

Svezia

Laura Carlson

(Professoressa presso la Stockholm University)

1. Quadro generale
 - 1.1 Modalità di attuazione della normativa internazionale nel diritto interno
 - 1.2 La formazione della rappresentanza sindacale ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi
 - 1.3 Rappresentanza e attività sindacale nei luoghi di lavoro
 - 1.4 Regolamentazione del contratto collettivo
 - 1.5 Riflessioni sulle sentenze Viking e Laval
 - 1.6 Gli strumenti di tutela in caso di violazione del contratto collettivo
 - 1.7 La consultazione dei lavoratori ai fini della sottoscrizione del contratto collettivo o della proclamazione dello sciopero
2. La regolamentazione dello sciopero
 - 2.1 Lo sciopero come diritto fondamentale
 - 2.2 Le fonti
 - 2.3 I soggetti autorizzati a proclamare lo sciopero (titolarità)
 - 2.4 Procedure e proclamazione
 - 2.5 Limiti al diritto di sciopero
 - 2.6 L'esercizio del diritto di sciopero nei diversi settori e categorie di lavoratori
3. Lo sciopero e le organizzazioni sindacali
 - 3.1 Le motivazioni dello sciopero
 - 3.2 Le modalità dello sciopero
 - 3.3 Scioperi illegittimi
 - 3.4 Le sanzioni nel conflitto collettivo
4. L'adesione dei singoli dipendenti allo sciopero
 - 4.1 Modalità di adesione
 - 4.2 Effetti dello sciopero legittimo sul rapporto di lavoro
 - 4.3 Conseguenze dello sciopero illegittimo
 - 4.4 Sciopero selvaggio e sciopero proclamato dai lavoratori occasionalmente
5. I datori di lavoro durante lo sciopero
 - 5.1 La condotta antisindacale
 - 5.2 La serrata
 - 5.3 Conseguenze dello sciopero sui lavoratori non scioperanti
6. Elementi esterni correlati all'efficacia dello sciopero
 - 6.1 Fattori «esterni» di ostacolo allo sciopero
 - 6.2 Fattori «esterni» di sostegno allo sciopero
 - 6.3 Forme di sostegno internazionale all'attività sindacale
7. Strumenti alternativi di risoluzione delle controversie

1. Quadro generale

1.1 Modalità di attuazione della normativa internazionale nel diritto interno

La Svezia ha adottato la normativa richiesta dalla UE, in merito a lavoro ed impiego, coerente nel suo insieme con la relativa normativa svedese. Per esempio, la Svezia ha adottato la legge sullo European Work Council nel 1996, anche se questo istituto non è contemplato nel modello del diritto del lavoro nazionale svedese¹. Dal momento che i contratti collettivi svedesi non hanno efficacia *erga omnes*, l'applicazione dei requisiti UE è avvenuta per lo più attraverso la legislazione. Per quanto riguarda il diritto internazionale pubblico in generale, la Svezia ha adottato il principio dualistico, piuttosto che il monistico, il che comporta che le convenzioni internazionali debbano essere promulgate come leggi svedesi per essere dotate di efficacia pari alla legislazione nazionale. Ove la Svezia abbia ratificato una convenzione internazionale che coinvolge la normativa sul diritto del lavoro, senza convertire la Convenzione in legge nazionale, la ratifica fa presumere che la legislazione nazionale sia in conformità con le norme della convenzione. Tuttavia solo gli Stati, non i singoli interessati, possono rivendicare, con qualsiasi strumento internazionale, diritti non ancora ratificati dalla legge svedese. La Svezia ha firmato la Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, il Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966). A livello del Consiglio d'Europa, la Svezia ha firmato la Convenzione europea (1950), adottata come legge nel 1995, efficace dal 1998. La Svezia ha anche firmato la Carta sociale europea (1961) e la versione modificata della Carta sociale (1996).

Per quanto riguarda le 185 convenzioni adottate dall'ILO, la Svezia è attualmente vincolata all'applicazione di 76 di queste, che sono state ratificate, tra cui le otto convenzioni relative ai principi fondamentali sul lavoro, la più importante delle quali, avente ad oggetto il rispetto dello sciopero, è la Convenzione del 1948 concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto di organizzazione (n. 87, firmata nel 1948) e la Convenzione del 1949 concernente l'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (n. 98, firmata nel 1949).

Nella maggior parte dei casi, quando il legislatore svedese ha studiato la ratifica di uno strumento internazionale, ha rilevato che la legge svedese era già in conformità con lo strumento di diritto internazionale e quindi non aveva bisogno di essere modificata. Alcuni dei meccanismi di tutela contenuti nella convenzione ILO, per esempio, la parità salariale tra uomini e donne (firmata nel 1951) e sulla discriminazione illegale sul lavoro in base dell'appartenenza etnica (firmata nel 1958), alla fine sono però state trasformate (entrambe nel 1991) in legge svedese, come richiesto dal sistema dualistico.

1.2 La formazione della rappresentanza sindacale ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi

Le norme sulla contrattazione rispetto ai contratti collettivi sono trattate come una questione interna tra le parti del mercato del lavoro. In altre parole, ogni organizzazione designa i soggetti che condurranno i negoziati. Non ci sono regole legali esterne sulla contrattazione. Le parti sociali stipulano contratti

collettivi su tre livelli, locale, centrale e nazionale.

1.3 Rappresentanza e attività sindacale nei luoghi di lavoro

In Svezia, la libertà di associazione e il diritto di intraprendere azioni sindacali sono costituzionalmente protetti per le parti sociali. Non ci sono requisiti legali riguardo alla creazione di una organizzazione dei lavoratori o datoriale. Gli affari interni di organizzazioni del mercato del lavoro in generale non sono regolamentati dalla legge. La sezione 11 del capitolo 2 dell'Accordo del 2008 proibisce espressamente le discriminazioni illegittime fondate su sesso, identità *transgender* ed espressione della stessa, etnia, religione o altri credo, disabilità, orientamento sessuale o età all'interno delle organizzazioni dei lavoratori e datori di lavoro con riferimento all'associazione, ai benefici, nonché alla partecipazione alle attività. Per il resto, ogni organizzazione del mercato del lavoro regola le questioni internamente attraverso i suoi statuti organizzativi.

1.4 Regolamentazione del contratto collettivo

Ci sono alcuni requisiti di legge riguardanti i contratti collettivi tra le parti sociali che hanno una libertà piuttosto ampia nel rispetto del contenuto dei contratti collettivi. Le disposizioni statutarie in materia di contratti collettivi e i loro effetti giuridici si trovano principalmente nelle sezioni 23-31 e 41-44 del Co-determination Act. Conformemente alla sezione 23 di tale legge, un contratto collettivo deve essere un accordo scritto che riguarda termini e condizioni di occupazione o il rapporto in generale tra dipendenti e datore di lavoro. Le questioni di primaria importanza riprese nei contratti collettivi sono i salari e le condizioni di occupazione. Oltre ai contratti collettivi, possono essere conclusi accordi individuali di lavoro tra datori di lavoro e singoli impiegati. Il requisito principale per un contratto individuale di lavoro è che non sia in conflitto con l'accordo collettivo prevalente.

I contratti collettivi sono giuridicamente vincolanti per entrambe le parti dell'accordo, così come per i membri delle organizzazioni che hanno raggiunto tali accordi. Non c'è comunque efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi.

Ai datori di lavoro è data anche la possibilità, invece, di firmare semplicemente un accordo collettivo già esistente, un'adesione o un accordo accessorio (*hängavtal*), di solito contenente un minimo di termini e condizioni rispecchianti quelli che si trovano nel contratto collettivo per quel settore.

1.5 Riflessioni sulle sentenze Viking e Laval

Un'area in cui si poneva un divario tra l'interpretazione svedese e comunitaria dei requisiti di diritto comunitario riguardava l'assegnazione dei lavoratori nel caso Laval. A seguito della sentenza della Corte di giustizia (2007) e, successivamente, del Tribunale del lavoro svedese (2009), il Co-determination Act è stato modificato con l'obiettivo di limitare i diritti dei sindacati di scioperare contro i prestatori di servizi stranieri con il solo riferimento a questioni centrali, ad esempio questioni che riguardano i salari, l'orario di lavoro, la discriminazione

e l'ambiente di lavoro. Come risultato del caso Laval, la legge sul distacco dei lavoratori (1999, n. 678) è stata di conseguenza modificata.

Sono stati aggiunti due paragrafi; il primo, 5a sezione, afferma che le agitazioni sindacali contro il datore di lavoro volte ad aderire ad un contratto collettivo in materia di termini e condizioni d'impiego per i lavoratori distaccati possono essere effettuate solo se i termini e le condizioni richieste:

- sono paragonabili a quelle contenute in un contratto collettivo centrale applicato in Svezia ai lavoratori comparabili in quel settore;
- riguardano solo salari minimi o altre condizioni minime di cui al paragrafo 5 dello stesso atto e
- sono più favorevoli per i lavoratori di quelli indicati nella sezione 5.

I termini e le condizioni richiesti dal sindacato in tale situazione devono essere proposti alla Swedish Work Environment Authority (www.av.se) nella sezione 9a, che è l'autorità incaricata di fornire informazioni ai prestatori di servizi stranieri.

1.6 Gli strumenti di tutela in caso di violazione del contratto collettivo

Nel caso in cui una delle parti di un contratto collettivo compia una violazione, la parte lesa può aprire una vertenza innanzi al Tribunale del lavoro svedese, chiedendo i danni, come stabilito nella sezione 7. Nessun giudizio basato sull'equità può essere approntato dal Tribunale del lavoro svedese.

1.7 La consultazione dei lavoratori ai fini della sottoscrizione del contratto collettivo o della proclamazione dello sciopero

I referendum non sono necessari per la firma di un contratto collettivo o in relazione alla dichiarazione di uno sciopero. Possono essere utilizzati come riferimento per coloro che debbono prendere le decisioni, o come un modo per creare consenso per la decisione, ma in generale non sono vincolanti.

2. La regolamentazione dello sciopero

2.1 Lo sciopero come diritto fondamentale

Il diritto di intraprendere azioni sindacali è protetto nella legge costituzionale. L'Instrument of Government (1974, n. 152), all'articolo 2.17, afferma che «i sindacati o i datori di lavoro o le associazioni dei datori di lavoro hanno il diritto di intraprendere azioni sindacali, salvo diversa disposizione contenuta in un atto di legge o nell'ambito di un accordo». Di conseguenza, il diritto di intraprendere azioni sindacali è limitato alle parti sociali (non al singolo dipendente) e può anche essere limitato dalla legge o dagli accordi collettivi.

2.2 Le fonti

Non viene fatta alcuna distinzione legale tra sciopero e altri tipi di azioni sindacali. Le garanzie previste per gli scioperi sono le stesse di quelle per l'azione sindacale, disciplinando le norme di legge l'organizzazione sindacale nel suo complesso (Sw. stridsåtgärder). Il diritto di intraprendere azioni sindacali

è protetto nell'Instrument of Government come detto sopra, e norme in merito a taluni questioni relative a come intraprendere azioni sindacali sono quelle che si trovano nel Co-determination Act, allegato come appendice.

2.3 I soggetti autorizzati a proclamare lo sciopero (titolarità)

In Svezia il diritto di intraprendere azioni sindacali a favore delle parti sociali è protetto dalla Costituzione. Di conseguenza, questo diritto è goduto da associazioni di dipendenti, singoli datori di lavoro individuale e associazioni dei datori di lavoro se non diversamente prescritto dalla legge o da un accordo. I lavoratori autonomi non possono intraprendere azioni sindacali legittime a meno che non siano a scopo collettivo, per esempio, per istituire un sindacato.

2.4 Procedure e proclamazione

Chi pianifica un'agitazione sindacale deve dare avviso di tale azione con almeno sette giorni lavorativi di anticipo sia alla parte avversa sia all'Ufficio nazionale di mediazione.

2.5 Limiti al diritto di sciopero

La limitazione fondamentale per quanto riguarda il diritto di intraprendere azioni sindacali è che queste non possono essere adottate per cambiare i termini di un contratto collettivo vigente.

2.6 L'esercizio del diritto di sciopero nei diversi settori e categorie di lavoratori

Per le parti del settore pubblico, la legge sul pubblico impiego contiene alcune norme che limitano azioni sindacali in ragione dell'esercizio del potere di funzionari pubblici. Nel caso di lavoro relativo all'esercizio di tale autorità, l'azione sindacale è consentita solo in forma di serrate, scioperi, blocchi degli straordinari e delle assunzioni. Né i lavoratori pubblici possono intraprendere azioni di solidarietà a sostegno di soggetti nel mercato del lavoro privato. Così la legge distingue tra l'esercizio dei pubblici poteri e le altre attività del mercato del lavoro. Nel caso del pubblico impiego non comportante l'esercizio dell'autorità pubblica, trovano applicazione le norme del Co-Determination Act in materia di azione sindacale.

3. Lo sciopero e le organizzazioni sindacali

3.1 Le motivazioni dello sciopero

Le regole in materia di azioni sindacali e le clausole di tregua sindacale si trovano principalmente nel Co-Determination Act. Le clausole di tregua sindacale, di cui al Co-Determination Act, limitano il diritto di intraprendere l'azione sindacale. Secondo queste regole, è vietato in taluni casi avviare o partecipare all'interruzione del lavoro (scioperi o serrate), blocchi, boicottaggi o altre azioni di natura analoga. Il divieto vale sia per i datori di lavoro che per i lavoratori vincolati da accordi collettivi. Scioperi, serrate o altre forme di azione sindacale

non possono essere intrapresi al fine di apportare cambiamenti al contratto collettivo. L'obbligo di mantenere la tregua sindacale non riguarda soltanto ciò che è esplicitamente regolato nel contratto collettivo, ma anche le regole supplementari implicite al contratto collettivo concernenti il diritto del datore di lavoro a gestire il *business*. Inoltre, il Co-Determination Act vieta azioni sindacali per la conclusione di un accordo collettivo con le aziende che non hanno dipendenti o in cui l'imprenditore o i membri della sua famiglia sono dipendenti ed unici proprietari. La legge vieta anche certi tipi di azione sindacale. Il datore di lavoro non può, nei confronti di chi partecipa ad un'azione sindacale, trattenere la retribuzione o quant'altro sia dovuto.

Le serrate collettive, cioè blocchi volti ad obbligare il pagamento della retribuzione dovuta o arretrata o altre remunerazioni per il lavoro espletato, sono consentite anche se le parti sono vincolate da un contratto collettivo. Questo comunque dipende dalla decisione di istituire un blocco che sia stata presa in giusta considerazione dall'organizzazione sindacale.

Il Co-Determination Act non prevede alcuna clausola che richieda che l'azione sindacale debba essere rivolta alla controparte. Attività sindacale nei confronti di terzi è ammessa anche quando il terzo non ha nulla a che fare con la controversia o non ha in alcun modo espresso lealtà per la controparte. Inoltre, il Co-Determination Act non ha regole riguardanti azioni sindacali che interessano funzioni chiave nella società. La questione dei conflitti che mettono a rischio la comunità è stata risolta attraverso i contratti collettivi, che prescrivono alcune procedure per affrontare tali conflitti.

Non vi è inoltre alcuna limitazione generale nel diritto svedese, per esempio, come l'equivalente requisito di proporzionalità nel diritto tedesco (*Verhältnismässigkeit*), concernente l'estensione e la portata del conflitto. Né tali restrizioni generali sono desumibili dalla giurisprudenza. Gli operatori del mercato del lavoro, tuttavia, possono essere soggetti a talune restrizioni per quanto riguarda il diritto di azione sindacale per mezzo di alcune disposizioni collettive.

3.1.1 Sciopero politico

Ci sono alcune restrizioni nei confronti dei dipendenti pubblici che scioperano al fine di influenzare le decisioni politiche interne. Per quanto riguarda le parti del settore privato, il Co-Determination Act non vieta esplicitamente la pura azione politica. Azioni di questo tipo, tuttavia, possono essere effettuate in modo da impedire al datore di lavoro di esercitare il suo diritto a gestire il business – un diritto derivato dal contratto collettivo – per periodi più o meno lunghi.

3.1.2 Sciopero di solidarietà

Salvo diverso accordo, una parte di un contratto collettivo ha il diritto, comunque, di intraprendere azioni secondarie senza alcuna limitazione di sorta al fine di aiutare un'altra parte in un conflitto di lavoro in corso. Questo diritto liberale di intraprendere azioni secondarie significa che sia i datori di lavoro che

le organizzazioni dei lavoratori possono trasformare i conflitti locali in prove nazionali di forza. Dovrebbe essere in particolare sottolineato che il diritto di intraprendere azioni secondarie è piuttosto vasto ed è un principio centrale della regolazione del mercato del lavoro svedese. Anche le organizzazioni vincolate da contratti collettivi hanno il diritto di intraprendere azioni secondarie a sostegno di un altro partito impegnato in scioperi legittimi, nel qual caso l'obbligo di mantenere la tregua sindacale, che è normalmente una conseguenza dei contratti collettivi, non si applica. Il fatto che esista una tale possibilità supporta naturalmente la centralizzazione della contrattazione collettiva e la regolamentazione del contratto collettivo.

3.2 Le modalità dello sciopero

Lo sciopero non è definito dalla legge, ma è invece compreso nel termine generico di azione sindacale. L'azione sindacale inoltre, non è definita dalla legge dal momento che l'intento era quello di non creare un sistema di regole che le parti potessero tentare di aggirare seguendo il senso letterale della legge ma non lo spirito di essa. La legittimità dell'azione sindacale si basa sui tre punti di cui sopra, relativi al rapporto di lavoro a livello organizzativo, un'azione o un'omissione che interessi l'altra parte, così come un aspetto collettivo dell'azione.

Azioni che vengono definite dal codice penale come reati, come la distruzione di proprietà, sono ancora penalmente punibili. Tuttavia, il fatto che l'azione sia un atto criminale non implica automaticamente che tale atto sia un'azione sindacale illegittima. La parte che commette l'azione criminosa, tuttavia, può anche essere soggetta al pagamento di sanzioni economiche in aggiunta a qualsiasi altro danno (compensativo o nominale) come statuito nel Tort Damages Act.

3.2.1 Forme anomale di sciopero

Come detto, né lo sciopero né le azioni sindacali sono definite dalla legge. Sono inclusi nella legislazione come alcuni esempi di azioni sindacali l'interruzione del lavoro (serrata o sciopero), il blocco, il boicottaggio o altre azioni sindacali comparabili.

3.2.2 Forme di azione collettiva diverse dallo sciopero

Non essendo l'azione sindacale definita dalla legge, qualsiasi atto rientrante nei parametri visti sopra può essere interpretato come un'azione sindacale. In un caso, il Tribunale del lavoro ha rilevato che il messaggio pubblicitario di due dipendenti che affermavano di essere in cerca di lavoro fosse una forma di azione sindacale. Si veda AD 1976 n. 130.

3.2.3 Lo sciopero virtuale

Gli scioperi virtuali non fanno parte del sistema giuridico nazionale.

3.3 Scioperi illegittimi

Come detto, gli scioperi illegittimi sono essenzialmente quelli che comportano azioni sindacali con l'intento di modificare i termini di un contratto collettivo vigente. Scioperi illegittimi possono essere anche quelli condotti da soggetti privati senza l'autorizzazione dell'organizzazione che ha competenza in materia.

3.4 Le sanzioni nel conflitto collettivo

La sanzione per le azioni sindacali illegittime da parte dei sindacati riguardo al datore di lavoro è il risarcimento del danno civile. Come detto, gli atti criminali sono perseguiti dallo Stato, ma non necessariamente lo è l'azione sindacale. Il mancato preavviso o lo sciopero posto in essere in violazione di una decisione da parte del National Mediation Office può comportare una sanzione amministrativa da 30.000 a 100.000 corone svedesi come indicato nella sezione 62 lett. a del Co-Determination Act. Inoltre, se il National Mediation Office ha richiesto che uno sciopero preannunciato sia rinviato, qualunque parte agisca in violazione di tale richiesta può essere condannata a pagare una multa superiore di almeno 300.000 corone svedesi fino ad un massimo di un milione di corone allo Stato.

4. L'adesione dei singoli dipendenti allo sciopero

4.1 Modalità di adesione

La maggior parte delle organizzazioni in essere prevedono che il Consiglio di amministrazione del sindacato sia l'unico organismo cui compete prendere la decisione di andare in sciopero. I singoli, siano essi membri o no, non votano su tale decisione nella maggior parte dei casi. Una volta che la decisione di intraprendere l'azione sindacale sia stata presa da parte dell'organizzazione, tale volontà deve essere comunicata alla controparte ed al National Mediation Office. Un lavoratore che non aderisca ad alcun sindacato nel settore privato può partecipare a un'azione sindacale legittima che sia stata approvata dall'appropriata organizzazione dei dipendenti. Deve essere dato pubblico preavviso della partecipazione di lavoratori non organizzati ad un'azione sindacale ai sensi dell'art. 25 della legge sul pubblico impiego.

4.2 Effetti dello sciopero legittimo sul rapporto di lavoro

In caso di sciopero legittimo, il contratto individuale di lavoro in corso tra il datore di lavoro e il dipendente è considerato sospeso durante la controversia sindacale. Di conseguenza, il dipendente non viola il contratto di lavoro per il mancato preavviso di cessazione dello stesso prima dell'adozione di un'azione sindacale. Nel caso in cui un dipendente intraprenda un'azione sindacale illegittima non proclamata dal sindacato, il dipendente può essere soggetto a responsabilità per i danni e/o al licenziamento.

La legislazione svedese vieta alcune azioni sindacali intraprese dai datori di lavoro durante una vertenza sindacale. Queste includono lo sfratto dei dipendenti dagli alloggi forniti dal datore di lavoro e la trattenuta del salario dovuto.

Nel caso in cui il datore di lavoro fornisca alloggio al dipendente, l'Act on Protection from eviction during industrial action (1936, n. 320) [legge sulla protezione dallo sfratto durante le controversie sindacali], nella sua sezione 1, protegge il lavoratore dallo sfratto come azione sindacale del datore di lavoro. Se il datore di lavoro ha presentato una domanda al tribunale, alla Swedish Enforcement Agency o al collegio arbitrale, per lo sfratto di un dipendente da un appartamento che è stato fornito grazie al lavoro dello stesso, e offre le informazioni che il dipendente partecipa a uno sciopero presso l'azienda del datore di lavoro o che è soggetto di una serrata da parte del datore di lavoro, la domanda non può essere accolta, anche se il lavoratore è obbligato a lasciare i locali, durante lo sviluppo del conflitto, se non siano trascorsi tre mesi da quando il dipendente, sulla base del conflitto, ha concluso il suo impiego.

4.3 Conseguenze dello sciopero illegittimo

In caso di azione sindacale illegittima invocata dalle parti sociali, chi è in errore deve risarcire la controparte. Singoli dipendenti possono essere ritenuti responsabili per le azioni sindacali illegittime solo fino ad un importo limitato, oggi pari ad euro 200. Il datore di lavoro può in determinate circostanze concludere il rapporto di lavoro con un singolo dipendente coinvolto in uno sciopero illegittimo. Secondo i lavori legislativi preparatori, questo può essere il caso in cui un individuo ha agitato o svolto un ruolo particolarmente preminente in uno sciopero illegittimo.

4.4 Sciopero selvaggio e sciopero proclamato dai lavoratori occasionalmente

Gli scioperi spontanei sono, per definizione, considerati illegittimi nel sistema svedese, e non sono sanzionati dalle parti sociali.

5. I datori di lavoro durante lo sciopero

5.1 La condotta antisindacale

Entrambe le parti sociali sono libere di intraprendere azioni sindacali poiché protette dalla legge costituzionale ossia dall'Instrument of Government². La Costituzione svedese prevede la protezione per la libertà di associazione all'articolo 1 (5) del secondo capitolo dell'Instrument of Government. Inoltre, l'articolo 11 della Convenzione europea, convertito in legge in Svezia attraverso la Swedish Human Right Act nel 1994, prevede il diritto alla libertà di assemblea e alla libertà di associazione, compreso il diritto di formare e di aderire ad un sindacato per la difesa di interessi comuni³.

La sezione 7 del Co-Determination Act definisce il «diritto di associazione», come «il diritto dei datori di lavoro e dei dipendenti di appartenere ad un'organizzazione dei datori di lavoro o ad un'organizzazione dei dipendenti, di esercitare i diritti di appartenenza e di agire per tale organizzazione o per quella che sia stata costituita».

Stabilisce la sezione 8 che «il diritto di associazione non può essere violato».⁴

La violazione del diritto di associazione è da considerarsi tale quando una delle parti, sia dal lato del datore di lavoro che da quello del dipendente, intraprenda un'azione tale da risultare dannosa per l'altra parte come conseguenza di esercizio del diritto di associazione o quando una parte intraprenda un'azione diretta all'altra parte allo scopo di indurla a non esercitare il diritto di associazione. Tale violazione si considera avvenuta nonostante che l'azione sia stata avviata allo scopo di adempiere un obbligo nei confronti di terzi. L'organizzazione dei datori di lavoro o dei dipendenti non deve tollerare alcuna violazione del diritto di associazione, che costituisce una violazione delle sue attività. Dove vi siano un'organizzazione locale e una centrale, tali disposizioni si applicano alle organizzazioni centrali. Quando la violazione del diritto di associazione avviene attraverso la stipula di un accordo o taluni altri atti legali, o in ragione di una disposizione contenuta in un contratto collettivo o altro contratto, tali atti giuridici o prestazioni devono essere annullati.

La sezione 9 pone l'obbligo per le parti sociali di arginare le azioni illegali: «Le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori sono obbligate a cercare di impedire ai loro membri di adottare qualsiasi azione che violerebbe il diritto di associazione. Qualora un membro abbia intrapreso tale azione, l'organizzazione ha l'obbligo di tentare di convincerlo a cessarla». Di conseguenza, i datori di lavoro non possono limitare i diritti dei dipendenti rispetto alla libertà di associazione e viceversa. Tuttavia, un datore di lavoro può utilizzare la libertà di espressione per manifestare alcune opinioni che possono essere ritenute in conflitto con la libertà di associazione, un problema presentato in AD 1982 n. 33, in cui la Corte ha ritenuto che le dichiarazioni del datore di lavoro dispregiative nei riguardi del capo del sindacato locale rientrassero nell'ambito della libertà di parola.

5.2 La serrata

Nonostante l'assenza di qualsiasi divieto di legge, le serrate non vengono comunemente utilizzate dai datori di lavoro in Svezia, a causa degli eventi del 1931 nella città di Ådalen in cui furono uccise cinque persone dalle forze militari. Nel settore industriale, il datore di lavoro spesso ferma del tutto le operazioni, mentre è in corso un conflitto.

Nel caso in cui il datore di lavoro fornisca alloggio al dipendente, la legge sulla protezione dallo sfratto durante controversie sindacali (1936, n. 320), nella sua sezione 1, protegge il lavoratore dallo sfratto inteso come azione sindacale del datore di lavoro.

5.3 Conseguenze dello sciopero sui lavoratori non scioperanti

Il pagamento del salario dovuto è a carico dei datori di lavoro e il datore di lavoro non può, come protesta sindacale, rifiutare di corrisponderlo secondo quanto determina la sezione 41B del Co-determination Act.

6. Elementi esterni correlati all'efficacia dello sciopero

6.1 Fattori «esterni» di ostacolo allo sciopero

Il diritto di sciopero è visto come una pietra miliare del sistema giuridico svedese per cui ci sono pochi parametri che rendono l'esercizio del diritto più difficile.

6.2 Fattori «esterni» di sostegno allo sciopero

Lo sfondo storico per lo sviluppo del modello di diritto del lavoro svedese consiste nel rafforzamento della capacità delle parti sociali di esercitare l'opzione di azione sindacale. Due delle organizzazioni principali hanno più di 100 anni. Un esempio della forza finanziaria che questo sviluppo storico e un alto grado di organizzazione hanno creato può essere visto con LO. Secondo la sua relazione operativa, LO aveva 1,2 miliardi di corone svedesi (circa 120 milioni di euro) di fatturato nel 2009. Va tenuto presente che LO è l'organizzazione di riferimento, avente come membri non i dipendenti ma i sindacati nazionali.

6.3 Forme di sostegno internazionale all'attività sindacale

Il caso Laval molto chiaramente ha dimostrato i legami internazionali ed europei che hanno i sindacati svedesi. Altri casi, sopra menzionati, dimostrano tale collegamento.

7. Strumenti alternativi di risoluzione delle controversie

Il modello laburista svedese è basato sul consenso raggiunto dalle parti sociali mediante contratti collettivi. La questione si pone, tuttavia, nel caso in cui l'accordo non sia raggiungibile. Ci sono tre strade per le parti offerte dalla legge, basate sull'arbitrato, sulla mediazione o sul contenzioso. Anche se è possibile deferire la maggior parte delle controversie di lavoro ad un arbitrato, il ricorso delle parti sociali alle procedure arbitrali è relativamente raro nel mercato svedese del lavoro. Tuttavia, l'arbitrato è utilizzato abbastanza ampiamente nel rispetto delle organizzazioni e dei loro membri.

Lo Swedish National Mediation Office è autorizzato dal Co-determination Act a risolvere conflitti sindacali attraverso la mediazione, e nel caso di mancato raggiungimento di una risoluzione, o rispetto ad altri tipi di problemi, può essere invocata la competenza del giudice del lavoro.

L'altra via percorribile dalle parti sociali per la risoluzione di alcuni tipi di controversie è il contenzioso dinanzi ai giudici svedesi. La delimitazione tra i casi che devono essere portati innanzi al Tribunale del lavoro e quelli per i tribunali distrettuali si trovano nel capitolo 2 della legge 1974. Generalmente, quando le parti sociali sono parti della controversia relativa ad un contratto collettivo, il Tribunale del lavoro è competente in prima ed ultima istanza. Altri tipi di controversie di lavoro, per esempio le richieste di dipendenti non organizzati o di membri organizzati che iniziano un procedimento senza l'appoggio della loro unione, devono essere prima giudicati dal tribunale distrettuale. Una parte può appellarsi, riguardo alla decisione del tribunale distrettuale relativa

ad un lavoro o ad un impiego, al Tribunale del lavoro per il giudizio finale. La Corte Suprema svedese può accogliere petizioni per un giudizio *de novo* su una sentenza del Tribunale del lavoro, ma ad oggi non ha ancora concesso tale mozione. La giuria che esamina un caso del Tribunale del lavoro normalmente consiste di tre giudici togati e quattro rappresentanti delle organizzazioni del mercato del lavoro, due per ciascuna parte. I rappresentanti del mercato del lavoro sono nominati su raccomandazione delle organizzazioni più rappresentative. Un'organizzazione ha il diritto di portare un caso al tribunale del lavoro per conto di un membro senza esplicita autorizzazione del membro stesso. In alcuni casi, come nei casi di discriminazione, i difensori civici hanno anche il potere di adire il giudizio per conto dei privati, ma solo con il loro consenso e dopo che il sindacato abbia rifiutato portare il caso in giudizio.

Note

¹ SFS 1996: 359.

² SFS 1974 (152).

³ English translations of the Swedish constitutional acts are available at the website of the Swedish Parliament at www.riksdagen.se.

⁴ The statutory language of the act here is the same as in the December Compromise of 1906 originally protecting the right of association in the private sector.