

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT SEPTEMBER 2023

septemberrapporten innehåller följande domar

- AD 2023 nr 47, som handlar om föreningsrättskränkning och könsdiskriminering vid säkerhetsprövning, s 1
- AD 2023 nr 50, som handlar om arbetstvist och obehörig domstol, s 11
- AD 2023 nr 51, som handlar om tolkning av förhandlingsordning i kollektivavtal, s 13

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen september 2023

1. AD 2023 nr 47

Fallet, som handlar om föreningsrättskränkning och könsdiskriminering vid säkerhetsprovning, refereras ingående på vita blad

2. AD 2023 nr 48

Förlikning

3. AD 2023 nr 49

Tredskodom

4. AD 2023 nr 50

Fallet, som handlar om arbetstvist och obehörig domstol, refereras ingående på vita blad

5. AD 2023 nr 51

Fallet, som handlar om tolkning av förhandlingsordning i kollektivavtal, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-09-06
Stockholm

Dom nr 47/23
Mål nr A 100/22

KÄRANDE

OFRs förbundsområde Poliser genom Polisförbundet, Box 5583,
114 85 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60,
111 21 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristerna Lars Åström och Jennie Ramic,
Arbetsgivarverket, samma adress

SAKEN

föreningsrättskränkning m.m.

Bakgrund

Mellan staten och OFRs förbundsområde Poliser (OFR/P) gäller kollektivavtal. Polisförbundet (förbundet) är medlem i OFR/P. OFR/P och förbundet är sinsemellan ense om att förbundet ska företräda OFR/P i målet.

F.B är medlem i förbundet och därmed medlem även i OFR/P. Under perioden januari–maj 2021 studerade hon sista terminen på polisutbildningen och var anställd hos Polismyndigheten som polisaspirant.

Polisaspirantanställningen är en tidsbegränsad anställning under utbildningsperioden. Efter avklarad utbildning övergår anställningen till en tillsvidareanställning som polisassistent.

Polisstuderande ska vara placerade i säkerhetsklass (säkerhetsklass 3). Den som antagits till polisutbildningen får därför i början av utbildningen delta i en säkerhetsprövningsintervju. I slutet av utbildningen genomförs en ny säkerhetsprövningsintervju. Syftet med en säkerhetsprövningsintervju är att bedöma en persons lojalitet, pålitlighet och eventuella sårbarheter.

I januari 2021 genomförde Polismyndigheten en säkerhetsprövningsintervju med F.B. Hon kallades därefter till en kompletterande säkerhetsprövningsintervju (i fortsättningen benämnd säkerhetsprövningsintervjun), som hölls den 13 april 2021.

Vid säkerhetsprövningsintervjun deltog två personer från Polismyndighetens säkerhetsavdelning i Stockholm och F.B.

Den 3 maj 2021 beslutade Polismyndigheten att skilja F.B. från polisutbildningen med anledning av att säkerhetsavdelningen, efter genomförd säkerhetsprövning, bedömt att hon inte kunde godkännas för arbete i säkerhetsklassad anställning. Säkerhetsprövningsintervjuerna låg till grund för beslutet.

Om F.B. efter säkerhetsprövningen hade blivit godkänd för arbete i säkerhetsklassad anställning, skulle hon ha påbörjat en anställning som polisassistent den 21 juni 2021.

Den 27 september 2021 omprövades beslutet. Polismyndigheten ansåg då att det inte längre fanns tillräckliga skäl för att F.B. inte skulle kunna inneha en säkerhetsklassad anställning.

F.B. är sedan december 2021 anställd som polisassistent hos Polismyndigheten.

Parterna är oense om staten har kränkt F.B:s föreningsrätt genom att Polismyndigheten vid två tillfällen nekade henne att ha med sig en facklig förtroendeman till en säkerhetsprövningsintervju och därmed gjort intrång i förbundets verksamhet. Parterna är vidare oense om Polismyndigheten vid säkerhetsprövningsintervjun, samt vid efterföljande beslut att inte godkänna henne för arbete i säkerhetsklassad anställning, har utsatt F.B. för könsdiskriminering.

Yrkanden och inställning

OFR/P har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till F.B. betala

- 150 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 8 § medbestämmandelagen, och
- 150 000 kr i diskrimineringsersättning.

OFR/P har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till förbundet betala 150 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 8 § medbestämmandelagen.

OFR/P har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på samtliga belopp från dag för delgivning av stämning (den 1 augusti 2022) till dess betalning sker.

Staten har bestritt talan. Om OFR/P:s talan i någon del vinner bifall, har staten yrkat att skadeståndet ska jämkas till noll eller till det belopp som domstolen finner skäligt. Ränteryrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig.

OFR/P har bestritt jämkningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Twisten rör om F.B. utsattes för föreningsrättskränkning inför och vid en säkerhetsprövningsintervju och om hon utsattes för könsdiskriminering.

Parterna är oense om staten nekat F.B. att ha med sig en facklig förtroende- man under säkerhetsprövningsintervjun och, om Arbetsdomstolen skulle anse att så varit fallet, om ett sådant nekande utgjort en föreningsrättskränk- ning.

Parterna är vidare oense om staten har utsatt F.B. för könsdiskriminering genom Polismyndighetens frågor och kommentarer vid säkerhetsprövnings- intervjun samt vid det efterföljande beslutet att inte godkänna henne för arbete i säkerhetsklassad befattning.

Föreningsrättskränkning

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 2 kap. 1 § 5 regeringsformen är varje medborgare gentemot det all- männa tillförsäkrad föreningsfrihet, vilket anges innebära en frihet att sam- mansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften. I föreningsfri- heten ligger friheten att verka gemensamt inom ramen för en sammanslut- ning (prop. 1975/76:209 s. 144, se också SOU 1975:75 s. 194). Den grund- lagsfästa föreningsfriheten får – på närmare angivna grunder – begränsas genom lag. Att den grundlagsfästa föreningsfriheten gäller gentemot ”det allmänna” innebär att dessa rättigheter kan göras gällande även mot staten i egenskap av arbetsgivare (se t.ex. AD 1995 nr 122). Föreningsfriheten skyd- das även av Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna och ILO- konventionerna nummer 87 och 98.

Grundlagsregleringen och internationella instrument om föreningsfrihet ger inte arbetstagare en rätt att mot sin arbetsgivares vilja ha med sig represen- tanter för de olika föreningar han eller hon kan vara medlem i till ett samtal som arbetsgivaren beordrat och som hålls i arbetsgivarens lokaler. Det gäller även när staten, genom en anställningsmyndighet, är arbetsgivare.

OFR/P grundar sin skadeståndstalan för F.B. och förbundet på 8 § medbe- stämmandelagen, som handlar om kränkning av arbetstagares och arbetsgi- vares föreningsrätt enligt 7 § samma lag, inte på regeringsformen, Europa- konventionen eller någon ILO-konvention.

Enligt 7 § medbestämmandelagen avses med föreningsrätt en rätt för arbets- givare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation,

att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan organisation bildas.

Enligt 8 § medbestämmandelagen föreligger en föreningsrättskränkning bl.a. om en arbetsgivare vidtar en åtgärd mot en arbetstagarorganisation i syfte att förbjuda denna att inte utnyttja sin föreningsrätt. Enligt bestämmelsens andra stycke är – såvitt här är av intresse – en arbetstagarorganisation inte skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet.

Åtgärden ska vara en konkret och avgränsad aktivitet av mer direkt slag än att endast uttrycka en åsikt (se t.ex. AD 2016 nr 54 och däri angivna rättsfall). Det framgår av Arbetsdomstolens praxis att sådana åtgärder kan vara av mycket varierande slag. Det kan exempelvis röra sig om uppsägning eller avskedande av en arbetstagarorganisation. Även hot om uppsägning eller fråntagande av arbetsuppgifter kan utgöra sådana åtgärder (se t.ex. AD 2000 nr 74 och AD 2005 nr 68).

Åtgärden måste dessutom syfta till att förbjuda någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att han eller hon har utnyttjat denna rätt (AD 2009 nr 51 och AD 2010 nr 82). För att det ska vara fråga om en föreningsrättskränkning krävs således att den som vidtagit åtgärden haft ett föreningsrättskränkande syfte.

Det ankommer på den part som påstår föreningsrättskränkning att visa sannolika skäl för att syftet med en viss åtgärd är sådant att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om parten gör detta, är det därefter motpartens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se AD 2010 nr 82 med där gjorda hänvisningar).

Åtgärd enligt 8 § medbestämmandelagen

Parterna är oense om Polismyndigheten vidtog någon åtgärd i den mening som avses i 8 § medbestämmandelagen mot F.B. vid ett telefonsamtal inför och under säkerhetsprövningsintervjun. De åtgärder som förbundet påstår att Polismyndigheten vidtog – att neka F.B. att ha med sig en facklig förtroendemans vid säkerhetsintervjun – är enligt Arbetsdomstolens mening i och för sig sådana att de skulle vara att anse som åtgärder mot F.B. i den mening som avses i 8 § medbestämmandelagen.

F.B. har uppgett att Polismyndighetens företrädare vid telefonsamtalet och under intervjun framhöll att inte någon utomstående fick delta vid intervjun. Enligt staten är det Polismyndighetens uppfattning att ingen bisittare – inte heller en facklig förtroendemans – får delta i säkerhetsprövningsintervjuer, och att så var fallet även för F.B:s säkerhetsprövningsintervju. Dessa uppgifter har bekräftats av E.P., E.E. och L.E., som redogjort för skälen till att utomstående inte tillåts vara med på intervjuerna.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av dessa uppgifter inte anledning att ifrågasätta F.B:s uppgift om att hon nekades att ha med sig ett fackligt ombud. Det är därmed visat att de påstådda åtgärderna vidtogs.

Föreningsrättskränkande syfte

För att det ska vara fråga om en föreningsrättskränkning krävs vidare att åtgärderna vidtagits i syfte att förmå F.B. att inte utnyttja sin föreningsrätt. Arbetsdomstolen prövar först om förbundet visat sannolika skäl för att det varit fråga om en föreningsrättskränkning, dvs. om åtgärderna vidtagits i föreningsrättskränkande syfte.

Det är ostridigt att Polismyndighetens uppfattning var att ingen bisittare – inte heller en facklig förtroendeman – fick delta i säkerhetsprövningsintervjuer, inte heller i F.B:s säkerhetsprövningsintervju.

Staten har bl.a. hänvisat till Säkerhetspolisens vägledning i säkerhetsskydd samt till Polismyndighetens rutiner. Det har dock inte framkommit att Säkerhetspolisens vägledning i säkerhetsskydd uttryckligen behandlar bisittare vid säkerhetsprövningsintervjuer eller att det på annat sätt framgår att detta skulle vara otillåtet.

F.B. har uppgett att Polismyndighetens företrädare vid telefonsamtalet och i själva intervjun framhöll att inte någon utomstående fick delta i säkerhetsprövningsintervjun.

Polisförhandlaren E.P. har i denna del uppgett bl.a. följande. Det är viktigt att skapa förtroende och en miljö där intervjupersonen känner sig trygg. Det ska inte finnas någon grund för att personen blir påverkad av någon annan. Vid säkerhetsprövningsintervjuer använder utredarna en intervjumall med frågor, som är framtagen av säkerhetspolisen. De kan ställa frågor utanför mallen men vissa frågor är de förhindrade att ställa såsom frågor om kön eller religiös tillhörighet. En säkerhetsprövningsintervju rör inte arbetsrätt och fackligt arbete. Den intervjuades fackliga företrädare brukar inte närvara vid säkerhetsprövningsintervjuer. Det har ansetts att den fackliga organisationen inte ska ha tillgång till dessa intervjuer. För att det skulle kännas bättre för F.B. vid känsliga frågor bad han en kvinnlig polis, E.E., att delta i säkerhetsprövningsintervjun med F.B.

Polisinspektören E.E. har uppgett att hon arbetat med säkerhetsprövningsintervjuer sedan 2019 och att utomstående personer inte brukar vara med, eftersom det inte finns något för dem att bevaka.

Polisintendenten L.E. har uppgett bl.a. följande. Hon arbetar med att ta fram rutiner och optimera processer rörande säkerhetsskydd. Säkerhetspolisens vägledning innebär ett försök att tydliggöra och förenkla lagstiftningen om säkerhetsskydd. Säkerhetsprövningsintervjun är det mest centrala momentet i grundutredning vid säkerhetsprövning. Vid intervjun använder sig Polismyndigheten av ett standardiserat, omfattande metodstöd för att få så god helhetsbild som möjligt av den person som ska prövas. Det genomförs även

utbildningar i säkerhetsskydd, t.ex. säkerhetsprövningsintervjuer. Metodstödet innehåller intervjumall. Av 2 kap. 2 § säkerhetsskyddsförordningen följer att endast den som är behörig kan få del av säkerhetsskyddsklassificerad uppgifter eller tillgång till säkerhetskänslig verksamhet. Av den bestämmelsen följer att utomstående inte ska vara med vid säkerhetsprövningsintervju. Det är inte lämpligt och i vissa fall lagstridigt. Vid intervjuerna framkommer hemligheter. Erfarenheten är att ju färre som deltar vid intervjuerna, desto lättare är det få en helhetsbild av den person som intervjuas. Om intervjuerna inte kan få en helhetsbild av personen, kan de inte heller föreslå att godkänna personen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är, som nämnts, ostridigt att Polismyndighetens uppfattning var att ingen bisittare – inte heller en facklig förtroendeman – fick delta vid säkerhetsprövningsintervjun. Av E.P., E.E:s och L.E:s uppgifter framgår också att Polismyndigheten inte medger att utomstående närvarar vid säkerhetsprövningsintervjuer. Även av F.B:s uppgifter om telefonsamtalet och själva intervjun framgår att Polismyndighetens företrädare ska ha framhållit att inte någon utomstående fick delta. Arbetsdomstolen anser därmed utrett att Polismyndigheten under alla omständigheter skulle ha nekat F.B. att ha med sig en stödperson vid säkerhetsprövningsintervjun, oavsett om det skulle rört sig om en facklig förtroendeman eller en annan person.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det som att bakgrunden till att Polismyndigheten inte skulle ha tillåtit någon utomstående att närvara var att myndigheten ansåg att säkerhetsprövningen skulle följa rutiner, regler och föreskrifter för att få en så bra kvalitet som möjligt. Beskeden om att F.B. inte fick ha med sig en facklig förtroendeman motiverades med Polismyndighetens rutiner och syn på hur säkerhetsprövningar bäst genomfördes snarare än med ett föreningsrättskränkande syfte. Förbundet har således inte gjort sannolikt att Polismyndigheten skulle ha vidtagit någon åtgärd i syfte att förmå F.B. att inte utnyttja sin föreningsrätt.

Slutsats

Arbetsdomstolens slutsats är därmed att beskeden att F.B. inte fick ha med sig en facklig förtroendeman inte kränkte hennes föreningsrätt och därmed inte heller innebar ett intrång i förbundets verksamhet. OFR/P:s talan om skadestånd till F.B. och förbundet för föreningsrättskränkning ska därför avslås.

Könsdiskriminering

Rättsliga utgångspunkter

I 2 kap. 1 § första stycket 1 och 2 diskrimineringslagen uppställs ett förbud mot att en arbetsgivare diskriminerar den som är arbetstagare. Definitionen av begreppet diskriminering återfinns i 1 kap. 4 § samma lag. Enligt denna bestämmelse är det fråga om direkt diskriminering när någon missgynnas

genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. kön. I förarbetena framhålls att den aktuella diskrimineringsgrunden inte behöver vara det enda eller det avgörande skälet, utan det räcker med att någon av diskrimineringsgrunderna är en av flera orsaker till ett visst agerande (prop. 2007/08:95 s. 489).

Såvitt avser prövningen av om diskriminering har ägt rum finns en särskild bevisbörderegeln i 6 kap. 3 § diskrimineringslagen. Enligt denna regel åligger det den som anser sig ha blivit diskriminerad att visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering har förekommit. I sådant fall går bevisbördan över på svaranden, som för att undgå ansvar måste visa att diskriminering inte har förekommit.

En första förutsättning för att det ska vara fråga om diskriminering i strid med diskrimineringslagen är att det varit fråga om ett missgynnande. Omständigheten, att F.B. inte godkändes för arbete i säkerhetsklassad befattning och därigenom skildes från polisutbildningen, vilket i sin tur ledde till att hon inte fick påbörja arbetet som polisassistent, innebär att hon drabbades av en sådan negativ effekt som avses med missgynnande enligt diskrimineringslagen. Att F.B. orsakades obehag är också något som i och för sig skulle kunna utgöra ett missgynnande i lagens mening.

OFR/P har gjort gällande att staten utsatte F.B. för könsdiskriminering dels genom frågor och kommentarer under säkerhetsprövningsintervjun, som var relaterade till F.B:s könstillhörighet och som orsakade henne obehag, dels genom att skilja henne från polisutbildningen till följd av samtalet och därigenom förhindra henne att ta anställning som polisassistent. Enligt OFR/P ställde Polismyndighetens företrädare frågor och fällde kommentarer till F.B. som inte skulle ha ställts eller uttalats till en man i en jämförbar situation.

Staten har bestritt att Polismyndigheten utsatte F.B. för könsdiskriminering. Enligt staten ställde inte utredarna alla de frågor och fällde inte alla de kommentarer som OFR/P gjort gällande och de frågor som ställdes och de kommentarer som fälldes hade inte samband med F.B:s könstillhörighet.

Syftet med en säkerhetsprövning är att klarlägga om en person kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt. Vid säkerhetsprövningen ska sådana omständigheter beaktas som kan antas innebära sårbarheter i säkerhetskänsligheten (3 kap. 2 § säkerhetsskyddslagen). Av Säkerhetspolisens vägledning i säkerhetsskydd framgår att flera frågor av integritetskänslig karaktär ska ställas vid en säkerhetsprövningsintervju, vilket bl.a. innefattar utredning av den säkerhetsprövades familjeförhållanden, alkoholvanor, digitala fotavtryck och eventuella brottsutsatthet. Säkerhetsprövningens karaktär innebär därmed att arbetsgivarens företrädare kan behöva ställa frågor som annars

skulle framstå som mycket främmande att utreda i ett anställningsförhållande. Det innebär dock inte att säkerhetsprövningen får göras i strid med diskrimineringslagen.

Frågan är därmed vad som är visat om vad som sades vid säkerhetsprövningsintervjun. För dessa omständigheter har OFR/P bevisbördan.

OFR/P har gjort gällande följande. Vid säkerhetsprövningsintervjun ombads F.B. att i detalj redogöra för händelseförloppet vid den överfallsvåldtäkt hon utsatts för. Hon fick frågor om hon var berusad vid tillfället och kommentarer avseende lämpligheten att hon som ensam kvinna rörde sig utomhus sent på natten. Polismyndigheten ifrågasatte om F.B. som kvinna skulle kunna arbeta opartiskt med liknande brott. Utredarna frågade F.B:s om vilken klädsel hon bar på bilder på sociala medier. Vid samtal om F.B:s alkoholkonsumtion anspelade utredarna på hennes kroppsbyggnad. Avslutningsvis frågade utredarna om F.B. avsåg att bli gravid. Motsvarande frågor skulle inte ha ställts till en man i jämförbar situation.

F.B. har uppgett följande. E.P. frågade henne om hon inte själv ansåg att hon hade ett riskbeteende, när hon druckit alkohol och därefter som ensam kvinna gick ut på natten och blev utsatt för brott. Utredarna ifrågasatte även om hon skulle kunna arbeta opartiskt med våldtäktsbrott, eftersom hon själv var utsatt. Vid frågor om hennes alkoholkonsumtion uttalade E.P. att hon drack mycket för att vara en "liten tjej" och jämförde sedan alkoholkonsumtionen med hur det skulle vara för honom att dricka den mängd som hon upp gav att hon druckit. När de diskuterade hennes agerande på sociala medier frågade utredarna om hennes klädsel, genom att antingen ställa en fråga om hon hade "bikini" eller om hon var "lättklädd". Hon svarade att hon inte var lättklädd och ifrågasatte om en kille skulle ha fått samma fråga om han hade upp bilderna på sig själv iklädd badbyxor. Utredarna frågade om hon ville ha barn. Hon ifrågasatte frågans relevans, men besvarade den därefter.

E.P. har uppgett följande. Han påstod inte att det skulle vara olämpligt att röra sig som kvinna ute sent på natten. En sådan fråga skulle också ha varit främmande för honom, eftersom det är nödvändigt att som kvinnlig polis kunna känna sig säker när man rör sig i osäkra miljöer. Han kan inte minnas att han ställde några frågor avseende om F.B. druckit alkohol vid tidpunkten för brottet, men har svårt se att han skulle kunna ha ställt en sådan fråga, eftersom det är helt irrelevant i sammanhanget. Han ifrågasatte inte att F.B. skulle kunna vara opartisk vid framtida arbete med våldtäktsbrott. I stället var det F.B. själv som tog upp frågan om hur hennes erfarenhet som brottsoffer påverkade hennes arbete. Det stämmer att han hänvisade till sin egen kroppsbyggnad och uttalade att han skulle ha varit kraftigt berusad om han druckit lika mycket alkohol som F.B. upp gav att hon hade gjort vid tillfället. Han sade dock inte att hon var en "liten tjej". Han ställde inte några frågor om F.B:s klädsel på sociala medier och hade inte heller själv sett hennes profiler på sociala medier. Han ställde inte några frågor om F.B:s planer på

att skaffa barn. Han hörde inte att E.E. ställde någon av de frågor eller lämnat någon av de kommentarer som F.B. berättat om.

E.E. har uppgett följande. Hon känner inte igen att hon skulle ha ifrågasatt att F.B. var ute ensam sent på natten. Hon sade inte att F.B. inte skulle kunna arbeta opartiskt med våldtäktsbrott. Det stämmer att hon och E.P. ställde frågor om F.B:s alkoholkonsumtion, bl.a. eftersom F.B. hade råkat ut för olika händelser när hon var berusad – som t.ex. överfallsvåldtäkten. Hon minns inte om hon skulle ha frågat om F.B. uppträtt lättklädd på bilder på sociala medier. Hon ställde inte några frågor om F.B. planerade att bli gravid. Det stämmer att E.P. jämförde sig själv med F.B. vid samtal om hennes alkoholkonsumtion, vilket var en relevant jämförelse. Förutom detta så kan hon inte minnas att E.P. skulle ha ställt någon av de frågor eller fällt några av de kommentarer som F.B. berättat om.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är ostridigt att Polismyndighetens utredare vid säkerhetsprövningsintervjun ställde frågor om det allvarliga våldsbrott som F.B. hade utsatts för, om hennes användning av sociala medier och om hennes alkoholkonsumtion. Vad gäller de specifika frågor och kommentarer som yttrades vid samtal om dessa ämnen, går uppgifterna däremot isär.

Enligt Arbetsdomstolens mening saknas det anledning att ifrågasätta F.B:s uppgifter om att säkerhetsprövningsintervjun genomfördes på ett sätt som fick henne att känna sig mycket illa till mods. Fråga är dock om det är visat att utredarna ställde de frågor och fällde de kommentarer som OFR/P har gjort gällande.

Ord står mot ord gällande om Polismyndighetens utredare ifrågasatte att F.B. rört sig ute ensam sent på natten i samband med överfallsvåldtäkten, att F.B. skulle kunna arbeta opartiskt med våldtäktsbrott och ställt frågor om hon var berusad vid tillfället. Ord står också mot ord även om E.P. kallat F. för en ”liten tjej”, om utredarna ställde frågor om hennes klädsel på bilder sociala medier och om hon planerade att bli gravid.

F.B. har gett ett trovärdigt intryck och har tydligt beskrivit hur hon uppfattat intervjun. E.P. och E.E. har å sin sida lämnat samstämmiga uppgifter som inte överensstämmer med de som lämnats av F.B. Utredningen ger inte, enligt Arbetsdomstolens mening, stöd för att ge någon av dessa uppgifter företräde framför någon annan. OFR/P har därmed inte förmått styrka att Polismyndighetens utredare ställde ovanstående frågor eller fällde ovan nämnda kommentarer vid säkerhetsprövningsintervjun.

Det är däremot ostridigt att Polismyndighetens företrädare ställde frågor om det allvarliga brott som F.B. hade varit utsatt för och att E.P. jämförde sin egen kroppsstorlek med F.B:s vid samtal om hennes alkoholkonsumtion. Endast dessa omständigheter ger dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anledning att anta att F.B. blivit utsatt för könsdiskriminering. Enligt

Arbetsdomstolen skulle motsvarande frågor och kommentarer kunnat framställas även gentemot en man.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att OFR/P inte har visat sådana omständigheter som ger anledning att anta att F.B. blev utsatt för könsdiskriminering.

OFR/P:s talan om diskrimineringsersättning ska således avslås.

Rättegångskostnader

OFR/P har förlorat målet och ska därför förpliktas att ersätta statens rättegångskostnad. Staten har yrkat ersättning med 212 500 kr, allt avseende ombudsarvode. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår talan förd av OFRs förbundsområde Poliser.
2. Arbetsdomstolen förpliktar OFRs förbundsområde Poliser att till staten betala ersättning för dess rättegångskostnad med 212 500 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Berndt Molin, Johanna Torstensson och Lars Hallenberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eira Arb Zackrisson

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2023-09-13
Stockholm

Beslut nr 50/23
Mål nr B 55/23

KLAGANDE

Gabriella Nilsson, 19631126-3245, Mossvägen 18, 155 30 Nykvarn

MOTPART

Jensen education Aktiebolag, 556532-7201, Box 11124, 100 61 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Sophie Thörne, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

avvisning m.m.; nu fråga om överlämnande till hovrätt

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Stockholms tingsrätts slutliga beslut den 29 maj 2023 i mål nr T 16011-22

Bakgrund

Gabriella Nilsson ansökte vid tingsrätten om stämning mot Jensen education Aktiebolag och yrkade att bolaget skulle betala lön för utfört arbete till henne. Under målets handläggning och innan stämning i målet utfärdats klargjorde Gabriella Nilsson att hon angett fel svarandepart i stämmingsansökan och att hennes arbetsgivare i stället varit Jensen Education School Aktiebolag.

Tingsrätten utfärdade stämning mot Jensen education Aktiebolag som i svaromål invände att bolaget inte varit Gabriella Nilssons arbetsgivare. Gabriella Nilsson kom därefter in med ett nytt yrkande om skadestånd till henne för att Jensen education Aktiebolag offentliggjort hennes lönespecifikation och begärde vidare att vissa handlingar skulle beläggas med sekretess.

Tingsrätten beslutade

- att avslå Gabriella Nilssons begäran om sekretessmarkering,
- att skriva av målet såvitt avsåg hennes ursprungliga yrkande om att Jensen education Aktiebolag skulle betala lön till henne, då hon återkallat sin talan i den delen,
- att avvisa hennes nya yrkande om att Jensen education Aktiebolag skulle betala skadestånd till henne för att bolaget offentliggjort hennes lönespecifikation, eftersom det utgjorde en otillåten taleändring, och
- att förplikta henne att ersätta Jensen education Aktiebolag för rättegångskostnader.

Yrkanden

Gabriella Nilsson har överklagat tingsrättens beslut och yrkat att tingsrättens beslut ska undanröjas och målet återförvisas till tingsrätten för fortsatt handläggning.

Skäl

För att Arbetsdomstolen ska vara behörig att pröva Gabriella Nilssons överklagande krävs att tvisten vid tingsrätten var en arbetstvist. Med arbetstvister avses enligt 1 kap. 1 § första stycket arbetstvistlagen, förutom tvister om kollektivavtal, andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Bedömningen av om ett mål är en arbetstvist baserar sig på kärandens framställning av saken. Frågan om Arbetsdomstolen är behörig att pröva ett överklagande ska domstolen självständigt ta upp till prövning.

Den talan som Gabriella Nilsson väckte mot Jensen education Aktiebolag om utfående av lön grundade sig på att hon varit anställd hos det bolaget och var därför utan tvekan en arbetstvist. Vid tidpunkten för det överklagade beslutet stod det emellertid klart att Gabriella Nilsson inte längre gjorde gällande att Jensen education Aktiebolag varit hennes arbetsgivare. Tvisten om Gabriella Nilssons rätt till lön från Jensen education Aktiebolag var därför inte längre en arbetstvist. Inte heller Gabriella Nilssons nya yrkande om skadestånd för att Jensen education Aktiebolag offentliggjort hennes lönespecifikation (från Jensen Education School Aktiebolag) utgör en arbetstvist, såvitt talan riktas mot Jensen education Aktiebolag. Målet vid tingsrätten avsåg således inte en arbetstvist när tingsrätten avgjorde det. Arbetsdomstolen är följaktligen inte behörig att pröva överklagandet. Målet ska därför, enligt 2 kap. 7 § andra stycket arbetstvistlagen, överlämnas till behörig hovrätt som i detta fall är Svea hovrätt.

Arbetsdomstolens beslut

Arbetsdomstolen överlämnar målet till Svea Hovrätt.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Sören Öman, referent, och Robin Henningson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Robin Henningson

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 2:1

BESLUT
2023-09-20
Stockholm

Beslut nr 51/23
Mål nr B 5/23

KLAGANDE

Andreas Johansson, 19950213-5651, Stortorget 3, 294 31 Sölvesborg
Ombud: förbundsjuristen Madelaine Lindholm, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

MOTPART

Karlskrona Byggnadsställningar AB, 556634-3579, Backabovägen 34 A,
371 46 Karlskrona
Ombud: jur.kand. Ilan Sadé, Nordbro AB, Gibraltargatan 7, 211 18 Malmö

SAKEN

avvisning m.m.

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Blekinge tingsrätts beslut den 15 december 2022 i mål nr T 789-22

Tingsrättens beslut, se bilaga (uteslutes här).

Bakgrund

Mellan Föreningen Byggföretagen i Sverige (Byggföretagen) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, bl.a. Byggravtalet 2020–2023 (byggravtalet) och Utvecklingsavtal i Byggnadsindustrin (utvecklingsavtalet). Karlskrona Byggnadsställningar AB (bolaget) är genom medlemskap i Byggföretagen bundet av dessa kollektivavtal. Andreas Johansson, som tidigare har varit anställd hos bolaget, är medlem i förbundet.

Av byggravtalet framgår bl.a. följande.

§ 10 FÖRHANDLINGSORDNING I RÄTTSTVISTER

1.1 Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal och gällande bilagor eller arbetsrättslig lagstiftning (rättstvist) har part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och i Arbetsdomstolen eller i förekommande fall skiljenämnd under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

Med lag avses sådan författning som anger att tvist ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

Med avtal avses förutom detta avtal även övriga överenskommelser av kollektivavtals natur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning.

[...]

Av utvecklingsavtalet framgår bl.a. följande.

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

[...]

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

§ 4 TEKNISK UTVECKLING

Mom 4 Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidareutveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

§ 16 FÖRHANDLINGSORDNING

Mom 2 Tvister om avtalet

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna om tvisters handläggning för SBAF och SF i gällande kollektivavtal. För SIF, SALF och CF gäller 64 § MBL.

Bolaget väckte, utan att dessförinnan påkalla förhandling med förbundet, talan mot Andreas Johansson vid Blekinge tingsrätt och yrkade att han ska förpliktas att betala en fordran avseende utbildningskostnader för lastbilskörkort med tillhörande kurser som bolaget bekostat för Andreas Johanssons räkning. Talan grundas på ett enskilt avtal, vilket anger att Andreas Johansson skulle bli återbetalningsskyldig för utbildningskostnaderna enligt en avräkningsmodell, om han sade upp sig inom sju år från det att utbildningen avslutats. Andreas Johansson har sagt upp sig inom denna tid.

Andreas Johansson bestred talan och yrkade att bolagets talan i första hand skulle avvisas på grund av rättegångshinder och i andra hand ogillas på

grund av preskription. Bolaget hade, enligt Andreas Johansson, inte iakttagit byggavtalets förhandlingsordning och det förelåg därför hinder mot att ta upp talan i domstol.

Bolaget bestred avvísingsyrkandet och yrkandet om att talan skulle ogillas på grund av preskription.

Tingsrätten avslog yrkandet om avvísning och ogillade yrkandet om preskription.

Yrkanden m.m.

Andreas Johansson har yrkat att Arbetsdomstolen i första hand ska avvisa bolagets talan och i andra hand ogilla bolagets talan på grund av preskription.

Bolaget har bestritt yrkandena.

Andreas Johansson har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

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

Andreas Johansson har tillagt bl.a. följande. Hans invändning om att det enskilda avtalet strider mot utvecklingsavtalet är inte ogrundad och har inte heller framställts i ond tro.

Bolaget har tillagt bl.a. följande. Hänvisningen i § 16 mom 2 utvecklingsavtalet till byggavtalets förhandlingsordning tar enligt ordalydelsen sikte på situationen att förbundet skulle vara part i tvisten. Förbundet är inte part i tvisten och bestämmelsen är därför inte tillämplig.

Utredningen

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Andreas Johansson har åberopat skriftlig bevisning i form av ett yttrande från förbundet avseende tolkningen av byggavtalet och utvecklingsavtalet. Byggföretagen har enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen beretts tillfälle att yttra sig i målet i egenskap av part i byggavtalet och utvecklingsavtalet. Även SEKO – Service och kommunikationsfacket, Sveriges Ingenjörer, Unionen och Ledarna – Sveriges chefsorganisation har enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen beretts tillfälle att yttra sig i egenskap av parter i utvecklingsavtalet. Byggföretagen har yttrat sig.

Skäl

Twisten

Parterna är överens om att tvistefrågan i tingsrätten inte har varit föremål för förhandling mellan parterna. Den huvudsakliga frågan för Arbetsdomstolen att ta ställning till är om bolaget enligt byggavtalets förhandlingsordning varit skyldigt att tvisteförhandla innan talan väcktes.

Förhandlingsordningen i byggavtalet är en avtalad processförutsättning

Bolaget, som inte självt slutit kollektivavtal, har väckt talan vid tingsrätt mot en arbetstagare som är medlem i den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen. I denna situation är inte förhandlingskravet i 4 kap. 7 § och 5 kap. 1 § arbetstvistlagen tillämpligt. Det hänger samman med att arbetstagaren – som är svarande i målet – inte kan uppträda som part i förhandling. Däremot kan arbetsgivaren enligt en tillämplig förhandlingsordning vara skyldig att, innan talan väckts, förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i. Kollektivavtal innehåller regelmässigt förhandlingsordningar vilka bl.a. reglerar i vilka former och inom vilka frister förhandling i rättstvister ska hållas.

Arbetsdomstolen har i flera fall funnit att förhandlingsordningar innebär att, om en arbetsgivare som väckt talan mot en arbetstagare underlåter att förhandla med arbetstagarens organisation innan talan väcks mot arbetstagaren, så ska talan avvisas efter invändning av arbetstagaren. Saken har uttryckts som att förhandlingsordningen i dessa situationer innebär att genomförd tvisteförhandling är en avtalad processförutsättning (se AD 2014 nr 65 med där i gjorda hänvisningar).

Mellan Byggföretagen och förbundet gäller kollektivavtal i form av en förhandlingsordning. Bolaget är som medlem i Byggföretagen bundet av förhandlingsordningen. I enlighet med den praxis som redogjorts för ovan står det enligt Arbetsdomstolens mening klart att genomförd förhandling i enlighet med förhandlingsordningen i detta fall utgör en avtalad processförutsättning om tvistefrågan omfattas av förhandlingsordningen. Något annat har inte heller påståtts i målet.

Bolaget har visserligen anfört att § 16 mom 2 i utvecklingsavtalet inte är tillämplig på tvisten mellan parterna, eftersom bestämmelsen enligt sin ordalydelse enbart avser tvister mellan Byggföretagen och förbundet. Bestämmelsen reglerar hur tvister enligt utvecklingsavtalet ska hanteras och innefattar en hänvisning till byggavtalets förhandlingsordning. Enligt Arbetsdomstolens mening är även denna kollektivavtalade hänvisning till byggavtalets

förhandlingsordning, i enlighet med de skäl som anförts ovan, tillämplig i de fall då en arbetstagare uppträder som svarande i domstol.

Är byggavtalets förhandlingsordning tillämplig på tvistefrågan i tingsrätten?

Parternas ståndpunkter

Andreas Johansson har anfört följande. Det råder tvist om tolkningen och tillämpningen av utvecklingsavtalet. Byggavtalets förhandlingsordning är tillämplig dels eftersom utvecklingsavtalet är ett avtal av "kollektivavtals natur" i byggavtalets mening, dels eftersom § 16 mom 2 utvecklingsavtalet uttryckligen hänvisar till förhandlingsordningen. Det enskilda avtalet mellan honom och bolaget strider mot utvecklingsavtalet och är därför ogiltigt enligt 27 § medbestämmandelagen.

Bolaget har anfört följande. Bolagets talan i tingsrätten rör ett enskilt avtal och aktualiserar inte tolkning eller tillämpning av utvecklingsavtalet. Utvecklingsavtalet är vidare inte ett avtal av "kollektivavtals natur" som berörs i byggavtalet, eftersom det begreppet syftar på avtal mellan å ena sidan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och å andra sidan arbetstagarorganisation, som inte i formell mening utgör ett kollektivavtal i medbestämmandelagens mening. Om tolkning och tillämpning av utvecklingsavtalet trots detta skulle anses omfattat av förhandlingsordningen, ska en jämförelse göras mellan tvistefrågan och utvecklingsavtalets materiella innehåll. Det är då uppenbart att tvisten inte omfattas av utvecklingsavtalets tillämpningsområde, varför inte heller förhandlingsordningen ska tillämpas.

Kollektivavtalsparternas yttranden

Förbundet har sammanfattningsvis anfört följande. Den utbildning som det är fråga om i målet i tingsrätten omfattas av utvecklingsavtalet. Det råder således tvist om tolkningen av en bestämmelse i utvecklingsavtalet. Denna tvist omfattas av byggavtalets förhandlingsordning.

Byggföretagen har sammanfattningsvis anfört följande. Avsikten hos parterna i utvecklingsavtalet har inte varit att låta alla tänkbara utbildningar omfattas av utvecklingsavtalet, utan just sådana utbildningar som motiveras av teknisk utveckling och vilka är erforderliga för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Den i målet aktuella utbildningen är inte av sådant slag och omfattas följaktligen inte av utvecklingsavtalet. Hänvisningen till utvecklingsavtalet har framförts i ond tro, enbart i syfte att få tvisten att omfattas av byggavtalets förhandlingsordning.

Arbetsdomstolens överväganden

Frågan om byggavtalets förhandlingsordning är tillämplig på tvisten mellan parterna ska avgöras utifrån en tolkning av denna förhandlingsordning. Vid

tolkning av kollektivavtal läggs stor vikt vid avtalstexten, och särskilt den omtvistade bestämmelsens ordalydelse. Vid sidan om avtalstexten kan vad som förekommit under avtalsförhandlingarna få betydelse för tolkningen. Även bakgrunden till den omtvistade bestämmelsen kan få betydelse. Därutöver ska beaktas hur de avtalslutande parterna har tillämpat avtalet, t.ex. vid tvisteförhandlingar (partspraxis). I sista hand bestäms avtalsinnehållet med beaktande av utfyllande rätt eller utifrån ett allmänt övervägande av vad som utifrån sett verkar vara den aktuella bestämmelsens ändamål och vilka praktiska följder olika tolkningsalternativ får. (Se Källström m.fl., Den kollektiva arbetsrätten, 2022, version 3, JUNO, s. 92.)

Det kan konstateras att underlaget i detta fall för domstolens tolkning av byggavtalets förhandlingsordning är relativt begränsat. Vid sidan om avtalstexten finns yttranden från förbundet och Byggföretagen. Någon utredning har inte presenterats om vad som förekommit under avtalsförhandlingarna, bakgrunden till den omtvistade bestämmelsen eller hur de avtalslutande parterna har tillämpat förhandlingsordningen (partspraxis).

Enligt ordalydelsen i § 10 punkt 1.1 i byggavtalet ska förhandlingsordningen tillämpas på tvister ”mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal och gällande bilagor eller arbetsrättslig lagstiftning (rättstvist)”. Arbetsrättslig lagstiftning har i bestämmelsens andra stycke definierats som ”sådan författning som anger att tvist ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister”. Med avtal avses enligt tredje stycket förutom byggavtalet ”även övriga överenskommelser av kollektivavtals natur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning”.

Det ligger närmast till hands att tolka begreppet avtal av ”kollektivavtals natur” som att det omfattar just kollektivavtal. Utvecklingsavtalet är ett kollektivavtal. I § 16 mom 2 utvecklingsavtalet hänvisas också till byggavtalets förhandlingsordning för tvister om tolkning och tillämpning av utvecklingsavtalet. En tvist om utvecklingsavtalet omfattas därmed av byggavtalets förhandlingsordning. Enligt Arbetsdomstolens mening får yttrandena från parterna i byggavtalet även förstås som att de i och för sig är överens om detta.

Vidare framgår av 27 § medbestämmandelagen att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte med giltig verkan kan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet. Det står klart att en tvist om denna bestämmelse omfattas av byggavtalets förhandlingsordning eftersom tvister om medbestämmandelagen ska handläggas enligt arbetstvistlagen (63 § medbestämmandelagen).

Bolaget har ett anspråk mot Andreas Johansson som inte grundar sig på vare sig kollektivavtal eller arbetsrättslig lagstiftning utan på ett enskilt avtal och

allmän avtalsrätt. Andreas Johansson har emellertid invänt att frågan om kostnadsansvaret för arbetstagares utbildning regleras i ett kollektivavtal som parterna är bundna av (utvecklingsavtalet) och att det omtvistade avtalet är ogiltigt enligt 27 § medbestämmandelagen.

Om man beaktar båda parternas ståndpunkter i själva saken är det alltså inte endast en tvist om det enskilda avtalet utan även en tvist om tolkningen av utvecklingsavtalet och tillämpningen av 27 § medbestämmandelagen. Viss-erligen är det vanligt att en domstol vid prövningen av om det enligt en lagregel föreligger rättegångshinder endast ser till käromålet och hur käranden valt att rättsligt kvalificera grunden för sin talan (se t.ex. NJA 1973 s. 527, AD 1984 nr 147, AD 1995 nr 120 och NJA 2004 s. 743). Skälet för denna praxis är att domstolen vid prövningen av en fråga om rättegångshinder inte ska behöva ta ställning i tvistefrågor som hör till själva saken. Detta skäl gör sig emellertid inte gällande här. I detta fall är det fråga om en avtalad processförutsättning där kollektivavtalsparterna valt att utforma förhandlingsordningen så att den enligt sin ordalydelse inte knyter an till bara den ena partens anspråk och vad anspråket grundas på utan i stället till vad parterna tvistar om (jfr t.ex. AD 2017 nr 34). Att under sådant förhållande – vid bestämmande av tvisteföremålet – endast beakta vad den ena parten i målet (i detta fall arbetsgivaren) grundar sin talan på får inte stöd av förhandlingsordningens ordalydelse. En sådan tolkning av förhandlingsordningen får heller inget stöd av kollektivavtalsparternas yttranden eller utredningen i övrigt. Med hänsyn till de invändningar som Andreas Johansson framställt omfattas därmed tvisten av byggavtalets förhandlingsordning.

Sammanfattande slutsats

Byggavtalets förhandlingsordning är tillämplig på tvisten mellan parterna i tingsrätten. Eftersom förhandling inte hållits innan talan väcktes ska bolagets talan avvisas.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska bolaget ersätta Andreas Johanssons rättegångskostnader, i den mån kostnaderna varit skäligen påkallade för tillvaratagande av hans rätt.

Andreas Johansson har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 96 525 kr, varav 77 220 kr avser ombudsarvode och 19 305 kr avser mervärdesskatt. Bolaget har inte vitsordat yrkad ersättning.

Med beaktande av målets relativt begränsade omfattning i Arbetsdomstolen anser Arbetsdomstolen att 50 000 kr är skälig ersättning.

Beslut

1. Med ändring av tingsrättens beslut avvisar Arbetsdomstolen Karlskrona Byggställningar AB:s talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Karlskrona Byggställningar AB att ersätta Andreas Johansson för hans rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 50 000 kr, varav 40 000 kr avser ombudsarvode och 10 000 kr mervärdesskatt, jämte ränta på beloppet från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke (skiljaktig), Håkan Lundquist, Kerstin G. Andersson, Åsa Kjellberg Kahn (skiljaktig), David Johnsson (skiljaktig), Madelene Johansson Engman och Peter Winstén.

Rättssekreterare: Eira Arb Zackrisson

Ledamöterna Lars Dirkes, Åsa Kjellberg Kahns och David Johnssons skiljaktiga mening

I frågan om avvisning av bolagets talan är vi av skiljaktig mening och anför följande.

Enligt § 10 punkt 1.1 i byggavtalet ska förhandlingsordningen tillämpas på tvister ”mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal och gällande bilagor eller arbetsrättslig lagstiftning”. Arbetsrättslig lagstiftning har i bestämmelsens andra stycke definierats som ”sådan författning som anger att tvist ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister”. Med avtal avses enligt tredje stycket förutom byggavtalet ”även övriga överenskommelser av kollektivavtals natur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning”.

En kärande som väcker talan i ett tvistemål bestämmer ramen för tvisten i domstolen genom att ange ett bestämt yrkande och en redogörelse för de omständigheter som åberopas till grund för yrkandet (se 42 kap. 2 § första stycket rättegångsbalken). Käranden disponerar på så sätt över föremålet för sin talan.

I detta fall har bolaget grundat sin talan mot Andreas Johansson på innehållet i ett enskilt avtal. Enligt ordalydelsen i byggavtalets förhandlingsordning omfattas en sådan tvist inte av förhandlingsordningen. Ingen av parterna i målet eller kollektivavtalsparterna i byggavtalet har heller gjort gällande att så är fallet.

Även om det i och för sig står klart att det numera, genom Andreas Johanssons invändning om att det enskilda avtalet strider mot utvecklingsavtalet och därför är ogiltigt, råder tvist mellan parterna i frågan om det enskilda avtalet strider mot bestämmelserna i utvecklingsavtalet, så är det inte utvecklingsavtalet, eller något annat kollektivavtal eller arbetsrättslig lagstiftning, som bolaget har grundat sin talan på. Vår slutsats är därför att byggavtalets förhandlingsordning inte är tillämplig på den tvist som bolaget väckt talan om i tingsrätten. Tingsrättens beslut att avslå Andreas Johanssons avvisningsyrkande ska således enligt vår mening fastställas.

Överröstade i denna del är vi i fråga om rättegångskostnaderna ense med majoriteten.

