

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JUNI 2020

junirapporten innehåller följande domar

- AD 2020 nr 33, som handlar om kollektivavtalstolkning – ordalydelseprincipen, s 1
- AD 2020 nr 34, som handlar om skenavtal om anställning och tillämplig lag, s 7
- AD 2020 nr 35, som handlar om avvisande av talan, behörig domstol och tillämplig lag, s 15
- AD 2020 nr 38, som handlar om uppsägningstid i provanställningsavtal, s 21
- AD 2020 nr 39, som handlar om rätt till lön och uppsägningslön, s 25
- AD 2020 nr 40, som handlar om begreppet stridsåtgärd, s 31
- AD 2020 nr 41, som handlar om medgiven talan avseende ogiltigförklaring av uppsägning, s 47

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen juni 2020

1. AD 2020 nr 32

Tredskodom

2. AD 2020 nr 33

Fallet, som handlar om kollektivavtalstolkning – ordalydelseprincipen, refereras ingående på vita blad

3. AD 2020 nr 34

Fallet, som handlar om skenavtal om anställning och tillämplig lag, refereras ingående på vita blad

4. AD 2020 nr 35

Fallet, som handlar om avvisande av talan, behörig domstol och tillämplig lag, refereras ingående på vita blad

5. AD 2020 nr 36

Tredskodom

6. AD 2020 nr 37

Tredskodom

7. AD 2020 nr 38

Fallet, som handlar om uppsägningstid i provanställningsavtal, refereras ingående på vita blad

8. AD 2020 nr 39

Fallet, som handlar om rätt till lön och uppsägningslön, refereras ingående på vita blad

9. AD 2020 nr 40

Fallet, som handlar om begreppet stridsåtgärd, refereras ingående på vita blad

10. AD 2020 nr 41

Fallet, som handlar om medgiven talan avseende ogiltigförklaring av uppsägning, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-06-10
Stockholm

Dom nr 33/20
Mål nr A 103/19

KÄRANDE

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Annett Olofsson och Marie Nordström, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Arbetsgivarföreningen KFO, Box 16355, 103 26 Stockholm
2. Coop Logistik AB, 556710-2453, 171 88 Solna
Ombud: chefsjuristen Sven Rosqvist, Arbetsgivarföreningen KFO, Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) och Handelsanställdas förbund (förbundet) har träffat ett kollektivavtal avseende lager- och terminalpersonal samt chaufförer (kollektivavtalet).

Coop Logistik AB (bolaget), som är medlem i KFO och därmed bundet av kollektivavtalet, bedriver verksamhet med distribution, logistik och transporter och står för varuförsörjningen till samtliga Coop-butiker i Sverige. Vid bolaget fanns tidigare en lokal överenskommelse från 2007 mellan bolaget och förbundets klubb vid bolagets terminal i Västerås om ackord för expeditionsarbete vid den terminalen. Under våren 2018 sade klubben upp den lokala överenskommelsen, varefter det följde en period med prolongering och försök med utprovning av en ny lönomodell. Sedan alla överenskommelser om ackord med klubben löpt ut införde bolaget, från och med den 11 mars 2019, ensidigt en lönomodell som förbundet har beskrivit som ackord och som arbetsgivarparterna har beskrivit som ett erbjudande om individuell prestationsbaserad lön. Lönens storlek enligt den nya lönomodellen bestäms av samma parametrar som tidigare hade betydelse enligt överenskommelsen om ackord.

Twist har uppkommit om bolaget genom att ensidigt och utan överenskommelse med klubben införa den ovannämnda lönomodellen vid bolagets terminal i Västerås har brutit mot kollektivavtalet.

I § 8 i kollektivavtalet, om löner, föreskrivs att arbetstagarna ska avlönas med tidlön. Den paragrafen innehåller bl.a. bestämmelser om minimilön och under vilka förutsättningar tillägg ska betalas.

Kollektivavtalet innehåller även, i dess lydelse för perioden 1 april 2017–31 mars 2020, bl.a. följande bestämmelse.

§ 9 Ackord/Premielön

Mom 1 Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om ackord/premielön.

Anmärkning

Om de lokala parterna inte träffat överenskommelse angående upphörande/förhandling av ett ackordssystem gäller det genomsnittliga utfallet av ackordet under de tre senaste månaderna till dess att den centrala förhandlingen avslutats.

Mom 2 Beräkning av ackord/premielön

Vid ackord/premielön baserade på arbetsstudier ska ackorden/premielönen beräknas så att den vid normal ackordstakt överstiger förtjänsten för anställda berättigade till slutlön enligt minimilönstabellen.

Mom 3 Ackords/premielön, anställda under 20 år

Anställda under 20 år erhåller lön enligt följande tabell:

Ålder	Procent
16 år	82,2
17 år	87,2
18 år	94,0
19 år	98,2
+ 6 mån	100,0

Tabellen gäller inte anställda med individuell prestationslön.

[...]

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 500 000 kr, jämte

ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 20 september 2019) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet och anført att bolaget inte brutit mot kollektivavtalet. För det fall att Arbetsdomstolen ändå skulle finna att bolaget brutit mot kollektivavtalet, har arbetsgivarparterna vitsordat ett allmänt skadestånd om 200 000 kr som skäligt i och för sig. Vidare har sättet att beräkna ränta vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Bolaget har från och med den 11 mars 2019 ensidigt infört ackord, eller, som arbetsgivarparterna uttryckt det, erbjudit individuell prestationsbaserad lön, för 240 arbetstagare vid terminalen i Västerås. Parterna tvistar om det strider mot kollektivavtalet att en arbetsgivare ensidigt, dvs. utan att de lokala parterna träffat en överenskommelse om det, inför eller erbjuder arbetstagarna ackord eller individuell prestationsbaserad lön. Förbundet anser att så är fallet, medan arbetsgivarparterna är av motsatt uppfattning.

Parterna är överens om att kollektivavtalet är ett minimilöneavtal som tillåter att arbetsgivaren betalar arbetstagarna mera än kollektivavtalets minimilöner, inklusive tillägg.

Kollektivavtalets innebörd

Frågan om gemensam partsavsikt

Kollektivavtalet bygger sedan gammalt på tidlön, jämte olika tillägg. Det har sedan 1955 funnits bestämmelser om ackord i kollektivavtalet.

Av 1955 års kollektivavtal framgick att överenskommelse om ackord kunde träffas mellan arbetsgivaren och den eller de arbetare som utför arbetet. Genom 1960 års kollektivavtal ersattes den bestämmelsen av en bestämmelse om att "[d]e lokala parterna kan genom fri förhandling träffa överenskommelse om ackord". Samtidigt infördes bestämmelser om hur ackorden skulle räknas när de sätts efter tids- och metodstudier. I det omtvistade 2017 års kollektivavtal anges att "[d]e lokala parterna kan träffa överenskommelse om ackord/premielön". Därjämte finns det bestämmelser om bl.a. hur ackorden/premielönen ska beräknas när de baseras på arbetsstudier.

De som förhandlade om 1955 och 1960 års kollektivavtal har inte kunnat höras. Inte heller har någon annan utredning lagts fram om vad som förekom i samband med förhandlingarna inför att dessa kollektivavtal träffades. Det har vidare inte förts någon bevisning om vad som förekom i samband med att de omtvistade bestämmelserna i 2017 års kollektivavtal formulerades. Någon gemensam partsavsikt har därmed inte kunnat utrönas.

Tidigare lokala överenskommelser

Det har inte framkommit att någon kollektivavtalspart uttryckligen eller genom sitt handlande har accepterat kollektivavtalsmotpartens uppfattning. Parterna är överens om att det är vanligt att de lokala parterna träffar lokala överenskommelser om ackord. I enlighet med vad som uttalats i AD 2011 nr 82 anser Arbetsdomstolen dock att det inte redan av detta förhållande går att dra den slutsatsen att kollektivavtalet innebär att det krävs att de lokala parterna har träffat en överenskommelse om ackord för att arbetstagare ska få avlönas med ackord.

Avtalshistoriken och avtalstexten i sig

Enligt Arbetsdomstolens mening är utredningsläget därmed sådant att Arbetsdomstolen är hänvisad till att bedöma kollektivavtalstexten som sådan, dvs. §§ 8 och 9 i kollektivavtalet, med beaktande av avtalshistoriken.

Arbetsgivarparterna har framhållit att det av ordalydelsen bara framgår vad de lokala parterna ”kan” göra i fråga om ackord, inte att arbetsgivaren är förbjuden att ensidigt erbjuda ackord. Det är i och för sig riktigt. Redan det förhållandet att kollektivavtalsparterna tagit in bestämmelser i kollektivavtalet om ackord/premielön och angett att det är de lokala parterna som kan träffa överenskommelse om detta talar å andra sidan i detta fall, enligt Arbetsdomstolens mening, för att frågan om när arbetsgivaren får erbjuda ackord reglerats uttömmande i kollektivavtalet. Bestämmelsen om att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om ackord ersatte nämligen en bestämmelse om att det var arbetsgivaren och arbetstagarna som kunde träffa en sådan överenskommelse. Det är svårt att se att syftet med det kan ha varit annat än att klargöra att det krävs att de lokala parterna har träffat en överenskommelse om ackord för att arbetsgivaren ska få avlöna arbetstagarna med ackord. Hade kollektivavtalsparterna velat att arbetsgivaren fortfarande skulle få träffa överenskommelse med arbetstagarna om ackord, eller ensidigt erbjuda ackord, borde de rimligen inte ha tagit bort bestämmelsen om den möjligheten. Härtill kommer att det samtidigt i kollektivavtalet togs in regler om hur ackorden ska beräknas, som uppenbarligen avser att skydda arbetstagarna mot alltför låg förtjänst vid ackordsarbete.

Att det i 2017 års kollektivavtal på ett ställe står ”individuell prestationslön” ger enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig någon ledning för bedömningen av frågan om ett införande av den löneformen kräver en överenskommelse mellan de lokala parterna eller inte.

Arbetsdomstolens sammantagna bedömning är, med beaktande av den aktuella kollektivavtalstextens framväxt och ordalydelse, att kollektivavtalet innebär att arbetsgivaren inte utan att de lokala parterna träffat en överenskommelse om ackord får införa eller erbjuda ackord.

Slutsats och skadestånd

Med den bedömning Arbetsdomstolen gjort står det klart att bolaget brutit mot kollektivavtalet på det sätt förbundet påstått när det ensidigt erbjudit, och därmed infört, individuell prestationsbaserad lön.

Förbundet har yrkat en halv miljon kronor i allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrottet och arbetsgivarparterna har vitsordat 200 000 kr. Enligt Arbetsdomstolens mening bör det allmänna skadeståndet bestämmas till det belopp arbetsgivarparterna vitsordat.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat och bör därmed, med hälften vardera, ersätta förbundets rättegångskostnader i den utsträckning de är vitsordade eller skäligen. Förbundet har yrkat ersättning med sammanlagt 360 858 kr, varav 284 483 kr avser ombudsarvode exklusive moms för 114 timmars arbete. Arbetsgivarparterna har vitsordat ett ombudsarvode om 200 000 kr plus moms och övriga yrkade kostnader. Arbetsdomstolen anser, med hänsyn till målets omfattning och beskaffenhet, att ett ombudsarvode om 200 000 kr plus moms skäligen varit tillräckligt för att ta till vara förbundets rätt. Enligt lag ska ränta betalas på rättegångskostnadsersättningen.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Coop Logistik AB att till Handelsanställdas förbund betala allmänt skadestånd med 200 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 september 2019 till dess betalning sker.
2. Arbetsgivarföreningen KFO och Coop Logistik AB ska med hälften vardera ersätta Handelsanställdas förbund för rättegångskostnader med 255 254 kr, varav 200 000 kr avser ombudsarvode exklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Håkan Lundquist, Per Ewaldsson, Ari Kirvesniemi, Gabriella Forssell, Carina Lindberg och Peter Winstén.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-06-17

Dom nr 34/20
Mål nr B 5/20

KLAGANDE

Rörsvets i Sverige AB, 556735-4278, Sättrahöjden 24 A, 806 34 Gävle
Ombud: advokaten Thomas Öberg, Advokat Thomas Öberg KB, Box 975,
801 33 Gävle

MOTPART

Timo Lipsanen, 610630-2877, Kustroddaregatan 2, 414 51 Göteborg

SAKEN

lönefordran

ÖVERKLAGAD DOM

Gävle tingsrätts dom den 19 december 2019 i mål nr T 490-19

Tingsrättens dom, se bilaga uteslutes här.

Bakgrund

Rörsvets i Sverige AB (Rörsvets) anlätades som underentreprenör till bolaget Goodtech för att under sommaren 2018 utföra svetsning av rörskarvar till ett reningsverk i Kristiansand i Norge. Den ursprungliga beställaren var Kristiansands kommun.

Rörsvets rekryterade för uppdraget Timo Lipsanen som lagbas samt därutöver ett antal svetsare. Enligt Rörsvets kom bolaget och Timo Lipsanen muntligen överens om att Timo Lipsanen skulle vara anställd så länge projektet varade och att han skulle ha en lön om 240 SEK i timmen, vilket skulle inkludera allt såsom traktamente, övertids- och semesterersättning.

När arbetet på reningsverket inleddes krävde Kristiansands kommun att arbetstagarna skulle ha vissa anställningsvillkor och att dessa skulle framgå av skriftliga anställningsavtal. Om kravet inte uppfylldes skulle arbetstagarna inte släppas in på arbetsplatsen. Mellan Rörsvets och Timo Lipsanen upprättades ett skriftligt anställningsavtal som undertecknades av båda parter.

Anställningsavtalet är skrivet på norska och anger bl.a. följande. Det är fråga om en tidsbegränsad anställning med tillträde den 6 juni 2018. Anställningens förväntade varaktighet var till den 25 augusti 2018. Veckoarbetstiden var 50 timmar och lönen 197,75 NOK. Semestersättning var 13 procent. Vidare angavs vissa belopp för övertidsersättning och traktamente. Det angavs också att anställningsförhållandet regleras av Teknikavtalet IF Metall. Väsentligen likartade anställningsavtal upprättades för övriga arbetstagare.

Den 25 juni 2018 hävde Kristiansands kommun avtalet med Goodtech. Till följd härav lämnade Timo Lipsanen och övriga arbetstagare samma dag arbetsplatsen i Kristiansand. Timo Lipsanen har därefter inte utfört något arbete för Rörsvets.

Rörsvets har betalat Timo Lipsanen 32 520 SEK, inklusive innehållen preliminärskatt, vilket motsvarar ersättning för arbete fram till och med den 25 juni 2018 med den lön bolaget menar att parterna varit överens om muntligen.

Parterna synes vara ense om att 1 NOK ska anses motsvara 1,06 SEK.

Timo Lipsanen yrkade vid tingsrätten att Rörsvets skulle förpliktas att betala 166 766 SEK till honom, avseende lön, traktamente, övertids- och semesterersättning. Yrkandet utgick i huvudsak från att han haft rätt till lön och ersättningar enligt det skriftliga avtalet för tiden 6 juni–25 augusti 2018.

Rörsvets bestred yrkandet i dess helhet och anförde i huvudsak att det skriftliga avtalet inte kunde göras gällande eftersom det upprättats för skens skull samt att Timo Lipsanen i vart fall inte har rätt till lön och ersättningar för tiden efter den 25 juni 2018, eftersom han då inte stått till förfogande för arbete.

Tingsrätten förpliktade Rörsvets att till Timo Lipsanen betala 159 136 kr.

Yrkanden i Arbetsdomstolen m.m.

Rörsvets har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, helt ska avslå Timo Lipsanens talan och tillerkänna bolaget ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten. Rörsvets har begärt ersättning för rättegångskostnader även i Arbetsdomstolen.

Timo Lipsanen har motsatt sig att tingsrättens dom ändras.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling.

Grunder för talan

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma omständigheter och bevisning som vid tingsrätten. Rörsvets har dock uppgett att bolaget rätteligen redan vid tingsrätten anförde följande. Om domstolen skulle komma fram till att det skriftliga anställningsavtalet ska gälla mellan parterna, medger bolaget att Timo Lipsanen har rätt till lön och traktamente för de 18 dagar som han arbetade i Norge under perioden 5–25 juni. Han har dock inte rätt till lön för tiden därefter, eftersom han har avvikit från arbetet och inte stått till bolagets förfogande. Rörsvets hade kunnat erbjuda honom annat arbete. Timo Lipsanen har inte heller rätt till traktamente för tiden därefter, eftersom han då inte har arbetat utanför den vanliga verksamhetsorten. Om domstolen skulle finna att Timo Lipsanen har rätt till lön och traktamente för alla de 61 arbetsdagar som han har angett, så godtar Rörsvets de belopp som tingsrätten har kommit fram till avseende lön och traktamente. Semesterersättningen stämmer däremot inte utan ska rätteligen uppgå till 13 procent av utgående lön, utan hänsyn till traktamente.

Timo Lipsanen har i och för sig inte invänt mot Rörsvets redogörelse för hur bolaget förde sin talan vid tingsrätten.

Domskäl

Frågorna i målet

I och med att tvisten rör arbete i Norge måste Arbetsdomstolen först ta ställning till vilket lands lag som är tillämplig i målet. Därefter kommer Arbetsdomstolen att pröva om parterna är bundna av det skriftliga anställningsavtalet samt om, och i vilken utsträckning, Timo Lipsanen har rätt till lön, övertidsersättning, traktamente och semestersättning. Slutligen kommer domstolen ta ställning till Rörsvets yrkande om rättegångskostnader.

Tillämplig lag

Rörsvets och Timo Lipsanen kom överens om att Timo Lipsanen skulle arbeta i Norge under en kortare tid, vilket han också gjorde. Timo Lipsanen har således vid fullgörande av avtalet vanligtvis utfört arbete i Norge. Mot detta ska följande beaktas. Både Rörsvets och Timo Lipsanen har hemvist i Sverige. Av utredningen framgår att Timo Lipsanen tidigare varit anställd hos Rörsvets för att arbeta med projekt i Sverige. Det skriftliga anställningsavtalet, som visserligen är upprättat på norska i Norge, är utformat med utgångspunkten att svensk rätt är tillämplig, bl.a. genom att hänvisa till teknikavtalet för IF Metall. Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att de samlade omständigheterna är sådana att anställningsavtalet har närmast

anknytning till Sverige och att svensk rätt därför är tillämplig. Se artikel 8 förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

Är parterna bundna av det skriftliga anställningsavtalet?

Rättsliga utgångspunkter

Vid införandet av avtalslagen ansågs det, även utan någon uttrycklig lagregel, självklart att parter inte är bundna av en avtalshandling som de i fullt samförstånd upprättat för skens skull. Däremot infördes i avtalslagen, till skydd för tredje man, en bestämmelse om att den som i god tro förvärvat ett skuldebrev, kontrakt eller annan skriftlig handling som upprättats för skens skull, utan hinder därav kan göra gällande den fordran eller rättighet som framgår av handlingen. Se 34 § avtalslagen och NJA II 1915 s. 264 ff.

I 6 c § anställningsskyddslagen finns en bestämmelse om att arbetsgivaren ska lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen, t.ex. om löneförmåner och om slutdag för tidsbegränsade anställningar. Bestämmelsen genomför EU:s s.k. upplysningsdirektiv (direktiv 91/533/EEG) som syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden. Enligt EU-domstolens praxis bör skriftlig information som arbetsgivaren lämnat om väsentliga uppgifter i anställningsavtalet innebära en presumtion för uppgifternas riktighet som är jämförbar med den som i den nationella rättsordningen gäller för en liknande handling. Arbetsgivaren ska dock ha möjlighet åberopa motbevisning. Se Kampelmann, C-253/96, EU:C:1997:585 och numera direktivet (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Utgångspunkten är att ett av båda parter på ett korrekt sätt underskrivet anställningsavtal motsvarar vad parterna har kommit överens om (se t.ex. AD 2012 nr 34). Det ankommer alltså på Rörsvets att bevisa att parterna i fullt samförstånd har upprättat det skriftliga anställningsavtalet för skens skull och att det därför inte gäller mellan parterna.

Arbetsdomstolens bedömning

I målet är utrett att skälet till att det skriftliga anställningsavtalet upprättades var att Kristiansands kommun krävde att de som arbetade vid ombyggnationen av reningsverket skulle ha vissa anställningsvillkor och att villkoren skulle vara skriftliga. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att anta annat än att Timo Lipsanen var väl införstådd med detta. Frågan är emellertid om Rörsvets och Timo Lipsanen varit överens om att det skriftliga avtalet inte skulle tillämpas dem emellan.

Av utredningen framgår att Timo Lipsanen efterfrågat ett klargörande av vilka villkor som skulle gälla för arbetet. Det har vidare framkommit att Timo Lipsanen tidigare varit anställd av Rörsvets och att parterna normalt kommit överens om villkoren för arbetet muntligen. Juha Vatunen,

Thomas Holmkvist och David Eilersen har alla berättat att Rörsvets anställda var införstådda med att det var de villkor parterna kommit överens om muntligen som gällde för arbetet i Kristiansand. Någon närmare beskrivning av hur detta kommunicerats med Timo Lipsanen har dock ingen av dem lämnat. Det har inte heller lagts fram någon annan bevisning kring detta. Mot denna bakgrund delar Arbetsdomstolen tingsrättens bedömning att utredningen inte visar att Rörsvets företrädare gjort klart för Timo Lipsanen att det skriftliga avtalet inte skulle tillämpas mellan dem, och än mindre att Timo Lipsanen samtyckt till detta. Detta innebär alltså att det skriftliga avtalet ska tillämpas.

Lön och övertidsersättning

Av bl.a. ingivet lönebesked framgår att Timo Lipsanen fram till och med den 25 juni 2018 arbetat 135,5 timmar. Utredningen ger inte stöd för att han arbetat mer än så eller att de arbetade timmarna innefattar någon övertid. Han har därför, i enlighet med vad Rörsvets vitsordat, för denna tid rätt till lön motsvarande 28 403 SEK.

När det gäller tiden efter den 25 juni 2018 har Timo Lipsanen gjort gällande att det skriftliga anställningsavtalet innebar att anställningen pågick till och med den 25 augusti 2018 och att han stått till förfogande för arbete fram till dess. Rörsvets har mot Timo Lipsanens påstående invänt att han avvikit från arbetet och att han inte under den tiden stod till förfogande för arbete.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Efter att Kristiansands kommun hävt avtalet har det inte funnits något arbete i Kristiansand som Timo Lipsanen eller övriga svetsare kunnat utföra. Timo Lipsanen har i samband med detta haft kontakt med sin chef och förklarat att de skulle återvända hem, vilket chefen accepterat. Han har inte ombetts inställa sig på något annat ställe eller på något annat sätt utföra arbete för bolaget. Arbetsdomstolen instämmer mot denna bakgrund i tingsrättens bedömning att Timo Lipsanen har stått till förfogande för arbete för tiden efter den 25 juni 2018, dvs. till och med den 25 augusti, och att han därför har rätt till lön även för denna tid. Arbetsdomstolen instämmer även i tingsrättens bedömning att formerna för hur Timo Lipsanen lämnade arbetsplatsen i Kristianstad saknar betydelse för frågan om han har rätt till lön för tiden efter den 25 juni 2020.

Timo Lipsanen har yrkat lön för åtta timmar per dag och övertidsersättning för två timmar per dag. Detta måste förstås som att han har gjort gällande att den ordinarie arbetstiden var åtta timmar per dag. Eftersom Timo Lipsanen överhuvudtaget inte arbetat, instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens bedömning att han inte har rätt till någon övertidsersättning. Timo Lipsanen har för tiden efter den 25 juni 2018 rätt till lön motsvarande arbete under 40 timmar per vecka, vilket i enlighet med Rörsvets vitsordande uppgår till 75 461 SEK.

Timo Lipsanen har således rätt till lön med sammanlagt 103 864 SEK.

Traktamente

Traktamente uppfattas normalt som en kostnadsersättning som betalas för ökade levnadskostnader vid resor i arbetet. Traktamentet anges i det skriftliga avtalet till 823 kronor per dag, vilket enligt Skatteverkets allmänna råd för 2018 motsvarar det s.k. skattefria traktamentet för arbete i Norge. Det måste därför antas att det traktamente som anges i det skriftliga anställningsavtalet utgör en kostnadsersättning. Timo Lipsanen har därför rätt till traktamente för de 18 dagar han arbetade i Kristiansand, men inte för tiden efter den 25 juni 2018, eftersom han då inte gjort några resor i arbetet. Han har därför, i enlighet med Rörsvets vitsordande, rätt till traktamente med 15 703 SEK.

Semesterersättning

Timo Lipsanen har enligt det skriftliga anställningsavtalet rätt till semesterersättning med 13 procent. Semesterersättningen ska beräknas på den intjänade lönen. Enligt 24 § semesterlagen ska vid beräkning av semesterlön hänsyn inte tas till förmån av fri bostad eller till en löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader. Som framgått har annat inte framkommit än att traktamentet är avsett att vara en kostnadsersättning och det är därmed inte semesterlönegrundande.

Timo Lipsanen har alltså rätt till semesterersättning med 13 procent av den intjänade lönen, dvs. med 13 502 SEK.

Arbetsdomstolens slutsatser

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att Timo Lipsanen har rätt till 133 069 SEK, varav 103 864 SEK avser lön, 15 703 SEK avser traktamente och 13 502 SEK avser semesterersättning. Från detta belopp ska avdrag göras för de 32 520 SEK som Rörsvets redan betalat. Rörsvets ska således förpliktas att till Timo Lipsanen betala 100 549 SEK. Tingsrättens domslut ska ändras i enlighet härmed.

Rättegångskostnader

Det är enbart Rörsvets som yrkat ersättning för rättegångskostnader i såväl tingsrätten som här i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen ställningstagande innebär att parterna ömsom vunnit och ömsom förlorat i sådan omfattning att Rörsvets inte har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader. Rörsvets yrkade om ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen ska därför avslås.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktas Rörsvets i Sverige AB att till Timo Lipsanen betala 100 549 kr.

2. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen Rörsvets i Sverige AB:s yrkande om ersättning för rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Anna Middelman, Per Ewaldsson, Maria Möller, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Klara Hedlund

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2020-06-17
Stockholm

Beslut nr 35/20
Mål nr B 18/20

KLAGANDE

Magnus Perming, 820914-7878. Övre Kustvägen 122, 276 36 Borrby
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

MOTPART

Bygg & Hantverk Limited, 8317537, Carpenter Court 1 Maple Road, SK7 2
DH Bramhall, Stockport, Cheshire, United Kingdom
Ombud: jur.kand. Rainer Jussila-Långström, Gruvbacken 10, 241 75 Stehag

SAKEN

avvisning av talan

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Ystads tingsrätts beslut den 18 februari 2020 i mål nr T 2306-18

Tingsrättens beslut, se bilaga (uteslutes här).

Frågan i Arbetsdomstolen

Frågan i Arbetsdomstolen är om en talan mot ett bolag som registrerats i England enligt engelsk rätt och avregistrerats enligt en bestämmelse i den engelska aktiebolagslagen, ska avvisas.

Bakgrund

Bygg & Hantverk Limited (bolaget) var registrerat enligt engelsk rätt och hade sitt säte i England. Bolaget bildades 2012. Olle Jönsson, som är bosatt i Sverige, ägde samtliga aktier i bolaget och var dess ställföreträdare (director).

Magnus Perming tillsvidareanställdes hos bolaget i juni 2017 och utförde arbete för bolagets räkning i Sverige. Bolaget sade upp honom på grund av personliga skäl i december samma år.

Magnus Perming ansökte den 24 augusti 2018 om stämning mot bolaget. Efter justering av talan har han yrkat att bolaget ska förpliktas att betala lön samt allmänt och ekonomiskt skadestånd till honom. Som grund för skadeståndsyrkandena har han huvudsakligen angett att han sagts upp utan att det funnits saklig grund för uppsägning.

Bolaget bestred talan och angav att det hade funnits saklig grund för uppsägning samt att bolaget var nedlagt.

I juni 2019 – efter skriftväxling och att muntlig förberedelse hållits – yrkade bolaget att talan skulle avvisas eftersom bolaget hade upplösts och därför saknade rättskapacitet.

Av en handling från the Companies House framgår att bolaget hade upplösts (was dissolved) den 30 oktober 2018.

Tingsrätten beslutade att avvisa Magnus Permings talan.

Yrkanden m.m.

Magnus Perming har yrkat att Arbetsdomstolen, med upphävande av tingsrättens beslut, ska avslå avvisningsyrkandet och återförvisa målet till tingsrätten för handläggning samt befria honom från skyldigheten att betala bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har bestritt ändring.

Magnus Perming har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

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

Arbetsdomstolen har, enligt 35 kap. 2 § andra stycket rättegångsbalken, berett parterna tillfälle att yttra sig och inkomma med bevisning om innehållet i engelsk rätt.

Skäl

Svensk domstols behörighet att pröva tvisten

Svensk domstols behörighet på privaträttens område regleras i främst den s.k. Bryssel I-förordningen, se förordning (EU) nr 1215/2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område. Förordningen är bindande för EU:s medlemsstater, inklusive Förenade kungariket (jfr ingressen stycke 40).

Magnus Permings yrkanden om lön och skadestånd avser ett civilrättsligt anspråk grundat på ett anställningsavtal. Tvisten är därmed en sådan tvist på privaträttens område som faller inom Bryssel I-förordningens tillämpningsområde (se artikel 1).

Huvudregeln är att talan mot den som har hemvist i en medlemsstat ska väckas vid domstol i den medlemsstaten (se artikel 4.1). Ett bolag eller en annan juridisk person anses ha hemvist i orten för dess stadgeenliga säte,

huvudkontor eller huvudsakliga verksamhet. Med stadgeenligt säte avses i Förenade kungariket ”registered office” om sådant finns (se artikel 63). Bolaget var registrerat i Förenade kungariket.

Talan får dock i vissa fall väckas vid domstol i en annan medlemsstat än där svaranden har sitt hemvist. Talan mot en arbetsgivare får t.ex. väckas vid domstolen för den ort där eller varifrån arbetstagaren utför eller senast utförde sitt arbete (se artikel 21.1 b).

Twisten avser ett anställningsavtal och Magnus Perming utförde vanligtvis sitt arbete i Sverige. Svensk domstol är därför behörig att pröva tvisten.

Lagval

Frågor om tillämplig lag (lagval) på avtalsförpliktelser regleras främst i den s.k. Rom I-förordningen, se förordningen (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

Magnus Permings anspråk på lön och skadestånd avser en avtalsförpliktelse grundad på ett anställningsavtal. Det är alltså fråga om en avtalsförpliktelse på privaträttens område (se artikel 1.1). Det har inte framkommit att parterna avtalat om lagval (se artikel. 8.1 och 3). Eftersom arbetet vanligtvis utfördes i Sverige ska anställningsavtalet vara underkastat svensk rätt (se artikel 8.2).

Svensk rätt utgör alltså avtalsstatut enligt Rom I-förordningen, dvs. det lands lag som avtalet ska vara underkastat. Avtalsstatutet omfattar emellertid inte alla rättsliga frågor som kan uppkomma vid prövning av ett civilrättsligt anspråk. Rom I-förordningen är t.ex. inte tillämplig på frågor ”som underkastas lagreglerna om bolag, föreningar och andra juridiska personer, såsom frågor om deras upprättande genom registrering eller på annat sätt, deras rättskapacitet, interna organisation eller upplösning [...]” (se artikel 1 f).

Artikel 1 f i Rom I-förordningen innebär att juridiska personers rättskapacitet inte regleras av förordningen. Förordningen innehåller alltså ingen reglering av lagval beträffande juridiska personers rättskapacitet.

Enligt oskrivna svenska internationella privaträttsliga regler anses att frågor om juridiska personers rättskapacitet ska avgöras av bolagets personalstatut, dvs. den rättsordning enligt vilken rättspersonligheten uppstår. Det finns en diskussion om en juridisk persons personalstatut ska vara det land där den juridiska personen har registrerats eller det land där det har sitt säte, se Bogdan, Svensk internationell privaträtt, 8 uppl. 2014, s. 143 f. och 148 f. och även NJA 2008 s. 660.

Bolaget var både registrerat och hade sitt säte i England. Den slutsats som måste dras av detta är att engelsk rätt ska tillämpas på frågan om bolaget efter att det avregistrerats har rättskapacitet att svara i domstol när anspråk görs gällande mot bolaget.

Innebörden av engelsk rätt

Det hittills sagda leder till slutsatsen att frågan om bolaget kan uppträda som part i målet ska avgöras enligt engelsk rätt. Med ledning av den kunskap och den utredning om innebörden av engelsk rätt som domstolen har tillgänglig kan följande sägas.

Avregistrering av bolaget har skett enligt section 1003 i 2006 års Companies Act, s.k. voluntary striking off. Enligt denna bestämmelse kan ett bolag avregistreras på ansökan av dess ställföreträdare eller en majoritet av aktieägarna, om vissa förutsättningar är uppfyllda (se section 1003–1005). Frågan om avregistrering ska offentliggöras på visst sätt och avregistrering får inte ske förrän efter utgången av två månader från publiceringen. Ett beslut om avregistrering ska därefter publiceras och i och med den publiceringen är bolaget upplöst (dissolved), se section 1003 (5).

Efter att bolaget har blivit avfört ur registret tillfaller dess tillgångar ”the Crown, or to the Duchy of Lancaster or to the Duke of Cornwall for the time being” (se section 1012).

Av den utredning som Arbetsdomstolen har tillgänglig framgår inte i övrigt vilken rättsverkan det har att bolaget avregistreras genom voluntary striking off. Det mest näraliggande synes dock vara att bolaget inte kan vara part i något rättsligt förfarande, se Lehrberg, I aktiebolagens skymningsland, 1990, s. 63. Av section 1029 i the Companies Act framgår dock att det är möjligt att ansöka hos domstol om återregistrering (”restoration to the register”) av ett bolag som avregistrerats genom voluntary striking off. Denna möjlighet finns för bl.a. den som anser sig ha ett avtalsförhållande med bolaget eller rättsligt anspråk på bolaget, se section 1029 (2) e och f.

Enligt Arbetsdomstolens mening blir slutsatsen av det ovan anförda att ett bolag som avregistrerats genom voluntary striking off inte kan svara i domstol, men att den som anser sig ha ett krav mot det avregistrerade bolaget hos domstol kan ansöka om att bolaget åter ska registreras och att bolaget – sedan det åter registrerats – kan svara i domstol.

En ansökan om att bolaget åter ska registreras kan inte prövas av en svensk domstol (jfr artikel 24 Bryssel I-förordningen).

Ska Magnus Permings talan avisas?

Eftersom svensk domstol inte är behörig att pröva frågan om det finns förutsättningar att på nytt registrera bolaget bör, innan domstol tar ställning till om målet ska avvisas, Magnus Perming beredas tillfälle att uppge om han önskar begära att bolaget åter ska registreras och i så fall få möjlighet att göra det.

Dessa frågor bör lämpligen handläggas av tingsrätten. Med beaktande härav ska tingsrättens slutliga beslut undanröjas, avseende såväl beslutet om

avvisning som om rättegångskostnader, och målet återförvisas till tingsrätten för fortsatt handläggning.

Rättegångskostnader

Eftersom målet ska återförvisas till tingsrätten, ska rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen, enligt 18 kap. 15 § rättegångsbalken, prövas i samband med målet efter dess återupptagande.

Fråga om förhandsavgörande

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår klart av artikel 1 f att Rom I-förordningen inte reglerar frågan om vilket lands lag som ska tillämpas på frågan om bolaget äger rättskapacitet. Den frågan regleras alltså i nationell rätt. Frågan rör alltså inte en tolkning av fördragen eller rättsakt som beslutats av unionens institutioner och det finns därför inte skäl för Arbetsdomstolen att begära förhandsavgörande från EU-domstolen (artikel 267 FEUF).

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Med undanröjande av tingsrättens beslut återförvisar Arbetsdomstolen målet till tingsrätten för fortsatt handläggning.
2. Rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen ska prövas i samband med målet efter dess återupptagande.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Jonas Malmberg, referent, och Pontus Bromander. Enhälligt.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-06-24
Stockholm

Dom nr 38/20
Mål nr B 23/20

KLAGANDEN

Interiörprojekt i Stockholm AB, 556580-4167, c/o Kvik, Geometrivägen 7,
141 75 Kungens kurva
Ombud: advokaten Ulf Andersen, Lindskog Malmström Advokatbyrå KB,
Box 55555, 102 04 Stockholm

MOTPARTEN

Jonas Sjönvall, 820401-6235, Södermannagatan 55, 116 66 Stockholm
Ombud: jur. kand. Svante Lindbäck, AB Klarspråk, Jungmansgatan 1,
619 34 Trosa

SAKEN

fordran på lön

ÖVERKLAGAD DOM

Södertörns tingsrätts dom den 18 februari 2020 i mål nr FT 12725-19

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

Bakgrund

Jonas Sjönvall var provanställd hos Interiörprojekt i Stockholm AB (bolaget). Provanställningens längd angavs i skriftligt anställningsavtal till 2019-01-14 t.o.m. 2019-07-13, med en tillsvidareanställning fr.o.m. 2019-07-14. Under rubriken ”uppsägningstid” i anställningsavtalet, som är ett ifyllt formulär, angavs 1 månad.

Den 3 juni 2019 fick Jonas Sjönvall besked från bolaget om att provanställningen skulle upphöra med 14 dagars varsel.

Jonas Sjönvall gjorde i tingsrätten gällande att han var berättigad till lön för perioden den 16–30 juni 2019, eftersom han enligt anställningsavtalet hade rätt till en månads uppsägningstid.

Bolaget bestred talan och anförde att eftersom bolaget avbrutit provanställningen med beaktande av varseltiden enligt 31 § anställningsskyddslagen gällde ingen uppsägningstid.

Tingsrätten fann att Jonas Sjönvall hade rätt till en månads uppsägningstid och konstaterade därvid att anställningsavtalet angav en månads uppsägningstid

samt att det inte särskilt angavs att det endast gällde vid en tillsvidareanställning. Tingsrätten ansåg vidare att eventuella oklarheter i anställningsavtalet skulle gå utöver arbetsgivaren, eftersom denne hade utformat avtalet. Tingsrätten förpliktade därför bolaget att betala det av Jonas Sjönvall yrkade lönebeloppet jämte ersättning för rättegångskostnader.

Yrkanden i Arbetsdomstolen

Bolaget har, som det får förstås, yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå Jonas Sjönvalls talan och befria bolaget från skyldigheten att betala hans rättegångskostnader vid tingsrätten.

Jonas Sjönvall har motsatt sig att tingsrättens dom ändras och yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och bevisning som vid tingsrätten samt utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

Domskäl

Twisten i Arbetsdomstolen

Det är ostridigt att Jonas Sjönvall provanställdes med en provotid om sex månader under perioden den 14 januari–13 juli 2019 och att bolaget den 3 juni 2019 lämnade besked om att avbryta provanställningen med 14 dagars varsel. I anställningsavtalet anges uppsägningstiden till en månad.

Frågan i Arbetsdomstolen är om parterna har avtalat om att det ska krävas en månads uppsägningstid för att avsluta provanställningen. Är så fallet, har Jonas Sjönvall rätt till ersättning motsvarande lön för perioden den 16–30 juni 2019, annars inte.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 6 § anställningsskyddslagen får avtal om tidsbegränsade provanställningar ingå om provotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång. Avvikelse från bestämmelsen kan göras enligt 2 § samma lag, som bl.a. föreskriver att ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt anställningsskyddslagen.

En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska enligt 31 § anställningsskyddslagen underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

En provanställning kan således enligt anställningsskyddslagen avslutas med ett besked från endera parten i anställningsförhållandet antingen i förtid eller vid provotidens utgång. Om det är arbetsgivaren som avslutar provanställningen, ska denne i båda fallen lämna underrättelse om det tilltänkta avslutandet två veckor i förväg. För att avsluta en provanställning krävs således inte någon uppsägning, och någon uppsägningstid behöver inte iakttas.

Ett avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare om att det krävs en uppsägning och iakttagande av en uppsägningstid om en månad för att avsluta en provanställning är giltigt åtminstone när det gäller arbetsgivarens avslutande av provanställningen, eftersom det inte upphäver eller inskränker utan utvidgar arbetstagarens rättigheter i förhållande till vad anställningsskyddslagen föreskriver (jämför AD 2003 nr 115).

Syftet med en provanställning är att den, om ingen av parterna avslutar den under provotiden, ska övergå i en tillsvidareanställning. En tillsvidareanställning kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid (4 § anställningsskyddslagen). Det är möjligt att avtala om en längre uppsägningstid, eller en kortare uppsägningstid för arbetstagaren, än vad som föreskrivs i anställningsskyddslagen. Det kan mot den bakgrunden finnas skäl att i ett anställningsavtal om en anställning som inleds med en provanställning reglera hur lång uppsägningstiden ska vara. Det förhållande att det i ett avtal om provanställning anges en viss uppsägningstid talar därför inte i sig för att parterna avsett att avtala bort möjligheten att enligt anställningsskyddslagen avsluta provanställningen, utan uppsägning och uppsägningstid, genom ett besked.

Har parterna avtalat om att det ska krävas en månads uppsägningstid för att avsluta provanställningen?

I anställningsavtalet – ett ifyllt formulär –anges att anställningen är en tidsbegränsad provanställning. Att parterna i anställningsavtalet angett att uppsägningstiden är en månad ger enligt Arbetsdomstolens mening inte stöd för att parterna har avsett att avtala bort bolagets möjlighet att avsluta provanställningen genom ett besked, utan uppsägningstid. Inte heller i övrigt finns någon utredning som talar för att parterna avsett att andra villkor än anställningsskyddslagens skulle gälla för provanställningen.

Till skillnad från tingsrätten finner alltså Arbetsdomstolen att parterna inte avtalat om en månads uppsägningstid för att avsluta provanställningen. Jonas Sjönvall har därmed inte rätt till ytterligare ersättning.

Slutsats och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömning innebär att Jonas Sjönvalls talan ska avslås och att tingsrättens dom ska ändras i enlighet därmed.

Vid denna utgång är Jonas Sjönvall tappande part i både tingsrätten och Arbetsdomstolen. Bolaget har inte yrkat ersättning för rättegångskostnader i vare sig tingsrätten eller Arbetsdomstolen.

Tingsrättens beslut om att bolaget ska ersätta Jonas Sjönvalls rättegångskostnader i tingsrätten ska därför upphävas, och hans yrkande om ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen ska avslås.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut punkten 1 avslår Arbetsdomstolen Jonas Sjönvalls talan.
2. Arbetsdomstolen upphäver tingsrättens domslut punkten 2 om ersättning för rättegångskostnader.
3. Jonas Sjönvalls yrkande om ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen avslås.

Ledamöter: Sören Öman, Dag Ekman, Joanna Román, Karl Olof Stenqvist, Cathrin Dalmo, Gerald Lindberg och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-06-24
Stockholm

Dom nr 39/20
Mål nr B 84/19

KLAGANDE

SHS Gruppen AB, 556987-3713, Ulvsundavägen 108 A, 168 67, Bromma
Ombud: advokaten Bernt Sandström, B Sandström Advokatbyrå AB,
Box 5873, 102 40 Stockholm

MOTPART

Rick Wentli, 740124-1893, Parkvägen 7, 790 15 Sundborn
Ombud: advokaten Mikaela Kassmyr, Holmbergs Advokatbyrå AB, Box 78,
191 21 Sollentuna

SAKEN

fordran på lön m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Solna tingsrätts dom den 24 juni 2019 i mål nr T 10098-18

Tingsrättens dom, se bilaga. (uteslutes här)

Yrkanden m.m.

SHS Gruppen AB (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom ska avslå Rick Wentlis vid tingsrätten förda talan och förplikta Rick Wentli att till bolaget utge ersättning för dess rättegångskostnad vid tingsrätten.

Rick Wentli har bestritt ändring. Han har i Arbetsdomstolen justerat sitt vid tingsrätten framställda anspråk på lön till att avse dels förfallen lön om 14 000 kr för tiden från och med den 1 januari 2018 till och med den 2 februari 2018, dels uppsägningslön om 28 000 kr för tiden från och med den 3 februari 2018 till och med den 2 april 2018.

På Arbetsdomstolens fråga har Rick Wentli uppgett att, för det fall Arbetsdomstolen skulle anse att han hade en anställning som omfattades av anställningsskyddslagen, han godtar ändring av tingsrättens dom på så sätt att det belopp som bolaget ska betala till honom sätts ned till 36 360 kr, varav

- 14 000 kr avser förfallen lön för tiden från och med den 1 januari 2018 till och med den 2 februari 2018,
- 14 000 kr i uppsägningslön för tiden från och med den 3 februari 2018 till och med den 2 mars 2018,
- 3 360 kr i semesterersättning, och

- 5 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen.

Bolaget har inte vitsordat något belopp men vitsordat sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och bevisning som vid tingsrätten samt utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten med nedanstående ändringar och tillägg.

Rick Wentli

Han var anställd som projektledare hos bolaget från och med den 1 mars 2017 till och med den 2 februari 2018. Han var även ordförande i bolagets styrelse sedan den 26 maj 2016. Under perioden från och med den 26 maj 2016 till den 1 mars 2017 var han dock inte anställd hos bolaget. Han var tillsvidareanställd med en avtalad månadslön om 14 000 kr. Han har enligt lag rätt till semesterersättning med 12 procent på den lönen.

Hans arbetsuppgifter bestod i att leda byggprojekt och att delta i den dagliga verksamheten. Han var alltså en aktiv styrelseledamot och det stämmer, som bolaget anför, att han får anses ha haft en företagsledande ställning. Han torde därför vara undantagen från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

Den 2 februari 2018 blev han med omedelbar verkan avsatt som styrelseordförande och utestängd från såväl bolagets lokaler som verksamhet. Bolagets agerande – att utestänga honom från arbetsplatsen – innebär att bolaget skiljde honom från hans anställning. Eftersom anställningsskyddslagen inte torde vara tillämplig, har bolaget visserligen haft rätt att avsluta hans anställning, men gjort detta på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden.

Han har inte gjort sig skyldig till några oegentligheter mot bolaget. Han har därför haft rätt till skälig uppsägningstid. Det fanns inte någon avtalad uppsägningstid. Yrkandet om uppsägningslön grundar sig i stället på vad som enligt branschpraxis anses utgöra en skälig uppsägningstid i de fall där ingen uppsägningstid avtalats. Två månader faller väl inom ramen för vad som anses utgöra skälig uppsägningstid enligt branschpraxis. Bolaget är därmed skyldigt att betala uppsägningslön för den tiden.

Om anställningsskyddslagen skulle vara tillämplig, är det riktigt att han endast har rätt till en månads uppsägningstid.

Bolaget

Det fanns aldrig ett anställningsförhållande mellan Rick Wentli och bolaget. Rick Wentli var enbart styrelseordförande för bolaget. Parterna hade en informell överenskommelse om att Rick Wentli, i egenskap av styrelseordförande, hade rätt att ta ut visst arvode. Det var dock inte fråga om lön. Det var inte heller fråga om ett arvode med ett fast belopp. Beloppet varierade beroende på styrelsearbetets omfattning.

Rick Wentli utförde för bolagets räkning, utöver sitt styrelseuppdrag, enbart administrativa uppgifter, såsom att ordna fram personal till olika projekt, och ekonomiska uppgifter, såsom att ställa ut och betala fakturor. Rick Wentli var inte projektledare hos bolaget. Det är möjligt att han lett något mindre projekt, t.ex. badrumsrenovering. Det gjorde han i så fall genom sitt eget företag såsom underentreprenör till bolaget.

Rick Wentli hade firmateckningsrätt och i den egenskapen gjorde han sig skyldig till ekonomiska oegentligheter mot bolaget under den tid han var styrelseordförande. Samarbetet mellan honom och bolaget avbröts därför och han avsattes från styrelsen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det förelåg ett anställningsförhållande mellan Rick Wentli och bolaget, som Rick Wentli påstått, är bolaget inte skyldigt att betala lön för tiden den 1 januari – 2 februari 2018 eftersom Rick Wentli inte utförde arbete i sådan omfattning att han har rätt till lön.

Rick Wentli hade en företagsledande ställning hos bolaget. Om domstolen skulle finna att han var anställd hos bolaget, var hans anställning undantagen från anställningsskyddslagens tillämpningsområde. Under alla förhållanden hade bolaget rätt att omedelbart avsluta Rick Wentlis anställning, eftersom det fanns skäl för att omedelbart skilja honom från anställningen på grund av de ekonomiska oegentligheter som han hade gjort sig skyldig till mot bolaget. Rick Wentli har därför inte rätt till uppsägningslön oavsett om hans anställning omfattas av anställningsskyddslagen eller inte.

Mot bakgrund av de begränsade arbetsuppgifter som Rick Wentli utförde hos bolaget, har han i vart fall inte rätt till längre uppsägningsperiod än en månad – en månad – han skulle ha haft rätt till enligt anställningsskyddslagen.

Domskäl

Twisten

Parterna är oense om Rick Wentli var anställd hos bolaget. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det förelåg ett anställningsförhållande, tvistar parterna huvudsakligen om Rick Wentli har haft rätt till lön i januari 2019 och i så fall till vilket belopp samt om Rick Wentli haft rätt till uppsägningslön

eller om bolaget haft rätt att omedelbart avsluta hans anställning, dvs. utan uppsägningstid och uppsägningslön. Om domstolen skulle finna att Rick Wentli haft rätt till uppsägningstid, är parterna oense om hur lång uppsägningstid han i så fall skulle ha haft. Fråga är också om anställningsskyddslagen är tillämplig på hans anställning.

Var Rick Wentli anställd hos bolaget

När det gäller frågan om Rick Wentli var anställd hos bolaget, gör Arbetsdomstolen inte någon annan bedömning än den som tingsrätten har gjort. Arbetsdomstolen finner således att Rick Wentli var anställd hos bolaget som han påstått.

Har Rick Wentli rätt till lön och i så fall med vilket belopp?

Rick Wentli har gjort gällande att hans månadslön var 14 000 kr och att han har rätt till lön från och med den 1 januari 2018 till och med den 2 februari 2018.

Enligt bolaget har Rick Wentli inte rätt till lön eftersom han inte utförde arbete i sådan omfattning att han skulle ha rätt till lön den aktuella tiden. När det gäller beloppets storlek har bolaget gjort gällande att den ersättning som tidigare utgått till Rick Wentli inte varit ersättning med ett fast belopp utan att det varit varierande belopp beroende på styrelsearbetets omfattning.

Rick Wentli har till stöd för att han avtalat med bolaget om en månadslön om 14 000 kr åberopat förhör med Yauheni Saprunou och lönebesked för sju månader under år 2017.

Yauheni Saprunou har i förhör uppgett följande. Vid ett tillfälle frågade han Rick Wentli hur mycket denne tjänade och fick till svar 14 000 kr i månaden. Han betvivlade det eftersom det var ett så lågt belopp. Rick Wentli tog då fram ett avtal som han visade honom. Det var ett vanligt anställningskontrakt där siffran fanns med. Det var undertecknat.

I lönebesked år 2017 för Rick Wentli har för varje ”löneperiod” angetts ”månadslön” enligt följande. För april med 17 257 kr, för maj med 14 018 kr, för juni 13 991 kr, för juli med 13 991 kr, för augusti med 14 018 kr, för november med 14 018 kr och för december med 13 991 kr.

Av utredningen framgår inget annat än att Rick Wentli utfört arbete – och fått lön – för den tid han varit anställd, med undantag för den nu omtvistade tiden, dvs. den 1 januari – 2 februari 2018. Bolaget synes inte göra gällande att Rick Wentli överhuvudtaget inte skulle ha utfört arbete för bolaget. Det bolaget anför är endast att Rick Wentli inte har utfört arbete i sådan utsträckning att han har rätt till yrkad lön den aktuella månaden. Enligt Arbetsdomstolens mening är bolagets påstående i denna del så oprecist och allmänt hållet att Rick Wentli får anses ha visat att han har rätt till lön även för den aktuella tiden.

Genom Yauheni Saprunous uppgifter och lönebeskeden finner Arbetsdomstolen utrett att månadslönen uppgick till i vart fall 14 000 kr. Rick Wentli har därmed rätt till yrkat belopp i denna del.

Har Rick Wentli rätt till uppsägningslön?

Bolaget har gjort gällande att Rick Wentli hade en företagsledande ställning och därför inte omfattades av anställningsskyddslagen. Enligt Rick Wentli är det riktigt att han får anses ha haft en företagsledande ställning och därför torde vara undantagen från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

Tvingande lagstiftning har i allmänhet den verkan att, om den som lagen vill skydda avstår från sin rätt, avståendet är ogiltigt under förutsättning att det tar sikte på framtiden. När det gäller rättigheter som har aktualiserats torde, enligt förarbetena till anställningsskyddslagen, normalt gälla att arbetstägaren kan avstå från sina rättigheter (prop. 1973:129, s. 193). Arbetsdomstolen godtar parternas ståndpunkt att anställningsskyddslagen inte är tillämplig på Rick Wentlis anställning.

Rick Wentli har vid den bedömningen gjort gällande att han i enlighet med branschpraxis har rätt till uppsägningslön för en skälig uppsägningstid om två månader.

Bolaget har invänt att uppsägningslön överhuvudtaget inte ska utgå, eftersom bolaget haft rätt att omedelbart avsluta Rick Wentlis anställning på grund av att han gjort sig skyldig till ekonomiska oegentligheter mot bolaget.

Rick Wentli har förnekat att han skulle ha gjort sig skyldig till något sådant som bolaget lagt honom till last.

Bolagets ställföreträdare Igor Boyko och Adam Czulinski har uppgett att Rick Wentli har lurat bolaget på 3,5 miljoner kronor genom oriktiga utbetalningar. Detta har Rick Wentli bestämt förnekat. Bolaget har inte presenterat någon bevisning som stöder Igor Boykos och Adam Czulinskis påståenden. Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget därmed inte visat att Rick Wentli gjort sig skyldig till oegentligheter mot bolaget som bolaget påstått.

Arbetsdomstolens bedömning innebär att bolaget inte har haft rätt att utan beaktande av skälig uppsägningstid avsluta Rick Wentlis anställning. Enligt bolaget har Rick Wentli inte haft rätt till längre uppsägningstid än den månad – en månad – han skulle ha haft rätt till enligt anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen anser att två månader, som Rick Wentli hävdar, får anses vara en skälig uppsägningstid i detta fall.

Har Rick Wentli rätt till semesterersättning och skadestånd?

När det gäller yrkandet om semesterersättning och skadestånd för brott mot semesterlagen gör Arbetsdomstolen inte någon annan bedömning än den som tingsrätten har gjort.

Slutsatser och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömningar innebär att tingsrättens domslut i sak ska fastställas. Det saknas, enligt Arbetsdomstolens mening, skäl att ändra vad tingsrätten förordnat i fråga om rättegångskostnaderna där. Tingsrättens domslut ska därför även i den delen fastställas.

Bolaget har förlorat målet i Arbetsdomstolen och ska därför ersätta Rick Wentli för hans rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har vitsordat omfattningen av nedlagd tid för ombudet. Arbetsdomstolen finner yrkat belopp skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. Arbetsdomstolen förpliktar SHS Gruppen AB att ersätta Rick Wentli för hans rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 41 250 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Karl Olof Stenqvist och Carl-Gustaf Hjort.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Simon Holm

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2020-06-24
Stockholm

Beslut nr 40/20
Mål nr A 29/20

KÄRANDE

Byggnadsfirman PME AB, 556749-5444, Perstorpsgratan 25,
235 32 Vellinge

Ombud: advokaten Richard Sahlberg och biträdande juristen Erik Jagbrant,
Foyen Advokatfirma KB, Södergatan 22, 211 34 Malmö

SVARANDE

1. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 802000-4936, 106 32 Stockholm

2. Byggnads Skåne, 846000-8850, Scheelegatan 27, 212 28 Malmö

3. Byggnads Mälardalen, 817600-4177, Box 70, 751 03 Uppsala

Ombud för samtliga: förbundsjuristerna Anne Alfredson och Mattias
af Malmborg, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SAKEN

olovlig stridsåtgärd m.m., nu fråga om interimistiskt förordnande

Bakgrund

Byggnadsfirman PME AB (PME) är genom hängavtal bundet av kollektivavtal, byggavtalet, med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet). Byggnads Skåne och Byggnads Mälardalen (regionerna) är självständiga juridiska personer och medlemmar i förbundet. PME och regionerna är sinsemellan bundna av byggavtalet, inklusive dess bilaga D (den s.k. entreprenadbilagan). Uttrycket Byggnads används i det följande som en samlingsbeteckning för förbundet och regionerna.

Regionerna har den 19 februari 2020 skickat brev till kunder till PME, dvs. byggföretag som anlitat PME som underentreprenör, och begärt att dessa ska häva sina entreprenadavtal med PME.

PME har bl.a. yrkat dels att regionerna ska förpliktas att betala allmänt skadestånd till bolaget, dels att regionerna och förbundet på visst vis ska tillkännage att de inte längre vidhåller sin begäran om att berörda företag ska häva sina entreprenadkontrakt med PME. Det senare yrkandet har även framställts interimistiskt. Bolaget har sammanfattningsvis anfört att regionernas krav att PME:s kunder ska häva sina entreprenadavtal med PME utgör

en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening, att stridsåtgärden är olovlig eftersom den inte har beslutats i behörig ordning och eftersom den är avsedd att utgöra en påtryckning i en rättstvist och har ett rättsstridigt syfte,

samt att regionerna vidtagit åtgärderna utan att varsla enligt 45 § medbestämmandelagen.

Arbetsdagarparterna har bestritt PME:s talan och i korthet anfört att regionernas krav till PME:s kunder att de ska häva sina entreprenadavtal med PME inte utgör en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening, utan är en tillämpning av det förfarande som anges i bilaga D.

I detta beslut tar Arbetsdomstolen ställning till om regionerna och förbundet, för tiden till dess tvisten slutligt avgjorts, ska åläggas att på visst sätt tillkännage att de inte längre vidhåller kravet att de berörda företagen ska häva sina entreprenadavtal med PME.

Kollektivavtalsregleringen

Byggnadsavtalets bilaga D, som har rubriken Branschöverenskommelse om tillämpningsregler avseende 38–40 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), innehåller bl.a. följande.

4.6 Hävning av entreprenadavtal eller avtal om inhyrning

Om arbetsgivaren har träffat avtal med underentreprenören eller bemanningsföretaget innan berörd Byggnads region framför att det finns skäl att aktualisera veto och regionen kräver att entreprenadavtalet ska hävas, ska ärenden hänskjutas till central förhandling. Om Byggnads vid den centrala förhandlingen förklarar att de skulle ha utövat sin vetorätt om avtalet inte hade ingåtts är arbetsgivaren skyldig att på Byggnads begäran häva avtalet med omedelbar verkan.

Yrkanden m.m.

PME har yrkat att Arbetsdomstolen för tiden till dess tvisten slutligt har avgjorts (interimistiskt) ska

1. förplikta Byggnads Skåne och Byggnads Mälardalen att omedelbart skriftligen meddela samtliga mottagare av regionernas respektive brev den 19 februari 2020, med begäran om hävning av entreprenadkontrakten med PME, att denna begäran inte längre gäller, samt
2. förplikta förbundet att omedelbart skriftligen meddela på sin officiella hemsida, <https://www.byggnads.se/>, att förbundets, Byggnads Skånes och Byggnads Mälardalens begäran om hävning av entreprenadkontrakten med PME inte längre gäller samt omedelbart skriftligen meddela Byggnadsföretagen att förbundets, Byggnads Skånes och Byggnads Mälardalens begäran om hävning av entreprenadkontrakten med PME inte längre gäller.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

PME

Sammanfattning av grunderna

PME och regionerna samt förbundet är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra och därigenom råder fredsplikt.

Regionerna har den 19 februari 2020 skickat brev till PME:s kunder med begäran eller uppmaning till dessa att häva sina entreprenadkontrakt med PME.

Regionernas åtgärd syftar till att utöva påtryckning på PME i en rättstvist som avser krav från Byggnads sida bl.a. avseende skadestånd på grund av PME:s anlitande av vissa underentreprenörer. Åtgärden syftar ytterst till att begränsa PME:s verksamhet och tillfoga PME ekonomisk skada. Syftena med åtgärden är rättsstridiga.

Regionernas åtgärd utgör en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening. Stridsåtgärden pågår alltjämt, eftersom regionerna vidhåller sin begäran om hävning av kontrakten.

Enligt förbundets stadgar ska beslut om stridsåtgärder fattas av förbundets styrelse. Så har inte skett.

Regionerna har inte varslat PME och Medlingsinstitutet enligt 45 § medbestämmandelagen.

PME drabbas av skada för varje dag som Byggnads uppmaning eller begäran enligt stridsåtgärderna är gällande, varför yrkandet om interimistiskt beslut ska bifallas till säkerställande av PME:s rätt. Tillämpligt lagrum är 15 kap. 3 § rättegångsbalken.

Någon säkerhet behöver inte ställas, eftersom den yrkade åtgärden inte kan medföra någon skada för regionerna (jfr 15 kap. 6 § rättegångsbalken). I vart fall utgör det borgensåtagande som bolagets ägare gjort en tillräcklig säkerhet.

Bakgrund

PME:s verksamhet är främst inriktad på bygg- och montageentreprenader, bl.a. montage av prefabricerade element i stål och betong, stomkomplettering, fasadarbeten och takarbeten. PME tecknade 2017 hängavtal med förbundet avseende byggavtalet.

PME anlitate under 2019 bolaget Nova Ratio Sp. Z.O.O. (Nova Ratio) som underentreprenör för att utföra arbete i vissa entreprenader. Under tiden dessa arbeten pågick inledde Byggnads en utredning om bl.a. vilka lönenivåer Nova Ratio tillämpade. Till följd härav valde PME att avbryta samarbetet med Nova Ratio och att i stället anlita bolaget Agral Trade Sp. Z.O.O. (Agral Trade). Innan PME beslutade att anlita Agral Trade lämnade Byggnads Skåne sitt godkännande till detta.

Trots att PME inte längre anlitate Nova Ratio och att Byggnads Skåne godkände Agral Trade som underentreprenör, fortsatte Byggnads med en utredning av PME och Agral Trade. Byggnads gjorde bl.a. flera platsbesök hos de företag som anlitat PME som underentreprenör. Byggnads uttalade sig negativt om PME vid platsbesöken samt medialt i Sveriges Radio P4 Malmöhus. Byggnads har även uppmanat Byggföretagen (f.d. Sveriges Byggindustrier) att rekommendera sina medlemmar att inte ingå några kontrakt med PME.

PME har efterfrågat information från Byggnads om vilka uppgifter Byggnads behöver för att kunna avsluta utredningen. Byggnads har inte, trots påstötningar från PME, förklarat eller konkretiserat vilka lag- och kollektivavtalsbrott som läggs PME till last. Byggnads agerande saknar helt samband med eventuella faktiska förhållanden på viss arbetsplats utan har riktats generellt mot PME. Byggnads har inte besvarat förfrågningarna i sak, t.ex. genom att klart ange och motivera vilka krav eller önskemål de har i förhållande till PME. Organisationerna har inte gått in i en saklig diskussion med PME och har heller inte på annat sätt bidragit till en lösning av tvisten. Sedan början av december 2019 har Byggnads Skåne inte medverkat vid PME:s försök till kontakt och dialog. PME:s tidigare kontakter har i princip uteslutande skett genom en ombudsman hos Byggnads Skåne.

PME underrättade i december 2019 Byggnads om att deras agerande skadade PME och att PME avsåg att tillvarata sin rätt genom att kräva skadestånd för det fall agerandet inte ändrades.

Omständigheterna

Den 19 februari 2020 skickade Byggnads Skåne och Byggnads Mälardalen väsentligen likalydande brev till alla de kunder som anlitat PME som entreprenör inom i vart fall dessa regioner. Bland annat skickades brev till UBAB Ulricehamns Betong AB respektive Väst Bygg. I brevet till UBAB Ulricehamns Betong AB anges följande.

Hävning av entreprenadavtal

I enlighet med Byggavtalet Bilaga D punkten 4.6 begär Byggnads region Skåne härmed att entreprenaden med Byggnadsfirman PME AB [...] hävs. Begäran avser samtliga arbetsplatser i Byggnads region Skånes område, bland annat dessa: Kv Bronsältern 1 Helsingborg

Som skäl för denna begäran anges att företaget bryter mot lag och det ingångna kollektivavtalet. Dessa brott består bland annat i brott mot § 1, § 3, § 10 samt Bilaga D. Byggnadsfirman PME har även försökt dölja anlitande av underentreprenör genom att på underentreprenörens anställdas ID06-kort trycka PMEs logga, klä upp underentreprenörens anställda i kläder med PMEs logga samt låta underentreprenörens anställda ange PME som uppdragsgivare vid inskrivningen på arbetsplatsen.

I breven har alltså regionerna uppmanat företagen att häva sina entreprenadkontrakt med PME. Breven syftar till att PME ska stängas av från alla ekonomiska förbindelser med sina kunder. På grund av breven riskerar PME att förlora befintliga entreprenadkontrakt och har blivit utestängt från alla anbudsförfaranden som hade kunnat leda till nya uppdrag. Att breven har fått allvarliga konsekvenser framgår bl.a. genom att en tidigare väletablerad samarbetspartner till PME, Byggmästar'n i Skåne AB, har angett texten "Undvik!" i sitt adressregister i anslutning till PME:s uppgifter. Detta framkom i samband med ett anbud från PME i mars 2020.

Byggnads Skånes och Byggnads Mälardalens åtgärd att skicka brev till PME:s kunder och begära att dessa ska häva sina entreprenadavtal med PME utgör en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening.

Enligt förbundets stadgar ska beslut om stridsåtgärder fattas av förbundets styrelse. Förbundsstyrelsen har inte beslutat att Byggnads Skåne och Byggnads Mälardalen ska vidta åtgärden att begära att PME:s kunder ska häva sina entreprenadavtal med PME.

Det skäl som regionerna har angett för att uppmana företagen att häva sina avtal med PME är att PME, enligt regionerna, bryter mot lag och det ingångna kollektivavtalet. Breven har skickats i tidsmässigt nära samband med tvisten mellan Byggnads och PME om användandet av Nova Ratio och Agral Trade som underentreprenörer. Som framgår av breven är parterna oense i frågor om PME:s användande av underentreprenörer, liksom tolkningen och tillämpningen av de underliggande reglerna i kollektivavtal och lag. Åtgärden har vidtagits för att utöva påtryckning på PME i denna rätts tvist, i vilken Byggnads bl.a. har krävt skadestånd. Åtgärden syftar ytterst till att begränsa PME:s verksamhet och tillfoga PME ekonomisk skada. Åtgärden att skicka breven har ett rättsstridigt syfte.

Regionerna krav att PME:s kunder ska häva entreprenadavtalen med PME utgör olovliga stridsåtgärder och bryter mot fredsplikten enligt medbestämmandelagen och byggavtalet.

Regionerna har inte varslat PME eller Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i innan regionerna vidtog åtgärden.

Regionerna har med stöd av förbundet vidmakthållit stridsåtgärderna. Detta framgår av följande omständigheter. Den 7 maj 2020 höll Byggföretagen och förbundet en förhandling där förbundet vidhöll begäran om att Byggföretagens medlemsföretag skulle häva entreprenadavtalen med PME. Den 13 maj 2020 skickade förbundet en begäran om hävning till i vart fall Veidekke Entreprenad AB, vilket föranledde det bolaget att den 15 maj 2020 häva pågående entreprenadkontrakt med PME. Entreprenaden hade pågått i ca sex månader. Som skäl för hävningen hänvisade Veidekke till förbundets och Byggnads Skånes begäran om hävning.

Kollektivavtalsregleringen

PME och regionerna är bundna av entreprenadbilagan till byggavtalet. Bilagan är emellertid inte tillämplig i den aktuella situationen. Bilagan innebär att parterna har överenskommit om ett visst förenklat förfarande som alternativ till reglerna i 38–40 §§ medbestämmandelagen och ska uppfattas som tillämpningsregler avseende dessa lagregler. Tillämpningsreglerna måste läsas mot bakgrund av lagen.

I 38 § medbestämmandelagen anges en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren före beslut om anlitande av icke anställd arbetskraft, medan 39 och 40 §§ medbestämmandelagen ger en arbetstagarorganisation möjlighet att lämna veto mot den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden. Om vetorätten utövas får den tilltänka åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Medbestämmandelagens regler om facklig vetorätt bygger alltså på att förhandlingar påkallas och vetorätt utövas innan arbetsgivaren beslutar att anlita icke anställd arbetskraft. Brott mot reglerna medför enbart skadeståndsskyldighet.

Tillämpningsområdet för bestämmelserna i entreprenadbilagan är utökat i förhållande till lagreglerna, i så mån att avtalets regler kan tillämpas också ”vid” anlitande av i förekommande fall en underentreprenör som är bunden av byggavtalet genom hängavtal. Breven med begäran om hävning skickades dock inte ut till PME:s kunder vid eller i samband med anlitande av PME, utan under tid när entreprenadavtal redan fanns sedan en längre tid. Bestämmelserna i entreprenadbilagan är redan därför inte tillämpliga i situationen i målet. I sammanhanget ska dessutom observeras att varken 38–40 §§ eller någon annan bestämmelse i medbestämmandelagen ger en arbetstagarorganisation möjlighet att begära att ett redan ingånget entreprenadavtal ska hävas av ena parten till detta.

Av AD 1978 nr 114 framgår att vetorätten bara avser framtida förhållanden och vetorätten har konstruerats med hänsyn till intresset av att bindande entreprenadavtal fullföljs. Ett entreprenadavtal som i och för sig stred mot 38–40 §§ medbestämmandelagen ansågs av domstolen såsom fortfarande giltigt.

Med beaktande härav saknade regionerna rätt att med stöd av 38–40 §§ medbestämmandelagen kräva hävning av redan ingångna entreprenadavtal. PME har inte heller genom kollektivavtalet accepterat en sådan ingripande ordning.

Vidare måste beaktas att parterna inte ens genom kollektivavtal kan på förhand disponera över sina rättigheter och skyldigheter på sätt som innebär att medbestämmandelagens regler om fredsplikt inskränks (se 4 § medbestämmandelagen).

Rättslig argumentation

Frågan i målet är främst om regionernas åtgärder att kräva hävning av ingångna entreprenadavtal är olovliga stridsåtgärder i medbestämmandelagens mening.

Det är uppenbart att en arbetstagarorganisations begäran om hävning av gällande entreprenadavtal är jämförlig med t.ex. arbetsinställelse, blockad och bojkott, och därmed utgör en stridsåtgärd.

Byggnads uppmaningar om hävning är ägnade att helt stänga av PME från alla ekonomiska förbindelser med sina kunder. Åtgärderna är ägnade att orsaka omfattande förluster för PME och kan betyda att PME helt slås ut från marknaden. Byggnads agerande har lett till PME:s avtal hävts, men också att PME:s kunder inte vill träffa nya avtal med bolaget.

Syftet med stridsåtgärden är att utöva påtryckning mot PME för att bolaget, enligt regionerna, bryter mot lag och det ingångna kollektivavtalet. Det är definitionsmässigt fråga om en stridsåtgärd i en rättstvist (se t.ex. SOU 2018:40 s. 55 ff.). Att tillgripa en sådan åtgärd är enligt medbestämmandelagen olovligt såväl i som utanför kollektivavtalsförhållanden.

I medbestämmandelagen anges tydligt under vilka förutsättningar en stridsåtgärd får vidtas. Reglerna ger inte utrymme för ursäktliga felbedömningar. Detta gäller särskilt de regler om utökad fredsplikt som trädde i kraft 2019. Den aktuella situationen är inte svårbedömd, och det kan inte när åtgärderna vidtogs ha funnits några tvivel om att regionerna inte hade rätt att tillgripa stridsåtgärder.

Regionernas åtgärd att kräva hävning av entreprenadavtalen innebär att de uppsåtligen och grovt har åsidosatt själva kärnan i reglerna om fredsplikt, vilka är ett av fundamenten i medbestämmandelagen och den svenska ordningen med reglering genom arbetsmarknadens parter och kollektivavtal.

Åtgärderna har skett i syfte att skada PME. Regionerna har härigenom missbrukat det förtroende som lagstiftaren gett arbetsmarknadens organisationer.

Arbetsstagarparterna

Sammanfattning av grunderna

Det är riktigt att Byggnads Mälardalen och Byggnads Skåne den 19 februari 2020 har skickat brev med till företag som anlitat PME som underentreprenör och begärt att dessa ska häva sina entreprenadavtal med PME.

Regionernas åtgärder utgör inte stridsåtgärder. De syftar inte heller till att påverka PME i någon rättstvist.

Bakgrund

Byggnads Skåne och Byggnads Mälardalen (regionerna) är två av förbundets regioner. Regionerna är i förhållande till förbundet egna juridiska personer med egen ekonomi och egen styrelse. De är medlemmar i förbundet och utgör en del av förbundets lokala organisation.

Byggföretagen och förbundet träffar det från tid till annan gällande byggavtalet. Byggavtalet gäller först och främst för medlemsföretag i Byggföretagen, men är även tillämpligt på arbetsgivare som, likt PME, tecknat hängavtal med förbundet.

I byggavtalets bilaga D finns den branschöverenskommelse som kollektivavtalsparterna träffat om tillämpningsregler avseende 38–40 §§ medbestämmandelagen. Reglerna syftar till en förenklad ordning vid inhyrning av arbetskraft och anlitande av underentreprenör jämfört med de regler som följer av medbestämmandelagen. Ordningen vilar på mellan kollektivavtalsparterna gemensamma värderingar där bibehållen sund konkurrens och upprätthållande av lag och kollektivavtal har avgörande betydelse.

Tillämpningsreglerna är uppdelad i tre olika nivåer. Det gäller sålunda olika ordning för

- 1) företag som är bundna av byggavtalet genom medlemskap i Byggföretagen,
- 2) företag som är bundna av byggavtalet genom hängavtal och
- 3) övriga företag, dvs. företag som inte är bundna av byggavtalet.

PME, som är bundet av kollektivavtal i förhållande till förbundet genom hängavtal, tillhör kategori två. Reglerna för kategori två framgår av entreprenadbilagan punkten 4. Reglerna anger hur parterna i ett sådant kollektivavtalsförhållande ska uppträda i förhållande till varandra samt deras rättigheter och skyldigheter.

Entreprenadbilagan punkten 4.6 anger vad som gäller när det uppdagas att en av en arbetsgivare anlitad underentreprenör inte uppfyller kraven för att uppträda som entreprenör/bemanningsföretag. Den fackliga parten har då rätt att kräva att arbetsgivaren ska häva entreprenadavtalet med underentreprenören.

Omständigheterna

Byggnads Skåne skickade den 19 februari 2020 brev med det innehåll som PME har angivit till Wäst Bygg, Veidekke Entreprenad AB, Henrik Anderssons Byggnads, Tornstaden och Serneke Bygg AB. Byggnads Mälardalen skickade samma dag ett motsvarande brev till UBAB Ulricehamns Betong AB. Det kan inte vitsordas att brev har skickats till samtliga PME:s kontraktsmotparter ens i de aktuella regionerna.

Byggnads har agerat på det sätt som kollektivavtalsparterna i byggavtalet gemensamt har bestämt när situationen är sådan att en vetosituation föreligger med en redan anlitad entreprenör. Regionernas åtgärd att upprätta och skicka brev om hävning av entreprenadavtal i enlighet med byggavtalets regler kan därför inte ses som en stridsåtgärd.

Byggnads Skåne har påkallat tvisteförhandling med PME om kollektivavtalsbrott. Lokal förhandling påkallades hösten 2019 och pågår alltjämt. Byggnads Mälardalen har inte någon rättstvist med PME. Regionernas brev den 19 februari 2020 syftar inte till att påverka PME i någon pågående rättstvist.

Regionernas brev har inte medfört att något avtal med PME har hävts. Det bestrids att noteringen i handlingen från Byggmästar'n i Skåne AB skulle ha något samband med breven.

Det vitsordas att det är förbundsstyrelsen som ska fatta beslut om stridsåtgärder. Förbundsstyrelsen har inte fattat något beslut om att regionerna skulle skicka de aktuella breven. Regionerna har inte varslat PME eller Medlingsinstitutet enligt 45 § medbestämmandelagen innan breven skickades.

Rättslig argumentation

PME har tecknat hängavtal med förbundet och därmed accepterat den ordning som kollektivavtalsparterna i byggavtalet är överens om.

Förbundet bestrider att kollektivavtalsparterna genom byggavtalets bilaga D har inskränkt medbestämmandelagens regler om fredsplikt eller givit parterna en mer långtgående rätt till stridsåtgärder än vad som föreskrivs i medbestämmandelagen.

Bilagan reglerar hanteringen av veto vid anlitande av bemanningsföretag och entreprenör, dvs. det som regleras i 38–40 §§ medbestämmandelagen. Bakgrunden till att parterna träffat kollektivavtal om tillämpningen av reglerna om facklig vetorätt vid sådant anlitande är följande.

I Sverige finns det uppskattningsvis 100 000 byggarbetsplatser med i genomsnitt tio underentreprenörer på varje byggarbetsplats. Om samtliga dessa entreprenadförhållanden skulle bli föremål för förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen skulle det innebära närmare en miljon förhandlingar årligen. Detta skulle vara ohanterligt för såväl arbetsgivare som den fackliga parten. Därför har parterna i byggavtalet träffat kollektivavtal med regler som innebär förenklingar.

Konstruktionen i byggavtalets bilaga D innebär ett förenklat förfarande där arbetsgivaren, när den tilltänkta entreprenören eller det tilltänkta bemanningsföretaget är bundet av byggavtalet, inte måste förhandla innan beslutet om entreprenad eller inhyrning. Avtalet innebär vidare att förbundet, när en inhyrning eller entreprenad har pågått under en kortare eller längre tid, kan utnyttja sin vetorätt genom att kräva att avtalsförhållandet avbryts. Framställan om hävning enligt bilaga D punkten 4.6 sker till beställaren/det anlitande företaget. Om begäran inte efterlevs innebär det att beställaren/det anlitande företaget gör sig skyldigt till kollektivavtalsbrott. Kollektivavtalet innebär alltså inte att förbundet avsagt sig rätten till veto, men genom förfarandet är parterna överens om att förskjuta tidpunkten för vetot jämfört med vad som gäller enligt medbestämmandelagen.

I bilaga D anges i punkten 1.2 att bestämmelserna i bilagan är tillämpliga ”vid anlitande av” vissa företag. PME synes tolka orden ”vid anlitande av” så att reglerna endast är tillämpliga innan entreprenadavtalet tecknas, och att det inte längre finns någon möjlighet till veto när entreprenadavtalet pågått någon tid. Detta är en felaktig tolkning.

Skäl

Den huvudsakliga tvistefrågan

Regionerna har krävt och kräver alltjämt att vissa byggföretag ska häva sina entreprenadavtal med PME. Frågan är om det finns förutsättningar att enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken interimistiskt ålägga regionerna och förbundet att på visst sätt tillkännage att begäran om hävning inte längre gäller.

PME menar att regionernas åtgärd utgör en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening och att stridsåtgärden är olovlig, bl.a. av den skälet att den inte beslutats i behörig ordning. Arbetsdomstolen uppfattar att PME:s yrkande mot förbundet grundas på att förbundet, som självt är bundet av ett kollektivavtal, är skyldigt att försöka hindra den olovliga stridsåtgärd som regionerna vidtagit samt verka för att den upphör (se 42 § andra stycket medbestämmandelagen).

Arbetstagarparterna bestrider att regionernas åtgärd utgör en stridsåtgärd.

Den huvudsakliga tvistefrågan är om regionernas åtgärd utgör en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening. Om Arbetsdomstolen skulle finna att regionernas åtgärd är en stridsåtgärd är det ostridigt att den inte beslutats i behörig ordning. Om regionernas agerande utgör en stridsåtgärd är den i så fall redan därför olovlig enligt 41 och 42 §§ medbestämmandelagen.

Rättsliga utgångspunkter

Någon närmare definition av vad som avses med en stridsåtgärd finns inte i medbestämmandelagen eller dess förarbeten (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 403). I 41 § medbestämmandelagen talas om arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd.

Som en allmän utgångspunkt brukar framhållas att en stridsåtgärd förutsätter att en åtgärd vidtas, att denna har ett påtryckningssyfte (fackligt syfte) och att åtgärden vidtas i kollektiva former. I princip varje handling eller underlåtenhet som en part vidtar och som är av en sådan beskaffenhet att den faktiskt kan inverka på motparten, kan vara en stridsåtgärd. Det avgörande för om en åtgärd ska betecknas som en stridsåtgärd eller inte är oftast i vilket syfte åtgärden har vidtagits. Om åtgärden t.ex. syftar till att utöva påtryckning i en rättstvist, att åstadkomma ändring i gällande avtal eller påverka innehållet i avtal som ännu inte träffats, är det fråga om en stridsåtgärd (jfr 41 § medbestämmandelagen). Eftersom det är mycket lättare för en part att visa att motparten vidtagit en viss åtgärd än att bevisa vad denne har åsyftat med åtgärden i fråga, är kraven på den bevisning som behövs för att visa vilket syfte som legat bakom en åtgärd inte lika höga som när det är fråga om bevisning om att en viss åtgärd faktiskt har vidtagits (se t.ex. AD 2018 nr 14).

I rättspraxis förekommer fall där frågan varit om en arbetsgivare genom att utöva sina befogenheter enligt lag eller avtal har vidtagit en stridsåtgärd. I AD 1945 nr 47 var frågan om en arbetsgivare hade vidtagit en stridsåtgärd genom att beordra en grupp arbetstagare att arbeta utomhus och anlita andra arbetstagare, när arbetsgivaren inte var nöjd med arbetstagarnas prestationer. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren använt sin rätt att leda och fördela arbetet i syfte att vidmakthålla och öka produktionen, och inte i syfte att utöva påtryckning på arbetstagarna att godta arbetsgivarens förslag eller att hämnas på dem för att de inte efterkommit arbetsgivarens önskemål. Det var därför inte fråga om en stridsåtgärd. I AD 1959 nr 21 var arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen oense om hur en kollektivavtalsbestämmelse

skulle tolkas. Arbetsdomstolen uttalade att det förhållandet att en arbetsgivare tillämpade en avtalsbestämmelse i enlighet med sin uppfattning om avtalets innebörd inte utan vidare innebar att arbetsgivarens avtalsstridiga förfarande hade karaktären av stridsåtgärd. I *AD 1987 nr 77* var tvistigt om vilka arbetstider som gällde vid en gruva. En fråga i målet var om arbetsgivaren hade vidtagit en olovlig stridsåtgärd genom att sända hem arbetstagare som kom för att arbeta enligt sin mening i tvisten. Arbetsdomstolen uttalade att den allmänna rättsliga utgångspunkten i ett sådant fall är att det kan vara fråga om en stridsåtgärd om arbetsgivarens handlande har ett syfte som sträcker sig längre än till en tillämpning av arbetsgivarens mening i vad gäller arbetsskyldigheten som sådan. Domstolen har också uttalat att en part som är bunden av ett kollektivavtal och i god tro hävdar en viss innebörd av avtalet, inte i och för sig vidtar en olovlig stridsåtgärd, även om partens tolkning av avtalet skulle vara felaktig (se *AD 1977 nr 54*).

I *AD 1978 nr 93* beslutade en arbetsgivare, som under pågående avtalsförhandlingar utsattes för stridsåtgärder av en arbetstagarorganisation, att permittera en grupp arbetstagare. Frågan var om arbetsgivarens åtgärd var en stridsåtgärd och om arbetsgivaren brutit mot varselplikten enligt 45 § medbestämmandelagen. Enligt Arbetsdomstolens mening var det i och för sig möjligt att arbetsgivaren med permitteringen primärt syftat till att minska sina lönekostnader, men att arbetsgivaren också insett att beslutet kunde få den bieffekten att det utgjorde en påtryckning i avtalsförhandlingen. Domstolen ansåg att detta inte var tillräckligt för att en åtgärd skulle vara att betrakta som en stridsåtgärd vid tillämpning av 45 § medbestämmandelagen. Enligt Arbetsdomstolen var det vid tillämpningen av den bestämmelsen fråga om en stridsåtgärd endast om den som vidtog åtgärden därmed primärt och direkt syftade till att åstadkomma en påtryckning på motparten.

Motsvarande bedömningar har gjorts i situationer där en arbetstagarorganisation utövar en befogenhet som tillkommer parten enligt lag eller avtal. I förarbetena till medbestämmandelagen uppmärksammades att bedömningen av om en vägran att utföra visst arbete utgör en stridsåtgärd kan påverkas av regeln om s.k. tolkningsföreträdare i 34 § medbestämmandelagen. Det angavs där att om det fattas beslut om utnyttjande av tolkningsföreträdet är en arbetsvägran i enlighet med detta beslut inte en stridsåtgärd i den mån det inte finns något lag- eller avtalsstridigt syfte bakom beslutet eller arbetsvägran. Har arbetstagersidan hävdat en oriktig uppfattning i tolkningstvisten kan ansvar inträda för underlåtenhet att uppfylla en avtalsförpliktelse, men däremot inte ansvar för fredspliktsbrott. Se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 404.

I *AD 2004 nr 6* var det fråga om en arbetstagarorganisation vidtagit en stridsåtgärd genom att vid förhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen motsätta sig och därigenom hindra en arbetsgivare från att hyra in arbetskraft från vissa bemanningsföretag. Arbetsdomstolen ansåg att det inte var sannolikt att arbetstagarorganisationen fört fram sina ståndpunkter om de aktuella kollektivavtalens tillämplighet mot bättre vetande, att organisationen inte framfört sin inställning vid förhandlingarna i ond tro samt att utredningen inte gav stöd för att organisationen haft som syfte att utöva

påtryckning på motpartssidan som går längre än att hävda sin uppfattning om avtalens tillämpning. Det var därför enligt Arbetsdomstolen inte fråga om någon stridsåtgärd.

I AD 2005 nr 88 hade en arbetstagarorganisation, i enlighet med regleringen i ett kollektivavtal, skickat brev till ett bolags beställare om att organisationen inte godkände att bolaget användes som underentreprenör av dessa beställare. Enligt Arbetsdomstolen var det avgörande för om åtgärden var en olovlig stridsåtgärd om den vidtagits i syfte att utöva påtryckning på bolaget eller att hämnas på bolaget för att detta inte efterkommit avdelningens önskemål. För det fall organisationens enda syfte med breven var att efterleva gällande branschöverenskommelser var åtgärden enligt domstolen inte någon stridsåtgärd. Enligt domstolen var det inte tillräckligt för att det skulle vara fråga om en stridsåtgärd att organisationen insett att åtgärden utgjorde en påtryckning på bolaget, utan det krävdes att organisationen vidtog åtgärden med primärt och direkt syfte att åstadkomma en påtryckning på motparten (jfr AD 1978 nr 93).

De rättsfall och förarbetsuttalanden som nu redovisats synes ge uttryck för ståndpunkten att det, vid åtgärder där en part i god tro utövar en befogenhet som tillkommer parten enligt lag eller avtal, inte är tillräckligt att åtgärden i och för sig innebär en påtryckning på motparten i t.ex. en rättstvist, och att parten förstår det. För att det ska vara fråga om en stridsåtgärd krävs att åtgärden vidtagits i något annat syfte än det som är ändamålet med befogenheten.

Regler om facklig vetorätt i medbestämmandelagen och byggavtalet

I 38–40 §§ medbestämmandelagen finns bestämmelser om fackligt inflytande i situationer där arbetsgivaren avser att låta någon utföra visst arbete för dennes räkning eller i dennes verksamhet utan att vara arbetstagare hos arbetsgivaren, t.ex. genom att anlita arbetskraft genom ett bemanningsföretag. Reglerna innebär i korthet att en arbetsgivare innan denne fattar ett sådant beslut på eget initiativ ska förhandla med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation. Organisationen får under vissa omständigheter förbjuda den tilltänkta åtgärden (lägga veto) om det kan antas att åtgärden medför åsidosättande av lag eller kollektivavtal eller annars strider mot vad som är allmänt vedertaget på avtalsområdet. En arbetsgivare som inte följer vetot kan åläggas att betala allmänt skadestånd. Däremot påverkar inte vetot giltigheten av de avtal som arbetsgivaren ingår med någon annan (AD 1978 nr 114). En arbetstagarorganisation som felaktigt lagt ett veto kan åläggas skadestånd bara om vetot lagts utan fog (57 § medbestämmandelagen).

Den s.k. entreprenadbilagan, byggavtalets bilaga D, innehåller regler om tillämpning av 38–40 §§ medbestämmandelagen. Bestämmelserna i bilagan innebär vid anlitande av företag som, i likhet med PME, är bundna av byggavtalet genom hängavtal i korthet följande. Inför anlitande av en sådan underentreprenör behöver byggföretaget (arbetsgivaren) inte förhandla enligt 38 § medbestämmandelagen. I stället ska byggföretaget genomföra

vissa kontroller avseende underentreprenören, t.ex. att denne är godkänd för F-skatt. Första gången en underentreprenör anlitas ska byggföretaget informera berörd region på visst sätt. Byggföretaget ska även föra en förteckning över vilka underentreprenörer som används. Om berörd region anser att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § medbestämmandelagen, har regionen rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören från förteckningen. Om så sker ska reglerna i 38–40 §§ medbestämmandelagen tillämpas vid anlitande av den aktuella underentreprenören. Vidare framgår av punkten 4.6 att om arbetsgivaren har träffat avtal med underentreprenören innan berörd region framfört att det finns skäl att aktualisera veto, så kan regionen kräva att entreprenadavtalet ska hävas. Om så sker ska ärendet hänskjutas till central förhandling. Om förbundet vid den centrala förhandlingen förklarar att organisationen skulle ha utövat sin vetorätt om avtalet inte hade ingåtts, är arbetsgivaren skyldig att på förbundets begäran häva avtalet med omedelbar verkan.

Har regionerna vidtagit en stridsåtgärd?

Av utredningen i målet på dess nuvarande stadium framgår följande. Enligt regionerna hade det funnits skäl att aktualisera veto mot att anlita PME enligt 39 § medbestämmandelagen om inte berörda byggföretag (arbetsgivarna) redan hade träffat avtal med PME. Regionerna har under återopande av punkten 4.6 i bilaga D krävt att byggföretagen ska häva entreprenadavtalen med PME. En central förhandling har hållits mellan Byggföretagen och förbundet, och förbundet har därefter begärt att berörda byggföretag med omedelbar verkan ska häva entreprenadavtalen.

Såväl regionernas som förbundets agerande synes alltså ha följt det förfarande som anges i punkten 4.6 i bilaga D. Utredningen på dess nuvarande stadium ger inte stöd för att vare sig regionerna eller förbundet mot bättre vetande eller i ond tro har hävdats sin uppfattning att de enligt punkten 4.6 i bilaga D har rätt att agera på sätt som organisationerna gjort. Inte heller ger utredningen stöd för att deras agerande haft som syfte att utöva påtryckning på PME som går längre än att hävda arbetstagarsidans uppfattning om avtalens tillämpning.

Enligt Arbetsdomstolens mening innebär regleringen i punkten 4.6 i bilaga D inte att PME:s rättigheter eller skyldigheter enligt medbestämmandelagen upphävs eller inskränks (jfr 4 § medbestämmandelagen).

Arbetsdomstolens bedömning är därför, på målets nuvarande stadium, att regionerna inte vidtagit någon stridsåtgärd mot PME.

Med denna bedömning finns det inte skäl att bifalla PME:s yrkanden om interimistiskt förordnande. Bolagets yrkanden därom ska därför avslås.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen avslår Byggnadsfirman PME AB:s yrkanden om intermistiskt förordnande.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Håkan Lundquist, Per-Anders Edin, Ari Kirvesniemi, Cathrin Dalmo, Susanne Östh och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-06-24
Stockholm

Dom nr 41/20
Mål nr A 51/20

KÄRANDE

Vision, Box 7825, 103 97 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Caroline Bleichner, adress som förbundet

SVARANDE

Stockholms stad, 105 35 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristen Tina Nordenbrink, Sveriges kommuner och regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Yrkanden m.m.

Mellan parterna gäller kollektivavtal. Anneli Gustafsson, som är medlem i Vision, har varit anställd hos Stockholms stad.

Mellan parterna har uppkommit tvist om Anneli Gustafsson blivit uppsagd utan att det förelegat saklig grund. Tvisteförhandlingar har förevarit utan att parterna har kunnat enas.

Vision har väckt talan mot Stockholms stad och anført i huvudsak följande. Anneli Gustafsson anställdes av Stockholms stad i augusti 2008 som kock. Augusti 2018 accepterade hon förflyttning till en tjänst på Sjöviksskolan med planerad start den 10 januari 2019, som senare flyttades fram till november 2018. Skolan, som var ny, skulle öppna i augusti 2019. Efter att hon endast arbetat 30 dagar på skolan blev hon arbetsbefriad med lön och fick därefter motta en uppsägning av personliga skäl. Anneli Gustafsson hade dessförinnan inte blivit medvetandegjord om någon kritik från hennes arbetsgivare och har inte vägrat att följa arbetsgivarens instruktioner eller rutiner. Hon har inte uppträtt oprofessionellt eller agerat på något annat sätt som arbetsgivaren lägger henne till last. Innan uppsägningen har Stockholms stad inte gjort någon omplaceringsutredning. Anneli Gustafsson har sagts upp från sin tillsvidareanställning utan att saklig grund för uppsägning förelegat. Uppsägningen har ogiltigförklarats. Grund för allmänt skadestånd föreligger.

Vision har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara uppsägningen av Anneli Gustafsson ogiltig och att Stockholms stad ska förpliktas att till henne betala

allmänt skadestånd om 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (28 maj 2020) till dess betalning sker.

Stockholm stad har medgett Visions talan.

Vision och Stockholms stad har yrkat att Arbetsdomstolen ska meddela dom i enlighet med medgivandet. Vision har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 23 000 kr avseende ombudsarvode. Stockholms stad har inte haft något att invända emot Visions rättegångskostnader.

Domskäl

Stockholms stad har medgett Visions talan. Käromålet ska därför bifallas och Stockholms stad förpliktas att ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Om det yrkade beloppet för rättegångskostnader råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar uppsägningen av Anneli Gustafsson ogiltig.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Stockholms stad att till Anneli Gustafsson betala allmänt skadestånd med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 maj 2020 till dess betalning sker.
3. Stockholms stad ska ersätta Vision för rättegångskostnader med 23 000 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamot: Leo Nilsson Nannini