

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT SEPTEMBER 2018

septemberrapporten innehåller följande domar

- AD 2018 nr 55, som handlar om skydd beträffande anställningsförmåner för facklig förtroendeman, s 1
- AD 2018 nr 56, som handlar om uppsägning av sjuk arbetstagare och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, s 17
- AD 2018 nr 58, som handlar om interimistiskt beslut vid avskedande, s 25
- AD 2018 nr 59, som handlar om kollektivavtalsstolkning och partsställning i kollektivavtalstvist, s 31

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen september 2018

1. AD 2018 nr 55

Fallet, som handlar om skydd beträffande anställningsförmåner för facklig förtroendeman, refereras ingående på vita blad.

2. AD 2018 nr 56

Fallet, som handlar om uppsägning av sjuk arbetstagare och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, refereras ingående på vita blad.

3. AD 2018 nr 57

Tredskodom

4. AD 2018 nr 58

Fallet, som handlar om interimistiskt beslut vid avskedande, refereras ingående på vita blad.

5. AD 2018 nr 59

Fallet, som handlar om kollektivavtalsstolkning och partsställning i kollektivavtalstvist, refereras ingående på vita blad.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-09-05
Stockholm

Dom nr 55/18
Mål nr A 157/16

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Byggindustrier, Box 5054, 102 42 Stockholm
2. Peab Sverige AB, Box 808, 169 28 Solna
Ombud: advokaten Erik Danhard, Hamilton Advokatbyrå KB, Box 715,
101 33 Stockholm

SAKEN

brott mot förtroendemannalagen

Bakgrund

Mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet gäller kollektivavtal, byggavtalet. Peab Sverige AB (bolaget) är genom medlemskap i Sveriges Byggindustrier bundet av byggavtalet.

I byggavtalet, § 6, finns regler om reseersättning och traktamente. Regler om reskostnadsersättning vid dagliga resor finns i § 6 punkten 1 i byggavtalet. Enligt bestämmelsen utges reskostnadsersättning till berörd arbetstagare vid dagliga resor – utom arbetstid – mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen. Ersättningen utges om avståndet från bostaden är minst två kilometer enkel resväg och utges med vissa belopp vid körning med egen bil, andra färdmedel och vid samåkning. I § 6 punkten 3.7 i byggavtalet finns ett undantag från bl.a. rätten till reskostnadsersättning. Där anges att till förare av maskiner, kranar och fordon samt förrådsarbetare, reparatörer och därmed jämställda arbetstagare, vilka anställs så att företagets verkstad, förråd eller annan liknande central anläggning utgör den naturliga bas, från vilken arbetstagarna beordras till olika företags arbetsplatser, utges inte förmaner enligt denna paragraf vid arbete på verkstaden, förrådet etc.

Sam Ekman är anställd hos bolaget som byggnadsarbetare, träarbetare, och är medlem i förbundet. Sedan den 23 juni 2014 arbetar han heltid som facklig förtroendemann inom bolaget, i Göteborgsregionen. I den rollen har han en kontorsplats på bolagets Göteborgskontor. I sin anställning som träarbetare har han haft rätt till och fått reskostnadsersättning för dagliga resor mellan sin fasta bostad och olika arbetsplatser, enligt § 6 punkten 1 i bygg-

avtalet. Han fick inledningsvis, även i sitt uppdrag som facklig förtroendeman, reskostnadsersättning för resor mellan bostaden och Göteborgskontoret. I mitten av januari 2015 underrättades han om att han fortsättningsvis – för resor från och med januari månad 2015 – inte skulle få någon sådan reskostnadsersättning. Beslutet om förändringen föregicks inte av något varsel till den lokala arbetstagarorganisationen.

Mellan parterna har tvist uppstått om bolaget brutit mot förtroendemannalagen genom att dels från och med januari 2015 inte längre betala reskostnadsersättning för dagliga resor mellan bostaden och arbetsplatsen till Sam Ekman, dels inte i tid underrätta Sam Ekman och inte varsla förbundet om förändringen.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till Sam Ekman betala

- reskostnadsersättning för perioden januari 2015–april 2018, i första hand med 33 950 kr och i andra hand med 13 444 kr,
- allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot 4 § förtroendemannalagen, och
- allmänt skadestånd med 15 000 kr för brott mot 5 § förtroendemannalagen.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 4 § förtroendemannalagen, och allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot 5 § förtroendemannalagen.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på reskostnadsersättningen om 33 950 kr, på de månatliga belopp och från de förfallodagar som framgår av domsbilaga 1, och på reskostnadsersättningen om 13 444 kr på de månatliga belopp och från de förfallodagar som framgår av domsbilaga 2, till dess betalning sker. Förbundet har vidare yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning, den 9 december 2016, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. De har vitsordat yrkade belopp avseende reskostnadsersättning samt sättet att beräkna ränta. De har inte vitsordat några belopp såvitt avser allmänt skadestånd.

Förbundet har tidigare även yrkat att bolaget skulle betala allmänt skadestånd för brott mot byggavtalet. Förbundet har dock under förberedelsen av målet frånfallit detta yrkande. Arbetsgivarparterna har yrkat att målet skrivs av i frånfallen del. Förbundet har motsatt sig arbetsgivarparternas avskrivningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Sedan juni 2014 arbetar Sam Ekman heltid som facklig förtroendeman inom bolagets Göteborgsregion, med en kontorsplats på regionkontoret i Göteborg. I mitten av januari 2015 underrättades han av bolaget om att han för resor från och med januari 2015 inte längre skulle få någon reskostnadsersättning, enligt § 6 punkten 1 i byggavtalet, för dagliga resor mellan bostaden och Göteborgskontoret. Någon reskostnadsersättning för resor därefter har inte heller betalats. Den huvudsakliga tvistefrågan gäller om bolaget därigenom brutit mot 4 § förtroendemannalagen.

Parterna är i första hand oeniga i frågan om reskostnadsersättningen är en sådan ersättning som omfattas av löneskyddet i 4 § förtroendemannalagen. Parterna har olika syn på om ersättningen är en ren kostnadsersättning och om kostnadsersättningar omfattas av löneskyddet.

I andra hand rör tvisten om regleringen i byggavtalet i vart fall innebär att Sam Ekman inte, enligt 4 § förtroendemannalagen, har rätt till reskostnadsersättningen i fråga. Parterna är överens om att 4 § förtroendemannalagen utgår från att en facklig förtroendeman inte ska hamna i en fördelaktigare situation än arbetskamraterna, men oense i frågan om vem Sam Ekman ska jämföras med, de som arbetar som byggnadsarbetare och har rätt till reskostnadsersättning för dagliga resor enligt byggavtalet eller de arbetstagare som, i vart fall i vissa fall, inte har rätt till ersättningen i fråga, t.ex. de arbetstagare för vilka en central anläggning utgör basen. Om Arbetsdomstolen finner att jämförelsen ska göras med de arbetstagare som arbetar på en central anläggning är parterna överens om att Sam Ekman inte har rätt till ersättning de dagar han utfört arbete enbart på Göteborgskontoret, men oeniga om han har rätt till ersättning de dagar han även utfört arbete utanför kontoret.

Den sista tvistefrågan i sak rör om bolaget brutit mot 5 § förtroendemannalagen genom att inte i tid underrätta Sam Ekman och inte varsla förbundet om att Sam Ekman inte längre skulle få någon reskostnadsersättning. Arbetsgivarparterna har vitsordat att bolaget brutit mot bestämmelsen, om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot 4 § förtroendemannalagen.

Därutöver har Arbetsdomstolen att ta ställning till om förbundets frånfallna talan om allmänt skadestånd för brott mot byggavtalet innebär enbart en inskränkning av talan eller att talan i den delen återkallats och därmed ska avskrivas.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits vittnesförhör med f.d. avtalssekreteraren Gunnar Eriksson och f.d. förbundsordföranden Ove Bengtsberg. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med biträdande förhandlingschefen Tomas Weis och f.d. biträdande förhandlingschefen Björn Müntzing.

Parterna har inte åberopat någon skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Det grundläggande syftet med förtroendemannalagen är att främja den fackliga verksamheten. I enlighet med detta anges i 4 § förtroendemannalagen att en facklig förtroendeman inte med anledning av sitt uppdrag får ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Bestämmelsen avser att bl.a. utgöra en lönegaranti vid omplacering till följd av det fackliga uppdraget. Tanken är att en arbetstagare inte ska komma i en sämre situation än arbetskamraterna för att han eller hon åtar sig ett fackligt uppdrag (se prop. 1974:88 s. 160 och 217).

3 § förtroendemannalagen kompletteras av bestämmelsen i 7 § första stycket samma lag om rätt till bibehållna anställningsförmåner vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen.

Omfattas kostnadsersättningar av löneskyddet i 4 § förtroendemannalagen?

Enligt arbetsgivarparterna är reskostnadsersättningen i fråga en kostnadsersättning och omfattas därmed inte av löneskyddet i 4 § förtroendemannalagen. Deras ståndpunkt är att en facklig förtroendeman inte har någon kostnad som motsvarar den aktuella reskostnadsersättningen om han eller hon som förtroendeman har ett fast tjänsteställe hos arbetsgivaren. Enligt förbundet kan det ifrågasättas om ersättningen helt och hållet är en kostnadsersättning. Förbundets ståndpunkt är dock att även om den betraktas som en ren kostnadsersättning, så innebär det inte att reskostnadsersättningen i aktuellt fall inte omfattas av löneskyddet i bestämmelsen.

Parterna har med hänvisningar till bl.a. partsavsikt, tidigare och nuvarande avtalstext och vad som förevarit under avtalsrörelser utförligt argumenterat för sina respektive ståndpunkter i frågan om karaktären på ersättningen som en ren kostnadsersättning eller inte.

Arbetsgivarparterna har därutöver, med hänvisning till AD 1981 nr 147 och uttalanden i lagkommentarer, pekat på att en facklig förtroendeman inte enligt förtroendemannalagen har rätt att behålla en ersättning för sådana särskilda kostnader som han eller hon haft i sitt tidigare arbete, men som inte längre uppkommer under uppdraget som förtroendeman. De har vidare anfört att detta även följer av regleringen i 7 § tredje stycket förtroendemannalagen, om att även uppkomna merkostnader ska ersättas om de beror på arbetsgivaren. Enligt arbetsgivarparterna talar regeln emot att reskostnadsersättningen omfattas av löneskyddet i 4 § förtroendemannalagen, eftersom regeln i 7 § samma lag annars skulle vara överflödiga.

Enligt förbundet finns det inte något stöd i förarbetena eller rättspraxis för att kostnadsersättningar som sådana inte skulle kunna omfattas av löneskyddet i 4 § förtroendemannalagen. Förbundet har framhållit att det i AD 1981 nr 147 och i de uttalanden i lagkommentarerna som arbetsgivarparterna hänvisat till, endast anges att en facklig förtroendeman inte har rätt att behålla en kostnadsersättning om han eller hon i sitt uppdrag som facklig förtroendeman inte längre har någon kostnad som motsvarar ersättningen. Enligt förbundet har Sam Ekman i sitt uppdrag som facklig förtroendeman haft kostnader för resor mellan bostaden och Göteborgskontoret.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Utgångspunkten för regleringen i 4 och 7 §§ förtroendemannalagen är, som redan anförts, att en facklig förtroendeman inte ska komma i sämre ekonomisk ställning än arbetskamraterna på grund av det fackliga uppdraget. I enlighet därmed uttalas i förarbetena allmänt att ”förtroendemannens förmåner inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till honom om han i stället hade fullgjort sina arbetsuppgifter” (prop. 1974:88 s. 167). I förarbetena framhålls dock även att reglerna inte får ges ett sådant innehåll att förtroendemannen kommer i en privilegierad ställning jämfört med arbetskamraterna (prop. 1974:88 s. 159 och 161).

Enligt Arbetsdomstolens mening kan varken av lagtexten eller dess förarbeten dras den slutsatsen att just kostnadsersättningar inte skulle omfattas av regleringen i 4 § förtroendemannalagen om att den fackliga förtroendemannen med anledning av uppdraget inte får ges försämrade anställningsvillkor. Frågan om rätt till kostnadsersättningar har berörts i AD 1981 nr 147 som parterna hänvisat till.

I AD 1981 nr 147 hade en skiftarbetare omplacerats till dagtidsarbete med anledning av det fackliga uppdraget. Han hade därvid fått behålla det skifttillägg som han tidigare hade haft. Därefter infördes ändrad skiftgång vid företaget och de skiftarbetande arbetskamraterna fick i samband med detta ett förhöjt lönetillägg med hänsyn till det ändrade skiftarbetets mera påfrestande karaktär. Frågan var om också förtroendemannen skulle få det förhöjda tillägget eller om han i så fall skulle bli överkompenserad eftersom han inte berördes av den ändrade skiftgången. Arbetsdomstolen, som gick på den förra linjen, uttalade bl.a. följande.

För att det grundläggande syftet med förtroendemannalagen skall kunna förverkligas fordras att betalningsreglerna så att säga är effektiva. Reglerna måste ge sådant resultat att enskilda arbetstagare inte av ekonomiska skäl tvekar att åta sig fackliga uppdrag som gäller den egna arbetsplatsen. Detta betyder bl.a. att fackliga förtroendemen som får betald ledighet inte bara har rätt att behålla sin lön utan också att följa med i den allmänna löneutveckling som kommer övriga arbetstagare på arbetsplatsen till del.

[...]

När det gäller ekonomiska anställningsförmåner såsom lön måste därför principen enligt Arbetsdomstolens mening vara att den facklige förtroendemannen på grundval av förtroendemannalagens betalningsregler har rätt till samma anställningsförmåner som kommer hans tidigare arbetskamrater till del. För tydlighetens skull bör dock tilläggas att en sådan princip inte kan föras så långt att en facklig förtroendeman också har rätt att få ersättning för sådana särskilda kostnader som han hade i sin gamla tjänstgöring men som inte uppkommer under den nya tjänstgöringen. Om sålunda en facklig förtroendeman p.g.a. det fackliga uppdraget måste förflyttas till ett arbete där han inte längre behöver resa i tjänsten kan han självfallet inte ställa anspråk på att få reseersättningar och traktamenten.

Av Arbetsdomstolens dom framgår alltså att en arbetstagare som har haft rätt till ersättning för särskilda kostnader innan han eller hon blev facklig förtroendeman, inte har rätt till kostnadsersättning om de särskilda kostnaderna inte uppkommer i den nya tjänstgöringen. Om arbetstagaren som facklig förtroendeman alltså har de aktuella kostnaderna bör dessa, enligt Arbetsdomstolens mening, normalt omfattas av löneskyddet. En arbetstagare som har haft rätt till ersättning för sjukbesök, har naturligtvis även rätt till sådan ersättning efter att han eller hon blivit facklig förtroendeman. Det förhållandet att vissa ersättningar avser att täcka vissa specifika kostnader (kostnadsersättningar) medför alltså inte att förmånen är utesluten från tillämpningsområdet för löneskyddet i 4 § förtroendemannalagen.

Den bestämmelse i 7 § tredje stycket förtroendemannalagen som arbetsgivarparterna hänvisat till reglerar frågan om vem som ska betala merkostnader som föranleds av ledighetens förläggning (se prop. 1974:88 s. 167). Bestämmelsen ger uttryck för principen om betald ledighet vid facklig verksamhet som avser den egna arbetsplatsen och innebär att arbetsgivaren även kan bli skyldig att betala merkostnader – exempelvis övertidsersättning och rese- och traktamentskostnader – som beror på denne, t.ex. om arbetsgivaren väljer att förlägga en förhandling till kvällstid eller till lokaler utanför arbetsplatsen. Det rör sig således om någonting annat än det löneskydd som 4 § och 7 § första stycket förtroendemannalagen tillsammans utgör. Det går därför inte att motsatsvis dra den slutsats som arbetsgivarparterna gjort vad gäller bestämmelsen i 7 § tredje stycket förtroendemannalagen.

Arbetsdomstolens sammanfattande ståndpunkt är därmed att frågan om den omtvistade ersättningens karaktär – kostnadsersättning eller inte – inte avgör frågan om reskostnadsersättningen i Sam Ekmans fall omfattas av löneskyddet i 4 § förtroendemannalagen eller inte.

Frågan är då hur den omtvistade ersättningen ska bedömas.

Har Sam Ekman haft rätt att behålla reskostnadsersättningen?

Syftet med förtroendemannalagen är, som redan anförts, att främja den fackliga verksamheten och att förtroendemannen därför inte ska komma i sämre ekonomisk ställning än arbetskamraterna på grund av det fackliga uppdraget samtidigt som reglerna inte får ges ett sådant innehåll att förtroendemannen kommer i en privilegierad ställning jämfört med arbetskamraterna.

En facklig förtroendeman har inte heller rätt till en kostnadsersättning som han eller hon tidigare haft rätt till om arbetstagaren, förtroendemannen, inte längre har kostnaden i fråga.

Sam Ekman har under sitt uppdrag som facklig förtroendeman rent faktiskt haft en kostnad för resor mellan bostaden och Göteborgskontoret. Detta är parterna eniga om. Sam Ekman har alltså, liksom tidigare, haft kostnader för att ta sig till och från arbetet. Detta i sig talar för att han även som facklig förtroendeman ska ha rätt till reskostnadsersättning för resor mellan bostaden och arbetsplatsen.

Arbetsgivarparterna har, som redan redovisats, emellertid anført att Sam Ekmans reskostnad inte längre varit ersättningsgill, inte inneburit en kostnad som motsvarar reskostnadsersättningen, eftersom Sam Ekman har haft ett fast tjänsteställe hos arbetsgivaren på Göteborgskontoret. Enligt arbetsgivarparterna följer detta av regleringen i byggavtalet och av att reskostnadsersättningen har som utgångspunkt att byggnadsarbetaren inte har något fast tjänsteställe. Enligt arbetsgivarparterna ska jämförelsen därför göras med de arbetstagare som inte har rätt till reskostnadsersättning för att de inte har bostaden som tjänsteställe eller omfattas av undantagsregeln i § 6 punkten 3.7 i byggavtalet.

Förbundet har bestritt att regleringen i byggavtalet leder till att Sam Ekmans reskostnader inte längre är ersättningsgilla. Enligt förbundet ska jämförelsen göras med de arbetstagare som i likhet med Sam Ekman är anställda med den fasta bostaden som tjänsteställe och inte med de arbetstagare som omfattas av undantagsregeln.

Frågan är således hur man ska se på det faktum att Sam Ekman som facklig förtroendeman har haft en kontorsplats på Göteborgskontoret, dvs. om detta innebär att han inte har rätt till reskostnadsersättningen i fråga och med vem jämförelsen ska göras.

Arbetstagare i allmänhet har inte rätt till ersättning för arbetsresor, dvs. för resor till och från arbetsplatsen. Parterna är överens om att reskostnadsersättningen enligt § 6 punkten 1 i byggavtalet har sin utgångspunkt i att byggnadsarbetaren inte har något fast tjänsteställe hos arbetsgivaren. Byggnadsarbetarens fasta bostad anses i stället som tjänsteställe, eftersom han eller hon åker mellan bostaden – och från tid till annan – olika arbetsplatser, olika byggnadsprojekt. Enligt arbetsgivarparterna innebär detta att ersättningsregeln i § 6 punkten 1 endast är tillämplig på den som inte har något

fast tjänsteställe hos arbetsgivaren och att Sam Ekman, med kontorsplats på Göteborgskontoret, som andra med fast kontorsplats inte ska ha rätt till ersättning för arbetsresor. Enligt förbundet är regeln om reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1 i byggavtalet tillämplig på alla arbetstagare som omfattas av avtalet, med undantag endast för de som specifikt anges i § 6 punkten 3.7.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det i målet inte underlag för att avgöra frågan om det finns byggnadsarbetare som omfattas av byggavtalet och som inte omfattas av undantagsregeln, som ändå inte har rätt till reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1 i byggavtalet. I vart fall har arbetsgivarparterna inte visat att så är fallet. Någon jämförelse med en sådan grupp arbetstagare är därmed inte aktuell. Arbetsdomstolen finner i sammanhanget inte anledning att ta ställning i frågan om Sam Ekman som facklig förtroendemans med kontorsplats på Göteborgskontoret har ett fast tjänsteställe hos arbetsgivaren eller inte, då den frågan har att göra med om ersättningen är skattepliktig eller inte och inte om rätten till ersättning i sig.

Frågan är då om Sam Ekman bör jämföras med de arbetstagare som omfattas av § 6 punkten 3.7 i byggavtalet. Där anges att till förare av maskiner, kranar och fordon samt förrådsarbetare, reparatörer och därmed jämställda arbetstagare, vilka anställs så att företagets verkstad, förråd eller annan liknande central anläggning utgör den naturliga bas, från vilken arbetstagarna beordras till olika företags arbetsplatser, utges inte förmåner enligt denna paragraf vid arbete på verkstaden, förrådet etc.

Det är ostridigt att Sam Ekman i sitt ordinarie arbete som träarbetare inte omfattas av den nämnda undantagsregeln. Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att undantagsregeln har blivit tillämplig på Sam Ekman med anledning av att han i uppdraget som facklig förtroendemans haft en kontorsplats på Göteborgskontoret. Det arbetsgivarparterna har gjort gällande är att jämförelsen måste göras med arbetstagare som arbetar under motsvarande förutsättningar och att det därvid ligger närmast till hands att jämföra Sam Ekman med de som omfattas av undantagsregeln för vilka en central anläggning utgör den naturliga basen, eftersom han haft en fast kontorsplats.

Mot bakgrund av vad Arbetsdomstolen ovan anfört om syftet med förtroendemannalagen är det enligt Arbetsdomstolens mening främmande att jämföra Sam Ekman med en annan kategori av arbetstagare än den han själv tillhör. I AD 1981 nr 147 har domstolen också uttalat att förtroendemannen har rätt till samma anställningsförmåner som kommer hans tidigare arbetskamrater till del. Enligt Arbetsdomstolens mening ska Sam Ekman därför, i enlighet med vad förbundet har gjort gällande, jämföras med de byggnadsarbetare som omfattas av rätten till reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1 i byggavtalet och inte de som omfattas av undantagsregeln i § 6 punkten 3.7 i avtalet.

Sammanfattande bedömning

Sam Ekman har som byggnadsarbetare haft rätt till reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1 för resor mellan bostaden och arbetsplatsen. Han har också under sitt uppdrag som facklig förtroendeman rent faktiskt haft kostnader för resor mellan bostaden och Göteborgskontoret och det är ersättning för dessa resor som talan avser. Situationen är inte den att Sam Ekman som facklig förtroendeman inte längre behöver resa mellan bostaden och arbetsplatsen och att det skulle vara fråga om att få kompensation för resor som han tidigare företog men som han inte längre, som facklig förtroendeman, företar. Sam Ekman har som facklig förtroendeman, enligt Arbetsdomstolens mening, rätt till samma anställningsförmåner som hans tidigare arbetskamrater, dvs. de andra byggnadsarbetarna hos bolaget som har rätt till reskostnadsersättningen i fråga på samma sätt som han hade när han utförde sina vanliga arbetsuppgifter som träarbetare. Det faktum att han under tiden för sitt fackliga uppdrag haft en kontorsplats på Göteborgskontoret kan inte anses innebära att han, om han får reskostnadsersättning, kommer i en privilegierad ställning jämfört med sina arbetskamrater.

Vad arbetsgivarparterna anfört om reglerna i FMÖ och MBÖ förändrar inte denna bedömning.

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att Sam Ekman haft rätt att som facklig förtroendeman få reskostnadsersättning enligt de villkor som gällde för honom tidigare, enligt § 6 punkten 1 i byggavtalet. Förbundets talan i första hand såvitt avser reskostnadsersättning ska alltså bifallas.

Varsel- och underrättelseskyldigheten

I 5 § förtroendemannalagen anges att om det uppkommer en fråga om ändring av en facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, ska arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att bolagets beslut att inte längre betala reskostnadsersättning till Sam Ekman inneburit en enligt 4 § förtroendemannalagen otillåten försämring av hans anställningsvillkor. Vid denna bedömning har arbetsgivarparterna vitsordat att bolaget har brutit mot varsel- och underrättelseskyldigheten i 5 § förtroendemannalagen.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget brutit mot 4 § förtroendemannalagen genom att under perioden januari 2015 – april 2018 inte betala reskostnadsersättning till Sam Ekman. För detta är bolaget skyldigt att betala allmänt skadestånd till Sam Ekman och till förbundet.

Det belopp som förbundet har yrkat i allmänt skadestånd till Sam Ekman för brott mot 4 § förtroendemannalagen – 30 000 kr – är enligt Arbetsdomstolen skäligt. Såvitt avser allmänt skadestånd till förbundet för brott mot samma bestämmelse finner Arbetsdomstolen att skäligt belopp är 50 000 kr.

Bolaget har därutöver brutit mot 5 § förtroendemannalagen genom att inte i tid underrätta Sam Ekman och inte varsla förbundet om att bolaget inte längre avsåg att betala reskostnadsersättning till Sam Ekman. Bolaget är även därigenom skadeståndsskyldigt gentemot Sam Ekman och förbundet. De belopp förbundet har yrkat i allmänt skadestånd till Sam Ekman och förbundet för brott mot 5 § förtroendemannalagen – 15 000 kr respektive 30 000 kr – är skäliga.

Avskrivningsfrågan

Förbundet har inledningsvis yrkat att bolaget skulle betala allmänt skadestånd till Sam Ekman och förbundet för brott mot byggavtalet. Som grund för talan i den delen angav förbundet i huvudsak att Sam Ekman enligt 4 § förtroendemannalagen haft rätt till bibehållna anställningsvillkor under sitt uppdrag som facklig förtroendeman och att han därmed är berättigad till reskostnadsersättning på samma sätt som tidigare, dvs. enligt byggavtalet, samt att bolaget genom att inte betala sådan reskostnadsersättning till Sam Ekman brutit mot såväl 4 § förtroendemannalagen som byggavtalet.

Förbundet har under förberedelsen i målet frånfallit yrkandena om allmänt skadestånd för brott mot byggavtalet. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att förbundet därmed återkallat en del av sin talan och yrkat att målet skrivs av i frånfallen del. Förbundet, som hävdade att det enbart har inskränkt sin talan, har motsatt sig arbetsgivarparternas avskrivningsyrkande.

Enligt Arbetsdomstolens mening rör yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot byggavtalet samma sak som den som har prövats i målet, dvs. om Sam Ekman enligt 4 § förtroendemannalagen haft rätt att behålla den aktuella ersättningen – som är kollektivavtalsreglerad – under sitt uppdrag som facklig förtroendeman. Förbundet har, genom att frånfalla det nämnda yrkandet, således enbart inskränkt sin talan. Arbetsgivarparterna avskrivningsyrkande ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet får anses som fullt ut vinnande part. Arbetsgivarparterna är därmed skyldiga att ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har uppgett att målet utgör ett s.k. branschmål och att Sveriges Bygginstrumenter står alla kostnader. I enlighet härmed är det enbart arbetsgivarorganisationen som yrkat ersättning för rättegångskostnader för det fall arbetsgivarparten skulle bli vinnande part. Mot bakgrund av att Sveriges Bygginstrumenter uppgett att organisationen står för alla kostnader finner Arbetsdomstolen skäligt att, enligt 5 kap. 2 § tredje stycket arbetsvistlagen, låta Sveriges Bygginstrumenter ersätta förbundets rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat ersättning med 451 861 kr, varav 355 215 kr avser ombudsarvode, 6 274 kr tidsspillan och 90 372 kr mervärdesskatt. Sveriges Bygginstrumenter har överlämnat till domstolen att bedöma skäligheten av yrkade belopp.

Yrkat ombudsarvode inklusive mervärdesskatt är 444 019 kr (355 215 kr + 88 804 kr). Enligt Arbetsdomstolens mening får förbundet anses skäligt tillgodosett med ett belopp om 390 000 kr inklusive mervärdesskatt avseende ombudsarvode. Begärd ersättning avseende tidsspillan inklusive mervärdesskatt, dvs. 7 843 kr, är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Sveriges Bygginstrumenter och Peab Sverige AB:s avskrivningsyrkande.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Peab Sverige AB att till Sam Ekman betala reskostnadsersättning med 33 950 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på de belopp som framgår i domsbilaga 1, från respektive beloppets förfallodag till dess betalning sker. Respektive beloppets förfallodag framgår av domsbilagan.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Peab Sverige AB att till Sam Ekman betala allmänt skadestånd med dels 30 000 kr, dels 15 000 kr, med ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 9 december 2016 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Peab Sverige AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med dels 50 000 kr, dels 30 000 kr, med ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 9 december 2016 till dess betalning sker.

5. Sveriges Byggindustrier ska ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundets rättegångskostnader med 397 843 kr, varav 390 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Bengt Huldt, Cathrin Dalmo, Gerald Lindberg och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Simon Holm

ARBETSDOMSTOLEN

Domsbilaga 1

i mål nr A 157/16

Belopp med ränta från respektive förfallodag

1. **1 365 kr**, med ränta från 2015-02-25
2. **1 365 kr**, med ränta från 2015-03-25
3. **1 154 kr**, med ränta från 2015-04-25
4. **426 kr**, med ränta från 2015-05-25
5. **1 106 kr**, med ränta från 2015-06-25
6. **894 kr**, med ränta från 2015-07-25
7. **213 kr**, med ränta från 2015-08-25
8. **255 kr**, med ränta från 2015-09-25
9. **1 106 kr**, med ränta från 2015-10-25
10. **979 kr**, med ränta från 2015-11-25
11. **1 149 kr**, med ränta från 2015-12-25
12. **808 kr**, med ränta från 2016-01-25
13. **213 kr**, med ränta från 2016-02-25
14. **298 kr**, med ränta från 2016-03-25
15. **255 kr**, med ränta från 2016-04-25
16. **255 kr**, med ränta från 2016-05-25
17. **255 kr**, med ränta från 2016-06-25
18. **468 kr**, med ränta från 2016-07-25
19. **468 kr**, med ränta från 2016-08-25
20. **596 kr**, med ränta från 2016-09-25

september 18 s 14

21. **1 404 kr**, med ränta från 2016-10-25
22. **1 191 kr**, med ränta från 2016-11-25
23. **1 797 kr**, med ränta från 2016-12-25
24. **856 kr**, med ränta från 2017-01-25
25. **1 243 kr**, med ränta från 2017-02-25
26. **1 301 kr**, med ränta från 2017-03-25
27. **1 281 kr**, med ränta från 2017-04-25
28. **766 kr**, med ränta från 2017-05-25
29. **894 kr**, med ränta från 2017-06-25
30. **426 kr**, med ränta från 2017-07-25
31. **979 kr**, med ränta från 2017-09-25
32. **1 532 kr**, med ränta från 2017-10-25
33. **1 382 kr**, med ränta från 2017-11-25
34. **1 441 kr**, med ränta från 2017-12-25
35. **1 106 kr**, med ränta från 2018-01-25
36. **894 kr**, med ränta från 2018-02-25
37. **808 kr**, med ränta från 2018-03-25
38. **979 kr**, med ränta från 2018-04-25
39. **43 kr**, med ränta från 2018-05-25

ARBETSDOMSTOLEN

Domsbilaga 2

i mål nr A 157/16

Belopp med ränta från respektive förfallodag

1. **986 kr**, med ränta från 2015-02-25
2. **303 kr**, med ränta från 2015-03-25
3. **559 kr**, med ränta från 2015-04-25
4. **255 kr**, med ränta från 2015-05-25
5. **170 kr**, med ränta från 2015-06-25
6. **468 kr**, med ränta från 2015-07-25
7. **128 kr**, med ränta från 2015-08-25
8. **426 kr**, med ränta från 2015-10-25
9. **383 kr**, med ränta från 2015-11-25
10. **298 kr**, med ränta från 2015-12-25
11. **298 kr**, med ränta från 2016-01-25
12. **213 kr**, med ränta från 2016-02-25
13. **43 kr**, med ränta från 2016-03-25
14. **85 kr**, med ränta från 2016-04-25
15. **170 kr**, med ränta från 2016-05-25
16. **255 kr**, med ränta från 2016-06-25
17. **213 kr**, med ränta från 2016-07-25
18. **43 kr**, med ränta från 2016-08-25
19. **255 kr**, med ränta från 2016-09-25
20. **808 kr**, med ränta från 2016-10-25
21. **681 kr**, med ränta från 2016-11-25

september 18 s 16

22. **641 kr**, med ränta från 2016-12-25
23. **430 kr**, med ränta från 2017-01-25
24. **648 kr**, med ränta från 2017-02-25
25. **491 kr**, med ränta från 2017-03-25
26. **85 kr**, med ränta från 2017-04-25
27. **170 kr**, med ränta från 2017-05-25
28. **43 kr**, med ränta från 2017-06-25
29. **298 kr**, med ränta från 2017-09-25
30. **766 kr**, med ränta från 2017-10-25
31. **542 kr**, med ränta från 2017-11-25
32. **420 kr**, med ränta från 2017-12-25
33. **255 kr**, med ränta från 2018-01-25
34. **383 kr**, med ränta från 2018-02-25
35. **298 kr**, med ränta från 2018-03-25
36. **894 kr**, med ränta från 2018-04-25
37. **43 kr**, med ränta från 2018-05-25

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-09-12

Dom nr 56/18
Mål nr A 36/16

KÄRANDE

Fastighetsanställdas Förbund, Box 70446, 107 25 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Sobona (tidigare Pacta, för ej talan), 118 82 Stockholm
2. Växjöbostäder Aktiebolag, 556935-3534, Box 241, 351 05 Växjö
Ombud: arbetsrättsjuristen Jonas Stålnacke, Almega, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

uppsägning m.m.

Bakgrund

Mellan Sobona och Fastighetsanställdas förbund (förbundet) gäller kollektivavtal. Växjöbostäder Aktiebolag (bolaget) är medlem i Sobona och därmed bundet av kollektivavtalet.

Sobona har förklarat att arbetsgivarförbundet inte för talan i målet.

Rebecca Launy, som är medlem i förbundet, anställdes hos bolaget 1996. Den 1 oktober 2014 sa bolaget upp henne från hennes tillsvidareanställning av personliga skäl.

Parterna tvistar om uppsägningen av Rebecca Launy har varit sakligt grundad.

Twisten har inte kunnat lösas vid förhandlingar mellan parterna.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till Rebecca Launy betala allmänt skadestånd med 300 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 11 april 2016, till dess betalning sker.

Förbundet och Rebecca Launy har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkanden om ekonomiskt skadestånd till Rebecca Launy.

Bolaget har bestritt käromålet. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet räntan är beräknad har dock godtagits.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar om uppsägningen av Rebecca Launy har varit sakligt grundad.

Twisten gäller om Rebecca Launys arbetsförmåga vid tiden för uppsägningen var stadigvarande nedsatt i så väsentlig mån att hon inte kunnat utföra arbete av någon betydelse för bolaget, om bolaget har fullgjort sina skyldigheter avseende rehabilitering och arbetsanpassning samt om bolaget har fullgjort sin omplaceringsskyldighet. För det fall att bolaget är skadeståndsskyldigt är även skadeståndets storlek tvistigt.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med Rebecca Launy och vittnesförhör har hållits med tidigare sjuksköterskan Lee von Ahn, specialisten i allmänmedicin med. dr Bo C Bertilsson, f.d. huvudskyddsombudet hos bolaget Aydin Özunlouglu, f.d. klubbordföranden vid förbundets avdelning hos bolaget Erik Olofsson och f.d. huvudskyddsombudet hos bolaget Patrik Magnusson. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets verkställande direktör Maria Säterdal och vittnesförhör har hållits med bolagets tidigare verkställande direktör Monica Malmlöf Hagberg, tidigare enhets- och områdeschef hos bolaget Kenneth Magnusson, personalchefen i Växjö kommun Michael Färdigh, förhandlaren hos Fastigo Susanne Svensson, bolagets f.d. personalchef och verkställande direktör Christina Andersson och enhetschefen hos bolaget Christina Nyquist.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Rättslig bakgrund

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Enligt 7 § andra stycket samma lag är en uppsägning inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Arbetsdomstolen har beträffande uppsägning på grund av sjukdom i domen AD 2014 nr 41 uttalat bl.a. följande.

Vid införandet av 1974 års anställningsskyddslag betonades att begränsningar av en arbetstagares prestationsförmåga som följer av sjukdom i princip inte godtas som saklig grund för uppsägning. Sådana begränsningar i arbetsförmågan bör i stället som regel leda till att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren, t.ex. särskilda anordningar på arbetsplatsen eller förflyttning till ett mindre krävande arbete (prop. 1973:129 s. 126, se även prop. 1981/82:71 s. 66). Uttalandena har varit vägledande för rättspraxis. När det gäller att avgöra hur långt arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetet sträcker sig, har Arbetsdomstolen hämtat viss ledning från reglerna i arbetsmiljölagen och 1962 års lag om allmän försäkring (se t.ex. AD 2006 nr 83, AD 1999 nr 10 och AD 1993 nr 42). Reglerna i lagen om allmän försäkring om arbetsgivarens ansvar för att anpassa arbetet ändrades 2007 genom att arbetsgivarens skyldighet att genomföra en rehabiliteringsutredning avskaffades (prop. 2007/08:136). Regleringen återfinns numera i socialförsäkringsbalken.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. En viss omorganisation av arbetsplatsen kan krävas. Vid bedömningen finns emellertid en rad faktorer som har betydelse, bl.a. arbetsplatsens storlek och arbetstagarens medverkan till att finna en lösning. Det åligger arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av de möjligheter till omplacering, anpassning eller andra åtgärder som kan möjliggöra för arbetstagaren att stanna kvar i arbetet. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren genom sådana åtgärder hade kunnat bereda arbetstagaren fortsatt arbete, får detta gå ut över arbetsgivaren (se t.ex. AD 2006 nr 83).

Utgångspunkten är alltså att en nedsättning av arbetsförmågan som beror på sjukdom i princip inte utgör saklig grund för uppsägning. I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framhölls dock att om sjukdomen medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse, bör nedsättningen av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning (se prop. 1973:129 s. 126 och t.ex. AD 2014 nr 26, AD 2013 nr 65 samt AD 2011 nr 41). I förarbetena framhölls vidare att en uppsägning på grund av en nedsättning av arbetsförmågan som följer av sjukdom normalt inte bör kunna ske förrän arbetstagaren får rätt till sjukbidrag eller förtidspension enligt 1962 års lag om allmän försäkring. I varje fall skulle en uppsägning inte kunna komma i fråga så länge den sjuke arbetstagaren uppbär sjukpenning (se prop. 1973:129 s. 126). Enligt då gällande regler var en förutsättning för rätt till förtidspension att arbetsförmågan var nedsatt med minst hälften och att nedsättningen var varaktig. Om nedsättningen inte var varaktig men kunde antas bestå under avsevärd tid betalades i stället sjukbidrag, som var tidsbegränsat (se 13 kap. 1 § lagen om allmän försäkring i då gällande lydelse). Om arbetstagaren fick rätt till hel förtidspension eller helt sjukbidrag kunde arbetsgivaren avsluta anställningen enligt 33 § i 1974 års anställningsskyddslag (vilken i sak motsvarar 33 § i nu gällande anställningsskyddslag).

Reglerna om ersättning från socialförsäkringen vid varaktig nedsättning av arbetsförmågan till följd av sjukdom har sedan 1974 ändrats vid upprepade tillfällen. Förtidspension och sjukbidrag har ersatts med sjukersättning och reglerna återfinns numera i 33 kap. socialförsäkringsbalken. Sjukersättning betalas om den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan. Det krävs vidare att arbetsförmågan kan anses vara stadigvarande nedsatt. Begreppet stadigvarande ska tolkas så att nedsättningen av arbetsförmågan förväntas kvarstå under all överskådlig framtid. Högsta förvaltningsdomstolen har dock framhållit att det varken i lagtext eller i förarbeten ges stöd för att ställa upp ett krav på att nedsättningen ska kvarstå livslångt eller fram till pensionsåldern och pekat på att arbetsförmågan ska utredas på nytt minst vart tredje år (HFD 2011 ref. 63). En ytterligare förutsättning för att sjukersättning ska betalas är att åtgärder som avses i 27 kap. 6 § samt i 29-31 kap. socialförsäkringsbalken – i huvudsak medicinsk respektive arbetslivs- inriktad rehabilitering – inte bedöms kunna leda till att den försäkrade återfår någon arbetsförmåga.

Bedömningen av om nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande torde väsentligen vara densamma vid prövningen av rätten till sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken som enligt anställningsskyddslagen (se AD 2010 nr 3). Däremot skiljer sig prövningen av arbetsförmågan åt. Enligt socialförsäkringsbalken bedöms arbetsförmågan i förhållande till förvärvsarbete på hela arbetsmarknaden, inklusive skyddat arbete eller arbete med lönebidrag (se 33 kap. 5, 6 och 10 §§ socialförsäkringsbalken samt t.ex. HFD 2011 ref. 63), medan bedömningen enligt anställningsskyddslagen sker i förhållande till sådant arbete hos arbetsgivaren som det är skäligt att denna bereder arbetstagaren (se t.ex. AD 2012 nr 51 och AD 1993 nr 42).

Prövningen enligt anställningsskyddslagen är alltså inriktad på att bedöma om arbetstagarens arbetsförmåga är i sådan grad stadigvarande nedsatt, att denne inte ens efter skäliga anpassningsåtgärder kan utföra arbete för arbetsgivaren som det skäligen kan krävas att arbetsgivaren erbjuder. Bedömningen ska göras utifrån omständigheterna vid tidpunkten för uppsägningen. Vad som inträffat i tiden efter uppsägningen kan vara av intresse om det är ägnat att belysa förhållandena vid uppsägningstidpunkten, om dessa förhållanden i något avseende är oklara (se t.ex. AD 2007 nr 12).

Rebecca Launys arbetsförmåga

Följande kan sammanfattningsvis nämnas om Rebecca Launys sjukdomshistorik.

Rebecca Launy har från och med juli 2009 varit helt frånvarande från arbetet eftersom hennes arbetsförmåga har bedömts som helt nedsatt. Enligt en journalanteckning den 12 april 2010 gjorde en distriktsläkare den bedömningen att Rebecca Launy inte kunde återgå till arbetet i trädgårdsgruppen och att hon i dåvarande läge inte kunde stå till arbetsmarknadens förfogande över huvud taget.

En överläkare gjorde i utlåtande den 25 januari 2011 bedömningen att Rebecca Launy inte hade någon som helst arbetsförmåga i något på arbetsmarknaden förekommande arbete samt att ytterligare rehabiliteringsåtgärder i det läget inte var aktuella. Överläkaren bedömde att Rebecca Launy var i behov av ett par års lugn och ro för att långsamt kunna återhämta sig.

Även i journalanteckning av distriktsläkaren den 14 november 2011 anges att Rebecca Launy var i så dåligt skick att hon inte ens hade kunnat påbörja någon egentlig rehabilitering och att hon till och med var för sjuk för att tas in på smärtrehabiliteringskurs. Även enligt denna bedömning behövde Rebecca Launy minst ett par års lugn och ro för att långsamt kunna återhämta sig. Det konstaterades att Rebecca Launys sjukpenningdagar skulle ta slut den 28 januari och att hon då skulle bli utförsäkrad. Huvuddiagnos angavs som myofasciellt smärtsyndrom, fibromyalgi, reaktion på långvarig stress och ångesttillstånd med panikattacker.

Den som till följd av arbetsskada har fått sin arbetsförmåga nedsatt har i vissa fall – bl.a. om nedsättningen kan antas bestå under minst ett år – rätt till ersättning i form av livränta. Livräntan syftar till att ersätta förlust av framtida försörjningsförmåga.

Den 31 augusti 2012 fattade Försäkringskassan beslut om livränta där Försäkringskassan godkände Rebecca Launys besvär med ångesttillstånd och reaktion på svår stress som en arbetsskada med visandedag den 5 december 2002. I omprövning av beslut om livränta beslutade Försäkringskassan den 7 december 2012 att inte ändra beslutet från den 31 augusti 2012. I beslut om livränta den 25 mars 2013 beslutade Försäkringskassan att bevilja Rebecca Launy fortsatt och högre livränta från och med oktober 2012 till och med september 2016 för ångesttillstånd med reaktion på svår stress med den 5 december 2002 som visandedag.

Distriktsläkaren gjorde i intyg av den 11 november 2013 bedömningen att Rebecca Launys arbetsförmåga var helt nedsatt till den 1 september 2016 och att Rebecca Launy i det läget inte hade någon arbetsförmåga i något på arbetsmarknaden förekommande arbete.

I de medicinska underlagen anges att Rebecca Launy har haft omfattande både psykiska och fysiska besvär och att hennes frånvaro från arbetet har berott på detta. Arbetsdomstolen gör bedömningen att de nämnda underlagen visar att Rebecca Launys arbetsförmåga, sedan hon sjukskrevs i juli 2009, har varit helt nedsatt.

Utredningen visar således att Rebecca Launys arbetsförmåga vid tidpunkten för uppsägningen i oktober 2014 var helt nedsatt, inte bara i förhållande till bolagets verksamhet utan till hela arbetsmarknaden.

I målet har upplysts att Försäkringskassan har fattat ett nytt beslut om hel tidsbegränsad livränta för Rebecca Launy från och med oktober 2016 till och med september 2019 för Rebecca Launys psykiska besvär under diagnos PTSD samt att Rebecca Launy har överklagat beslutet då hon anser att beslutet även bör omfatta hennes fysiskt nedsatta arbetsförmåga.

Utredningen visar således att Rebecca Launys arbetsförmåga har varit helt nedsatt sedan juli 2009 fram till uppsägningen den 1 oktober 2014 och att hennes arbetsförmåga inte har förbättrats efter uppsägningen. Tvärtom har arbetsförmågan nu bedömts helt nedsatt till och med september 2019.

Frågan är då om Rebecca Launys nedsättning av arbetsförmågan vid uppsägningen kunde bedömas som stadigvarande. Den frågan ska, som redan nämnts, huvudsakligen bedömas utifrån förhållandena när uppsägningen företogs.

Rebecca Launy har haft ett stort antal sjukskrivningar och flera diagnoser. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det utifrån de sjukdomsbesvär som redovisats inte dras några generella slutsatser om nedsättningens varaktighet över tid. Avgörande blir då det underlag i form av medicinsk och annan utredning som föreligger i det enskilda fallet.

Rebecca Launy har en anställning som fastighetsskötare på heltid. Förbundet har redogjort för att Rebecca Launy redan år 2002 led av panikångest. Hon sjukskrevs för sin psykiska ohälsa i december 2002. Från och med år 2005 har Rebecca Launy varit sjukskriven i olika perioder och sedan juli 2009 har hennes arbetsförmåga bedömts som helt nedsatt. Rebecca Launy har haft omfattande vårdkontakter.

Rebecca Launy har deltagit i rehabiliteringsåtgärder men år 2011 bedömde läkare att hon inte orkade genomgå ytterligare rehabiliteringsåtgärder och att hon behövde ett par års lugn och ro. Det kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte antas att ytterligare åtgärder från arbetsgivarens sida skulle leda till att Rebecca Launy återfår arbetsförmågan i sådan utsträckning att hon kan arbeta heltid som fastighetsskötare.

Arbetsdomstolen har då särskilt beaktat omfattningen på de diagnoser som har angetts i de medicinska underlagen samt att parterna har uppgett att Försäkringskassan i tiden efter uppsägningen har beslutat om fortsatt livränta till och med september 2019.

Rebecca Launy får därmed anses stadigvarande sakna arbetsförmåga för arbete som fastighetsskötare på heltid.

Fråga är då om Rebecca Launy vid tidpunkten för uppsägningen kunde förväntas återfå arbetsförmågan i sådan mån att hon skulle kunna utföra arbete för bolaget som det skäligen kan krävas att bolaget erbjuder. Mot bakgrund av Rebecca Launys långvariga sjukdoms- och sjukskrivningshistorik, hennes

hälsotillstånd vid uppsägningstillfället och att läkare har gjort bedömningen att hon inte har någon som helst arbetsförmåga i något på arbetsmarknaden förekommande arbete samt att rehabilitering inte kan ske, finner Arbetsdomstolen att bolaget inte har brustit i sina skyldigheter att möjliggöra för Rebecca Launy att återgå i arbete samt att förutsättningar för omplacering inte har förelegat. Arbetsdomstolen finner således att saklig grund för uppsägning förelåg vid tidpunkten för uppsägningen. Att Rebecca Launy inte var medicinskt färdigbehandlad och att hon fortfarande uppbar tidsbegränsad livränta ändrar inte den bedömningen. Vad förbundet i övrigt har anfört medför ingen annan bedömning av frågan om det förelegat saklig grund för uppsägning.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att uppsägningen av Rebecca Launy har varit sakligt grundad. Det betyder att förbundets skadeståndsyrkande ska avslås.

Vid denna utgång ska förbundet förpliktas att ersätta bolaget för dess rättegångskostnad.

Bolaget har yrkat ersättning med 1 082 118 kr, varav 972 500 kr för ombudsarvode. Det kan jämföras med förbundet, som i sin kostnadsräkning yrkat ersättning med 1 386 373 kr, varav 988 295 kr i ombudsarvode. Förbundet har överlämnat frågan om bolagets yrkande är skäligt till Arbetsdomstolens bedömning. Med hänsyn till målets art och omfattning, får bolagets yrkade ersättning för rättegångskostnad anses skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fastighetsanställdas Förbunds skadeståndsyrkande.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Fastighetsanställdas Förbund att ersätta Växjö-bostäder Aktiebolags rättegångskostnad med 1 082 118 kr, varav 972 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Kerstin G Andersson, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Ronny Wenngren och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Marie Lifvendahl

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2018-09-19
Stockholm

Beslut nr 58/18
Mål nr B 74/18

KLAGANDE

Baneservice Skandinavia AB, 556765-8827, Stilla havet 1, 418 34 Göteborg
Ombud: arbetsrättsjuristen Maria Gill, Almega AB, Box 404,
401 26 Göteborg

MOTPART

Mikael Martinsson, 660329-0153, Bergens väg 4, 433 70 Sävedalen
Ombud: jur.kand. Jennie Eriksson, GotaJuristerna KB, Vasagatan 35,
411 37 Göteborg

SAKEN

interimistiskt förordnande enligt 35 § anställningsskyddslagen

ÖVERKLAGAT BESLUT

Göteborgs tingsrätts beslut den 20 juli 2018 i mål T 3672-18

Tingsrättens beslut, se bilaga, uteslutes här.

Tvisten m.m.

Baneservice Skandinavia AB (Baneservice) är en leverantör av transport- och terminaltjänster med järnväg som bas och har drygt 30 anställda. Verksamheten bedrivs i Göteborg, Stockholm och Halmstad. Baneservice är ett helägt dotterbolag till det norska Baneservice AS.

Mikael Martinsson anställdes hos Baneservice 2011. Han blev 2013 platschef för verksamheten i Göteborg. Under delar av 2017 var han även platschef i Halmstad. Som platschef tillhörde han bolagets ledningsgrupp.

Mikael Martinsson avskedades den 12 februari 2018. Som grund för avskedandet har Baneservice hänfört sig till elva olika händelser som inträffat under perioden december 2016–december 2017 och som avser inköp av varor och tjänster samt begärd milersättning. Enligt bolaget har inköpen i vissa fall skett för privata eller verksamhetsfrämmande ändamål och i andra fall har Mikael Martinsson överskridit sin behörighet. Baneservice menar att milersättningen inte avsett någon resa i arbetet. Mikael Martinsson har vitsordat att han gjort inköpen samt begärt milersättningen, men förnekar i övrigt det som Baneservice lagt honom till last.

Mikael Martinsson har väckt talan vid tingsrätten och yrkat att tingsrätten ska ogiltigförklara avskedandet samt förplikta bolaget att till honom betala allmänt skadestånd och ersättning för lön. Baneservice har bestritt yrkandena.

Mikael Martinsson yrkade även att tingsrätten, enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen, skulle besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Baneservice bestred yrkandet.

Tingsrätten biföll yrkandet om interimistiskt förordnande.

Baneservice har överklagat tingsrättens beslut och yrkat att Arbetsdomstolen ska avslå Mikael Martinssons yrkande att anställningen ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Mikael Martinsson har motsatt sig att tingsrättens beslut ändras.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak detsamma som vid tingsrätten.

Skäl

Tvåmånadersregeln

Enligt den s.k. tvåmånadersregeln i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen är utgångspunkten att ett avskedande inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse om avskedande lämnades enligt 30 § samma lag. Bestämmelsen innebär att en arbetsgivare som åberopar en omständighet som blivit känd för arbetsgivaren inom denna tidsfrist är oförhindrad att till stöd för uppsägningen även åberopa vad denne tidigare har känt till. En delvis annan sak är att händelser som inträffat förhållandevis långt tillbaka i tiden ofta har begränsad betydelse för frågan om det funnits laga skäl för avskedande (se t.ex. AD 1999 nr 13).

Baneservice har uppgett att Mikael Martinsson underrättades om avskedande den 17 januari 2018. Uppgiften har inte ifrågasatts av Mikael Martinsson. Flera av de omständigheter som Baneservice anfört till grund för avskedandet har inträffat mindre än två månader före underrättelsen. Detta gäller bl.a. påståendet om inköp av klockor, skjortor samt skyddsstövlar.

Baneservice får därför utan hinder av 18 § andra stycket anställningsskyddslagen även åberopa omständigheter som Baneservice känt till tidigare, dvs. alla de omständigheter som bolaget lägger Mikael Martinsson till last.

Talar övervägande skäl för att det inte funnits saklig grund för uppsägning?

Rättsliga utgångspunkter

En arbetsgivare får avskeda en arbetstagare om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 § anställningsskyddslagen). Vid avskedande upphör anställningen omedelbart (4 § fjärde stycket). Om arbetstagaren har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren (35 § första stycket). Om ett sådant yrkande har framställts, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts (35 § andra stycket).

Beslut enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen fattas normalt utan förhandling eller sammanträde och utan att muntlig bevisning tas upp. Vid en sådan s.k. interimistisk prövning behöver domstolen inte ta ställning till om det finns laga skäl för avskedande, utan det är tillräckligt att det finns saklig grund för uppsägning för att yrkandet om interimistiskt förordnande ska avslås (AD 1981 nr 20). Domstolen ska på det material som finns i målet när beslutet fattas göra en förhandsprövning av om det finns saklig grund för uppsägning. För ett interimistiskt förordnande om att anställningen ska bestå under tvisten krävs, enligt förarbetena och rättspraxis, att domstolen finner att omständigheterna varit sådana att övervägande skäl talar för att det inte har förelegat ens saklig grund för uppsägning. Om domstolens förhandsprövning resulterar i att övervägande skäl talar för att det i vart fall har förelegat saklig grund för uppsägning, ska arbetstagarens yrkande om interimistiskt förordnande alltså lämnas utan bifall. Resultatet blir detsamma om utredningen inte kan anses ge något försteg för endera parten. Det brukar också framhållas att bedömningen bör göras med utgångspunkt i att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det har funnits saklig grund för uppsägning. Se t.ex. AD 2009 nr 59 och AD 2004 nr 109 samt prop. 1973:129 s. 280.

Det sagda innebär att ett yrkande om interimistiskt förordnande om att anställningen trots avskedande ska bestå bara ska bifallas om övervägande skäl talar för att det inte funnits ens saklig grund för uppsägning. Ett sådant yrkande kan t.ex. komma att bifallas om arbetsgivarvidan inte preciserat de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet på ett sätt som gör att dessa kan bemötas av motparten eller bedömas av domstolen. Detsamma gäller om omständigheterna inte utgör saklig grund för uppsägning, ens om de skulle vara bevisade (se t.ex. AD 2009 nr 59). Däremot ska ett yrkande om interimistiskt förordnande avslås om domstolen bedömer att redan de omständigheter som arbetstagarvidan vitsordat eller inte särskilt ifrågasatt, kan utgöra saklig grund för uppsägning.

Om de avgörande momenten är tvistiga bör parterna ge in skriftlig bevisning och lämna uppgifter om vilka personer som ska höras i målet och vad dessa berättat. För att övervägande skäl ska tala för att omständigheterna varit såd-

ana att saklig grund för uppsägning funnits lär, i en situation där de avgörande omständigheterna är tvistiga, normalt krävas dels att de omständigheter arbetsgivaren åberopar är sådana att de kan utgöra saklig grund för uppsägning om de är bevisade, dels att den av arbetsgivaren åberopade bevisningen är ägnad att bevisa de åberopade omständigheterna och det inte finns anledning att ifrågasätta bevisningen. Hur bedömningen kan gå till belyses i AD 2004 nr 109.

Arbetsdomstolens bedömning

Baneservice har bl.a. anfört att Mikael Martinsson låtit bolaget betala för mat som köpts in för eget bruk inför nyår 2016 och inför midsommar 2017 samt till en privat förfest inför en Håkan Hellström-konsert i juli 2017. Det sammanlagda värdet av inköpen uppgick till drygt 4 000 kr exklusive moms.

Mikael Martinsson har bl.a. anfört följande. Matinköpet inför nyår 2016 skedde efter godkännande av bolagets vd Jörgen Eyram och avsåg att kompensera Mikael Martinsson för arbetad övertid. Inköpet inför midsommar 2017 gjordes till en bolagsaktivitet som anordnades för att öka trivseln på arbetsplatsen. Bolaget har inte betalat maten till förfesten i juli 2017.

Av utredningen framgår att Jörgen Eyram bestämt förnekar att han samtyckt till matinköpet inför nyår 2016. Det finns inget i utredningen, utom Mikael Martinssons uppgifter, som stödjer påståendet att det hållits någon bolagsaktivitet inför midsommar 2017. Enligt en i målet ingiven faktura från Axfood Snabbgross har Mikael Martinsson den 28 juli 2017 gjort inköp av mat som betalats av Baneservice. Fakturan motsägs inte av ingivna kontoutdrag om att Mikael Martinssons son samma dag betalat mat från Axfood till ett annat belopp än som anges i nyss angivna faktura.

Arbetsdomstolen finner på grundval av den utredning som nu finns avseende dessa tre händelser att övervägande skäl inte talar för att avskedandet har vidtagits utan att det har förelegat ens saklig grund för en uppsägning av Mikael Martinsson. Vad Mikael Martinsson anfört om att Jörgen Eyram attesterat fakturorna ändrar inte den bedömningen. Mikael Martinssons yrkande ska därför avslås och Arbetsdomstolen behöver inte närmare gå in på vad som i övrigt förekommit.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång i målet ska Mikael Martinsson ersätta bolaget för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Det yrkade beloppet är skäligt.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Med ändring av tingsrättens beslut, avslår Arbetsdomstolen Mikael Martinssons yrkande att anställningen ska bestå tills tvisten slutligt har avgjorts.

2. Mikael Martinsson ska ersätta Baneservice Skandinavia AB för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 9 750 kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Inger Andersson, Berndt Molin, Jan-Peter Duker, Göran Söderlöf, Carina Lindberg och Ing-Marie Nilsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström

september 18 s 30

AD 2018 nr 58

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-09-26
Stockholm

Dom nr 59/18
Mål nr A 104/16

KÄRANDE

Seko, Service- och kommunikationsfacket, Box 1105, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Anne Alfredson och Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Transdev Sverige AB, 556042-4391, Box 14091, 167 14 Bromma
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB, Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Transdev Sverige AB (Transdev) bedriver tåg-, buss- och båttrafik i Sverige och är operatör för bl.a. Öresundstrafiken. Transdev övertog driften av Öresundstågen (Öresundstrafiken) 2011 från DSB First Sverige AB (DSB First) som i sin tur hade övertagit denna från SJ AB (SJ).

Transdev är medlem i Almega Tjänsteförbunden och är därigenom bundet av kollektivavtalet ”Branschavtal Allmänna Anställningsvillkor Spårtrafik” (spårtrafikavtalet) mellan Almega Tjänsteförbunden på ena sidan och bl.a. Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko) på andra sidan.

I samband med att Transdev, som då hette Veolia Transport Sverige AB (Veolia), övertog Öresundstrafiken från DSB First, genomfördes inrangeringsförhandlingar mellan Transdev och bl.a. Seko. Det lokala kollektivavtal om anpassning av spårtrafikavtalet som gällde för Transdev justerades vid förhandlingarna för att omfatta även Öresundstrafiken och benämns numera, ”Lokal anpassning av ALMEGA Branschavtal Allmänna anställningsvillkor Spårtrafik Veolia Transport Tåg Kustpilen Öresund Krösatåg Sydost”(det lokala kollektivavtalet). Som parter i kollektivavtalet anges Veolia Transport, Seko, ST och Sveriges Ingenjörer/TJ.

Leif Hansson och Anny Munoz Hughes är medlemmar i Seko och är anställda hos Transdev som tågvärdar på Öresundstågen, som är en del av Öresundstrafiken.

Det lokala kollektivavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 6 Arbetstid

(...)

Mom 2 Definitioner

Arbetspass

Sammanhängande period av egentlig arbetstid och annan tid som helt tillgodoräknas som arbetstid.

Arbetsperiod

Tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

Arbetstid

Med arbetstid förstås egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. Egentlig arbetstid är tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter. Tillgodoräknad arbetstid är tid som inte är egentlig arbetstid men likväl tillgodoräknas helt eller delvis som arbetstid.

(...)

Mom 9 Tjänstgöringsfria uppehåll för åkande personal. Ej för Öresundståg, se Mom 9:1

Arbetstagare, som tillhör den åkande personalen, får tillgodoräkna arbetstid för tjänstgöringsfritt uppehåll på bortastation enligt lista i nedan angivna omfattning.

På hemmastation

Uppehåll högst 1 timme

Full arbetstid

På bortastation

Uppehåll högst 1 timme

Full arbetstid

Uppehåll mer än 1 timme men högst 3 timmar Full arbetstid kl. 22.00–06.00

och 1/4 arbetstid kl. 06.00–

22.00

Uppehåll mer än 3 timmar men högst 6 timmar 1/4 arbetstid

Uppehåll mer än 6 timmar 1/4 arbetstid kl. 06.00–

22.00 och

ingen arbetstid kl. 22.00–

06.00

Arbetstagare får tillgodoräkna sig full arbetstid under ett tjänstgöringsfritt uppehåll på bortastation, om följande förutsättningar samtidigt är uppfyllda, nämligen

- arbetstagaren har inte tillgång till överliggningsrum
- arbetstagaren har inte tillgång till rast lokal

- arbetstagaren får inte ersättning för logikostnad och får inte nattrakta-
mente

Mom 9:1 Tjänstgöringsfria uppehåll, Öresundståg

Under en arbetsperiod kan som mest förekomma 1 timmes obetald tid.
Det ska finnas tillgång till godkänd rastlokal.

Viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00-07.00 är obetald. Övernatt-
ningsrummet ska vara av hotellstandard.

(...)

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om
inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för
sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema
eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på
obekväm tid.

(...)

Twisten

Tågvårdar på Öresundstågen utför arbete på tågen enligt visst schema. När
tågvårdarna stiger av ett tåg för att sedan, inom en arbetsperiod, stiga på ett
annat tåg, uppkommer ibland ett uppehåll på grund av att det senare tåget
inte avgår i omedelbar anslutning till att tågvärden stigit av det första tåget.
Tågvärden får då en period där denne inte utför sina normala tågvårdsupp-
gifter ("uppehållstid").

Twisten gäller om tågvårdar på Öresundstågen har rätt till obekvämtidstil-
lägg (ob-ersättning) enligt § 10 Mom. 1 för sådan "uppehållstid" som äger
rum på obekväm tid och inte utgör obetald tid enligt § 6 Mom. 9:1 (den
omtvistade tiden).

Yrkanden m.m.

Seko har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Transdev att

1. till Leif Hansson betala ob-ersättning med 63 575 kr,
2. till Anny Munoz Hughes betala ob-ersättning med 21 373 kr, samt
3. till Leif Hansson och Anny Munoz Hughes betala allmänt skadestånd
för kollektivavtalsbrott med 10 000 kr vardera.

Seko har vidare yrkat att Transdev ska förpliktas att betala allmänt skade-
stånd med 200 000 kr för kollektivavtalsbrott till Seko.

Seko har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 29 september 2016) och på ob-ersättningen med de belopp och från de förfalldatum som framgår av domsbilagorna 1 och 2, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. Yrkade belopp avseende ob-ersättning och ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Partsställningen

Arbetsdomstolen tar först upp frågan om partsställningen i målet.

Målet gäller tvist om kollektivavtal. I sådana mål är partsställningen i kollektivavtalet av betydelse för vem som ska vara part i rättegången. I detta fall gäller tvisten det lokala kollektivavtalet som träffats mellan Transdev och bl.a. Seko. Almega Tjänsteförbunden är inte part i det lokala kollektivavtalet och Seko riktar inte något yrkande mot Almega Tjänsteförbunden. Inte heller de omständigheterna att 10 § 1 mom. första stycket slutits med stöd av det centrala kollektivavtalets delegeringsregler, att det hämtar sitt innehåll från det centrala kollektivavtalet och att det inte avviker från det centrala kollektivavtalet innebär i sig att arbetsgivarorganisationen måste anses vara avtalspart. Inte heller vad parterna i målet anfört i övrigt innebär att arbetsgivarorganisationen ska anses vara avtalspart.

Av 4 kap. 5 § arbetstvistlagen följer därmed att Sekos talan mot Almega Tjänsteförbunden ska avvisas (se AD 2016 nr 6 och där angivna rättsfall).

Twisten

Mellan Transdev och Seko är tvistigt om tågvärdar, anställda hos bolaget med arbete på Öresundståg, har rätt till ob-ersättning enligt § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet för det som definierats som den omtvistade tiden dvs. ”uppehållstid” som äger rum på obekvämtid och inte utgör obetald tid enligt § 6 Mom. 9:1. Parterna är härvid oense om tågvärdarna under den omtvistade tiden fullgör arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet. Seko har gjort gällande att tågvärdarna fullgör arbete i bestämmelsens mening under den omtvistade tiden. Transdev har å sin sida gjort gällande att tågvärdarna inte fullgör arbete i bestämmelsens mening eftersom de varken arbetar eller står till förfogande för arbete.

Enligt Seko fullgör tågvärdarna per definition arbete, i den mening som avses i § 10 Mom. 1, under den omtvistade tiden och de står även till förfogande för arbete.

Parterna tvistar också om Leif Hansson och Anny Munoz Hughes faktiskt har arbetat eller stått till arbetsgivarens förfogande för arbete den tid som Seko yrkat ob-ersättning för.

Transdev, som tidigare betalade ob-ersättning för den omtvistade tiden, slutade göra detta från och med den 1 juni 2015. Enligt Seko har Transdev därmed brutit mot det lokala kollektivavtalet i förhållande till samtliga av Sekos medlemmar som har haft sådan tid som den omtvistade.

Arbetsdomstolen har mot denna bakgrund först att pröva om tågvärdarna på Öresundstågen fullgör arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 under den omtvistade tiden. Om Arbetsdomstolen finner att tågvärdarna inte kan anses fullgöra arbete i bestämmelsens mening, ska Arbetsdomstolen även pröva om tågvärdarna faktiskt står till förfogande för arbete under denna tid.

Fullgör tågvärdarna arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 under den omtvistade tiden?

Kollektivavtalsbakgrunden m.m.

SJ drev Öresundstrafiken fram till år 2009 då den övertogs av DSB First. Under SJ-tiden gällde en lokal anpassning av spårtrafikavtalet enligt vilken arbetstagarna fick tillgodoräkna sig all tid under kortare uppehåll som arbetstid, medan tid under längre uppehåll vanligen tillgodoräknades med en kvart per timme (de s.k. kvarttidsreglerna). I kollektivavtalet gjordes skillnad på sådan arbetstid som tillgodoräknades arbetstagaren, s.k. tillgodoräknad arbetstid, och tid då arbete fullgjordes, s.k. egentlig arbetstid.

När DSB First övertog driften av trafiken från SJ kom DSB First och bl.a. Seko i ett lokalt kollektivavtal överens om ett annat sätt att behandla ”uppehållstiden”. I det kollektivavtalet förekom inte begreppen egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. I stället infördes en bestämmelse, i avtalets § 6 Mom. 5, om att det under en arbetsperiod som mest kunde förekomma en timmes obetald tid, om det inte var fråga om en viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00 och 07.00. All övrig tid under en arbetsperiod räknades som arbetstid och för all arbetstid, oavsett om arbete utfördes eller inte, betalades lön och, förutsatt att tiden enligt kollektivavtalet var obekvä, även ob-ersättning.

I samband med att Transdev tog över driften av Öresundstrafiken från DSB First genomfördes inrangeringsförhandlingar mellan Transdev och bl.a. Seko. Vid dessa förhandlingar överenskom Transdev och bl.a. Seko om att lägga till ett antal bestämmelser till Transdevs dåvarande lokala kollektivavtal hämtade från DSB Firsts lokala kollektivavtal som endast skulle tillämpas avseende Öresundstrafiken (och inte den trafik som Transdev sedan tidigare var ansvarig för). Det var bl.a. bestämmelsen om arbetsfria uppehåll i

DSB Firsts lokala kollektivavtal, vilken infördes i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet under rubriken Tjänstgöringsfria uppehåll, Öresundståg.

I Transdevs lokala kollektivavtal finns sedan tiden före inrangeringen av Öresundstrafiken – i likhet med vad som gällde för Öresundstrafiken under SJ-tiden – begreppen egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. För övrig trafik, som Transdev är ansvarig för, finns även enligt § 6 Mom. 9 de s.k. kvarttidsreglerna enligt vilka arbetstagarna får tillgodoräkna sig full arbetstid för uppehåll om högst en timme men vanligen endast en fjärdedels arbetstid för uppehåll som är längre än en timme.

Av rubriken till § 6 Mom. 9 framgår att bestämmelsen gäller för tjänstgöringsfria uppehåll för åkande personal, dock inte för Öresundståg. För arbetstagare på Öresundståg gäller i stället § 6 Mom. 9:1. Av denna bestämmelse, vilken hämtats från och frånsett rubriken, ”Tjänstgöringsfria uppehåll, Öresundståg”, i relevanta delar har samma lydelse som § 6 Mom. 5 i DSB Firsts kollektivavtal, framgår bl.a. att det under en arbetsperiod som mest kan förekomma en timmes obetald tid och att viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00 och 07.00 är obetald. Parterna i målet är överens om att regeln innebär att arbetstagare, som utför arbete på Öresundståg, har rätt till lön för all tid under en arbetsperiod som inte är obetald enligt § 6 Mom. 9:1.

Enligt första stycket i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet ska arbetstagare som arbetar på obekvämtid, om inte annat följer av lokalt avtal, få obersättning ”för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekvämtid”. Bestämmelsen är – i likhet med motsvarande bestämmelse i DSB Firsts lokala kollektivavtal – i denna del ordagrant hämtad från spårtrafikavtalet.

Arbetstagarna på Öresundstågen fick från Transdevs övertagande av Öresundstrafiken till och med den 1 juni 2015 obersättning för den omtvistade tiden.

Frågan om gemensam partsavsikt och omständigheterna vid avtalets tillkomst

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll. Regeln om tjänstgöringsfria uppehåll på Öresundstågen infördes i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet genom en överenskommelse i protokollet från inrangeringsförhandlingarna, som under hösten 2011 och våren 2012 fördes mellan Transdev (som då hette Veolia) och bl.a. Seko. Obestämmelsen i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet har dock sitt ursprung i spårtrafikavtalet och fanns i Transdevs lokala kollektivavtal redan före inrangeringen av Öresundstrafiken.

Det har inte påståtts att de förhandlande parterna vid inrangeringsförhandlingarna diskuterade innebörden av § 6 Mom. 9:1 vad gäller rätten till obersättning under den omtvistade tiden. Såvitt framkommit gjorde de förhandlande parterna vid förhandlingarna inte heller internt några närmare överväganden vad gäller denna fråga. Parternas förhörspersoner som var med vid dessa förhandlingar, nämligen Rolf Sjöstrand som företrädde Seko samt Pierre Sandberg och Beata Hammarskiöld som företrädde Transdev, har uppgett att det lokala kollektivavtalet har den av respektive part påstådda innebörden. Deras uppgifter grundar sig dock, såvitt framkommit, huvudsakligen på deras egna uppfattningar om avtalets innebörd. Någon gemensam partsavsikt gällande innebörden av bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det aktuella avseendet har således inte framkommit.

Av utredningen framgår att såväl Transdevs (dåvarande Veolias) lokala anpassning av spårtrafikavtalet som DSB Firsts motsvarande lokala anpassning var tillgängliga vid inrangeringsförhandlingarna. Av Beata Hammarskiölds uppgifter framgår att arbetsgivarsidan hade klart för sig att arbetstagersidan hade ett avtal som i aktuellt hänseende var bättre för dem än vad Transdevs lokala kollektivavtal skulle innebära och att den regleringen ville arbetstagersidan behålla. Enligt Beata Hammarskiöld fördes det in särskilda bestämmelser i Transdevs lokala kollektivavtal för arbetstagarerna från Öresundstrafiken vid varje bestämmelse i Transdevs avtal där detsamma skulle gälla särskilda bestämmelser för dessa. Av Pierre Sandbergs uppgifter framgår att hans uppfattning var att det mottagande kollektivavtalet skulle gälla i allt som inte uttryckligen förändrades vid inrangeringsförhandlingarna. Av Rolf Sjöstrands uppgifter framgår att reglerna om obersättning inte diskuterades vid inrangeringsförhandlingarna.

I inrangeringsprotokollet intogs också texten om att förhandlingarna ”har företagits med avsikten att åstadkomma ett inrangeringsavtal som på bästa möjliga sätt tillvaratar fackföreningarnas intresse av bibehållna eller förbättrade anställningsvillkor och arbetsgivarens intresse av effektiv drift, god arbetsmiljö och fungerade arbetsformer”.

Utredningen talar för att arbetsgivarsidan känt till att det för arbetstagarerna enligt DSB Firsts lokala kollektivavtal gällt ett system för ”uppehållstid” där det utgick obersättning på visst sätt och att arbetstagersidan inte ville försämra regleringen för arbetstagarerna. Regeln om obersättning diskuterades inte särskilt vid förhandlingarna. I denna situation skulle det, som Seko anfört, ha kunnat åligga arbetsgivarsidan att klarlägga om den hade velat åstadkomma ändring i det system som gällde för obersättning för de arbetstagarerna som skulle gå över till Transdev (dåvarande Veolia). Med tanke på hur förhandlingarna gick till, det vill säga att de förhandlande parterna skrev in de speciella reglerna för de övertagna arbetstagarerna i Transdevs lokala

avtal i de fall de ville åstadkomma en förändring i förhållande till vad som gällt för arbetstagarna i Öresundstrafiken talar det, enligt Arbetsdomstolens mening, för Sekos uppfattning i tolkningsfrågan.

Fråga är dock vilka slutsatser som kan dras av själva avtalstexten, dess historik och systematik.

Avtalstextens ordalydelse, tidigare lydelse och systematik

Enligt första stycket i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet ska arbetstagare som arbetar på obekväm tid, om inte annat följer av lokalt avtal, få obersättning ”för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid”. Parterna är överens om att den omtvistade tiden utgör ordinarie arbetstid. För rätt till obersättning enligt § 10 Mom. 1 krävs dock enligt ordalydelsen även att arbete *fullgörs*. Frågan är då om tågvårdar på Öresundstågen kan anses fullgöra arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 under den omtvistade tiden.

Bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet finns under rubriken ”[t]jänstgöringsfria uppehåll, Öresundståg”. Där anges vidare att ”[u]nder en arbetsperiod kan som mest förekomma 1 timmes obetald tid” samt att ”[v]iloperiod på bortastation mellan kl. 22.00-07.00 är obetald”.

Seko har gjort gällande att regeln i § 6 Mom. 9:1 innebär att den omtvistade tiden är arbetstid, oavsett om arbetstagarna under uppehållet utför sina normala tågvårdsuppgifter eller inte, och att all arbetstid per definition, i det lokala kollektivavtalets bemärkelse, är att anse som fullgjort arbete, som under obekväm tid berättigar till obersättning enligt § 10 Mom. 1. Transdev menar å sin sida att den omtvistade tiden i det lokala kollektivavtalets mening, inte är tid då arbete fullgörs, s.k. egentlig arbetstid, utan tillgodoräknad arbetstid som inte berättigar till obersättning enligt § 10 Mom. 1.

Det är ostridigt att § 6 Mom. 9:1 innebär att för arbetstagarna på Öresundstågen är all tid under en arbetsperiod betald tid med undantag för som mest en timme obetald tid och viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00 och 07.00. Av ordalydelsen av den bestämmelsen framgår dock inte att det förhållandet, att denna tid ska vara betald, även innebär att obersättning ska betalas för sådan tid.

Bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet hämtades från DSB Firsts lokala kollektivavtal och bestämmelserna i de båda kollektivavtalen är, fränsett rubrikerna, i relevanta delar likalydande. Sådan ”uppehållstid” som blev betald på grund av begränsningen av den obetalda tiden under en arbetsperiod i DSB Firsts lokala kollektivavtal, gav vid tillämpning av det kollektivavtalet rätt till obersättning enligt § 10 Mom. 1 i samma avtal. Obersättningsregeln i DSB Firsts lokala kollektivavtal hade samma lydelse som § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet. I DSB Firsts lokala kollektivavtal var följaktligen, på samma sätt som i det lokala kollektivavtalet, full-

gjort arbete ett krav för rätt till ob-ersättning. I DSB Firsts lokala kollektivavtals mening fullgjorde således arbetstagarna på Öresundståg arbete under tid som den omtvistade. Detta talar enligt Arbetsdomstolens mening med viss styrka för att bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet ska förstås på samma sätt.

Det finns dock vissa skillnader mellan DSB First lokala kollektivavtal och det lokala kollektivavtalet. Transdev menar att dessa medför att följden av bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 om vad som är betald arbetstid inte blir densamma som för dess motsvarighet i DSB Firsts lokala kollektivavtal. Transdev har, till stöd för sin uppfattning om att arbetstagarna på Öresundstågen under den omtvistade tiden inte per definition kan anses fullgöra arbete i det lokala kollektivavtalets mening, särskilt hänvisat till orden "[t]jänstgöringsfria uppehåll" i rubriken i § 6 Mom. 9:1 och till definitionen av begreppet arbetstid i § 6 Mom. 2.

Enligt Arbetsdomstolens mening får visserligen, såsom Transdev anført, orden "tjänstgöringsfria uppehåll" i rubrikerna i § 6 Mom. 9:1 i allmänt språkbruk anses betyda uppehåll under vilka tjänstgöring inte sker, eller med andra ord uppehåll då något arbete inte fullgörs. Det framgår dock inte av bestämmelsen om rubriken beskriver "uppehållstid" generellt som enligt bestämmelsen kan vara både obetald och betald, eller endast tiden som enligt § 6 Mom. 9:1 är obetald, dvs. som mest en timme under en arbetsperiod och viloperioden mellan kl. 22.00 och 07.00. Om det är det senare som avses talar det snarare för Sekos uppfattning i tolkningsfrågan. Enligt Arbetsdomstolens mening ger därmed orden "tjänstgöringsfria uppehåll" ingen närmare ledning för frågan om arbetstagarna ska anses fullgöra arbete med rätt till ob-ersättning.

Av arbetstidsdefinitionen i § 6 Mom. 2 § i det lokala kollektivavtalet framgår följande. "Med arbetstid förstås egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. Egentlig arbetstid är tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter. Tillgodoräknad arbetstid är tid som inte är egentlig arbetstid men likväl tillgodoräknas helt eller delvis som arbetstid".

Transdev menar att arbetstagarna på Öresundstågen inte utför arbete för arbetsgivarens räkning under "uppehållstid" och att denna tid därför är "tillgodoräknad arbetstid" i den mån uppehållet överstiger 30 minuter. Enligt Transdev ger tillgodoräknad arbetstid inte rätt till ob-ersättning enligt § 10 Mom. 1 och har till stöd för denna ståndpunkt särskilt pekat på att det i andra lokala anpassningar av spårtrafikavtalet, t.ex. SJ:s och Green Cargos kollektivavtal, finns en undantagsregel till ob-ersättningsregeln som föreskriver att fulltidsvärderat "tjänstgöringsfritt uppehåll" ska likställas med arbete i ob-bestämmelsens mening. Tillgodoräknad arbetstid skulle därmed motsatsvis inte vara att likställa med arbete vid frånvaro av en sådan bestämmelse.

Seko har häremot gjort gällande att arbetstidsdefinitionen i § 6 Mom. 2 inte gäller för arbetstagarna på Öresundståg eller att definitionen i vart fall saknar betydelse för dem. Till stöd för detta har Seko anfört att uppdelningen av arbetstiden i egentlig och tillgodoräknad har betydelse endast vid tillämpning av de s.k. kvarttidsreglerna i § 6 Mom. 9, vilka gäller för den övriga trafiken som Transdev är ansvarig för och inte för Öresundstågen. För arbetstagarna på Öresundståg finns i stället, enligt Seko, på grund av regleringen i § 6 Mom. 9:1 endast arbetstid (som är betald tid) och obetald tid.

Av ordalydelsen framgår inte att definitionen av begreppet arbetstid § 6 Mom. 2 inte gäller även för Öresundstrafiken. Med hänsyn till att det lokala kollektivavtalet enligt § 1 gäller för ”Veolia Transport/Division Tåg” och att det avseende vissa bestämmelser i avtalet särskilt anges att dessa inte gäller för Öresundståg är det enligt Arbetsdomstolens mening svårt att förstå avtalet på något annat sätt än att arbetstidsdefinitionen gäller även för Öresundstrafiken. Som Seko påpekat finns det dock inte någon uttrycklig koppling i det lokala kollektivavtalet mellan den omtvistade tiden (enligt § 6 Mom. 9:1) och begreppet tillgodoräknad arbetstid i § 6 Mom. 2. En sådan koppling finns däremot avseende ”uppehållstid” som räknas som arbetstid enligt de s.k. kvarttidsreglerna i § 6 Mom. 9. Av § 6 Mom. 9 framgår nämligen uttryckligen att arbetstagare får ”tillgodoräkna arbetstid för tjänstföringsfritt uppehåll” på visst sätt. Metoderna för att reglera ”uppehållstiden” i § 6 Mom. 9 respektive § 6 Mom. 9:1 är dessutom helt olika. § 6 Mom. 9 anger i vilken mån arbetstagarna får tillgodoräkna sig ett tjänstgöringsfritt uppehåll som arbetstid medan § 6 Mom. 9:1 endast anger en begränsning för den obetalda tiden under en arbetsperiod. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det därför närmare till hands att, som Seko påstått, uppfatta det lokala kollektivavtalet som att det i detta avseende finns två olika arbetstidssystem, ett för Öresundstrafiken där ”uppehållstiden”, på samma sätt som gällde enligt DSB Firsts-kollektivavtal, antingen är arbetstid eller obetald tid och ett för den övriga trafik som Transdev driver där denna tid i den mån den får tillgodoräknas som arbetstid är s.k. tillgodoräknad arbetstid.

Mot denna bakgrund talar enligt Arbetsdomstolens mening övervägande skäl för att § 6 Mom. 9:1 innebär att tid som den omtvistade, på samma sätt som enligt § 10 Mom. 1 i DSB First kollektivavtal även i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalets mening, får anses utgöra fullgjort arbete som berättigar till ob-ersättning under obekvämtid.

Efterföljande omständigheter

Transdev har emellertid gjort gällande att parterna vid senare förhandlingar har diskuterat och enats om att definitionerna i § 6 i det lokala kollektivavtalet, bl.a. definitionerna om tillgodoräknad och egentlig arbetstid, gäller även för arbetstagarna på Öresundståg. Detta har Seko bestritt.

Utredningen i denna del består huvudsakligen av ett förhandlingsprotokoll från en lokal förhandling den 23 juli 2012 mellan Transdev på ena sidan och Seko och ST på den andra sidan. Av protokollet framgår bl.a. följande.

(...)

2.

SEKO och ST anser att Veolia tolkar kollektivavtalet felaktigt på ett antal punkter och har dessutom några ytterligare synpunkter på tillämpningar. I protokollet nedan gås varje punkt igenom var för sig med båda sidors uppfattning och eventuella gemensamma beslut:

1. (...)

Parterna **enades** därför om att så fort den beställningen är gjord, så ska man sätta sig och göra en gemensam avstämning av antalet arvodister i enlighet med mom. 7 i arvodistavtalet, kollektivavtalets bilaga 2.

2. Arbetsperiodens längd, § 6 mom 7:1:

Spread enligt avtalet: Det maximala antalet timmar i en arbetsperiod är 11/8 timmar, oavsett om det är egentlig eller tillgodoräknad arbetstid. Facken var inte medvetna om att reglerna i Veolias ursprungliga tågavtal innebar något annat än det man förhandlade i inrangeringen och anser inte att de reglerna därför gäller Öresundståg.

Veolias uppfattning är att inrangeringsförhandlingen tog sin utgångspunkt i Veolias befintliga tågavtal och att parterna förhandlade om tillägg och ändringar. Detta framkommer av inrangeringsprotokollet enligt nedan:

“Nedanstående överenskommelse innebär att parternas gemensamma syn på hur Veolias mottagande kollektivavtal har utvecklats i syfte att anpassas till Öresundstrafikens särskilda förutsättningar.

Veolias arbetstidsbestämmelser i § 6 gäller med följande ändringar och tillägg.”

Det innebär att reglerna i Veolias ursprungliga tågavtal om egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid gäller även Öresundståg.

(...)

Transdev har gjort gällande det av sista stycket i punkten 2.2 i förhandlingsprotokollet framgår att parterna enades om att reglerna om egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid gäller även för Öresundståg. Seko har pekat på att det av det aktuella stycket inte framgår att parterna enades i frågan vilket det gör avseende en annan fråga i punkten 2.1.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det inte tillräckligt tydligt av protokollet att Seko står bakom uttalandet om att egentlig och tillgodoräknad arbetstid gäller även för Öresundståg. Det framstår snarare som

om det är Transdevs (Veolias) uppfattning som nedtecknats i det aktuella stycket. Den övriga utredningen ger inte heller stöd för att parterna enats på det sätt som Transdev påstått, varken vid förhandlingen den 23 juli 2012 eller vid något annat tillfälle. Det finns därför inte anledning för Arbetsdomstolen att gå närmare in på om och hur en sådan eventuell efterkommande enighet kan ha för betydelse för det lokala kollektivavtalets innehåll eller tolkning.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen gör bedömningen att med beaktande av kollektivavtalsbakgrunden, vad som förekommit vid inrangeringsförhandlingarna och avtalstexten i dess helhet bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 ska tolkas i enlighet med vad Seko gjort gällande. Arbetstagarna på Öresundståg får därmed anses fullgöra arbete i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalets mening under sådan tid som den omtvistade. Arbetstagarna på Öresundstågen har därför enligt § 10 Mom. 1 rätt till ob-ersättning för den omtvistade tiden, förutsatt att denna äger rum på obekvämtid och enligt § 6 Mom. 9:1 inte är obetald tid.

Vid denna bedömning finns inte skäl att pröva om arbetstagarna faktiskt också stått till förfogande för arbete under den omtvistade tiden.

Ob-ersättning och allmänt skadestånd

Av Arbetsdomstolens ställningstagande följer att Transdev brutit mot § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet när det inte betalat ob-ersättning till Leif Hansson och Anny Munoz Hughes för den omtvistade tiden. Transdev är därför skyldigt att betala ob-ersättning till Leif Hansson och Anny Munoz Hughes för de tider som Seko gjort gällande. Beloppen är inte tvistiga.

Transdev har således brutit mot det lokala kollektivavtalet och är därför, enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen, även skyldigt att betala allmänt skadestånd till arbetstagarna och till Seko. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att bolaget ska åläggas att betala 75 000 kr till Seko och 10 000 kr vardera till Leif Hansson och Anny Munoz Hughes. Om yrkad ränta råder inte tvist.

Rättegångskostnader

Vid den angivna utgången har Transdev förlorat målet och ska därför ersätta Seko för dess rättegångskostnader till den del de varit skäligen för att tillvarata Sekos rätt.

Seko har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 667 962 kr, varav 500 990 kr för ombudsarvode, 8 066 kr för tidspillan, 335 kr för utlägg, 127 348 kr för mervärdesskatt och 31 223 kr avseende logi- och resekostnader för förhörspersoner inklusive mervärdesskatt. Seko har uppgett att yrkat ombudsarvode avser arbete i 210,5 timmar och att det i princip endast är

kostnaden för förberedande arbete inför huvudförhandlingen och genomförandet av denna, som avser två ombuds arbete.

Transdev, som ifrågasatt nödvändigheten av att Seko företräts av två ombud, har vitsordat 345 000 kr, exklusive mervärdesskatt, som skälig ersättning för ombudsarvode och i övrigt vitsordat yrkade belopp.

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att Seko får vara skäligen tillgodosett med 400 000 kr avseende ombudsarvode. Övriga ersättningar är vitsordade och ska därför betalas.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Seko, Service- och kommunikationsfackets talan mot Almega Tjänsteförbunden.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Transdev Sverige AB att
 - a) till Leif Hansson betala ob-ersättning med 63 575 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på de belopp (under rubriken yrkande) och från de datum (under rubriken förfallodag) som framgår av domsbilaga 1 (uteslutes här) till dess betalning sker, samt
 - b) till Anny Munoz Hughes betala ob-ersättning med 21 373 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på de belopp (under rubriken yrkande) och från de datum (under rubriken förfallodag) som framgår av domsbilaga 2 (uteslutes här) till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Transdev Sverige AB att till Leif Hansson och Anny Munoz Hughes betala allmänt skadestånd med 10 000 kr vardera, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 29 september 2016 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Transdev Sverige AB att till Seko, Service- och kommunikationsfacket betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 29 september 2016 till dess betalning sker.
4. Transdev Sverige AB ska ersätta Seko, Service- och kommunikationsfacket för dess rättegångskostnad med 541 724 kr, varav 400 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Folke K. Larsson, Karl Olof Stenvist, Ulrika Egerlid Schotte, Ronny Wenngren, Gerald Lindberg.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Peter Edin