

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT DECEMBER 2021

decemberrapporten innehåller följande domar

- AD 2021 nr 64, som handlar om kollektivavtalstolkning beträffande dygnsvila, s 1
- AD 2021 nr 67, som handlar om avskedande vid våld och trakasserier på arbetsplatsen, s 13
- AD 2021 nr 69, som handlar om undanträngande av kollektivavtal och dom utan att utfärda stämning, s 21

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen december 2021

1. AD 2021 nr 64

Fallet, som handlar om kollektivavtalstolkning beträffande dygnsvila, refereras ingående på vita blad

2. AD 2021 nr 65

Tredskodom

3. AD 2021 nr 66

Tredskodom

4. AD 2021 nr 67

Fallet, som handlar om avskedande vid våld och trakasserier på arbetsplatsen, refereras ingående på vita blad

5. AD 2021 nr 68

Tredskodom

6. AD 2021 nr 69

Fallet, som handlar om undanträngande av kollektivavtal och dom utan att utfärda stämning, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2021-12-08
Stockholm

Dom nr 64/21
Mål nr A 26/20

KÄRANDE

Seko, Service- och kommunikationsfacket, Box 1105, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Marie Nordström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

SJ AB, 556196-1599, 105 50, Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

SJ AB (SJ) och bl.a. Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko) har träffat kollektivavtalet Spåra SJ.

Admir Hamzic är medlem i förbundet. Han är tillsvidareanställd som tåg-värd hos SJ och stationerad i Hallsberg. Den 12 april 2019 började Admir Hamzic en tjänstgöringstur kl. 16.56 i Oslo. Turen skulle sluta kl. 21.07 samma dag i Hallsberg. Tåget blev dock försenat och han anlände till Hallsberg först kl. 23.16. Dagen därpå började Admir Hamzic en tjänstgöringstur kl. 09.27. Tiden mellan de två tjänstgöringsturerna understeg alltså 11 timmar.

Parterna är oense om SJ därmed brutit mot reglering om viloperioder i § 6 mom. 8 punkten 2 i Spåra SJ som anger att en viloperiod ska vara minst 11 timmar.

SJ anser att bestämmelsen bara innebär att scheman ska läggas så att viloperioden blir minst 11 timmar, att bestämmelsen inte innebär ett undantag eller avvikelse från 13 § första stycket arbetstidslagen och att bolaget därför tillfälligt får avvika från regeln om 11 timmars vila, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet (13 § första stycket andra meningen arbetstidslagen).

Enligt Seko har parterna genom regeln om viloperiod i Spåra SJ avvikit från 13 § första stycket arbetstidslagen och någon möjlighet till undantag från regeln om 11 timmars ledighet finns inte i kollektivavtalsbestämmelsen.

Kollektivavtalsregleringen

Spåra SJ innehåller bl.a. följande reglering om viloperioder.

§ 6 Arbetstid

[...]

Mom 3 Vissa definitioner

[...]

Tjänstgöringstur Arbetstid som är avsedd att fullgöras av en och samme arbetstagare mellan vissa klockslag under ett kalenderdygn

Lista Handling i vilken i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid samt ordningsföljden för tjänstgöringsturer och fridagar.

[...]

Ordinarie arbetstid Ordinarie arbetstid kan bestå av både egentlig och tillgodoräknad arbetstid.

Egentlig arbetstid är tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

Sådan arbetstid som inte är egentlig arbetstid – inklusive all schablonberäknad arbetstid – kallas tillgodoräknad arbetstid.

[...]

Mom 8 Den ordinarie arbetstidens förläggning

Vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring gäller nedanstående punkter om man inte kommer överens om annat. Avvikelser i listan gäller även för vikarie.

Avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

1. Arbetsperiod

Arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

En arbetsperiod får inte vara längre än 12 timmar i åkande verksamhet och inte längre än 10 timmar i stationär verksamhet. Arbetsperioden får inte delas i mer än två arbetspass. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än tio timmar. Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar, varvid viss utfyllnadstid (tillgodoräknad tid) kan tillkomma.

[...]

2. Viloperiod

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

[...]

Yrkanden m.m.

Seko har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SJ att betala 30 000 kr till Admir Hamzic och 100 000 kr till förbundet, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 17 april 2020) till dess betalning sker.

SJ har bestritt yrkandena. Beräkningen av räntan har vitsordats. I övrigt har inga belopp vitsordats.

Seko har, för det fall det fall Arbetsdomstolen överväger att ge bifall till SJ:s tolkning av kollektivavtalet, begärt att domstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Enligt SJ finns det inte skäl att inhämta förhandsavgörande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Den rättsliga bakgrunden

Arbetstidslagen innehöll när den antogs 1982 bl.a. regler om arbetstidens längd och ett visst förbud mot nattarbete, men däremot ingen regel om dygnsvila.

År 1993 antogs EU:s s.k. arbetstidsdirektiv (93/104/EG). Direktivet innehöll bl.a. en bestämmelse om dygnsvila. Direktivet var vid den tiden inte tillämpligt på bl.a. järnvägstransporter. Direktivet genomfördes i svensk rätt genom vissa ändringar i arbetstidslagen (prop. 1995/96:162). Någon regel om dygnsvila infördes dock inte vid denna tid.

Efter det svenska genomförandet inledde EU-kommissionen ett fördragsbrottsförfarande om att Sverige inte korrekt genomfört arbetstidsdirektivet, bl.a. genom att inte ha en regel om dygnsvila.

År 2000 antog EU ett ändringsdirektiv avseende 1993 års arbetstidsdirektiv, som främst innebar att direktivet gjordes tillämpligt på fler sektorer, bl.a. järnvägstransporter. År 2003 slogs 1993 års arbetstidsdirektiv och ändringsdirektivet samman till det nu gällande arbetstidsdirektivet, direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Mot bakgrund bl.a. av det pågående fördragsbrottsärandet antog riksdagen år 2005 vissa ändringar av arbetstidslagen, se prop. 2003/04:180. Bland annat infördes i 13 § en regel om dygnsvila.

Dygnsvila behandlas i artikel 3 i arbetstidsdirektivet. Enligt bestämmelsen ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Direktivet medger att medlemsstaterna gör avvikelser från regeln om dygnsvila. Medlemsstaterna får bl.a. genom lag, författning eller kollektivavtal tillåta avvikelser, under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.

Direktivets regel om dygnsvila har genomförts genom 13 § första stycket arbetstidslagen, vari anges att alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I lagbestämmelsen anges dock att avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Undantaget motiverades bl.a. av att behov av undantag fanns i många branscher, t.ex. inom järnvägstransporter (prop. 2003/04:180 s. 36 f.).

Bestämmelsen om dygnsvila i arbetstidslagen trädde i kraft den 1 juli 2005. Enligt övergångsbestämmelserna skulle bestämmelsen dock tillämpas först från och med den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram till och med den 31 december 2006 var bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetstidslagen (20 §). Verket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite (22 §). Om något föreläggande eller förbud inte meddelats, kan en sanktionsavgift tas ut av en arbetsgivare som utan stöd i kollektivavtal överträtt bl.a. 13 § i lagen (26 och 26 a §§).

Det är tillåtet att, genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, göra undantag från arbetstidslagen i dess helhet eller avvikelser från bl.a. 13 § i lagen. En avvikelse från 13 § första stycket får dock göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet (3 §).

En följd av att det träffas kollektivavtal om undantag eller avvikelse från t.ex. 13 § arbetstidslagen är att reglerna om Arbetsmiljöverkets tillsyn och de sanktioner som är kopplade till denna inte blir tillämpliga. I stället kan en arbetsgivare som bryter mot kollektivavtalet drabbas av de påföljder som är kopplade till kollektivavtalsbrott, främst allmänt och ekonomiskt skadestånd (54 och 55 §§ medbestämmandelagen). Ett kollektivavtal om undantag från arbetstidslagen i dess helhet eller avvikelse från en viss bestämmelse i lagen innebär alltså att kollektivavtalet ersätter lagen eller lagbestämmelsen.

Kollektivavtalets innebörd före 2007

En bestämmelse om viloperioder med väsentligen den uppbyggnad som numera finns i Spåra SJ har sedan mycket länge funnits i de kollektivavtal som gällt för SJ. När SJ år 2001 övergick från att vara ett affärsverk till att bli ett bolag överfördes bestämmelsen till § 6 mom. 8 i Spåra SJ.

Bestämmelsen hade vid denna tid rubriken ”Den ordinarie arbetstidens förläggning” och det angavs inledningsvis i bestämmelsen att ”nedanstående punkter” gäller vid ”upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring”. I bestämmelsen fanns punkterna (1) arbetsperiod, (2) viloperiod och, som Arbetsdomstolen uppfattar det, (3) rast- och måltidsuppehåll. Under punkten 1 angavs bl.a. att en arbetsperiod inte fick vara längre än 12 timmar och inte fick delas upp i mer än tre arbetspass. I punkten 2 angavs att ”(v)iloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst 10 timmar.” Det angavs även bl.a. att viloperioden för personal i tåg tjänst på bortastation skulle vara minst sju timmar.

År 2003 ändrades bestämmelsen så att viloperioden skulle vara minst 11 timmar, i stället för 10.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar avtalstextens utformning entydigt för att § 6 mom. 8 Spåra SJ vid denna tid hade den innebörd som SJ gör gällande i målet, nämligen att bestämmelsen bara gällde vid upprättande av scheman (fast lista) samt vid planering av den ordinarie arbetstiden för arbetstagare som inte arbetade enligt en fast lista och att det inte stod i strid med avtalsbestämmelsen att viloperioden t.ex. på grund av förseningar blev kortare än elva timmar. Att avtalet före 2007 års ändringar hade denna innebörd får stöd av vad Evert Gustafsson berättat och motsägs inte av vad övriga som hörts i målet har uppgett.

2007 års ändringar av kollektivavtalsreglerna

I december 2007 träffade parterna en överenskommelse om ett flertal förändringar av Spåra SJ, främst i Allmänna bestämmelser § 6 mom. 8 samt Specialbestämmelser för åkande personal § 2. Överenskommelsen gällde ursprungligen för tiden mars–december 2008 och fördes därefter in i Spåra SJ. Själva överenskommelsen har inte presenterats i målet, men Arbetsdomstolens utgår från att den var utformad på det sätt som framgår av det avtalstryck för Spåra SJ som parterna hänfört sig till.

Överenskommelsen hade föregåtts av förhandlingar som pågått under en lång tid och hade sin bakgrund i frågor om hur 2003 års arbetsdirektiv och ändringarna i arbetstidslagen skulle hanteras. Från Sekos sida fanns en stark strävan att med beaktande av arbetstidsdirektivet förbättra medlemmarnas arbetstider.

Under något år innan överenskommelsen träffades tillämpade SJ, enligt vad parterna uppgivit i målet, en ordning med ”brytpunkter”, sannolikt med stöd av ett lokalt kollektivavtal. Som Arbetsdomstolen uppfattat saken innebar denna ordning att det med ledning av den åkande personalens arbetsschema bestämdes individuella ”brytpunkter” som skulle utgöra startpunkt för den ”period om tjugofyra timmar” inom vilken arbetstagaren hade rätt till elva timmars sammanhängande ledighet (jfr 13 § arbetstidslagen). Utredningen visar att särskilt SJ ansåg att denna ordning var svår att tillämpa och att ordningen med brytpunkter inte kom att införas i 2007 års överenskommelse.

Genom överenskommelsen i december 2007 infördes, såvitt här är av intresse, följande ändringar av kollektivavtalsbestämmelserna. För det första kortades tiden för arbetsperiodernas längd; för åkande personal från 14 till 12 timmar. Det angavs också att arbetsperioden inte får delas i mer än två arbetspass, i stället för som tidigare tre arbetspass.

När det gäller viloperioden gjordes följande förändringar. För det första ökades viloperiodens minsta längd från 10 till 11 timmar. Vidare ändrades formuleringen av bestämmelsen. Tidigare angavs att ”(v)iloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst tio timmar. Efter överenskommelsen 2007 anges att ”(m)ellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar”.

En annan förändring var att reglerna om viloperiod på bortastation flyttades från § 6 mom. 8 i allmänna bestämmelser till § 2 i specialbestämmelser för åkande personal, där det för personal i tågtjänst anges att viloperioden på bortastation om det behövs kan förkortas till 8 timmar. Vidare anges i den bestämmelsen följande. ”I de fall viloperioden blir kortare än 11 timmar ska arbetstagaren kompenseras med vilotid motsvarande skillnaden mellan 11 timmar och den verkliga viloperioden. Den kompenserande vilan ska ges i anslutning till närmast påföljande viloperiod på hemstation.” I en anmärkning till bestämmelsen anges att parterna är överens om att genom bestämmelserna i denna punkt göra avvikelse från 13 § arbetstidslagen och att de även är överens om att bestämmelserna ligger inom de ramar som bestämts i arbetstidsdirektivet.

Innebörden av § 6 mom. 8 Spåra SJ

Parternas inställning

Parterna har alltså olika uppfattning om innebörden av § 6 mom. 8 Spåra SJ och hur kollektivavtalsbestämmelsen förhåller sig till 13 § första stycket arbetstidslagen.

Av 13 § första stycket arbetstidslagen följer att arbetsgivaren är skyldig att säkerställa att alla arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Bestämmelsen avser alltså att arbetstagarna faktiskt ska få den föreskrivna dygnsvilan, och är inte begränsad till hur arbetsgivaren ska agera vid t.ex. schemaläggning.

SJ menar att kollektivavtalsbestämmelsen enbart reglerar bolagets skyldigheter vid schemaläggning eller, med ett annat uttryck, i planerat läge, samt att bestämmelsen inte innebär en avvikelse från 13 § första stycket arbetstidslagen. SJ har visserligen anfört att kollektivavtalsbestämmelsen innebär en avvikelse från det krav på fast brytpunkt under en 24-timmarsperiod som följer av 13 § första stycket första meningen arbetstidslagen (jfr nedan), men har också uppgett att avvikelserna bara avser ”planerat” läge, dvs. vid schemaläggning. Det SJ anfört måste förstås som att bolaget menar att kollektivavtalet innebär att någon fast brytpunkt inte tillämpas vid schemaläggning. SJ:s argumentation innebär att bolaget anser att kollektivavtalsbestämmelsen inte träder i stället för 13 § första stycket arbetstidslagen, avseende vare sig skyldigheten att se till att alla arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (första stycket första meningen), eller möjligheten att tillfälligtvis göra avvikelse från regeln om dygnsvila, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren och under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet (första stycket andra meningen). SJ:s inställning innebär därmed att bolaget är skyldigt att följa dels regeln om viloperiod vid schemaläggning i kollektivavtalet, dels regeln om dygnsvila i arbetstidslagen.

Seko, å sin sida, anser att kollektivavtalsbestämmelsen inte är begränsad till att reglera SJ:s skyldigheter vid schemaläggning utan reglerar arbetstagarnas rätt till viloperiod mellan arbetsperioder och att bestämmelsen ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen, såväl första som andra meningen.

Arbetsdomstolens bedömning

Inledningsvis kan Arbetsdomstolen konstatera att utredningen ger stöd för att parterna på ömse sidor när överenskommelsen träffades 2007 utgick från att bestämmelsen hade den innebörd som de gör gällande i målet. Det finns inga uppgifter som tyder på att någon av parterna insett att motsidan hade en annan uppfattning om avtalets innebörd. Någon gemensam uppfattning om innebörden har således inte funnits. Det framgår vidare av utredningen – och synes även vara ostridigt – att parterna vid förhandlingen varken talade om huruvida bestämmelsen bara reglerade hur scheman ska läggas eller om den innebar en avvikelse från 13 § första stycket arbetstidslagen. Det finns inga uppgifter om vilken partssida som föreslog den aktuella avtalstexten.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger avtalsbestämmelsens allmänna uppbyggnad ett klart försteg för SJ:s uppfattning. I inledningen till bestämmelsen anges att ”nedanstående punkter” gäller vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring. Med lista avses enligt avtalet en handling ”vilken i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid samt ordningsföljden för tjänstgöringsturer och fridagar”, dvs. ett schema. Vidare finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, skäl att godta SJ:s uppfattning att uttrycket ”beordring till ordinarie tjänstgöring” syftar på arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista. För denna grupp av arbetstagare gäller enligt kollektivavtalets förhandlingsordning avseende arbetstidens förläggning att det ska upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen

för så lång tidsperiod som möjligt och att planen ska delges berörd arbetstagarare på lämpligt sätt.

Mot denna tolkning talar i viss mån att lydelsen av punkten om viloperiod ändrades från ”viloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst 10 timmar” till ”mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod”. Sett isolerat kan den ändrade ordalydelsen tyda på att bestämmelsen reglerar frågan om hur lång viloperioden faktiskt ska vara. Det måste dock samtidigt beaktas att den aktuella punkten ingår som en av flera punkter som SJ, på sätt som nyss beskrivits, ska iakttas när schema läggs.

Spåra SJ innehåller ingen allmän bestämmelse som klargör om och i vilken utsträckning kollektivavtalet ersätter arbetstidslagen. I vissa bestämmelser i Spåra SJ anges att dessa ersätter arbetstidslagen. Här kan hänvisas till att det i den ovan nämnda förhandlingsordningen anges att den ersätter arbetsgivarens skyldighet enligt 12 § arbetstidslagen att i förväg lämna arbetstagarare besked om t.ex. den ordinarie arbetstidens förläggning. I den nyss beskrivna regeln om viloperiod på bortastation anges att den bestämmelsen utgör en avvikelse från 13 § arbetstidslagen. Att någon motsvarande skrivning inte finns i § 6 mom. 8 Spåra SJ talar mot att bestämmelsen är avsedd att ersätta 13 § första stycket arbetstidslagen.

En annan omständighet som talar mot att § 6 mom. 8 Spåra SJ är avsedd att ersätta 13 § första stycket arbetstidslagen är att det i kollektivavtalsbestämmelsen talas om en viloperiod medan lagregeln avser dygnsvila.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns ingen direkt motsättning i att en arbetsgivare genom ett kollektivavtal åtar sig att följa vissa regler när schema läggs samtidigt som arbetsgivaren därutöver är skyldig att följa arbetstidslagens regler om att arbetstagarna faktiskt får t.ex. dygnsvila enligt 13 § första stycket arbetstidslagen. Om arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet när schemat läggs kan denne t.ex. åläggas att betala allmänt skadestånd till arbetstagarorganisationen och berörda kollektivavtalsbundna arbetstagarare. Om arbetsgivaren bryter mot arbetstidslagen genom att inte se till att arbetstagarna får sin dygnsvila, kan arbetsgivaren hållas ansvarig i de former och på det sätt som följer av den lagen.

Seko har särskilt framhållit att arbetsgivare vid tillämpningen av 13 § första stycket arbetstidslagen måste tillämpa en ordning med fasta 24-timmarsperioder och att det inte låter sig göras om man tillämpar kollektivavtalets ordning med viloperioder mellan arbetsperioder.

Det som Seko anfört har sin bakgrund i att det i förarbetena till 13 § arbetstidslagen anges att perioden om tjugofyra timmar kan omfatta kalenderdygnet från klockan 0 till klockan 24 eller någon annan period om tjugofyra timmar, men att perioden ska läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent och att byte av period kan ske vid avbrott såsom t.ex. vid omläggning av scheman (prop. 2003/04:180 s. 63). Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit att det inte skulle vara möjligt att samtidigt lägga scheman med beaktande av viloperioden i kollektivavtalet och se till att arbetstagarna får dygnsvila enligt

arbetstidslagen, låt vara att detta lär innebära en påtaglig begränsning av SJ:s handlingsutrymme i fråga om arbetstidens förläggning.

Utredningen visar att framför allt SJ ansåg att det system med fasta brytpunkter som tillämpades före 2007 års överenskommelse fungerade dåligt. Detta förhållande talar i viss mån för att ändringen var avsedd att ersätta 13 § första stycket första meningen, med dess krav på fast system för beräkning av period om tjugofyra timmar. Mot bakgrund av kollektivavtalsbestämmelsens utformning och avsaknaden av hänvisning till 13 § arbetstidslagen har detta dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte givit Seko fog för uppfattningen att § 6 mom. 8 Spåra SJ skulle ersätta 13 § första stycket arbetstidslagen. Inte heller är det visat att parterna gemensamt utgick från att så var fallet.

Enligt vad som uppgetts vid förhören med Valle Karlsson, Monica Danielsson, Pia Bolander och Emelie Wikander, som alla tidigare har arbetat vid SJ, har det inte förekommit att SJ i samband med trafikstörningar beordrat tågpersonal att korta sin viloperiod så att den understigit den minsta tillåtna perioden enligt avtalet. Evert Gustafsson, som även han har arbetat hos SJ tidigare, har däremot gett uttryck för uppfattningen att det varit möjligt att beordra kortare viloperiod. Jessica Catrini, som har arbetat med den operativa trafikledningen på SJ sedan 2016, har berättat att det förekommer att så sker, men att det är en lösning som tillgrips endast när andra lösningar – som att ta in ersättare eller träffa överenskommelser med berörd tågpersonal – inte står till buds. Enligt henne sker detta ungefär varannan månad.

Enligt Arbetsdomstolens mening påverkar det som framkommit om avtals-tillämpningen inte bedömningen av avtalets innebörd.

Sammanfattningsvis gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Den aktuella bestämmelsen gällde före 2007 bara vid upprättande av scheman (fast lista) samt vid planering av den ordinarie arbetstiden för arbetstagar som inte arbetade enligt en fast lista och innebar att det då inte stod i strid med avtalsbestämmelsen om viloperioden t.ex. på grund av att förse-ningar blev kortare än tio timmar. Bestämmelsens struktur och allmänna uppbyggnad har inte ändrats genom 2007 års överenskommelse och bestämmelsens utformning talar för att den alltså har samma innebörd i detta avseende. Varken avtalets utformning eller SJ:s agerande har givit Seko fog för uppfattningen att bestämmelsen efter 2007 års överenskommelse inte är begränsad till schemaläggning utan även gäller i operativt läge. Seko har heller inte vid förhandlingarna klargjort sin uppfattning om avtalets innebörd för SJ.

I Spåra SJ finns bestämmelser där det särskilt anges att bestämmelsen är avsedd att ersätta angivna regler i arbetstidslagen. I § 6 mom. 8 Spåra SJ anges inte att den bestämmelsen ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen. Bestämmelsen talar om viloperioder och inte, såsom i 13 § första stycket arbetstidslagen, om dygnsvila. Det finns inte något rättsligt hinder och är inte praktiskt omöjligt att samtidigt tillämpa § 6 mom. 8 Spåra SJ på schemaläggning och 13 § första stycket arbetstidslagen på det faktiska utfallet av arbetstiden.

Arbetsdomstolens slutsats är mot denna bakgrund att § 6 mom. 8 Spåra SJ enbart reglerar bolagets skyldigheter vid schemaläggning eller, med ett annat uttryck, i planerat läge, samt att bestämmelsen inte ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen.

Arbetsdomstolen vill tillägga följande. Domstolen har kommit fram till att § 6 mom. 8 Spåra SJ inte ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen, dvs. varken regeln om dygnsvila i första meningen eller regeln om tillfälliga avvikelser i andra meningen. För det fall SJ hade menat att § 6 mom. 8 Spåra SJ skulle ersätta regeln om dygnsvila i första meningen men inte regeln om tillfälliga avvikelser i andra meningen, hade det enligt Arbetsdomstolen ålegat

SJ att klargöra detta för Seko vid avtalsförhandlingen. Det kan också tilläggas att parterna inte gjort gällande att regeln om viloperiod i § 2 i Specialbestämmelser för åkande personal ska tillämpas på den aktuella situationen.

SJ har inte brutit mot kollektivavtalet

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att § 6 mom. 8 Spåra SJ enbart reglerar bolagets skyldigheter vid schemaläggning samt att bestämmelsen inte ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen. SJ har därför inte brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen när bolaget underlät att tillse att Admir Hamzic fick 11 timmars viloperiod mellan arbetspassen den 12 och 13 april 2019.

Sekos talan ska därför avslås.

Förhandsavgörande

Av artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt följer att Arbetsdomstolen, som är sista instans, ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen, om det uppkommer fråga om tolkning av bl.a. ett EU-direktiv och Arbetsdomstolen anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken.

Arbetsdomstolens ställningstagande bygger på att § 6 mom. 8 Spåra SJ, i enlighet med vad SJ angivit i målet, inte ersätter 13 § första arbetstidslagen. SJ har således varit skyldigt att följa den lagregeln.

För Arbetsdomstolens prövning i målet är det inte nödvändigt att ta ställning till om Admir Hamzic erhållit den dygnsvila han haft rätt till enligt 13 § första stycket arbetstidslagen. Det är av den anledningen inte heller nödvändigt för domstolen att ta ställning till innebörden av arbetstidsdirektivet. Det saknas därför anledning att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Rättegångskostnader

Enligt Arbetsdomstolens mening har Seko haft skälig anledning att få tvisten prövad. Det finns därför skäl att enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Sekos talan.
2. Arbetsdomstolen avslår Sekos begäran om att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.
3. Vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Peter Syrén, Christer Måhl, Åsa Kjellberg Kahn, Maria Möller, Urban Pettersson och Ann-Marie Stenberg Carlsson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2021-12-15
Stockholm

Dom nr 67/21
Mål nr A 19/21

KÄRANDE

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Jessica Berlin, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm

2. ICA Sverige AB, 556021-0261, Box 4075, 169 04 Solna

Ombud för båda: jur.kand. Per Dalekant, Föreningen Svensk Handel,
103 29 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande

Bakgrund

ICA Sverige AB (bolaget) är medlem i Föreningen Svensk Handel. Mellan parterna gäller kollektivavtal, lager och e-handelsavtalet.

Tamas Kalman är medlem i Handelsanställdas förbund (förbundet). Han anställdes hos bolaget 2006 och avskedades den 17 november 2020. Parterna tvistar om det fanns laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Yrkanden och inställning

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska

- förklara att avskedandet av Tamas Kalman är ogiltigt,
- förplikta bolaget att till Tamas Kalman betala lön för perioden 18 november 2020–10 november 2021 med 425 965 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 15 687 kr från den 25 november 2020, på 36 201 kr per månad för perioden december 2020–oktober 2021 från den 25:e i respektive månad och på 12 067 kr från den 25 november 2021, allt till dess betalning sker, och
- förplikta bolaget att till Tamas Kalman betala allmänt skadestånd med 200 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 16 februari 2021) till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle anse att det inte funnits skäl för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till Tamas Kalman betala

- ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön för perioden 18 november 2020–17 maj 2021 med 116 248 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på

- 15 687 kr från den 25 november 2020, på 30 669 kr från den 25 december 2020, på 10 989 kr från den 25 januari 2021, på 9 764 kr från den 25 februari 2021, på 17 333 kr från den 25 mars 2021, på 16 935 kr från den 25 april 2021 och på 14 871 kr från den 25 maj 2021, allt till dess betalning sker,
- ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner på uppsägningslönen med 15 112 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 juni 2021 till dess betalning sker, och
 - allmänt skadestånd med 120 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 16 februari 2021) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan, men vitsordat beloppen avseende lön och ekonomiskt skadestånd, att Tamas Kalman hade sex månaders uppsägningsstid samt sättet att beräkna semesterförmåner och ränta. Arbetsgivarparterna har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll, i andra hand till ett belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt jämningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Bolaget avskedade den 17 november 2020 Tamas Kalman från hans tillsvidareanställning som lagermedarbetare vid bolagets lager i Helsingborg. Parterna tvistar om avskedandet var lagligen grundat eller om det i vart fall fanns saklig grund för uppsägning.

Enligt arbetsgivarparterna medverkade Tamas Kalman vid fyra tillfällen 2020 när Sedat Mislimi, en kollega, på arbetsplatsen tog strypgrepp (grepp runt halsen) på Marika Tapper, en annan kollega, och höll fast och tryckte ned henne. Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att Tamas Kalman försvårade bolagets utredning av den senaste händelsen, som inträffade den 1 oktober 2020, genom att fara med osanning när bolaget frågade honom om händelsen fyra dagar senare, den 5 oktober 2020.

Enligt förbundet medverkade Tamas Kalman inte på något sätt till våld eller trakasserier mot Marika Tapper och han försvårade inte heller avsiktligt utredningen av händelsen den 1 oktober 2020.

Händelserna före den 1 oktober 2020

Enligt arbetsgivarparterna medverkade Tamas Kalman när Sedat Mislimi trakasserade Marika Tapper, vilket förbundet förnekat. Trakasserierna ska ha skett genom att Sedat Mislimi tog strypgrepp, höll fast och tryckte ned Marika Tapper

den 30 april 2020, vid ett tillfälle någon gång under sommaren 2020 och vid ett tillfälle någon gång i början av september 2020.

Marika Tapper har om händelserna berättat i huvudsak i enlighet med vad arbetsgivarparterna påstått. Tamas Kalman har berättat att han inte före den 1 oktober 2020 sett Sedat Mislimi ta grepp runt Marika Tappers hals, men att han ofta sett dem, med samtycke, skojbråka med varandra. Också Sedat Mislimi har berättat hur han och Marika Tapper ofta skojbråkade med varandra med samtycke. Enligt honom stämmer inte det arbetsgivarparterna gjort gällande om händelserna före den 1 oktober 2020.

Ord står således mot ord i frågan om det förekom trakasserier genom bl.a. grepp runt halsen och det finns ingen stödbevisning. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte förutsättningar för att lämna Tamas Kalmans och Sedat Mislimis berättelser utan avseende. Det är alltså inte bevisat att Tamas Kalman före den 1 oktober 2020 med ord eller handling främjade det som arbetsgivarparterna påstått.

Händelsen den 1 oktober 2020

Inledning

Det är ostridigt, eller i vart fall utrett, att Sedat Mislimi på arbetsplatsen den 1 oktober 2020 tog grepp runt Marika Tapper, bl.a. runt hennes hals, och tryckte ned och höll fast henne, vilket var emot Marika Tappers vilja, och att Tamas Kalman som befann sig i arbete i närheten inte ingrep mot eller slog larm om förfarandet.

Arbetsgivarparterna har inte påstått att Tamas Kalman själv trakasserade eller utövade våld mot Marika Tapper. Arbetsgivarparterna har i stället påstått att han medverkade när Sedat Mislimi gjorde det. Tamas Kalman ska enligt arbetsgivarparterna ha främjat Sedat Mislimis handlande genom att

- gemensamt och i samförstånd med Sedat Mislimi och kollegan Henrik Ingvert samlas kring Marika Tapper,
- hålla utkik efter förbipasserande,
- stänga av utrymmet där Sedat Mislimi och Marika Tapper befann sig så att Marika Tapper inte kunde ta sig från platsen, och
- med en gest visa Sedat Mislimi hur ett strypgrepp ska tas.

Arbetsgivarparterna får vidare anses ha lagt Tamas Kalman till last att han inte ingrep mot eller slog larm om Sedat Mislimis handgripligheter mot Marika Tapper medan dessa pågick.

Rättsliga utgångspunkter

Att en arbetstagare på arbetsplatsen, utan samtycke, utövar våld mot en kollega är normalt ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens skyldigheter i anställningen och dessutom ett brott. Detsamma gäller normalt den som med råd eller dåd främjar gärningen. Arbetsgivaren har bevisbördan för det som läggs arbetstagaren till last.

I svensk rätt finns det, utom i fråga om vissa särskilt allvarliga brott, ingen allmän skyldighet att försöka avvärja pågående misstänkta brottsliga handlingar genom att t.ex. ingripa fysiskt eller slå larm (se genomgången av rättsläget i SOU 2011:16). En arbetstagare kan dock på grund av sina arbetsuppgifter ha en skyldighet gentemot arbetsgivaren att försöka avvärja olika förhållanden. Den som är satt att skydda någon, hålla ordning eller ta hand om tillgångar, eller annars ansvarar för detta, har således normalt att agera när han eller hon blir varse att något hotar personen, ordningen eller tillgångarna.

En arbetstagare kan alltså på grund av sina arbetsuppgifter anses skyldig att försöka avvärja pågående brottslighet mot arbetsgivaren eller andra pågående tillåtna handlingar på arbetsplatsen. Det gäller normalt även den som har en arbetsledande ställning, eller ett övergripande ansvar, avseende det som sker inom dennes ansvarsområde.

Även när arbetsgivaren särskilt instruerat arbetstagare i allmänhet att försöka avvärja vissa pågående oegentligheter på arbetsplatsen, finns det på grund av anställningen normalt en skyldighet att göra det.

Enligt 3 kap. 4 § arbetsmiljölagen är en arbetstagare vidare skyldig att medverka i arbetsmiljöarbetet. Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, är han eller hon enligt den paragrafen skyldig att snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud.

Redan av den allmänna lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande kan dock inte anses följa en skyldighet att försöka avvärja sådana pågående handgripligheter mellan arbetskamrater som inte uppenbart kan leda till allvarlig skada på person eller egendom. Inte heller kan något sådant anses följa av arbetstagarens allmänna skyldigheter enligt arbetsmiljölagen.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har tagit del av en film från en övervakningskamera som visar händelseförloppet. Filmen, som är drygt två minuter lång och saknar ljud, är av god kvalitet, men inte så skarp att den tillåter några säkra slutsatser om t.ex. de närvarande personernas ansiktsuttryck. På filmen syns bl.a. Tamas Kalman, Sedat Mislimi och Henrik Ingvert. Sedat Mislimi vinkar till någon, tydligen Marika Tapper, som kommer fram till honom och stannar till med sin truck. Alla är klädda i arbetskläder. Strax efter att Marika Tapper klivit av trucken tar Sedat Mislimi tag om hennes kropp och det ser ut som att han försöker brotta ner henne. Brottningen avslutas med att Sedat Mislimi ger Marika Tapper en kraftig knuff. Under tiden är Tamas Kalman upptagen med att kommunicera med en annan person och verkar se åt ett annat håll. Sedat Mislimi och Marika Tapper ser sedan ut att samtala med varandra en kort stund, samtidigt som Tamas Kalman kommer fram till dem. Medan Tamas Kalman ser på går Sedat Mislimi fram mot Marika Tapper och tar tag i hennes händer och kropp för att sedan ta något som ser ut som ett strypgrepp på henne. Under tiden ser Tamas Kalman på, samtalar med Henrik Ingvert och gör åt Sedat Mislimis håll ett slags gest med sin högra arm mot sin mage. Han vänder sig sedan åter bort och utför någon åtgärd med en vagn med varor. I samma skede släpper Sedat Mislimi taget om Marika Tapper, som genast åker i väg med sin truck. Tamas Kalman och Sedat Mislimi samtalar därefter med varandra.

Av Marika Tappers uppgifter framgår att hon vid tillfället inte uppfattade att Tamas Kalman vare sig genom ord eller handling främjade Sedat Mislimis ovälkomna handgripligheter. Sedat Mislimi har sagt att handgripligheterna dem emellan var ett skojbråk som led i en ”jargong” mellan dem och att han hade Marika Tappers samtycke till detta. Han såg inte att Tamas Kalman gjorde någon gest och uppfattade inte heller annars att Tamas Kalman uppmuntrade vad han och Marika Tapper gjorde. Tamas Kalman har sagt att han tidvis ägnade sig åt sina arbetsuppgifter och inte hade uppmärksamheten riktad mot Sedat Mislimi och Marika Tapper, som lekte eller ”krambrottades” som de gjort många gånger förut. Han har uppgett att den gest han gjorde med armen inte var avsedd som en uppmaning till våld, utan tvärtom var ett uttryck för irritation över att Sedat Mislimi och Marika Tapper ”höll på” igen.

Arbetsdomstolens bedömning

Sedat Mislimi, Tamas Kalman, Henrik Ingvert och Marika Tapper var alla kollegor och kände varandra. Det är inte utrett att Sedat Mislimi, Tamas Kalman och Henrik Ingvert i samförstånd samlades kring Marika Tapper för att utsätta henne för något oönskat eller att Tamas Kalman i förväg förstod vad Sedat Mislimi skulle komma att göra. Inte heller är det utrett att Tamas Kalman för att främja Sedat Mislimis handgripligheter mot Marika Tapper höll utkik, utan vid de tillfällen han vände sig bort från dem verkar han ha utfört arbetsuppgifter. Det framgår inte av övervakningsfilmen eller övrig utredning att Tamas Kalman försökte dölja handgripligheterna eller blockera Marika Tappers väg från platsen. Arbetsdomstolen anser vidare att det inte heller framgår att den gest som Tamas Kalman gjorde innebar att han försökte uppmuntra Sedat Mislimis handgripligheter eller solidarisera sig med denne. Sammanfattningsvis är det inte bevisat att Tamas Kalman på påstått sätt främjade Sedat Mislimis handgripligheter mot Marika Tapper.

Tamas Kalman, som var lagermedarbetare, hade såvitt framkommit inte något särskilt ansvar för ordningen mellan arbetskamraterna. Av bolagets ordningsregler och arbetsmiljöpolicy framgår inte att en arbetstagare är skyldig att försöka avvärja pågående handgripligheter mellan arbetskamrater. Det som skedde mellan Sedat Mislimi och Marika Tapper kunde inte uppenbart antas leda till allvarlig skada på person eller egendom. Tamas Kalman var därför inte skyldig att försöka avvärja handgripligheterna mot Marika Tapper, som tveklöst i och för sig var olämpliga på en arbetsplats, ens om han hade förstått att dessa var ovälkomna.

Det är således inte heller visat att Tamas Kalman den 1 oktober 2020 bröt mot sina skyldigheter i anställningen.

Bolagets utredning av händelsen den 1 oktober 2020

Inledning

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att Tamas Kalman vid ett samtal den 5 oktober 2020 för med osanning under bolagets utredning av händelsen den 1 oktober 2020 och därmed försvårade bolagets utredning, vilket förbundet bestritt.

Rättslig utgångspunkt

Av den allmänna lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande följer att en arbetstagare på direkta frågor från arbetsgivaren normalt har att sanningsenligt redogöra för sina iakttagelser på arbetsplatsen under arbetstid som har betydelse för t.ex. arbetsmiljön.

Utredningen i målet

Av utredningen i målet framgår följande. Bolaget kallade Tamas Kalman till ett samtal fyra dagar efter händelsen, den 5 oktober 2020. Bolagets företrädare hade redan före samtalet tagit del av övervakningsfilmen och hade därmed en god bild av händelseförloppet. Bolaget lät inte Tamas Kalman se filmen och förklara sig med utgångspunkt i denna, utan ställde ganska detaljerade frågor om händelseförloppet. Tamas Kalman sa vid samtalet att han inte mindes händelseförloppet, men ritade på begäran en skiss över området och de närvarande som var i stort sett korrekt. Tamas Kalman sa också att han såg att Marika Tapper var sur när hon åkte därifrån och att hon och Sedat Mislimi ofta brukade skojbråka med varandra.

Tamas Kalman har i förhör under sanningsförsäkran sagt att han vid samtalet försökte berätta allt han mindes om händelsen.

Arbetsdomstolens bedömning

Mot Tamas Kalmans uppgifter är det inte bevisat att han försvårade bolagets utredning genom att oriktigt säga att han inte mindes händelseförloppet, som hade inträffat under ett par minuter fyra dagar tidigare och enligt Tamas Kalman avsåg något som hände ofta mellan Marika Tapper och Sedat Mislimi. Det har inte heller framkommit att Tamas Kalman vid samtalet lämnade någon annan uppgift som var medvetet oriktig eller annars försvårade bolagets utredning. Det kan inte antas annat än att han hade berättat för bolaget om det händelseförlopp som framgår av övervakningsfilmen, om bolaget hade visat honom den och ställt frågor.

Arbetsdomstolen anser därför att det inte är bevisat att Tamas Kalman för med osanning vid samtalet eller att han annars försvårade bolagets utredning om händelsen.

Sammanfattande slutsatser

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att det inte är bevisat att Tamas Kalman brutit mot sina skyldigheter i anställningen. Bolaget hade därför inte grund för att skilja honom från anställningen. Avskedandet ska därmed ogiltigförklaras. Vid denna bedömning ska bolaget betala lön till Tamas Kalman från avskedandet. De lönebelopp som förbundet yrkat är vitsordade och ska därför dömas ut, liksom räntan på beloppen. Vidare ska bolaget betala allmänt skadestånd till Tamas Kalman för det oriktiga avskedandet. Arbetsdomstolen, som inte finner anledning att sätta det allmänna skadeståndet lägre än normalt, bestämmer beloppet till 125 000 kr.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna, som förlorat målet, ska ersätta förbundets rättegångskostnader. I den vid huvudförhandlingen ingivna kostnadsräkningen angavs att förbundet yrkade ersättning för bl.a. ombudets utlägg för Tamas Kalmans och vittnens tågresor och logi, med sammanlagt 24 385 kr enligt specifikation, men utläggerna har av förbiseende inte tagits med vid sammanräkningen av det totalt yrkade beloppet. Vid huvudförhandlingen vitsordade arbetsgivarparterna skäligheten av det förbundet yrkade för rättegångskostnader, och Arbetsdomstolen anser att även ett korrekt sammanräknat belopp är skäligt och ska dömas ut.

Domslut

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar avskedandet av Tamas Kalman.
2. ICA Sverige AB ska till Tamas Kalman betala lön för perioden 18 november 2020–10 november 2021 med 425 965 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 15 687 kr från den 25 november 2020, på 36 201 kr per månad för perioden december 2020–oktober 2021 från den 25:e i respektive månad och på 12 067 kr från den 25 november 2021, allt till dess betalning sker.
3. ICA Sverige AB ska till Tamas Kalman betala allmänt skadestånd med 125 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 februari 2021 till dess betalning sker.
4. Föreningen Svensk Handel och ICA Sverige AB ska med hälften vardera ersätta Handelsanställdas förbund för rättegångskostnader med 379 045 kr, varav 267 135 kr avser ombudsarvode exklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Carina Gunnarsson, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Stefan Lagervall, Gerald Lindberg och Annette Carnhede.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 2:2

DOM
2021-12-22
Stockholm

Dom nr 69/21
Mål nr A 166/21

KÄRANDE

Blå-Gul Fackförening, 802536-2347, Lejondalsvägen 8, 197 34 Bro
Ombud: Jasmin Norgren, Trombonstigen 9, 196 37 Kungsängen

SVARANDE

Svenska Elektrikerförbundet, Box 1123, 111 81 Stockholm

SAKEN

olovlig stridsåtgärd, kollektivavtalstvist m.m.

Blå-Gul Fackförening (föreningen) är en ideell förening som enligt sina stadgar ska företräda arbetstagare i förhandling med företag som bedriver verksamhet i Sverige med målsättningen att teckna kollektivavtal med sådana företag. Föreningen har uppgivit att den i januari 2020 träffade kollektivavtal med Tema Elektro AB (Tema Elektro) samt att Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerförbundet) under sommaren 2021 vidtog stridsåtgärder mot Tema Elektro och genom dessa förmådde bolaget att teckna kollektivavtal med Elektrikerförbundet.

Föreningen har ansökt om stämning mot Elektrikerförbundet och har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa

1. att de stridsåtgärder vilka Elektrikerförbundet företog under juni och juli 2021 mot Tema Elektro var olovliga,
2. att av Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Målaresförbundet varslade sympatiåtgärder till Elektrikerförbundets stridsåtgärder var olovliga,
3. att Elektrikerförbundets undanträngande av kollektivavtal mellan Blå-Gul Fackförening och Tema Elektro var olovligt samt
4. att kollektivavtalet mellan Elektrikerförbundet och Tema Elektro är ogiltigt.

Föreningen har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Elektrikerförbundet att till föreningen betala ett allmänt skadestånd om en krona.

Föreningen har också begärt ersättning för sina rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen har inte utfärdat stämning.

Blå-Gul Fackförening

Blå-Gul Fackförening har som grund för talan i huvudsak anfört följande.

Blå-Gul Fackförening är en arbetstagarorganisation. Föreningen tecknade i januari 2020 kollektivavtal med Tema Elektro.

Under juni och juli 2021 vidtog Elektrikerförbundet omfattande stridsåtgärder mot Tema Elektro i syfte att få till stånd kollektivavtal med bolaget. Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Målareförbundet varslade om sympatiåtgärder. Stridsåtgärderna vidtogs trots att inga av de anställda hos bolaget var medlemmar i Elektrikerförbundet och trots att de anställda inte önskade att Elektrikerförbundet skulle träffa kollektivavtal med Tema Elektro.

Till följd av stridsåtgärderna blev Tema Elektro tvunget att teckna kollektivavtal med Elektrikerförbundet.

De av Elektrikerförbundet vidtagna stridsåtgärderna och av Byggnadsarbetareförbundet och Målareförbundet varslade sympatiåtgärderna har haft till syfte att undantränga Tema Elektros befintliga kollektivavtal med Blå-Gul Fackförening. Stridsåtgärderna var därför olovliga enligt 41 d § medbestämmandelagen. Det kollektivavtal som Tema Elektro och Elektrikerförbundet tecknade som en följd av de olovliga stridsåtgärderna innebär att Tema Elektros befintliga kollektivavtal med Blå-Gul Fackförening undanträngdes. Med stöd av 41 d § medbestämmandelagen ska det därför fastställas att undanträngandet av Blå-Gul Fackförenings avtal var olovligt och att det mellan Tema Elektro och Elektrikerförbundet tecknade kollektivavtalet är ogiltigt. Genom att Elektrikerförbundet brutit mot 41 d § medbestämmandelagen är förbundet skyldigt att betala allmänt skadestånd till Blå-Gul Fackförening.

Domskäl

Blå-Gul Fackförenings yrkanden avser att Arbetsdomstolen ska fastställa att vissa stridsåtgärder som riktat sig mot Tema Elektro är olovliga enligt medbestämmandelagen, att kollektivavtalet mellan Elektrikerförbundet och Tema Elektro innebär ett undanträngande av föreningens kollektivavtal och att Elektrikerförbundets avtal är ogiltigt. Föreningen har även yrkat att Elektrikerförbundet ska betala ett allmänt skadestånd till föreningen. Föreningens talan grundar sig på att Elektrikerförbundet agerat i strid med 41 d § medbestämmandelagen.

I målet ska alltså medbestämmandelagen tillämpas och enligt 63 § medbestämmandelagen gäller därför arbetstvistlagen i målet. Blå-Gul Fackförening är en arbetstagarorganisation (jfr 6 § medbestämmandelagen) och målet utgör en tvist som avses i medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen är därför behörig att som första domstol ta upp och pröva målet, se 2 kap. 1 § arbetstvistlagen.

Enligt 42 kap. 5 § första stycket andra meningen rättegångsbalken får en domstol i tvistemål meddela dom utan att stämning utfärdats, om kärandens framställning inte innefattar laga skäl för käromålet eller om det annars är uppenbart att detta är ogrundat. Enligt rättspraxis och förarbeten bör bestämmelsen tillämpas restriktivt och talan måste vara uppenbart ogrundad i sin helhet för att stämning ska kunna underlåtas. Eftersom bestämmelsen innefattar en väsentlig avvikelse från ett normalt kontradiktoriskt rättegångsförfarande, måste även artikel 6.1 Europakonventionen beaktas vid tolkningen av bestämmelsen. Se NJA 2013 s. 813, NJA 2003 s. 527 och NJA 1998 s. 278.

Enligt artikel 6.1 Europakonventionen har envar rätt till en rättvis rättegång med avseende på tvister om hans eller hennes civila rättigheter. Av Europadomstolens praxis framgår bl.a. följande. En förutsättning för att en tvist ska kunna sägas angå någons civila rättigheter är att tvisten angår något som på åtminstone rimliga grunder kan sägas gälla vad som enligt nationell lag erkänns som en rättighet. Utgångspunkten för bedömningen är bestämmelserna i nationell lag och hur dessa tolkas av de nationella domstolarna. Det krävs starka skäl för att Europadomstolen ska frångå den bedömning som de högsta nationella domstolarna gjort av frågan om vad som enligt nationell lag erkänns som en rättighet. För att artikel 6.1 ska vara tillämplig krävs vidare att tvisten kan sägas vara reell och seriös. Se t.ex. Europadomstolens dom i mål Boulois mot Luxembourg (mål nr 37575/04, dom 2012-04-03) och European Court of Human Rights, Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights Right to a fair trial (civil limb), 2021-04-30.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 41 d § första stycket medbestämmandelagen får en arbetstagare inte vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare till stöd för krav i en fråga som är reglerad genom arbetsgivarens kollektivavtal bl.a. om arbetstagarorganisationen kräver att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal. En stridsåtgärd som strider mot den bestämmelsen är olovlig (41 d § andra stycket medbestämmandelagen) och en arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd (42 § medbestämmandelagen). En arbetstagarorganisation som bryter mot medbestämmandelagen kan vara skyldig att betala allmänt eller ekonomiskt skadestånd (54 § och 55 § medbestämmandelagen).

Bestämmelsen i 41 d § medbestämmandelagen syftar till skydda en arbetsgivare som redan slutit ett kollektivavtal för visst arbete mot att utsättas för vissa typer av stridsåtgärder, jfr prop. 2018/19:105 s. 20. Medbestämmandelagen reglerar inte anspråk mellan arbetstagarorganisationer (jfr 1 § medbestämmandelagen) och 41 d § är således inte avsedd att skydda arbetstagarorganisationer mot att andra arbetstagarorganisationer

genom stridsåtgärder försöker få till stånd kollektivavtal med arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal med den förstnämnda organisationen.

Mot bakgrund härav är det enligt Arbetsdomstolens mening uppenbart att Blå-Gul Fackförenings talan inte kan bifallas med stöd 41 d § medbestämmandelagen. Inte heller i övrigt finns det något i svensk rätt som ger Blå-Gul Fackförening rätt att i förhållande till Elektrikerförbundet få fastställt att stridsåtgärderna var olovliga, att kollektivavtalet mellan Elektrikerförbundet och Tema Elektro innebär ett undanträngande av föreningens kollektivavtal eller att Elektrikerförbundets avtal är ogiltigt. Det samma gäller för föreningens yrkande om allmänt skadestånd.

Arbetsdomstolens slutsats är därför att Blå-Gul Fackförenings talan är uppenbart ogrundad och att tvisten inte heller kan anses röra en rättighet som erkänns av svensk rätt i den mening som krävs för att artikel 6.1 i Europakonventionen ska vara tillämplig. Dom i målet kan därför meddelas utan att stämning utfärdas.

Vid denna utgång kan Blå-Gul Fackförening inte få ersättning för rättegångskostnad.

Domslut

Blå-Gul Fackförenings talan avslås.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Per Sundberg, Per-Anders Edin, Elisabeth Ankarcrona, Johanna Hasselgren, Susanne Östh och Annette Carnhede.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Disa Buskhe