

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT APRIL 2023

aprilrapporten innehåller följande domar

- AD 2023 nr 21, som handlar om domstols behörighet i arbetstvist, s 1
- AD 2023 nr 24, som handlar om ogiltigförklaring av uppsägning – företagsledarundantaget, s 7
- AD 2023 nr 25, som handlar om konkurrerande kollektivavtal, s 29

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen april 2023

1. AD 2023 nr 21

Fallet, som handlar om domstols behörighet i arbetstvist, refereras ingående på vita blad

2. AD 2023 nr 22

Tredskodom

3. AD 2023 nr 23

Tredskodom

4. AD 2023 nr 24

Fallet, som handlar om ogiltigförklaring av uppsägning – företagsledarundantaget, refereras ingående på vita blad

5. AD 2023 nr 25

Fallet, som handlar om konkurrerande kollektivavtal, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 2:2

BESLUT
2023-04-05
Stockholm

Beslut nr 21/23
Mål nr B 14/23

KLAGANDE
A.K.

SAKEN
avvisning av stämningsansökan

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE
Göteborgs tingsrätts beslut den 18 januari 2023 i mål nr T 19540-22

Tingsrättens beslut, se bilaga.

Bakgrund

A.K. ansökte hos Göteborgs tingsrätt om stämning mot Rönnängs pizzeria AB och yrkade att bolaget skulle betala bl.a. lön till honom för utfört arbete. Tingsrätten förelade A.K. att betala ansökningsavgift om 2 800 kr, vid äventyr av att ansökan kunde komma att avvisas om avgiften inte betalades.

Tingsrätten avvisade stämningsansökan eftersom ansökningsavgiften inte hade betalats.

I Arbetsdomstolen har frågan uppkommit om tingsrätten gjorde fel när den avvisade A.K:s stämningsansökan, utan att utreda om det fanns förutsättningar för och önskemål om att överlämna målet till Arbetsdomstolen.

Yrkande

A.K. har överklagat tingsrättens beslut. Han har, som han får förstås, yrkat att beslutet ska undanröjas och att målet ska återförvisas till tingsrätten för fortsatt handläggning.

Skäl

Rättsliga utgångspunkter

Tvister som ska handläggas enligt arbetstvistlagen och som inleds vid tingsrätt

Av 2 kap. 5 § första stycket arbetstvistlagen framgår bl.a. följande. Har talan väckts vid tingsrätt av medlem i en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation och kan organisationen enligt 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 § arbetstvistlagen föra medlemmens talan i Arbetsdomstolen, ska organisationen beredas tillfälle att uppge om den vill göra det. Om organisationen förklarar att den vill föra talan i Arbetsdomstolen, ska målet överlämnas dit.

Av förarbetena till 2 kap. 5 § arbetstvistlagen (prop. 1976/77:141 s. 50 f.) framgår bl.a. följande. Om det av handlingarna framgår att det är fråga om en arbetstvist men tillräckliga uppgifter inte lämnats redan i eller i anslutning till stämningsansökningen som ger underlag för bedömningen om det finns förutsättningar för ett överlämnande till Arbetsdomstolen, ska tingsrätten förelägga käranden att lämna kompletterande uppgifter. Om det inte redan framgår ska käranden tillfrågas om han eller hon är medlem i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller inte. Är käranden medlem i en sådan organisation ska denna kontaktas för att klara ut de kollektivavtalsförhållanden som kan vara av betydelse för domstolarnas behörighet. Samtidigt bör organisationen tillfrågas om den vill föra talan för medlemmen i Arbetsdomstolen, om förutsättningar finns för det. Om en sådan begäran framställs och är lagligen grundad ska tingsrätten lämna över målet till Arbetsdomstolen.

I förarbetena till arbetstvistlagen uttalas vidare följande. Med hänsyn till betydelsen för organisationerna av deras rätt enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen att bevaka rättegångar rörande träffade kollektivavtal och även i övrigt delta i medlemmars tvister med sin motpart i anställningsförhållandet, bör tingsrätt inte annat än i helt uppenbara fall nöja sig med en uppgift av en enskild kärende att han visserligen tillhör (eller har tillhört) en organisation men att förutsättningarna i övrigt för talan hos Arbetsdomstolen med stöd av 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 § inte föreligger. Reglerna i 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 § får sammantagna uppfattas som behörighetsregler för Arbetsdomstolen och en tingsrätt är således inte behörig att pröva en tvist som en organisation haft rätt att få prövad vid Arbetsdomstolen som första domstol.

Om käranden trots anmaning inte lämnar någon upplysning om han är medlem i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation, bör tingsrätten kunna utgå från att medlemskap inte föreligger och fortsätta att handlägga målet.

Arbetstvister som inleds hos Kronofogdemyndigheten

Arbetsdomstolen har i AD 2021 nr 16 klargjort att Kronofogdemyndigheten har en motsvarande skyldighet att utreda sökandens eventuella medlemskap i arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation, och berörd organisations vilja att

föra talan i Arbetsdomstolen, inför ett beslut att – beroende på hur utredningen utfaller – överlämna målet till tingsrätt eller till Arbetsdomstolen. Om Kronofogdemyndigheten underlåter att undersöka saken innan den överlämnar målet till tingsrätt, ankommer det på tingsrätten att utreda förhållandena.

Avvisning på grund av bristande betalning av ansökningsavgift

Av förordningen (1987:452) om avgifter vid de allmänna domstolarna framgår att den som inleder ett mål vid t.ex. tingsrätt ska betala en ansökningsavgift och att avgiften ska betalas när målet inleds. Vidare framgår av förordningen att en tilläggsavgift ska betalas av den som har inlett målet vid Kronofogdemyndigheten. Detta framgår även av 61 a § lagen om betalningsföreläggande och handräckning.

Den som inleder ett mål i Arbetsdomstolen behöver dock inte betala någon ansökningsavgift. Någon avgift ska därmed inte heller betalas om ett mål överlämnas till Arbetsdomstolen av tingsrätt eller Kronofogdemyndigheten.

Av 42 kap. 3 § rättegångsbalken följer att om föreskriven ansökningsavgift inte har betalats ska tingsrätten förelägga käranden att avhjälpa bristen och av 42 kap. 4 § rättegångsbalken framgår att en stämningsansökan ska avvisas om föreskriven ansökningsavgift inte har betalats.

Som huvudregel får anses gälla att när föreskriven ansökningsavgift inte har betalats, ska stämningsansökan avvisas av tingsrätten på den grunden, utan att domstolen prövar sin behörighet (se NJA 1993 s. 231). Arbetsdomstolen har emellertid i AD 2021 nr 16, som gällde avvisning av kärandens talan på grund av underlåtenhet att betala tilläggsavgift i en arbetstvist som överlämnats till tingsrätt från Kronofogdemyndigheten, kommit fram till att starka skäl talar för att frågan om behörig domstol utreds innan ett föreläggande om att betala tilläggsavgift utfärdas. Domstolen ansåg att inte minst de korta preskriptionsfrister som normalt gäller för arbetstvister talar för att frågan bör utredas innan ett sådant föreläggande utfärdas och stämningsansökan eventuellt avvisas. Dessa skäl gör sig gällande med samma styrka när det är fråga om att utfärda ett föreläggande om att betala ansökningsavgift.

När en kärande ansöker om stämning i tingsrätt i en arbetstvist ankommer det alltså på tingsrätten att pröva sin behörighet, även om ansökningsavgiften inte har betalats. Om det inte framgår av handlingarna att tingsrätten är behörig åligger det tingsrätten att utreda frågan. Har tingsrätten inte gjort det saknas det förutsättningar att avvisa en ansökan på den grunden att ansökningsavgiften inte har betalats. Praktiskt kan frågan hanteras så att tingsrätten samtidigt med ett föreläggande om att betala ansökningsavgift ställer frågan om medlemskap i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation. Besvaras inte frågan, eller får den ett nekande svar, kan tingsrätten utgå från att den är behörig domstol.

Var det rätt av tingsrätten att avvisa talan?

A.K:s talan avser att han vill ha betalt för utfört arbete av bolaget som han påstår varit hans arbetsgivare. Tvisten är alltså en arbetstvist enligt 1 kap. 1 § arbetstvistlagen.

Det finns inget i handlingarna i tingsrättens akt som ger någon upplysning om A.K. är medlem i någon arbetstagarorganisation. Det har ålegat tingsrätten att utreda detta, och utreda sin behörighet, vilket den inte har gjort. Det var således fel av tingsrätten att avvisa A.K:s stämningsansökan på grund av att han inte betalat ansökningsavgiften. Tingsrättens beslut ska därför undanröjas och målet visas åter dit för fortsatt handläggning.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Arbetsdomstolen meddelar prövningstillstånd.
2. Arbetsdomstolen undanröjer tingsrättens avvisningsbeslut och återförvisar målet till tingsrätten för fortsatt handläggning.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Lars Dirke, referent, och Pontus Bromander. Enhälligt

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Bilaga

Tingsrättens beslut (ledamot: Sofia Lindblom)

Handlingarna i målet genomgås och följande antecknas.

Tingsrätten har förelagt käranden att senast vid en viss tidpunkt betala ansökningsavgift för att tingsrätten ska börja handlägga målet. Av föreläggandet framgår att om betalning inte sker inom den angivna tiden kan ansökan komma att avvisas.

Käranden har inte betalat ansökningsavgiften.

Tingsrätten meddelar följande

SLUTLIGA BESLUT

Tingsrätten avvisar stämningsansökan.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-04-26
Stockholm

Dom nr 24/23
Mål nr B 92/22

KLAGANDE

Städpoolen Scandinavia AB, 556339-1159, Grustagsvägen 16, 138 40 Älta
Ombud: advokaten Per Lindquist, Advokatfirman Per Lindquist AB,
Regnbågsgatan 8, 135 40 Tyresö

MOTPART

L.A.
Ombud: advokaten Tomas Pleiner, A1 Advokater Kommanditbolag,
Riddargatan 13 A, 114 51 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts dom den 27 juni 2022 i mål nr T 12681-21

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

L.A. anställdes 1997 i Städpoolen Scandinavia AB (bolaget). Den 26 juli 2021 sades hon upp från sin anställning av skäl som hänfördes till henne personligen.

L.A. yrkade vid tingsrätten att uppsägningen av henne skulle förklaras ogiltig samt att bolaget skulle betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till henne.

Bolaget bestred L.A:s talan och yrkade i första hand att hennes talan skulle avvisas, och i andra hand att talan skulle avslås. Bolaget yrkade i ett genkärsmål att L.A. skulle förpliktas att utge ekonomiskt skadestånd jämte ränta till bolaget.

L.A. bestred bolagets yrkande om avvisning samt genkärsmålet.

En tvistefråga vid tingsrätten var om L.A. omfattades av anställningsskyddslagens s.k. företagsledarundantag och att hennes anställning därmed skulle undantas från lagens tillämpning.

Tingsrätten avlog bolagets yrkande om att L.A:s talan skulle avvisas. Tingsrätten fann att L.A:s talan omfattades av anställningsskyddslagen och

att hon sagts upp utan att det funnits saklig grund för uppsägningen. Tingsrätten biföll hennes yrkanden om ogiltigförklaring av uppsägningen samt om allmänt och ekonomiskt skadestånd, liksom bolagets yrkande om ekonomiskt skadestånd. Bolaget förpliktades att betala fyra femtedelar av L.A:s rättegångskostnad jämte ränta.

Yrkanden m.m.

Bolaget har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå L.A:s talan, befria bolaget från skyldigheten att betala hennes rättegångskostnad vid tingsrätten och i stället förplikta L.A. att ersätta bolagets rättegångskostnad vid tingsrätten.

L.A. har bestritt ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Det som nu är föremål för prövning i Arbetsdomstolen är L.A:s yrkanden om att uppsägningen av henne ska ogiltigförklaras samt om ekonomiskt och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen. Parterna har åberopat samma omständigheter och till utveckling av sin talan anfört i huvudsak detsamma som anförts i denna del vid tingsrätten.

Utredningen

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har hållits förnyat för under sanningsförsäkran med L.A. samt kompletterande frågor ställts till A.B. Förhör under sanningsförsäkran med A.B. samt vittnesförhör med P.Å., H.A., C.P., L.E., S.B., J.N. och T.K. har lagts fram genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagning. Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Twisten avser i första hand om L.A. vid uppsägningen den 26 juli 2021 omfattades av anställningsskyddslagen eller om hon hade en i anställningsskyddslagens mening företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Om Arbetsdomstolen gör bedömningen att L.A. inte omfattats av anställningsskyddslagen, ska tingsrättens dom ändras och hennes talan avslås.

Om Arbetsdomstolen skulle dela tingsrättens bedömning, att anställningsskyddslagen är tillämplig på L.A:s anställning, är det tvistigt om det funnits saklig grund för uppsägningen.

Rättsliga utgångspunkter – företagsledarundantaget

Enligt 1 § andra stycket 1 anställningsskyddslagen, i den lydelse som är aktuell i målet, undantas från lagens tillämpning arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Av förarbetena till bestämmelsen (prop. 1973:129 s. 194 f. och prop. 1981/82:71 s. 94) framgår bl.a. att bestämmelsen ska tillämpas restriktivt och ges en snäv innebörd samt att en förutsättning för att en arbetstagare ska anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är att arbetstagaren inte bara har företagsledande funktioner utan också att arbetstagaren är tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer företagsledare. Avgörande för bedömningen om företagsledarundantaget är tillämpligt eller inte är hur företagsledningen har organiserats och utövats i praktiken (se AD 2013 nr 4 och där hänvisade rättsfall).

Hade L.A. en företagsledande eller därmed jämförlig ställning?

Följande är ostridigt. L.A. anställdes 1997 som lokalvårdare hos bolaget. Hennes roll och ägande i bolaget förändrades under åren som hon var anställd. År 2002 ägde hon fem procent av bolagets aktier. Hennes ägarandel ökade därefter successivt. Vid uppsägningen ägde hon hälften av bolagets aktier, vilket hon gjort sedan 2018. Den andra hälften ägdes av A.B. År 2013 fick L.A. rätt att teckna bolagets firma. L.A. deltog i möten tillsammans med bl.a. A.B., då olika frågor avseende bolagets drift och ledning diskuterades. Hon undertecknade leasing-, kund- och anställningsavtal. Vid tidpunkten för uppsägningen var hon suppleant i bolagets styrelse. Bolagets styrelse utgjordes av A.B. som enda ledamot. Han presenterade sig utåt som verkställande direktör, även om han inte var verkställande direktör i formell mening förrän efter det att L.A. hade sagts upp. – I tiden efter tingsrättens huvudförhandling har bolaget haft flera bolagsstämmor, påkallade av A.B. eller L.A., då ny styrelse tillsatts genom lottning. När L.A. vann lotten 2022 tillsattes hon som ensam styrelseledamot, varefter bolaget sade upp A.B. från anställningen som verkställande direktör.

Bolaget har gjort gällande att både A.B. och L.A. vid tidpunkten för uppsägningen hade en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i bolaget. Enligt L.A. var det endast A.B. som hade en sådan ställning i bolaget.

Det är upplyst att bolaget vid uppsägningstidpunkten hade ca 45 anställda. Av förarbetena och domstolens praxis framgår att det, i ett sådant mindre bolag, i regel inte kan finnas mer än en person med företagsledande ställning (se InU 1973:36 s. 28 och t.ex. AD 1998 nr 65). I AD 1979 nr 60 fann dock Arbetsdomstolen att två personer, som båda genom sina aktieinnehav hade samma ägarinflytande i ett mindre bolag, kunde betraktas som företagsledare i anställningsskyddslagens mening. Så ansågs även vara fallet i AD 2013 nr 4, där två tidigare hälftenägare i ett bolag rent faktiskt delade på de företagsledande arbetsuppgifterna. I det fallet hade, vid tidpunkten för uppsägningen, ett annat bolag tagit över det huvudsakliga ägandet men de

två tidigare hälftenägarna hade ägarintressen i det moderbolag som förvärvat bolaget.

Arbetsdomstolen anser, mot bakgrund av ovanstående, att bolagets storlek inte i sig utesluter att både A.B. och L.A. kan ha haft en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i anställningsskyddslagens mening.

Vid bedömningen av om L.A. omfattats av företagsledarundantaget behandlar Arbetsdomstolen först frågan vilken betydelse det har att L.A., vid tidpunkten för uppsägningen, ägde hälften av bolagets aktier, jämte A.B. som ägde den andra hälften.

I AD 1979 nr 60 ansågs en ägare av en tredjedel av ett moderbolags aktier ha en företagsledande ställning i anställningsskyddslagens mening. Moderbolaget ägde i sin tur samtliga aktier i det bolag där den aktuella personen var anställd och den anställda ansågs samtidigt genom sina arbetsuppgifter som källarmästare ha ett väsentligt inflytande över dotterbolagets verksamhet. Domstolen uttalade bl.a. att tredjedelsägaren hade samma möjligheter som de två andra ägarna att genomdriva sin uppfattning. I AD 1983 nr 182 ansågs företagsledarundantaget däremot inte vara tillämpligt på en tredjedelsägares anställning, då arbetstagaren inte i någon större utsträckning sysslade med angelägenheter inom företagsledningsområdet. Arbetsdomstolen uttalade särskilt – till skillnad från i AD 1979 nr 60 – att det under sådana omständigheter saknade betydelse att arbetstagaren skulle ha kunnat förvärva ett större inflytande över bolagets verksamhet genom att vinna stöd för sin uppfattning hos endera av de två andra ägarna. Inte heller i AD 1996 nr 37 ansågs arbetstagaren ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i anställningsskyddslagens mening. I det fallet hade arbetstagaren ett aktieinnehav om 49 procent, rätt att teckna bolagets firma och var styrelseledamot i bolaget tillsammans med den andre aktieägaren. Arbetstagaren hade varit anställd hos bolaget i sex år när hon förvärvade aktierna och blev ledamot av styrelsen. Efter förvärvet hade hon inte sysslat med angelägenheter inom företagsledningsområdet i någon större utsträckning utan hade i stället i huvudsak utfört samma uppgifter som tidigare. Den andra delägaren innehade, å sin sida, positionen som verkställande direktör i bolaget.

Den omständigheten, att en anställd äger aktier i ett aktiebolag, innebär således inte i sig att han eller hon har en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i anställningsskyddslagens mening. Detta gäller även om den anställda aktieägaren samtidigt skulle vara styrelseledamot och firmatecknare i bolaget.

Till skillnad från ovan redovisad praxis har i nuvarande fall en delägare, L.A., som också arbetat i verksamheten haft ett så stort aktieinnehav att hon haft möjlighet till väsentligt inflytande över bolagets styrning enbart baserat på sitt eget aktieinnehav. L.A. kan således i kraft av sitt innehav av hälften av bolagets aktier, utöva samma inflytande som A.B., bolagets andre hälftenägare. Detta förhållande talar med styrka för att hon ska anses ha haft en

företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Det inflytande som L.A. haft möjlighet att utöva över bolaget illustreras av det som skett efter tingsrättens huvudförhandling, då hon har haft möjlighet att ta över bolagets styrning och därigenom säga upp den av henne utpekade företagsledaren – A.B. – från hans anställning. I enlighet med Arbetsdomstolens tidigare uttalanden ska det dock göras en helhetsbedömning av omständigheterna vid bedömningen av om företagsledarundantaget är tillämpligt. Det är därvid avgörande hur företagsledningen har organiserats och utövats i praktiken.

Av utredningen har följande framkommit. L.A. och A.B. hade rätt att var för sig teckna bolagets firma. De uppbar lika hög lön och hade i övrigt i huvudsak jämförbara förmåner. Den faktiska skötseln av bolaget var delad mellan A.B. och L.A. A.B. hade ansvar för bolagets utveckling, för IT-frågor och utgjorde ensam bolagets styrelse. L.A. hade å sin sida ansvaret för frågor som rörde bolagets dagliga drift och ekonomi och var suppleant i bolagets styrelse. Parterna är oense om det var A.B. eller både A.B. och L.A. som hade den avgörande beslutanderätten i bolaget. Oavsett vem som hade det, har utredningen, enligt Arbetsdomstolens mening, visat att A.B. och L.A. fortlöpande diskuterade viktigare beslut med varandra. Sammantaget anser Arbetsdomstolen att företagsledningen i praktiken organiserats och utövats på sådant sätt att både L.A. och A.B. haft ett väsentligt inflytande över bolagets verksamhet.

Mot bakgrund av det inflytande L.A. utövade i bolaget är det, enligt Arbetsdomstolens mening, av mindre betydelse att det, vid tidpunkten för L.A:s uppsägning, var A.B. som utåt agerade som verkställande direktör och att L.A. själv uppfattade det som att hon hade ett mindre inflytande än A.B. över bolagets verksamhet (jfr AD 1993 nr 57).

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att L.A. hade en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i anställningsskyddslagens mening. Hon omfattades därför vid uppsägningen av undantaget för företagsledare i samma lag. Hennes yrkanden om ogiltigförklaring av uppsägning samt om ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt anställningsskyddslagen ska därmed avslås. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet med detta.

Rättegångskostnader

L.A. är förlorande part och ska därför ersätta bolaget för dess skäligen rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Bolaget har förklarat att det inte yrkar ersättning för mervärdesskatt.

Bolaget har vid tingsrätten yrkat ersättning med 321 000 kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode. Bolagets kostnadsanspråk vid tingsrätten framstår som skäligt.

I Arbetsdomstolen har bolaget yrkat ersättning med, rätt räknat, 172 555 kr, varav 160 000 kr avser ombudsarvode, 12 000 kr tidspillan och 555 kr

utlägg. L.A. har överlämnat till domstolen att bedöma skäligheten av de yrkade beloppen. Arbetsdomstolen finner att yrkad ersättning är skälig.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut punkterna 2 och 3 avslår Arbetsdomstolen L.A:s talan.

2. Arbetsdomstolen befriar Städpoolen Scandinavia AB från att betala L.A:s rättegångskostnad vid tingsrättens (punkten 6 i tingsrättens domslut) och förpliktar i stället L.A. att ersätta Städpoolen Scandinavia AB dess rättegångskostnad där med 321 000 kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från den 27 juni 2022 till dess betalning sker.

3. L.A. ska ersätta Städpoolen Scandinavia AB:s rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 172 555 kr, varav 160 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Per Sundberg, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn, Göran Söderlöf, Gerald Lindberg och Lars Hallenberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eira Arb Zackrisson

Tingsrättens dom (ledamot: Axel Taliercio)

BAKGRUND

L.A. anställdes 1997 i Städpoolen Scandinavia AB (Städpoolen) Städpoolens huvudsakliga verksamhet är lokalvård. Bolaget grundades av A.B.

Den 26 juli 2021 sade Städpoolen upp L.A. med tre månaders uppsägningstid på grund av omständigheter som hänförde sig till henne personligen. Vid tidpunkten för uppsägningen ägde L.A. 50 procent av aktierna i bolaget. Resterande 50 procent ägdes av A.B.

Målet inleddes genom att L.A. den 20 augusti 2021 ansökte om stämning mot Städpoolen och yrkade att uppsägningen ska förklaras ogiltig. L.A. har även yrkat ersättning för utebliven lön, pension och bilförmån samt begärt att Städpoolen ska utge allmänt skadestånd för brott mot lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Städpoolen har härefter i genkärsmål framställt yrkande om att L.A. ska utge ersättning för en misstagsbetalning.

Parterna är oense om LAS är tillämplig, beroende på parternas delade meningar i fråga om L.A. innehåft en företagsledande eller därmed jämför- lig ställning i Städpoolen samt om en skiljeklausul i ett aktieägaravtal mellan A.B. och L.A.(aktieägaravtalet) utgör hinder för tingsrätten att pröva L.A:s talan. Parterna är även oense om L.A:s rätt att innehålla beloppet avseende misstagsbetalningen.

YRKANDEN M.M.

L.A. har yrkat att tingsrätten ska förklara Städpoolens uppsägning av henne den 26 juli 2021 ogiltig.

L.A. har därutöver yrkat att tingsrätten ska förplikta Städpoolen att till henne betala

a) 7 986 kr avseende obetald lön för oktober 2021 och därefter, från och med november 2021, 55 000 kr per månad till dagen för dom jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i varje månad på respektive belopp,

b) 908 kr avseende utebliven pensionsbetalning för oktober 2021 och därefter, från och med november 2021, 5 631 kr per månad till dagen för dom jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i varje månad på respektive månadsbetalning,

c) 2 406 kr avseende utebliven bilförmån för november 2021 och därefter, från och med december 2021, 6 562 kr per månad till dagen för dom jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i varje månad på respektive månadsbetalning, samt

d) allmänt skadestånd för brott mot 7, 8, 10 och 30 §§ LAS med 70 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämningens ansökan till dess betalning sker.

Städpoolen har bestritt käromålet och yrkat att L.A:s talan ska avvisas. Yrkade belopp enligt punkterna a och b har vitsordats som skäliga i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Städpoolen har i ansökan om genstämning yrkat att tingsrätten ska förplikta L.A. att utge 350 000 kr jämte ränta enligt 2 § andra stycket och 5 § räntelagen från den 13 december 2021 till dess delgivning av stämning sker och för tiden därefter med ränta enligt 4 § fjärde stycket och 6 § räntelagen.

L.A. har bestritt Städpoolen Scandinavia AB:s yrkande om avvisning samt genkäromålet. Städpoolens anspråk har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

L.A. (huvudkäromålet)

L.A:s anställning omfattas av LAS och uppsägningen är ogiltig då det saknats saklig grund för uppsägningen

L.A. har inte haft arbetsuppgifter eller anställningsvillkor som innebär att hon haft företagsledande eller därmed jämförlig ställning. A.B. har varit den enda personen med företagsledande ställning i bolaget. Hon omfattas därmed av LAS.

Omständigheter som utvisar att L.A. inte haft företagsledande eller därmed jämförlig ställning är bl.a.

- att A.B., som varit verkställande direktör (VD), varit den som bestämt och haft det avgörande inflytandet i Städpoolens verksamhet,
- att A.B. ensam har utgjort bolagets styrelse,
- att det aldrig funnits någon diskussion om att L.A. skulle vara undantagen LAS, utan att det tvärtom framgår av punkten tolv i aktieägaravtalet att avsikten var att hennes anställning skulle omfattas av LAS,
- att Städpoolen inte presenterat något anställningsavtal med löneförhöjningar och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer en företagsledare, och
- att L.A. under alla år och efter aktieförvärven fortsatt att utföra i huvudsak samma arbetsuppgifter som hon tidigare utfört.

Städpoolen har saknat saklig grund för uppsägningen av L.A., varför den är ogiltig. Städpoolen har inte angett vilka konkreta förhållanden som påstås ligga till grund för uppsägningen. I vart fall har Städpoolen grundat uppsägningen enbart på omständigheter som bolaget har känt till antingen mer än två månader före tidpunkten för uppsägningen.

Talan ska inte avvisas på grund av skiljeklausul

Parter i målet är L.A. och Städpoolen. Något avtal med skiljeklausul finns inte mellan dessa parter. Skiljeklausulen som Städpoolen hänvisar till finns i ett aktieägaravtal mellan L.A. och A.B., dvs. mellan andra parter. Aktieägaravtalet rör inte heller L.A:s anställning.

Städpoolens påstående att det i punkten 12 i aktieägaravtalet L.A. har inte accepterat detta. L.A. har inte heller i aktieägaravtalet bekräftat eller accepterat att hennes anställning ska anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller att anställningen ska vara undantagen LAS. Tvärtom är bestämmelsen skriven utifrån och med den terminologi som används i LAS. I anställningsavtal med personer i företagsledande ställning omfattas av LAS. Avtalet bekräftar på så vis att parterna avsett att L.A:s anställningsavtal med Städpoolen ska omfattas av LAS.

Utebliven ersättning

Städpoolen har per den 26 oktober 2021 stoppat löne- och pensionsutbetalningar till L.A. Hon har därför rätt till utebliven lön och pension från och med den 27 oktober 2021. Premien för ITP 1 är 4,5 procent på lön upp till 42 625 kr i månaden och 30 procent på lön därutöver.

L.A. återlämnade sin tjänstebil den 19 november 2021. Städpoolen har dragit in L.A:s bilförmån med hänvisning till uppsägningen, vilken är ogiltig. Hon har därför rätt till ersättning motsvarande bilförmånen från och med den 20 oktober 2021, vilket motsvarar värdet av den bilförmån som hon har haft rätt till.

Allmänt skadestånd

Städpoolens uppsägning har inte varit sakligt grundad.

Städpoolen har inte i uppsägningsbeskedet angett vad L.A. skulle iaktta för det fall att hon ville göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

Städpoolen har inte lämnat uppsägningsbeskedet till L.A. personligen.

Städpoolen har inte underrättat L.A. i förväg om att bolaget ville säga upp henne på grund av omständigheter som hänför sig till henne personligen.

Städpoolen (huvudsvaromålet)

Talan ska avvisas på grund av skiljeklausul

Det finns en skiljeklausul i det aktieägaravtal som L.A. har ingett i målet. L.A. har undertecknat avtalet i sin egenskap av delägare i Städpoolen. Genom undertecknandet har hon accepterat att hennes anställning, och även grunderna för uppsägning av personliga skäl, ska prövas i skiljeförfarande om tvist uppstår mellan henne och Städpoolen.

L.A. var hälftenägare av aktierna i Städpoolen vid tiden för uppsägningen. Under våren och sommaren 2021 uppstod en ägarkonflikt i bolaget. Av

punkten tolv i aktieägaravtalet framgår att Städpoolen äger säga upp L.A. av personliga skäl utan krav på saklig grund. Det innebär även att ett förfarande om inlösen av L.A:s aktier i bolaget kan initieras på sätt som framgår av punkten sex i aktieägaravtalet. I konsekvens härmed ska alla frågor som rör hennes anställning och aktieinnehav prövas i ett skiljeförfarande om tvist uppstår. Aktieägaravtalet är skrivet med utgångspunkten att A.B. och L.A. är ägare till Städpoolen och att de därigenom, med bindande verkan för bolaget, kan komma överens i dessa frågor. Detta kan även uttryckas som att ägarna till bolaget, A.B. och L.A., lämnat instruktioner till bolaget om hur bolaget ska agera i de situationer som regleras i avtalet.

I aktieägaravtalet finns alltså en skiljeklausul innebärandes att frågor om tillämpning av aktieägaravtalet, inklusive punkten tolv som reglerar rätten till arbete för L.A., ska prövas i skiljedom (se punkten 14). Det innebär att tingsrätten inte är behörig att pröva frågan om uppsägningen av L.A. Detta eftersom förutsättningarna för hennes anställning och uppsägning är kopplad till hennes aktieinnehav i bolaget och eftersom båda dessa frågor regleras i aktieägaravtalet.

Talan ska ogillas på grund av att LAS inte är tillämplig

L.A. har genom att underteckna aktieägaravtalet även bekräftat att hon är en arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning. LAS är därför inte tillämplig på hennes anställningsförhållande enligt vad som anges i det följande.

L.A. har under lång tid drivit Städpoolen på egen hand och fungerat som bolagets VD. Någon formell VD har dock inte funnits innan hennes uppsägning.

L.A. har varit firmatecknare för bolaget. Hon har för Städpoolens räkning förhandlat med banker och undertecknat skuldebrev och alla leasingavtal för de bilar som använts i verksamheten. Hon har även köpt bilar för bolaget, anställt och sagt upp städare och undertecknat deras anställningsavtal. L.A. har själv förhandlat och skrivit avtal med bolagets största kund, Newsec, och självständigt handlagt alla kontakter och avtal med Newsec, till ett årligt värde för bolaget om cirka 4 500 000 kr.

L.A. har ensam haft inloggning och varit huvudadministratör för Fora AB, som sköter de anställdas försäkringar, och för Collectum, som sköter pensioner och ITP-avtal för de anställda.

L.A. har själv undertecknat e-postmeddelanden som både ägare och verksamhetschef.

L.A. har undertecknat cirka 70 procent av alla städavtal helt självständigt, utan A.B:s inblandning.

L.A. har haft merparten av bolagets kundkontakter och de flesta kunder har ringt direkt till hennes mobiltelefon.

Det har i vart fall förelegat saklig grund för uppsägning eftersom L.A. har agerat illojalt mot Städpoolen

Städpoolen startades av A.B. och han har vid flera tillfällen sålt aktier till L.A. för att han trodde på deras samarbete, som fungerat relativt bra till för några år sedan. Under 2021 uppstod dock en ägarkonflikt mellan L.A. och A.B. som har gjort det omöjligt för dem att fortsätta äga Städpoolen tillsammans. Aktieägaravtalet är skrivet på ett sådant sätt att det ska finnas en möjlighet för A.B. att säga upp L.A. om han anser att deras samarbete inte fungerar, vilket nu alltså har skett.

L.A. har motsatt sig att Städpoolen certifierats enligt ISO 9001 och 14001. A.B. och L.A. hade en konflikt om detta under år 2020. L.A. har i samband med denna konflikt försökt att övertala A.B. att sälja sina aktier i bolaget, vilket framgår av e-postkorrespondens mellan dem.

Under våren 2021, efter att L.A:s nuvarande man H.A. blivit anställd i Städpoolen, kunde A.B. märka att L.A. försökte manövrera ut honom från bolaget och ta över alla kontakter med kunder och leverantörer. Tillsammans har L. och H.A. agerat för att A.B. ska hållas utanför verksamheten. Utifrån deras instruktioner har bl.a. bolagets telefonväxel programmerats så att alla samtal gått till L.A. och, först om hon efter 20 sekunder inte svarat, till A.B. Trots att A.B. begärde att växeln skulle programmeras så att inkommande samtal fördelas jämnt mellan honom och L.A. skedde det inte under den tid som L. och H.A. arbetade i Städpoolen.

L.A. har vidare under försommaren 2021 informerat anställda om att hon kommer att ta över bolaget. A.B. fick information om detta genom att en anhörig till en anställd ringde honom och berättade att hans fru blivit kontaktad av L.A. som sagt att ”hon och hennes kille skulle ta över bolaget” L.A. har i målet givit in ett meddelande från A.B. där han – på förekommen anledning – berättar att han utgör styrelsen i bolaget. Skälet till detta påpekande var att L.A. vägrade att lämna ut bokföringen till honom, vilket tydligt framgår av e-postkorrespondensen. Diskussionen avslutades med att L.A. den 7 juli 2021 kl. 11.00 skrev ”{j}ag tänker inte diskutera det här”. L.A. har fortsatt att vägra A.B. tillgång till handlingarna. L.A. har även tagit med sig bokföringspärmar, lönepärmar för 2020 och pärmen med alla anställningskontrakt från bolagets lokaler i Älta till sitt hem. Efter uppsägningen och efter upprepade påtryckningar har visst material återlämnats, dock inte allt.

L.A. har sammanfattningsvis agerat illojalt mot Städpoolen och satt sin vilja att ta över hela bolaget framför sin skyldighet att i varje beslut se till vad som kan vara bäst för bolaget. Därutöver har hon offentliggjort aktieägaravtalet, som är sekretesskyddat. Därmed torde det även finnas saklig grund för uppsägning enligt LAS, om tingsrätten dels skulle anse sig behörig, dels anse att LAS är tillämplig. Avslutningsvis kan noteras att L.A. enligt egen uppgift är medlem i fackföreningen Unionen. Om LAS skulle varit tillämplig på anställningsförhållandet hade givetvis Unionen drivit frågorna som nu drivs av L.A. själv.

Utebliven ersättning samt rätt till allmänt skadestånd

Vad gäller ersättning för utebliven lön, pension och bilförmån har motparten framställt bruttoyrkanden som inte är möjliga att bifalla i dom då yrkandena ska avse nettobelopp. Vidare kan ersättning för premiebetalning inte utbetalas till L.A. på sätt som yrkas i målet då detta ska betalas från Städpoolen till försäkringsbolaget enligt det ITP-avtal som finns mellan parterna.

L.A. har inte haft någon företagsbil under den aktuella perioden efter uppsägning. Bilförmån ska därför inte beaktas vid uträkningen av hennes nettolön. Städpoolen är därför inte heller skyldigt att ersätta L.A. för denna.

L.A. har inte rätt till allmänt skadestånd. I första hand har LAS inte varit tillämplig på hennes anställning. I andra hand har uppsägningen varit sakligt grundad.

Städpoolen Scandinavia AB (genkärålet)

Städpoolen utbetalade den 13 december 2021 av misstag 350 000 kr till L.A. L.A. har varit i ond tro om sin rätt att motta beloppet. L.A. har inte heller har några kvittningsskilda motfordringar. Det felaktigt utbetalda beloppet ska därför återbetalas till Städpoolen.

Städpoolens talan är inte onödig då den föranletts av att L.A. inte följt reglerna kring *condictio indebiti*. Med hänsyn till L.A:s inställning är Städpoolen i behov av en exekutionstitel för att få tillbaka beloppet efter ett eventuellt bifall till Städpoolens huvudkärsmål.

L.A. (gensvaromålet)

L.A. mottog den 13 december 2021 betalningen om 350 000 kr från Städpoolen. Hon håller inne beloppet som säkerhet för den fordran som Städpoolen är och blir skyldigt att betala henne i målet avseende lön/ersättning och rättegångskostnader. Kravet överstiger det mottagna beloppet.

UTVECKLING AV TALAN

L.A.

Uppsägningen strider mot LAS

L.A. anställdes från början som lokalvårdare. Efter cirka sex månader utvecklades hennes roll till en kombination av att städa (cirka 80 procent av arbetstiden) och att arbetsleda (cirka 20 procent av arbetstiden). Fram till 2017 har hon arbetat som arbetsledare och lokalvårdare samt med sälj och administration. I samband med P.Å:s pension år 2017 ändrades hennes arbetsuppgifter till att sköta bokföring och vissa administrativa frågor samt viss arbetsledning i form av schemaläggning och kvalitetskontroll.

L.A. bestrider att hon drivit bolaget själv och fungerat som dess verkställande direktör. Hon har inte haft en tydlig chefsposition eller självständigt lett företaget, såsom Städpoolen gjort gällande. Tvärtom har företaget letts

av A.B. och hon har varit underställd honom. A.B. är Städpoolens grundare och har sedan 1992 varit ensam styrelseledamot i bolaget. Han registrerades som Städpoolens verkställande direktör den 26 juli 2022, men har under alla år benämnt sig själv som detta. A.B. har alltid lett bolagets verksamhet och varit den som fattat de slutliga besluten i bolaget. Detta framgår av såväl Städpoolensegen handbok som arkiverade webbsidor, e-postmeddelanden och organisations-skisser. L.A:s beslut har endast kunnat tas inom de ramar som A.B. angivit. De gånger A.B. och L.A. haft olika uppfattningar, t.ex. om ISO-certifieringar, har det i slutändan blivit såsom A.B. bestämt. L.A. har aldrig undertecknat mail som ägare då e-postsignaturen sköts av A.B. Detsamma gäller för vad som angetts i visitkort och på bolagets webbsidor.

Det är riktigt att L.A. har haft firmateckningsrätt för Städpoolen. Hon bestrider dock att hon undertecknat avtal utan A.B:s inblandning och att hennes undertecknande gör att hon är undantagen LAS. Att L.A. har haft kundkontakt följer av de arbetsuppgifter som hon tilldelats. Hon har därför undertecknat avtal enligt A.B. instruktioner. L.A. har skrivit under avtal även innan hon fick firmateckningsrätt, vilket även P.Å. har gjort.

L.A. bestrider att den omständigheten att hon haft inloggnings-uppgifter till och administrerat försäkringar gör att hon är undantagen LAS. Under sin tid som ekonomichef hanterade P.Å. de anställdas försäkringar. Då L.A. tog över hans roll i bolaget övertog hon också den uppgiften. Hon har dock inte fattat några egna beslut om försäkringarna.

Vad gäller L.A:s anställningsvillkor har det har funnits en lönehierarki där A.B. som verkställande direktör tjänade mest. Ekonomichefen P.Å. låg på andra och L.A. på tredje plats. P.Å. var ekonomichef år 2000 2017 och ägde inga aktier i bolaget. När denne gick i pension övertog L.A. hans uppgifter, vilket ungefär sammanföll med att hon blev hälftenägare i bolaget. I samband därmed gjordes lönerna om så att A.B. och L.A. tjänade lika mycket. A.B. behöll emellertid en privat pensionsavsättning utöver sin lön, något som P.Å. och L.A. aldrig fått. Det saknar betydelse att L.A. inte har haft ett skriftligt anställningsavtal, varken före hon var aktieägare eller när hon successivt övertog fler aktier. När L.A. skrev under aktieägaravtalet år 2002 ägde hon 100 aktier motsvarande fem procent av bolaget, vilket givetvis inte innebär hon hade en företagsledande ställning. Om det hade varit så att L.A. varit undantagen LAS har det legat på Städpoolen att dokumentera detta i ett skriftligt anställningsavtal med sedvanliga bestämmelser som sådana anställningsavtal innehåller. Det har inte gjorts. Det finns även andra anställda som saknar ett sådant avtal.

L.A. har inte agerat illojalt mot Städpoolen

L.A. har inte agerat illojalt mot Städpoolen. En eventuell ägarkonflikt mellan A.B. och L.A. saknar relevans. Parterna i målet är L.A. och Städpoolen. Med anledning av Städpoolens påståenden om en ägarkonflikt anføres dock följande. A.B. och L.A. har haft olika uppfattningar om vissa frågor, bl.a. nödvändigheten av en ISO-certifiering. L.A. har erbjudit sig att köpa A.B:s aktier, vilket han inte accepterat. Påståendet om att L.A. försökte manövrera

ut honom från bolaget och ta över alla kontakter med kunder och leverantörer är felaktigt och bestrids. Påståendet om att L.A. och hennes man H.A. agerat för att A.B. skulle hållas utanför verksamheten är felaktigt och bestrids.

Det är riktigt att en ny telefonväxel med utökad funktionalitet installerades under maj och juni 2021. Städpoolen provade då en möjlighet att koppla inkommande samtal i olika svarsgrupper. Avsikten var att kunna svara kunderna snabbare och de som inte var kunder blev kopplade till bolagets svarspassning. De gånger A.B. glömde sin telefon, t.ex. hemma eller i bilen, sattes han som inte tillgänglig i telefonkön. När han hade sin telefon på kontoret var han, liksom alla anställda på kontoret, med i kön. Påståendet om att L.A. under försommaren 2021 informerade anställda om att hon skulle ta över bolaget är felaktigt och bestrids. L.A. har inte talat med någon anställd om att hon erbjudit sig att köpa A.B:s aktier. I samband med att L.A. skulle gå på semester i juli 2021 tog hon med sig några pärmar hem eftersom hon skulle jobba en vecka under sommaren med halvårsavstämningen. Detta har hon gjort vid flera tillfällen tidigare utan synpunkter. Under semestern blev hon uppsagd och hon har lämnat tillbaka allt material till Städpoolen.

Närmare om aktieägaravtalet

Det bestrids att A.B. skulle gå i pension när han fyllde 60 år och erhålla årlig aktieutdelning. Han varvade tvärtom upp de sista åren och det fanns ingen uttalad avsikt att sluta. Det fanns inte heller någon överenskommelse om att han skulle sluta och fortsätta att erhålla aktieutdelning. Påståendet om att det pågick en övergång av drivandet av bolaget till ett ensamt drivande av L.A. bestrids. Påståendet om att L.A. anställde sin sambo H.A. likaså. A.B. beslutade vid ett möte med L.A. den 7 januari 2021 att anställa H.A. som verksamhetschef. Det är felaktigt att aktieägaravtalet är skrivet på sådant sätt att det ska finnas möjlighet för A.B. att säga upp L.A. om han anser att deras samarbete inte fungerar. Någon möjlighet för A.B. att säga upp L.A:s anställning utan saklig grund finns inte. Städpoolens inställning visar tydligt att L.A. inte har haft en företagsledande ställning, då bolagets inställning är att A.B. ensam kunnat bestämma att säga upp L.A. och ta tillbaka hennes aktier i bolaget.

Det är inte heller korrekt att aktieägaravtalet är skrivet utifrån att L.A. är delägare i bolaget och har en arbetsledande position i driften av bolaget och att LAS alltså inte är tillämpligt på hennes anställningsavtal. L.A. har inte heller accepterat aktieägaravtalet i förhållande till bolaget och bolagets styrelse, så som Städpoolen gjort gällande. Aktieägaravtalet är inget anställningsavtal utan ett avtal mellan aktieägarna, där A.B. såsom ägare till 95 procent av aktierna vid avtalets ingång skulle säkerställa att L.A. fick anställning hos bolaget.

L.A. har aldrig kallats till eller deltagit vid någon bolagsstämma. Någon bolagsstämma har såvitt hon känner till aldrig hållits. Såvitt hon har förstått har stämmoprotokoll upprättats av bolagets revisor på instruktion av A.B., utan att någon faktisk stämma har hållits. L.A. har således inte som ägare

haft någon påverkan på hur styrelsen har utsetts eller lämnat instruktioner till styrelsen.

Utebliven ersättning samt rätt till allmänt skadestånd

L.A. yrkanden om utbetalning av lön/ersättning avser naturligtvis bruttolön/bruttoersättning. Det åligger bolaget att göra skatteavdrag samt betala arbetsgivaravgift. Vad gäller uteblivna förmåner för pension och bil ska hon ersättas för dessa uteblivna förmåner, vilket kan göras med kontantersättning motsvarande värdet av dessa. Premien för ITP är 4,5 procent på lön upp till 42 625 kr i månaden och 30 procent på lön därutöver. L.A. har en bilförmån värd 6 562 kr.

Städpoolen

Närmare om skiljeförfarandet

L.A. har den 8 oktober 2021 initierat ett skiljeförfarande med stöd av aktieägaravtalet och där anfört identiska grunder i frågan om hur uppsägningen ska bedömas i de båda målen, varför det föreligger rättegångshinder. Hennes talan vid tingsrätten initierades innan skiljeförfarandet påkallades. Tingsrättens bedömning för prejudiciell betydelse för utgången i skiljeförfarandet. I detta fall kan frågan om inlösen av L.A:s aktier och uppsägningen av henne endast prövas i ett sammanhang i skiljeförfarandet. Detta samt processekonomiska skäl talar starkt för att L.A:s talan ska avvisas.

Närmare om aktieägaravtalet

L.A. köpte aktierna i Städpoolen för ett pris långt under marknadspriset bl.a. då man kommit överens om att A.B. skulle gå i pension när han fyllde 60 år och då erhålla årlig aktieutdelning med stöd av sitt innehav. Härefter skulle L.A. även formellt sköta bolaget själv. Övergången från ett delat till ensamt drivande av L.A. av bolaget pågick sedan några år tillbaka och var avsett att avslutas under 2021, varför L.A. anställde sin nuvarande man H.A. under hösten 2020. Dessa fick andra planer och L.A. klargjorde under våren 2021 att hon ville köpa ut A.B. från bolaget. Detta tillsammans med andra samarbetsvårigheter som uppstod 2021 ledde till att de inte kunde driva företaget tillsammans längre.

Aktieägaravtalet är utformat utifrån förutsättningen att A.B. som grundare av Städpoolen ska kunna behålla bestämmanderätten över bolaget om det uppstår problem i samarbetet med L.A. A.B. har alltid utgjort styrelsen i Städpoolen. Partsavsikten har varit att bolaget ska bereda L.A. anställning, dvs. det är fråga om åtaganden av A.B. i dennes egenskap av styrelseledamot i bolaget. A.B. har undertecknat avtalet både i sin kapacitet som privatperson och i sin roll som styrelse i bolaget. Avtalet binder således formellt även bolaget. L.A. har accepterat avtalet i sin helhet i förhållande till bolaget och bolagets styrelse. Därmed har hon även accepterat att avtalet innehåller instruktioner till bolagets styrelse i frågor som gäller hennes anställning och grunderna för uppsägning.

Aktieägaravtalet bygger på det undantag som finns i LAS från krav på saklig grund vid uppsägning som finns för personer i företagsledande ställning.

Om aktieägaravtalet inte hade haft detta undantag, som korresponderar med LAS regler, skulle aktieägaravtalet till sin utformning vara verkningslöst för A.B. vad gäller att lösa en tvist som grundas i personliga omständigheter med L.A. Aktieägaravtalet är alltså skrivet utifrån att L.A. är delägare i bolaget, har en arbetsledande position i driften av bolaget och att LAS inte är tillämpligt på hennes anställningsavtal.

Närmare om L.A:s ställning i Städpoolen

Efter fem års anställning köpte L.A. in sig i bolaget. L.A. och A.B. ingick ett muntligt avtal som gick ut på att A.B. skulle träda tillbaka från bolaget vid pension och överlämna driften av företaget till L.A. Vid tidpunkten för uppägningen ägde L.A. hälften av aktierna i Städpoolen och hade en företagsledande position. Den rollen är ett resultat av att L.A. successivt fått ökat ansvar tills hon blivit jämställd med A.B. beträffande lön och andra anställningsförmåner. Beslut av största dignitet har L.A. och A.B. tagit tillsammans, vilka man har diskuterat på ledningsgruppsmöten.

När det gäller bolagets organisation i närtid framgår det av Städpoolens handbok att L.A. och A.B. den 29 mars 2021 tillsammans var inplacerade på den högsta nivån i organisationsschemat. L.A. har varit Städpoolens ansikte utåt sedan i vart fall 2018 och skött kontakt med såväl nya som gamla kunder. L.A. har undertecknat e-postmeddelanden som ägare och verksamhetschef. Hon har inte haft reglerade arbetstider och själv bestämt sina arbetsuppgifter enligt en uppdelning mellan henne och A.B. Hon har på egen hand lagt sin semester och då erhållit normal lön. L.A. har sedan flera år tillbaka haft lika hög lön som A.B. Hon har ingått avtal för bolagets räkning och skött kontakten med dess största kund, Newsec, utan att först fråga A.B. Detta talar med styrka för att hon vid tiden för uppsägningen hade företagsledande arbetsuppgifter och att hon därför är undantagen lagen. L.A. har intagit denna ställning i vart fall från 2013 då hon fick firmateckningsrätt.

L.A. har inte rätt till ersättning för bilförmån och pensionsutbetalningar

Bilförmåner kan inte lyftas av anställda och motsvaras inte av någon utebliven lön. En bilförmån är ett värde som Skatteverket bestämt för varje förmånsbil som läggs på toppen av de anställdas inkomster varje månad. L.A. har inte haft någon förmånsbil och ska därför ha en högre lön. Vad gäller ersättning för pensionspremier ska yrkandet formuleras på så sätt att Städpoolen ska betala beloppet till försäkringsbolaget. Någon rätt för L.A. att erhålla pensionsbetalningar i förtid finns inte.

UTREDNINGEN

L.A. har, utöver förhör under sanningsförsäkran med sig själv, åberopat vittnesförhör med P.Å. (tidigare ekonomichef i Städpoolen) och H.A. (hennes sambo och tidigare anställd i Städpoolen).

Städpoolen har åberopat förhör under sanningsförsäkran med A.B. samt vittnesförhör med C.P. (tidigare revisor i Städpoolen), L.E. (Städpoolens bankman), S.B. (tidigare anställd i Städpoolen), J.N. (anställd i Städpoolen) och T.K. (tidigare anställd i Städpoolen).

Parterna har åberopat omfattande skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Inledning

Tingsrätten har inledningsvis att pröva om L.A:s talan ska avvisas på den av Städpoolen angivna grunden. Om tingsrätten skulle finna att huvudkärålet inte ska avvisas har tingsrätten att pröva L.A:s yrkande om att Städpoolens uppsägning av henne ska förklaras ogiltig. Tingsrätten ska därvid ta ställning till frågan om L.A:s anställning varit undantagen LAS och, om så inte är fallet, om uppsägningen har haft saklig grund. Tingsrätten har slutligen att pröva Städpoolens genkärsmål.

Ska L.A:s talan avvisas?

Städpoolen har yrkat att L.A:s talan ska avvisas. Städpoolen har därvid hänvisat till ett aktieägaravtal mellan L.A. och A.B. och gjort gällande att avtalets skiljeklausul är bindande även mellan L.A. och Städpoolen. Parter till aktieägaravtalet är emellertid L.A. och A.B., i egenskap av aktieägare i Städpoolen. Avtalet är endast bindande mellan dessa, varför vare sig den aktuella skiljeklausulen eller förbudet mot att två förfaranden pågår parallellt (lis pendens) utgör hinder för tingsrättens prövning av kärålet. Städpoolens yrkande om avvisning ska därmed avslås.

Har L.A. innehaft en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i bolaget?

Av 1 § andra stycket 1 LAS följer att arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning är undantagen från lagens tillämpning. I lagens förarbeten anges att bestämmelsen ska tillämpas restriktivt och ges en snäv innebörd (se prop. 1973:129 s. 194 f. och prop. 1981/82:71 s. 94). En förutsättning för att en arbetstagare ska anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning är inte bara att arbetstagaren har företagsledande funktioner utan också att arbetstagaren är tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor som i normalfallet tillkommer företagsledare. Vad som avses här är arbetstagare med en utpräglad arbetsgivarfunktion och en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren där anställningsförhållandena i regel är sådana att det från sociala skyddspunkter inte föreligger något framträdande behov av att ge dem ett anställningsskydd genom lag (se rättsfallen AD 2011 nr 84 och 2014 nr 12). Avgörande för bedömningen är det sätt på vilket företagsledningen organiserats och utövats i praktiken (se rättsfallet AD 1983 nr 182).

I målet är ostridigt att L.A. inledningsvis anställdes som lokalvårdare i Städpoolen och att hon en kort tid därefter tog sig an vissa uppgifter som arbetsledare. Vidare är klarlagt att L.A. år 2002 ägde fem procent av bolagets aktier samt att hennes ägarandel gradvis ökades under åren som följde ända fram till år 2018 då hon blev hälftenägare i bolaget. Städpoolen har gjort gällande att L.A. i vart fall år 2013 intagit en företagsledande ställning i bolaget då hon fick rätt att teckna bolagets firma. Parterna synes alltså vara

överens om att L.A:s anställning i ett inledande skede inte varit av företagsledande natur. Frågan är därför om L.A. någon gång härefter har kommit att inta en sådan ställning i Städpoolen som bolaget gjort gällande.

Vad gäller frågan om den praktiska organisationen och ledningen av Städpoolens verksamhet går parternas mening isär. Städpoolen har gjort gällande att L.A. självständigt och utan inblandning från A.B. ansvarat för driften av bolaget samt att hon på egen hand ingått avtal för Städpoolens räkning och anställt personal. Städpoolen har därvid pekat på att L.A. deltagit i ledningsgruppsmöten, benämnt sig som ägare och verksamhetschef samt att hon i egenskap av firmatecknare för bolaget har skrivit under leasing-, kund- och anställningsavtal. L.A. har för egen del gått med på att hon deltagit i bolagets ledningsgruppsmöten tillsammans med A.B. samt vid skilda tillfällen även P.Å. och H.A. L.A. har även gått med på att hon utfört de av Städpoolen angivna arbetsuppgifterna. Hon har dock bestritt att hon haft någon beslutanderätt i fråga om bolagets verksamhet och påstått att hon endast har utfört arbetsuppgifterna på begäran av A.B. eller med dennes godkännande, vilken är den som har haft den slutgiltiga bestämmanderätten i bolaget.

Utredningen i målet ger inte något entydigt stöd för Städpoolens påståenden. Av de vittnen som hörts har endast S.B. varit av uppfattningen att L.A. och A.B:s positioner i bolaget var likställda med varandra. S.B. har som belägg för detta nämnt att A.B. behövde L.A:s godkännande för att anställa honom. Enligt S.B. fanns det emellertid begränsningar för vad L.A. kunde göra utan A.B:s godkännande, vilket närmast tyder på att hon saknat den självständiga bestämmanderätt som Städpoolen har gjort gällande. P.Å. och H.A. har vidare gett uttryck för uppfattningen att A.B. ensam innehåft det avgörande inflytandet över bolagets verksamhet och att denne utgett sig för att vara bolagets verkställande direktör.

Det ankommer på Städpoolen att styrka att L.A:s anställning varit undantagen LAS. Utgångspunkten härvidlag är att A.B. ensam har utgjort Städpoolens styrelse och att denne med hänsyn härtill samt till sitt ägande i bolaget har haft ett övergripande ansvar för Städpoolens verksamhet. Vid tiden för uppsägningen ägde L.A. hälften av Städpoolens aktier och hade rätt att teckna bolagets firma. Dessa förhållanden talar visserligen för att L.A. vid denna tidpunkt hade ett inte obetydligt inflytande i bolaget. Såvitt framkommit har L.A. trots detta inte i praktiken utövat något självständigt inflytande över bolagets verksamhet. I sammanhanget kan även nämnas att både L.A. och P.Å. utan formell firmateckningsrätt har undertecknat avtal för bolagets räkning, något som de menar har skett på uppdrag av A.B. Mot bakgrund av den utredning som redovisats ovan är tingsrättens bedömning att Städpoolen inte har visat att L.A. utövat företagsledande funktioner. Under alla förhållanden har L.A:s anställningsvillkor inte varit sådana som normalt tillkommer personer i företagsledande ställning. Av det anförda följer att reglerna i LAS är tillämpliga på hennes anställning.

Har Städpoolen haft saklig grund för uppsägningen?

Enligt 7 § första stycket LAS ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Om uppsägningen beror på förhållanden som hänförs till arbetstagaren personligen följer det av andra stycket i samma bestämmelse att den inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen.

Städpoolen sade upp L.A. den 26 juli 2021 på grund av omständigheter som hänförde sig till henne personligen. Till stöd för att uppsägningen varit sakligt grundad har Städpoolen angett att L.A. agerat illojalt mot bolaget och hänvisat i huvudsak dels till den ägarkonflikt som bolaget menar hade uppstått mellan L.A. och A.B. år 2021, dels till att L.A. undanhållit bolagets bokföring från A.B. utan rätt därtill.

Tingsrätten noterar inledningsvis att den kritik som riktas mot L.A. till viss del är svepande och allmänt hållen. Det åligger Städpoolen att konkretisera och föra bevisning om de omständigheter som åberopas till grund för uppsägningen. L.A. har bestritt att hon agerat illojalt och förnekat att det överhuvudtaget funnits någon överenskommelse mellan henne och A.B. om ägandet av bolaget. Hon har också förnekat att hon undanhållit bokföringsmaterial. Utredningen i målet ger inget belägg för Städpoolens påståenden. Mot L.A:s bestridande är därför annat inte visat än att L.A. vid något tillfälle har lämnat A.B. ett bud om att köpa hans aktier i bolaget och att förhållandet mellan dem därefter varit spänt.

Mot angiven bakgrund finner tingsrätten att omständigheterna inte varit sådana att det förelegat saklig grund för Städpoolens uppsägning av L.A. Det anförda leder till att uppsägningen ska ogiltigförklaras.

Yrkanden om lön och skadestånd

L.A. har ostridigt gått miste om lön för tiden den 26 oktober den 16 juni 2022 (dagen för huvudförhandling) med yrkade belopp. Parterna är även ense om lönebeloppens storlek. Städpoolen ska därmed förpliktas att betala yrkade belopp gällande lön.

L.A. har under sin anställning haft rätt till tjänstebil. L.A. har gått miste om den förmån som ligger i att hon kunnat använda bilen privat. Värdet av den förmånen överensstämmer med det av Skatteverket framräknade beskattningsbara förmånsvärde, vilket L.A. grundat sitt yrkande på. Städpoolen ska alltså även förpliktas att betala ut yrkade belopp fram till dagen för huvudförhandling för bilförmån.

När det gäller L.A:s yrkande om utebliven pensionsbetalning synes det inte finnas något hinder mot att pröva yrkandet som det framställts av L.A. (jfr t.ex. AD 2005 nr 11). Då det inte råder tvist om beloppets storlek ska därför Städpoolen förpliktas att utge yrkade belopp fram till dagen för huvudförhandling avseende pensionspremier till L.A. En annan sak är att Städpoolen, med anledning av att bolagets uppsägning av L.A:s, i första hand är skyldigt

att betala in beloppet till försäkringsbolaget, varför tingsrättens förordnande i denna del lär sakna praktisk betydelse.

Städpoolen har skilt L.A. från sin anställning i strid med LAS och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till henne. L.A. har varit anställd i Städpoolen sedan 1997. Med hänsyn till detta är även utan hänsyn till begångna formaliafel från Städpoolens sida yrkat belopp skäligt.

Genkäröålet

Den enda invändning som L.A. framfört mot Städpoolens krav är att hon har kvittningssgilla motfordringar mot bolaget. Anspråket är även vitsordat som skäligt i och för sig. Genkäröålet ska således bifallas.

Rättegångskostnader

Fördelningen av kostnaderna mellan huvudkäröålet och genkäröålet kan uppskattas vara 9/10 respektive 1/10. Städpoolen ska därför förpliktas att ersätta L.A:s rättegångskostnader med ett till 4/5 jämkat belopp. Vad hon yrkat i ersättning är skäligt.

DOMSLUT

1. Städpoolen Scandinavia AB:s yrkande om att huvudkäröålet ska avvisas avslås.
2. Tingsrätten förklarar att Städpoolen Scandinavia AB:s uppsägning av L.A. den 26 juli 2021 är ogiltig.
3. Städpoolen Scandinavia AB:s förpliktas att till L.A. betala
 - a. 7 986 kr för oktober 2021 och därefter, från och med november 2021, 55 000 kr per månad till den 16 juni 2022 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i varje månad på respektive belopp, avseende obetald lön,
 - b. 2 406 kr för november 2021 och därefter, från och med december 2021, 6 562 kr per månad till den 16 juni 2022 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i varje månad på respektive månadsbetalning, avseende utebliven bilförmån,
 - c. 908 kr för oktober 2021 och därefter, från och med november 2021, 5 631 kr per månad till den 16 juni 2022 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i varje månad på respektive månadsbetalning, avseende utebliven pensionsbetalning, och
 - d. 70 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 21 september 2021 avseende allmänt skadestånd för brott mot 7, 8, 10 och 30 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.
4. Sekretessbestämmelsen i 36 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska, i den mån uppgifterna inte tagits in i domen, fortsätta att

vara tillämplig på uppgifter i Städpoolen Scandinavia AB:s handbok (aktbil. 90) som lagts fram vid förhandling inom stängda dörrar.

5. L.A. förpliktas att till Städpoolen Scandinavia AB betala 350 000 kr jämte ränta enligt 2 § andra stycket och 5 § räntelagen från den 13 december 2021 till den 17 januari 2022 och för tiden därefter med ränta enligt 6 § räntelagen.

6. Städpoolen Scandinavia AB ska ersätta L.A:s rättegångskostnad med 329 200 kr, varav 326 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag.

April 2023 s. 28

AD 2023 nr 24

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-04-26
Stockholm

Dom nr 25/23
Mål nr A 73/22

KÄRANDE

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: advokaten Anders Karlsson, Advokatfirman Axelsson & Karlsson,
Box 3388, 103 68 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Gothenburg Ro/Ro Terminal AB, 556785-6314, Box 8986,
402 74 Göteborg
Ombud för båda: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen TF
AB, Box 5384, 102 49 Stockholm och arbetsrättsjuristen Henrik Olander,
Transportföretagen TF AB, Box 186, 201 21 Malmö

SAKEN

skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (Hamnarbetarförbundet) träffade den 5 mars 2019 kollektivavtal, numera benämnt kajavtalet. Det nu gällande kajavtalet avser perioden 1 februari 2021 – 30 april 2023.

Sveriges Hamnar är även bundet av kollektivavtal med Svenska Transportarbetarförbundet (Transport). Mellan dem gäller sedan 1974 kollektivavtal, hamn- och stuveriavtalet. Det nu gällande avtalet gäller för perioden 1 december 2020 – 30 april 2023.

Gothenburg Ro/Ro Terminal AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av båda kollektivavtalen. Bolaget bedriver verksamhet i Göteborgs hamn.

Parterna är ense om att hamn- och stuveriavtalet är ett så kallat förstahandsavtal medan kajavtalet är ett så kallat andrahandsavtal och att Hamnarbetarförbundet kände till att Sveriges Hamnar var bundet av hamn- och stuveriavtalet med Transport när kajavtalet träffades.

De två kollektivavtalen är sedan 2021 till sin ordalydelse likalydande. I båda avtalen finns i bilaga 3, arbetstidsavtalet, likalydande bestämmelser om övertid.

I § 3 om övertid i arbetstidsavtalet anges bland annat följande.

1. Vad är övertid?

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka) och jourtid.

...

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 5 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmer per kalenderår, så kallad allmän övertid. Övertiden får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

b) Extra övertid

Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Den extra övertiden är frivillig för arbetstagaren.

Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

....

Parterna är överens om att bolaget under 2021 beträffande fem arbetstagare, som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, överskridit det maximala månatliga övertidsuttaget om 50 timmar, med sammanlagt 32,75 timmar och beträffande två arbetstagare, som också är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, överskridit det högsta årliga övertidsuttaget om 350 timmar, med tio timmar.

Tvisten avser om bolaget varit skyldigt att tillämpa den med förstahandsavtalet likalydande regleringen om övertidsuttag i kajavtalet och om bolaget därmed brutit mot kajavtalet och är skadeståndsskyldigt gentemot Hamnarbetarförbundet.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden

Hamnarbetarförbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala 75 000 kr i allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet och inte vitsordat något belopp som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Bolaget är genom medlemskap i Sveriges Hamnar bundet av såväl hamn- och stuveriaavtalet, avtalet med Transport, som kajavtalet, avtalet med Hamnarbetarförbundet. I båda avtalen finns i § 3 i bilaga 3, arbetstidsavtalet, likalydande bestämmelser om övertid.

Parterna är överens om att bolaget under 2021 låtit sju hamnarbetare anställda hos bolaget, som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, arbeta övertid i en omfattning som är i strid med de båda arbetstidsavtalens likalydande bestämmelser om övertidsuttag (allmän och extra övertid). De är också eniga om att bolaget därigenom brutit mot hamn- och stuveriaavtalet med Transport, förstahandsavtalet.

Twisten gäller om bolaget varit skyldigt att även tillämpa regleringen om övertidsuttag i § 3 i kajavtalet, dvs. i andrahandsavtalet, och därmed är skadeståndsskyldigt gentemot Hamnarbetarförbundet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot kajavtalet är storleken på det allmänna skadeståndet tvistigt.

Rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen har i flera tidigare avgöranden tagit ställning i tvister där en arbetsgivare varit bunden av två kollektivavtal för samma arbete i en och samma verksamhet (se t.ex. AD 1974 nr 14 och däri angivna rättsfall, AD 1974 nr 50, AD 1978 nr 111, AD 2020 nr 66 och AD 2022 nr 12).

AD 1974 nr 14 handlade om ett bolag som var bundet av kollektivavtal gentemot såväl Transport (maskinförareavtalet) som Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggnads, (hängavtal till anläggningsavtalet och dess semesteravtal). Arbetsdomstolen uttalade att de utfästelser rörande semestermedel och granskningsarvode som bolaget gjort genom att sluta hängavtalet kunde fullgöras utan att bolaget samtidigt skulle bryta mot maskinförareavtalet och att de båda kollektivavtalen i den meningen inte var oförenliga (jfr AD 1944 nr 37 och AD 1945 nr 28 som avsåg kollektivavtal med organisationsklausuler med två olika arbetstagarorganisationer med motsatt bedömning). Arbetsdomstolen uttalade därefter bland annat följande.

Enligt arbetsdomstolens mening bör frågan om rättsverkningarna av att en arbetsgivare finnes vara bunden av två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet betraktas ur en vidare synvinkel än som blir fallet om uppmärksamheten riktas bara på någon eller några enstaka förpliktelser enligt avtalen. Kollektivavtal av riksavtalskaraktär [...] innefattar en mycket detaljerad och långtgående reglering av de anställningsvillkor som skall gälla mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därtill kommer att anställningsvillkoren får sitt innehåll inte bara av kollektivavtalets uttryckliga bestämmelser utan också av den avtalstillämpning och praxis i

övrigt varom avtalsparterna är ense. Fastän de skilda kollektivavtalen av riksavtalstyp väsentligen behandlar samma huvudfrågor är det givet att avvikelserna mellan avtalen är talrika. I många hänseenden kan också det ena avtalet innehålla föreskrifter som saknar motsvarighet i ett annat avtal. I större eller mindre utsträckning kan också avtalen vara direkt oförenliga i den mening som antydde i de båda nyss angivna avgörandena från 1930-talet. Även om någon sådan oförenlighet i visst fall inte kan konstateras, innebär det likväl betydande olägenheter av främst praktisk natur att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal vid sidan av varandra för samma verksamhet, om ej avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra. Är avtalen på sådant sätt samordnade, föreligger inte något fall av konkurrerande kollektivavtal.

Arbetsdomstolen fann att maskinförareavtalet och anläggningsavtalet med anslutande semesteravtal inte var samordnade på det sätt domstolen beskriver. Domstolen tillade därefter följande.

Det är ett självfallet arbetsgivarönskemål att ha endast ett kollektivavtal att följa för viss arbetstagargrupp inom ett och samma verksamhetsområde. Från arbetstagersidan betraktas frågan på likartat sätt. Ett fackförbund som sluter kollektivavtal för visst verksamhetsområde har en naturlig önskan att vara ensam avtalspart på arbetstagersidan för den grupp av arbetstagare som avtalet gäller. En samtidig tillämpning av två konkurrerande kollektivavtal för samma arbetstagargrupp innebär inte bara att ett naturligt krav på ordning och reda i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åsidosättes utan för också med sig betydande tillämpningssvårigheter. Mot denna bakgrund torde det bäst överensstämja med den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden att anse att om viss verksamhet finnes vara reglerad av två konkurrerande kollektivavtal företräde ges åt det ena avtalets bestämmelser om anställningsvillkor. Undantag från vad som nu har sagts kan givetvis vara motiverade av omständigheter av särskild beskaffenhet. I valet mellan två konkurrerande avtal måste i varje fall som huvudregel gälla att det först tillkomna avtalet har företräde.

Arbetsdomstolen fann med anledning av det anförda att bolaget på grund av sin bundenhet till maskinförareavtalet inte var skyldigt att tillämpa det till anläggningsavtalet anslutande semesteravtalets bestämmelser.

AD 1974 nr 50 handlade om ett bolag som också var bundet av kollektivavtal gentemot såväl Transport (åkeri- och maskinförareavtalet) som Byggnads (hängavtal till anläggningsavtalet). Talan avsåg bland annat arbetsgivaren brutit mot anläggningsavtalet genom att inte betala underjordstillägg till en arbetstagare. Arbetsdomstolen hänvisade till de principiella utgångspunkterna i AD 1974 nr 14 och gjorde bedömningen att arbetsgivaren inte hade varit skyldig att tillämpa anläggningsavtalets bestämmelser om underjordstillägg. Domstolen sa att den därvid, i enlighet med sin principiella inställning, inte fäste något avseende vid att det första avtalet (åkeri- och maskinförareavtalet) saknade motsvarande bestämmelse.

Arbetsdomstolen har anlagt ett delvis annat synsätt när det gäller bestämmelser som karaktäriseras av att de endast gäller mellan avtalsparterna och inte angår anställningsvillkoren, dvs. regler som inte direkt angår rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (se t.ex. AD 1974 nr 50 och AD 1978 nr 111). För sådana villkor har domstolen uttalat att arbetsgivaren inte behöver tillämpa det andra avtalet, om arbetsgivaren då skulle bryta mot det första avtalet.

I AD 2020 nr 66 och AD 2022 nr 12 har Arbetsdomstolen prövat om arbetsgivaren i de fallen varit skyldig att tillämpa viss reglering i kajavtalet, andrahandsavtalet. Till skillnad från kollektivavtalen i 1974 års avgöranden var kajavtalet i huvudsak likalydande med förstahandsavtalet, hamn- och stuveriaavtalet.

Den huvudsakliga tvistefrågan i AD 2020 nr 66 – såvitt nu är av intresse – var om arbetsgivaren var skyldig att tillämpa en med hamn- och stuveriaavtalet likalydande bestämmelse i kajavtalet, om att arbetstiden vid skiftarbete ska förläggas enligt lokalt upprättat arbetstidsschema. Arbetsdomstolen uttalade att oavsett hur bestämmelsen skulle kategoriseras måste bestämmelserna i båda kollektivavtalen kunna tillämpas samtidigt för att en arbetsgivare ska vara skyldig att tillämpa båda bestämmelserna. Arbetsdomstolen kunde konstatera att avtalstexten i fråga i de båda avtalen var likalydande, men fann att bestämmelserna inte hade samma innebörd. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att bestämmelserna var oförenliga eftersom de inte i sig innebär samma anställningsvillkor utan, i vart fall, förutsatte likalydande lokala överenskommelser med både Transport och Hamnarbetarförbundet. En tillämpning av båda bestämmelserna samtidigt skulle, enligt Arbetsdomstolens mening, väsentligen försvåra för arbetsgivaren eftersom båda arbetstagarorganisationerna i praktiken skulle få ett veto i frågan om en överenskommelse om skiftarbete överhuvudtaget skulle träffas. Enligt Arbetsdomstolen var bestämmelserna i de båda kollektivavtalen därmed oförenliga och inte samordnade. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren inte var skyldig att tillämpa bestämmelsen i kajavtalet.

Tvistefrågan i AD 2022 nr 12 var om arbetsgivaren var skyldig att tillämpa en i de båda kollektivavtalen likalydande informationsbestämmelse. Enligt bestämmelsen skulle längden och förläggningen av raster anges på förhand. Detta hade arbetsgivaren inte gjort. Arbetsdomstolen fann att bestämmelsen rörde en ensidig informationsskyldighet för arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarna och att de båda kollektivavtalen var samordnade på sådant sätt att arbetsgivaren inte behövde vidta några ytterligare åtgärder än vad arbetsgivaren varit skyldig att informera arbetstagarna om enligt Transports avtal. De båda avtalen var därför, i denna del, samordnade på ett sådant sätt att de inte kunde anses konkurrerande. En skyldighet att informera de berörda arbetstagarna enligt båda kollektivavtalsbestämmelserna kunde därför inte heller anses väsentligen försvåra för arbetsgivaren eller medföra olägenheter av praktisk natur. Arbetsdomstolen fann därför att arbetsgivaren i det fallet hade varit skyldig att tillämpa bestämmelsen i kajavtalet och att arbetsgivaren därmed var skadeståndsskyldig gentemot Hamnarbetarförbundet för att ha brutit mot kajavtalet.

Följande sammanfattning kan göras.

Av Arbetsdomstolens avgöranden framgår att uttryckssättet konkurrerande kollektivavtal kan förstås på flera sätt. Det kan helt enkelt beskriva situationen att en part är bunden av två kollektivavtal med samma eller överlappande tillämpningsområde. Med konkurrerande kollektivavtal kan också avses att det har gjorts en bedömning i frågan om kollektivavtalen eller kollektivavtalsbestämmelserna i praktiken är konkurrerande. Om avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra föreligger inte något fall av konkurrerande kollektivavtal, dvs. om avtalen på sådant sätt är samordnade (AD 1974 nr 14 och även AD 2022 nr 12). Arbetsgivaren är då skyldig att tillämpa båda avtalen.

Kollektivavtal som är så kallade riksavtal innehåller talrika bestämmelser om anställningsvillkor. Avtal med samma eller överlappande tillämpningsområde kan innehålla bestämmelser som innebär att en tillämpning av en bestämmelse i andrahandsavtalet inte kan fullgöras utan att arbetsgivaren samtidigt skulle bryta mot förstahandsavtalet. Avtalen är då oförenliga. Så är också fallet när bestämmelserna i de båda kollektivavtalen är likalydande, men ändå inte av samma innebörd, som t.ex. då det krävs två likalydande lokala kollektivavtal med de olika arbetstagarorganisationerna för att anställningsvillkoren ska bli lika. Det först träffade kollektivavtalet har i dessa fall företrädare framför det därefter träffade avtalet. Även om någon sådan oförenlighet i visst fall inte kan konstateras kan det ändå innebära betydande olägenheter av praktisk natur och betydande tillämpningssvårigheter för arbetsgivaren att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet. Mot den bakgrunden har Arbetsdomstolen uttalat att som huvudregel bör gälla att det först tillkomna avtalet har företräde.

Har bolaget varit skyldigt att tillämpa regleringen om övertidsuttag i kajavtalet?

Partena har uppehållit sig kring frågan om de båda kollektivavtalen är konkurrerande och samordnade eller inte, och därutöver till frågan om en samtidig tillämpning leder till tillämpningssvårigheter eller inte.

Arbetsdomstolen kan konstatera att de båda kollektivavtalen är konkurrerande på så sätt att kollektivavtalen har samma tillämpningsområde. En annan fråga är om kollektivavtalen eller kollektivavtalsbestämmelserna i fråga är samordnade på ett sådant sätt att de inte kan betraktas som konkurrerande.

Kajavtalet och hamn- och stuveriavtalet är likalydande, förutom såvitt avser partsställningen. Trots det kan de båda avtalen inte anses på förhand omsorgsfullt samordnade på så sätt att avtalsparterna i kajavtalet, eller alla tre avtalsparterna i de båda kollektivavtalen, varit överens om att kajavtalet ska vara tillämpligt samtidigt med hamn- och stuveriavtalet. Detta är parterna i målet överens om. Den omständigheten att ordalydelsen, avtalstexten, är densamma i båda avtalen innebär inte heller, enligt Arbetsdomstolens mening, i sig att avtalen är samordnade på ett sådant sätt att de inte är konkurrerande.

En fråga att ta ställning till är om det är möjligt att tillämpa de båda bestämmelserna om övertidsuttag samtidigt eller med andra ord om bestämmelserna har samma innebörd och därmed är så samordnade att de inte kan anses konkurrerande. Det ska också beaktas att det kan innebära betydande olägenheter av praktisk natur och betydande tillämpningssvårigheter för arbetsgivaren att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet.

Den omtvistade regleringen är den om övertidens omfattning i § 3 punkterna 2 a) och 2 b) i arbetstidsavtalet fogat till vart och ett av kollektivavtalen, som redovisas inledningsvis i domen. Regleringen avser anställningsvillkor, vilket är ostridigt.

Bestämmelserna är likalydande och reglerar i vilken omfattning, angiven i timmar, som övertid får tas ut. Arbetsgivaren bryter alltså mot regleringen om arbetsgivaren låter en arbetstagare arbeta mer övertid per månad eller år än som följer av regleringen. Regleringen ska med andra ord tillämpas av arbetsgivaren i relation till varje enskild arbetstagare. Arbetsgivaren är inte beroende av arbetstagarna – eller av arbetstagarorganisationen i förstahandsavtalet – för att kunna uppfylla sin skyldighet att inte ta ut fler antal övertidstimmar än föreskrivet. Den extra övertiden är dock frivillig för arbetstagaren. En avtalsenlig tillämpning av övertidsregleringen i § 3 punkterna 2 a) och 2 b) i arbetstidsavtalet till kajavtalet – att inte överskrida timgränserna – innebär inte att arbetsgivaren bryter mot regleringen i hamn- och stuveriaavtalet. Avtalsregleringarna är således inte med beaktande av dessa omständigheter oförenliga.

Parterna i målet är också eniga om att bolaget låtit arbetstagare arbeta övertid i en sådan omfattning att regleringen om antalet tillåtna övertidstimmar i sig har överskridits. De är dock oeniga i frågan om en samtidig tillämpning skulle kunna innebära tillämpningssvårigheter.

Arbetsdomstolen kan konstatera att i de likalydande övertidsbestämmelserna anges inte bara gränser angivna i antal timmar per månad eller år för hur mycket övertidsuttag som är tillåtet, utan det finns även andra villkor. Så kallad allmän övertid får tas ut med 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad och som högst med 200 timmar per kalenderår. För att sådan övertid överhuvudtaget ska få tas ut gäller dock att särskilt behov ska föreligga. När det gäller extra övertid får sådan tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår, men bara under förutsättning att det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Arbetsgivaren skulle alltså kunna bryta mot regleringen genom att ta ut övertidstimmar understigande de angivna timgränserna om de särskilda villkoren för att överhuvudtaget ta ut övertid inte är uppfyllda.

Här framstår det som uppenbart att avtalsparterna kan ha olika uppfattningar om avtalets innebörd. Såväl arbetsgivarorganisationen som de båda arbetstagarorganisationerna – Transport och Hamnarbetarförbundet – kan var och en ha olika uppfattningar om vad som avses med ”särskilt behov” eller ”särskilda skäl” och att ”situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt”.

Hamnarbetarförbundet har invänt att vid tolkningen av en i kajavtalet lika lydande bestämmelse som i hamn- och stuveriavtalet ”måste man rimligen utgå från partsavsikten i förstahandsavtalet”. Enligt Arbetsdomstolens mening förändrar inte vad Hamnarbetarförbundet här anfört domstolens bedömning att den omtvistade avtalstexten innebär att det kan uppstå olika uppfattningar om dess innebörd. Det är inte ens givet att det går att utröna en gemensam partsavsikt i förstahandsavtalet och fler omständigheter har normalt betydelse vid tolkningen av en avtalsbestämmelse.

Även om det inte föreligger oenighet om innebörden av avtalsbestämmelsen i fråga, kan det föreligga oenighet om de särskilt angivna förutsättningarna är uppfyllda i det enskilda fallet. Av § 1 i hamn- och stuveriavtalet följer att Sveriges Hamnar i förhållande till Transport har förbundit sig att dessa parter avtal ska tillämpas på alla kollektivanställda hos arbetsgivarförbundets medlemsföretag. Transport och Hamnarbetarförbundet kan här ha olika ståndpunkter i en fråga som rör en arbetstagare, hos ett medlemsföretag, som är medlem i Hamnarbetarförbundet.

Arbetsdomstolen gör med beaktande av ovan anförda omständigheter bedömningen att de båda kollektivavtalsbestämmelserna (§ 3 punkterna 2 a och 2 b i arbetstidsavtalen) inte är samordnade på sådant sätt att de inte kan anses konkurrerande. Slutsatsen är att det är fråga om konkurrerande avtalsvillkor. Det först träffade kollektivavtalets reglering i hamn- och stuveriavtalet med Transport bör då ges företräde framför regleringen i det senare träffade kollektivavtalet, kajavtalet.

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa den aktuella övertidsregleringen i kajavtalets arbetstidsavtal.

Sveriges internationella åtaganden

Arbetsdomstolens slutsats och de begränsningar som följer därav beträffande ett kollektivavtal som utgör andrahandsavtal kan inte heller anses oförenlig med de regler om främjande av kollektiva förhandlingar och om föreningsrätt och om diskrimineringsförbud som följer av Sveriges internationella åtaganden.

I artikel 11 i Europakonventionen anges att var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. I artikel 11 andra stycket anges följande. Utövandet av dessa rättigheter får inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter. Denna artikel hindrar inte att det för medlemmar av de väpnade styrkorna, polisen eller den statliga förvaltningen görs lagliga inskränkningar i utövandet av de nämnda rättigheterna.

Även i Europarådets sociala stadga finns skydd för föreningsfriheten och förhandlingsrätten (artikel 5 och 6). I ILO:s konvention (nr 87) finns regler om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och i ILO:s konvention (nr 98) regler om tillämpningen av organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

Europadomstolen har behandlat en liknande frågeställning som den som är aktuell i detta mål, nämligen i mål *Association of civil servants and Union for collective bargaining and others v. Germany*, dom den 5 juli 2022. Tyskland hade infört en lagreglering av vilken följer att vid konkurrerande kollektivavtal är enbart det kollektivavtal tillämpligt som tecknats av den fackliga organisation som har högst andel medlemmar av de anställda hos en affärsenhet ("business unit of a company"). Av lagregleringen följde också att de fackliga organisationerna var skyldiga att inför Arbetsdomstolen avslöja antalet medlemmar i organisationen på aktuellt ställe för att frågan om vilken organisation som är majoritetsorganisation ska kunna avgöras. Domstolen uttalade att rätten till kollektiva förhandlingar inte innebär en rätt till ett kollektivavtal och att staterna är fria att organisera det nationella kollektivavtalsförhandlingssystemet så att, om lämpligt, ge speciell status åt den mest representativa fackliga organisationen. Vid sin bedömning noterade domstolen att den fackliga organisation, vars kollektivavtal inte blev tillämpligt, inte förlorade sin rätt till förhandling om ett kollektivavtal och kunde teckna kollektivavtal och om nödvändigt ta till stridsåtgärder i syfte att få ett kollektivavtal till stånd och en rätt att anta majoritetsorganisationens bestämmelser. Därutöver påpekade domstolen att minoritetsorganisationerna behöll sin rätt att framföra krav och representera sina medlemmar för att skydda deras intressen. Domstolen hänvisade vidare till ILO-instrument och sociala stadgan. Domstolens slutsats var att lagregleringen inte innebär ett brott mot artikel 11 i konventionen.

Vid konflikt mellan avtalsbestämmelser i olika kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av måste någon bestämmelse ges företräde. I Sverige finns ingen reglering eller praxis som ger en majoritetsorganisation en särskild ställning. Av Arbetsdomstolens praxis följer i stället att vid konkurrerande avtalsbestämmelser om anställningsvillkor ges som huvudregel förstahandsavtalet företräde. Ett andrahandsavtal är inte ogiltigt. Genom andrahandsavtalet får arbetstagarorganisationen bland annat rättigheter enligt medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och styrelserepresentationslagen för de privatanställda. Därutöver är arbetsgivaren enligt 41 § medbestämmandelagen förhindrad att vidta stridsåtgärder mot arbetstagarorganisationen. Arbetstagarorganisationen har kvar sin rätt att framföra krav och representera sina medlemmar för att skydda deras intressen. Arbetsdomstolens bedömning är därmed att domstolens slutsats i målet, att det är fråga om konkurrerande avtalsbestämmelser och att då ge företräde åt det först träffade kollektivavtalets reglering, inte kan anses stå i strid med eller motverka internationella regler om föreningsrätt och rätt till kollektiva förhandlingar.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa regleringen om övertidsuttag i § 3 punkterna 2 a) och 2 b) i arbetstidsavtalet till kajavtalet. Bolaget har därmed inte brutit mot kajavtalet och Hamnarbetarförbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Hamnarbetarförbundet har förlorat och ska därför betala arbetsgivarparterna för skäliga rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 217 462 kr, varav 210 000 kr för ombudsarvode, 7 462 kr för resekostnader och andra utlägg, allt exklusive mervärdesskatt.

Hamnarbetarförbundet har vitsordat yrkat belopp avseende resekostnader och andra utlägg, men överlåtit bedömningen av skäligheten av yrkat ombudsarvode till Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen finner det beloppet skäligt. Hamnarbetarförbundet ska alltså betala de yrkade beloppen.

Domslut

1. Svenska Hamnarbetarförbundets talan avslås.
2. Svenska Hamnarbetarförbundet ska betala Sveriges Hamnars och Gothenburg Ro/Ro Terminal AB:s rättegångskostnader med 217 462 kr, varav 210 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Gunnar Ekbrant, Karl Pfeifer, Gerald Lindberg och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Robin Henningson