TESLA-KONFLIKTEN OCH SVENSKA REGLER OM STRIDSÅTGÄRDER, SÄRSKILT SYMPATIÅTGÄRDER, I LJUSET AV EU-RÄTTEN

Birgitta Nyström*

1. INLEDNING

Den svenska arbetsmarknaden är i ett internationellt perspektiv mycket lugn. Få arbetsdagar går förlorade på grund av konfliktåtgärder.[1] Det anses vara arbetsmarknadsparternas ansvar att använda stridsåtgärder på ett omdömesgillt sätt. När en arbetsmarknadskonflikt uppkommer följs den ingående i massmedia och diskussionerna kring hur förhandlingar och stridsåtgärder ska tillämpas på den moderna arbetsmarknaden blir ofta intensiva. Den s.k. Tesla-konflikten, som utbröt i oktober 2023 och i skrivande stund (februari 2024) fortfarande pågår, har debatterats intensivt.

Jag kommer att i korthet redogöra för Tesla-konflikten. Sedan kommer jag att översiktligt gå igenom gällande svenska regler rörande stridsåtgärder, där jag fördjupar mig i reglerna om sympatiåtgärder. Därefter diskuteras svenska konfliktregler i ljuset av proportionalitetsprincipen och EU-rätten. Avslutningsvis kommer jag att diskutera möjliga förändringar av konfliktreglerna och Teslas agerande i förhållande till den svenska arbetsmarknadsmodellen.

2. DE FAKTISKA OMSTÄNDIGHETERNA I KONFLIKTEN

IF Metall varslade den 17 oktober 2023 om strejk mot Teslas svenska dotterbolag TM Sweden AB (nedan kallat Tesla) med start den 27 oktober 2023.

* Professor i civilrätt, Lunds universitet.

1 Se Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022, s. 41–43, för antalet förlorade arbetsdagar åren 2000–2022 och en jämförelse med de övriga nordiska länderna.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09

Anledningen till strejken är att IF Metall, trots långvariga förhandlingar, inte förmått Tesla att sluta kollektivavtal. Medlingsinstitutet förordnade medlare den 17 oktober, men efter att parterna träffats inför medlaren låg samtalen mellan parterna nere. I december förde parterna vissa samtal, men Tesla ville fortfarande inte sluta kollektivavtal.

Konflikten har blivit mycket uppmärksammad, inte bara i Sverige, och strejken har följts av ett antal sympatiåtgärder från tolv svenska och nordiska fackföreningar till stöd för IF Metalls krav. Sympatiåtgärderna avser bl.a. blockad mot hantering av Tesla-bilar på ett antal allmänna verkstäder, lastning och lossning av Tesla-bilar i hamnar, sophämtning och hantering av avfall kopplat till Tesla, städarbete relaterat till Teslas lokaler och verkstäder, befattning med Tesla-bilar vid ett antal billackeringsföretag, musik i Teslas bilar, reparations- och byggarbeten rörande Teslas lokaler samt service och reparationer av elförsörjningsanläggningar till Teslas lokaler, verkstäder och laddstationer.

Tesla har, å sin sida, försökt att använda sig av för svenska förhållanden något udda vägar för att minska verkningarna av konflikten. Fackförbunden Sekos och ST:s sympatiåtgärder mot hantering av försändelser till och från Tesla hade till följd att Transportstyrelsen inte lämnade ut registreringsskyltar till nya Tesla-bilar och att Postnord inte skickade ut registreringsskyltar. Tesla vände sig den 27 november till allmän domstol för att få ut skyltarna. Norrköpings tingsrätt meddelade ett något överraskande interimistiskt beslut där man förelade Trafikverket att lämna ut skyltarna, medan Solna tingsrätt avslog ett interimistiskt yrkande om att Postnord skulle skicka ut försändelser med bl.a. registreringsskyltar till Tesla. Båda besluten överklagades. Hovrätten upphävde Norrköpings tingsrätts interimistiska beslut medan överklagan av Solna tingsrätts beslut avslogs.

Parterna i konflikten verkar vara ense om att IF Metalls strejk är laglig enligt svensk lagstiftning. Något som är ovanligt för svenska förhållanden är att Tesla meddelat att man ersätter strejkande med annan personal, dvs. använder strejkbrytare. Detta har, sedan händelserna i Ådalen 1931, ansetts vara främmande för den svenska arbetsmarknaden. Det finns medlemmar i IF Metall som inte velat delta i strejken, vilket har lett till att några medlemmar uteslutits.

Lovliga konflikter kan leda till att från konflikten utanförstående arbetstagare inte kan sysselsättas. Ytterligare ett annorlunda inslag i konflikten, som fått stor uppmärksamhet i massmedia, är att en arbetsgivare som utsatts för blockad valt att varsla arbetstagare som inte kan sysselsättas om uppsägning, och att IF Metall då enligt uppgift erbjudit sig att betala lönerna för att undvika uppsägningarna.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09

3. DEN SVENSKA MODELLEN OCH SVENSKA REGLER OM STRIDSÅTGÄRDER

Det finns några utmärkande drag för den svenska arbetsmarknaden som brukar kallas ”den svenska modellen”. Den har sina rötter i slutet av 1800-talet och dess innehåll var ganska väl definierat ett par årtionden in på 1900-talet. Till modellen hör det att det i första hand är parterna på arbetsmarknaden som genom förhandlingar och kollektivavtal ska ansvara för lönebildningen och andra villkor i arbetslivet. Staten och lagstiftaren ska hålla sig i bakgrunden.

Ett centralt element vid förhandlingar om kollektivavtal är att parterna kan använda sig av påtryckningsmedel i form av stridsåtgärder. Möjligheten att hota med och att använda sig av stridsåtgärder är det enda maktmedel som står till buds i intressetvister. Det finns inte någon lagstiftning om löner i Sverige och det traditionella sättet att upprätthålla skäliga villkor för arbetskraften är att fackliga organisationer begär förhandlingar med arbetsgivaren och då framför krav på kollektivavtal. Både förhandlingsrätten och rätten att vidta stridsåtgärder är i det internationella perspektivet vidsträckta i Sverige.[2]

Enligt regeringsformen (RF 2 kap. 14 §) har förening av arbetstagare, arbetsgivare och förening av arbetsgivare rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden om inte annat följer av lag eller avtal. Lockouträtten är jämställd med strejkrätten.[3] Utgångspunkten i svensk rätt är således att stridsåtgärder är tillåtna om inte annat följer av lag eller avtal. I kollektivavtal finns betydelsefulla inskränkningar i stridsrätten, bl.a. med hänsyn till s.k. samhällsfarliga konflikter, något som inte alls regleras i lagstiftning i Sverige.[4] Inskränkningar i stridsrätten i lag regleras främst av MBL.[5] MBL 41 § är den mest centrala bestämmelsen, och fastställer kollektivavtalets ställning som fredsdokument. Som huvudregel råder fredsplikt när kollektivavtal gäller.

Allmänna begränsningar för stridsåtgärder, både inom och utom kollektivavtalsförhållanden, är att beslut om stridsåtgärder ska fattas i behörig ordning, att stridsåtgärder inte får vidtas i rättstvister, att stridsåtgärd inte får syfta till att undanträngа ett befintligt kollektivavtal och att en stridsåtgärd inte får innebära en straffbelagd gärning.[6]

---

2 Se B. Nyström, ”Stridsåtgärder på en modern arbetsmarknad”, Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 1, 1997 s. 17; R. Eklund & H. Göransson & K. Källström & T. Sigeman, Facklig arbetsrätt, rev. uppl. 1997, Norstedts Juridik, kapitel 11 och 12.

3 I många länder är lockouträtten inskränkt, helt förbjuden eller så tillåts endast svarslockout, Nyström (1997) s. 26–27.

4 I flertalet länder regleras detta i lag, se M. Mironi & M. Schlachter (red.), Regulating Strikes in Essential Services, Wolters Kluwer 2019.

5 Ett fåtal regler finns i lagen om offentlig anställning (LOA) som främst gör vissa inskränkningar för statligt anställda som sysslar med myndighetsutövning.

6 År 2019 infördes begränsningar i stridsrätten för parter som inte är eller brukar var bundna av kollektivavtal. Begränsningarna syftar till att införa vissa allmänna regler för alla aktörer på arbetsmarknaden, oavsett om de brukar ha kollektivavtalsförhållande eller inte.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09

Anställningsavtalen fortsätter att gälla under en lovlig konflikt, men parternas åtaganden enligt avtalet suspenderas under konflikten.

4. NÄRMARE OM SYMPATIÅTGÄRDER

Med sympatiåtgärd förstås stridsåtgärd som vidtas enbart i syfte att stödja annan.[7] I kollektivavtalsförhållanden är sympatiåtgärder ett viktigt undantag från fredsplikten, MBL 41 § första stycket, fjärde punkten. Att vidta sympatiåtgärder är tillåtet för den som är bunden av kollektivavtal om den primära åtgärden är tillåten. Primäråtgärden behöver dock inte vara effektiv. Sympatiåtgärden kan börja samtidigt som primäråtgärden, men måste upphöra när primäråtgärden upphör. En sympatiåtgärd får inte vara permanent, det anses som ett angrepp på arbetsgivarens företagsledningss- och arbetsledningsrätt.[8] Det är möjligt att vidta sympatiåtgärd till förmån för sin egen tillåtna primäråtgärd.

Som sympatiåtgärd kan medlemmar som är anställda hos en annan arbetsgivare tas ut i konflikt. Detta innebär att en arbetsgivare med kollektivavtal, som inte alls är inblandad i den pågående primärkonflikten, ändå kan bli utsatt för stridsåtgärder i form av sympatiåtgärder.[9]

Det finns en grundläggande skillnad mellan sympatiåtgärder och andra former av stridsåtgärder; sympatiåtgärderna kan inte lösas på traditionellt sätt genom att den angripne gör medgivanden i förhållande till motparten för att nå en uppgörelse. Möjligheten att lösa konflikten ligger utanför förhållandet mellan den angripande och den angripne. Olika konfliklösande metoder, t.ex. medling, påverkar inte sympatiåtgärder. Detta medför, å ena sidan, att det inte är helt självklart att sympatiåtgärder ska ha samma skydd som andra stridsåtgärder. Å andra sidan fyller sympatiåtgärder en viktig funktion när det gäller att öka ena partens styrka och de är ett viktigt vapen i situationer där stridsåtgärder annars skulle få liten eller ingen effekt.

Sedan gammalt har båda parter på den svenska arbetsmarknaden använt sympatiåtgärder för att öka trycket på motparten. Inför kollektivavtalslagens tillkomst 1928 (det är i princip samma regler i MBL i dag) ifrågasattes om man skulle införa ett allmänt förbud mot sympatiåtgärder, men det var parterna på arbetsmarknaden – särskilt arbetsgivarsidan – motståndare till. Sympatiåtgärder har därefter då och då varit föremål för diskussion. Från arbetsgivarsidan

---

7 Se R. Fahlbeck, Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkoren. En internationell jämförelse, Juristförlaget 2007; R. Fahlbeck, Svenska sympatiåtgärder i internationellt perspektiv, Ratio 2006; B. Nyström, ”Sympatiåtgärder i et europeiskt och internationellt perspektiv”, Arbejdsretlig tidsskrift 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 176–181; Nyström (1997) s. 24–29.

8 AD 1945 nr 62 Dagpostmålet.

9 Nyström (1997) s. 19, AD 1986 nr 113.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09

har man numera frångått sin tidigare ståndpunkt och uttrycker önskemål om begränsningar eller förbud mot sympatiåtgärder.

Sättet att se på sympatiåtgärder varierar mycket mellan olika länder. Många länder förbjuder eller begränsar sympatiåtgärder. Rätten att vidta sympatiåtgärder är vidsträckt i Sverige.[10]

5. PROPORTIONALITET VID STRIDSÅTGÄRDER

Många länder har ett krav på proportionalitet när det gäller stridsåtgärder. Det finns bl.a. i dansk och tysk rätt. Proportionalitet innebär att det ska finnas någon form av rimlig proportion mellan syftet med en stridsåtgärd och åtgärdens skadeverkningar. Något sådant krav finns inte i svensk arbetsrätt, men har ibland förts fram i diskussioner, t.ex. i samband med Tesla-konflikten.

I slutbetänkandet från Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut, SOU 1998:141, fanns förslag om stramare konfliktregler som handlade om proportionalitet. Utredaren ansåg att ett proportionalitetskrav skulle införas för att ge en rimlig balans mellan parterna och begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen men orsakar stora kostnader för motparten och tredje man. Förslaget om proportionalitet gällde partiella stridsåtgärder, svarsåtgärder eller sympatiåtgärder och avsåg endast tvister mellan parter som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal, eftersom det ansågs ”rimligt att parterna ska ha rätt att vidta kraftfullare stridsåtgärder för att få ett kollektivavtal till stånd…”.[11] I propositionen fann man inte skäl att föreslå lagstiftning om proportionalitet.[12, 13]

6. SVENSKA KONFLIKTREGLER I FÖRHÅLLANDE TILL EU-RÄTTEN

Som framgått ovan finns det inget i de svenska nationella reglerna som innebär att stridsåtgärderna i Tesla-konflikten skulle vara otillåtna. EU-rätten har dock företräde framför nationell rätt.[14] Om stridsåtgärderna skulle strida mot EU-rätten ska svenska domstolar tillämpa EU-rätten i stället för nationella regler.

Det kan ifrågasättas om EU har kompetens i frågor som rör stridsåtgärder. Enligt FEUF artikel 153.5 ska unionens kompletterande kompetens på det socialpolitiska området inte tillämpas på ”löneförhållanden, föreningsrätt,

[10] Fahlbeck (2007) s. 23–52; Nyström (1997) s. 24 ff.; Nyström (2002) s. 176.
[11] SOU 1998:141 s. 311–323, citatet från s. 318.
[12] Prop. 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning, s. 91.
[13] Tanken om en rimlig balans mellan parterna återspeglas i förbudet mot stridsåtgärder mot familjeföretag och ensamföretagare, MBL 41 b §, jfr Saltsjöbadsavtalet.
[14] Mål C-6/64 Costa mot ENEL, EU:C:1964:66. Lissabonfördraget förklaring nr 17.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09

strejkrätt eller rätt till lockout". Omfattningen av detta undantag har dock visat sig vara snävt.[15] Redan i domarna *Viking Line*[16] och *Laval*[17] 2007 stadfäste EU-domstolen att rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande rättighet inom EU-rätten. EU-stadgan om grundläggande rättigheter, artikel 28, ger arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rätt att förhandla och ingå kollektivavtal samt att i händelse av intressekonflikt tillgripa kollektiva åtgärder, inbegripet strejk.[18]

Proportionalitetsprincipen, som innebär att det ska finnas en avvägning mellan mål och medel och att åtgärden inte får vara mer ingripande än vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade syftet, är en allmän rättsprincip, både i EU-rätten och vid tillämpning av Europakonventionen. Den har stor betydelse i EU-domstolens praxis och vid avvägning mellan olika grundläggande rättigheter.[19]

EU-domstolen har prövat hur fackliga stridsåtgärder förhåller sig till den grundläggande fria rörligheten. Ett välkänt exempel här är *Laval*-målet. Enligt EU-domstolen kan inskränkningar i den fria rörligheten göras om de har ett legitimt ändamål och är motiverat av tvingande hänsyn till allmänintresset. Social dumpning kan vara ett sådant tvingande hänsyn, men inskränkningen måste i så fall vara proportionerlig, vilket EU-domstolen inte fann uppfyllt i *Laval*, eftersom stridsåtgärderna syftade till att genomföra förhandlingar som skulle leda till mer förmånliga villkor än enligt utstationeringsdirektivet.[20] I målet *Fonnship* gjorde Arbetsdomstolen, efter att ha inhämtat förhandsavgörande från EU-domstolen, en avvägning mellan den fria rörligheten för tjänster och rätten att vidta stridsåtgärder. Arbetsdomstolen fann, med beaktande av EU-domstolens förhandsavgörande, att syftet med stridsåtgärderna var ett berättigat mål, men att kraven som framställdes gick utöver vad som var nöd-

15 B. Nyström, EU och arbetsrätten, 6 uppl. 2021 s. 39. Se även L. Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten. En rättslig studie av gemenskapsrättens inverkan på medlemsstaternas arbetsrättsliga normgivningsutrymme. Skrifter utgivna av Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet, 2000 (ak. avh,). Ett aktuellt exempel på frågan om undantagets räckvidd är direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, där det i ingressen, skäl 19, anges argument för att direktivet inte strider mot artikel 153.5. Den danska regeringen har vänt sig till EU-domstolen för att få direktivet ogiltigförklarat, C-19/23 Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd. Sverige har lämnat in en interventionsinlaga i målet och anslutit sig till Danmarks talan.

16 C-438/05 Internationella transportarbetarfederationen m.fl. mot Viking Line, EU:C:2007:772.

17 C-341/05 Laval un Partneri Ltd. mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl, EU:C:2007:809.

18 Inskränkningar i rättigheterna enligt stadgan ska stå i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen, artikel 52.1.

19 U. Bernitz & A. Kjellgren, Europarättens grunder, Norstedts Juridik, 7 uppl. 2022, s. 171 ff.

20 Direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09

vändigt för att uppnå detta mål då det hade varit möjligt att sluta ett annat kollektivavtal med en lägre lönenivå.[21]

Inom den svenska arbetsrätten finns det inte någon allmän proportionalitetsprincip.[22] Vid en konflikt mellan svensk rätt och EU-rätten är det dock EU-rätten som har företräde. Kan sympatiåtgärderna i Tesla-konflikten begränsas med beaktande av EU-rätten? En första förutsättning är att åtgärderna omfattas av EU-rätten och så kan vara fallet om en konfliktåtgärd begränsar den fria rörligheten på EU:s inre marknad.[23] Om ett sådant mål kommer under Arbetsdomstolens bedömning ska domstolen tillämpa proportionalitetsprincipen i avvägningen mellan stridsåtgärderna och den fria rörligheten.

7. NÅGRA AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Kollektivavtal täcker cirka 90 procent av de svenska arbetstagarna. I stort sett alla stora arbetsgivare är bundna av kollektivavtal. En konflikt som kan jämföras med Tesla-konflikten är Toys R Us-konflikten på 1990-talet. Här ville den amerikanske arbetsgivaren införa en amerikansk kultur för butikspersonalen och vägrade att sluta kollektivavtal. Handelsanställdas förbund utlöste strejk i maj. I augusti samma år slöts kollektivavtal efter omfattande sympatiåtgärder. Ett exempel på ett svenskt företag som länge vägrade att sluta kollektivavtal är Klarna, som strax före att Tesla-konflikten utbröt hösten 2023 blev kollektivavtalsbunden genom att gå med i en arbetsgivarorganisation.

Tesla-konflikten är ingen onormal konflikt, även om den varat länge, antalet sympatiåtgärder är ovanligt omfattande och fackföreningar från andra länder deltar. Konflikten gäller den svenska modellen och kollektivavtalstecknande.[24] I konflikten förekommer dock några ovanliga inslag, främst från arbetsgivarens sida. Tesla kommer från en annan arbetsmarknadstradition. Förhandlingar och kollektivavtal, som är kärnvärden på den svenska arbetsmarknaden, spelar en liten roll på stora delar av den amerikanska arbetsmarknaden. Långa och komplicerade anställningsavtal reglerar i stället förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda. Några branscher har dock stor facklig aktivitet och en beaktansvärd kollektivavtalstäckning. Den amerikanska bilindustrin är en sådan bransch. Tesla kan därför knappast vara obekant med kollektivavtalet som regleringsform. Tesla är dessutom verksamt i flera länder i Europa där man

[21] C-83/13 Fonnship mot Svenska Transportarbetareförbundet m.fl., EU:C:2014:20; AD 2015 nr 70.

[22] AD 1988 nr 17 Kellerman. I svensk rätt är proportionalitetsprincipen erkänd i RF 2 kap. 21 § som avser inskränkningar i grundläggande fri- och rättigheter. Se även Förvaltningslag 5 § tredje stycket.

[23] A. Elmér, ”Stridsåtgärd strider mot EU-rätten”, SvD 2023-12-28 s. 6.

[24] A.M. Pålsson, ”Det är det konflikten gäller och jag hejar på IF Metall”, Sydsvenskan 2024-01-29 s. 2.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09

har system för att kollektivavtal, slutna i fria förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, genom olika processer kan utsträckas (allmängiltigförklaras) för att också tillämpas mellan arbetsgivare och arbetstagare som inte har undertecknat avtalet.[25]

Det råder en bred samsyn på den svenska arbetsmarknaden att den svenska modellen med förhandlingar och kollektivavtal fungerar bra. Även EU tycks anse att kollektivavtal är ett bra regleringsinstrument. Ett aktuellt exempel är direktivet om tillräckliga minimilöner i EU, som understryker kollektivavtalens nytta och att medlemsstaterna ska främja kollektiva förhandlingar.[26]

Sverige har, som nämnts, i ett internationellt perspektiv mycket få förlorade arbetsdagar på grund av konfliktåtgärder. Tanken är att stridsåtgärderna ska medföra höga kostnader för båda parter. Länge var strejk och lockout de gängse åtgärder parterna använde sig av i en konflikt. Strejken ska stoppa produktionen och lockouten löneutbetalningarna. Förutsättningarna för arbetsmarknadskonflikterna har dock förändrats genom utvecklingen i samhället och på arbetsmarknaden. Därmed har också konfliktmönstret förändrats. Den moderna konflikten innehåller ofta olika former av partiella stridsåtgärder, där man försöker hitta åtgärder som kostar lite men slår hårt mot motparten. Arbetstagarsidan kan skapa stora effekter genom att t.ex. ta ut några få nyckelpersoner i konflikt.

Något som det råder delade meningar om på den svenska arbetsmarknaden är synen på sympatiåtgärder. Det var historiskt sett arbetsgivarsidan som var angelägen om att sympatiåtgärder skulle vara tillåtna. Det var för dem en effektiv åtgärd. Genom att utvidga konflikten till fler arbetsgivare blev fler arbetstagare berörda och fackföreningarnas strejkkassor mer ansträngda. Arbetsgivarna sparade också in lönekostnader genom att inte behöva sysselsätta arbetskraft som blivit överflödig på grund av konflikten. Genom den tilltagande komplexiteten i näringslivet har lockoutvapnet och sympatilockouten blivit mindre attraktiv för arbetsgivarsidan, medan sympatiåtgärder blivit viktigare för arbetstagarsidan. I ett internationellt perspektiv är, som nämnts, rätten att vidta sympatiåtgärder vidsträckt i Sverige. Detta sammanhänger med att medlet för att motverka social dumpning i Sverige, som saknar lagstiftning om minimilöner och möjlighet till allmängiltigförklaring av kollektivavtal, är att genom stridsåtgärder framtvinga kollektivavtal.

Under 1980- och 1990-talen genomfördes flera statliga utredningar som rörde arbetsmarknadskonflikter och den moderna svenska arbetsmarknaden. Detta ledde till en viss uppstramning av reglerna om samhällsfarliga konflikter i huvudavtalen på den offentliga sektorn och att ett nytt, mera kraftfullt

[25] K. Ahlberg & N. Bruun, Kollektivavtalet i EU. Om allmängiltiga avtal och social dumpning, Juristförlaget 1996; K. Ahlberg, ”Kollektivavtalet i EU revisited, allmängiltiga kollektivavtal i Sverige” i Niklas Bruun i Sverige, Iustus 2017, s. 11–26.

[26] Skäl 22 ff. och artikel 4.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09

Medlingsinstitut ersatte den gamla Förlikningsmannaexpeditionen. Konfliktreglerna har dock, utan några större förändringar, befunnits väl anpassade till den moderna svenska arbetsmarknaden. Att skapa lagregler som förbjuder eller begränsar rätten att vidta sympatiåtgärder skulle medföra stora förändringar i styrkeförhållandet mellan parterna och en inblandning i frågor där staten traditionellt försöker hålla sig i bakgrunden. Det finns givetvis inget som hindrar att parterna på arbetsmarknaden, om de finner behov av detta, avtalar om ytterligare begränsningar av stridsåtgärder, t.ex. genom att införa ett krav på proportionalitet i förhandlingsordningar eller huvudavtal. Uppstår konfliktåtgärder som berör EU:s inre marknad ska dock Arbetsdomstolen i en sådan tvist redan nu tillämpa proportionalitetsprincipen.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-09