

En arbetstagarorganisation har varslat om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse samt blockad mot nya anställningar och uppdrag med arbete avseende offentligt musikaliskt framförande av artister och musiker i de lokaler där TV-programmet IDOL repeteras, spelas in och sänds. Arbetsgivaren har gjort en fredspliktsinvändning och anført att fredsplikt råder bl.a. eftersom de varslade stridsåtgärderna strider mot artikel 56 i Fördraget om Europeiska unionen. Arbetstagarorganisationen har, med anledning av arbetsgivarens fredspliktsinvändning, väckt talan i Arbetsdomstolen och begärt en prövning, även interimistiskt, av de varslade stridsåtgärdernas tillåtlighet.

Arbetsdomstolen har, för tiden till dess att tvisten slutligt avgjorts eller annat förordnas, förklarat att förbundet är rättsligt oförhindrat att vidta stridsåtgärder i enlighet med utfärdat varsel. Arbetsdomstolen har samtidigt avslagit en begäran från bolaget om att domstolen, innan den tar ställning i den interimistiska frågan, ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

---

**Postadress**Box 2018  
103 11 Stockholm**Besöksadress**

Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**

08-617 66 00

**Telefax**

08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se  
www.arbetsdomstolen.se**Expeditionstid**måndag–fredag  
09.00–12.00  
13.00–15.00

**ARBETSDOMSTOLEN**BESLUT  
2016-12-01  
StockholmBeslut nr 70/16  
Mål nr A 152/16**KÄRANDE**

Svenska Musikerförbundet, Box 49144, 100 29 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristerna Sussanne Lundberg och Erik Grahn, LO-TCO  
Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

FremantleMedia Sverige AB, 556698-8068, Tegelluddsvägen 76,  
115 28 Stockholm  
Ombud: advokaten Anders Elmér, EmpLaw Advokater AB,  
Humlegårdsgatan 4, 114 46 Stockholm, biträdd av advokaten Helene  
Hillerström Miksche, Com Advokatbyrå Handelsbolag, Engelbrektsgratan 9-  
11, 114 32 Stockholm

**SAKEN**

fredsplikt; nu fråga om interimistiskt förordnande

---

**Bakgrund och yrkanden**

FremantleMedia Sverige AB (bolaget eller Fremantle) är ett produktionsbolag som producerar program för tv, bl.a. programmet IDOL. Bolaget har upplyst att det, sedan den 28 november 2016, är medlem i Almega men att bolaget inte är bundet av något kollektivavtal. Almega har ännu inte stämts in i målet.

Under hösten 2016 förekom kontakter mellan Svenska Musikerförbundet (förbundet) och bolaget, vid vilka förbundet begärde att bolaget skulle teckna kollektivavtal med förbundet. Bolaget motsatte sig detta. Förbundet varslade den 16 november 2016 bolaget om stridsåtgärder i form av dels arbetsnedläggelse av allt arbete för musiker och artister som syftar till eller innebär musikaliskt offentligt framförande i de lokaler där IDOL repeteras, spelas in och sänds, dels blockad mot nya anställningar och nya uppdrag för sådant arbete (se beslutsbilaga). Enligt varslet skulle stridsåtgärderna träda i kraft den 25 november 2016 kl. 14.00.

Bolaget gjorde fredspliktsinvändning mot förbundets varsel om stridsåtgärder. Till grund för invändningen anförde bolaget att de varslade stridsåtgärderna var otillåtna såsom stridande mot gällande rätt, främst vissa EU-rättsliga regler.

Förbundet har den 23 november 2016 väckt talan mot bolaget och yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förklara att förbundet är rättsligt oförhindrat att vidta stridsåtgärder i enlighet med utfärdat varsel, samt
2. interimistiskt, för tiden intill dess tvisten slutligt avgjorts, förordna i enlighet med huvudyrkandet.

Bolaget har bestritt såväl huvudyrkandet som förbundets yrkande om interimistiskt förordnande.

Arbetsdomstolen har den 29 november 2016 hållit särskilt sammanträde för behandling av förbundets yrkande om interimistiskt förordnande.

Till utveckling av sin talan i frågan om interimistiskt förordnande har parterna anfört i huvudsak följande.

## **Förbundet**

### *Bakgrund*

Bolaget, som producerar program för tv-underhållning, har ett tiotal fast anställda och därtill, under en given månad, cirka 40 visstidsanställda. Ett av de program som bolaget producerar är IDOL. Programmet går ut på att artister tävlar om att vinna genom att slå ut andra deltagare. Till att börja med utser en jury vilka som ska gå vidare i tävlingen. Därefter direktsänds tävlingen och deltagarna röstas ut av tv-publiken en i taget till dess en återstår.

De 20 sista deltagarna får skriva på ett anställningsavtal. Avtalet innehåller mycket långtgående förpliktelser och åtaganden från deltagarna både under inspelningarna och lång tid därefter. Deltagarna måste bl.a. acceptera att andra aktörer erhåller rättigheter till bl.a. deras framträdanden, i vissa avseenden för all framtid.

Under hösten 2016 önskade förbundet förhandla med bolaget i syfte att teckna kollektivavtal med bolaget avseende alla bolagets produktioner. Bolaget avvisade dock detta. Det var inte förrän förbundet klargjort sin avsikt att varsla om stridsåtgärder som förhandling kom till stånd den 8 november 2016. Vid förhandlingen presenterade förbundet det kollektivavtal som förbundet önskade teckna med bolaget. Bolaget meddelade att det inte avsåg att ingå något sådant kollektivavtal men lade inte fram några egna förslag till anpassning av kollektivavtalet.

### *De varslade stridsåtgärderna*

Varslet avser konventionella stridsåtgärder. Syftet med dessa är att få till stånd ett kollektivavtal som tillförsäkrar skäliga anställningsvillkor för de förbundsmedlemmar som i framtiden kommer att arbeta för bolaget. Förbundet har inte krävt att kollektivavtalet ska ha retroaktiv verkan. Fremantles brittiska moderbolag drabbas inte direkt av stridsåtgärden. Stridsåtgärden har inte heller som syfte att angripa moderbolaget.

Som anförts var det först när förbundet klargjorde sin avsikt att varsla om stridsåtgärder, som det kom till stånd förhandling med bolaget. Det har där- efter även förekommit medling i Medlingsinstitutets regi. Om Arbetsdom- stolen inte skulle förklara att stridsåtgärderna inte är otillåtna, skulle bola- gets förhandlingsvilja upphöra. De varslade stridsåtgärderna skulle inte åsamka bolaget irreparabel skada. Om det vidtas stridsåtgärder, som senare konstateras vara otillåtna, kan bolaget framställa skadeståndsanspråk mot förbundet. Däremot skulle en utebliven intermistisk förklaring, att stridså- tgärderna inte är otillåtna, åsamka förbundet irreparabel skada, eftersom den enda möjligheten att vidta effektiva stridsåtgärder är i nuläget. Den 9 december 2016 är det final i programmet IDOL. Om eventuella stridså- tgärder inte kan inledas dessförinnan, faller ändamålet med dessa.

Bolaget har anført att förbundet inte har fackliga syften med stridsåtgär- derna och i sammanhanget tagit upp den upphovsrättsliga delen av kollek- tivavtalet. Den upphovsrättsliga ersättningen till artisterna enligt kollektiv- avtalet är en del av vederlaget för deras arbete. Den är en del av deras lön såväl reellt som skatterättsligt. Alldeles oaktat detta kan konstateras att en stridsåtgärd endast till någon del behöver ha ett fackligt syfte för att åtnjuta grundlagsskydd, se AD 2003 nr 25. Då förbundets stridsåtgärder syftar till att träffa kollektivavtal om löner, arbetstid och avsteg från lagen om anställ- ningsskydd har de åtminstone i dessa delar traditionellt fackliga syften.

#### *Deltagarna i programmet IDOL är att betrakta som arbetstagare*

Deltagarna i IDOL har personlig arbetskyldighet gentemot bolaget. Enligt avtalet med bolaget förbinder sig deltagarna att i produktionen av maximalt 16 direktsända program i alla avseenden medverka till produktionen av pro- grammet inklusive repetitioner, intervjuer, workshophelg, utröstningar, direktsända kvaltävlingar, veckofinaler och slutfinal, medverka vid sponso- revenemang och bloggande m.m. Deltagarna förbinder sig att följa bolagets instruktioner och anvisningar liksom anvisningar från den som bolaget anvi- sar. De är skyldiga att iaktta skydds- och säkerhetsföreskrifter på arbetsplat- sen och att se till att andra åtaganden inte inverkar på deras möjlighet att uppfylla sin arbetskyldighet. Avtalet innebär en arbetstid som långt över- skrider vad som är acceptabelt, vissa dagar uppemot 15 – 16 timmar. Delta- garna är i stor utsträckning dessutom minderåriga. För arbetet erhåller delta- garna en ersättning om 1 250 kr brutto per vecka. Lönen betalas efter avdrag för preliminärskatt och med utgivande av lönespecifikation.

Sammantaget görs gällande att IDOL-deltagarnas avtal med bolaget är att anse som anställningsavtal och att de alltså är arbetstagare hos bolaget.

#### *EU-rätten*

Bolaget har påstått att bestämmelsen i artikel 56 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), som innehåller förbud mot inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster över nationsgränserna inom EU, utgör hinder för de av förbundet varslade stridsåtgärderna. Detta bestrids.

Stridsåtgärderna avser tecknandet av ett svenskt kollektivavtal, riktar sig mot ett svenskt bolag med svenska arbetstagare som i Sverige spelar in ett svenskt tv-program på uppdrag av en svensk tv-kanal. Kollektivavtalet syftar till att reglera de svenska arbetstagarnas arbetsförhållanden i Sverige. Det finns således inget gränsöverskridande inslag i de förhållanden som ska regleras av kollektivavtalet. Det finns inte heller några gränsöverskridande inslag i den verksamhet som stridsåtgärderna riktar sig mot. Således ska artikel 56 FEUF inte tillämpas. Detta förändras inte av att bolaget har ett brittiskt moderbolag samt har avtal med bolag i andra länder.

För det fall artikel 56 FEUF anses tillämplig, utgör bestämmelsen inte hinder mot de varslade stridsåtgärderna. Dessa är konventionella, proportionerliga stridsåtgärder. Det kollektivavtal, som förbundet vill få till stånd, är det samma som är tecknat med SVT som är den största arbetsgivaren i branschen. Att kollektivavtalet skulle påverka bolagets villkor inom branschen ligger i sakens natur.

#### *Förhandsavgörande*

Förbundet anser inte att det finns skäl att inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Om förhandsavgörande inhämtas måste, för att eventuella stridsåtgärder ska kunna vara effektiva, Arbetsdomstolen först fatta beslut i fråga om yrkandet om interimistiskt förordnande.

#### *Svensk rätt*

Enligt 2 kap. 14 § regeringsformen har förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal. Någon sådan lag eller något sådant avtal föreligger inte. Rätten att vidta stridsåtgärder skyddas också av Europakonventionen, vilken gäller som svensk lag.

I Sverige föreligger inget krav på att stridsåtgärder ska vara proportionerliga. Det finns således inte någon fredsplikt grundad på en proportionalitetsprincip, se AD 1998 nr 17. De tilltänkta stridsåtgärderna är dock i och för sig klart proportionerliga.

Bolaget har uppehållit sig vid prop. 2015/16:181 avseende en föreslagen lag om kollektiv förvaltning av upphovsrätt. Lagförslaget innehåller inga regler om stridsåtgärder. Det är inte tillämpligt på kollektivavtalsreglerade upphovsrätter. Den föreslagna lagen har för övrigt inte heller trätt i kraft.

#### *Rättsliga grunder*

Enligt 2 kap. 14 § regeringsformen har förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal. Det finns inget stöd i lag eller avtal för att de av förbundet varslade stridsåtgärderna ska anses vara olovliga. Förbundets yrkande om interimistiskt förordnande ska därför bifallas.

## **Bolaget**

### *Bakgrund*

Bolaget är en del av den internationella mediekoncernen FremantleMedia Group och har egna produktionsbolag i 22 länder. FremantleMedia Groups programformat IDOL har sålts till aktörer i 43 länder och bland dem Sverige.

IDOL är ett program som baseras på ett s.k. tv-format, ett konceptualiserat programupplägg, som ägs av de engelska bolagen "FremantleMedia Ltd" och "19" gemensamt.

Rätten att producera programmet IDOL i Sverige, en s.k. närstående rättighet, har överlåtits på licens till FremantleMedia Sverige AB. Detta bolag producerar alltså programmet i Sverige men har ingen kontroll över formatet eller ersättningen för formatlicensen. FremantleMedia Sverige AB överlåter i sin tur licens till signalrätten, även den en närstående rättighet, till TV4. Bolaget erhåller licens- och produktionsersättning från TV4. Licensersättningen, som utgörs av en andel av den totala ersättningen, förs vidare till de engelska bolagen.

TV4 sänder programmet IDOL dels på s.k. linjär tv, eller "gammel-tv", dels på så kallad beställ-tv. Beställ-tv består av tillgängliggörande på internet, däribland på YouTube och TV4 Play. Eftersom det inte finns någon geografisk blockering, kan man få tillgång till programmet via beställ-tv varifrån som helst i världen. Bolaget skapar också egna format, som säljs i Europa.

Förbundet har inte förhandlat med bolaget. Vid det enda möte som parterna har haft innan varslet meddelades, krävde förbundet att bolaget inom två dagar skulle ge svar på frågan, om bolaget var berett att teckna ett hängavtal till SVT:s kollektivavtal eller inte. Förbundet meddelade vidare att man inte var villigt att diskutera andra avtalsfrågor, andra kollektivavtal eller några andra lösningar. Det är i och för sig riktigt att bolaget inte ville teckna kollektivavtal avseende deltagarna i programmet IDOL. Skälet till detta är att deltagarna är just tävlingsdeltagare och inte arbetstagare hos bolaget.

Den 28 november 2016 blev bolaget medlem i Almega. Detta har inte inneburit att bolaget nu är bundet av något kollektivavtal. Almegas stadgar innehåller emellertid ett förbud för medlemsföretag att teckna egna kollektivavtal. Bolaget är alltså nu, oberoende av eventuella stridsåtgärder, förbjudet och förhindrat att teckna kollektivavtal med Svenska Musikerförbundet. Bolaget kan emellertid bli bundet av ett branschavtal tecknat i förhållande till Almega. Almega har förklarat sig villigt att förhandla med Svenska Musikerförbundet om tecknande av kollektivavtal.

### *De varslade stridsåtgärderna*

De varslade stridsåtgärderna har inte enbart avsett syften av traditionellt

artister, varför inget arbete omfattas av det aktuella varslet. Som redan nämnts är IDOL-deltagarna inte anställda utan de deltar som privatpersoner i en musiktävling. Förbundet organiserar även musiker som inte är anställda och tillvaratar deras intressen, främst upphovsrättsliga sådana. Avseende dessa förbundsmedlemmar föreligger inte något arbetsrättsligt förhållande och heller inte någon facklig verksamhet i traditionell mening. Av förbundets pressmeddelanden framgår att det är just dessa frågor som förbundet driver för IDOL-deltagarna i förhållande till bolaget. I pressen har förbundet även framfört kritik hänförlig till innehållet i det skivkontrakt och det managementavtal som IDOL-deltagarna tecknar. Bolaget är inte part i dessa avtal och regleringen i dessa avtal påverkas således inte av att bolaget tecknar ett kollektivavtal. Förbundet använder den arbetsrättsliga stridsåtgärden som en hävstång i dessa förhandlingar.

De varslade stridsåtgärderna strider också mot god sed på arbetsmarknaden. Som anförts ovan är bolaget numera medlem i Almega och till följd härav förhindrat att teckna kollektivavtal med Svenska Musikerförbundet. Med hänsyn härtill och då Almega har förklarat sig villigt att förhandla med Svenska Musikerförbundet om tecknande av kollektivavtal, borde Svenska Musikerförbundet återkalla varslet om stridsåtgärder och inleda förhandlingar med Almega.

Vidare skulle, om förbundet vidtog de varslade stridsåtgärderna, detta åsamka bolaget irreparabel skada. Skada kan inte alltid mätas enbart i pengar. Om bolaget skulle tvingas ställa in den kommande IDOL-finalen 2016, skulle effekterna härav – för bolaget och för deltagarna – aldrig gå att återställa. Bolaget ställer sig frågande till påståendet att eventuella stridsåtgärder, för att vara effektiva, måste inledas före IDOL-finalen den 9 december 2016. Nästa period i programserien IDOL startar om en månad.

*Deltagarna i programmet IDOL är inte att betrakta som arbetstagare*

IDOL-deltagarna är inte att betrakta som arbetstagare.

Avtalen med bolaget avser ”medverkan”, inte ”anställning”. Enligt avtalen utgår inte ”lön”, utan ”ersättning”. Den i målet åberopade lönespecifikationen har bara utgjort ett administrativt verktyg för bolaget. Förbundet lägger ut texten om deltagarnas ”personliga arbetskyldighet” men deltagarna är tävlande och inte arbetstagare. Att deltagarna är skyldiga att följa tävlingsledningens instruktioner är helt naturligt. Det förhållandet att bolaget har ansvar för säkerheten vid tävlingen innebär inte att deltagarna är arbetstagare.

Inte i något land, där programmet IDOL har producerats, har deltagarna betraktats som arbetstagare. Om så skedde, skulle detta innebära hinder för den fria rörligheten av digitala tjänster. Inte heller har en arbetstagarorganisation vidtagit stridsåtgärder till skydd för någon av deltagarna i något av dessa länder.

### *Kollektivavtalet*

Förbundet har varslat om stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med bolaget. Det kollektivavtal, som avses, är förbundets kollektivavtal med SVT (SVT-avtalet). Detta kollektivavtal är helt utformat efter SVT:s behov som ett sändande företag som finansieras med allmänna medel – ett så kallat public service-bolag. Bolaget, som är ett produktionsbolag, kan omöjligt acceptera detta avtal som sitt kollektivavtal.

Den ersättning som bolaget nu erlägger till IDOL-deltagarna är i enlighet med branschpraxis. Vidare erbjuds deltagarna sångpedagoger, koreografer, stylist, smink, pr-expert och fotografer. Formatet bygger på att de unga talangerna erbjuds en slags artistskola. Motsvarande utbildning har ett högt värde och är mycket kostsam för den som själv vill betala för detta.

Ett genomdrivande av kollektivavtalet kommer att kraftigt påverka bolagets möjligheter att ta fram och sälja egna format, dels på grund av den kostnadsökning som skulle drabba bolaget i förhållande till alla konkurrenter, dels på grund av de rättighetsbegränsningar som avtalet stipulerar och som inte accepteras av de flesta tv-kanaler på den svenska och internationella marknaden. Det kommer också att bli mindre sannolikt att svenska sändarföretag kommer att avtala med bolaget om att producera "reality shows" från andra europeiska länder som innehåller musikinslag. Detta eftersom det kommer att bli mycket dyrare att producera programmen här med "lön" och alla extra ersättningar enligt kollektivavtalet. Detta kan ha en stor påverkan då bolaget idag har den exklusiva rätten att producera program i format som tagits fram av FremantleMedia Groups bolag i Danmark, Finland, Norge, Storbritannien, Frankrike, Tyskland, Spanien, Portugal, Italien, Kroatien och Polen. Konsekvensen blir att importen av format från dessa länder påverkas.

Sammanfattningsvis kräver således förbundet ett kollektivavtal som inte alls är anpassat till bolagets verksamhet och som avses tillämpas på personer som inte är anställda. Om parterna genom ett kollektivavtal på något sätt skulle avtala att de tävlande ändå ska anses som arbetstagare, kommer det att dramatiskt försämra bolagets konkurrenssituation.

### *EU-rätten*

Genom artikel 56 FEUF förbjuds alla inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster för medborgare som är etablerade i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten. Friheten att tillhandahålla tjänster omfattar, genom hänvisningen i artikel 62 FEUF, även bolag. Enligt praxis innefattar den också en rätt att mottaga en tjänst i en annan medlemsstat (EU-domstolens dom *Luisi and Carbone*, 286/82 m.fl., EU:C:1984:35). Reglerna äger även tillämpning i fall då tjänsten "rör sig själv", det vill säga utan samband med att en fysisk person korsar en gräns, som i det nu aktuella fallet med licensiering av tv-format. Som exempel på denna typ av tjänster kan nämnas tv-reklam (EU-domstolens dom *De Agostini*, C-34/95 m.fl., EU:C:1997:344) och telekommunikationstjänster (EU-domstolens dom *Alpine Investments*, C-384/93, EU:C:1995:126).



Tillämpligheten av artikel 56 FEUF förutsätter att det är fråga om gränsöverskridande verksamhet. Handeln med och produktionen av format är gränsöverskridande och rör rättighetshavare i annat EU-land. När IDOL kommer ut som en digital produkt är den gränsöverskridande. Importen av format till Sverige påverkas negativt. Vidare ska i detta sammanhang beaktas att eventuella stridsåtgärder skulle få direkt effekt för det licensälgande engelska moderbolaget. Moderbolaget, FremantleMedia Group i London, skulle drabbas direkt av förbundets stridsåtgärder. Det kan inte vara någon skillnad på om moderbolaget i London direkt får sin grundläggande rätt till fri rörlighet för tjänster försvårad, jämfört med att hindret manifesteras i ett angrepp på dess svenska dotterbolag. Stridsåtgärderna skulle därför medföra en inskränkning i FremantleMedia Groups rätt till fri rörlighet för tjänster.

EU-domstolens praxis innebär att en rad krav förutsätts vara uppfyllda innan nationella inskränkningar av friheten att tillhandahålla tjänster kan godtas. Begränsningar kan endast godtas om de grundas på tvingande hänsyn till allmänintresset och detta intresse är ägnat att säkerställa att ett eftersträvat syfte uppnås och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte (dom Portugaia, C-164/99, EU:C:2002:40 p. 19), den s.k. proportionalitetsprincipen.

Proportionalitetsprincipen är en allmän rättsprincip som gäller inom hela EU-rätten. För att undersöka om en åtgärd är proportionerlig brukar man bedöma om åtgärden är ägnad och nödvändig för att tillgodose det legitima ändamålet, om mindre inskränkande alternativ saknas samt om den fördel åtgärden avser att tillgodose står i rimlig proportion till den skada som åtgärden kan orsaka för de berörda. Ett genomförande av proportionalitetstestet på de av förbundet varslade stridsåtgärderna visar att dessa är oproportionerliga. Det legitima intresset är enligt förbundet en förbättring av IDOL-deltagarnas villkor. Vidtagandet av fackliga stridsåtgärder är vare sig nödvändigt eller ändamålsenligt för att åstadkomma detta. IDOL-deltagarna kommer inte att omfattas av ett kollektivavtal då de inte är arbetstagare utan deltagare i en tävling. Vidare är åtgärden inte, oavsett om deltagarna är arbetstagare eller inte, ändamålsenlig eftersom de eftersträlvade förbättringarna kan uppnås genom direkta förhandlingar med bolaget. En eventuell fördel står i helt orimlig proportion till de ekonomiska förluster som kan drabba TV4 och bolaget vid en arbetskonflikt under sändningstid för IDOL.

Förbundet har krävt ett kollektivavtal för att i princip reglera förhållandena för endast en tv-produktion, det vill säga programmet IDOL. Att reglera en enskild tv-produktion med ett kollektivavtal är redan i sig oproportionerligt.

Förbundets samlade avtalskrav i förening med de varslade stridsåtgärderna utgör, om de träder i kraft, en otillåten och oproportionerlig inskränkning i FremantleMedia Groups och bolagets frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige och i Europa enligt artikel 56 FEUF. Åtgärderna kan inte heller motiveras av tvingande hänsyn till något allmänintresse. Härav följer fredsplikt på EU-rättslig grund.

Den fria rörligheten av upphovsrättsligt skyddat material och däribland tv-program har engagerat EU-kommissionen under en lång tid och har utmynnat i bl.a. två direktivförslag, KOM (2016) 594 och KOM (2016) 593. Inom området för kollektiv rättighetsförvaltning finns redan ett direktiv, direktiv 2014/26/EU. Direktivet skulle ha implementerats den 10 april 2016. Enligt prop. 2015/16:181 föreslås lagen om kollektiv förvaltning av upphovsrätt träda ikraft den 1 januari 2017. Av den föreslagna lagregleringen framgår, att parterna på marknaden för upphovsrättslig klarering ska förhandla om licensiering av rättigheter i enlighet med god affärssed. Det SVT-avtal, som förbundet vill driva igenom för bolagets del, innehåller bl.a. regler om ersättning till förbundet, vilket utgör kollektiv rättighetsförvaltning. Att, såsom förbundet nu gör, vilja driva igenom SVT-avtalet i förhållande till bolaget, står därmed i strid med god affärssed.

### *Förhandsavgörande*

Om Arbetsdomstolen överväger att bifalla yrkandet om interimistiskt förordnande, hemställs att domstolen dessförinnan inhämtar förhandsavgörande från EU-domstolen enligt artikel 267 FEUF. Om yrkandet om interimistiskt förordnande bifalls innan förhandsavgörande inhämtas, och stridsåtgärderna sedan befins stå i strid med EU-rätten, skulle det innebära att Arbetsdomstolen hindrat EU-rätten från att få genomslag och bolaget kommer att lida en irreparabel skada.

### *Svensk rätt*

Det är fråga om en tillåten inskränkning av den genom 2 kap. 14 § regeringsformen grundlagsfästa rätten till stridsåtgärder, eftersom vad som stadgas i artikel 56 FEUF har samma karaktär som skriven nationell lag.

Av svenska nationella bestämmelser följer vidare att förbundets varslade stridsåtgärd är otillåten då den är oproportionerlig enligt vad som nämnts ovan. Proportionalitetsprincipen ingår som en allmän rättsprincip i svensk rätt dels genom EU-rätten, dels genom Europakonventionen. Den bör enligt bolagets mening, trots utgången i AD 1998 nr 17, tillämpas av Arbetsdomstolen. I vart fall bör i detta sammanhang göras åtskillnad mellan den slutliga bedömningen av om en stridsåtgärd är tillåten och ett interimistiskt förordnande i frågan. Åtminstone i det sistnämnda fallet bör uppställas ett krav på att stridsåtgärden ska vara proportionerlig. Att en proportionalitetsprincip rent allmänt bör gälla vid interimistiska förordnanden vinner stöd av NJA 1993 s. 192 och NJA 2005 nr 29.

### *Rättsliga grunder*

Det är fråga om en tillåten inskränkning av den genom 2 kap. 14 § regeringsformen grundlagsfästa rätten till stridsåtgärder, eftersom vad som stadgas i artikel 56 FEUF har samma karaktär som skriven nationell lag. De varslade stridsåtgärderna utgör ett oproportionerligt hinder mot friheten att tillhandahålla tjänster över nationsgränserna inom EU och står därmed i strid mot artikel 56 FEUF.

Stridsåtgärderna står även i strid mot en i svensk rätt gällande allmän proportionalitetsprincip. I vart fall ska en sådan princip tillämpas vid prövningen av yrkandet om interimistiskt förordnande.

Stridsåtgärderna är dessutom olovliga eftersom de inte enbart har haft fackligt syfte. De står dessutom i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Förbundets yrkande om interimistiskt förordnande ska på grund av det här anförda avslås.

## Skäl

Arbetsdomstolen har att ta ställning till det av förbundet framställda yrkandet om att förbundet, för tiden intill dess tvisten slutligt har prövats, är rättsligt oförhindrat att vidta stridsåtgärder i enlighet med ett den 16 november 2016 utfärdat varsel avseende bolagets produktion av tv-programmet IDOL.

Enligt 2 kap. 14 § regeringsformen har förening av arbetstagare rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal.

Mellan parterna gäller inte kollektivavtal. Enligt vad som har upplysts i målet, har bolaget numera inträtt som medlem i en arbetsgivarorganisation men är inte bundet av kollektivavtal i förhållande till någon annan arbetstagarorganisation. Bolaget har dock hävdats att förbundets avtalskrav i förening med stridsåtgärderna, om de träder i kraft, innebär en otillåten och oproportionerlig inskränkning i bolagets frihet att tillhandahålla tjänster enligt artikel 56 FEUF.

Bolaget är ett svenskt aktiebolag etablerat i Sverige. De varslade stridsåtgärderna riktar sig, såvitt framkommit, mot bolagets produktion i Sverige av ett tv-program med deltagare som har hemvist i Sverige och på uppdrag av svenska TV4. Vid sådana förhållanden och mot bakgrund av grundlagsstadgandet bör det, enligt Arbetsdomstolens mening, ankomma på bolaget att lämna sådana förklaringar och peka på sådana omständigheter att det finns tillräckliga skäl för att anta att stridsåtgärderna, om de sätts i verket, är otillåtna enligt EU-rätten.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger den föreliggande utredningen inte tillräckliga skäl för att anta att bolagets aktuella verksamhet innebär ett gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster enligt artikel 56 FEUF. Därmed föreligger inte heller tillräckliga skäl för att anta att de varslade stridsåtgärderna skulle vara otillåtna enligt EU-rätten.

Bolaget har vidare gjort gällande att de varslade stridsåtgärderna skulle sakna fackligt syfte eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. De varslade stridsåtgärderna, i form av arbetsnedläggelse och blockad mot nya anställningar och nya uppdrag, riktar sig mot arbete med offentligt musikaliskt framförande av artister och musiker i programmet IDOL och syftar enligt varslet till en reglering i kollektivavtal och därigenom till att reglera förhållanden mellan bolaget och dess eventuella arbetstagare (jfr 23 § medbestämmandelagen). Vad bolaget gjort gällande i denna del, och i övrigt,

innebär inte heller, enligt Arbetsdomstolens mening, att det finns skäl att anta att ett genomförande av de varslade stridsåtgärderna skulle vara otillåtet.

Bolaget har, för det fall Arbetsdomstolen skulle överväga bifall till förbundets yrkande om interimistiskt förordnande, begärt att Arbetsdomstolen inhämtar förhandsavgörande från EU-domstolen. Enligt artikel 267 FEUF är en nationell domstol, mot vars avgörande det inte finns något rättsmedel enligt nationell lagstiftning, skyldig att begära förhandsavgörande från EU-domstolen när fråga uppkommer om bl.a. tolkningen av EU:s rättsakter. En sådan skyldighet föreligger om den nationella domstolen anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att domstolen ska kunna döma i saken. En nationell högsta instans är således skyldig att begära förhandsavgörande från EU-domstolen innan den meddelar ett slutligt avgörande i rättstvisten. Däremot är en högsta instans oförhindrad att meddela ett interimistiskt förordnande i en pågående rättstvist utan att ha tillgång till något sådant förhandsavgörande från EU-domstolen (se EU-domstolens dom Hoffmann-La Roche, 107/76, EU:C:1977:89 och NJA 1995 s. 635). Arbetsdomstolen finner inte att det är nödvändigt att begära förhandsavgörande innan domstolen tar ställning till yrkandet om interimistiskt förordnande. Bolagets begäran, till den del den avser att ett förhandsavgörande ska inhämtas innan Arbetsdomstolen tar ställning till yrkandet om interimistiskt förordnande, ska därför avslås.

Arbetsdomstolens slutsats är således att förbundets yrkande om interimistiskt förordnande ska bifallas.

## Slut

1. Arbetsdomstolen avslår FremantleMedia Sverige AB:s begäran om att domstolen ska inhämta förhandsavgörande av EU-domstolen, till den del begäran avser att ett förhandsavgörande ska inhämtas innan ställning tas till yrkandet om interimistiskt förordnande.
2. Arbetsdomstolen förklarar, för tiden intill dess tvisten slutligt avgjorts eller annat förordnas, att Svenska Musikerförbundet är rättsligt oförhindrat att vidta stridsåtgärder i enlighet med det av Svenska Musikerförbundet den 16 november 2016 utfärdade varslet (beslutsbilaga).

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Kerstin G Andersson, Katarina Novák, Staffan Löwenborg, Staffan Holmertz, Lars P. Merkel. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

## Musikerförbundet

## Beslutsbilaga

FremantleMedia Sverige AB  
105 10 Stockholm

Medlingsinstitutet  
Box 1236  
111 82 Stockholm

För kännedom  
T.J.  
LO

2016-11-16

### Varsel om konfliktåtgärder

Svenska Musikerförbundet har under hösten försökt förhandla med produktionsbolaget FremantleMedia Sverige AB (organisationsnummer 556698-8068), som producerar tv-programmet Idol för TV4, med målsättningen att ingå kollektivavtal. Fremantle meddelade torsdagen den 10/11 att de inte avser att teckna kollektivavtal med Musikerförbundet.

Trots att Fremantle hävdar att Idol ”endast är en tävling”, tvingar man de deltagare som kvalificerat sig till de tjugo sista att underteckna anställningsavtal med hårresande villkor, samt ytterligare avtal med tredje part.

Arbetstiderna och villkoren är oacceptabla, oskäligen och saknar motstycke i arbetslivet i övrigt. För en lön på 875 kr i veckan efter skatt förbinder sig de hoppfulla deltagarna att vara disponibla för en lång rad olika aktiviteter utöver repetitioner och tv-sändningar. Vissa dagar är den schemalagda arbetstiden uppemot 15–16 timmar. Under tiden som Fremantle/TV4 utnyttjar de medverkandes prestationer för att dra in stora reklamintäkter är de avstängda från möjligheten att studera eller ta något annat arbete. Dessutom kräver Fremantle att de själva tecknar och bekostar sina liv-, olycksfalls- och ansvarsförsäkringar.

Anställningsavtalet omfattar inte bara medverkan i själva tv-programmet Idol. Kontraktet innehåller även omfattande upphovsrättsliga bestämmelser som innebär att alla rättigheter överläts till Fremantle. Det förpliktar också deltagarna att skriva på ytterligare två avtal, ett skivkontrakt med Universal Music som gäller i uppåt tio år och ett avtal med Versity Management där de unga artisterna tvingas betala uppemot tjugo procent på samtliga inkomster till bolaget, även i fem år efter att kontraktet upphört! Inget av avtalen är förhandlingsbart, och enda alternativet om man inte vill skriva på är i det läget att lämna produktionen.

Att ett stort kommersiellt bolag utnyttjar unga människors drömmar om att lyckas i musikbranschen på det här sättet är både skamligt och oacceptabelt.

**Då Fremantle vägrar ingå ett konkurrensneutralt kollektivavtal avseende medverkan i tv-produktion varslar förbundet härmed om stridsåtgärder enligt nedan.**

- Total arbetsnedläggelse av allt arbete för musiker och artister som syftar till eller innebär musikaliskt offentligt framförande (exempelvis repetition, inspelning och direktsändning) i de lokaler där Idol repeteras, spelas in och sänds.
- Blockad mot nya anställningar och nya uppdrag för arbete som avses med punkten ovan.

Stridsåtgärderna träder i kraft fredagen den 25 november 2016 kl. 14.00.

Varsel om utvidgning av konfliktåtgärder kommer att vidtas för det fall åsidosättande av stridsåtgärderna förekommer.

*Svenska Musikerförbundet*

(underskrift)

Mottages den ...../..... 2016 kl. ....

.....