

# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT MAJ 2023

majrapporten innehåller följande domar

- AD 2023 nr 26, som handlar om primär förhandlingskyldighet, s 1
- AD 2023 nr 29, som handlar om uppsägningsförbudet vid övergång av verksamhet, s 13
- AD 2023 nr 32, som handlar om offentliganställdas yttrandefrihet och disciplinpåföljd, s 27
- AD 2023 nr 33, som handlar om kollektivavtal om tidsbegränsad anställning vid personlig assistans, s 33
- AD 2023 nr 34, som handlar om hindrande av skyddsombud, s 45

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen maj 2023

### 1. AD 2023 nr 26

Fallet, som handlar om primär förhandlingsskyldighet, refereras ingående på vita blad

### 2. AD 2023 nr 27

Förlikning

### 3. AD 2023 nr 28

Förlikning

### 4. AD 2023 nr 29

Fallet, som handlar om uppsägningsförbudet vid övergång av verksamhet, refereras ingående på vita blad

### 5. AD 2023 nr 30

Tredskodom

### 6. AD 2023 nr 31

Tredskodom

### 7. AD 2023 nr 32

Fallet, som handlar om offentliganställdas yttrandefrihet och disciplinpåföljd, refereras ingående på vita blad

### 8. AD 2023 nr 33

Fallet, som handlar om kollektivavtal om tidsbegränsad anställning vid personlig assistans, refereras ingående på vita blad

### 9. AD 2023 nr 34

Fallet, som handlar om hindrande av skyddsombud, refereras ingående på vita blad



ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2023-05-03  
Stockholm

Dom nr 26/23  
Mål nr A 95/22

## KÄRANDE

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg  
Ombud: jur.kand. Frederick Batzler, AB Södra byrån, Rosencrantz-  
gatan 29 C, 273 31 Tomelilla

## SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm  
2. Karlshamns Hamn Aktiebolag, 556016-9467, Box 8, 374 21 Karlshamn  
Ombud: chefsjuristen Andreas Modig, Transportföretagen TF AB, Box 384,  
102 49 Stockholm

## SAKEN

förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen

---

## Bakgrund

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) gäller kollektivavtal, hamn- och stuveriavtalet. Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) gäller också kollektivavtal, det s.k. kajavtalet. Kajavtalet och hamn- och stuveriavtalet är i huvudsak likalydande. Hamn- och stuveriavtalet är tecknat före kajavtalet. Karlshamns Hamn Aktiebolag (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av både kajavtalet och hamn- och stuveriavtalet.

Det framgår av 4 A § i respektive kollektivavtal att den ordinarie arbetstiden ska förläggas måndag till fredag kl. 07.00–16.30, om inte annat överenskoms lokalt. För det fall arbetstiden måste förläggas till andra tider ska ett lokalt arbetstidsschema upprättas efter förhandlingar mellan de avtalsslutande parterna.

Vissa arbetstagare hos bolaget, 16 hamnarbetare, hade enligt en lokal överenskommelse mellan bolaget och Transport arbetat enligt ett visst arbetstidsschema. Bolaget ansåg att det schemat behövde ändras.

Parterna är, mot bakgrund av domen AD 2020 nr 66, överens om att en ändring av schemat krävde att bolaget träffade en lokal överenskommelse med Transport, men inte med förbundet. Parterna är också, mot samma bakgrund, överens om att bolaget innan en lokal överenskommelse om en ändring av schemat träffades med Transport var skyldigt att förhandla med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen.

## Maj 2023 s. 2

Bolaget höll under november 2021 möten med de berörda hamnarbetarna för att inhämta synpunkter på schemat. Ett förslag till nytt schema lämnades till bolaget av C.T. och J.Y., som förutom berörda hamnarbetare är fackliga förtroendemän för förbundet. Baserat på bolagets behov och synpunkterna tog bolaget fram tre utkast till nytt schema, benämnda A, B och C. Schemautkast C är det som C.T. och J.Y. hade lämnat till bolaget. Schemautkast B innehöll följande.

Trolig ankomsttid 08.00  
Trolig avgångstid 20.00  
Servicetid 30 min innan ankomst och 30 min efter avgång

4-veckorsperiod  
4 personer/gång

Vecka 1 Måndag–torsdag FM-skift  
Vecka 2 Dagtid  
Vecka 3 Måndag–torsdag EM-skift  
Vecka 4 Dagtid  
Fredag–söndag Heldag

Den 12 november 2021 kallade bolaget förbundet till förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen om ändring av schemat. Förhandlingen hölls och avslutades den 3 december 2021. Dessförinnan hade förbundet fått del av de tre utkasterna till nytt schema. Vid förhandlingen angav inte bolaget vilket av schemautkasterna som det föredrog eller hur det ansåg att ett nytt arbetstidsschema borde utformas.

Den 5 januari 2022 inledde bolaget och Transport avtalsförhandlingar om ett nytt arbetstidsschema. En lokal överenskommelse om ett nytt arbetstidsschema slöts mellan bolaget och Transport den 18 januari 2022. Överenskommelsen innehåller i sak följande.

### 4-veckorsschema måndag–söndag

Vecka	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
1	07.30-14.00	07.30-14.00	07.30-14.00	07.30-14.00	07.30-20.30	07.30-20.30	07.30-20.30
2			07.00-16.00	07.00-16.00	07.00-16.00		
3	15.00-20.30	15.00-20.30	15.00-20.30	15.00-20.30			
4	07.00-16.00	07.00-16.00	07.00-16.00	07.00-16.00	07.00-16.00		

Måltidsuppehåll är flexibel med plus/minus 1 h och anpassas efter verksamheten.

Måltidsuppehåll måndag–torsdag FM	Kl. 10.30	30 min
Måltidsuppehåll måndag–torsdag EM	Kl. 17.30	30 min
Måltidsuppehåll fredag	Kl. 10.30	30 min
	Kl. 14.00	30 min
	Kl. 17.30	30 min

Under lördag och söndag utgår raster med 90 min vilka är obetalda.

Raster lördag och söndag	Kl. 10.30	30 min
	Kl. 14.00	30 min
	Kl. 17.30	30 min

Raster under vardagar med arbetstid kl. 07.00–16.00 följer dagtidsschema.

Till arbetstagare som utför arbete enl detta lokala avtal utgår tillägg utöver månadslön enl nedan:

Skifttillägg EM enligt § 4 C Mom 13 vid kontinuerlig drift + 50 %

	Skifttillägg
EM-skift Måndag–torsdag kl. 15.00–20.30	71,11
EM-skift Fredag kl. 15.00–20.30	71,11

OB-tillägg enl. centrala avtalet § 4 B mom 2 samt schemaformstillägg enl. lokalt avtal

	OB-tillägg	Schemaformstillägg
Lördag–söndag kl. 07.30–20.30	136,47	137,44

Kompensationstid om 20 h per person och år erhålls eftervarande år.

Det nya schemat, som började tillämpas den 7 februari 2022, motsvarade schemautkast B, med den ändringen att vecka 2 i det nya schemat inleddes med två fridagar.

Parterna tvistar om bolaget bröt mot 11 § medbestämmandelagen dels genom att inte vid eller inför förhandlingen lämna förbundet tillräcklig information och inte ange sin egen ståndpunkt i fråga hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas, dels genom att därefter genomföra ändringen av schemat på ett sätt som delvis skilde sig från de schemautkast som förbundet hade fått av bolaget.

### Yrkande och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 1 augusti 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet och inte vitsordat något skadeståndsbelopp som skäligt i sig, men vitsordat sättet att räkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

### Domskäl

#### *Twisten*

Bolaget, som är bundet av två i huvudsak likalydande kollektivavtal, är om det vill ändra ett gällande arbetstidsschema skyldigt att träffa en ny lokal överenskommelse med Transport om ändringen. Bolaget är dessutom skyldigt att medbestämmandeförhandla med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen

innan en lokal överenskommelse om ändrat arbetstidsschema ingås med Transport, om det är fråga om en viktigare förändring (AD 2020 nr 66). Den huvudsakliga frågan i målet rör omfattningen av bolagets förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. Parterna tvistar om bolaget har brutit mot nämnda bestämmelse dels genom att inte vid eller inför medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021 lämna förbundet tillräcklig information och inte ange sin egen ståndpunkt i fråga om hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas, dels genom att därefter utan förnyad medbestämmandeförhandling med förbundet genomföra ändringen av schemat på ett sätt som delvis skilde sig från de schemautkast som bolaget hade lämnat förbundet inför förhandlingen.

### *Rättsliga utgångspunkter*

Enligt 11 § medbestämmandelagen ska en arbetsgivare på eget initiativ förhandla med en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal innan denne beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Arbetsdomstolen har i praxis uttalat att 11 § medbestämmandelagen endast är tillämplig då frågan ligger inom ramen för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt. I AD 2020 nr 66 konstaterade Arbetsdomstolen att en arbetsgivare som är bunden av två konkurrerande i huvudsak likalydande kollektivavtal, som båda kräver lokal överenskommelse för ändringar av arbetstidsscheman, och avser att göra en förändring av ett arbetstidsschema bara är skyldig att träffa en lokal överenskommelse med den arbetstagarorganisation som är bunden av det först tecknade kollektivavtalet. Arbetsdomstolen kom emellertid även fram till att arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla frågan om ändrat arbetstidsschema, dvs. ändring av arbetstidens omfattning och förläggning, enligt 11 § medbestämmandelagen med den arbetstagarorganisation som är bunden av det senast tecknade kollektivavtalet. Schemaändringarna fick, enligt domstolen, i förhållande till den organisationen betraktas som ett ensidigt arbetsledningsbeslut.

Syftet med regleringen i 11 § medbestämmandelagen är att arbetstagarna genom sina organisationer ska få möjlighet att med synpunkter och argument påverka arbetsgivarens beslut i frågor som är av betydelse för dem. Förhandlingen ska således ingå som ett led i beredandet av arbetsgivarens beslut och den ska därför påkallas och genomföras innan arbetsgivaren slutligt har tagit ställning till den fråga förhandlingen avser (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 355 f. och AD 2016 nr 76).

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat sig om förhandlingsskyldighetens närmare innebörd och då sagt att det viktiga är att initiativ till förhandlingar tas och att förhandlingen genomförs på ett sådant sätt att arbetstagarparten, genom en god kännedom om de förhållanden som förhandlingen gäller, får möjlighet att bilda sig en ståndpunkt samt framföra den och argumentera för den innan beslut fattas. Arbetsgivaren är följaktligen skyldig att lojalt skapa utrymme för en förhandling i frågan före beslutet (t.ex. AD 2012 nr 2 och AD 1986 nr 53). Om det rör sig om komplicerade frågor, bör flera förhandlingsomgångar hållas medan frågorna bearbetas och beslut förbereds.



Om en förhandling avslutas genom att parterna enas om vilket beslut arbetsgivaren ska fatta och arbetsgivaren senare, av i och för sig behöriga skäl, vill fatta ett annat beslut, är denne skyldig att på nytt påkalla medbestämmandeförhandling enligt 11 § medbestämmandelagen (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 356 f.). Har arbetsgivaren genomfört medbestämmandeförhandling om ett visst tilltänkt beslut och vill denne därefter fatta ett annat beslut, som innebär en viktigare förändring, måste givetvis också en ny förhandling påkallas även om enighet inte uppnåtts vid den första förhandlingen. Annars har den viktigare förändring som beslutet föranleder inte förhandlats. Detta gäller dock inte om det finns författningsbestämmelser om beslutande församlingars beslutanderätt (AD 1978 nr 88 och AD 1981 nr 34, jämför 3 § medbestämmandelagen), men finns det inte (längre) sådana bestämmelser gäller omförhandlingsskyldigheten (se AD 2014 nr 71 om beslutsfattande inom Svenska kyrkan sedan denna skilts från staten).

Av 15 § medbestämmandelagen kan utläsas att de förhandlande parterna, om det behövs, ska lägga fram ett motiverat förslag till lösning av förhandlingsfrågan. Av detta följer att arbetsgivaren vid en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen är skyldig att bidra med det material som krävs för att belysa innebörden av det planerade beslutet och skälen för det samt gå i saklig överläggning med motparten i den fråga som förhandlingen gäller. Arbetsgivaren ska ange grunderna för sina ställningstaganden och lämna för förhandlingsfrågan nödvändig information (t.ex. AD 2011 nr 46 och AD 1986 nr 56). Vilka krav som ställs på arbetsgivaren att presentera underlag och ange skäl för ett beslut är beroende av vad beslutet gäller. En utgångspunkt vid förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen måste vara att arbetsgivaren ansvarar för att förhandlingsfrågan i hela dess vidd blir föremål för förhandling (AD 2003 nr 40).

När det gäller en viktigare förändring av ett tillämpat arbetstidsschema, dvs. en ändring av arbetstidens omfattning och förläggning, måste arbetsgivaren vid eller inför medbestämmandeförhandlingen redogöra för vilka konkreta schemaändringar som arbetsgivaren önskar eller anser nödvändiga. Arbetstagarorganisationen får inte annars en möjlighet att bilda sig en ståndpunkt. Arbetsgivaren måste alltså i praktiken presentera ett schemautkast som visar vilka tider de berörda arbetstagarna ska arbeta, veckoarbetstiden och rasternas förläggning samt när det nya schemat är avsett att börja tillämpas.

Mot bakgrund av det som redovisats om syftet med förhandlingsskyldigheten och AD 2020 nr 66 måste utgångspunkten vara att förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen om en viktigare förändring av ett arbetstidsschema, som måste överenskommas lokalt med en annan arbetstagarorganisation, ska gå till på i princip samma sätt som om arbetsgivaren ensam hade kunnat besluta om ändringen av arbetstidsschemat. Det finns nämligen ingen saklig anledning till att en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationens möjligheter till inflytande i frågan ska bli sämre bara för att en annan sådan organisation har bättre inflytande genom att arbetsgivaren måste komma överens med den för att en viktigare förändring ska kunna genomföras. Följande ordning skulle uppfylla förhandlingsskyldigheten i dessa situationer.

Om det är arbetsgivaren som vill ta initiativ till en viktigare förändring av ett arbetstidsschema, bör medbestämmandeförhandlingen som huvudregel påbörjas redan innan avtalsförhandlingarna med den andra organisationen inleds. På det sättet kan förhandlingen bli ett led i beredandet av arbetsgivarens beslutsfattande.

Har arbetsgivaren redan klart för sig vilka konkreta schemaändringar som önskas eller behövs, dvs. vilken arbetsgivarens initiala inställning kommer att vara vid de avtalsförhandlingar som ska inledas med den andra organisationen, ska arbetsgivaren redogöra för dem. Har arbetsgivaren på detta stadium inte någon direkt uppfattning om vilka konkreta schemaändringar som önskas eller behövs, dvs. inget konkret ”yrkande” att föra fram initialt vid avtalsförhandlingarna, får denne i stället redogöra för vilka faktorer som är av störst betydelse för arbetsgivaren och varför.

Har arbetsgivaren vid eller inför medbestämmandeförhandlingen redogjort för de konkreta schemaändringar som önskas eller behövs och är det möjligt att träffa en lokal överenskommelse med den andra organisationen om just dessa, behöver arbetsgivaren inte fortsätta medbestämmandeförhandlingen innan en sådan överenskommelse ingås och genomförs. I annat fall måste arbetsgivaren återuppta medbestämmandeförhandlingen om schemaändringen innan en lokal överenskommelse om en viktigare förändring av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena ingås med den andra organisationen. Det måste ske i samma utsträckning som arbetsgivaren hade behövt göra det om han eller hon hade kunnat besluta ensam om det som den lokala överenskommelsen skulle avse.

Det är i dessa situationer först när arbetsgivaren under avtalsförhandlingarna bedömer att det finns möjlighet att med den andra organisationen komma överens om vissa konkreta schemaändringar som arbetsgivaren måste återuppta medbestämmandeförhandlingen och redogöra för dessa tilltänkta konkreta ändringar, inklusive de andra ändringar i fråga om t.ex. ersättning, som inte redan följer av avtal, eller ledighet som den tilltänkta överenskommelsen kan innefatta. Arbetsgivaren behöver således inte medbestämmandeförhandla vid varje positionsförändring under avtalsförhandlingarna utan först när ett slutresultat i form av en tilltänkt överenskommelse kan överblickas. Det innebär att det som regel bara krävs högst två tillfällen för medbestämmandeförhandling, ett inför avtalsförhandlingarna och ett när dessa nått så långt att arbetsgivaren kan överblicka en tilltänkt överenskommelse. Om arbetsgivaren efter det senaste tillfället för medbestämmandeförhandling väljer att hålla fast vid den tilltänkta överenskommelsen och kan träffa en sådan med den andra organisationen, behövs inget ytterligare tillfälle för medbestämmandeförhandling. Väljer arbetsgivaren å andra sidan att ta fasta på någon synpunkt som framförts vid medbestämmandeförhandlingen, kan det förstås påverka den fortsatta avtalsförhandlingen och innebära att det kan behövas ett nytt tillfälle för medbestämmandeförhandling om en reviderad tilltänkt överenskommelse.

I förhållande till den andra organisationen bör arbetsgivaren tydligt ange att förslag som lämnas och inställning som avges gäller under förutsättning av att

medbestämmandeförhandling först genomförs, så att det inte av misstag uppkommer en överenskommelse innan organisationen med det senast träffade kollektivavtalet fått sin lagstadgade möjlighet till medinflytande.

Om det i stället är den andra organisationen som tar initiativ till en viktigare förändring av ett arbetstidsschema, t.ex. genom att påkalla avtalsförhandling, måste arbetsgivaren påkalla och genomföra en medbestämmandeförhandling först om arbetsgivaren överväger att komma överens om en viss viktigare förändring av schemat.

Om avtalsförhandlingarna slutar med att de förhandlande parterna inte kommer överens, behöver arbetsgivaren inte återuppta medbestämmandeförhandlingen, eftersom det då står klart att någon förändring inte kommer att genomföras.

*Har bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen?*

Bolaget påkallade och genomförde en medbestämmandeförhandling med förbundet innan det inledde avtalsförhandlingar med Transport om en ny lokal överenskommelse.

Arbetsdomstolen tar först ställning till om bolaget bröt mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen genom att inte vid eller inför medbestämmandeförhandlingen lämna tillräcklig information till förbundet och inte ange sin egen ståndpunkt i frågan om hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas.

Annat är enligt Arbetsdomstolens bedömning inte utrett än att bolaget före medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021 inte hade tagit ställning till vilka konkreta schemaändringar som bolaget önskade eller ansåg nödvändiga, annat än att bolaget kunde acceptera ändringar i linje med de tre schemautkast som presenterades för förbundet och diskuterades vid förhandlingen, och att bolaget inte heller hade tagit ställning till vilken eventuell kompensation utöver redan gällande avtal som det skulle kunna acceptera. Bolaget kunde därför inte på detta tidiga stadium lämna förbundet efterfrågad information om sin inställning till t.ex. rasternas förläggning eller kompensation eller information om vilket av schemautkasterna som bolaget föredrog. Däremot framgår av utredningen, främst arbetsgivarsidans egen argumentation i målet, att vissa förtydliganden om vad som avsågs med vissa uttryck i schemautkasterna, t.ex. uttrycket dagtid, kunde ha lämnats. Av utredningen framgår dock inte att förbundet efterfrågade sådana förtydliganden eller annars uppträdde på ett sådant sätt att bolaget kunde förstå att sådana förtydliganden behövdes.

Arbetsdomstolen finner därför att bolaget inte brutit mot sin förhandlingsskyldighet genom att vid förhandlingen den 3 december 2021 inte lämna förbundet tillräcklig information eller inte ange sin egen ståndpunkt i fråga om hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas.

Nästa fråga att bedöma är om bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen genom att utan förnyad medbestämmandeförhandling med förbundet genomföra ändringen av arbetstidsschemat på ett sätt som delvis skilde sig från de schemautkast som förbundet fått inför medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021.

Det är utrett att bolaget inte vid eller inför medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021 i fråga om sin inställning till ett förändrat arbetstidsschema presenterade annat än tre olika schemautkast för förbundet och inte angav vilket av dem bolaget föredrog. Av schemautkasterna gick enligt Arbetsdomstolens mening inte att utläsa vilka exakta tider arbetstagarna ska arbeta, åtminstone inte i fråga om för- och eftermiddagspassen, veckoarbetstiden för samtliga veckor i skiftcykeln eller rasternas förläggning. Det gäller även om man beaktar att förbundet var väl förtroget med hur arbetstiden brukar förläggas i hamnen. Det är vidare, genom bl.a. förhören med förbundets företrädare vid medbestämmandeförhandlingen, utrett att bolaget avslutade förhandlingen samma dag, trots att förbundet efterfrågade mera information och föreslog ajournering av förhandlingen.

Bolaget angav således, enligt Arbetsdomstolens mening, inte vid eller inför medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021 vilka konkreta schemaändringar som bolaget önskade eller ansåg nödvändiga. Bolaget var därför skyldigt att påkalla en ny, eller återupptagen, medbestämmandeförhandling med förbundet om ändringen av arbetstidens omfattning och förläggning innan bolaget ingick en lokal överenskommelse om ändringen med Transport och genomförde den. Det gjorde bolaget ostridigt inte.

Bolaget har därigenom brutit mot sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen gentemot förbundet, oberoende av hur mycket det med Transport överenskomna arbetstidsschemat liknade något av de tre schemautkasterna som bolaget hade lämnat förbundet. Det har bl.a., såsom förbundet påstått, skett genom att bolaget genomförde ändringen av schemat på ett sätt som delvis skilde sig från de schemautkast som bolaget hade lämnat förbundet. Bolaget är därför skadeståndsskyldigt mot förbundet.

### *Skadeståndets storlek*

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att bolaget brutit mot 11 § medbestämmandelagen. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 50 000 kr.

Vid bestämmandet av skadeståndets storlek har Arbetsdomstolen beaktat dels att det inte varit helt rättsligt klarlagt hur en medbestämmandeförhandling skulle genomföras i den aktuella situationen, dels att bolaget, såvitt utredningen utvisar, vid den närmast föregående ändringen av arbetstidsschemat för det aktuella arbetet vid upprepade tillfällen för medbestämmandeförhandling lämnade förbundet betydligt fylligare och mer ingående information innan en lokal överenskommelse om ändringen ingicks med Transport.

### *Rättegångskostnader*

Arbetsgivarparterna har förlorat och ska därför, med hälften vardera, ersätta förbundets rättegångskostnader. Vad förbundet begärt i ersättning för rättegångskostnader har vitsordats.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Karlshamns Hamn Aktiebolag att till Svenska Hamnarbetarförbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 augusti 2022, till dess betalning sker.
2. Sveriges Hamnar och Karlshamns Hamn Aktiebolag ska, med hälften vardera, ersätta Svenska Hamnarbetarförbundet för rättegångskostnader med 416 234 kr, varav 310 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Anu Rintala, Anna Varg, Antje Dederling (skiljaktig), Karl Pfeifer, Ella Niia och Kjell Svahn.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt

### **Ledamoten Antje Dederings skiljaktiga mening**

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal i förhållande till två arbetstagarorganisationer är enligt 11 § medbestämmandelagen normalt förhandlingsskyldig i förhållande till båda arbetstagarorganisationerna. Detta utgör ofta inga praktiska problem och är en etablerad ordning på arbetsmarknaden såvitt avser beslut som arbetsgivaren kan fatta ensidigt.

I detta fall är utgångspunkten emellertid annorlunda. De aktuella kollektivavtalen föreskriver att en schemaändring endast kan beslutas genom en lokal överenskommelse. Arbetsgivaren kan med andra ord inte fatta ett ensidigt beslut utan måste inleda en avtalsförhandling med en arbetstagarorganisation och med denna komma fram till en för båda parter godtagbar överenskommelse.

I AD 2020 nr 66, som också rörde en schemaändringsfråga mellan samma parter, slog Arbetsdomstolen fast att principen om det först tecknade kollektivavtalets företräde gäller. Detta innebär att en arbetsgivare i fall som dessa endast behöver träffa en lokal överenskommelse med den arbetstagarorganisation som har det först tecknade kollektivavtalet. Arbetsdomstolen kom emellertid även fram till att arbetsgivaren dessutom har en skyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen att förhandla med den andra arbetstagarorganisationen *innan* arbetsgivaren ingår den lokala överenskommelsen med arbetstagarorganisationen med det först tecknade kollektivavtalet. Det föreligger alltså förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen i dessa fall trots att det inte handlar om en fråga där arbetsgivaren kan fatta ett ensidigt beslut.

Med utgångspunkt i det som redovisats uppkommer frågorna om när en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen ska hållas och hur den ska genomföras. Som nämnts har arbetsgivaren, trots att denne inte kan fatta ett ensidigt beslut, en primär förhandlingsskyldighet i aktuella fall samtidigt som arbetsgivaren måste träffa en lokal överenskommelse med en annan arbetstagarorganisation. Detta måste enligt min mening medföra att en sådan primärförhandling ska komma till stånd innan avtalsförhandlingen påbörjas, eller i vart fall i det inledande skedet. Primärförhandlingens syfte blir då, mot bakgrund av att det inte är fråga om ett ensidigt arbetsgivarbeslut, att diskutera schemaförändringen per se, dvs. att arbetsgivaren behöver få till stånd en schemaförändring, den övergripande inriktningen av schemaförändringen samt att arbetsgivaren ska få del av arbetstagarorganisationens inställning och önskemål, såväl utifrån den fakta som finns i detta skede men även generellt.

Att uppställa krav på att frågorna ska förhandlas under eller i slutet av avtalsförhandlingarna skulle innebära en ordning som inte kan anses rimlig på svensk arbetsmarknad. En avtalsförhandling präglas inte sällan av att parterna kommer överens i små steg. Det finns ofta en förväntan mellan parterna att kunna fortsätta där förhandlingen senast avslutades. Det finns också en förväntan om att förhandlingarna ska ”stanna i rummet”.

En ordning där en arbetsgivare parallellt med en avtalsförhandling skulle behöva primärförhandla samma frågor i detalj med annan arbetstagarorganisation skulle kunna rubba det förtroende parterna i avtalsförhandlingen måste kunna ha för varandra. Det förefaller inte osannolikt att en dylik ordning skulle kunna komma att innebära att arbetsgivaren i vissa fall skulle återkomma till förhandlingsbordet med nya infallsvinklar och argument. Det skulle i sin tur även bidra till en orimlig tidsutdräkt. En dylik ordning skulle också innebära att arbetsgivaren måste delge annan vad som sägs i förhandlingsrummet. Därutöver föranleder en sådan ordning en rättsosäkerhet, eftersom det blir mer otydligt när arbetsgivaren kan anses ha uppfyllt sin förhandlingsskyldighet. Detta skulle i sin tur bli tvistedrivande. Vidare anser jag att det skulle urholka den princip Arbetsdomstolen slog fast i AD 2020 nr 66, dvs. att det är den arbetstagarorganisation som har det först tecknade avtalet som är den som har avtalsförhandlingsrätten och den part som ska träffa avtal med arbetsgivaren.

I det nu aktuella målet har arbetsgivaren, innan förhandlingarna inleddes, haft möten med samtliga arbetstagare för att efterhöra önskemål kring schemat. Därefter har arbetsgivaren kallat till primärförhandling och inför förhandlingen lämnat tre schemaalternativ såsom utgångspunkt för förhandlingen. Arbetsgivaren har delat all information som fanns att tillgå vid detta tillfälle. Arbetsgivaren har följaktligen inte suttit inne på någon information. De frågor om bland annat raster och ersättningar som förbundet ställde under primärförhandlingen kunde arbetsgivaren de facto inte svara på, eftersom frågorna var av sådant slag att de skulle beslutas i avtalsförhandlingen mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen med det först tecknade kollektivavtalet. Förbundet har emellertid varit helt oförhindrat att utveckla sin syn på schema, raster, ersättningar m.m. utifrån de fakta som fanns, men även generellt.

Sammantaget och mot bakgrund av det som redovisats ovan anser jag att den förhandling som hållits har varit tillräcklig för att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen ska vara uppfylld. Det kan i ett fall som detta inte ställas krav på att arbetsgivaren ska lämna en ståndpunkt eller ge mer information än vad som gjorts. Det kan inte heller krävas att arbetsgivaren ska återuppta medbestämmandeförhandlingen eller förhandla på nytt. Käromålet ska enligt min mening därmed ogillas i sin helhet.

I övrigt, dvs. i fråga om rättegångskostnaderna, är jag ense med majoriteten.





ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2023-05-10  
Stockholm

Dom nr 29/23  
Mål nr A 52/22  
och A 60/22

KÄRANDE

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristerna Josephine Trinder och Annett Olofsson,  
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Bussföretag, Box 5384, 102 49 Stockholm  
2. Nobina Sverige AB, 556057-0128, Box 6071, 171 06 Solna  
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

ogiltigförklaring av uppsägningar m.m.

---

**Bakgrund och tvisten**

*Parterna och bakgrunden till tvisten*

Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) har slutit kollektivavtalet bussbranschavtalet. Nobina Sverige AB (Nobina) är medlem i Sveriges Bussföretag och därmed bundet av bussbranschavtalet.

Nobinas verksamhet består främst av linjetrafik med buss över stora delar av Sverige.

De arbetstagare som anges i domsbilaga 1; uteslutes här (mål nr A 52/22) och domsbilaga 2; uteslutes här (mål nr A 60/22) (arbetstagarna) är medlemmar i Kommunal och var anställda hos Nobina för arbete med busslinjetrafiken i Region Uppsala.

Busslinjetrafiken i Region Uppsala bedrevs till och med den 12 juni 2022 i tre delområden. Ett av dessa utgjordes av regionbusstrafiken i Uppsala, vilken Nobina ansvarade för, medan ett annat företag, Transdev, bedrev två delområden bestående av busslinjetrafiken i Bålsta och Enköping. Efter ett upphandlingsförfarande, där Nobina ingick, beslutade Region Uppsala den 11 maj 2021 att

Keolis, som också är medlem i Sveriges Bussföretag, skulle bedriva regionens busslinjetrafik från och med den 13 juni 2022, vilket också kom att ske. Busslinjetrafikens tre delområden skulle då slås ihop till ett enda område som skulle bedrivas av Keolis.

Den 10 december 2021 sade Nobina upp arbetstagarna i domsbilaga 1, med sista anställningsdag den 12 juni 2022. Mellan den 5 november och 22 december 2021 sade Nobina upp arbetstagarna i domsbilaga 2, med sista anställningsdag den 12 juni 2022. Uppsägningarna skedde till följd av arbetsbrist mot bakgrund av att entreprenadavtalet mellan Nobina och Region Uppsala om busslinjetrafik skulle upphöra den 12 juni 2022.

På arbetsgivarparternas begäran har Arbetsdomstolen i beslut den 17 juni 2022, för tiden fram till det slutgiltiga avgörandet, förordnat att anställningarna för arbetstagarna – med undantag för A.M., A.I., S.A., S.F., A.K., G.S., P-O.B. och S.FU – ska upphöra.

### *Twisten*

Parterna är oense om Nobina sade upp arbetstagarna i strid med uppsägningsförbudet i 7 § tredje stycket anställningsskyddslagen. Den bestämmelsen, i den lydelse som är aktuell i målen, innebär att vid en sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen ska övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Enligt 6 b § anställningsskyddslagen övergår, vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren.

Twisten avser i huvudsak om det vid uppsägningstillfällena i november och december 2021, med beaktande av sådana förhållanden som vid ett praktiskt bedömning med säkerhet kan överblickas, stod klart för Nobina att en övergång av Nobinas verksamhet i Region Uppsala skulle äga rum i samband med att Keolis den 13 juni 2022 tog över driften av all busslinjetrafik i Region Uppsala.

### *Ostridiga omständigheter kring övergången av busslinjetrafiken i Region Uppsala*

#### Inledning

En övergång av verksamhet förutsätter enligt EU-domstolens praxis att en ekonomisk enhet går över till en annan arbetsgivare och att enheten behåller sin identitet efter att verksamheten fortsätter eller återupptas. För prövning om verksamheten bevarat sin identitet ska en helhetsbedömning göras i det enskilda fallet av samtliga omständigheter som kännetecknar transaktionen. Till dessa

omständigheter hör enligt EU-domstolen bl.a. verksamhetens art, om materiella och immateriella tillgångar övertagits, om huvuddelen av personalstyrkan har övertagits, om kundstocken har övertagits samt hur lika de verksamheter är som har bedrivits före och efter överlåtelsen och hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat. I fråga om dessa omständigheter, och de kontakter som funnits mellan Nobina och Keolis och Kommunal, är följande omständigheter ostridiga.

### Verksamhetens art

Såväl Nobinas som Keolis verksamhet i Region Uppsala innebar att bedriva regionens busslinjetrafik.

Nobina ansvarade för 82 av 103 busslinjer i Region Uppsala. Nobina hade anlitat fyra underentreprenörer som bedrev flera av busslinjerna för Nobinas räkning. Därutöver anlidade Nobina en femte underentreprenör under somrarna. Upphandlingen som Keolis vann omfattade 92 busslinjer. I samband med upphandlingen gjordes således vissa förändringar i busslinjenätet. Dessa förändringar avsåg dock endast den trafik som Transdev bedrivit, medan de busslinjer Nobina kört var oförändrade.

Nobinas trafikplanering, trafikledning och personalplanering utgick från Nobinas huvudkontor i Solna, där medarbetarna arbetar med Nobinas verksamhet i hela Sverige. Inför ett nytt trafikår upprättade trafikplaneringen scheman, varefter bussförarna fick ansöka om turscheman. Tilldelningen av turscheman skedde i samarbete med personalplaneringen. När samtliga fasta turscheman var tillsatta fylldes schemat ut av en grupp bussförare som blev tilldelade scheman med minst en dags framförhållning. Hur dessa bussförare skulle arbeta bestämdes primärt av personalplaneringen, men även av trafikplaneringen, personalplaneringen samt den lokala drifts- och arbetsledningen i Region Uppsala tillsammans.

Den centrala personalplaneringen hanterade även avvikelser som inträffade mer än sju dagar före produktionstillfället, såsom ledigheter och långtidssjukskrivningar. Avvikelse som uppkom mindre än sju dagar före produktionstillfället hanterades av den lokala drifts- och arbetsledningen i Region Uppsala.

Nobinas lokala drifts- och arbetsledning i Region Uppsala bestod av 17 personer.

### Materiella tillgångar – Bussar

Vid upphandlingen ställdes krav på att bussarna skulle vara av miljöklass Euro VI och ha en genomsnittsålder på högst sex år. Ingen buss fick vara äldre än 12 år. Bussarna skulle vidare uppfylla vissa bullerkrav.

Nobina använde 196 bussar för uppdraget i Region Uppsala, varav 18 tillhörde Nobinas underleverantörer.

Den 12 juni 2022 var den genomsnittliga åldern på Nobinas bussar inom Region Uppsala 9,7 år.

I september 2021 stod det klart att Keolis skulle använda 22 av de bussar Nobina använde för busslinjetrafiken i Region Uppsala. Med beaktande av de vid upphandlingen uppställda kraven hade Keolis kunnat ta över ytterligare minst 18 av Nobinas bussar utan att behöva ändra dem.

Enligt upphandlingsunderlaget skulle det införas ett nytt biljettsystem.

### Materiella tillgångar – Lokaler m.m.

Nobina använde nio bussdepåer för sitt uppdrag i Region Uppsala. Av upphandlingsunderlaget framgick att fyra av dessa skulle användas av den nya entreprenören. På bussdepåerna fanns bl.a. uppställningsplatser för bussarna, personalutrymmen, verkstad, tvätthall och tankutrustning. Keolis kom efter uppsägningarna att ta över samtliga depåer som Nobina använt.

Av upphandlingsunderlaget framgår att den nya entreprenören fick använda åtminstone en del av de pauslokaler och toaletter som Region Uppsala hade upplåtit till Nobina.

### Immateriella tillgångar

Enligt upphandlingsunderlaget skulle den nya entreprenören använda sig av vissa it-system. Region Uppsala skulle besluta om marknadsföring och skyltning av regionens busslinjetrafik.

### Personal

I september 2021 höll Keolis informationsmöten där arbetstagare hos Nobina i Region Uppsala hade möjlighet att göra intresseanmälningar för anställning hos Keolis. Keolis anställde dock personal till uppdraget i Region Uppsala först från och med februari 2022. Keolis anställde en stor del av de bussförare som arbetade för Nobina.

Det råder brist på bussförare.

### Nobinas kontakter med Keolis och Kommunal

Under sommaren 2021 fick Nobina besked från Keolis om att Keolis gjort bedömningen att den kommande övergången av busslinjetrafiken i Region Uppsala inte skulle utgöra en övergång av verksamhet.

Från och med september 2021 höll Nobina och Keolis möten ungefär en gång i månaden där bolagen behandlade frågor med anledning av övergången av busslinjetrafiken i Region Uppsala.

Vid lokala och centrala förhandlingar mellan Nobina och bl.a. Kommunal under sommaren 2021 framförde Kommunal att övergången av busslinjetrafiken till en ny entreprenör skulle komma att utgöra en övergång av verksamhet och att Nobina därför inte fick vidta de arbetsbristuppsägningar som planerades.

Vid en förhandling mellan Keolis och Kommunals företrädare vid Nobina i november 2021 framförde ingen av Kommunals företrädare någon erinran mot Keolis bedömning att den kommande övergången av busslinjetrafiken inte skulle komma att utgöra en övergång av verksamhet. Av protokollet från förhandlingen framgår att Keolis uppgav att bolaget, som huvudregel, planerade att tillsvidareanställa de bussförare som hade en tillsvidareanställning hos den tidigare entreprenören. Nobina fick protokollet den 17 eller 18 november 2021.

### Yrkanden och inställning

Kommunal har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) förklara uppsägningarna av de arbetstagare som upptas i domsbilaga 1 ogiltiga, med undantag för A.M., A.I., S.A., S.F., A.K., G.S., P-O.B. och S.FU,
- b) förplikta Nobina att betala allmänt skadestånd med 150 000 kr till var och en av de arbetstagare som anges i domsbilaga 1 och 2, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 13 maj 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat ränteyrkandet som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Kommunal har yrkat att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen om tolkningen av uppsägningsförbudet i artikel 4.1 i EU:s s.k. överlåtelsedirektiv (ursprungligen direktiv 77/187/EEG, numera direktiv 2001/23/EG).

Enligt arbetsgivarparterna finns det inte skäl att inhämta ett förhandsavgörande.

## Domskäl

### *Twisten*

Nobina bedrev på entreprenad en del av busslinjetrafiken i Region Uppsala. Efter ett upphandlingsförfarande stod det redan den 11 maj 2021 klart att Nobinas entreprenaduppdrag i Region Uppsala skulle upphöra den 12 juni 2022. Med start dagen därpå skulle i stället Keolis på entreprenad bedriva all busslinjetrafik i regionen. I november och december 2021 sade Nobina upp arbetstagarna, som arbetade med busslinjetrafiken i Region Uppsala, med sista anställningsdag den 12 juni 2022. Det är ostridigt, och också uppenbart, att Nobina i och för sig vidtog uppsägningarna med anledning av det kommande bytet av entreprenör för busslinjetrafiken i Region Uppsala.

Parterna är oense om Nobinas uppsägningar av arbetstagarna stod i strid med uppsägningsförbudet i 7 § tredje stycket anställningsskyddslagen. Uppsägningsförbudet innebar i dess lydelse vid tiden för uppsägningarna att vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen ska övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. På det sätt som beskrivits närmare inledningsvis i domen gäller tvisten i huvudsak vad Nobina vid uppsägningarna kunde förutse om det byte av entreprenör för busslinjetrafiken i Region Uppsala som skulle ske ungefär ett halvår senare, den 13 juni 2022, och om det då skulle bli fråga om en sådan övergång av en del av en verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen. Om uppsägningsförbudet inte är tillämpligt, fanns det saklig grund för uppsägningarna på grund av arbetsbrist till följd av det förlorade entreprenaduppdraget.

*Har uppsägningarna skett i strid med uppsägningsförbudet?*

### Rättsliga utgångspunkter

Vid en sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen övergår, som utgångspunkt, arbetstagarnas anställningsavtal med sin tidigare arbetsgivare (överlåtaren) till den nya arbetsgivaren (förvärvaren). Det gäller rättigheterna och skyldigheterna på grund av de anställningsavtal som gällde vid tidpunkten för övergången. Överlåtaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren, men bara för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. En arbetstagare har rätt att motsätta sig en sådan övergång av anställningsavtalet till förvärvaren.

Enligt 7 § tredje stycket anställningsskyddslagen ska en sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen inte i sig utgöra saklig grund (numera sakliga skäl) för uppsägning. Bestämmelsen genomför artikel 4.1 första stycket i överlåtelsedirektivet.

Bestämmelsen i 6 b § anställningsskyddslagen innehåller ingen närmare definition av vad som avses med övergång av verksamhet annat än att det ska vara fråga om en ”övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan”. Av överlåtelsedirektivet följer att en övergång av verksamhet förutsätter att en ekonomisk enhet går över till en annan arbetsgivare och att enheten behåller sin identitet efter övergången. Med ekonomisk enhet avses en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet. Bytet av arbetsgivare ska ske till följd av avtal.

Innebörden av begreppet övergång av verksamhet har varit föremål för en omfattande rättspraxis från såväl EU-domstolen som Arbetsdomstolen. Av denna framgår att domstolen i det enskilda fallet ska göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter som kännetecknar transaktionen. Till dessa omständigheter hör vilket slags företag eller vilken verksamhet det är fråga om, huruvida några materiella tillgångar – såsom fastigheter eller lös egendom – har övertagits, värdet på de immateriella tillgångarna vid tidpunkten för överlåtelsen, huruvida huvuddelen av personalstyrkan har övertagits av den nya arbetsgivaren, huruvida kundstocken har övertagits samt hur lika de verksamheter är som har bedrivits före och efter överlåtelsen och hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat.

I rättspraxis görs en åtskillnad mellan två typer av verksamheter. I verksamheter som bara kan fungera med betydande materiella eller immateriella tillgångar har frågan om dessa tillgångar tagits över stor betydelse för att avgöra om det finns identitet mellan de ekonomiska enheterna före och efter övergången (se t.ex. EU-domstolens dom av den 2 december 1999, Allen m.fl., C-234/98, EU:C:1999:594, punkt 27–30). I verksamheter som huvudsakligen baseras på arbetskraft behöver inte några betydande materiella eller immateriella tillgångar tas över. Det är i sådan verksamhet, å andra sidan, inte tillräckligt att förvärvaren fortsätter det aktuella arbetet, utan det krävs normalt att förvärvaren övertar en huvuddel – i förhållande till antal och kompetens – av den personalstyrka som överlåtaren hade avdelat för de aktuella arbetsuppgifterna (se t.ex. EU-domstolens dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 42–52, med hänvisningar).

Av praxis framgår att busslinjetrafik på entreprenad utgör en sådan verksamhet som bara kan fungera med betydande materiella tillgångar. Omständigheten att materiella tillgångar – i synnerhet bussar – inte har övergått i betydande utsträckning mellan entreprenörerna leder därmed som huvudregel till att verksamheten inte anses ha bevarat sin identitet, trots att det är samma arbetsuppgifter som utförs före och efter överlåtelsen (EU-domstolens dom av den 25 januari 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, särskilt punkt 39 och 42). Om skälet till att de materiella tillgångarna inte övertas grundas i en upphandlande myndighets

rättsliga, miljömässiga eller tekniska krav, finns dock inte nödvändigtvis något hinder mot att den ekonomiska enheten anses ha bevarat sin identitet. I sådana fall ska en bedömning i stället göras av andra sakomständigheter, såsom om merparten av bussförarna övertagits och om verksamheten fortsatt utan avbrott (EU-domstolens dom av den 27 februari 2020, Grafe och Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, särskilt punkt 32–40).

Avgörande för om uppsägningsförbudet för överlåtaren är tillämpligt till följd av ett kommande entreprenörsbyte är, när talan förs mot överlåtaren, om det vid uppsägningstillfället, med beaktande av sådana förhållanden som vid ett praktiskt bedömande med säkerhet kan överblickas, stod klart att en övergång av verksamhet kommer att äga rum under uppsägningstiden eller i anslutning till att denna löper ut (AD 2014 nr 1). När talan efter övergången förs mot förvärvaren är situationen en annan (jämför EU-domstolens dom av den 15 juni 1988, Bork International m.fl., 101/87, EU:C:1988:308, punkt 18, och dom av den 24 januari 2002, Temco, C-51/00, EU:C:2002:48, punkt 28).

### Bedömningen i detta fall

Enligt Arbetsdomstolens bedömning krävs det i ett fall som detta att det vid uppsägningstillfällena, med beaktande av sådana förhållanden som vid ett praktiskt bedömande med säkerhet kan överblickas, åtminstone stod klart att huvuddelen av arbetstagarna i verksamheten skulle tas över av Keolis i samband med entreprenörbytet för att det ska kunna vara fråga om en övergång av en del av en verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen. Dessutom krävs det att Nobinas verksamhet i Region Uppsala utgjorde en s.k. ekonomisk enhet. När inte verksamhetstillgångarna i form av bussarna ska tas över i någon nämnvärd omfattning – enligt vad Nobina ostridigt kunde överblicka vid uppsägningstillfällena bara 22 av 196 bussar – kan det nämligen inte anses att en busslinjeverksamhet har bevarat sin identitet om inte huvuddelen av arbetstagarna ska tas över. Det gäller även om arbetsuppgifterna och busspassagerarna är identiska, verksamheten pågått utan avbrott och vissa andra materiella tillgångar än bussarna – enligt vad Arbetsdomstolen finner utrett att Nobina kunde överblicka vid uppsägningstillfällena de fyra största av nio använda bussdepåer och vissa pauslokaler och toaletter – ska tas över.

Arbetsdomstolen börjar därför med att pröva vad som vid uppsägningstillfällena i november och december 2021 med säkerhet kunde överblickas i frågan om huvuddelen av arbetstagarna i Nobinas verksamhet i Region Uppsala skulle tas över av Keolis i samband med entreprenörbytet den 13 juni 2022.

Vid uppsägningstillfällena hade Keolis inte träffat anställningsavtal med någon arbetstagare i Nobinas verksamhet i Region Uppsala. Först i februari 2022 började Keolis att träffa anställningsavtal med arbetstagare i Nobinas verksamhet i Region Uppsala inför entreprenörbytet.



Av utredningen framgår att Nobina vid uppsägningstillfällena kände till att det generellt rådde brist på bussförare, att Keolis hade inlett en omfattande process för att rekrytera arbetstagare i Nobinas verksamhet i Region Uppsala inför entreprenörbytet och att den processen innefattade intresseanmälan, testning och intervjuer. Mycket talar därför för att Nobina då i och för sig kände till att Keolis avsåg att inför entreprenörbytet rekrytera så många arbetstagare i Nobinas verksamhet i Region Uppsala som Keolis ansåg möjligt. Redan det förhållandet att Keolis testade och intervjuade de arbetstagare som anmält intresse för en anställning innebar å andra sidan uppenbarligen att Keolis avsåg att göra någon form av urval bland arbetstagarna och således inte avsåg att utan vidare erbjuda dessa anställningar. Hur många intresserade arbetstagare som skulle klara de urvalskriterier som Keolis kunde ha ställt upp var inte känt vid uppsägningstillfällena.

Kommunal har inte gjort gällande att Nobina vid uppsägningstillfällena kände till, eller kunde ta reda på, hur många av arbetstagarna i Nobinas verksamhet i Region Uppsala som hade anmält intresse för en anställning hos Keolis. Arbetsdomstolen utgår därför från att det inte var känt för annan än Keolis. Inte heller var det, såvitt utrett, känt för annan än möjligen Keolis vilka närmare anställningsvillkor Keolis skulle komma att erbjuda arbetstagarna i Nobinas verksamhet i Region Uppsala, annat än att dessa skulle vara förenliga med bussbranschavtalets minimibestämmelser och som huvudregel avse tillsvidareanställning för de bussförare som hade en sådan anställning hos Nobina. Därför fanns det inte heller underlag för att bedöma sannolikheten för att de som anmält intresse för en anställning hos Keolis skulle anta ett erbjudande om anställning om de skulle få ett sådant av Keolis. Den rådande bristen på bussförare gav dessutom rimligen anledning att anta att även andra arbetsgivare än Keolis kunde vara intresserade av att rekrytera bussförarna i Nobinas verksamhet i Region Uppsala.

Mot den redovisade bakgrunden kan det konstateras att det vid uppsägningstillfällena fanns många osäkerhetsfaktorer när det gällde i vilken utsträckning Keolis då inledda försök att rekrytera arbetstagare i Nobinas verksamhet i Region Uppsala inför entreprenörbytet skulle lyckas, dvs. om huvuddelen av arbetstagarna skulle komma att tas över eller inte. Därför kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte vid uppsägningstillfällena, med beaktande av sådana förhållanden som vid ett praktiskt bedömande med säkerhet kan överblickas, anses ha stått klart att huvuddelen av arbetstagarna i verksamheten i Region Uppsala skulle tas över av Keolis i samband med entreprenörbytet.

Dessa bedömningar innebär att uppsägningsförbudet i 7 § tredje stycket anställningsskyddslagen inte var tillämpligt vid uppsägningarna och att dessa således hade saklig grund i form av den arbetsbrist som skulle inträda hos Nobina vid entreprenörbytet. Kommunals talan ska därför avslås.

*Ska förhandsavgörande inhämtas från EU-domstolen?*

Kommunal har i sitt slutanförande i målet begärt att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen om tolkningen av uppsägningsförbudet i artikel 4.1 i överlåtelsedirektivet. Som Arbetsdomstolen uppfattat Kommunal är det två frågor som skulle kunna vara aktuella för förhandsavgörande. Den första frågan avser bevisbördans placering för de omständigheter som gör att uppsägningsförbudet för överlåtaren är tillämpligt. Den andra frågan avser vilket beviskrav som måste vara uppfyllt för att uppsägningsförbudet för överlåtaren ska gälla. Kommunal har exemplifierat den andra frågan genom att ställa frågan om det, för att uppsägningsförbudet för en överlåtare ska gälla, räcker att det är utrett att den avträdande entreprenören känner till att den tillträdande entreprenören har startat en rekryteringsprocess med avsikt att rekrytera dennes arbetstagare inför entreprenörsbytet.

Några särskilda bestämmelser om bevisbörda eller beviskrav finns inte i överlåtelsedirektivet. Inte heller finns där några bestämmelser om det som målet gäller, dvs. sanktioner enligt nationell rätt – ogiltigförklaring av uppsägningar och skadestånd – mot överlåtaren för att ha brutit mot nationella genomförandebestämmelser om ett uppsägningsförbud för en överlåtare.

Med hänsyn till de bedömningar Arbetsdomstolen gjort, vilka i allt väsentligt utgått från ostridiga omständigheter, anser domstolen inte att det för att döma i målet är nödvändigt att ta ställning till bevisbördans placering eller beviskravets styrka, dvs. om det på sedvanligt sätt krävs att relevanta omständigheter är styrkta eller om en mindre grad av säkerhet räcker.

Av Kommunals exemplifiering framgår emellertid att det som Kommunal avser med beviskrav snarare är vilka omständigheter som gör att uppsägningsförbudet för överlåtaren gäller, än vilket beviskrav – styrkt eller något mindre – som uppställs för dessa omständigheter. Kommunal har därmed aktualiserat en begäran om förhandsavgörande om frågan om det, för att uppsägningsförbudet för överlåtaren ska gälla, räcker att det är utrett att den avträdande entreprenören känner till att den tillträdande entreprenören har startat en rekryteringsprocess med avsikt att rekrytera dennes arbetstagare inför entreprenörsbytet.

Arbetsdomstolen anser att det för att döma i målet inte heller är nödvändigt att begära förhandsavgörande om denna fråga. I detta fall står det nämligen, på det sätt domstolen redan redogjort för, klart att det vid uppsägningstillfällena fanns betydande oklarheter om rekryteringsprocessens omfattning och de berörda arbetstagarnas möjliga inställning till en anställning hos Keolis. Mot bakgrund av de krav på förutsebarhet som följer av den s.k. rättssäkerhetsprincipen kan det enligt Arbetsdomstolens mening därför inte kan komma i fråga med några sanktioner för Nobina för brott mot uppsägningsförbudet när uppsägningarna vidtogs. Nobina kan inte åläggas sanktioner när det bolaget vid uppsägningarna på

grund av rådande oklarheter inte hade möjlighet att förutse om en övergång av verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen skulle komma att ske ungefär ett halvår senare, eftersom oklarheterna rörde framtida åtgärder och bedömningar som ankom på Keolis och de berörda arbetstagarna.

Följande kan tilläggas i frågan om en sådan tillämpning av rättssäkerhetsprincipen är förenlig med överlåtelsedirektivets syfte och den s.k. effektivitetsprincipen.

Överlåtelsedirektivet avser att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare genom att göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren (förvärvaren) på samma villkor som hos överlåtaren. Det har till syfte att såvitt möjligt säkerställa att anställningsavtal eller anställningsförhållanden upprätthålls av förvärvaren utan ändringar, för att förhindra att de arbetstagare som berörs av övergången hamnar i en mindre fördelaktig situation enbart på grund av övergången (se bl.a. EU-domstolens beslut av den 15 september 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punkt 26, och där anförd rättspraxis).

Enligt artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet är det (bara) överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen som ska övergå på förvärvaren. Mot bl.a. den bakgrunden föreskrivs det i artikel 4.1 i överlåtelsedirektivet att en överlåtelse inte i sig ska utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Detta hindrar dock inte uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan.

De arbetstagare vars anställningsavtal eller anställningsförhållande har avslutats före övergången, i strid med artikel 4.1 i överlåtelsedirektivet, ska enligt EU-domstolens praxis alltså anses vara anställda vid tidpunkten för övergången (se EU-domstolens dom av den 12 mars 1998, Dethier Équipement, C-319/94, EU:C:1998:99, punkt 35, dom av den 24 januari 2002, Temco, C-51/00, EU:C:2002:48, punkt 28, och dom av den 15 juni 1988, Bork International m.fl., 101/87, EU:C:1988:308, punkt 18). Detta medför bl.a. att arbetsgivarens skyldigheter gentemot dessa arbetstagare fullt ut överförs från överlåtaren till förvärvaren.

Genom denna praxis, som ska iakttas i Sverige (AD 2009 nr 55), säkerställs att arbetstagare som överlåtaren sagt upp i strid med artikel 4.1 i överlåtelsedirektivet i en process mot förvärvaren efter övergången kan göra gällande sina rättigheter i förhållande till denne, vilket som nämnts är syftet med överlåtelsedirektivet. Därigenom säkerställs också att det inte är orimligt svårt eller i praktiken omöjligt att utöva de rättigheter som tillerkänns genom gemenskapens rättsordning, vilket krävs enligt den s.k. effektivitetsprincipen. Arbetstagarna behöver nämligen bl.a. inte föra en process mot överlåtaren på grund av dennes uppsäg-

ningar för att efter övergången kunna göra gällande sina rättigheter mot förvärvaren, som ansvarar också för överlåtarens skyldigheter som uppkommit på grund av anställningsavtalen före överlåtelsepunkten. Det är i detta fall också upplyst att Kommunal faktiskt för en sådan talan mot Keolis.

Däremot är det med en sådan praxis inte med hänsyn till syftet med överlåtelse-direktivet nödvändigt att, efter att en övergång av verksamhet har skett, tillåta en process mot överlåtaren på grund av dennes uppsägningar före övergången. Överlåtaren kan ju aldrig säkerställa att anställningsavtalet efter övergången upprätthålls av förvärvaren utan ändringar och är enligt huvudregeln i överlåtelse-direktivet fri från skyldigheterna mot arbetstagarna sedan dessa genom övergången övergått till förvärvaren (artikel 3.1 första stycket). Av överlåtelse-direktivet framgår uttryckligen att det är frivilligt för medlemsstaterna att införa ett solidariskt ansvar för överlåtaren tillsammans med förvärvaren för de skyldigheter som före överlåtelsepunkten har uppkommit på grund av ett anställningsavtal som gällde vid överlåtelsepunkten (artikel 3.1 andra stycket). Sverige har valt att införa ett sådant solidariskt ansvar för överlåtaren bara såvitt avser ekonomiska förpliktelser (6 b § första stycket andra meningen anställningsskyddslagen), dvs. inte för t.ex. arbetstagares anspråk på ogiltigförklaring av uppsägning (jämför SOU 1994:83 s. 154).

Inte heller i övrigt är det, enligt Arbetsdomstolens mening, nödvändigt att begära förhandsavgörande för att döma i målet. Kommunals yrkande om begäran om förhandsavgörande från EU-domstolen ska därför avslås.

### *Rättegångskostnader*

Kommunal har förlorat och ska därför ersätta Sveriges Bussföretags och Nobinas rättegångskostnader i den utsträckning de varit skäligen påkallade för att ta till vara arbetsgivarparternas rätt.

Sveriges Bussföretag och Nobina har, med hälften vardera, yrkat ersättning för rättegångskostnader med totalt 955 240 kr, varav 784 000 kr avser ombudsarvode, 58 800 kr konsultarvode, 11 000 kr reskostnader och 101 440 kr Nobinas eget arbete utfört av tre chefspersoner under totalt 160 timmar. Kommunal har i fråga om Nobinas eget arbete vitsordat ersättning om 25 360 kr för 40 timmars arbete och i övrigt överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av de yrkade beloppen.

Med beaktande av målets art och det omfång målet kommit att få samt dess betydelse för arbetsgivarparterna, främst Nobina, anser Arbetsdomstolen att den yrkade ersättningen är skälig.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetsförbundets yrkande om begäran om förhandsavgörande från EU-domstolen.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetsförbundets talan.
3. Svenska Kommunalarbetsförbundet ska med hälften vardera ersätta Sveriges Bussföretag och Nobina Sverige AB med 955 240 kr, varav 784 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn, Johanna Torstensson, Ella Niia och Cecilia Fahlberg Pihlgren. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eira Arb Zackrisson



ARBETSDOMSTOLEN

Dom  
2023-05-31  
Stockholm

Dom nr 32/23  
Mål nr A 105/22

KÄRANDE

Sveriges Lärare, Box 3529, 103 69 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristerna Peter Edin, Hannah Edström och Anna Gevert,  
samma adress

SVARANDE

Mjölby kommun, 595 80 Mjölby  
Ombud: arbetsrättsjuristerna Emmy Eriksson och Helene Evers,  
Sveriges Kommuner och Regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott med anledning av disciplinpåföljd

---

**Bakgrund**

*Partsställningen*

Läraryrket väckte talan mot Mjölby kommun (kommunen) i augusti 2022 för egen och medlemmen G.S:s del.

Läraryrket, Lärarnas Riksförbund och Sveriges Skolledarförbund fattade under 2022 beslut om att bilda nya fackliga organisationer för lärare och skolledare. Den 1 januari 2023 bildades två nya fackförbund, Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare, varvid Läraryrket, Lärarnas Riksförbund och Sveriges Skolledarförbund upphörde som organisationer.

Mellan kommunen och Läraryrket förelåg kollektivavtal, bland annat Allmänna bestämmelser (AB 20). Från och med den 1 januari 2023 är Sveriges Lärare part i det kollektivavtalet. G.S. är numera medlem i Sveriges Lärare.

Läraryrket har överlåtit alla anspråk i pågående tvister, bland annat anspråken i detta mål, till Sveriges Lärare (förbundet). Förbundet har inträtt som kärande i målet (13 kap. 7 § rättegångsbalken) och övertagit Läraryrket talan för G.S.

## *Kollektivavtalsreglering*

I § 11 i AB 20 finns följande reglering om disciplinpåföljd.

### **§ 11 Disciplinpåföljd**

**Mom. 1** En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

**Mom. 2** Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

**Mom. 3** Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

#### **Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

**Mom. 4** Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

## *Twisten*

G.S. var anställd som lärare hos kommunen. Han var medlem i Lärarförbundet och hans medlemskap har övergått till Sveriges Lärare.

G.S. publicerade, i maj 2021, viss information på skolans elektroniska lärplattform. Han skrev bland annat följande. Om du t.ex. har värderingen människovärde/allas lika värde, då kommer detta att påverka dig på olika sätt, t.ex.: Du röstar förmodligen inte på Sverigedemokraterna.

Kommunen fattade, den 17 juni 2021, beslut om att ge G.S. en disciplinpåföljd i form av en skriftlig varning, i enlighet med § 11 Mom. 1 i AB 20. Kommunen gjorde gällande att han genom publiceringen hade gjort sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet.

Mellan parterna har uppstått tvist om kommunen genom beslutet om disciplinpåföljd brutit mot § 11 Mom. 1 i AB 20.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.



### Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att betala allmänt skadestånd

– till G.S. med 50 000 kr och

– till förbundet med 30 000 kr,

jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 23 augusti 2022) till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt talan. Inga belopp har vitsordats som skäligen i sig, men sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

### Domskäl

#### *Twisten*

G.S. var anställd som lärare hos kommunen. Som redan redovisats publicerade han, i maj 2021, viss information till elever på skolans elektroniska lärplattform. Han skrev bland annat följande. Om du t.ex. har värderingen människovärde/allas lika värde, då kommer detta att påverka dig på olika sätt, t.ex.: Du röstar förmodligen inte på Sverigedemokraterna.

Enligt § 11 Mom. 1 i AB 20 kan en arbetstagare, som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse, meddelas disciplinpåföljd i form av en skriftlig varning. Kommunen fattade i juni 2021 beslut om att ge G.S. en skriftlig varning för publiceringen. Twisten avser om kommunen därigenom brutit mot § 11 i kollektivavtalet och därför är skyldig att betala allmänt skadestånd till G.S. och förbundet.

Parterna är oeniga i frågan om G.S., genom publiceringen, gjort sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet på ett sådant sätt att kommunen haft rätt att enligt AB 20 ge honom den skriftliga varningen.

*Har kommunen brutit mot kollektivavtalet?*

#### Parternas ståndpunkter

Kommunen har sammanfattningsvis gjort gällande följande. G.S. har varit skyldig att utforma sin undervisning i överensstämmelse med skollagen och gällande läroplan. Genom publiceringen har han gett uttryck för att personer som röstar på det utpekade riksdagspartiet inte skulle ha värderingen människovärde/allas lika värde. Detta står i direkt strid med skyldigheten att utforma undervisningen på ett sakligt och allsidigt sätt. G.S:s agerande har också varit i strid med objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § regeringsformen. I den aktuella situationen har G.S. inte kunnat återropa sin yttrandefrihet. G.S. har således genom publiceringen gjort sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet.

Förbundet har sammanfattningsvis anfört följande. G.S. kan inte på något tydligt sätt anses ha brutit mot sina åtaganden inom ramen för anställningen. Han uttryckte sig inte reservationslöst. Formuleringen kan inte anses stå i direkt strid med skyldigheten att utforma undervisningen på ett sakligt och allsidigt sätt. Regleringen i 1 kap. 9 § regeringsformen ger inte något klart uttryck för några begränsningar av betydelse för G.S:s yttrande. Sett i sitt sammanhang var hans agerande inte så pass klandervärt att det utgjorde ett sådant fel eller en sådan försummelse som kan föranleda en skriftlig varning enligt kollektivavtalet. Han har, genom det ifrågasatta handlandet, använt sig av sin grundlagsskyddade yttrandefrihet.

### Arbetsdomstolens bedömning

Om en arbetstagare bryter mot regler om hur arbetet ska utföras, kan det vara fråga om fel eller försummelse i arbetet.

Parterna är överens om att G.S. har haft en skyldighet att utforma undervisningen i överensstämmelse med skollagen och läroplanen och att undervisningen därmed ska vara saklig och allsidig.

Att i undervisningen peka ut det aktuella riksdagspartiet och påstå att de personer som röstar på det partiet förmodligen inte delar värderingen om alla människors lika värde kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses uppfylla kravet på saklighet och allsidighet. Uttalandet var, som förbundet påpekat, inte kategoriskt då G.S. angav att det förmodligen var så som han påstod. Detta ändrar dock inte domstolens bedömning att kravet på saklighet och allsidighet inte uppfyllts.

Vid den bedömningen kan det ifrågasättas om inte G.S:s uttalande även varit i strid med objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § regeringsformen. Där anges bland annat att domstolar och förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet iaktta saklighet och opartiskhet. Som kommunen angett är bestämmelsen inte begränsad till en myndighets beslutsprocess och beslutsfattande, utan omfattar även faktiskt handlande (se JO 2019/20 s. 54). G.S. agerade otvetydigt i sin yrkesroll som lärare när han gjorde publiceringen och företrädde därmed skolan.

Frågan är då om den skriftliga varningen, för uttalandet som G.S. gjorde i sin yrkesroll som lärare, var ett otillåtet ingrepp i hans yttrandefrihet.

Av 2 kap. 1 § regeringsformen framgår att varje medborgare är tillförsäkrad yttrandefrihet gentemot det allmänna. Med yttrandefrihet avses en frihet att i tal, skrift eller bild, eller på annat sätt, meddela upplysningar och uttrycka tankar, åsikter och känslor. Skyddet innebär bland annat att en myndighet inte får ingripa vare sig formellt eller informellt mot en anställd hos myndigheten för att han eller hon använt sig av sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Skyddet för offentliganställdas yttrandefrihet kan under vissa förutsättningar inskränkas genom lag (2 kap. 20–23 §§ regeringsformen), men inte genom kollektivavtal.

Yttrandefriheten innebär att offentligt anställda har rätt att uttrycka sin personliga uppfattning om t.ex. arbetsgivarens verksamhet även på arbetstid (se JO:s beslut den 25 juni 2019, nr 4228-2018). Yttrandefriheten är dock inte absolut. En arbetsgivare måste kunna ställa krav på att arbetsuppgifterna fullgörs även om det innebär en faktisk begränsning av de anställda möjligheter att just då använda sin yttrandefrihet. JO har uttalat att en lärare självfallet inte kan ta lektionstid i anspråk för att inför klassen redovisa sin privata syn i en politisk fråga och vidare att om en lärare i en undervisningssituation framför sin egen åsikt i en fråga måste det klart framgå att det just är lärarens personliga uppfattning (JO:s beslut den 20 februari 1998, nr 1867-1997).

G.S:s publicering har gjorts i undervisningen och riktat sig till eleverna. Det går enligt Arbetsdomstolens mening inte att uppfatta uttalandet som att G.S. enbart förmedlade sin personliga åsikt. Uttalandet i publiceringen har varit i strid med kravet att undervisningen ska vara saklig och allsidig. Uttalandet måste därmed anses utgöra ett fel eller en försummelse i arbetet. Att i den situationen meddela en disciplinär bestraffning i form av en skriftlig varning för publiceringen kan inte anses innebära en kränkning G.S:s grundlagsfästa yttrandefrihet.

Möjligen kan det ifrågasättas hur allvarlig förseelsen var. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta uppgiften att G.S. formulerade sig obetänksamt i en pressad undervisningssituation, utan ont uppsåt och utan avsikt att bryta mot skolans uppdrag. Det var inte ett kategoriskt uttalande. Det är därutöver ostridigt att han direkt efter att ha haft ett samtal med en skribent tog bort dokumentet i fråga från lärplattformen och lade ut ett nytt dokument vari det omtvistade exemplet inte fanns med.

Arbetsdomstolen har dock funnit att G.S., genom det ifrågasatta uttalandet, har gjort sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. Enligt avtalstexten kan då disciplinpåföljd meddelas i form av skriftlig varning. Kommunen kan därmed, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses ha brutit mot kollektivavtalet genom att besluta om den skriftliga varningen.

### *Slutsats och rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att förbundets talan ska avslås.

Förbundet har således förlorat målet och ska därmed ersätta kommunen för skäliga rättegångskostnader. Kommunen har yrkat ersättning för ombudsarvode med 85 800 kr, exklusive mervärdeskatt. Arbetsdomstolen finner beloppet skäligt.

**Domslut**

1. Sveriges Lärares talan avslås.
2. Sveriges Lärare ska ersätta Mjölby kommun för rättegångskostnader med 85 800 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulrika Stenbeck Gustavsson, Joanna Román, Johanna Torstensson, Gösta Rehnstam, Anders Johansson och Dag Andersson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Anna Thorssin

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2023-05-31

Dom nr 33/23  
Mål nr A 94/22

KÄRANDE

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristerna Josephine Trinder och Ellinor Gudmundsson,  
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Fremia, Box 16355, 103 26 Stockholm  
2. Personlig Assistansförmedling i Jämtland AB, 559200-9665, Box 180,  
831 22 Östersund  
Ombud för båda: chefsjuristen Sven Rosqvist, Fremia Service AB, Box  
16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

Tillsvidareförklaring av visstidsanställning

---

**Bakgrund**

Mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) och Fremia gäller kollektivavtalet ”Personlig assistans”. Personlig Assistansförmedling i Jämtland AB (bolaget) är medlem i Fremia.

R.N., som är medlem i förbundet, är anställd hos bolaget. Efter ett antal visstidsanställningar i början av 2000-talet anställdes han den 1 augusti 2008 ”för viss tid så länge uppdraget varar”, i enlighet med § 2 Mom 5 i kollektivavtalet.

§ 2 Mom 5 i kollektivavtalet innehåller bl.a. följande.

§ 2 Anställnings ingående och upphörande

...

Mom 5.1 ANSTÄLLNINGENS INGÅENDE

Avtal om anställning för viss tid så länge uppdraget varar kan avtalas att gälla med eller utan angivande av slutdatum.

Mom 5.2 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

Om brukaren och arbetstagaren inte kan samarbeta eller om arbetsgivaren inte kan garantera assistansens kvalitet och/eller säkerhet upphör anställningen, utan underrättelse, två veckor efter det att arbetsgivaren gett arbetstagaren skriftligt besked (kopia av beskedet till arbetstagarens fackförbund) om att anställningen skall upphöra.

Arbetstagaren kan avsluta sin anställning hos arbetsgivaren två veckor efter det att arbetstagaren meddelat arbetsgivaren att han/hon vill sluta, om inte annat överenskommits.

### *Anmärkning*

- *Arbetsgivaren ska undersöka och ange orsaken som ligger till grund för sitt beslut att anställningen ska upphöra.*
- *Avslut av anställningen får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan beslut om att avsluta anställningen.*
- *Arbetsgivaren ska, innan besked om visstidsanställnings upphörande överlämnas, efterhöra samt dokumentera arbetstagarens uppfattning av det som är orsaken till arbetsgivarens beslut om att anställningen ska upphöra. Om möjligt ska arbetsgivaren söka undanröja orsaken till problemet.*
- *I de fall där assistenten inte längre fungerar tillsammans med brukaren ska arbetsgivaren undersöka att möjliggöra anställning hos annan brukare hos arbetsgivaren inom avtalsområdet.*

Om brukaren inte längre har behov av arbetstagaren eller om brukaren avlider upphör anställningen en månad efter det att arbetsgivaren gett arbetstagaren skriftligt besked om att anställningen kommer att upphöra, utan föregående MBL-förhandling. Har den anställde innehaft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren mindre än ett år gäller två veckor efter det att arbetsgivaren gett arbetstagaren skriftligt besked om att anställningen kommer att upphöra, utan föregående MBL-förhandling.

Får arbetstagare under upphörandetiden annat arbete hos arbetsgivaren har denne rätt att avräkna den erhållna lönen under upphörandetiden.

...

---

Parterna tvistar om kollektivavtalsregleringen i § 2 Mom 5.1 och 5.2 är oförenlig med svensk lag och EU-rätt och därmed ogiltig eller, alternativt, om en tillämpning av regleringen strider mot 4 § eller 7 § anställningsskyddslagen.

Tvisteförhandling har hållits utan att parterna har kunnat enas.

### **Yrkanden m.m.**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen med stöd av 5 § andra stycket anställningsskyddslagen i dess dåvarande lydelse ska fastställa att R.N:s visstidsanställning hos bolaget övergick till en tillsvidareanställning från och med den 2 augusti 2010.

Alternativt har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen, med stöd av 36 § anställningsskyddslagen, ska förklara att R.N:s anställning gäller tills vidare från och med dagen för Arbetsdomstolens dom i målet.

Förbundet har vidare begärt att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen för att klargöra om brukarens behov är en sådan objektiv grund som avses i klausul 5.1 a) i ramavtalet om visstidsarbete i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 (det s.k. visstidsdirektivet).

Arbetsgivarparterna har bestritt såväl käromålet som begäran om inhämtande av förhandsavgörande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Arbetsgivarparterna har yrkat att vardera parten ska bära sina egna rättegångskostnader i enlighet med 5 kap. 2 § arbetstvistlagen, om förbundet vinner framgång i målet. Förbundet har bestritt detta yrkande.

---

### **Domskäl**

#### *Tvisten*

Förbundet och Fremia har ingått kollektivavtalet ”Personlig assistans”, som bl.a. innehåller bestämmelser om den särskilda anställningsformen ”anställning för viss tid så länge uppdraget varar”, s.k. SLUV. Förbundets medlem R.N. är anställd hos bolaget med den anställningsformen sedan 2008.

Parterna tvistar om den särskilda anställningsformen SLUV strider mot anställningsskyddslagen och EU:s s.k. visstidsdirektiv (rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete under tecknat av EFS, UNICE och CEEP) och om § 2 Mom 5.1 och Mom 5.2 i kollektivavtalet därför är ogiltiga. Förbundet har gjort gällande att så är fallet, att R.N:s anställning därvid ska betraktas som en allmän visstidsanställning och att denna under 2010 övergick till en tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen i dess dåvarande lydelse. Arbetsgivarparterna har bestritt detta.

Om kollektivavtalsregleringen inte skulle anses vara ogiltig i sig, är det tvistigt om det finns förutsättningar att med stöd av 36 § anställningsskyddslagen förklara att R.N:s anställning gäller tills vidare. Förbundet har gjort gällande att så är fallet. Arbetsgivarparterna har bestritt detta.

Förbundet har vidare begärt att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen för att klargöra om brukarens behov är en sådan objektiv grund som avses i klausul 5.1 a) i ramavtalet om visstidsarbete i visstidsdirektivet. Arbetsgivarparterna har motsatt sig detta.

Arbetsdomstolen behandlar först frågan om kollektivavtalsbestämmelsernas giltighet.

### *Rättsliga utgångspunkter*

#### Kollektivavtalade avvikelser från anställningsskyddslagens regler

Enligt 4 § anställningsskyddslagen gäller som huvudregel att en anställning gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Rätten att avtala om tidsbegränsad anställning är begränsad i enlighet med vad som följer av 5 och 4 §§ anställningsskyddslagen. Enligt 2 § anställningsskyddslagen är det dock tillåtet att göra avvikelser från 5 och 6 §§ i lagen genom ett centralt kollektivavtal och under vissa angivna förutsättningar även i lokala kollektivavtal. Regleringen är alltså vad som brukar kallas semidispositiv. Det innebär att lagstiftaren har gett kollektivavtalsparterna möjlighet att genom kollektivavtal komma överens om avvikande regler avseende visstidsanställningar.

Syftet med att göra i övrigt tvingande regler i anställningsskyddslagen semidispositiva har i förarbetena till 1973 års anställningsskyddslag beskrivits på följande sätt (prop. 1973:129 s. 191).

Lagen har... i stor utsträckning karaktären av en social skyddslagstiftning. Utgångspunkten måste därför vara att lagen skall vara tvingande. Hänsyn måste dock kunna tas till de olikartade förhållanden som råder inom skilda branscher på arbetsmarknaden. Till viss del måste alltså lagens regler kunna ersättas eller kompletteras av speciella branschpassade föreskrifter.

Lagstiftarens avsikt med att göra vissa bestämmelser i anställningsskyddslagen semidispositiva har alltså varit att göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att åstadkomma regler som är anpassade till de speciella förhållandena inom den bransch där parterna är verksamma. Genom möjligheten att träffa kollektivavtal med avvikande regler finns det en betydande rörelsefrihet för parterna på arbetsmarknaden när det gäller att åstadkomma den önskvärda branschpassningen. Den omständigheten att kollektivavtal måste träffas på en viss nivå har i förarbetena ansetts utgöra en tillfredsställande garanti för att avtalsfriheten inte används på ett sätt som i otillbörlig utsträckning försämrar det lagfästa anställningsskyddet (prop. 1973:129 s. 191).

Arbetsdomstolen har i sin praxis klargjort att parternas rörelsefrihet, trots det sagda, inte är obegränsad.

Rättsläget har i AD 1995 nr 108 sammanfattats på följande sätt.

Genom det för de semidispositiva lagbestämmelserna uppställda kravet på att det kollektivavtal varigenom avvikelse görs ska ha slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation tillgodoses i tillräcklig utsträckning intresset av skydd för arbetstagarnas rättigheter. Kollektivavtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter strider dock mot lagens grunder och är i motsvarande mån ogiltiga.



Frågan om kollektivavtalade avvikelser från anställningsskyddslagens regler har inneburit en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter har prövats i flera fall av Arbetsdomstolen. Så ansågs vara fallet i det ovannämnda rättsfallet AD 1995 nr 108. Arbetsgivaren och den lokala fackklubben hade i en arbetsbristsituation träffat avtal om att ett betydande antal anställda skulle få lämna sina anställningar utan företrädesrätt till återanställning, varvid motprestationen från arbetsgivarsidan utgjordes av ett löfte om att ett avsevärt antal andra anställda skulle beredas fortsatt sysselsättning i ett nybildat företag. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att den överenskomna avvikelserna från företrädesrättsreglerna tillgodosåg syften av annat slag än vad lagstiftaren hade i åtanke då reglerna gjordes semidispositiva. Domstolen fann, särskilt med beaktande av den betydelse som principiellt sett bör tillerkännas reglerna om företrädesrätt till återanställning, att kollektivavtalen såvitt de innebär att företrädesrätten till återanställning helt avtalades bort utgjorde en sådan urholkning av arbetstagares rättigheter som måste anses stridande mot anställningsskyddslagens grunder och att avtalen därför i berört hänseende var ogiltiga.

Andra fall där giltigheten av kollektivavtalade avvikelser har ifrågasatts av Arbetsdomstolen har avsett situationer där turordningsöverenskommelser har inneburit direkt diskriminering av en arbetstagare, eller där någon annan form av ovidkommande hänsyn har tagits (se AD 2004 nr 52).

I AD 1996 nr 20, där parterna i teateravtalet hade avtalat bort anställningsskyddslagens turordningsbestämmelser för bl.a. skådespelare och regissörer, fann Arbetsdomstolen emellertid att de centrala avtalsparterna hade varit fullt medvetna om innebörden av den avvikande avtalsregeln och att de hade varit eniga om att den regeln bättre än lagens bestämmelser tillgodosåg de speciella behov som förhållandena på teaterbranschens område medförde. Den avtalade avvikelserna ansågs därför inte utgöra en sådan otillbörlig urholkning av arbetstagarnas rättigheter som stred mot anställningsskyddslagens grunder.

### Visstidsdirektivet

Visstidsdirektivet genomför ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks 1999 mellan organisationerna EFS, UNICE och CEEP. Ramavtalet syftar enligt klausul 1 i avtalet bl.a. till att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

I klausul 5.1 i ramavtalet anges följande.

För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

Den närmare innebörden av visstidsdirektivet har vid flera tillfällen behandlats av EU-domstolen.

Visstidsdirektivet bygger på att tillsvidareanställning är den generella formen av anställningsförhållande, medan visstidsanställningar endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov (se EU-domstolens dom den 23 april 2009, Angelidaki m.fl., C-378 – 380/07, EU:C:2009:250, punkterna 104 och 105 med hänvisningar till rätts- praxis). Samtidigt anges det i visstidsdirektivet att tidsbegränsade anställningsavtal är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter (se EU-domstolens dom den 13 mars 2014, Samohano, C-190/13, EU:2014:146, punkt 51 med hänvisningar till rätts- praxis).

Som framgår av klausulen 5.1 i visstidsdirektivet är medlemsstaterna skyldiga att vidta åtgärder för att förhindra missbruk av visstidsanställningar och är då skyldiga att välja en eller flera av de åtgärder som anges i bestämmelsen. I Sverige har klausulen 5.1.b) använts, dvs. bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar i form av allmän visstidsanställning och vikariat. Klausul 5.1 har genomförts i svensk rätt genom regler i anställningsskyddslagen (se 5 och 5 a §§).

Klausul 5.1 har inte s.k. direkt effekt (se EU-domstolens dom den 15 april 2008, Impact, C-286/06, EU:2008:223, punkt 73). Klausulen är inte heller tillämplig på ett anställningsförhållande som det som är aktuellt i målet, eftersom anställningsförhållandet inte innebär upprepade visstidsanställningar utan har fortgått oavbrutet sedan 2008 (se t.ex. EU-domstolens dom den 22 november 2005, Mangold, C-144/04, EU:2005:709, punkterna 41–43, och den ovan nämnda domen Angelidaki m.fl., punkten 107, samt EU-domstolens dom den 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:2012:39, punkten 45).

Arbetsdomstolen övergår härefter till att bedöma förhållandena i det aktuella fallet.

*Är kollektivavtalsregleringen ogiltig?*

Frågan om regleringen är i strid med anställningsskyddslagen och visstidsdirektivet

Förbundet har för det första gjort gällande att de berörda bestämmelserna om SLUV i § 2 Mom 5.1 och Mom 5.2 i kollektivavtalet är oförenliga med svensk lag (anställningsskyddslagen) och EU-rätt (vistidsdirektivet), och att de därmed är ogiltiga. Arbetsgivarparternas ståndpunkt är att kollektivavtalsbestämmelserna inte är oförenliga med vare sig svensk rätt eller EU-rätt.

Kollektivavtalet ”Personlig assistans” har ingåtts mellan två centrala organisationer på arbetsmarknaden. När dessa i kollektivavtalet har reglerat den särskilda anställningsformen SLUV, ”anställning för viss tid så länge uppdraget varar”, har de alltså agerat inom det semidispositiva området enligt 2 § anställningsskyddslagen.

I målet har upplysts att anställningsformen ”anställning för viss tid så länge uppdraget varar” tillkom vid mitten av 1990-talet i samband med att LSS trädde i kraft. Den reglering som gällde om brukaren var arbetsgivare var den s.k. hembiträdeslagen. Andra än brukaren själv kom nu att bli arbetsgivare i större utsträckning och det fanns ett behov av att hitta anställningsformer i syfte att möta de speciella behov som föreligger vid anordnandet av personlig assistans, där assistenten tillhandahåller assistans och personlig omvårdnad för mottagaren – den s.k. brukaren – på ett mycket nära och personligt plan, inte sällan i brukarens eget hem. Denna form av verksamhet ställer mycket stora krav på att det ska råda ett förtroendefullt förhållande mellan assistenten och brukaren, och en styrande tanke synes därför ha varit att låta brukarens behov och rätt till självbestämmande få företräde framför assistentens anställningstrygghet.

Ovanstående bild av bakgrunden till kollektivavtalsregleringen, som parterna i målet synes vara i allt väsentligt ense om, har också bekräftats genom vittnesförhöret med chefsjuristen A.F.K.

I kollektivavtalet har de bakomliggande övervägandena kommit till uttryck så att anställningen SLUV, som kan avtalas att gälla med eller utan angivande av slutdatum, kan bringas till upphörande av arbetsgivaren om brukaren och arbetstagaren inte kan samarbeta eller om arbetsgivaren inte kan garantera assistansens kvalitet eller säkerhet. I sådant fall upphör anställningen utan underrättelse två veckor efter det att arbetsgivaren gett arbetstagaren skriftligt besked (med kopia till arbetstagarens fackförbund). Arbetstagaren kan å sin sida, om inte annat överenskommit, avsluta sin anställning genom motsvarande meddelande till arbetsgivaren, även detta med två veckors frist.

I en anmärkning till upphörandebestämmelsen föreskrivs att arbetsgivaren ska dels undersöka och ange orsaken till att anställningen ska upphöra, dels – innan besked om upphörande överlämnas – efterhöra och dokumentera arbetstagarens uppfattning. Vidare föreskrivs att arbetsgivaren om möjligt ska försöka undanröja orsaken till problemet, samt att ett avslut av anställningen inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan beslut om att avsluta anställningen.

Frågan är då om kollektivavtalsregleringen innebär en sådan otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter, som kan föranleda att kollektivavtalet ska anses strida mot lagens grunder och därmed vara i berörda delar ogiltigt.

Kollektivavtalsregleringen – som alltså har ingåtts mellan två centrala organisationer på arbetsmarknaden och som de låtit vara gällande oförändrad under lång tid – ger intryck av att eftersträva en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen, så långt detta har låtit sig göra utan att ge avkall på brukarens behov och rätt till självbestämmande. Det framgår dock klart av innehållet i regleringen att prioriteringen av brukarens intressen i sammanhanget har medfört ett tämligen svagt anställningsskydd för arbetstagaren. Såsom framgår av hur R.N:s anställningsförhållanden har gestaltat sig, kan en ”anställning för viss tid så länge uppdraget varar” också komma att bestå under ett stort antal år, utan någon form av ökad anställningstrygghet över tid. Det är alltså i och för sig så som förbundet har anfört, att kollektivavtalsparterna genom kollektivavtalsregleringen om SLUV har tillåtit visstidsanställningar för behov som egentligen inte är tillfälliga utan tvärtom konstanta och varaktiga, något som lagstiftaren annars har velat motverka genom att i anställningsskyddslagen införa en bortre tidsgräns för särskild (tidigare allmän) visstidsanställning med automatisk övergång till tillsvidareanställning.

Enligt Arbetsdomstolens mening utgör dock kollektivavtalsregleringen just en sådan anpassning till de speciella förhållandena inom branschen, som lagstiftaren har avsett att möjliggöra genom att göra bl.a. bestämmelserna om tidsbegränsad anställning i 5 och 6 §§ anställningsskyddslagen semidispositiva. Detta ligger i linje med det som anges i visstidsdirektivet i Allmänna överväganden punkten 8, där det sägs att visstidsanställningskontrakt är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare. Det har inte framkommit att det skulle ha tagits några ovidkommande eller otillbörliga hänsyn vid avtalets utformning, eller att regleringen annars skulle tillgodose syften av annat slag än vad lagstiftaren hade i åtanke då bestämmelserna gjordes semidispositiva.

Det ska även beaktas att kollektivavtalet har ingåtts mellan två centrala parter på arbetsmarknaden och har varit i kraft under lång tid. Regleringen av anställningsformen är generellt utformad mot bakgrund av branschens speciella behov. Förbundet, som är en av kollektivavtalsparterna, har sedan lång tid tillbaka haft möjlighet att ta initiativ till en förändrad reglering inom ramen för omförhandling av avtalet. A.F.K. har uppgett att förbundet också har ifrågasatt regleringen vid flera tillfällen. Enligt A.F.K. har avtalet diskuterats under flera avtalsrörelser utan att kollektivavtalsparterna lyckats komma fram till en bättre lösning.

Arbetsdomstolen gör sammantaget bedömningen att den aktuella kollektivavtalsregleringen, som alltså har kommit till genom ett kollektivavtal på central nivå, inte kan anses innebära en sådan otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter, som kan föranleda att kollektivavtalet i berörda delar – dvs. § 2 Mom 5.1 och Mom 5.2 – ska anses ogiltigt.

Som framgår av redogörelsen ovan av klausul 5.1 i visstidsdirektivet är den inte tillämplig på ett anställningsförhållande som det som prövas i detta mål eftersom anställningsförhållandet inte innebär upprepade visstidsanställningar utan har fortgått oavbrutet sedan 2008. Det framhålls särskilt i punkten 12 i de allmänna övervägandena som ingår i ramavtalet att arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att finna lösningar som tillfredsställer både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov, och att de därför ska ges en framträdande roll i genomförandet och tillämpningen av ramavtalet. Arbetsdomstolen kan, bl.a. mot den bakgrunden, inte finna att direktivets bestämmelser heller i övrigt utgör något hinder mot den ifrågasatta kollektivavtalsregleringen.

*Är kollektivavtalsregleringen i strid med 4 eller 7 §§ anställningsskyddslagen?*

Förbundet har även hävdatt att kollektivavtalsbestämmelserna strider mot de tvingande bestämmelserna i 4 och 7 §§ anställningsskyddslagen. Förbundet har påstått detta i fråga om 4 § genom att en och samma visstidsanställning såsom i R.N:s fall kan fortgå under mycket lång tid utan att det finns objektiv grund för detta och utan att den konverteras till en tillsvidareanställning, och i fråga om 7 § genom att upphörandegrunderna för anställningen SLUV omfattar omständigheter som beror på arbetstagaren personligen (dvs. ”personliga skäl”).

Arbetsgivarparterna har bestritt att kollektivavtalsbestämmelserna strider mot 4 och 7 §§ anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen kan inte dela förbundets uppfattning. Enligt domstolens mening följer redan av det förhållandet att kollektivavtalsregleringen utgör en tillåten avvikelse från de semidispositiva bestämmelserna i anställningsskyddslagen om tidsbegränsad anställning, att den omtvistade kollektivavtalsregleringen inte står i strid med 4 § eller 7 § anställningsskyddslagen. Även om tillsvidareanställning är huvudregeln, tillåter 4 § i lagen visstidsanställningar utan några andra särskilda begränsningar än de som följer av 5–6 §§ anställningsskyddslagen. Den ifrågasatta kollektivavtalsregleringen gäller i avtalet reglerad visstidsanställning och hur en sådan upphör. Det är, som domstolen ser det, därför inte fråga om en tillämpning av regeln om saklig grund (numera sakliga skäl) utan fråga om en tillåten avtalad avvikelse från 5 § anställningsskyddslagen.

*Frågan om förhandsavgörande*

Förbundet har begärt att Arbetsdomstolen ska inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen för att klargöra om en brukares behov är en sådan objektiv grund som avses i klausul 5.1 a) i ramavtalet om visstidsarbete i visstidsdirektivet. Arbetsgivarparterna har motsatt sig förbundets begäran.

I artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt stadgas bl.a. att när det uppkommer en fråga om tolkning av en EU-rättsakt vid en domstol i en medlemsstat mot vars avgöranden det inte finns något rättsmedel enligt nationell lagstiftning, och domstolen anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken, så ska den nationella domstolen föra frågan vidare till EU-domstolen (dvs. begära ett förhandsavgörande).

Arbetsdomstolen har kommit fram till att direktivets bestämmelser inte har direkt effekt och inte heller är tillämpliga på ett anställningsförhållande som det som är aktuellt i målet. Direktivets bestämmelser kan således inte med framgång åberopas för att ifrågasätta giltigheten av de kollektivavtalsbestämmelser som är aktuella i målet. Det är därför inte nödvändigt att tolka direktivet för att kunna döma i saken. Arbetsdomstolens slutsats är att det inte behövs något förhandsavgörande för att döma i målet. Förbundets begäran om förhandsavgörande ska därför avslås.

### Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen har funnit att den aktuella kollektivavtalsregleringen inte innebär en sådan otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter, som kan föranleda att avtalet i berörda delar ska anses ogiltigt.

Arbetsdomstolen har även funnit att kollektivavtalsregleringen inte heller står i strid med de tvingande bestämmelserna i 4 och 7 §§ anställningsskyddslagen, eller bestämmelserna i visstidsdirektivet.

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att det saknas grund såväl för att fastställa att R.N:s anställning övergick till en tillsvidareanställning från och med den 2 augusti 2010, som att med stöd av 36 § anställningsskyddslagen förklara att R.N:s anställning gäller tills vidare från och med Arbetsdomstolens dom i målet.

Förbundets talan ska därför avslås.

### *Rättegångskostnader*

Förbundet har förlorat målet och ska därför förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader i den mån dessa skäligen har varit påkallade för tillvaratagande av arbetsgivarparternas rätt i målet.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 180 000 kr i ombudsarvode avseende 60 timmars arbete. Det yrkade beloppet får anses skäligt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetareförbundets begäran om inhämtande av förhandsavgörande från EU-domstolen.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetareförbundets talan.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Kommunalarbetareförbundet att ersätta Fremias och Personlig Assistansförmedling i Jämtland AB:s rättegångskostnader med 180 000 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Per Sundberg, Annelie Westman, Eva Glückman och Torbjörn Hagelin (skiljaktig).

Rättssekreterare: Pontus Bromander

**Ledamoten Torbjörn Hagelins skiljaktiga mening**

Huvudregeln i anställningsskyddslagen är att en anställning gäller tills vidare. Lagen tillåter visstidsanställningar i vissa fall. Parterna på arbetsmarknaden har dock en möjlighet att träffa överenskommelser om andra visstidsanställningsformer, reglerna är semidispositiva. Det är således tillåtet för de centrala kollektivavtalsparterna att anpassa lagens visstidsanställningsformer efter branschens förutsättningar.

Den aktuella kollektivavtalsregleringen innehåller ingen avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen utan bygger helt och hållet på brukarens intressen. Kollektivavtalet ger den enskilda arbetstagaren ett väsentligt sämre skydd än det som lagen ger. Att en visstidsanställning inrättas för ett behov som är konstant och varaktigt innebär enligt min mening en sådan otillbörlig urholkning av arbetstagarens rättigheter som enligt Arbetsdomstolens praxis inte är tillåten. Avtalet ska därför förklaras ogiltigt i denna del.

I övrigt är jag överens med majoriteten.



ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2023-05-31  
Stockholm

Dom nr 34/23  
Mål nr A 89/22

**KÄRANDE**

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg  
Ombud: jur.kand. Frederick Batzler, AB Södra byrån,  
Rosencrantzgatan 29 C, 273 31 Tomelilla och John Nordmark, Box 6507,  
113 83 Stockholm

**SVARANDE**

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm  
2. APM Terminals Gothenburg AB, 556785-6306, Box 2125,  
403 13 Göteborg  
Ombud för båda: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen TF  
AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

**SAKEN**

hindrande av skyddsombud

---

**Bakgrund**

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, kajavtalet. APM Terminals Gothenburg AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av kollektivavtalet.

Bolaget bedriver sedan 2012 hamn- och stuveriverksamhet i Skandiahammen i Göteborgs hamn.

U.A., som är medlem i förbundet, är anställd hos bolaget. Han är av förbundet utsett huvudskyddsombud.

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget hindrat U.A. att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud, bl.a. genom att inte låta honom delta i planeringen inför dels att vissa åtgärder vidtogs i det s.k. NR-projektet hösten 2021, dels att ett stängsel togs ner på västra kajen i januari/februari och april 2022 samt genom att inte heller underrätta honom om dessa förändringar.

Parterna är också oense i frågan om talan – i den del den avser nedtagningarna av stängslet – ska avslås på den grunden att frågan om huruvida huvudskyddsombudet hindrats omfattas av en överenskommelse som de lokala parterna träffade i juni 2022.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas. Det är tvistigt om talan ska avvisas i viss del. De är ense om att frågan om huvudskyddsombudet hindrats med anledning av nedtagningen av stängslet i april 2022 inte har tvisteförhandlats, men oense om arbetsgivarparternas invändning därom framställts för sent eller inte.

### **Yrkanden och inställning**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till var och en av förbundet och U.A. betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 1 juli 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena och inte vitsordat något belopp i allmänt skadestånd som skäligt i sig, men vitsordat ränteberäkningen. De har yrkat att ett eventuellt skadestånd ska jämkas till noll eller annat lägre belopp än yrkat.

Arbetsgivarparterna har yrkat att förbundets talan ska avvisas i den del den avser att huvudskyddsombudet skulle ha hindrats genom underlåtenheter från bolagets sida inför nedtagningen av stängslet på västra kajen i april 2022.

Förbundet har bestritt jämkning och att talan i viss del ska avvisas.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

U.A. är av förbundet utsett huvudskyddsombud.

Twisten rör i sak två olika händelseförlopp. Det ena handlar om händelser hösten 2021 som rör det s.k. NR-projektet och ett förslag till reviderad riskbedömning och bl.a. frågan om det då vidtogs eller planerades för en omorganisation av projektet. Det andra handlar om att ett stängsel på västra kajen togs ner i januari/februari och i april 2022 varvid någon riskbedömning inte genomfördes. Det är tvistigt om bolaget vid dessa tillfällen genom bristande agerande kan anses ha hindrat U.A. från att utföra sitt uppdrag som huvudskyddsombud.

Parterna är därutöver oeniga i frågan om en överenskommelse som de lokala parterna träffade i juni 2022, omfattar även frågan om ett påstått hindrande av huvudskyddsombudet med anledning av nedtagningarna av stängslet och om talan i den delen därmed ska avslås på den grunden.

Det är också tvistigt om talan delvis ska avvisas. Parterna är ense om att frågan om huvudskyddsombudet hindrats med anledning av nedtagningen av

stängslet i april 2022 inte har tvisteförhandlats, men oense om arbetsgivarparternas invändning därom framställts för sent eller inte.

*Ska förbundets talan avvisas i viss del?*

### Rättsliga utgångspunkter – 4 kap. 7 § arbetstvistlagen

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får en talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, ägt rum. Det processhinder som kravet på fullgjorda förhandlingar utgör är dispositivt och det krävs därför en invändning av part för att processhindret ska beaktas av Arbetsdomstolen. En invändning om rättegångshinder ska framställas av svaranden första gången han eller hon för talan i målet, dvs. normalt i svaromålet. Om parten inte gör en invändning i rätt tid, är partens rätt att framställa invändningen förfallen (jfr 34 kap. 2 § rättegångsbalken, se även AD 1989 nr 30).

### Parternas ståndpunkter

Parterna är överens om att förbundets talan, i den del den avser att U.A. skulle ha hindrats med anledning av bristande agerande från arbetsgivarens sida i samband med nedtagningen av stängslet i april 2022, inte varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna. Arbetsgivarparterna har yrkat att talan därför ska avvisas. Förbundet har bestritt yrkandet om avvisning och gjort gällande att arbetsgivarparternas invändning om rättegångshinder har framställts för sent.

Arbetsgivarparterna har häremot invänt att förbundet i stämningsansökan inte gjorde gällande att bolagets agerande eller underlåtenhet i samband med nedtagningen av den andra delen av stängslet i april 2022 utgjorde ett hinderande av huvudskyddsombudet, att det blev klart först i samband att arbetsgivarparterna tog del av domstolens sammanställning och att arbetsgivarparterna första gången de därefter yttrade sig invände att förbundet utvidgat sin talan på ett otillåtet sätt.

Enligt förbundet åberopades redan i stämningsansökan nedtagningen av hela södra delen av stängslet som grund för talan, även den del som togs ner senare.

### Arbetsdomstolens bedömning

Som redovisats är parterna överens om att talan i nu behandlad del inte varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna. De centrala tvisteförhandlingarna slutfördes i mars 2022 och det händelseförlopp som förbundet åberopar – nedtagningen av resterande del av stängslet – utspelade sig i april 2022. Frågan är om förbundet redan i stämningsansökan gjorde gällande att bolaget var skadeståndsskyldigt för att ha hindrat huvudskyddsombudet med anledning av nedtagningen av stängslet i april 2022.

I stämmningsansökan, under rubriken ”Omständigheter till grund för talan”, omnämns de faktiska omständigheter som förbundet gjorde gällande såvitt avser nedtagningen av stängslet utmed västra kajen. Där anges både nedtagningen som skedde i januari/februari 2022 och nedtagningen av resterande delen som skedde ”något senare”, ostridigt i april 2022, och att de åtgärder som vidtogs med anledning av båda nedtagningarna innebar hinder i produktionsområdet. I ett senare avsnitt i stämmningsansökan – rättslig argumentation – omnämns enbart nedtagningen av stängslet i januari/februari 2022. Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det tillräckligt klart av stämmningsansökan att förbundet åberopade även den andra nedtagningen av stängslet som grund för skadeståndstalan. Att detta uttryckligen klargjordes under den muntliga förberedelsen innebär inte någon otillåten taleändring. Slutsatsen av det anförda är att invändningen om rättegångshinder gjorts för sent. Arbetsgivarparternas avvísningssyrkade ska därmed avslås.

### *Rättsliga utgångspunkter – hindrande av skyddsombud*

Regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet finns i 6 kap. arbetsmiljölagen. Den grundläggande bestämmelsen om skyddsombudens uppgifter återfinns i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen, där några huvudmoment i skyddsverksamheten framhålls. Skyddsombudet ska företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a § (första stycket). Skyddsombudet ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall (andra stycket). Vidare framgår att arbetsgivaren ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område (tredje stycket).

I 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen – om systematiskt arbetsmiljöarbete – anges bland annat följande. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras. Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner ska därvid upprättas.

Av motiven till 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen framgår att skyddsombudets rätt att delta i planeringen avser varje stadium i planeringen som är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt (prop. 1976/77:149 s. 336). Underrättelseskyldigheten gäller varje förändring av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudets skyddsområde.

Enligt 6 kap. 10 § första stycket arbetsmiljölagen får ett skyddsombud inte hindras att fullgöra sina uppgifter och enligt 3 § första stycket förtroendemannalagen får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman, såsom ett av organisation utsett skyddsombud (6 kap. 16 § arbetsmiljölagen), att fullgöra sitt uppdrag. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att ett sådant hindrande kan vara att inte se till att skyddsombudet får delta i planeringen enligt 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen.

I AD 2007 nr 70 fann Arbetsdomstolen att skyddsombudet involverats för sent i planeringen av lokaliseringen av ett nytt mat- och pausrum, då detta skedde först efter att ombyggnationer hade påbörjats och alternativen till lösning var färre.

I AD 2020 nr 47 gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att skyddsombudet borde ha fått delta i planeringen inför en planerad tillfällig förändring av arbetsorganisationen inom berörda arbetslag, då den planerade förändringen enligt domstolen hade betydelse från arbetsmiljösynpunkt. Detta innebar enligt domstolen ett hindrande i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen. Då den planerade förändringen inte kom att genomföras fann Arbetsdomstolen emellertid att det inte förekommit någon förändring av betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Att skyddsombudet inte hade underrettats om något som aldrig kom till stånd, kunde enligt Arbetsdomstolen, inte på ett skadeståndsgrundande sätt anses ha hindrat honom från att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och facklig förtroendeman.

I AD 2020 nr 66 fann Arbetsdomstolen att ett skyddsombud hindrats i att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud då han fick del av en riskbedömning avseende ett nytt skiftschema först efter att arbetsgivaren slutfört samverkan med och redan träffat en överenskommelse med en annan facklig organisation om ett nytt skiftschema.

*Frågan om ett hindrade av huvudskyddsombudet hösten 2021*

### Parternas ståndpunkter

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Inför en omorganisation eller planerad omorganisation av NR-projektet hösten 2021 fick huvudskyddsombudet U.A. ingen möjlighet att delta i planeringen av omorganisationen eller i den riskbedömning som då genomfördes och han underrättades inte heller om förändringarna. Genom att bolaget underlät att involvera U.A. inför omorganisationen av NR-projektet fick han inte heller möjlighet att vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall eller vaka över och medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivarparterna har häremot invänt sammanfattningsvis följande. Bolaget varken planerade för eller genomförde någon omorganisation av NR-projektet hösten 2021. U.A. fick möjlighet att lämna synpunkter på innehållet i förslaget till reviderad riskbedömning på samma sätt som övriga skyddsombud. Inga åtgärder vidtogs med anledning av förslaget till

riskbedömning och NR-projektet pausades i december 2021. Bolaget får i vart fall anses ha fullgjort sin samverkansskyldighet i och med att den reviderade riskbedömningen översändes till U.A. den 11 januari 2022 med uppmaning till honom att inkomma med synpunkter.

### Arbetsdomstolens bedömning

Som redan redovisats anges i arbetsmiljölagen att ett skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation.

Enligt förbundet genomförde eller planerade bolaget för en omorganisation av NR-projektet hösten 2021 som huvudskyddsombudet inte fick delta i. Arbetsgivarparterna menar att bolaget varken genomförde eller planerade för någon sådan omorganisation. En första fråga att bedöma är således om det överhuvudtaget genomfördes eller planerades för en omorganisation.

Parterna är överens om följande. Bolaget bedrev sedan ett antal år tillbaka en försöksverksamhet med en självkörande grensletruck, NR-grensletrucken. NR-projektet var uppdelat i olika etapper och drevs tillsammans med ett annat bolag, Konecranes. Hösten 2021 hade projektet nått etapp 1.2, under vilken man skulle öka antalet operationella timmar. Projektet fick hösten 2021 en ny projektledare, J.M., och tre nya personer, anställda hos bolaget, fick i uppdrag att delta i projektet som superusers, operatörer av NR-grensletrucken.

Enligt förbundet vidtogs förändringarna – ny projektledare och nya superusers, operatörer – med anledning av att Konecranes skulle lämna projektet och sammantaget innebar det en organisationsförändring då bolaget skulle utföra testerna i egen regi med ett nytt eget tillstånd (licens). Enligt arbetsgivarparterna är det riktigt att samarbetet med Konecranes skulle upphöra efter etapp 1.2, men inte dessförinnan, dvs. några organisatoriska förändringar av projektet genomfördes inte hösten 2021 och planerades inte heller.

Parterna är överens om att projektet i sig, som var indelat i olika etapper, hade varit föremål för medbestämmandeförhandlingar. Enligt Arbetsdomstolens mening finns inget i utredningen som visar att projektet genomgick någon organisationsförändring hösten 2021. De omständigheter som förbundet pekat på – ny projektledare och nya operatörer – kan inte anses ha inneburit en organisationsförändring. Enligt arbetsgivarparterna drevs projektet vidare i enlighet med de riktlinjer som tidigare fastställts och förhandlats. Förbundet har inte visat att så inte var fallet. Annat är inte heller visat än att den omständigheten att fler anställda – ytterligare superusers – skulle involveras i projektet var i enlighet med planeringen att NR-grensletrucken skulle operera flera timmar. Inte heller den omständigheten att bolaget och Konecranes kom överens om att Konecranes inte skulle delta i den fortsatta utvecklingen av projektet, dvs. i kommande etapper, innebär enligt Arbetsdomstolens mening i sig en förändring av organisationen av NR-projektet hösten 2021. Projektets etapp 1.2 skulle såvitt är utrett fortgå som planerat. Inte heller den omständigheten att bolaget valde att göra ett förslag till en ny riskbedömning innebar en organisationsförändring eller visar att det var fråga om en organisationsförändring.

Slutsatsen av det anförda är att förbundet inte lyckats visa att bolaget hösten 2021 vidtog eller planerade en organisationsförändring av NR-projektet som skyddsombudet borde ha fått delta i. Bolaget har därmed inte heller brutit mot underrättelseskyldigheten inför en förändring.

Vid den bedömningen har förbundet gjort gällande att huvudskyddsombudet hindrats i sitt uppdrag då han inte redan hösten 2021 fick delta i den reviderade riskbedömning av NR-projektet som bolaget gjorde.

Själva händelseförloppet är ostridigt. När J.M. tillträdde som ny projektledare valde han att göra ett förslag till en reviderad riskbedömning. Riskbedömningen tillfördes tre nya punkter varav en avsåg risk vid ensamarbete och en annan behov av ytterligare utbildning för operatörerna. Förslaget till revidering sändes i oktober 2021 till bl.a. skyddsombud hos andra fackliga organisationer, men inte till U.A. eller någon annan hos förbundet. U.A. fick del av förslaget först i mitten av januari 2022. Projektet var pausat på så sätt att NR-grensletrucken inte var i drift. Riskbedömningen uppdaterades därefter vid ett möte den 18 februari 2022, inför att bolaget avsåg att återuppta försöksverksamheten med NR-grensletrucken i drift. Så blev dock inte fallet.

J.M. har uppgett att han gjorde ett förslag till en ny riskbedömning med anledning av att han ville få in synpunkter från de nya superusers som skulle in i projektet. Skälet till att punkten ensamarbete togs upp var att det skulle kunna bli aktuellt med ensamarbete i och med att antalet operationella timmar skulle öka. Punkten om utbildning handlade enligt J.M. om utbildning avseende den dagliga tillsynen av trucken, men den frågan löstes genom att mekaniker anlätades i stället.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns inget att erinra mot att bolaget, genom J.M., gjorde ett förslag till revidering av riskanalysen som sändes till bl.a. skyddsombud för synpunkter, dvs. inte involverade skyddsombuden redan dessförinnan. Självklart borde förslaget ha skickats även till förbundets skyddsombud. Enligt J.M. var det ett misstag som han rättade till när han upptäckte det i januari 2022. Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla hans uppgift om detta.

Frågan är om huvudskyddsombudet kan anses ha blivit hindrad i sitt uppdrag genom bolagets agerande att sända förslaget till honom först i januari 2022. Efter att U.A. fick del av förslaget mejlade han synpunkter till projektledaren. Den operationella delen av projektet var pausad och inför att bolaget avsåg att återuppta försöksverksamheten hölls ett möte den 18 februari 2022 där förbundet var representerat. Som Arbetsdomstolen uttalat borde skyddsombudet ha fått del förslaget till riskbedömning i oktober 2022, när de övriga skyddsombuden för andra organisationer fick del av det. Att han inte fick det innebar i det aktuella fallet dock inte att han kan anses ha blivit hindrad från att delta i bedömningen och kunna lämna synpunkter på eventuella tillkommande risker i projektet, eftersom projektet inte var i operationell drift och han fick delta när det planerades att återupptas.

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att bolaget inte kan anses ha hindrat U.A. att under hösten 2021 utföra sitt uppdrag som huvudskyddsombud och facklig förtroendeman.

### *Frågan om ett hindrade av huvudskyddsombudet våren 2022*

Parterna är överens om följande faktiska omständigheter. Försöksverksamheten med NR-grensletrucken bedrevs inom ett instängslat område på västra kajen. I månadsskiftet januari/februari 2022 togs den södra delen av det västra stängslet bort och därefter i april 2022 monterades resten av det västra stängslet ned. Stängslet hade utgjort en del av inhägnaden av NR-projektet, men hade också utgjort en avspärrning med anledning av de anläggningsarbeten som hade utförts på kajen. När stängslet togs ned stod ljusbågar kvar. Runt stolpen till den sydvästra ljusbågen, som stod kvar inne på projektområdet, placerades bland annat två betongsuggor och ett lågt staket. När resten av det västra stängslet togs bort stod den nordvästra ljusbågen kvar och omgärdades också av betongsuggor och staket. Inför dessa förändringar gjorde bolaget ingen riskbedömning och inga skyddsombud involverades.

En första fråga att ta ställning till är om nedtagningen av stängslet hade betydelse från arbetsmiljösynpunkt för NR-projektet. Som redan redovisats var den operationella delen i NR-projektet pausad när den första delen av stängslet togs ned i januari/februari 2022. Mot den bakgrunden kan det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses ha varit motiverat att göra en riskbedömning och involvera skyddsombud såvitt avsåg frågan vilken inverkan nedtagningen av stängslet skulle ha på arbetsmiljön i just NR-projektet. En förnyad riskbedömning såvitt avsåg NR-projektet genomfördes ostridigt i februari 2022 inför planerna att återuppta försöksverksamheten operationellt. Att själva NR-grensletrucken och bodar tillhöriga projektet fanns på kajen förändrar inte den bedömningen eftersom någon faktisk verksamhet i projektet inte pågick. Den operationella delen av NR-projektet kom inte igång heller senare under våren 2022.

Arbetsdomstolens bedömning är således att U.A. inte kan anses ha hindrats i sitt uppdrag som huvudskyddsombud såvitt avser någon underlåtenhet från bolagets sida att involvera U.A. i en riskbedömning i relation till NR-projektet. Nedtagningen av stängslet har inte haft betydelse för arbetsmiljöförhållandena i projektet och bolaget har därmed inte heller brutit mot underrättelseskyldigheten.

Såvitt avser ytterligare faktiska omständigheter är parterna överens om följande. Efter att vissa anläggningsarbeten på kajen hade blivit färdigställda kunde kranar flyttas norrut på kajen och hantering av fartyg återupptogs på den tidigare avstängda delen av kajen. Detta innebar t.ex. att de vanliga grensletruckarna skulle köra i området.

Frågan är om U.A., som huvudskyddsombud, med anledning av dessa omständigheter borde ha fått delta i planeringen inför de båda nedtagningarna av stängslet och underrättats om dessa förändringar samt därutöver om bolaget borde ha gjort riskbedömningar som U.A. borde ha fått delta i.



Arbetsdomstolen kan konstatera att bolaget, i samband med att stängslet monterades ned, placerade betongsuggor och staket vid ljusbågarna. Bolaget får därmed anses ha gjort en bedömning av eventuella risker och vidtagit åtgärder med anledning av att trafik skulle komma att genomkorsa området. Enligt arbetsgivarparterna var de åtgärder som vidtogs ett vedertaget sätt att avgränsa ett område och någon särskild riskbedömning krävdes därför inte. Förbundet har ifrågasatt om de åtgärder som vidtogs var tillräckliga. Arbetsdomstolen finner inte anledning att bedöma den frågan och kan konstatera att parterna här har olika ståndpunkter. Bolaget vidtog dock, med anledning att stängslet monterades ned, åtgärder i syfte att hindra olyckor. Nedmonteringen av stängslet hade alltså enligt bolagets bedömning betydelse för arbetsmiljön i området för den ordinarie verksamheten på kajen. Genom att inte underrätta och inte låta U.A. delta i planeringen inför nedmonteringen av stängslet har han enligt Arbetsdomstolens mening hindrats i sin uppgift som huvudskyddsombud. Han hade, om han hade underrättats om de förändringar som genomfördes, kunnat påfordra en riskbedömning och verka för att åtgärder vidtogs för en tillfredsställande arbetsmiljö. Att de åtgärder som faktiskt vidtogs kan ha varit de som var adekvata och tillräckliga förändrar inte bedömningen.

Bolaget borde alltså ha underrättat och involverat U.A. inför de båda nedtagningarna av stängslet. Att bolaget inte gjorde det innebär att det hindrat honom att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och facklig förtroendeman för förbundet.

### *Överenskommelsen i juni 2022*

Vid den bedömning som Arbetsdomstolen gjort – att U.A. får anses ha hindrats i sitt uppdrag som huvudskyddsombud med anledning av nedmonteringen av stängslet – har arbetsgivarparterna invänt att den överenskommelse som de lokala parterna träffade den 22 juni 2022 omfattade denna omständighet och att talan i denna del ska avslås på den grunden.

Parterna i målet är överens om att de lokala parterna den 22 juni 2022 träffade en överenskommelse varigenom bolaget åtog sig att betala visst skadestånd. De är dock oense i frågan om vad överenskommelsen omfattat. Enligt förbundet avsåg överenskommelsen enbart omständigheter hänförliga till flytten av kranarna K8 och K9 på kajen och belastningen av kajen och inte ett hindrande av huvudskyddsombudet med anledning av nedmonteringen av stängslet.

En förhandlingsframställan, daterad den 22 april 2022, tillställdes bolaget avseende brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen. I förhandlingsframställan anges att bolaget vid förflyttningen av K8 och K9 gjort en egen riskbedömning som är undermålig och utan lämpligt skyddsombud och att man hoppas att bolaget ska kalla till en ny riskanalys så snart som möjligt. Det anges vidare att skadeståndsanspråk kommer att presenteras vid förhandlingen.

Twisteförhandlingar hölls den 3, 15 och 22 juni 2022. I protokollet från förhandlingarna anges i §§ 3 och 4 följande.

§ 3 Det Hamnarbetarförbundet ser fortfarande brister är att ingen riskbedömning gjorts efter att Operations tagit över ytan och börjat operera där.

§ 4 Det kan ha funnits skäl att göra en riskbedömning av operations. Dock anser man inte att något av skyddsombuden har hindrats i och med att ingen ny riskbedömning gjorts men man ställer sig positiv till att göra en ny riskbedömning.

Arbetsgivarparterna har inte påstått att företrädarna för de lokala parterna under förhandlingarna uttryckligen diskuterade ett hindrande av huvudskyddsombudet och en utebliven riskbedömning med anledning av nedmonteringarna av stängslet i januari/februari och april 2022. De har dock gjort gällande att den överenskommelse som träffades avsåg omständigheten att bolaget överhuvudtaget inte hade gjort någon riskbedömning inför återupptagandet av produktionen på västra kajen och att därmed ingick även påstådda risker med anledning av nedtagningarna av stängslet. Enligt arbetsgivarparterna framgår det av avtalstexten vari det anges att ”Operations tagit över ytan och börjat operera där”. Arbetsgivarparterna har upplyst att ”Operations” är den avdelning som ansvarar för produktionen i hamnen.

Enligt förbundet avsåg överenskommelsen enbart bolagets brister med anledning av flytten av de två kranarna som hade skett i december 2021. Förbundet har anfört att det möjligen blev en olycklig formulering av § 3 och vad som avsågs var det återupptagna arbetet på kajen med anledning av just flytten av kranarna och kajens bärighet och inget annat.

Med på förhandlingarna var P.A. från förbundet samt A.M.O.B. och H.H. från bolaget. H.H. var med enbart vid det andra förhandlingstillfället och har uppgett att han därefter fick kännedom om att en överenskommelse hade träffats. Enligt A.M.O.B. avsåg överenskommelsen betalning för att bolaget inte gjort en riskbedömning innan arbetena återupptogs.

Av vittnesuppgifterna och den skriftliga bevisningen, ett powerpointmaterial som presenterades under förhandlingarna, framgår klart att förhandlingarna i sak rörde brister från bolagets sida med anledning av flytten av de två kranarna, ombyggnationen av kajen och dess bärighet. Parterna kan naturligtvis i slutskedet av förhandlingarna och den uppgörelse som träffades ha kommit överens om att göra upp i frågan på så sätt att alla eventuella brister med anledning av återupptagandet av produktionen omfattades. Skrivningarna i protokollet kan tolkas så. Den muntliga bevisningen ger dock inte stöd för detta, mer än att A.M.O.B. påstår att så var fallet. Vid bedömningen bör också beaktas att parterna i mars 2022 tvisteförhandlat i frågan om den första nedtagningen av stängslet varvid förbundet krävt skadestånd för hindrande av förbundets skyddsombud, en förhandling som avslutades i oenighet. Det framgår inte av vittnesuppgifterna att parterna var överens om att den frågan nu åter togs upp av parterna och att överenskommelsen skulle omfatta även den frågan. Om det var vad som skedde borde detta ha framkommit av protokollet, vilket formulerats av bolagets företrädare i förhandlingarna. Därtill kan konstateras att stämningens ansökan i nu aktuellt mål inkom till domstolen den 23 juni 2022, vilket var dagen efter att överenskommelsen hade träffats. Sammantaget finner Arbetsdomstolen att

arbetsgivarparterna inte visat att den i målet omtvistade frågan om hindrande av huvudskyddsombudet med anledning av nedtagningarna av stängslet omfattas av den aktuella överenskommelsen. Grund för att avslå talan i aktuell del av den anledningen finns alltså inte.

### *Sammanfattning och skadestånd*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att bolaget inte kan anses ha hindrat U.A., att under hösten 2021, utföra sitt uppdrag som huvudskyddsombud och facklig förtroendemans på sätt förbundet påstått.

Arbetsdomstolen har däremot gjort bedömningen att bolaget genom att inte underrätta U.A. om de två nedtagningarna av stängslet våren 2022 och inte heller låta honom delta i planeringen av förändringarna i fråga har hindrat honom i hans uppdrag som huvudskyddsombud. Bolaget har i denna del agerat i strid med 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen och brutit mot 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och även mot 3 § förtroendemannalagen. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till U.A. för att ha brutit mot båda lagarna samt till förbundet för att ha brutit mot förtroendemannalagen.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att skäligt belopp är 25 000 kr till var och en av U.A. och förbundet.

Skadeståndsbeloppet avser påföljd med anledning av den fråga som varit föremål för domstolens prövning. Frågan om bolaget gjort sig skyldigt till andra förseelser av likande art i andra sammanhang och om bolaget generellt har bristande rutiner ska, enligt domstolens mening, inte beaktas vid bedömningen av skadeståndets storlek i detta mål. Om förbundets påståenden härvidlag är korrekta behöver alltså inte utredas.

### *Rättegångskostnader*

Målet har huvudsakligen avsett två frågor, påstått hindrade hösten 2021 och därefter påstått hindrande med anledning av nedmonteringar av ett stängsel första halvåret 2022. Förbundet har förlorat den första tvistefrågan men huvudsakligen vunnit den andra. Enligt Arbetsdomstolens mening har parterna ömsom vunnit och ömsom förlorat i sådan omfattning att rättegångskostnaderna bör kvittas, se 18 kap. 4 § rättegångsbalken.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Sveriges Hamnars och APM Terminals Gothenburg ABs yrkande om avvisning.
2. Arbetsdomstolen förpliktar APM Terminals Gothenburg AB att till U.A. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr, för brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.
3. Arbetsdomstolen förpliktar APM Terminals Gothenburg AB att till Svenska Hamnarbetarförbundet betala allmänt skadestånd med 25 000 kr, för brott mot förtroendemannalagen.
4. Vardera part ska stå sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Lars Askelöf, Stefan Lagervall, Lenita Granlund och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Anna Thorssin