

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT NOVEMBER 2024

novemberrapporten innehåller följande domar

- AD 2024 nr 85, som handlar om interimistiskt förordnande om otillåten stridsåtgärd enligt EU-rätten, s 1
- AD 2024 nr 92, som handlar om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, s 9
- AD 2024 nr 94, som handlar om tolkning av kollektivavtal – tillämpligt kollektivavtal, s 17
- AD 2024 nr 95, som handlar om uppsägning av arbetstagare som inte längre är godkänd för säkerhetsklassat arbete, s 35
- AD 2024 nr 96, som handlar om tidsbegränsad anställning eller tillsvidareanställning samt brott mot kollektivavtal, s 61

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen november 2024

1. AD 2024 nr 85

Fallet, som handlar om interimistiskt förordnande om otillåten stridsåtgärd enligt EU-rätten, refereras ingående på vita blad

2. AD 2024 nr 86

Tredskodom

3. AD 2024 nr 87

Förlikning

4. AD 2024 nr 88

Förlikning

5. AD 2024 nr 89

Medgiven talan

6. AD 2024 nr 90

Tredskodom

7. AD 2024 nr 91

Förlikning

8. AD 2024 nr 92

Fallet, som handlar om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, refereras ingående på vita blad

9. AD 2024 nr 93

Tredskodom

10. AD 2024 nr 94

Fallet, som handlar om tolkning av kollektivavtal – tillämpligt kollektivavtal, refereras ingående på vita blad

11. AD 2024 nr 95

Fallet, som handlar om uppsägning av arbetstagare som inte längre är godkänd för säkerhetsklassat arbete, refereras ingående på vita blad

12. AD 2024 nr 96

Fallet, som handlar om tidsbegränsad anställning eller tillsvidareanställning samt brott mot kollektivavtal, refereras ingående på vita blad

13. AD 2024 nr 97

Tredskodom

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2024-10-31
Stockholm

Beslut nr 85/24
Mål nr A 215/24

KÄRANDE

Oberon Shipping Inc., c/o Newport S.A., c/o WERKS Advokater, Östra Hamngatan 41–43, 411 10 Göteborg
Ombud: advokaten Vendela Lindström och juristen Malin Högberg, WERKS Advokater AB, adress som ovan

SVARANDE

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 5152, 121 18 Johanneshov

SAKEN

stridsåtgärder; nu fråga om interimistiskt beslut

Bakgrund, yrkande och inställning

Oberon Shipping Inc. (bolaget) är registrerat i Republiken Marshallöarna. Bolaget ingick den 1 oktober 2024 kollektivavtal (ISU-avtalet) med International Seafarers' Union (ISU). ISU är registrerat i Slovenien, dvs. inom EU.

Bolaget äger fartyget MV HAATO (fartyget), som är registrerat i Republiken Marshallöarnas skeppsregister och för republikens flagg. Fartyget omfattas av ISU-avtalet.

Ingen av de 22 arbetstagarna på fartyget är enligt bolaget medlem i någon svensk arbetstagarorganisation eller i det internationella förbundet International Transport Workers' Federation (ITF). De är däremot alla enligt bolaget medlemmar i ISU.

Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) är medlem i ITF.

Mellan parterna gäller inte kollektivavtal.

Bolaget planerade att fartyget den 23 oktober 2024 skulle anlöpa Halmstad hamn med gods från Asien. Den 18 oktober 2024 lämnade fartyget Liverpool, Förenade kungariket, för färden mot Halmstad. Samma dag tog förbundet kontakt med Halmstad hamn och informerade om att fartyget inte hade ett ITF-avtal. Halmstad hamn meddelade därefter bolaget att fartyget inte tilläts anlöpa hamnen. Fartyget ligger därför i dagsläget ankrat i Kattegatt, strax utanför Halmstad.

Bolaget har den 28 oktober 2024 väckt talan mot förbundet och har så som det slutligen bestämt sin talan yrkat, även interimistiskt för tiden till dess tvisten slutligen avgjorts, att Arbetsdomstolen ska förklara att den av förbundet vidtagna stridsåtgärden (förbundets meddelande till Halmstad hamn) är olovlig. Bolaget har även yrkat att förbundet ska betala skadestånd till bolaget.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att domstolen inte är behörig att ta upp målet, har bolaget begärt att målet hänvisas till Stockholms tingsrätt som är behörig tingsrätt.

Förbundet har bestritt yrkandet om interimistiskt förordnande. Förbundet har även yrkat att det pressmeddelande som bolaget har åberopat som bevisning ska avvisas.

Arbetsdomstolen har den 30 oktober 2024 hållit ett särskilt sammanträde med parterna i frågan om interimistiskt beslut.

Till utveckling av sin talan i frågan om interimistiskt beslut har parterna anfört i huvudsak följande.

Bolaget

Sammanfattning av grunderna för yrkandet

Förbundet meddelade Halmstad hamn att fartyget inte hade ITF-avtal och att förbundet och ITF avsåg att sätta fartyget i blockad om det tilläts lägga till vid hamnen. Förbundets meddelande till hamnen var en stridsåtgärd, som syftade till att förmå bolaget att teckna ett ITF-avtal. Den tvingade fartyget till stillestånd, eftersom förbundets meddelande ledde till att Halmstad hamn inte tillät fartyget att anlöpa hamnen.

Förbundet har ingen medlem ombord på fartyget och det finns inget intresse av att upprätthålla minimilönenivåer eller liknande som legitimerar stridsåtgärden. Förbundets krav på ITF-avtal går utöver vad som är nödvändigt, eftersom det redan finns kollektivavtal för fartyget som garanterar att en internationell miniminivå för arbetsvillkoren uppfylls. Stridsåtgärden står, då bolaget är etablerat i Grekland och då fartyget är engagerat i handel inom EU och med tredjeland, i strid med den fria rörligheten inom EU, dvs. EU-rätten. Stridsåtgärden – förbundets meddelande till Halmstad hamn – är därmed otillåten.

Ett interimistiskt beslut är nödvändigt, eftersom bolaget har ett anspråk på att inte utsättas för olovliga stridsåtgärder och då ett bifallande beslut förhoppningsvis skulle medföra att Halmstad hamn tillåter fartyget att lägga till vid kaj.

Närmare om stridsåtgärden

Förbundets agerande utgör en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening.

Att ett fartyg sätts i blockad innebär vanligtvis att samtliga arbetare som är anställda för att hantera fartyget stängs av. Stuveriarbetare, besättningen på den

båt som kör ut lotsen till fartyget, hamnarbetare m.fl. omfattas därmed av blockaden.

Att arbetarna i hamnen stängs av innebär att fartyget riskerar att bli kvarliggande vid kaj, utan möjlighet till lossning eller lastning och inte heller till vidare färd, eftersom fartyget är beroende av lots ut ur hamnen. Att ett fartyg blir fast vid kajen medför stora kostnader såväl för intressenter kopplade till fartyget, exempelvis rederi, befraktare och godsägare, som för hamnen. Det innebär också en risk för att hamnen tvingas neka andra inkommande fartyg på grund av platsbrist.

Förbundets goda kännedom om transport- och sjöfartsnäringen innebär att det kände till att meddelandet till Halmstad hamn skulle föranleda hamnen att neka fartyget att lägga till vid kaj. Förbundets avsikt med meddelandet var att skapa en blockad av fartyget redan innan det kom in till kajen i Halmstad hamn för att förmå bolaget att teckna ITF-avtal.

Förbundet meddelade bolaget den 24 oktober 2024 att det inte skulle acceptera något annat kollektivavtal än ITF:s kollektivavtal och att förbundet vidhåller att det avser att sätta fartyget i blockad för det fall det lägger till vid kaj i Halmstad hamn.

Stridsåtgärden är otillåten

Bolaget är helägt av en cypriotisk medborgare som har hemvist inom EU. All administration kring bolaget sker i Aten, Grekland, och det är även där alla styrelsemöten hålls. Bolaget har vidare en c/o-adress till ett bolag i Grekland som är angivet i ISU-avtalet. Bolaget betalar dessutom skatt i Grekland. Bolaget är därför etablerat i Grekland, dvs. inom EU. Eftersom fartygets gods lastats utanför EU och är avsedd att lastas av inom EU, omfattas därmed bolaget och fartyget av den rätt till fri rörlighet som följer av artikel 1.1 i Rådets förordning (EEG) nr 4055/86 av den 22 december 1986 om tillämpning av principen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet mellan medlemsstater samt mellan medlemsstater och tredje land. I sammanhanget har det även viss betydelse att den arbetstagarorganisation som bolaget har tecknat kollektivavtal med är registrerad inom EU.

ISU-avtalet reglerar sedvanliga kollektivavtalsfrågor, såsom löner och arbetstider. Villkoren i ISU-avtalet motsvarar villkoren i FN:s fackorgan International Labour Organisation (ILO):s resolution Joint Maritime Commission (JMC) och konventionen Maritime Labour Convention (konventionen). Både Republiken Marshallöarna och Slovenien har, liksom Sverige, tillträtt konventionen. Fartyget är därmed underställt konventionen. Vidare var förbundet, genom ITF, delaktigt i förhandlingarna för och i konventionen och JMC samt, beträffande JMC, fastställandet av 2022 års ersättningsnivåer (som inkluderar även kommande år).

Arbetstagarna på fartyget har villkor, t.ex. om lön och arbetstider, som motsvarar eller överstiger minimivillkoren i ISU-avtalet och konventionen. Fartyget genomgick så sent som den 22 april 2024 en MLC-inspektion som utmynnade i att fartyget ansågs uppfylla konventionens krav i alla delar.

Eftersom ISU-avtalet inte understiger de internationella miniminivåerna för sjömän och annan fartygsbesättning enligt konventionen, är förbundets agerande i syfte att förmå bolaget att teckna kollektivavtal med ITF inte legitimt. Det är dock riktigt att det ITF-avtal som förbundet vill att bolaget ska teckna innehåller förmånligare villkor för arbetstagarna än ISU-avtalet, men ITF-avtalet ger inte uttryck för internationellt godtagna miniminivåer för sjöfolk utan det gör konventionen.

Stridsåtgärden påverkar även ett bolag med filial i Aten som utför vissa tjänster ombord på fartyget.

Stridsåtgärden strider mot denna bakgrund mot bolagets rätt till fri rörlighet inom EU. Eftersom bolaget ägs av en fysisk person som är EU-medborgare och stadigvarande bosatt inom EU, strider även stridsåtgärden mot hans rätt att bedriva näringsverksamhet inom EU.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte visat sannolika skäl för att det har ett anspråk mot förbundet. Ett bifall till det interimistiska yrkandet skulle inte heller fylla någon funktion som en säkerhetsåtgärd.

Förbundet meddelade inte Halmstad hamn att det avser att sätta fartyget i blockad. Det upplyste bara hamnen om att ett fartyg utan ITF-avtal var på väg till hamnen. Meddelandet är inte en stridsåtgärd och det har inte lämnats i syfte att sätta press på bolaget.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att förbundet har vidtagit en stridsåtgärd, är den tillåten.

Bolaget är inte etablerat inom EU.

Närmare om den påstådda stridsåtgärden

ITF:s arbete för att teckna av ITF godkända kollektivavtal med rederierna sker genom ITF-inspektörer i varje land. I Sverige finns tre ITF-inspektörer och en ITF-koordinator. F.B. är anställd hos förbundet som ITF-koordinator.

När ett fartyg utan ITF-avtal har lagt till i en svensk hamn uppsöker någon av ITF-inspektörerna fartyget och klagar att den svenska avtalstecknande arbetstagarorganisationen vill teckna ett ITF-avtal med rederiet.

Den svenska avtalstecknande organisationen för arbete ombord på fartyget är Seko. Det är alltså Seko som skulle vara part på arbetstagersidan i ett kollektivavtal för fartyget. I många fall tecknar rederierna ITF-avtal. Om ett rederi klagar att rederiet inte vill teckna ITF-avtal, har Seko möjlighet att vidta stridsåtgärder (primäråtgärd) samt hemställa om sympatiåtgärder från andra arbetstagarorganisationer. Den vanliga sympatiåtgärden är att arbete med bl.a. lossning och lastning av fartyget sätts i blockad av förbundet.

Inom ramen för den s.k. FOC-kampanjen, som syftar till att alla fartyg ska täckas av kollektivavtal med av ITF accepterade villkor, infördes för ett par år sedan rutinen att informera respektive hamn när ett fartyg utan ITF-avtal är på väg att anlöpa hamnen. Det står hamnarna fritt att välja hur de ska göra utifrån den informationen. En hamn som får sådan information kan antingen låta fartyget anlöpa hamnen eller neka fartyget att göra detta. Bland hamnar som mottagit sådan information förekommer båda varianterna.

Den 18 oktober 2024 fick F.B. kännedom om att fartyget, som saknar ITF-avtal, inom kort skulle anlöpa Halmstad hamn. I enlighet med gällande rutiner kontaktade F.B. hamnen via telefon. Han talade med arbetschefen vid hamnen och informerade om att ett fartyg utan ITF-avtal var på väg till hamnen. F.B. sa inte att förbundet skulle sätta fartyget i blockad om det tilläts anlöpa hamnen. Efter samtalet med arbetschefen skickade F.B. ett mejl till honom med besked om fartygets namn.

Det stod hamnen fritt att välja att låta fartyget anlöpa hamnen eller inte. Förbundet har alltså inte haft kännedom om att F.B:s information skulle föranleda att hamnen skulle neka fartyget att anlöpa hamn.

F.B. har inte sagt till bolagets ombud att förbundet avser att sätta fartyget i blockad. Även till ombuden lämnade F.B. bara information om att fartyget inte har ITF-avtal.

För att ett handlande ska anses vara en stridsåtgärd ska det vara fråga om en åtgärd av kollektiv natur i ett visst syfte.

Det finns inte någon intressetvist i botten. Förbundet är inte den arbetstagarorganisation som tecknar kollektivavtal för besättningen på fartyget. Något krav på ITF-avtal har inte framställts och några förhandlingar om ITF-avtal har inte ägt rum. Det är vidare oklart hur bolaget skulle ha ställt sig till ett krav på kollektivavtal, om fartyget hade anlöpt Halmstad hamn.

F.B. har endast lämnat information till hamnen. Han har inte talat med bolaget. Informationen till hamnen är inte en åtgärd som kan sägas utgöra en påtryckning på bolaget. Att det inte finns någon intressetvist i botten talar dessutom för att handlandet inte haft till syfte att sätta press på bolaget.

Stridsåtgärden är tillåten

EU-rätten är inte tillämplig, eftersom såväl lastnings- som lossningshamn ska ligga inom EES-området för att EU-rätten ska vara tillämplig. Fartyget lastades i Liverpool, dvs. utanför EES-området. Bolaget är inte etablerat inom EU.

Under alla omständigheter strider det inte mot EU-rätten (den fria rörligheten för tjänster) att vidta stridsåtgärder för att träffa ett ITF-avtal. Anställningsvillkoren i ISU-avtalet är sämre än i det avtal som skulle ha krävts om fartyget hade anlöpt hamn. ITF-avtalet innehåller sådana minimivillkor som tillämpas allmänt inom internationell sjöfart. Det strider inte mot EU-rätten att vidta stridsåtgärder för att träffa sådana kollektivavtal.

Förbundets handlande har inte syftat till att tränga undan ISU-avtalet, utan endast till att ta tillvara medlemmarnas intresse att säkerställa att skäliga lönevillkor tillämpas för besättningsmän i internationell sjöfart. Syftet har varit att tillvarata medlemmarnas intressen och bli erkända som kollektivavtalspart.

Skäl för beslutet

Först vid sammanträdet har det klarlagts att bolagets talan inte till någon del grundas på medbestämmandelagen, utan enbart på EU-rätten, men att bolaget i och för sig anser att förbundet genom meddelandet till Halmstad hamn vidtagit en sådan stridsåtgärd som avses i medbestämmandelagen. Enligt 2 kap. 1 § fjärde stycket arbetsvistlagen är Arbetsdomstolen alltid behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i 41, 41 b och 41 c §§ medbestämmandelagen. Av förarbetena framgår att det uttryckligen angetts i stycket att begreppet stridsåtgärd har samma betydelse som i 41 § medbestämmandelagen, dvs. avser lockout, strejk, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd (prop. 1991/92:84 s. 25). Arbetsdomstolen, som anser att bedömningen av om behörighet finns enligt bestämmelsen bör utgå från kärandens framställning av saken, finner sig vara behörig att ta upp arbetstvisten (jfr NJA 2015 s. 899, bl.a. punkt 5).

Förbundet har yrkat att viss skriftlig bevisning som bolaget åberopat vid sammanträdet ska avvisas. Arbetsdomstolen finner inte anledning att före beslut i frågan om interimistiskt förordnande ta ställning till avvisningsyrkandet.

Det är tvistigt mellan parterna om förbundet har vidtagit en stridsåtgärd. Såsom bolaget lagt upp sin talan är det emellertid ovidkommande om förbundet faktiskt vidtagit en sådan stridsåtgärd som avses i medbestämmandelagen. Det som i stället har betydelse är snarast om den åtgärd som vidtagits – meddelandet till Halmstad hamn – lett till att bolagets möjlighet att bedriva sjötransporter inom EU försvårats eller blivit mindre attraktiv. Arbetsdomstolen anser alltså att det för att ta ställning till frågan om interimistiskt förordnande inte är nödvändigt att ta ställning till om förbundet faktiskt vidtagit en sådan stridsåtgärd som avses i medbestämmandelagen.

En förutsättning för att bolaget, som är registrerat i Republiken Marshallöarna, dvs. utanför EU, enligt EU-rätten ska ha ett anspråk på att vara förskonat från åtgärder som gör att dess möjlighet att bedriva sjötransporter bl.a. till och från Sverige försvåras eller blir mindre attraktiv är att bolagets sjötransport omfattas av Rådets förordning (EEG) nr 4055/86 av den 22 december 1986 om tillämpning av principen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet mellan medlemsstater samt mellan medlemsstater och tredje land (se närmare AD 2015 nr 70). Enligt artikel 1.1 i den förordningen, som bolaget åberopat, ska frihet att utföra sjötransporter mellan medlemsstater och mellan medlemsstater och tredje land gälla för medborgare i medlemsstater med hemvist i en annan medlemsstat än den person för vilken sjötransporten utförs. EU-domstolen har slagit fast att artikel 1 i förordningen ska tolkas så, att ett bolag som är etablerat i en stat som är part i EES-avtalet och äger ett fartyg som är flaggat i ett tredje land, med hjälp av vilket sjötransporttjänster tillhandahålls från eller till en EES-stat, kan åberopa friheten att tillhandahålla tjänster under förutsättning att

bolaget kan kvalificeras som tillhandahållare av dessa tjänster på grund av dess användning av fartyget och att mottagarna av tjänsterna är etablerade i andra EES-stater än den där bolaget är etablerat (dom av den 8 juli 2014, Fonnship och Svenska Transportarbetareförbundet, C-83/13, EU:C:2014:2053).

För att den sjötransport som bolaget utför med sitt fartyg, som är flaggat i Republiken Marshallöarna, ska omfattas av förordningen krävs alltså bl.a. att bolaget är etablerat i en medlemsstat. Bolaget har först vid sammanträdet gjort gällande att bolaget är etablerat i Aten, Grekland, vilket förbundet förnekat. Bolaget har, förutom ombudens muntliga uppgifter vid sammanträdet, inte lagt fram någon utredning om etableringen.

Arbetsdomstolen anser att det för att ett interimistiskt förordnande ska meddelas bör ankomma på bolaget att bl.a. lägga fram sådan utredning att det finns tillräckliga skäl för att anta att bolagets sjötransport omfattas av förordningen (jfr AD 2016 nr 70).

Arbetsdomstolens bedömning är att vad som hittills kommit fram i målet inte utgör tillräckliga skäl för att anta att bolagets sjötransport omfattas av förordningen. Redan därför kan bolagets yrkande om interimistiskt förordnande inte bifallas.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen lämnar bolagets yrkande om interimistiskt förordnande utan bifall.

Ledamöter: Sören Öman, Carina Gunnarsson, Folke K Stenring, Gunnar Ekbrant, Göran Söderlöf, Malin Sjunnebo och Martina Perzanowska.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Diab

November 2024 s. 8

AD 2024 nr 85

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-11-20

Dom nr 92/24
Mål nr A 139/23

KÄRANDE

Svensk Pilotförening, Stationsgatan 3 B, 195 47 Märsta
Ombud: förbundsjuristen Maria Fridolin, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Svenska Flygbranschen, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Scandinavian Airlines System Denmark - Norway - Sweden, 902001-7720,
195 87 Stockholm
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Hanna Björklund, Transportföretagen TF
AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva
näringsverksamhet

Bakgrund

Mellan Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (SAS)
och Svensk Pilotförening (föreningen) gäller kollektivavtal (pilotavtalet). J.N.
är medlem i föreningen och anställd hos SAS, som är medlem i Svenska
Flygbranschen.

J.N. ansökte om hel ledighet från sin anställning hos SAS enligt lagen
(1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
(ledighetslagen). Han uppfyllde ledighetslagens kvalifikationskrav för att
beviljas ledighet för hela den sökta ledighetsperioden och den tilltänkta
näringsverksamheten skulle inte konkurrera med SAS verksamhet. Den sökta
ledigheten skulle inte heller innebära väsentlig olägenhet för SAS verksamhet.

J.N. hade, före den ursprungliga ledighetsansökan, genom ett
kollektivavtalsreglerat s.k. biddingförfarande bl.a. ansökt om en kaptensbefatt-
ning på heltid hos ett annat bolag i SAS-koncernen, SAS Connect Crew
Services Sverige Filial (SAS Connect). Den 17 november 2022 tilldelades han
den sökta befattningen hos SAS Connect, men det var då osäkert när den
befattningen skulle tillträdas och någon uppgift om tjänstgöringsgrad fanns
inte. Därefter justerade han sin ledighetsansökan så att ledigheten skulle
omfatta perioden 16 april–15 oktober 2023. Han kände till att SAS ansåg att en
ansökan enligt biddingförfarandet är bindande, att han var skyldig att tillträda
anställning hos SAS Connect och att han under anställningen hos SAS Connect

skulle kvarstå i anställningen hos SAS men vara helt ledig från den anställningen. SAS kände till att föreningen och J.N. hade en annan åsikt om bundenheten vid en ansökan enligt biddingsförfarandet.

SAS meddelade J.N. den 14 april 2023 att anställningen hos SAS Connect skulle tillträdas den 15 maj 2023 och att han därför beviljades hel ledighet för att bedriva näringsverksamhet under perioden 16 april–14 maj 2023. SAS kände då till att J.N. inte önskade tillträda en anställning hos SAS Connect den 15 maj 2023.

Under perioden 16 april–14 maj 2023 var J.N. ledig för att bedriva näringsverksamhet. Den 15 maj 2023 tillträdde J.N. anställningen hos SAS Connect genom att börja tjänstgöra för det bolaget, något som han fortfarande gör. J.N. utförde under hela den sökta ledighetsperioden inte något arbete för SAS och SAS fordrade inte heller att han skulle utföra något arbete under den perioden.

Parterna tvistar om SAS, genom att meddela J.N. att han beviljades ledighet till bara den 15 maj 2023, bröt mot ledighetslagen och därför ska betala honom allmänt skadestånd. Föreningen grundar inte sin talan på att SAS meddelade sitt beslut om ledighet senare än en månad efter det att ledigheten anmäldes, eftersom parterna vid tvisteförhandling kommit överens vad gäller den omständigheten att beslutet om ledighet meddelades för sent.

Yrkanden och inställning

Föreningen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SAS att till J.N. betala allmänt skadestånd för brott mot ledighetslagen med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 oktober 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet, men vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. Arbetsgivarparterna har yrkat att ett allmänt skadestånd i vart fall ska jämkas, i första hand till noll.

Föreningen har bestritt jämkning.

Föreningen och SAS har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Föreningen

Sammanfattning av grunderna för talan

J.N. hade enligt ledighetslagen rätt att få hel ledighet från anställningen hos SAS under hela den sökta ledighetsperioden, men SAS beviljade den 14 april 2023 honom inte ledighet enligt ledighetslagen för hela perioden utan bara till

och med den 14 maj 2023. Därigenom bröt SAS mot ledighetslagen. SAS ska därför betala J.N. allmänt skadestånd. Talan grundas inte på att SAS meddelade sitt beslut om ledighet senare än en månad efter det att ledigheten anmäldes.

J.N. uppfattade inte biddingsförfarandet som att han, mot sin vilja, skulle tvingas ingå en anställning hos en annan arbetsgivare. Den 14 april 2023 kände SAS till att J.N. inte ville vara anställd hos SAS Connect och att han i vart fall inte önskade tillträda en anställning där den 15 maj 2023. Den 14 april 2023 kände inte J.N. till att han skulle kunna få ledighet beviljad om han ansökte om det hos SAS Connect.

Utveckling av talan

J.N:s ursprungliga ansökan om ledighet gjordes den 27 augusti 2022. Ansökan omfattade perioderna 1 maj–18 juni 2023 och 14 augusti–30 september 2023. Efter att J.N. insett att en arbetstagare bara har rätt till ledighet under en enda period om högst sex månader hos en och samma arbetsgivare kompletterade han sin ansökan den 24 november 2022 så att ansökan omfattande ledighet under perioden 16 april–15 oktober 2023.

J.N. deltog den 8 september 2022 i biddingsförfarandet och sökte då kaptensbefattningar hos både SAS och SAS Connect. I den information som fanns tillgänglig förekom ordet bindande. Av samma information framgick även att det var osäkert vilka befattningar som skulle komma att erbjudas i slutändan. Den 17 november 2022 meddelade SAS utfallet av biddingsförfarandet. J.N. tilldelades en kaptensbefattning hos SAS Connect. Det var dock då osäkert när befattningen skulle tillträdas och det saknades uppgift om bl.a. tjänstgöringsgrad.

När SAS den 14 april 2023 meddelade J.N. att han fick ledigt till och med den 14 maj 2023 hade han bara sin anställning hos SAS. SAS hade inte någon laglig grund för att neka J.N. ledighet för hela den sökta ledighetsperioden. SAS var därför enligt ledighetslagen skyldig att meddela honom att han fick hel ledighet för hela den sökta ledighetsperioden och inte bara till och med den 14 maj 2023.

J.N. kände i och för sig till att SAS ansåg att han var skyldig att tillträda en anställning hos SAS Connect den 15 maj 2023, som skulle innebära att det bolaget övertog arbetsgivaransvaret, och att det var anledningen till att SAS meddelade honom att han fick ledigt bara till den dagen. SAS uppfattning i frågan saknar dock betydelse, eftersom SAS kände till att J.N. motsatte sig anställning hos SAS Connect och i vart fall inte önskade tillträda en anställning där den 15 maj 2023. SAS hade inte rätt att kräva att han skulle göra det och därmed sätta SAS Connect i sitt ställe.

J.N. tillträdde anställningen hos SAS Connect den 15 maj 2023 först efter hot om arbetsrättsliga åtgärder. Den 9 maj 2023 uppgav SAS nämligen för J.N. att det skulle betraktas som arbetsvägran om han inte tillträdde anställningen hos SAS Connect den 15 maj 2023, vilket skulle få konsekvenser för hans anställning hos SAS. Det är i och för sig riktigt att J.N., efter den 14 april 2023,

fick besked om att han skulle få ledighet om han ansökte om det hos SAS Connect.

Den 4 maj 2023 erbjöd J.N. SAS att förkorta den begärda ledigheten för att bedriva näringsverksamhet, så att ledigheten skulle sluta den 30 september 2023 i stället för den 15 oktober 2023, varefter han skulle ställa sig till förfogande för anställning och inskolning hos SAS Connect. För att få ledigheten beviljad krävde emellertid SAS att han skulle börja hos SAS Connect den 15 maj 2023 och inkomma till SAS Connect med en ansökan om ledighet till den 1 oktober 2023. Ledigheten som han erbjöds, visade sig senare vara i form av studieledighet. Som en förutsättning för att få ledighet, om än något förkortad, uppställde SAS alltså kravet att J.N. skulle börja en anställning hos SAS Connect den 15 maj 2023. J.N. hade inget önskemål om att vara studieledig, men han gjorde ändå den 15 maj 2023 hos SAS Connect en ansökan om studieledighet på deltid som efter viss oenighet slutligen beviljades.

Det var samma avdelning i SAS-koncernen som hanterade tjänstledighetsansökningar för både SAS och SAS Connect, och samma datasystem, SAS Time, användes för hanteringen av ansökningarna.

Anledningen till att J.N. var ledig från sin anställning hos SAS och att SAS inte påfordrade något arbete av honom under den sökta ledighetsperioden var att han tvingades in i ett anställningsförhållande med SAS Connect, som därefter övertog arbetsgivaransvaret, och inte att han beviljades ledighet av SAS för den sökta perioden.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

SAS beviljade J.N. den sökta ledigheten. Att SAS i meddelandet till J.N. den 14 april 2023 angav den 14 maj 2023 som slutdatum för ledigheten berodde på att SAS ansåg att han ändå skulle vara ledig från anställningen hos SAS på grund av att han den 15 maj 2023 skulle börja en anställning hos SAS Connect, dvs. att hans tjänstgöring hos SAS skulle upphöra. J.N. kände till SAS uppfattning och har inte lidit någon skada till följd av SAS meddelande. Andra anledningar var administrativa och datortekniska skäl och att det inte är tillåtet att samtidigt vara registrerad som pilot hos två olika bolag med flygtillstånd.

J.N. var helt ledig från sin anställning hos SAS under hela den sökta ledighetsperioden. SAS har inte nekat honom någon ledighet för den perioden och inte heller fordrat att han skulle utföra något arbete under den perioden.

SAS har därför inte brutit mot ledighetslagen.

Ett eventuellt allmänt skadestånd ska i vart fall jämkas, i första hand till noll, på grund av att J.N. ansökt om en kaptensanställning hos SAS Connect, att han kände till anledningen till utformningen av meddelandet den 14 april 2023, att han kunde ansöka om ledighet från anställningen hos SAS Connect och då

skulle få ledighet från den anställningen under den önskade perioden och att han underlät att ansöka om tjänstledighet från SAS Connect.

Att J.N. fick besked om beviljad ledighet sent ska inte påverka skadeståndets storlek, eftersom parterna i förhandling redan löst frågan genom att J.N. kompenenserats för det.

Utveckling av talan

J.N:s ansökan den 24 november 2022, efter att han deltagit i biddingsförfarandet, om ledighet för perioden 16 april–15 oktober 2023 var en ny ansökan och inte en komplettering till den tidigare inlämnade ansökan.

SAS ansåg att J.N. var skyldig att den 15 maj 2023 tillträda en anställning på heltid hos SAS Connect som då skulle överta arbetsgivaransvaret. Meddelandet den 14 april 2023 om att J.N. fick ledigt från anställningen hos SAS för att bedriva näringsverksamhet till den 15 maj 2023 berodde på att SAS således ansåg att från och med det datumet skulle han ändå vara ledig från den anställningen och SAS inte längre ha arbetsgivaransvaret. Det kände J.N. till.

Den 17 november 2022 tilldelades J.N. en kaptensbefattning hos SAS Connect. Under våren 2023 bestämdes det att han skulle tillträda sin kaptensbefattning hos SAS Connect den 15 maj 2023. När detta blev känt för SAS beviljade SAS J.N. den sökta ledigheten. Före beviljandet hade en omfattande skriftväxling ägt rum mellan J.N. och SAS i frågan om J.N. var skyldig att börja tjänstgöra hos SAS Connect.

SAS kände således den 14 april 2023 i och för sig till att J.N. inte ansåg sig skyldig att tillträda en anställning hos SAS Connect och att han i vart fall inte önskade tillträda en sådan anställning den 15 maj 2023, men det gjorde han ändå och var därför från och med det datumet fortsatt ledig från anställningen hos SAS.

Enligt pilotavtalet gäller för piloter som är anställda hos SAS Connect att de formellt också har en anställning hos SAS. Det är dock SAS Connect som har arbetsgivaransvaret för dem. Sedan den 15 maj 2023 har J.N. en anställning hos SAS Connect och tjänstgör där. Det är inte tillåtet för en pilot att flyga för två flygbolag med varsitt flygtillstånd. J.N. kunde därför inte vara registrerad som pilot hos både SAS och SAS Connect, utan han behövde administrativt överföras från SAS datasystem till SAS Connects datasystem. Det är inte heller möjligt att ha en arbetstagare öppen som användare i båda datasystemen samtidigt. Därför registrerades den 14 maj 2023 som slutdatum för ledigheten i SAS datasystem. Det var alltså administrativa anledningar och flygreglementen som låg bakom utformningen av meddelandet, förutom att SAS ansåg att J.N. från och med den 15 maj 2023 ändå skulle vara ledig och SAS inte längre ha arbetsgivaransvaret.

SAS krävde inte att J.N. skulle ansöka om ledighet hos SAS Connect, men hänvisade honom till SAS Connect om han önskade ledighet från tjänstgöring hos det bolaget efter den 14 maj 2023.

Den 4 maj 2023 meddelade SAS Connect J.N. att han behövde inkomma med en ansökan till SAS Connect för att få sin ledighet för att bedriva näringsverksamhet från och med den 15 maj 2023 beviljad av det bolaget. Den 12 maj 2023 erbjöd SAS Connect J.N. ledighet för studier från och med den 15 maj 2023, om han ansökte om det. Den 15 maj 2023 ansökte J.N. hos SAS Connect om ledighet på deltid för studier. Han har inte hos SAS Connect ansökt om ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

J.N. ansökte om ledighet för att bedriva näringsverksamhet under sex månader, men SAS meddelade honom att han fick ledighet för ungefär den första månaden av den sökta ledighetsperioden, till dess J.N. enligt SAS skulle tillträda en annan anställning och därför ändå skulle vara ledig från anställningen hos SAS. J.N. tillträdde sedan den andra anställningen vid den tidpunkt SAS hade förutsatt och var ledig från anställningen hos SAS under hela den sökta ledighetsperioden om sex månader. Parterna tvistar om SAS, genom att meddela J.N. att han beviljades ledighet till bara den 15 maj 2023, bröt mot lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet (ledighetslagen) och därför ska betala allmänt skadestånd till honom.

Rättsliga utgångspunkter

Ledighetslagen ger en arbetstagare, som kvalificerat sig för det enligt 4 §, rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet (3 §). Senast en månad efter att en arbetstagare anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten (6 §). Skyldigheten för arbetsgivaren att meddela arbetstagaren om denne kommer att få ledigt har införts för att arbetstagaren ska kunna planera sin verksamhet (prop. 1997/98:27 s. 16). En arbetsgivare som bryter mot ledighetslagen ska betala ersättning för den skada som uppkommer, inklusive ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär (10 §).

Har en arbetstagare faktiskt varit ledig från sin anställning under hela den period som anmälan om ledighet avser, kan arbetsgivaren inte anses ha brutit mot arbetstagarens rätt till ledighet enligt ledighetslagen.

Arbetsdomstolens bedömning i detta fall

Det är ostridigt att J.N. faktiskt fått vara helt ledig från anställningen hos SAS under hela den sökta ledighetsperioden. SAS har därför inte brutit mot hans rätt till ledighet enligt ledighetslagen. Föreningen har inte heller gjort gällande det. Föreningen har gjort gällande att bolaget bröt mot ledighetslagen, och därför ska betala J.N. skadestånd, genom att före ledigheten meddela J.N. sitt beslut om ledigheten, som avsåg ledighet enligt ledighetslagen under bara ungefär en månad.

Det står klart att en arbetsgivare som inte alls meddelar arbetstagaren ett beslut om ledigheten eller som meddelar arbetstagaren beslutet senare än en månad efter det att ledigheten anmäldes blir skadeståndsskyldig enligt ledighetslagen, även om arbetsgivaren inte brutit mot arbetstagarens rätt till ledighet. Det kan inte helt uteslutas att utformningen av ett rättidigt meddelande till arbetstagaren om arbetsgivarens beslut om ledigheten någon gång i sig kan vara skadeståndsgrundande enligt ledighetslagen. Frågan är om utformningen av SAS meddelande till J.N. kan anses skadeståndsgrundande.

Det är ostridigt att J.N. kände till att SAS utformning av meddelandet om beslutet om beviljande av ledigheten berodde på att han enligt SAS skulle tillträda en annan anställning och därför vara ledig från anställningen hos SAS resterande del av den sökta ledighetsperioden. Detta framgick redan av SAS meddelande till J.N. om beslutet. Av meddelandet framgick således inte att SAS beslutat att neka honom någon ledighet, vilket J.N. förstod, även om han inte ville tillträda en annan anställning vid den tidpunkt SAS förutsatte. Att det kunde ha varit svårt för J.N. att planera näringsverksamheten berodde inte på utformningen av SAS meddelande i sig, utan på att han sökt och tilldelats den andra anställningen. Mot den bakgrunden anser Arbetsdomstolen att utformningen av meddelandet, med besked om slutdatum för ledigheten enligt ledighetslagen, inte är skadeståndsgrundande enligt ledighetslagen. Föreningens talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Föreningen har förlorat och ska därför ersätta SAS för rättegångskostnader.

SAS har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 228 500 kr, varav 191 000 kr avser ombudsarvode och 37 500 kr avser SAS kostnader för eget arbete. Föreningen har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Arbetsdomstolen anser att yrkat belopp är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svensk Pilotförenings talan.
2. Svensk Pilotförening ska ersätta Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden för dess rättegångskostnader med 228 500 kr, varav 191 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Per Sundberg, Kerstin G Andersson,
Gunnar Ekbrant, Johanna Hasselgren, Lenita Granlund och Dag Andersson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-11-27
Stockholm

Dom nr 94/24
Mål nr A 122/23

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna David Hellman och Carl Siljehamre, Unionen,
105 32 Stockholm

SVARANDE

1. Fremia, Box 16355, 103 26 Stockholm
2. Folkuniversitetet Stiftelsen Kursverksamheten vid Lunds universitet,
Box 2116, 220 02 Lund
Ombud: chefsjuristen Sven Rosqvist och processjuristen Veronica
Johansson, Fremia Service AB, Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Fremia och Unionen gäller kollektivavtal för tjänstemän inom civilsamhället, fortsättningsvis benämnt tjänstemannaavtalet.

Mellan Fremia och Sveriges Lärare gäller kollektivavtalet cirkelledare och övriga ledare/lärare, fortsättningsvis benämnt cirkelledaravtalet.

Folkuniversitetet Stiftelsen Kursverksamheten vid Lunds universitet, fortsättningsvis benämnt Folkuniversitetet i Lund, är genom medlemskap i Fremia bundet av såväl tjänstemannaavtalet som cirkelledaravtalet.

Utöver Folkuniversitetet i Lund finns motsvarande stiftelser vid universiteten i Uppsala, Göteborg, Lund och Umeå. De är oberoende, idéburna studieförbund, som bedriver folkbildning och vuxenutbildning på ett hundratal orter i Sverige och utomlands.

Folkuniversitetet i Lund har ca 300 anställda. Verksamheten är uppdelad i tre verksamhetsgrenar: friskolor, uppdragsutbildning och folkbildning. Inom uppdragsutbildningen bedrivs bl.a. svenska för invandrare, arbetsmarknadsutbildning, yrkeshögskolor och arbetsmarknadsuppdrag. Folkuniversitetet i Lund får efter upphandling arbetsmarknadsuppdrag från Arbetsförmedlingen. Uppdragen är tidsbegränsade. Uppdragen innebär att Arbetsförmedlingen anvisar en person som står långt från arbetsmarknaden till Folkuniversitetet i Lund. Folkuniversitetet i Lunds uppdrag är att hjälpa den anvisade personen att få sysselsättning. För arbetsmarknadsuppdragen är arbetsvägledare och coacher anställda.

A.M., A.P., A.A.L., C.S.N., D.A., E.F., J.A., L.S., L.B., L.A., M.H., M.Ht., R.A., S.H., T.O., Å.N., A.B. och M.R.J. är medlemmar i Unionen. De är samtliga anställda hos Folkuniversitetet i Lund. A.P., M.H. och T.O. är arbetsvägledare. De övriga är coacher. Dessa personer benämns i det följande arbetstagarna. Folkuniversitetet i Lund har tillämpat cirkelledaravtalet på arbetstagarna.

Twist har uppkommit om Folkuniversitetet har gjort sig skyldigt till brott mot tjänstemannaavtalet, genom att inte tillämpa tjänstemannaavtalet på arbetstagarna.

Yrkanden m.m.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Folkuniversitetet att betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 100 000 kr till Unionen och med 40 000 kr till var och en av A.M., A.P., A.A.L., C.S.N., D.A., E.F., J.A., L.S., L.B., L.A., M.H., M.Ht., R.A., S.H., T.O., Å.N., A.B. och M.R.J., jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämmningsansökan (den 24 augusti 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Något belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parternas rättsliga grunder

Unionen

Tjänstemannaavtalet är tillämpligt för arbetstagarna. Det är det enda kollektivavtal som är tillämpligt för arbetstagarna. Enligt bilaga till tjänstemannaavtalet har Folkuniversitetet i Lund skyldighet att göra avsättning för deltidspension med 1,2 procent av den pensionsgrundande lönen. Genom att inte tillämpa bestämmelsen på arbetstagarna har Folkuniversitetet i Lund gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott. Kollektivavtalsbrotten har pågått från den 1 mars 2022. För D.A. har kollektivavtalsbrottet pågått från den 1 september 2022, för M.R.J. från den 1 november 2022 och för L.A. från den 1 januari 2023. Avseende samtliga arbetstagare har den felaktiga tillämpningen pågått till den 1 mars 2023. Folkuniversitetet i Lund ska därför betala allmänt skadestånd till Unionen och till arbetstagarna.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att även cirkelledaravtalet kan tillämpas på arbetstagarna har Folkuniversitetet i Lund ändå varit skyldigt att tillämpa tjänstemannaavtalet eftersom det är det först tecknade kollektivavtalet.

Arbetsgivarparterna

Folkuniversitetet i Lund har inte brutit mot tjänstemannaavtalet. Det är cirkelledaravtalet som är ensamt tillämpligt för de aktuella arbetstagarna.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att både cirkelledaravtalet och tjänstemannaavtalet är tillämpligt, är cirkelledaravtalet det först tecknade kollektivavtalet.

Kollektivavtalens lydelse

Tjänstemannaavtalet

§ 1 Avtalets omfattning

Omfattning

Avtalet gäller tjänstemän anställda vid arbetsgivare som primärt verkar inom den ideella sektorn och som är medlemmar i Fremia.

[...]

1.3 Undantag

Avtalet gäller inte

- tjänstemän i verksamhetsledande befattning
- tjänstemän vars anställning är att betrakta som bisyssla, utom vad gäller sjuklön under arbetsgivarperioden enligt § 11 i detta avtal.

Cirkelledaravtalet 2020-09-01–2023-08-31

Allmänna anställningsvillkor

Inledning – om verksamheten

[...]

UPPDRAGSVERKSAMHET, GYMNASIEFRISKOLOR, YRKESHÖGSKOLA M.M.

2006 års folkbildningsproposition pekar på att folkbildningen också verkar inom flera fält för vuxnas lärande. Studieförbunden arbetar i varierande omfattning med uppdragsutbildningar, som är begränsade i tiden. Det kan t.ex. gälla svenskundervisning för invandrare på uppdrag av kommun, verksamhet för arbetslösa i samverkan med Arbetsförmedlingen m.m. Sammantaget utgör denna endast liten del av verksamheten. Variationen mellan avdelningarna är stor. Ett litet antal studieförbundsavdelningar är också huvudmän för gymnasiefriskolor eller yrkeshögskolekurser. Kompletterande utbildningar är en annan ”skolform” som ett fåtal studieförbundsavdelningar är verksamma inom. Nya skolformer kan tillkomma allteftersom utbildningslandskapet förändras i första hand till följd av politiska beslut.

Villkoren för den statsanslagsberättigade folkbildningsverksamheten vilka är gemensamma för samtliga studieförbund, den tidsmässiga förläggningen av verksamheten till några få timmar per vardagskväll och den ämnesmässiga bredden utgör den grund som detta avtal bygger på.

AVTALETS INDELNING/TILLÄMPNING AV AVTALET

Avtalet omfattar gemensamma bestämmelser som i tillämpliga delar gäller för samtliga cirkelledare och lärare anställda i en studieförbundsavdelning.

Villkor kring arbetstider samt anställningsbesked regleras i olika särbestämmelser:

Särbestämmelse 1 tillämpas för cirkelledare i folkbildningsverksamhet.

Särbestämmelse 2 tillämpas för lärare i uppdragsverksamhet.

Särbestämmelse 3 tillämpas för lärare i gymnasiefriskola.

Särbestämmelse 4 tillämpas för lärare inom övriga utbildningar/områden.

§ 1 Avtalets omfattning

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller för cirkelledare/lärare anställda av studieförbundsavdelning.

[...]

Särbestämmelse 2; Ledare/lärare inom uppdragsutbildning

DEFINITIONER

Denna särbestämmelse gäller

Ledare/lärare i sådan verksamhet som är beställd av stat, kommun, region eller privat företag/organisation (ej statsanslagsberättigad folkbildningsverksamhet).

Unionens utveckling av talan

Tjänstemannaavtalet är ensamt tillämpligt

Under 2022 hade Folkuniversitetet i Lund 24 arbetsvägledare och 42 coacher anställda. De arbetade samtliga inom ett arbetsmarknadsuppdrag. Det fanns, såvitt känt, inga lärare anställda inom arbetsmarknadsuppdragen. Inom övriga verksamhetsområden fanns lärare anställda. Någon gransdragningsöverenskommelse inom TCO avseende arbete på studieförbund finns inte.

Tjänstemannaavtalet

Tjänstemannaavtalet gäller alla tjänstemän anställda hos arbetsgivare som primärt verkar inom den ideella sektorn och som är medlemmar i Fremia. Folkuniversitetet i Lund verkar inom den ideella sektorn och är medlem i Fremia. De arbetsuppgifter som arbetsvägledare och coacher utför utgör inte till någon del arbetararbete. Inte heller är något av tjänstemannaavtalets undantag tillämpligt i denna tvist. Tjänstemannaavtalet ska därför tillämpas för arbetstagarna.

Cirkelledaravtalet

Cirkelledaravtalet gäller endast för cirkelledare/lärare anställda av en studieförbundsavdelning. Vilka arbetsuppgifter som faktiskt utförs saknar betydelse för frågan om cirkelledaravtalets tillämplighet. Det är tillräckligt att en anställning inte betecknas som cirkelledare eller lärare för att cirkelledaravtalet inte ska vara tillämpligt. Eftersom arbetsvägledare och coacher inte är cirkelledare/lärare är cirkelledaravtalet enligt ordalydelsen inte tillämpligt

på de arbetstagare som tvisten rör. De arbetsuppgifter som en arbetsvägledare eller coach utför motsvarar inte de arbetsuppgifter som en cirkelledare eller en lärare vanligtvis utför.

Cirkelledares, lärares, arbetsvägledares och coaches arbetsuppgifter

En cirkelledare är ledare för en studiecirkel. Formerna för en studiecirkel är reglerade. Det krävs att en studieplan upprättas. En studiecirkel ska vara minst nio studietimmar, fördelade på minst tre sammankomster och varje sammankomst ska pågå minst 45 minuter. Den ska ha en dokumenterad plan för genomförandet med relevant studiematerial. En studiecirkel ska ha tre till tjugo deltagare. Deltagarna i en studiecirkel söker kunskap i ett aktuellt ämne tillsammans med andra deltagare i gruppen och utvecklar färdigheter utifrån sina behov och intressen.

En lärare ägnar sig i huvudsak åt undervisning och pedagogiska uppgifter i ett klassrum. En lärares arbetsuppgifter styrs av en läroplan.

Arbetsuppgifterna innefattar planerings- och uppföljningsarbete, elevkontakter och kompetensutveckling. Undervisningsgrupperna omfattar normalt 20–30 elever.

Av befattningsbeskrivningar för arbetsvägledare och coacher framgår bl.a. att de ska kartlägga och göra en plan för hur en anvisad person ska komma i arbete, ha kontakt med arbetsgivare, dokumentera sitt arbete med den anvisade personen och arrangera eller hålla i gruppaktiviteter med tema arbetsmarknad. Folkuniversitetet i Lund anställer arbetsvägledare och coacher utifrån de kompetenskrav som Arbetsförmedlingen uppställer.

Cirkelledaravtalets historik

Cirkelledaravtalet tillkom 1975. Av det ursprungliga cirkelledaravtalet framgick att avtalet omfattade av avdelning anställda ledare för allmänna studiecirkel och universitetscirkel. En cirkelledare skulle leda en studiecirkel i överensstämmelse med gällande statsbidragsvillkor och de mål och riktlinjer som utfärdades av respektive studieförbund. Arbetet skulle bedrivas i enlighet med fastställda studieplaner. Deltagarna i studiecirkeln skulle beredas tillfälle att diskutera och påverka studiernas innehåll och inriktning, cirkelns arbetsformer, studietakt och val av studiemedel. Endast cirkelledare omfattades av det ursprungliga cirkelledaravtalet. För lärare som arbetade med svenskundervisning för invandrare hos ett studieförbund fanns ett separat avtal. Övriga anställningar reglerades av det då gällande tjänstemannaavtalet.

Cirkelledaravtalet utvidgades 1994 och omfattade därefter även uppdragsutbildning i form av arbetsmarknadsutbildning. Utöver cirkelledare kunde därefter lärare anställas på avtalsområdet, vilket avspeglades i att avtalet uppgavs omfatta cirkelledare/lärare. På övriga anställningar var det då gällande tjänstemannaavtalet tillämpligt. Någon särreglering i tjänstemannaavtalet på grund av cirkelledaravtalets utvidgade tillämpningsområde krävdes inte.

Vid utvidgningen 1994 fanns inga arbetsvägledare eller coacher i uppdragsverksamheten. Det fanns därför inte någon avsikt att arbetsvägledare och coacher skulle omfattas av cirkelledaravtalet. Anställningar som arbetsvägledare och coach rymdes inte heller inom avgränsningen till cirkelledare/lärare som var och är cirkelledaravtalets tillämpningsområde.

Unionen har inte accepterat att cirkelledaravtalet tillämpas

Det finns inte någon av Unionen accepterad praxis av betydelse för prövningen i målet. Folkuniversitetet i Göteborg tillämpade 2015 cirkelledaravtalet för sina arbetsvägledare och coacher. Med anledning härav förekom kontakter mellan den lokala Unionen-klubben och Folkuniversitetet i Göteborg. Unionens regionala ombudsman, A.B.N., deltog vid ett möte med Folkuniversitetet i Göteborgs HR-chef An.B. A.B.N. stöttade endast den lokala Unionen-klubben vid mötet. Hon hade inget förhandlingsmandat. A.B.N. hade kontakt med Unionen centralt. Hon fick besked att Unionen behövde medlemmarnas stöd för att kunna driva en förhandling om tillämpligt kollektivavtal. Eftersom Unionens medlemmar inte gav det erforderliga stödet blev det inga förhandlingar utan endast lokala kontakter. Lärarförbundet meddelade å sin sida, genom ombudsmannen U.P., att cirkelledaravtalet inte var tillämpligt för arbetsvägledare och coacher och att de sannolikt skulle nekas inträde i Lärarförbundet, vilket även Folkuniversitetet i Göteborg kände till. Någon principiell fråga mellan Unionen och Lärarförbundet uppstod därmed inte.

A.B.N. uppgav aldrig att tjänstemannaavtalet inte skulle vara tillämpligt för arbetsvägledare och coacher och det gjorde inte heller någon central företrädare för Unionen. A.B.N. accepterade inte en avtalstolkning som innebar att tjänstemannaavtalet inte skulle vara tillämpligt. Hon agerade inte heller på ett sätt som gav Folkuniversitetet i Göteborg uppfattningen att hon som regional ombudsman godkände att Folkuniversitetet i Göteborg tillämpade cirkelledaravtalet på sina arbetsvägledare och coacher.

Folkuniversitetet i Göteborg var inte central avtalspart och A.B.N:s kontakter kan inte tillskrivas Unionen som avtalspart i tjänstemannaavtalet. Det är bara Unionen centralt som kan förfoga över innehållet i ett branschavtal. Eftersom det förekommer flera kollektivavtalsparter kan inte en part ensidigt styra avtalspraxis på ett sätt som påverkar avtalets innehåll även för andra parter. Unionen har aldrig accepterat en avtalstolkning som innebär att tjänstemannaavtalet inte skulle vara tillämpligt för arbetsvägledare och coacher.

Därtill kan läggas att Studieförbundet Vuxenskolan och Medborgarskolan, som vid sidan av Folkuniversitetet är de enda som har arbetsvägledare och coacher anställda, tillämpar tjänstemannaavtalet på de coacher som de har anställda i sin verksamhet för uppdrag från Arbetsförmedlingen, vilket Fremia har känt till. De bedriver samma typ av verksamhet som Folkuniversitetet i Lund och är bundna av både tjänstemannaavtalet och cirkelledaravtalet.

Cirkelledaravtalet har ny lydelse

Med anledning av denna tvist har cirkelledaravtalet ändrats. Från och med den 1 september 2024 gäller cirkelledaravtalet för arbetstagare, anställda av studieförbund och samarbetspartners till studieförbund som är medlemmar i Fremia och som inte är administrativ personal. Med arbetstagare avses cirkelledare/lärare/ledare som tillika är samlingsnamnet för de som arbetar med lärande eller ansvarar för lärandet i vid bemärkelse. Detta gäller oavsett om det är en studiecirkel i traditionell mening eller om det är lärande i uppdragsutbildning eller i sådan verksamhet som bedrivs av ett studieförbund som huvudman.

Slutsats

Eftersom cirkelledaravtalet, i den lydelse som gällde under aktuell tid, inte är tillämpligt för arbetsvägledare och coacher är det endast tjänstemannaavtalet som ska tillämpas på det arbete som arbetsvägledare och coacher utför hos Folkuniversitetet i Lund. Genom att tillämpa cirkelledaravtalet istället för tjänstemannaavtalet har Folkuniversitetet i Lund gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Tjänstemannaavtalet är det först träffade avtalet

Om tjänstemannaavtalet och cirkelledaravtalet konkurrerar med varandra, är tjänstemannaavtalet det först träffade avtalet avseende det arbete som utförs inom uppdragsutbildning av alla arbetstagare som inte är cirkelledare eller lärare.

Uppdragsutbildning tillfördes cirkelledaravtalet först 1994. Tjänstemannaavtalets successionskedja är obruten från 1946 års riksavtal mellan Handelns Arbetsgivareorganisation och Handelstjänstemannaförbundet om allmänna bestämmelser för tjänstemän. Från 1975 och fram till idag har Folkuniversitetet i Lund varit bundet av ett tjänstemannaavtal.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att ett helt nytt tjänstemannaavtal tecknades den 1 januari 2021, eller under 1995, såsom arbetsgivarparterna gör gällande, ska den tidigare avtalsrelationen ändå anses vara bestående. Att arbetsgivarföreningarna IDEA och KFO valde att gå samman i Fremia den 1 januari 2021 och att de för IDEA och KFO tidigare gällande kollektivavtalen i samband därmed slogs samman, förändrar inte detta. Unionen hade ingen avsikt att bryta successionskedjan.

Unionen har inte haft skyldighet att klargöra för Fremia, vid avtalsförhandlingarna inför tecknandet av tjänstemannaavtalet den 1 januari 2021, att det arbete som utförs av arbetsvägledare och coacher omfattas av tjänstemannaavtalet.

Tjänstemannaavtalet är därmed det först träffade kollektivavtalet.

Arbetsgivarparterna

Cirkelledaravtalet är ensamt tillämpligt

Tjänstemannaavtalet

På ett studieförbund är tjänstemannaavtalet typiskt sett tillämpligt för den administrativa personalen. Hos Folkuniversitetet i Lund tillämpas tjänstemannaavtalet för koordinatörer inom arbetsmarknadsuppdragen, verksamhetsadministratörer, verksamhetsutvecklare, övrig administrativ personal och chefer. Även om tjänstemannaavtalet gör anspråk på att ha ett heltäckande och generellt tillämpningsområde, måste de faktiska förhållandena i målet beaktas.

Cirkelledaravtalet

Avtalstexten i cirkelledaravtalet anger tydligt att de som arbetar inom uppdragsverksamhet omfattas av avtalet och särbestämmelse 2. Det är inte endast klassiska studiecirklar och traditionell katederundervisning som omfattas av cirkelledaravtalet. Särbestämmelse 2 tillkom för en annan typ av verksamhet. De i målet aktuella arbetsvägledarna och coacherna arbetar i uppdragsverksamhet. De omfattas därmed av cirkelledaravtalet.

Arbetsvägledares och coaches arbetsuppgifter

Att vara ledare/lärare för en uppdragsutbildning består av skiftande arbetsuppgifter, beroende på vad den upphandlade utbildningen innehåller. Arbetsvägledare och coacher är vanligt förekommande i verksamheten.

Arbetsvägledare och coacher arbetar tillsammans för att hjälpa en av Arbetsförmedlingen anvisad deltagare att få arbete. En coach har pedagogiska uppgifter och ansvarar bl.a. för gruppaktiviteter med information om arbetsmarknad och yrkesbranscher och ska förmedla omvärldskunskap.

Arbetsförmedlingen ställer upp de kompetenskrav som en arbetsvägledare eller coach måste fylla. En arbetsvägledare på nivå 1 ska ha gymnasie-, folkhögskole- eller yrkeshögskoleutbildning inom samhällsvetenskap, beteendevetenskap, pedagogik eller medicin och minst tre års erfarenhet på minst halvtid av individuell handledning eller grupphandledning och coachning av personer med kognitiv eller psykisk ohälsa eller fysisk funktionsnedsättning under de senaste sju åren.

En arbetsvägledare på nivå 2 ska ha minst två års högskoleutbildning inom samhällsvetenskap, beteendevetenskap, pedagogik eller medicin och minst ett års erfarenhet på minst halvtid av individuell handledning eller grupphandledning och coachning av personer med kognitiv eller psykisk ohälsa eller fysisk funktionsnedsättning under de senaste sju åren.

En coach ska ha högskoleutbildning om lägst 180 högskolepoäng (120 poäng enligt tidigare system). Studieförbundet får självt avgöra vilken

studieinriktning som är mest lämplig för att nå målet för det upphandlade uppdraget. Det krävs minst två års arbetslivserfarenhet på heltid eller på deltid, om den sammanräknade arbetstiden motsvarar två års heltidsarbete.

Som alternativ kan en coach ha minst ett års heltidsstudier på eftergymnasial nivå med minst godkänt resultat och minst tre års arbetslivserfarenhet motsvarande heltid eller på deltid, om den sammanräknade arbetstiden motsvarar tre års heltidsarbete, inom arbetsledning med personalansvar, rekrytering, omställningsarbete för arbetsökande, studie- och yrkesvägledning, handläggning i personalfrågor (inte enbart personaladministration), arbete med arbetslivs- och arbetsmarknadsfrågor, arbete med social- och gruppsykologi eller karriärvägledning.

Sveriges Lärare anser att cirkelledaravtalet är tillämpligt på arbetsvägledare och coacher. Sveriges Lärare betonar att vissa arbetsuppgifter i arbetsbeskrivningarna för arbetsvägledare och coacher motsvarar de som deras medlemmar utför på andra avtalsområden.

Cirkelledaravtalets historik

Cirkelledaravtalet tillkom 1975. Särbestämmelse 2 till cirkelledaravtalet infördes 1994, eftersom Folkuniversitetet och flera andra studieförbund i ökande omfattning fick i uppdrag att utföra arbetsmarknadsutbildningar. Sådana uppdragsutbildningar skiljde sig till innehåll och upplägg från traditionella studiecirkel. Tillkomsten av särbestämmelse 2 innebär att nya arbetsuppgifter och därmed också nya anställningar infördes. Särbestämmelse 2 tillämpas bl.a. för arbetsvägledare, coacher, SFI-lärare, lärare i uppdrag och studie- och yrkesvägledare. Dessa hör naturligt hemma inom cirkelledaravtalet och hade inte funnits tidigare, varför Unionen inte berövades något avtalsområde. Det saknar betydelse om Folkuniversitetet i Lund anställde arbetsvägledare och coacher redan 1994 eller först senare.

Unionen har accepterat att cirkelledaravtalet tillämpas

Unionen har åtminstone sedan 2015 känt till att Folkuniversitetet i Göteborg tillämpade cirkelledaravtalet för coacher, utan att protestera mot detta.

Unionen hade 2015 cirka 15 medlemmar som arbetade som coacher hos Folkuniversitetet i Göteborg. Coacherna ansåg att de inte hade någon som företrädde dem vid lönerrevisioner och ifrågasatte att cirkelledaravtalet var tillämpligt för dem. Med anledning härav påkallade Unionen ett möte med Folkuniversitetet i Göteborg. En lokal ombudsman för Unionen och A.B.N., ombudsman för Unionen i Göteborg, träffade Folkuniversitetet i Göteborgs HR-chef An.B. Vid mötet redogjorde An.B. för varför coacherna enligt Folkuniversitetet i Göteborgs uppfattning omfattades av cirkelledaravtalet. Vid mötet kom deltagarna överens om att Folkuniversitetet i Göteborg skulle bli bättre på att tydliggöra för coacherna att cirkelledaravtalet var det tillämpliga kollektivavtalet och att även Unionen skulle tydliggöra detta för sina medlemmar. Mötet avslutades utan att något formellt förhandlingsprotokoll skrevs. Unionen skulle återkomma om Unionen ville föra frågan vidare, vilket inte skedde.

Unionen centralt fick kännedom om att Folkuniversitetet i Göteborg tillämpade cirkelledaravtalet för sina coacher, eftersom en regional ombudsman deltog vid mötet tillsammans med en lokal facklig företrädare. Den regionala ombudsmannen, A.B.N., hade också kontakt med Unionen centralt i frågan. Genom att efter detta inte begära tvisteförhandling eller framställa yrkanden under avtalsrörelser accepterade Unionen arbetsgivarparternas tolkning av cirkelledaravtalet. I vart fall blev Unionen genom sin passivitet bunden av arbetsgivarparternas tolkning, dvs. att cirkelledaravtalet är det tillämpliga kollektivavtalet för arbetsvägledare och coacher.

Det är riktigt att Studieförbundet Vuxenskolan och Medborgarskolan inte tillämpar cirkelledaravtalet på arbetsvägledare och coacher. Merparten av Fremias medlemmar tillämpar dock cirkelledaravtalet på samma sätt som Folkuniversitetet i Lund.

Cirkelledaravtalet har ny lydelse

Det stämmer att cirkelledaravtalets tillämpningsområde från och med den 1 september 2024 har omformulerats och förtydligats.

Slutsats

Cirkelledaravtalet är ensamt tillämpligt på det arbete som arbetsvägledare och coacher utför hos Folkuniversitetet i Lund. Folkuniversitetet i Lund har därför inte gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Cirkelledaravtalet är det först träffade avtalet

Om cirkelledaravtalet och tjänstemannaavtalet konkurrerar med varandra, är cirkelledaravtalet det först träffade avtalet.

Cirkelledaravtalet tecknades ursprungligen 1975 av Folkbildningsförbundet som arbetsgivarpart. Folkuniversitetet i Lund var i vart fall från och med 1977 medlem i Folkbildningsförbundet. Inledningsvis fanns kollektivavtalen Allmänna cirklar och Svenska med samhällsorientering för invandrare. Kollektivavtalet Svenskundervisning för vuxna invandrare på uppdrag av kommun tecknades 1991. Cirkelledaravtalet med den lydelse som är aktuell i målet tillkom 1994, då de tidigare kollektivavtalen lades ihop.

Arbetsgivarföreningen IDEA bildades 1995 för att omhänderta den växande ideella sektorn. Inga överenskommelser om partssuccession ingicks i samband med att IDEA tecknade kollektivavtal. Den 1 januari 1997 blev Folkuniversitetet i Lund medlem i IDEA. Folkbildningsförbundet ingick ett samarbetsavtal med IDEA 2014. Folkbildningsförbundet döptes senare om till Studieförbunden. Studieförbunden och IDEA kom 2020 överens om att IDEA skulle ta över Studieförbundens partsställning i cirkelledaravtalet. Under 2020 träffades det i målet tillämpliga cirkelledaravtalet mellan IDEA och lärarförbunden. Att IDEA 2020 övertog Studieförbundens partsställning i cirkelledaravtalet var en partssuccession i enlighet med 28 § fjärde stycket medbestämmandelagen. Det medförde att IDEA ärvde cirkelledaravtalets

historik. Den 1 januari 2021 slogs IDEA samman med Arbetsgivareföreningen KFO. KFO bytte samtidigt namn till Fremia. Även detta var en partssuccession enligt 28 § fjärde stycket medbestämmandelagen. Det finns därmed en obruten successionslinje för cirkelledaravtalet från 1977 fram till i dag.

Vad gäller tjänstemannaavtalet görs i första hand gällande att Fremia tecknade ett helt nytt avtal med Unionen och Akademikerförbundet den 1 januari 2021 i samband med att Fremia bildades. Någon partssuccession enligt 28 § fjärde stycket medbestämmandelagen skedde inte.

När tjänstemannaavtalet mellan Fremia och Unionen tecknades den 1 januari 2021 kände Unionen till att studieförbunden hos Fremia tillämpade cirkelledaravtalet på delar av sin verksamhet. Vid avtalsförhandlingarna angav Unionen aldrig att förbundet avsåg att tjänstemannaavtalet skulle tränga undan cirkelledaravtalet. Fremia förstod inte att det var Unionens avsikt. Det hade ankommit på Unionen att klargöra detta.

Om Arbetsdomstolen inte skulle finna att ett helt nytt tjänstemannaavtal tecknades den 1 januari 2021 görs i andra hand gällande att ett nytt tjänstemannaavtal tillkom 1995 när IDEA tecknade kollektivavtalet Tjänstemän med Unionen och Akademikerförbundet. Det avtalet upphörde dock att gälla den 31 december 2020 när Fremia bildades. Om Arbetsdomstolen skulle finna att IDEA 1995 genom avtalad partssuccession ärvde ett tidigare tjänstemannaavtal i samband med att kollektivavtalet Tjänstemän tecknades, görs för det tredje gällande att cirkelledaravtalet i vart fall är äldre än det tjänstemannaavtalet.

Cirkelledaravtalet är därför i förhållande till tjänstemannaavtalet det först tecknade kollektivavtalet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

På Unionens begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med karriärcoachen och sekreteraren vid Unionen-klubben på Folkuniversitetet i Lund M.Ht. och arbetsvägledaren på Folkuniversitetet i Lund L.B. samt har vittnesförhör hållits med Unionens biträdande förhandlingschef N.L., tidigare klubbordföranden M.Hn. och tidigare ombudsmannen och avtalsansvariga på dåvarande Lärarförbundet U.P.

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med Fremias förhandlingschef L.L., ombudsmannen på Sveriges Lärare M.A., verksamhetschefen på Folkuniversitetet i Lund M.B. och HR-chefen på Folkuniversitetet i Göteborg An.B.

På båda sidors begäran har vittnesförhör hållits med Unionens ombudsman A.B.N.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Sveriges Lärare och Akademikerförbunden har yttrat sig i målet, i enlighet med 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen.

Tvisten

Tvisten gäller om Folkuniversitetet i Lund har brutit mot tjänstemannaavtalet genom att tillämpa cirkelledaravtalet och inte tjänstemannaavtalet på de arbetstagare som arbetar som arbetsvägledare och coacher.

Den första frågan som ska besvaras är om cirkelledaravtalet gäller för arbetsvägledare och coacher. Nästa fråga är om tjänstemannaavtalet gäller. Om endast ett avtal gäller för arbetsvägledare och coacher ska det kollektivavtalet tillämpas. Om båda kollektivavtalen gäller kvarstår att pröva vilket kollektivavtal som ska ha företräde.

Rättsliga utgångspunkter

Vid tolkning av ett kollektivavtal är utgångspunkten att det i första hand är kollektivavtalsparternas gemensamma avsikt vid kollektivavtalets ingående som bestämmer kollektivavtalets innebörd. Om någon sådan gemensam partsavsikt inte kan utrönas, får tolkningen ske med utgångspunkt från kollektivavtalstextens ordalydelse och vad som möjligen därutöver kan utläsas av avtalets övriga innehåll och systematik. En gemensam praxis, som har godkänts eller i vart fall varit känd för och därmed godtagits av de avtalsslutande organisationerna, kan ge ledning vid avtalstolkningen.

Domskäl

Är cirkelledaravtalet tillämpligt på det arbete som arbetsvägledare och coacher utför?

Av cirkelledaravtalet, i den lydelse som ska tillämpas i målet, framgår att det är träffat mellan Fremia och bl.a. Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet. Enligt ordalydelsen i § 1 Mom 1 gäller avtalet för cirkelledare/lärare anställda av studieförbundsavdelning. Villkor kring arbetstider samt anställningsbesked regleras i olika särbestämmelser. Särbestämmelse 2 tillämpas för lärare i uppdragsverksamhet.

Särbestämmelse 2; ledare/lärare inom uppdragsutbildning anger att bestämmelsen gäller ledare/lärare i sådan verksamhet som är beställd av stat, kommun, region eller privat företag/organisation (ej statsanslagsberättigad folkbildningsverksamhet).

Det var med anledning av att uppdragsutbildning i form av arbetsmarknadsutbildning i ökande omfattning tillkommit hos studieförbunden som avtalets tillämpningsområde utvidgades och särbestämmelse 2 tillfördes avtalet 1994. Utöver cirkelledare kunde därefter lärare anställas på avtalsområdet.

Några arbetsvägledare och coacher fanns inte i verksamheten vid den tidpunkten.

Gemensam partsavsikt

Det har inte lagts fram någon utredning om vad som förekom vid de avtalsförhandlingar som föregick utvidgningen av cirkelledaravtalet 1994. Någon gemensam partsavsikt 1994 att arbete som arbetsvägledare och coacher skulle omfattas av cirkelledaravtalets tillämpningsområde har därmed inte klarlagts i målet och kan enligt Arbetsdomstolens uppfattning inte heller ha funnits, eftersom arbetsvägledare och coacher då inte fanns i verksamheten.

Cirkelledaravtalets innebörd

Mot bakgrund av att cirkelledaravtalet träffades med Sveriges lärarorganisationer bör det enligt Arbetsdomstolens mening vara fråga om arbete med pedagogisk inriktning för att cirkelledaravtalet ska vara tillämpligt.

Enligt arbetsgivarparterna har arbetsvägledare och coacher pedagogiska uppgifter och ska därför omfattas av cirkelledaravtalet.

Enligt Unionen motsvarar de arbetsuppgifter som en arbetsvägledare eller coach utför inte de arbetsuppgifter en cirkelledare eller en lärare vanligtvis utför.

Sveriges Lärare har i yttrande till domstolen angett att cirkelledaravtalet är tillämpligt på de arbetstagare som tvisten rör. Akademikerförbunden har i sitt yttrande angett att tjänstemannaavtalet är det tillämpliga avtalet.

Verksamhetschefen hos Folkuniversitetet i Lund M.B. har uppgett bl.a. följande. Särbestämmelse 2 tillämpas för uppdragslärare, arbetsvägledare, coacher, SFI-lärare, studie- och yrkesvägledare. För att hjälpa anvisade deltagare att få arbete arbetar coacher med individuella samtal, föreläsningar och gruppaktiviteter.

HR-chefen vid Folkuniversitetet i Göteborg An.B. har uttalat att coacher är ett samlingsbegrepp för olika befattningar, att coacher ska försöka få ut människor i arbete eller studier och att coacher arbetar med individuell handledning och grupputbildning.

Ombudsmannen hos Sveriges Lärare M.A. har uppgett bl.a. följande. Undervisning innebär inte bara att stå vid en kateder. Arbetsvägledare och coacher gör samma arbete som en cirkelledare. De ansvarar självständigt för utbildning och utformningen av densamma och omfattas därför av cirkelledaravtalet. Lärarlegitimation eller en akademisk examen krävs för att bli medlem i Sveriges Lärare. Det kan hända att coacher har nekats medlemskap i organisationen. Cirkelledaravtalets nya lydelse är ett förtydligande och avser inte någon saklig ändring.

An.B. har uppgett att hon var medveten om att coacher inte togs upp som medlemmar i Lärarförbundet.

M.Ht., som för närvarande arbetar som coach men som tidigare arbetade som cirkelledare, har uppgett bl.a. följande. Det är väldigt stor skillnad mellan att vara coach och att vara cirkelledare. Coacher har inte någon planerad undervisning och ingen kurslitteratur. Som coach träffar han de arbetslösa deltagarna individuellt. Det finns ett visst inslag av pedagogik i arbetet som coach, men inte mer än till ca fem procent av arbetstiden. En coach är en mentor, kurator och en fadersfigur, men inte en lärare. När han försökte bli medlem i Sveriges Lärare nekades han medlemskap.

L.B., som för närvarande arbetar som arbetsvägledare men som tidigare arbetade som cirkelledare och SFI-lärare, har anfört bl.a. följande. Det är något helt annat att vara arbetsvägledare än att vara cirkelledare eller SFI-lärare. En arbetsvägledare ska försöka få deltagare att få arbete och att behålla det. Efter en kort period med gruppverksamhet ska arbetsvägledaren individuellt hjälpa deltagarna ut på arbetsmarknaden. Det är fråga om individuella samtal med deltagarna. En arbetsvägledare ska också bistå med t.ex. företagskontakter och besöka företag. En arbetsvägledare har vissa pedagogiska uppgifter. Många deltagare vet t.ex. inte hur man söker arbete eller skriver ett CV. En arbetsvägledare betygsätter inte, vilket en lärare gör.

Av den befattningsbeskrivning för arbetsvägledare som getts in i målet framgår bl.a. följande. En arbetsvägledare ansvarar för att kartlägga deltagare och ta fram en plan för att deltagaren ska få arbete, praktik eller arbetsprövning. Denne ansvarar även för att hålla kontakt med arbetsgivare och leder gruppaktiviteter inom ämnen som arbetsmarknad, kost, hälsa, inspiration, motivation och rehabilitering. Arbetsvägledaren dokumenterar arbetet med deltagaren. När det gäller utbildning krävs minst två års högskoleutbildning inom ett av flera möjliga ämnesområden, där pedagogik är ett. De krav på arbetslivserfarenhet som ställs gäller arbetsledning med personalansvar, rekrytering, omställningsarbete för arbets sökande, studie- och yrkesvägledning, personalfrågor, arbetslivs- och arbetsmarknadsfrågor, karriärvägledning och arbete med social- och gruppsykologi.

Av den befattningsbeskrivning för coacher som getts in framgår bl.a. följande. En coach ansvarar för att kartlägga och göra en plan tillsammans med deltagaren. Coachen har kontakt med arbetsgivare för att skapa möjlighet till arbete eller praktikplats. Vidare arrangerar coachen föreläsningar på tema arbetsmarknad. Coachen håller sig uppdaterad om Arbetsförmedlingens åtgärder och dokumenterar arbetet med deltagaren. Arbetet kräver eftergymnasial utbildning. Därutöver krävs erfarenhet av att arbeta med arbetsmarknadsuppdrag och ett brett företagsnätverk och vana vid att arbeta med företagskontakter.

U.P., tidigare ombudsman på Lärarförbundet, en av föregångarna till Sveriges Lärare, har uppgett att coacher inte kunde bli medlemmar eftersom Lärarförbundet inte organiserade coacher. Av ett e-postmeddelande daterat den 15 april 2014 framgår att hon uppgett att Lärarförbundet är överens med

Unionen om att coacher tillhör arbetsmarknadsområdet och inte utbildningsområdet och att de därför hör till Unionens verksamhetsområde.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Den muntliga och skriftliga bevisningen ger en bild av att arbetet som arbetsvägledare och coach inte i någon större utsträckning har pedagogisk inriktning eller liknar det arbete som en cirkelledare eller lärare utför. Arbetsuppgifterna liknar mer det arbete som en arbetsförmedlare utför, än det som en cirkelledare eller lärare gör. Det intrycket förstärks av att utredningen också visar att den som enbart arbetar som arbetsvägledare eller coach och inte har lärarlegitimation eller akademisk examen, inte har möjlighet att ansluta sig till den avtalsslutande organisationen Sveriges Lärare. Det anförda talar starkt för att arbete som arbetsvägledare och coach inte omfattas av cirkelledaravtalet. Även det faktum, att Studieförbundet Vuxenskolan och Medborgarskolan inte tillämpar cirkelledaravtalet på sina arbetsvägledare och coacher, talar i samma riktning. Att cirkelledaravtalet från och med den 1 september 2024 har en ny lydelse som, enligt Arbetsdomstolens mening, utvidgar avtalets tillämpningsområde talar även det för att avtalet i den tidigare lydelsen inte omfattade arbetsvägledare och coacher. Arbetsdomstolen anser därför att cirkelledaravtalet i den i målet aktuella lydelsen inte gäller för arbetsvägledare och coacher.

Gemensam partspraxis

Arbetsgivarparterna har anfört att Unionen accepterade att cirkelledaravtalet tillämpades för arbetsvägledare och coacher eller i vart fall genom passivitet blivit bundet av arbetsgivarparternas tolkning av cirkelledaravtalet.

Unionen har förnekat att förbundet accepterat en avtalstolkning som innebär att tjänstemannaavtalet inte skulle gälla för arbetsvägledare och coacher och har uppgett att en regional ombudsman inte kan förfoga över innehållet i ett branschavtal.

I den här delen har An.B. uppgett bl.a. följande. Ett möte mellan Folkuniversitetet i Göteborg och företrädare för Unionen genomfördes 2015, vid vilket frågan om coachernas avtalstillhörighet diskuterades. De hade ett gemensamt resonemang och hon förklarade varför Folkuniversitetet i Göteborg ansåg att coacherna skulle omfattas av cirkelledaravtalet. Det var fråga om ett möte vid vilket protokoll inte fördes. Det var inte fråga om någon förhandling. Coachernas avtalstillhörighet var en fråga för de kollektivavtalstecknande parterna. Unionen skulle återkomma om förbundet ville ta frågan vidare, vilket inte skedde.

A.B.N., som deltog på mötet från Unionens sida, har uppgett bl.a. följande. Det var inte fråga om någon förhandling och hon hade inte heller något mandat att förhandla. Hon kunde således inte komma överens med An.B. om vilket kollektivavtal som skulle tillämpas för arbetsvägledare och coacher och hon gjorde det inte heller. Hon accepterade inte att tjänstemannaavtalet inte skulle gälla för arbetsvägledare och coacher.

Den förebringade bevisningen är inte tillräcklig för att Arbetsdomstolen ska kunna anse att Unionen aktivt eller genom passivitet har accepterat att cirkelledaravtalet och inte tjänstemannaavtalet ska tillämpas på det arbete som arbetsvägledare och coach utför.

Slutsats

Arbetsdomstolens slutsats är att cirkelledaravtalet inte är tillämpligt på det arbete som arbetsvägledare och coacher utför.

Är tjänstemannaavtalet tillämpligt på det arbete som arbetsvägledare och coacher utför?

Tjänstemannaavtalet har enligt ordalydelsen ett vidsträckt och generellt tillämpningsområde. Enligt dess § 1 gäller det för tjänstemän anställda vid arbetsgivare som primärt verkar inom den ideella sektorn och som är medlemmar i Fremia. Arbetsgivarparterna har vidgått att tjänstemannaavtalet gör anspråk på att vara heltäckande, men anser trots det att cirkelledaravtalet ska tillämpas för Folkuniversitetet i Lunds arbetsvägledare och coacher.

Det är ostridigt att Folkuniversitetet i Lund verkar inom den ideella sektorn och är medlem i Fremia. De arbetsvägledare och coacher som är anställda hos Folkuniversitetet i Lund utför tjänstemannarbetet och tillhör inte någon av de kategorier arbetstagare som är undantagna från tjänstemannaavtalets tillämpningsområde. Arbetsdomstolen finner därmed att tjänstemannaavtalet gäller för de arbetsvägledare och coacher som tvisten avser.

Slutsats

Arbetsdomstolens slutsats är att tjänstemannaavtalet är tillämpligt för det arbete som arbetsvägledare och coacher utför.

Folkuniversitetet ska betala skadestånd för kollektivavtalsbrott

Arbetsdomstolen har funnit att endast tjänstemannaavtalet gäller för det arbete som arbetsvägledare och coacher utför. Genom att inte tillämpa tjänstemannaavtalet för de arbetstagare som arbetar som arbetsvägledare och coacher har Folkuniversitetet gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Folkuniversitetet ska därför betala skadestånd till Unionen och arbetstagarna. Unionen har yrkat allmänt skadestånd för egen del med 100 000 kr och med 40 000 kr för var och en av arbetstagarna.

Arbetsdomstolen finner skäligt att bestämma skadestånden till 60 000 kr till Unionen och till 20 000 kr till var och en av arbetstagarna. Om yrkad ränta råder inte tvist.

Rättegångskostnader

Unionen har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 687 979 kr, varav 628 650 kr avser 198 timmars arbete, 6 652 kr avser tidsspillan och 52 677 kr avser utlägg.

Arbetsgivarparterna har vitsordat yrkat belopp avseende utlägg samt ersättning för 120 timmars arbete, och överlämnat åt domstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp avseende tidsspillan.

Arbetsdomstolen finner att Unionen får anses vara skäligen tillgodosett med ersättning motsvarande 160 timmars arbete. Yrkat belopp avseende tidsspillan är skäligt och beloppet avseende utlägg är vitsordat.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Folkuniversitetet Stiftelsen Kursverksamheten vid Lunds universitet att betala skadestånd med 60 000 kr till Unionen och med 20 000 kr till var och en av A.M., A.P., A.A.L., C.S.N., D.A., E.F., J.A., L.S., L.B., L.A., M.H., M.Ht., R.A., S.H., T.O., Å.N., A.B. och M.R.J. På beloppen ska ränta enligt 6 § räntelagen betalas från den 24 augusti 2023 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Fremia och Folkuniversitetet Stiftelsen Kursverksamheten vid Lunds universitet att, med hälften vardera, ersätta Unionen för rättegångskostnader med 567 329 kr, varav 508 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn, Lars Askelöf, Elisabeth Mohlkert och Ulrika Boëthius. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-11-27
Stockholm

Dom nr 95/24
Mål nr A 112/23

KÄRANDE

Svenska Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Jonas Wiberg, adress som ovan

SVARANDE

Staten genom Polismyndigheten, Box 12256, 102 26 Stockholm
Ombud: Arbetsrättsjuristerna Lisa Lilliehöök och Julia Damerau
Malmström, adress som ovan

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. A.Z., som är medlem i Svenska Polisförbundet (förbundet), anställdes som polisinspektör hos Polismyndigheten den 21 januari 2013. Befattningen är placerad i säkerhetsklass 3.

Den 11 oktober 2021 och den 13 december 2022 hölls säkerhetssamtal med A.Z.

Den 16 januari 2023 fattade säkerhetsavdelningen vid Polismyndigheten beslut om att A.Z. inte längre kunde ha en säkerhetsklassad anställning. Beslut om uppsägning delgavs honom den 6 april 2023.

Twisten gäller om det fanns sakliga skäl för uppsägningen av A.Z.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av A.Z. samt förplikta staten genom Polismyndigheten att betala allmänt skadestånd till honom med 180 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 13 juli 2023) till dess betalning sker.

Staten har bestritt yrkandena, men vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Statens rättsliga grunder

A.Z. är numera inte godkänd för arbete i säkerhetsklassad anställning hos Polismyndigheten eftersom han inte uppfyller säkerhetsskyddslagens krav på pålitlighet och lojalitet. Skälen till detta är framför allt att han offentligt har umgåtts med kriminellt belastade personer, däribland sin bror, att han inte varit sanningsenlig om ett bolagsengagemang samt att han tagit in obehöriga personer på polisens skyddsobjekt. Dessa omständigheter utgör en sårbarhet i säkerhetskänsligheten. På grund av att han förlorat sin säkerhetsklass har det funnits sakliga skäl för uppsägningen.

Det har även funnits sakliga skäl för uppsägningen av A.Z. på grund av ovan angivna omständigheter samt då han har varit misskötsam genom olämpligt beteende, bristande regelefterlevnad i en rad närmare angivna fall och har haft låg arbetsprestation.

A.Z:s ageranden riskerar att skada förtroendet för Polismyndigheten hos såväl allmänheten som internt inom polisen.

Påståendena om misskötsamhet genom olämpligt beteende, bristande regelefterlevnad och låg arbetsprestation får läggas till grund för domstolens bedömning, eftersom bristande säkerhetstänkande och regelefterlevnad nämndes i den skriftliga motiveringen av uppsägningen och då de faktiska omständigheterna om detta utvecklades vid de fackliga förhandlingarna.

Staten har fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Vid uppsägningstidpunkten saknades lediga anställningar utan krav på säkerhetsklass. Det är dessutom inte skäligt att låta en arbetstagare, som inte bedöms pålitlig i säkerhetskänsligheten, kvarstå i anställning då det skulle skada förtroendet för Polismyndigheten. En omplacering skulle inte heller avhjälpa bristerna i säkerhetskänsligheten.

Sammanfattningsvis har det funnits sakliga skäl för uppsägningen av A.Z.

Förbundets rättsliga grunder

Det har inte funnits sakliga skäl för uppsägning av A.Z. Han har inte åsidosatt sina skyldigheter som polis till förmån för sin bror och det finns inte heller en risk för att han skulle göra det. Han har haft rätt att umgås med sin bror, trots att denne tidigare dömts för brott. Han har varit sanningsenlig om bolagsengagemanget. Han har inte varit misskötsam genom att visa bristande omdöme och regelefterlevnad. Han uppfyller säkerhetsskyddslagens krav på pålitlighet och lojalitet. Hans ageranden utgör inte en sårbarhet i säkerhetskänsligheten. Hans agerande riskerar inte heller att skada förtroendet för Polismyndigheten.

De återopade händelserna kan inte vare sig enskilt eller tillsammans utgöra sakliga skäl för uppsägning.

De händelser som staten betecknat som övrig misskötsamhet, dvs. olämpligt beteende, bristande regelefterlevnad och låg arbetsprestation, finns inte med i den skriftliga motiveringen av uppsägningen, och får därför inte läggas till grund för domstolens prövning av om det funnits sakliga skäl för uppsägningen.

Staten har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

A.Z. har sammanfattningsvis sagts upp från sin anställning utan att det funnits sakliga skäl för uppsägningen.

Statens utveckling av talan

Umgänge med kriminellt belastad bror

Under sommaren och hösten 2021 fick säkerhetsavdelningen vid Polismyndigheten kännedom om att A.Z. visat bristande regelefterlevnad samt bristande förståelse kring sekretess och säkerhetsmedvetenhet. Säkerhetsavdelningen fick också information om att A.Z. setts umgås med sin bror. Brodern har sedan en lång tid haft koppling till ett kriminellt nätverk som är verksamt framför allt i Växjö. Han är vidare känd av Polismyndigheten för att ha en mycket avog inställning till polisen.

Vid tidpunkten för uppsägningen hade brodern 21 avsnitt i belastningsregistret, bl.a. avseende narkotikabrott, hot mot tjänsteman, misshandel och häleri. Vidare hade två personer dömts för att ha utsatt honom för grovt olaga hot. Hoten, som brodern inte själv anmälde, handlade om pengar. Vid huvudförhandlingen i brottmålet försökte brodern skydda gärningsmännen, vilket visade att han var i beroendeställning till kriminella personer.

Brodern är rapartist och i en av hans musikvideor, som åberopats i målet, är han iklädd skyddsväst och bär vapen. I videon förekommer även en kvinna som polisen bedömde vara dotter till A.Z:s frus affärskompanjon. Brodern hade tidigare haft en relation med denna affärskompanjons dotter. Denna dotter är dömd för allvarlig brottslighet. I en annan videoinspelning, som också har åberopats, sjunger brodern om narkotika och i videon medverkade personer som ingår i kriminella nätverk, samt som är dömda för grovt vapenbrott och grov misshandel respektive narkotikabrott, grov kvinnofridskränkning och våldsamt motstånd.

Med anledning av ovannämnda omständigheter hölls ett säkerhetssamtal med A.Z.

Säkerhetssamtalet 2021

Av säkerhetssamtalet den 11 oktober 2021 (det första säkerhetssamtalet) med A.Z. framgick bl.a. följande.

Inledande omständigheter till grund för samtalet

A:s pålitlighet ifrågasätts av chef och medarbetare efter att tips inkommit gällande att A:s bror är mycket brottsaktiv. Flera kollegor har iakttagit hur A. umgås med sin bror på ledig tid. Säkerhetsavdelningen har även erhållit information som gör gällande att A. visat bristande regelefterlevnad samt bristfällig förståelse kring sekretess och säkerhetsmedvetenhet. A. har bland annat dykt upp på padel med kollegor och då tagit med sin kriminellt belastade bror samt tagit med utomstående personer in på JFUL/SB-expeditionen där sekretesskyddat material funnits tillgängligt för dessa personer att ta del av.

Utdrag från samtalet, hållet av polisinspektör M.U.

A. berättar att han och brodern haft en normal uppväxt men att brodern redan när han var 12 år för första gången blev intagen på ett behandlingshem. Ända sedan dess har brodern kämpat hårt för att hålla sig från missbruk och brottslighet men utan att lyckas. Han har med jämna mellanrum hamnat i problem med missbruk och kriminalitet.

På frågan om hur han tror att det faktum att han offentligt umgås med sin bror påverkar förtroendet för honom som polis bland poliskollegorna säger A. att han tycker att han flera gånger bevisat hur deras relation är och att det inte borde påverka. Under samtalets gång förstår dock A. att hans förtroende kan påverkas av att t ex sitta på restaurang och äta tillsammans med brodern när denne är aktuell som misstänkt i ärenden som A. kan behöva ta beslut i.

Med anledning av A.Z:s avslutande inställning i säkerhetssamtalet beslutade chefen för säkerhetsavdelningen vid Polisregion Syd, J.Å., att A.Z. kunde kvarstanna i säkerhetsklass efter att ha blivit omplacerad med nya arbetsuppgifter där han hade mindre tillgång till brottsinformation.

Bolagsengagemanget

Under hösten 2022 fick säkerhetsavdelningen del av ny underrättelseinformation avseende A.Z. och hans koppling till kriminella nätverk. Underrättelsen avsåg dels samröre med brodern, dels ett bolag som A.Z:s dåvarande fru startat tillsammans med en väninna (affärskompanjon) och genom vilket de skulle driva en bensinstation.

Affärskompanjonen förekom i misstankeregistret avseende bedrägeri. Hennes barn är kriminellt belastade och i vart fall ett av dem ingår i ett kriminellt nätverk som ägnar sig åt våld, utpressning, narkotikabrott och vapenfärer. Företrädarna för bolaget byttes ut flera gånger och från den 13 juli 2022 var A.Z. och hustrun registrerade som företrädare för bolaget.

A.Z. uppgav i 2022 års säkerhetssamtal att han när det aktuella bolaget bildades inte kände till vem hans frus affärskompanjon eller hennes barn var. Under våren 2022 gjorde han dock flertalet slagningar i Polismyndighetens system på affärskompanjonen och hennes barn. Slagningarna, som i sig har

bedömts vara tjänsterelaterade, visar att A.Z. hade kännedom om de kriminella kopplingarna till dessa personer när han engagerade sig i bolaget.

Efter en granskning av bolagets ansökningar om tobakstillstånd samt bolagets konkursärende framkom att A.Z:s bolagsengagemang inte var begränsat till att ersätta affärskompanjonen som styrelsesuppleant som han själv uppgav. Tvärtom var A.Z. redan vid bolagets bildande aktiv i processen och han var en förutsättning för att bolaget skulle få tillstånd att sälja tobak vid bolagets bensinstation. A.Z. betalade aktiekapitalet om 25 000 kr samt gick i god för bolagets ekonomi genom en försäljning av ett fordon till ett värde om 227 000 kr. A.Z. hade därmed ett betydande ekonomiskt engagemang i bolaget redan vid dess bildande. Kommunen bedömde honom som en person med betydande inflytande i bolaget, s.k. PBI. Han kontaktade också kommunen för att påskynda tillståndsärendet.

Det är inte riktigt, som A.Z. påstod, att affärskompanjonen uteslöts från bolaget under sommaren 2022. En förlikning, som hon ingick för bolagets räkning i oktober 2022, visar att hon var verksam i bolaget efter det att hon, enligt A.Z:s påstående, uteslutits från bolaget.

A.Z. var således inte sanningsenlig gentemot arbetsgivaren om sitt engagemang i bolaget. Engagemanget stod även i strid med 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, eftersom det åligger en polisman att inte åta sig tillståndspliktiga bisysslor. A.Z. har inte heller anmält bisysslan till arbetsgivaren.

Säkerhetssamtal 2022

Av säkerhetssamtalet den 13 december 2022 (det andra säkerhetssamtalet) framkom bl.a. följande.

Inledande omständigheter till grund för samtalet

Ny information inkommer under andra halvan av år 2022 gällande möjliga relationer mellan ett lokalt kriminellt nätverk och A. A:s nya fru registrerar ett bolag tillsammans med personen DL. DL har kopplingar till grov brottslighet. Det inkommer samtidigt information från området som gör gällande att A. inte har tagit avstånd till sin bror. Enligt kompletterande information avseende brodern görs bedömningen att brodern sedan en längre tid ingått i ett kriminellt nätverk som är verksamt i Växjö.

Utdrag från samtalet, hållet av polisinspektör M.P.

Under säkerhetssamtalet framkommer det att A. inte tagit avstånd från sin bror. Han får inledningsvis fråga gällande vad han tror anledningen var till det tidigare säkerhetssamtalet från oktober 2021. A. uppger att anledningen till samtalet gällde A:s bror som varit "lite stökig".

A. berättar att han tagit avstånd från sin bror men uppger samtidigt att han träffar honom på familjemiddagar. Han har vidare nyss köpt en bil från broderns nystartade bilfirma, skjutsat honom i sin bil samt åkt i broderns bil flertalet gånger. Han får också hjälp med bilar av sin bror.

A. uppger under samtalet att han litar till "100 procent" på sin bror.

I säkerhetssamtalet blir det tydligt att A. förminskar sin brors kriminalitet samt lämnar motstridig information om ett antal omständigheter och förefaller inte vara pålitlig.

Det framstår som att A., trots upprepade försök från såväl chefer som säkerhetsavdelningen, saknar förmåga att ta till sig av information som han fått gällande omhändertagande av sårbarheter samt de krav på pålitlighet som åligger honom som polisanställd utifrån säkerhetsskyddslagen.

Olämpligt beteende, bristande regelefterlevnad och låg arbetsprestation

Utöver ovan redovisade omständigheter om bl.a. samröre med kriminellt belastade personer och bristande pålitlighet, hade A.Z. också uppvisat misskötsamhet genom olämpligt beteende, bristande regelefterlevnad och låg arbetsprestation enligt följande.

Maj 2021

I maj 2021 stoppade en polispatrull en bil där brodern var en av passagerarna. Under stoppet ringde brodern till A.Z. och ifrågasatte polisernas arbete. A.Z. avstyrde inte samtalet.

Vid ett annat tillfälle noterade en polispatrull en bil som framfördes på ett avvikande sätt och patrullen bestämde sig därför för att kontrollera bilen. Bilen avvek emellertid från platsen, men patrullen hann notera att personer kända i narkotikakretsar färdades i bilen. Vid slagning på den aktuella bilen framkom att den tillhörde A.Z. Samtal med A.Z. om händelsen genomfördes av gruppchefen P.B.

Augusti 2021

I augusti 2021 tog A.Z. med sig brodern som partner till en padelmatch mot kollegor, vilket medförde obehag hos kollegorna.

Vid ett tillfälle i augusti 2021 lämnade A.Z. sin arbetsplats och funktion som jourhavande förundersökningsledare utan tillåtelse under 45–60 minuter. Funktionen kräver fysisk närvaro, eftersom något oförutsett skulle kunna inträffa. Samtal med A.Z. om händelsen genomfördes av gruppchefen P.B.

Vid ett annat tillfälle samma månad ringde A.Z. till sina kollegor, jourhavande förundersökningsledare och stationsbefäl, med syfte att få ut omhändertagna registreringsskyltar. Detta hade sin bakgrund i att en vän till en vän till A.Z. hade fått registreringsskyltarna till sin bil, som hade stoppats av polisen, omhändertagna. Vännen bad A.Z. att få skyltarna utlämnade. A.Z. avvisade inte förfrågan utan ringde i stället till handläggaren vid polisen och bad, på ett påstridigt sätt, att denne skulle lämna ut skyltarna så att vännens vän skulle kunna köra sin bil. Han sade också något om att vännens vän ville tillverka nya skyltar.

A.Z:s agerande kring registreringsskyltarna bedömdes i ett arbetsgivarbeslut om disciplinansvar som ringa tjänsteförseelse. Av beslutet framgår att A.Z. genom sitt beteende brustit i sitt omdöme, agerat illojalt och försatt kollegor i en svår situation. Vidare framgår att han framöver ska ge akt på sina skyldigheter i anställningsavtalet på alla sätt som ankommer på en polisanställd samt att en uppsägning inte kan anses vara överraskande om beteendet upprepas. Samtal med A.Z. om händelsen genomfördes av gruppchefen P.B.

September 2021

A.Z. körde i hög hastighet förbi en skola och hamnade därefter i hätsk ordväxling med vittnen till händelsen, som också var föräldrar till barn på skolan. A.Z. dömdes senare för hastighetsöverträdelse på grund av denna händelse.

Den 29 september 2021 tog A.Z. med sina barn och en kvinna in på den s.k. JFUL/SB-expeditionen där jourhavande förundersökningsledare och stationsbefäl arbetar på polisstationen. Lokalen är ett skyddsobjekt. Besök på polisstationen måste föränsas och de besökande ska ges en besöksbricka, vilket inte hade skett här. I rummet där de vistades fanns sekretesskyddat material, bl.a. namn på frihetsberövade personer. Det fanns risk att de obehöriga personerna kunde höra samtal innehållande sekretessbelagda uppgifter. Samtal med A.Z. om händelsen genomfördes av gruppchefen P.B.

Den 19 juli 2022

Den 19 juli 2022 blev A.Z. stoppad och kontrollerad av en polispatrull, eftersom han körde i väldigt hög hastighet. Polispatrullen, som uppfattade det som att föraren i bilen försökte undkomma polisen, följde efter och fick till slut bilen att stanna. A.Z. sade som förklaring till det inträffade att det var barnen, som satt i bilen, som hade hetsat honom och som ville att han skulle skoja. Samtal med A.Z. om händelsen genomfördes av sektionschefen J.W.

Den 30 augusti 2022

Den aktuella dagen genomfördes en myndighetsgemensam insats mot en frisörsalong efter misstanke om att det bedrevs brottslig verksamhet i form av bl.a. olaglig tobaksförsäljning där. A.Z. var vid tillslaget en av kunderna i salongen. Med hänsyn till att det var allmänt känt inom polisen i Växjö att det fanns misstankar om att där bedrevs brottslig verksamhet, kan det ifrågasättas varför han valde att klippa sig just där. Efteråt frågade A.Z. vad de hade hittat, och om han behövde byta frisör. Samtal med A.Z. om händelsen genomfördes av sektionschefen J.W.

September 2022

A.Z:s mamma försökte hämta ut sitt pass från polisstationen. Hon nekades detta, eftersom hon inte hade legitimation. Hon blev då så upprörd att man fick ta polisgrepp på henne och lägga ner henne på golvet. I samband med

händelsen ringde hon till A.Z., som då släppte allt han hade för händer och försökte uppsöka henne i stället för att visa förtroende för att hans kolleger skulle ordna upp situationen. Han begav sig dock till fel plats. Han satte i och med agerandet lojaliteten till sin mamma framför lojaliteten till kollegerna och Polismyndigheten.

Låg arbetsprestation

A.Z. brast i sättet att utföra sitt arbete, eftersom han utförde privata ärenden på arbetstid. Han hade långa privata telefonsamtal, spelade dataspel, tittade på Youtube, hämtade sin bil från verkstaden och åkte hem för att hämta träningskläder. Samtal med A.Z. om bristerna genomfördes av sektionschefen J.W. samt gruppcheferna A.G. och P.B.

Uppfyller inte säkerhetsskyddslagens krav

A.Z. är numera inte godkänd för arbete i säkerhetsklassad anställning hos Polismyndigheten eftersom han inte uppfyller säkerhetsskyddslagens krav på pålitlighet och lojalitet. Skälen till detta är framför allt hans umgänge med kriminellt belastade personer, att han inte varit sanningsenlig om ett bolagsengagemang samt att han tagit in obehöriga personer på polisens skyddsobjekt. Dessa omständigheter utgör även en sårbarhet i säkerhetshänseende.

Det föreligger sakliga skäl för uppsägning

På grund av att A.Z. förlorat sin säkerhetsklass samt även på grund av de omständigheter som legat till grund för detta och den övriga misskötsamheten har det förelegat sakliga skäl för uppsägning.

Omplacering

Vid uppsägningstidpunkten saknades lediga funktioner utan krav på säkerhetsklassning inom Polismyndigheten, varför någon omplacering av A.Z. inte var möjlig. Hans brister avseende pålitlighet och lojalitet samt hans sårbarhet föreligger i förhållande till hela Polismyndighetens verksamhet. Det är därför inte möjligt att undanröja bristerna genom att omplacera A.Z. till annan ort. Det är dessutom inte skäligt att låta en arbetstagare som inte bedöms pålitlig i säkerhetshänseende kvarstå i anställning då det skulle skada Polismyndighetens förtroende.

Förbundets utveckling av talan

Umgänge med kriminellt belastad bror

I samband med anställningens ingående var A.Z. öppen med att hans bror levde ett stökigt liv på så sätt att han var dömd för olovlig körning och ringa narkotikabrott. Under anställningen fortsatte han med att vara öppen och sanningsenlig avseende sina kontakter med brodern.

A.Z. uppfattade, av vad som förekom vid säkerhetssamtalen, att han skulle ta avstånd från sin bror i största möjligaste mån. Det gjorde han också. Den begränsade kontakt som han hade med sin bror handlade främst om fysiska träffar i samband med familjesammankomster. Även om A.Z. tog avstånd från sin bror och hans kriminalitet, bröt han inte helt kontakten med denne, vilket inte heller var ett krav från Polismyndigheten. I vart fall förstod inte A.Z. att det skulle ha varit ett krav för att få behålla anställningen.

A.Z. undanhöll eller förnekade inte att han köpt en bil från broderns nystartade bilföretag. Det påstås inte heller att detta företag hade kopplingar till kriminella. Bilen köptes till marknadspris och staten har inte påstått att det var något otillbörligt med köpet.

A.Z. befann sig aldrig, vilket inte heller har påståtts, i en situation där hans lojalitet mot Polismyndigheten hamnade i konflikt på något sätt. Han var inte involverad i sin brors kriminalitet och engagerade sig inte heller i att hjälpa brodern att försvara sig. Tvärtom höll sig A.Z. neutral och tog avstånd från sin brors kriminalitet. A.Z. åsidosatte således inte sina skyldigheter som polis till förmån för sin bror. Det fanns inte heller en risk för att han på ett allvarligt sätt skulle komma att sätta sina skyldigheter som polis åt sidan till förmån för lojaliteten mot sin bror.

Bolagsengagemanget

Det är riktigt att A.Z:s dåvarande fru startade ett företag tillsammans med en kvinna som är mamma till kriminella personer och som själv var misstänkt för bedrägeri. A.Z. kände dock inte till det när bolaget startades. En polisman gör många slagningar på olika personer i myndighetens register. Att A.Z. i sin tjänstgöring gjorde dataslagningar på hans fru affärskompanjon och hennes barn, innebär därför inte att han hade kännedom om att hans frus affärspartner hade koppling till kriminalitet.

När han fick kännedom om den kriminella kopplingen, talade han med sin fru för att få henne att lämna företaget. Han vidtog även åtgärder för att få bort affärskompanjonen från bolaget. För att bolaget skulle få tillstånd att sälja tobak i bolagets bensinmack, inträdde A.Z. som styrelseledamot i bolaget. Han anmälde denna bisyssla till arbetsgivaren. A.Z. hanterade situationen på ett lojalt och korrekt sätt i förhållande till sin roll som polis och i förhållande till Polismyndigheten.

Olämpligt beteende, bristande regelefterlevnad och låg arbetsprestation

A.Z. agerade i huvudsak på det sätt som staten har gjort gällande. Ingen av händelserna är dock av sådan art att de, enskilt eller tillsammans, kan utgöra sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivaren samtalade med A.Z. efter varje händelse, men det var aldrig fråga om att t.ex. göra en anmälan om prövning av disciplinförseelse.

Av de händelser som staten åberopat anføres följande invändningar.

Brodern ringde till A.Z. då och då och A.Z. brukade försöka tala honom till rätta. A.Z. minns dock inte den nu påstådda händelsen.

Den bil, som var registrerad på honom, och som stoppades med personer kända i narkotikakretsar, var inte hans bil utan hans före detta frus. Han hade inte hunnit ändra registreringen.

Det är riktigt att A.Z. tog med sin bror till padelmatchen med kollegorna. De behövde en ytterligare spelare. Han förstod inte att det var några problem med det.

Vad gäller frånvaron i augusti 2021 i samband med A.Z:s tjänstgöring som jourhavande förundersökningsledare, är det ett inarbetat tillvägagångssätt att tillfälligt lämna arbetsplatsen för att exempelvis åka och handla mat på McDonalds. Arbetsgivaren noterade i anteckningarna från medvetandegörandesamtalen att rutinerna för att lämna polisstationen var otydliga och skulle klargöras.

Det är vidare riktigt att A.Z. hjälpte en väns vän genom att ringa ett samtal för att kontrollera om det gick att få ut ett par registreringsskyltar för att bilen skulle köras till Malmö. Han var dock inte påstridig i samtalet.

Det är riktigt att A.Z. dömdes för hastighetsöverträdelse som staten påstått. Enskilda trafikförseelser utgör dock inte sakliga skäl för uppsägning.

Det är också riktigt att A.Z. tog med familjemedlemmar in på polisstationen. Han inser att detta var felaktigt och beklagar det inträffade.

Vid det tillfälle när A.Z. busade med sina barn, som satt i bilen, genom att svänga ratten fram och tillbaka, förstod han inte att poliserna försökte stoppa honom, men att så snart han såg polisen, stannade han bilen. Det är således inte riktigt att han körde i väldigt hög hastighet och försökte undkomma polisen.

Att A.Z. befann sig på den aktuella frisörsalongen när tillslaget skedde saknar relevans i målet. Han hade inte kännedom om misstankarna mot salongen och det kan inte utgöra sakliga skäl för uppsägning att befinna sig i en viss frisörsalong.

A.Z. vidtog ingen åtgärd för att hjälpa sin mamma att få ut passet. Han kom till platsen först efter tumultet. Det kan inte ligga honom till last att han tog hand om sin mamma som var upprörd och uppvisade skador efter händelsen.

A.Z. brast inte i sättet att utföra sitt arbete, dvs. han hade inte låg arbetsprestation. Det är däremot riktigt att han utförde vissa privata ärenden på arbetstid. Han rättade sig dock efter att arbetsgivaren påpekat detta. A.Z. är inte en lågpresterande polis. Tvärtom blev han befordrad till jourhavande förundersökningsledare, vilket han inte skulle ha blivit om han brustit i sättet att utföra arbetet.

Uppfyller säkerhetsskyddslagen krav

A.Z. uppfyller säkerhetsskyddslagens krav på pålitlighet och lojalitet. Hans ageranden utgör inte en sårbarhet i säkerhetshänseende. Det föreligger därför inte sakliga skäl för uppsägning.

Det föreligger inte sakliga skäl för uppsägning

Ingen av de åberopade händelserna är av sådan art att de, enskilt eller tillsammans, kan utgöra sakliga skäl för uppsägning.

Omplacering

Det finns alltid möjligheter till omplacering i en stor statlig myndighet. Eftersom broderns brottslighet är lokalt hänförlig till Växjö med omnejd, borde det vara möjligt att omplacera A.Z. till en annan ort.

Utredningen

På förbundets begäran har det hållits förhör under sanningsförsäkran med A.Z. samt vittnesförhör med säkerhetsskyddschefen A.S. och tidigare chefen för säkerhetsavdelningen Polisregion Syd J.Å.

På statens begäran har det hållits vittnesförhör med polisinspektören M.U., polisinspektören M.P., sektionschefen J.W. och gruppchefen P.B.

Staten har åberopat skriftlig bevisning samt två musikvideor som har spelats upp vid huvudförhandlingen.

Domskäl

Tvisten

Polismyndigheten beslutade att, efter säkerhetsprövning, inte längre godkänna A.Z. för arbete i säkerhetsklassad befattning. Mellan parterna är bl.a. tvistigt om den misskötsamhet, som lagts till grund för beslutet, samt vissa andra närmare angivna omständigheter, utgör sakliga skäl för att säga upp A.Z. Parterna är också oense om vilka omständigheter som får läggas till grund för Arbetsdomstolens prövning.

Rättslig reglering om sakliga skäl för uppsägning

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida ha sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Arbetsdomstolen har i domen AD 2024 nr 78 uttalat bl.a. följande.

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Paragrafen ändrades 2022 genom att begreppet saklig grund ersattes av begreppet sakliga skäl. Av förarbetena till lagändringen framgår följande. Det övergripande syftet med ändringen är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Frågan om det finns sakliga skäl ska, liksom tidigare, avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställde insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom och funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. Bortsett från vad som nu sagts är ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på att vidta mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. Det sagda kan antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant, se prop. 2021/22:176 s. 446 f.

Misskötsamhet från arbetstagarens sida kan utgöra sakliga skäl för uppsägning. En noggrann bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet måste ske. Även mindre allvarliga förseelser, såsom sena ankomster, kan utgöra tillräckliga skäl för uppsägning, om förseelserna upprepas efter det att arbetsgivaren klargjort att beteendet inte tolereras, se t.ex. AD 2000 nr 12.

En arbetsgivare bör normalt göra en arbetstagare uppmärksam på sådan misskötsamhet som enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Tanken är att en uppsägning inte ska framstå som överraskande eller omotiverad. De närmare krav som ställs på klargöranden från arbetsgivarens sida är beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, men som regel krävs att arbetstagaren åtminstone fått en otvetydig varning om att hans eller hennes anställning är i fara, se t.ex. AD 1986 nr 160, AD 1990 nr 112 och AD 2002 nr 44.

Det ställs inte särskilt stränga krav på att arbetsgivaren ska varna arbetstagaren, om denne på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet och arbetsgivaren inte gett arbetstagaren anledning att anta att arbetsgivaren accepterar arbetstagarens beteende, se t.ex. AD 2019 nr 39.

Vid uppsägning av personliga skäl ankommer det på arbetsgivaren att fullt ut styrka de faktiska omständigheter som lagts till grund för uppsägningen. Brister i bevisningen om vad som faktiskt har inträffat går ut över arbetsgivaren, se t.ex. AD 2004 nr 85.

Rättslig reglering om säkerhetsprövning

Frågor om säkerhetsskydd och säkerhetsprövning regleras i säkerhetsskyddslagen (2018:585) och säkerhetsskyddsförordningen (2021:955).

I verksamheter där lagen är tillämplig, ska verksamhetsutövaren vidta de säkerhetsskyddsåtgärder som behövs med hänsyn till verksamhetens art och omfattning och övriga omständigheter.

En säkerhetsskyddsåtgärd är personalsäkerhet genom bl.a. säkerhetsprövning. Personalsäkerhet ska bl.a. förebygga att personer som inte är pålitliga från säkerhetssynpunkt deltar i verksamhet där de kan få tillgång till säkerhetsskyddsklassade uppgifter eller i en verksamhet som av någon annan anledning är säkerhetskänslig (2 kap. 4 § säkerhetsskyddslagen).

Den som genom en anställning eller på något annat sätt ska delta i säkerhetskänslig verksamhet ska säkerhetsprövas och anställningen, eller deltagandet, ska placeras i säkerhetsklass (3 kap. 1 och 5 §§ säkerhetsskyddslagen).

Säkerhetsprövningen syftar till att klarlägga om personen kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i lagen och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt. Vid säkerhetsprövningen ska sådana omständigheter beaktas som kan antas innebära sårbarheter i säkerhetshänseende (3 kap. 2 § säkerhetsskyddslagen)

Polismyndigheten gör säkerhetsprövningen och beslutar om placering av anställning i säkerhetsklass 2 och 3 i den egna verksamheten (3 kap. 4 § säkerhetsskyddslagen, 5 kap. 8 § säkerhetsskyddsförordningen och bilagan till förordningen).

Ett beslut om att någon inte uppfyller kraven för godkänd säkerhetsprövning får inte överklagas (8 kap. 4 § säkerhetsskyddslagen).

Skiljande från anställningen efter säkerhetsprövning – rättsliga utgångspunkter

Frågan om en statlig myndighets möjlighet att skilja en arbetstagare från anställningen med anledning av samma myndighets säkerhetsbeslut har tidigare prövats av Arbetsdomstolen. Se vidare bl.a. AD 2019 nr 39, AD 2022 nr 3 och AD 2022 nr 49.

En arbetstagare, som inte längre kan antas uppfylla säkerhetsskyddslagens krav på lojalitet och pålitlighet samt den angivna sårbarhetsbedömningen, blir inte godkänd vid säkerhetsprövningen. Därmed får arbetstagaren inte heller användas för arbete som är säkerhetsklassat. Arbetsgivaren måste mot denna bakgrund för att få framgång i en avskedande- eller uppsägningstvist åberopa och visa omständigheter, som gör att det kan antas att arbetstagaren inte var lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen eller i övrigt inte var pålitlig från säkerhetssynpunkt. Sådana omständigheter som kan antas innebära sårbarheter i säkerhetshänseende ska därvid beaktas. Sakomständigheterna ska vara styrkta.

Om arbetsgivaren ger arbetstagaren ett skäligt erbjudande om annat arbete som arbetstagaren avböjer, är det först genom avböjandet som det står klart att arbetstagaren inte längre kan kvarstå i anställning hos myndigheten. Om arbetsgivaren tidigare berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden, som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren dock redan därigenom anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl (7 § andra stycket anställningsskyddslagen och prop. 2021/22:176 s. 447).

Vilka omständigheter får läggas till grund för bedömningen?

Förbundet har gjort gällande att de händelser som staten har åberopat om olämpligt beteende, bristande regelefterlevnad och låg arbetsprestation inte får läggas till grund för bedömningen av om det förelegat sakliga skäl för uppsägningen, eftersom de inte finns med i den skriftliga motiveringen av uppsägningen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen (9 § anställningsskyddslagen). De uppgifter som lämnas enligt bestämmelsen får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas i domstol. Andra omständigheter än de som angetts i beskedet kan dock i viss utsträckning få åberopas, om de ligger i linje med vad som angetts som skäl för uppsägningen (se AD 2001 nr 70 och AD 2010 nr 11).

Av den skriftliga motiveringen framgår att A.Z. inte längre bedömdes kunna vara placerad i säkerhetsklass och att det berodde på kopplingar till kriminella aktörer samt bristande säkerhetstänk och regelefterlevnad. Arbetsdomstolen anser att de omständigheter som staten har åberopat är i

linje med vad som angetts i beskedet om uppsägning på ett sådant sätt att de får läggas till grund för bedömningen av om det förelegat sakliga skäl för uppsägningen. När det gäller påståendet om låg arbetsprestation uppfattar Arbetsdomstolen att staten med det menar påståenden om att A.Z. brast i sättet att utföra sitt arbete, eftersom han utförde privata ärenden på arbetstid, hade långa privata telefonsamtal, spelade dataspel, tittade på Youtube samt hämtade sin bil från verkstaden och åkte hem för att hämta träningskläder. Arbetsdomstolen anser att även dessa påståenden ryms inom vad som angavs som bristande regelefterlevnad i den skriftliga motiveringen.

Fanns det sakliga skäl för uppsägningen?

Umgänge med kriminellt belastad bror

Staten har gjort gällande att A.Z. offentligt umgicks med sin kriminellt belastade bror, trots att han medvetandegjorts om att han inte skulle göra det eftersom det kunde skada förtroendet för polisen och Polismyndigheten.

Det är ostridigt i målet att A.Z:s bror är dömd för brott. Vid tidpunkten för uppsägningen av A.Z. förekom brodern under 21 avsnitt i belastningsregistret. Av polisinspektören M.P:s uppgifter framgår att polisen bedömer att brodern ingår i ett kriminellt nätverk i Växjö.

Polisinspektören M.U. har uppgett att brodern, vid tidpunkten för det säkerhetssamtal med A.Z. som han höll den 11 oktober 2021 (det första säkerhetssamtalet), var inblandad i en förundersökning om mord som begåtts i en kriminell miljö. M.U. har vidare uppgett bl.a. följande. Under hösten kom information om att poliser i yttre tjänst hade reagerat på att A.Z. hade samröre med brodern och även samröre med andra personer i kriminella kretsar. Kollegorna reagerade kraftigt på att A.Z., som hade en beslutsfattande position i Polismyndigheten, umgicks offentligt med personer som då förekom i en mordutredning. Vid säkerhetssamtalet låg fokus på två händelser nämligen att A.Z. tagit med sig obehöriga personer till befälsexpeditionen, som är ett skyddsobjekt, samt en händelse med registreringsskyltar. Därutöver handlade samtalet om A.Z:s umgänge med brodern. A.Z. hade iakttagits tillsammans med brodern i en bil samt vid restaurangbesök. Det var fråga om flera iakttagelser när de umgicks offentligt under en period om några månader. Vid säkerhetssamtalet var han tydlig med att A.Z. fick välja mellan att ha en relation med sin bror eller ha kvar sitt arbete. Budskapet till A.Z. var att man inte kan arbeta som polis, om man offentligt umgås med kriminella. Han gjorde också klart för A.Z., att det är skillnad på att vara på samma 85-årskalas som en kriminellt belastad släkting och på att vara ute och äta eller åka bil tillsammans med denne. Eftersom A.Z. verkade ta till sig av informationen blev förslaget att A.Z. kunde vara kvar i säkerhetsklass men få en annan befattning under mer chefsbevakning. A.Z. fick således en chans till.

A.Z. har i denna del berättat bl.a. följande. I tiden före det första säkerhetssamtalet träffade han sin bror som mest en gång i månaden. Det är riktigt att de sågs på stan när de åt tillsammans vid ett tillfälle. Han förstod inte att han

var granskad. Han förstod inte heller att han hade gjort något fel i förhållande till kollegorna. Han trodde att kollegorna förstod honom och hade förtroende för honom. Han förstod inte hur allvarligt det var att umgås med brodern på detta sätt. Ingen hade påtalat för honom att det var fel att umgås med brodern. Under säkerhetssamtalet kom de fram till att han skulle ta avstånd från brodern. Han bekräftade detta. Han tänkte dock att detta inte innebar att klippa kontakten helt och hållet, det vill säga att det inte skulle göra något att träffa brodern t.ex. hemma hos familjen på ett kalas. Han förstod inte efter detta första säkerhetssamtal vad problemet var. Han har inte förrän nu förstått att vad som kom fram vid det samtalet, var skälet till att han blev omplacerad.

Staten har gjort gällande att A.Z. efter det första säkerhetssamtalet fortsatte att umgås offentligt med sin kriminellt belastade bror.

M.P., som ledde det säkerhetssamtal, som hölls den 13 december 2022 (det andra säkerhetssamtalet) har uppgett bl.a. följande. Efter det första säkerhetssamtalet fick Polismyndigheten flera samtal om att A.Z. fortsatt varit synlig tillsammans med sin bror men också att han syns med andra kriminella personer genom ett bolag, som han var involverad i. Vid säkerhetssamtalet upplevde hon att A.Z. förminskade broderns brottsliga gärningar. A.Z. verkade i början av samtalet inte förstå situationens allvar och han skyllde på att han inte hade fått tillräckliga instruktioner om hur han skulle bete sig. – Brodern är klassad som ingående i ett lokalt kriminellt nätverk i Växjö. Han är också artist. Av en musikvideo framgår att han sjunger bl.a. om droger. På en av filmerna syns även en kvinna i skyddsväst och med vapen, som synes vara broderns f.d. flickvän samt dotter till A.Z:s dåvarande frus affärskompanjon. Dottern avtjänar nu ett fängelsestraff för grovt narkotikabrott och grovt vapenbrott. Under säkerhetssamtalet berättade A.Z. att han hade gjort en utredning om dottern till affärskompanjonen. Detta var anmärkningsvärt, eftersom sådant ska anmälas till chef. På fråga om det svarade A.Z. att han inte hade omnämnt detta för sin chef, eftersom ”om han berättade om alla personer han hade samröre med så skulle inte han kunna jobba”.

A.Z. har beträffande vad som hände efter det första säkerhetssamtalet berättat bl.a. följande. Han hade efter det första säkerhetssamtalet inte kontakt med brodern förutom att han köpte en bil från ett företag som brodern arbetade på. Han litade på att brodern inte skulle sälja en bil till honom, om t.ex. bilen var stulen. Vid ett tillfälle skjutsade han hem brodern till dennes bostad på landet utanför Växjö efter det att de besökt deras mamma. Han tänkte att ingen skulle se dem tillsammans där ute på landet. Det var kväll. Han trodde att förtroendeskada handlade om att han inte fick ses tillsammans med brodern. Han trodde inte att han var tvungen att helt bryta kontakten med brodern. I så fall skulle han ha varit tvungen att bryta kontakten med hela sin familj. Han skulle t.ex. inte kunna delta i släktkalas.

Om det andra säkerhetssamtalet, i december 2022, har A.Z. uppgett bl.a. följande. Han hade arbetat som polis i åtta år och han upplevde att nu, helt

plötsligt, var det ett problem med hans kontakter med brodern. Han frågade rakt ut om han inte alls skulle träffa sin bror, men fick inte något svar. Han förstod inte vad problemet var. Det är möjligt att det vid samtalet kunde tolkas som att han sade att han inte upplevde brodern som livsstilskriminell. Han sade dock att han tagit avstånd från brodern.

Den tidigare chefen över säkerhetsavdelningen vid Polisregion Syd, J.Å., har uppgett bl.a. följande. En polis har ett vandelsåtagande som innebär ett krav på att leva ett klanderfritt liv. En polis ska ta avstånd från kriminalitet och inte begå brott. Säkerhetsavdelningen bedömde att brodern var så pass inblandad i kriminalitet att ett helt avståndstagande från A.Z:s sida krävdes. Enligt dess bedömning borde A.Z. inte ha någon kontakt alls med sin bror med undantag för någon enstaka släktmiddag. En arbetsgivare kan inte beordra arbetstagaren att ta avstånd från en annan person. Den enskilde polisen måste själv förstå det. Den bedömning han gjorde efter det andra säkerhetssamtalet var att riskerna nu eskalerat och att säkerhetsklassningen inte kunde kvarstå. Ett säkerhetsråd, där minst fyra säkerhetschefer i landet ska närvara, delade hans bedömning.

Säkerhetsskyddschefen A.S. har i fråga om vad ”ta avstånd från kriminell släkting” betyder uppgett bl.a. följande. Att ta avstånd handlar om att identifiera och hantera eventuella sårbarheter. När Polismyndigheten har identifierat en sårbarhet hos en anställd, som skulle kunna äventyra en säkerhets känslig verksamhet, ska sårbarheten tas bort. Om det handlar om kontakten med kriminella, försöker Polismyndigheten se om kontakten kan försvagas så att sårbarheten inte riskerar att påverka polisens verksamhet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är ostridigt att A.Z:s relation till brodern och hur den påverkade förtroendet för honom som polis diskuterades vid det första säkerhetssamtalet. Det framgår av M.U:s och A.Z:s egna uppgifter att A.Z. under samtalet tycktes inse att förtroendet för honom som polis påverkades av att synas offentligt tillsammans med brodern och att han därför skulle ta avstånd från denne. Trots detta, vilket framgår redan av A.Z:s egna uppgifter, skjutsade han vid ett tillfälle brodern i sin bil samt köpte en bil av denne genom den bilfirma som brodern arbetade på. Detta bekräftas av M.P. som uppgett att hon under det andra säkerhetssamtalet upplevde att A.Z. förminskade broderns brottsliga gärningar, visade bristande insikt om det olämpliga i att umgås med kriminellt belastade personer och även brast i förmåga att reflektera kring sin egen sårbarhet i säkerhetshänseende.

Mot bakgrund av vad M.U. och M.P. uppgett måste A.Z. ha insett att han inte kunde umgås offentligt med sin kriminellt belastade bror. Av hans egna uppgifter finner Arbetsdomstolen utrett att han före det första säkerhetssamtalet umgicks med denne omkring en gång i månaden och efter det samtalet vid två tillfällen.

Bolagsengagemanget

Staten har i denna del gjort gällande att A.Z. genom sitt engagemang i ett bolag haft samröre med en person som fanns med i polisens misstankeregister, att han inte varit sanningsenlig om detta bolagsengagemang samt att det varit fråga om en otillåten bisyssla, som han inte anmält till arbetsgivaren.

Vid det andra säkerhetssamtalet, i december 2022, behandlades frågan om A.Z:s bolagsengagemang. M.P., som ledde det samtalet, har om detta uppgett bl.a. följande. När det gällde frågan om A.Z:s bolagsengagemang sade han, att han litade på sin fru och att hon skulle driva ett bolag tillsammans med en kollega till henne. Han sade att han då inte visste att hans frus kollega var mamma till broderns kriminella f.d. flickvän och att mamman dessutom hade två kriminella söner. – Inom ramen för säkerhetsärendet gjordes en kontroll på vilka sökningar i Polismyndighetens dataregister som A.Z. hade gjort. Det framkom då att han i mars hade gjort slagningar på sin frus kollega och hennes dotter, vilka förekom i Polismyndighetens dataregister.

När det gäller omständigheterna kring A.Z:s engagemang i det aktuella bolaget har A.Z. berättat bl.a. följande. Hans dåvarande fru och hennes arbetskamrat hade bestämt sig för att köpa en bensinstation och driva den i eget bolag. Han visste inte vem hans frus arbetskamrat var. Han och frun lånade pengar till bolaget. Han var öppen med detta på sin arbetsplats. Han talade med sin chef och mejlade även in en blankett till Polismyndigheten med anmälan om bisyssla, men fick till svar att det nog inte behövdes. Eftersom hans fru var ny i rollen som egenföretagare, hjälpte han till i bakgrunden med myndighetskontakter och annat. Han skulle dock inte vara inblandad i företaget. Senare engagerade han sig i bolaget för att han och hans fru inte skulle förlora pengar som de satsat i bolaget. Vid något tillfälle var det en kollega som sade till honom att hans frus affärskompanjon förekom i misstankeregistret. Han talade då med sin fru och sade att det inte såg bra ut med samarbetet med denna affärskompanjon och bad henne att endera själv avsluta samarbetet eller be affärskompanjonen att avbryta det. Samarbetet avbröts dock inte då. När bolaget ansökte om tobakstillstånd, fick det avslag på grund av att affärskompanjonen dels hade skulder, dels förekom i polisens misstankeregister. Han talade då med fruns affärskompanjon och sade att bensinstationen inte skulle kunna drivas utan tobakstillstånd. Affärskompanjonen gick med på att bryta samarbetet under förutsättning att hennes dotter i stället tog hennes plats. Trots detta byte nekade kommunen bolaget tobakstillstånd. Han gjorde allt han kunde för att få bort sin frus affärskompanjon från bolaget. Allt detta var tydligt för hans chef. Efter att han återigen talat med affärskompanjonen accepterade hon att lämna bolaget helt. Han trädde då in i bolaget för att det skulle få ett tobakstillstånd. Allt detta skedde innan bolaget ens hade förvärvat bensinstationen. – Hans fru ville dock inte driva bolaget vidare efter affärskompanjonens avhopp eftersom detta var affärskompanjonens ”skötebarn”. Efter några månader sålde de bolaget. Att affärskompanjonens namn förekom på förlikningsavtalet, som är daterat den 31 oktober 2022, beror på att det var de ursprungliga säljarnas jurist som upprättade handlingen. Affärskompanjonen hade dock

lämnat bolaget tidigare, redan innan verksamheten kom igång. Han berättade om företaget vid säkerhetssamtalet. Han minns inte om han berättade om att han avyttrat en bil för att kunna betala aktiekapitalet. Vid säkerhetssamtalet förstod han inte relevansen av hans bolagsengagemang.

Av en utredningsbilaga från Växjö kommun den 30 juni 2022 angående bolagets ansökan om tobakstillstånd framgår bl.a. följande. Miljö- och hälsoskyddsavdelningen hade bedömt att personer med betydande inflytande i bolaget, s.k. PBI, var bl.a. A.Z:s frus affärskompanjon, A.Z:s fru samt A.Z. Enligt Polismyndighetens yttrande i ärendet återfanns två personer i sammanhanget i misstankeregistret och det bedömdes att dessa personer inte var lämpliga för handel med tobak. Miljö- och hälsoskyddsavdelningens sammantagna bedömning var att sökanden uppvisade flera brister vad gällde ekonomisk och personlig vandel samt att tobakstillstånd inte kunde beviljas. I en komplettering till ärendet, daterad den 12 augusti 2022, framgår att A.Z. i ett telefonsamtal med miljö- och hälsoskyddsinspektör hos kommunen uppgett bl.a. att affärskompanjonen och hennes dotter inte längre skulle vara med i företaget men att hans fru skulle fortsätta och att A.Z. skulle gå in i företaget som ledamot.

Av ett kontoutdrag från Nordea framgår att det från A.Z:s bankkonto den 25 april 2022 överfördes 25 000 kr till annat konto avseende aktiekapital. Denna uppgift har A.Z. bekräftat.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Med hänsyn till M.P:s uppgifter, att A.Z. i mars hade ”gjort slagningar” i polisens dataregister på sin frus affärskompanjon och dennas dotter som utvisade att de förekom i kriminella sammanhang, anser Arbetsdomstolen att det är osannolikt att A.Z. därefter saknat kännedom om affärskompanjonens kopplingar till kriminalitet.

A.Z. har lämnat svävande och i viss mån tillrättalagda uppgifter om bolagsengagemanget. Oavsett hur det förhåller sig med A.Z:s vetskap om affärskompanjonens beröring med kriminella när planeringen av verksamheten påbörjades, står det klart att A.Z. kände till hennes samröre med kriminella personer i juni 2022, vid vilken tidpunkt de båda av kommunen bedömdes ha betydande inflytande i bolaget. Statens påstående, att affärskompanjonen var engagerad i verksamheten så sent som i oktober samma år, när hennes namn förekom på ett förlikningsavtal för bolagets räkning, har emotsagts av förbundet. A.Z. har uppgett att affärskompanjonen hade lämnat sitt engagemang i bolaget tidigare. Det förlikningsavtal, som företetts i målet, är inte heller undertecknat. Oavsett hur det förhåller sig med detta, har A.Z. i vart fall ekonomiskt varit engagerad i bolaget efter att han fått kännedom om dess koppling till kriminella personer. Detta har han gjort trots att arbetsgivaren i ett säkerhetssamtal i oktober 2021 tydliggjort att man inte kan arbeta som polis, om man offentligt umgås med kriminella. Det är först sedan affärskompanjonens misstänkta kriminalitet lett till nackdel för bolaget i

form av vägrat tobakstillstånd som han, enligt egna uppgifter, handfast själv agerat för att få bort henne från bolaget.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att A.Z. genom sitt bolagsengagemang haft samröre med en person som fanns med i polisens misstankeregister.

Det är inte utrett vad A.Z. uppgav till arbetsgivaren om sitt engagemang i bolaget. Enligt domstolens mening är det därmed inte visat att han inte var sanningsenlig angående sitt bolagsengagemang.

När det gäller statens påstående om att bolagsengagemanget var en otillåten bisyssla kan staten inte, mot A.Z:s uppgift om att han anmält denna bisyssla, anses ha bevisat att det varit fråga om en otillåten bisyssla och att A.Z. inte anmält bisysslan till arbetsgivaren.

Övrig misskötsamhet

Staten har vidare, till stöd för att det funnits sakliga skäl för uppsägningen, gjort gällande att A.Z. varit misskötsam genom olämpligt beteende, låg arbetsprestation och bristande förståelse för de regler som gäller på arbetsplatsen.

Parterna är även i denna del i huvudsak överens om att A.Z. agerade på det sätt som staten har gjort gällande. Enligt förbundets uppfattning var dock ingen av de åberopade händelserna av sådan art att de, enskilt eller tillsammans, kan utgöra sakliga skäl för uppsägning.

De händelser staten åberopat i denna del är följande.

I maj 2021 stoppade en polispatrull en bil där A.Z:s bror var en av passagerarna. Under stoppet ringde brodern till A.Z. och ifrågasatte polisernas arbete. A.Z. avstyrde inte samtalet. Förbundet har inte kunnat vitsorda denna omständighet, eftersom A.Z. inte minns den konkreta händelsen. De aktuella poliserna har inte hörts. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte utrett att A.Z. vid det aktuella tillfället uppträdde som staten påstått.

Staten har vidare gjort gällande att en polispatrull, vid ett annat tillfälle i maj 2021, noterade att en bil, som visade sig tillhöra A.Z., framfördes på ett avvikande sätt och patrullen bestämde sig därför för att kontrollera bilen. Enligt staten körde bilen emellertid från platsen, men patrullen hann notera att personer kända i narkotikakretsar färdades i bilen. A.Z. har förklarat att bilen fanns hos hans före detta fru, och att de ännu inte hade registrerat ett ägarbyte till henne efter deras skilsmässa. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte styrkt att det varit fråga om A.Z:s bil.

Staten har gjort gällande att A.Z. i augusti 2021 tog med sig sin bror för att spela en padelmatch mot kollegor, vilket medförde obehag hos dessa. För-

bundet har vitsordat att A.Z. tog med sin bror till padelmatchen med kollegorna. Detta är därmed ostridigt och, som gruppchefen P.B. uppgett, måste detta ha medfört obehag för kollegorna.

Vidare har staten gjort gällande att A.Z. vid ett annat tillfälle i augusti 2021 utan tillåtelse lämnade sin arbetsplats och funktion som jourhavande förundersökningsledare under 45–60 minuter. Förbundet har inte invänt mot påståendet att A.Z. lämnade arbetsplatsen, som staten påstått, men invänt att det var ett inarbetat tillvägagångssätt. A.Z. har berättat bl.a. följande. Det var ett inarbetat tillvägagångssätt att tillfälligt lämna arbetsplatsen för att t.ex. handla mat. I detta fall skulle en person, som var omhändertagen för berusning, skjutas till sjukhuset för blodprovstagning. Tidsfristen för detta höll på att rinna ut. För att klara av uppgiften valde han att organisera arbetet på det sättet att han själv följde med till provtagningen. Han hade telefonen med sig. Efter denna händelse förtydligades reglerna i denna del. – Av P.B:s uppgifter framgår att det inte var tillåtet att vara borta från lokalen på det sätt som A.Z. varit. P.B. har vidare förklarat att en jourhavande förundersökningsledare och stationsbefäl tillsammans ansvarar för överfallslarm och för brandsäkerhet i byggnaden, där det även finns arrestlokaler och häkte med frihetsberövade. – Oavsett hur det förhåller sig med tydligheten av reglerna i detta avseende finner Arbetsdomstolen genom P.B:s uppgifter utrett att A.Z. på ett otillåtet sätt lämnade jourlokalen som staten påstått.

Staten har vidare påstått att A.Z. vid ett annat tillfälle i augusti 2021 ringde till sina kollegor, jourhavande förundersökningsledare och stationsbefäl, med syfte att för en väns räkning få ut registreringsskyltar som omhändertagits av polis. Förbundet har vitsordat att A.Z. hjälpte en väns vän genom att ringa ett samtal för att kontrollera om det gick att få ut ett par beslagtagna registreringsskyltar men invänt att han inte var påstridig.

A.Z. har berättat följande om händelsen. En vän till honom frågade om denne kunde köra en bil som saknade registreringsskylt genom att skriva registreringsnumret på ett A4-papper. Bilen hade inte någon vanlig registreringsskylt, eftersom polisen omhändertagit den på grund av obetald skatt. Eftersom polismyndighetens reception var stängd vid tillfället, erbjöd han sig att ringa och fråga kollegor. Han ringde därför till en kollega och frågade om denne kunde ta emot vännen och bedöma om polismyndigheten kunde lämna ut skyltarna eller inte. När kollegan, efter en slagning, såg att det inte var hans vän som ägde bilen, ringde han tillbaka till sin vän och sade att denne kanske kunde ordna fullmakt. Efter det ringde han tillbaka till kollegan och frågade, om de kunde ta emot vännen med fullmakt. Det blev en diskussion om detta och han blev därvid ombedd att ringa stationsbefälet. Även denne var osäker och hänvisade honom vidare. Det blev en fortsatt diskussion om polisen fick lämna ut registreringsskyltar till någon som inte äger en bil. Vid dessa samtal fick han veta att den person som var registrerad ägare till bilen var ”skum”. Han sade därför att han inte hade någon anledning att misstro sin vän. Han försökte inte få kollegorna att göra på

visst sätt. Det är möjligt att han uppfattades som påstridig, men han bad aldrig kollegorna att lämna ut några skyltar. Han bad endast kollegorna att ta emot vännen.

Som tidigare nämnts behandlades denna händelse vid det första säkerhets-samtalet i oktober 2021.

A.Z:s agerande kring registreringsskyltarna bedömdes i ett arbetsgivarbeslut om disciplinansvar som ringa tjänsteförseelse. Av beslutet framgår att A.Z. genom sitt beteende brustit i sitt omdöme, agerat illojalt och försatt kollegor i en svår situation. Vidare framgår att han framöver ska ge akt på sina skyldigheter i anställningsavtalet på ett sådant sätt som ankommer på en polisanställd samt att en uppsägning inte kan anses vara överraskande, om beteendet upprepas.

Av ett dokument benämnt ”Dokumentation medvetandegörande samtal” den 29 oktober 2021 framgår att arbetsgivaren hade ett medvetandegörande samtal med A.Z. med anledning av denna händelse. Samtalet mynnade ut i en handlingsplan bestående i att han skulle delta i ett samtal i månaden med närmaste chef för att gå igenom om det var något i hans beteende eller sätt att agera som han borde reflektera över eller beteenden som han inte skulle ha.

Det är ostridigt att A.Z. hjälpte en väns vän genom att ringa ett samtal för att kontrollera om det gick att få ut ett par beslagtagna registreringsskyltar. Förbundet har bestritt att A.Z. därvid var påstridig. De kollegor som A.Z. talade med har dock inte hörts i målet. Arbetsdomstolen finner inte att det är utrett att A.Z. var påstridig som staten gjort gällande.

Staten har vidare gjort gällande att A.Z. i september 2021 körde förbi en skola i hög hastighet, varvid han även hamnade i ordväxling med föräldrar vid skolan som bevittnade händelsen och senare dömdes för hastighetsöverträdelse avseende detta. Förbundet har vitsordat att A.Z. dömdes för hastighetsöverträdelse. De personer som närvarade vid händelsen har inte hörts i målet. Det är ostridigt att A.Z. dömdes för hastighetsöverträdelse, men däremot är det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte utrett att A.Z., som inte haft något att berätta om händelsen, hamnade i ordväxling som staten påstått.

Den 29 september 2021 tog A.Z. med sig sina barn och en kvinna in på den s.k. JFUL/SB-expeditionen, som är ett skyddsobjekt. Förbundet har vitsordat detta. Som tidigare nämnts behandlades även denna händelse vid det första säkerhetssamtalet i oktober 2021. A.Z:s gruppchef, P.B., har uppgett bl.a. följande. I den aktuella lokalen arbetar jourhavande förundersökningsledare och stationsbefäl. Där fanns sekretesskyddat material, däribland en tavla med namn på frihetsberövade personer och deras hälsotillstånd. Personalen i dessa lokaler talade ofta om sekretessbelagda uppgifter. Den 7 oktober 2021 hade han ett medvetandesamtal med A.Z. om händelsen. – Av dokumentation från det samtalet framgår bl.a. att A.Z. erinrades om att han, om det otillåtna beteendet fortsatte, riskerade sin anställning som

polis. – A.Z. har uppgett att han inte hade någon aning om att sådana besök skulle förämnas men han förstår nu att det inte var så lämpligt att ta med utomstående som han gjorde.

Genom P.B:s uppgifter är det, enligt Arbetsdomstolens mening, utrett att A.Z. bröt mot gällande regler genom att ta in obehöriga personer till den s.k. JFUL/SB-expeditionen som är ett skyddsobjekt.

Den 19 juli 2022 blev A.Z. stoppad och kontrollerad av en polispatrull. Staten har påstått att A.Z. körde i väldigt hög hastighet samt att polispatrullen uppfattade det som att föraren i bilen försökte undkomma polisen. Förbundet har bestritt att han körde i väldigt hög hastighet och försökte undkomma polisen. Enligt A.Z. försökte han inte undkomma poliserna utan han busade med sina barn, som satt i bilen, genom att svänga ratten fram och tillbaka men att så snart han såg polisen, stannade han bilen. – Av minnesanteckningar den 7 september 2022 från Polismyndigheten framgår att arbetsgivaren den dagen hade ett samtal med A.Z. med anledning av bl.a. denna händelse.

De poliser som stoppade A.Z. har inte hörts i målet. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte utrett att A.Z. körde i väldigt hög hastighet och försökte köra ifrån poliserna som försökte stoppa honom.

Den 30 augusti 2022 genomfördes en myndighetsgemensam insats mot en frisørsalong efter misstanke om att det bedrevs brottslig verksamhet i form av bl.a. olaglig tobaksförsäljning där. A.Z. var vid tillslaget en av kunderna i salongen. Förbundet har vitsordat att A.Z. befann sig på frisørsalongen. A.Z. har uppgett att han inte kände till att det fanns misstankar mot salongen. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte visat att han hade sådan kännedom. Arbetsdomstolen lägger inte händelsen till grund för den vidare bedömningen i målet.

Det är ostridigt att A.Z:s mamma kontaktade honom efter ett tumult med polisen i september 2022. A.Z. har uppgett att han därför träffade sin mamma utanför polishuset. I målet saknas närmare utredning om händelsen. Arbetsdomstolen lägger den inte till grund för den vidare bedömningen i målet.

Enligt staten brast A.Z. i sättet att utföra sitt arbete, eftersom han utförde privata ärenden på arbetstid, hade långa privata telefonsamtal, spelade data-spel, tittade på Youtube, hämtade sin bil från verkstaden och åkte hem för att hämta träningskläder. Förbundet har bestritt detta. A.Z. har uppgett att han utförde vissa privata ärenden på arbetstid, men att han rättade sig efter det att arbetsgivaren påpekade för honom det felaktiga i detta. I avsaknad av närmare utredning går det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte dra några närmare slutsatser om vad som A.Z:s misskötsamhet i dessa delar bestått av.

Arbetsdomstolens samlade bedömning

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis kommit fram till att A.Z. umgicks med sin kriminellt belastade bror offentligt både före och efter han medvetandegjorts om det felaktiga i detta, att han engagerade sig i ett bolag trots att han kände till att en person med kriminella kopplingar var engagerad i bolaget, att han olovligen tog med obehöriga personer till polisens skyddsobjekt, att han olovligen lämnade sin arbetsplats under 45–60 minuter, att han agerade för att hjälpa en väns vän att från polisen få ut registreringskyltar som var beslagtagna, att han tog med brodern till en padelmatch mot kollegor och att han dömdes för hastighetsöverträdelse utanför en skola.

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden framhållit att det i polisens uppgifter ingår att förebygga brott och utreda begångna brott samt att det därför givetvis är av stor vikt att anställda med sådana uppgifter avhåller sig från att själva begå brott (se bl.a. AD 2019 nr 39 med hänvisningar). Detta mål rör dock inte ett skiljande från anställningen av en polis som själv begått brott, med undantag för den hastighetsöverträdelse som A.Z. dömts för. En polis är emellertid skyldig att upprätthålla en hög integritet i sitt personliga förhållningssätt till personer som är föremål för en brottmålsprocess eller som misstänks ha begått eller utsatts för brott. Det är således särskilt viktigt att upprätthålla den offentliga anställningens integritet när det gäller polismän. Det finns annars risk för bristande förtroende för polisens och Polismyndighetens opartiskhet. Det ligger i sakens natur att det inte kan krävas av arbetsgivaren att upplysa arbetstagaren om varje förhållande som är otillåtet eller olämpligt (jfr AD 2019 nr 39).

Genom den samlade misskötsamhet – som ostridigt eller i förekommande fall efter Arbetsdomstolens bedömning enligt ovan – har lagts A.Z. till last, åsidosatte han allvarligt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Arbetsgivaren försökte komma till rätta med A.Z:s misskötsamhet i säkerhetssamtal som hölls den 11 oktober 2021 och två medvetandegörande samtal, nämligen den 7 och den 29 oktober 2021. I det första samtalet erinrades A.Z. om att hans anställning var i fara, om hans otillåtna beteende fortsatte. Det andra samtalet utmynnade, som redogjorts för ovan, i en handlingsplan för att komma till rätta med A.Z:s beteenden.

Trots att arbetsgivaren i flera samtal tydliggjorde för A.Z. att hans beteenden negativt påverkade förtroendet för honom som polis, fortsatte han sina beteenden, dels genom samröre med sin kriminellt belastade bror vid två tillfällen, dels genom bolagsengagemanget.

Oavsett om de nya arbetsuppgifter A.Z. fick efter det första säkerhetssamtalet innebar en omplacering i den mening som avses i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen eller inte, bildar A.Z:s misskötsamhet, enligt Arbetsdomstolens mening, ett mönster som visar att han har haft bristande insikt om vad som åligger en polis i fråga om att avhålla sig från ageranden som kan riskera förtroendet för polisen och Polismyndigheten. Med hänsyn

till A.Z:s uppträdande har det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte varit skäligt att omplacera honom till annan anställning.

På grund av den misskötsamhet, som lagts A.Z. till last, och då han inte ändrat sitt beteende trots tillrättavisande samtal, samt då det inte varit skäligt att omplacera honom till annan anställning, finner Arbetsdomstolen att staten har haft sakliga skäl att säga upp honom från hans anställning. Förbundets talan ska därmed avslås.

Rättegångskostnader

Med anledning av utgången i målet ska förbundet ersätta statens rättegångskostnad i den mån den har varit skäligen påkallad för att tillvarata statens rätt i målet.

Staten har yrkat ersättning för rättegångskostnad med 418 429 kr, varav 395 000 kr avser ombudsarvode och 23 429 kr avser utlägg. Förbundet har vitsordat utläggen samt 197 500 kr avseende ombudsarvode såsom skäliga belopp.

Mot bakgrund av målets art och omfattning anser Arbetsdomstolen att den nedlagda kostnaden för ombudens arbete är för hög. Staten får i stället anses vara skäligen tillgodosedd med ersättning för ombudsarvode med 300 000 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Polisförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktigar Svenska Polisförbundet att ersätta statens genom Polismyndigheten rättegångskostnad med 323 429 kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Inger Andersson, Kurt Eriksson, Beata Hammarskiöld, Johanna von Hellwig, Malin Sjunnebo och Helena Larsson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Diab

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-11-27
Stockholm

Dom nr 96/24
Mål nr A 186/23

KÄRANDE

Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annika Wahlström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 5501, 114 85 Stockholm
2. Pågen Aktiebolag, 556078-6708, Box 8143, 200 41 Malmö
Ombud för båda: arbetsrättsjuristerna Alexander Iliev och Linnéa Ceréus,
Livsmedelsföretagen Service i Sverige AB, Box 5501, 114 85 Stockholm

SAKEN

brott mot kollektivavtal och skadestånd på grund av avskedande m.m.

Bakgrund

Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet) har träffat kollektivavtal, livsmedelsavtalet. S.C. är medlem i förbundet och Pågen Aktiebolag (bolaget) är medlem i Livsmedelsföretagen. De är därmed bundna av livsmedelsavtalet.

S.C. visstidsanställdes med stöd av livsmedelsavtalet hos bolaget för perioden 23 februari–23 april 2023. Parterna är oense om S.C. därefter hade en tillsvidareanställning eller om han hade tidsbegränsade anställningar i form av vikariat.

S.C:s anställning hos bolaget upphörde den 19 september 2023. Parterna är, om Arbetsdomstolen skulle finna att S.C. då hade en tillsvidareanställning hos bolaget, överens om att hans anställning avslutades per den 20 september 2023 på ett sådant sätt att det ska jämföras med ett avskedande som bolaget saknade laga skäl för.

Twisten gäller i huvudsak om S.C. fick en tillsvidareanställning hos bolaget efter den 23 april 2023 och om bolaget brutit mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet genom inte överlämna skriftliga anställningsavtal till S.C. inom den tid som följer av 6 c § anställningsskyddslagen (allra senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta). Det är också tvistigt om förbundets talan om skadestånd för brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet, om att den lokala fackliga organisationen ska få en kopia av anställningsbevis, får tas upp till prövning.

Livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första och andra stycket i livsmedelsavtalet innehåller följande.

2. Anställning

2.1. Anställningsavtalet

Anställningsavtal ska vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § lagen om anställningsskydd (LAS), bilaga A.

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad.

[...]

Bilaga A till livsmedelsavtalet innehåller exempel på ett skriftligt anställningsavtal.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara avskedandet av S.C. ogiltigt och förplikta bolaget att till honom betala

- a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 27 december 2023) till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd med 12 395 kr, avseende lön och ob-ersättning för perioden 20–31 september 2023, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2023 till dess betalning sker,
- c) ekonomiskt skadestånd med 34 274 kr per månad, avseende lön och ob-ersättning, för perioden oktober 2023–mars 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker,
- d) ekonomiskt skadestånd med 37 247 kr per månad, avseende lön och ob-ersättning, för perioden april–september 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker, och
- e) ekonomiskt skadestånd med 29 389 kr, avseende lön och ob-ersättning för perioden 1–24 oktober 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2023 till dess betalning sker.

Förbundet har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för kollektivavtalsbrott, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 27 december 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat sättet att beräkna ränta och de ekonomiska skadestånden. Arbetsgivarparterna har dessutom yrkat att förbundets talan såvitt avser skadestånd till förbundet för brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet ska avvisas, eftersom den frågan inte förhandlats. Arbetsgivarparterna har vidare yrkat att ett allmänt skadestånd till förbundet i vart fall ska jämkas, i första hand till noll. Arbetsgivarparterna har också framfört att det ekonomiska skadeståndet ska jämkas med motsvarande vad S.C. borde ha kunnat få i ersättning för annat arbete.

Förbundet har bestritt jämkning och avvisning.

Förbundet och Livsmedelsföretagen har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

S.C:s anställning

S.C. fortsatte att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023 utan att bolaget och han avtalade om en tidsbegränsad anställning. S.C. fick därför en tillsvidareanställning hos bolaget när han fortsatte att arbeta efter den 23 april 2023.

S.C. skildes den 19 september 2023 från sin tillsvidareanställning hos bolaget på ett sätt som är att jämställa med ett avskedande utan att det ens fanns sakliga skäl för uppsägning av honom.

Bolaget ska därför betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd till S.C. S.C. har varit inskriven som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen sedan den 25 eller 26 september 2023. Han har varit aktivt arbetssökande sedan dess, men inte fått något nytt arbete.

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet

Av punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet följer att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får ett skriftligt anställningsavtal inom den tid som följer av 6 c § anställningsskyddslagen, dvs. allra senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta, vilket i S.C:s fall var den 24 april 2023. S.C. fick först den 23 augusti 2023 ett skriftligt anställningsavtal från bolaget för tid efter den 23 april 2023. Bolaget bröt därigenom mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet. Detta gäller oavsett om S.C. ska anses ha haft tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning efter den 23 april 2023.

Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet. Det finns inte skäl att jämka det allmänna skadeståndet till förbundet. Bolaget överlämnade inte på fyra månader något skriftligt anställningsavtal till S.C. Bolaget informerade inte heller S.C. förrän i augusti 2023 om att bolaget ansåg att han hade en annan anställningsform än tillsvidareanställning.

Punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet

Bolaget lämnade inte något anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023 till förbundets lokala fackliga organisation. Bolaget bröt

således också mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet och ska även därför betala allmänt skadestånd till förbundet. Vid tvisteförhandlingarna som föregick förbundets talan krävde förbundet att bolaget skulle betala skadestånd till förbundet för brott mot livsmedelsavtalet. Förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är därför uppfyllt också såvitt avser skadestånd för brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet. I stämningsansökan redogjorde förbundet för ordalydelsen i punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet och yrkade skadestånd till förbundet för brott mot livsmedelsavtalet. Att förbundet senare klargjorde att det yrkade skadeståndet till förbundet avser även brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet för att förbundets lokala fackliga organisation inte fick något anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023 innebär därför ingen ändring av talan.

S.C:s anställning

S.C. tillträdde sin första anställning hos bolaget den 23 februari 2023. Det var en tidsbegränsad anställning för upplärning enligt livsmedelsavtalet som sträckte sig till och med den 23 april 2023.

Av den anställningsannons som S.C. besvarade framgick att bolaget var intresserat av personer som kunde börja arbeta före den i annonsen angivna sommarsemesterperioden och att bolaget även sökte personer som var intresserade av att fortsätta arbeta hos bolaget efter semesterperioden.

S.C. träffade bolagets konsult S.H. för en anställningsintervju den 13 februari 2023. Under intervjun var S.C. tydlig med att om han börjar arbeta hos bolaget så vill han stanna kvar där och inte bara jobba några månader. S.H. uppgav att det fanns goda möjligheter att få vara kvar och jobba och utvecklas hos bolaget. S.C. frågade om det fanns möjlighet att få tillsvidareanställning och S.H. svarade att det fanns goda möjligheter till det.

En vecka senare blev S.C. kontaktad per telefon av driftledaren J.P. och de bokade tid för en anställningsintervju några dagar senare. Intervjun med J.P. den 20 februari 2023 liknade i stort den tidigare intervjun som S.C. hade haft. S.C. tog även vid denna intervju upp att en förutsättning för att han skulle börja hos bolaget var att det inte enbart var en tillfällig anställning utan att det fanns möjlighet att stanna. Dagen därpå ringde J.P. och sa att S.C. kunde börja arbeta på den s.k. mjölvinden. Därefter har S.C. knappt haft någon kontakt med J.P.

I början arbetade S.C. på kvällsskiftet, men efter cirka två veckor fick han börja arbeta på dagskiftet. På dagskiftet var det arbetskamraten D.E. som lärde upp S.C. i arbetet. Upplärningen var inte klar den 23 april 2023 utan fortsatte fram till i maj 2023. S.C. jobbade alltid samma tider som D.E. under upplärningen. Det var aldrig tal om att S.C:s anställning skulle avslutas efter den 23 april 2023, eftersom han fortfarande var under upplärning. Alla hos bolaget agerade som om S.C. skulle fortsätta sin anställning. Upplärningen fortgick, inpasseringsblippen fortsatte att fungera och ingen företrädare för Pågen sa någonting annat.

När S.C. började arbeta var det två personer som turades om i arbetet på dagskiftet på mjölvinden, D.E. och en arbetskamrat som hette A. När S.C. anställdes var det tydligt att han skulle ersätta A. A:s anställning avslutades i samband med att S.C. var fullt upplärd. Efter det turades S.C. och D.E. om i arbetet på dagskiftet på mjölvinden precis som A. och D.E. tidigare hade gjort.

När den tidsbegränsade anställningen löpte ut, den 23 april 2023, och S.C. fortsatte att arbeta uppfattade S.C. att han fick en tillsvidareanställning hos bolaget.

Det finns en presumtion för att S.C. för tiden efter den 23 april 2023 hade en tillsvidareanställning. Bolaget och S.C. har inte avtalat om tidsbegränsad anställning för tiden efter den 23 april 2023.

Driftledaren J.P. hade inte något avstämningsmöte med S.C. i april 2023 och J.P. informerade inte S.C. om att den fortsatta anställningen skulle vara tidsbegränsad. Den fortsatta anställningen från och med den 24 april 2023 får i avsaknad av överenskommelse om tidsbegränsad anställning anses vara en tillsvidareanställning.

S.C. kontaktades via sms den 29 juli 2023 av driftledaren U.U. som frågade om han hade möjlighet att jobba eftermiddag i stället för dag under vecka 34–37. S.C. hade tidigare framfört att han ville ändra skift och tackade därför ja till erbjudandet. S.C. uppfattade inte att det var fråga om ett erbjudande om ny anställning eller anställningsform och hade inte heller anledning att uppfatta det på det sättet med hänsyn till hur sms:et var formulerat.

Den 13 augusti 2023 kontaktades S.C. av J.P. via sms. I sms:et angav J.P. att han ville att S.C. skulle signera ett nytt anställningsavtal digitalt. Först då förstod S.C. att bolaget menade att han inte hade en tillsvidareanställning. S.C. kontaktade därför förbundet genom den lokala fackklubben. På inrådan av förbundet undertecknade S.C. inte några anställningsavtal om tidsbegränsad anställning.

Den 19 september 2023 meddelade bolaget S.C. genom sms att den tidsbegränsade anställningen skulle löpa ut den efterföljande dagen och att anställningen därmed skulle avslutas den 20 september 2023. S.C. skildes därmed från sin tillsvidareanställning på ett sätt som är att jämställa med ett avskedande per den 20 september 2023.

S.C:s månadsinkomst uppgick till 34 274 kr avseende lön (26 547 kr) och obersättning (7 727 kr) enligt livsmedelsavtalet från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2024, och till 37 247 kr avseende lön (29 281 kr) och obersättning (7 966 kr) enligt livsmedelsavtalet från och med den 1 april 2024.

Bolagets brott mot livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet

Av punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet följer att anställningsavtal ska vara skriftliga. De skyldigheter som följer av 6 c § anställningsskyddslagen utgör en del av livsmedelsavtalet genom hänvisning i den nämnda punkten. Av 6 c § anställningsskyddslagen följer att arbetsgivaren är skyldig att senast viss tid efter att arbetstagaren börjat arbeta lämna arbetstagaren viss information om anställningen.

Bolaget har inte, för den tillsvidareanställning som S.C. inledde den 24 april 2023, överlämnat något skriftligt anställningsavtal till S.C. Bolaget har inte heller förrän den 23 augusti 2023 lämnat S.C. något skriftligt anställningsavtal om någon annan anställningsform för tiden efter den 23 april 2023.

S.C. fick inte något mejl med något anställningsavtal för tiden efter den 23 april 2023. Först i samband med ett fysiskt möte mellan U.U. och S.C. den 23 augusti 2023 överlämnade bolaget till S.C. skriftliga anställningsavtal om tidsbegränsade anställningar för perioderna 24 april–20 augusti och 21 augusti–19 september 2023.

S.C. arbetade således under lång tid för bolaget utan att få något skriftligt anställningsavtal från bolaget. Bolaget har därmed brutit mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet. I vart fall bröt bolaget mot den bestämmelsen när det gäller det tidsbegränsade anställningsavtal som arbetsgivarparterna hävdar ingicks för perioden 24 april–20 augusti 2023.

Det ifrågasätts att bolaget upprättade skriftliga anställningsavtal och försökte mejla dem till S.C. på det sätt arbetsgivarparterna påstått.

S.C. kontaktade dåvarande klubbordföranden U.D. den 14 augusti 2023 och berättade att han arbetade utan att ha fått något skriftligt anställningsavtal. Samma dag kontaktade hon J.P. som påstod att ett anställningsavtal hade mejlats till S.C. före sommaren. J.P. nämnde inte att han även skulle ha mejlat ett anställningsavtal den 13 augusti 2023. U.D. gick efter samtalet in i datasystemet där fackklubben har tillgång till de anställningsavtal som bolaget upprättar för att kontrollera om något anställningsavtal hade upprättats och skickats i enlighet med vad J.P. påstod. U.D. kunde se i datasystemet att ett anställningsavtal för perioden 23 februari–23 april 2023 hade upprättats eller skickats och att ett anställningsavtal för perioden 24 april–20 augusti 2023 hade upprättats den 13 augusti 2023.

Punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet

Bolaget lämnade inte förbundets lokala fackliga organisation någon kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023. Bolaget bröt därför också mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet. Den bestämmelsen innebär att anställningsavtal måste vara signerade av båda parter i avtalet.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

S.C:s anställning

S.C. hade ingen tillsvidareanställning utan tre tidsbegränsade anställningar hos bolaget under 2023, för perioderna 23 februari–23 april, 24 april–20 augusti och 21 augusti–19 september 2023. För den första perioden, som avsåg visstidsanställning för upplärning enligt livsmedelsavtalet, finns ett av S.C. digitalt signerat avtal om tidsbegränsad anställning. För den andra perioden, som avsåg vikariat, träffades ett muntligt avtal om tidsbegränsad anställning vid ett kort avstämningsmöte mellan driftledaren J.P. och S.C. kort före den 24 april 2023. I vart fall träffades ett avtal om tidsbegränsad anställning i form av vikariat för den andra perioden genom att S.C. fortsatte att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023, trots att han insåg eller borde ha insett att bolaget erbjöd honom ett vikariat samt då S.C. ansökt hos bolaget om ett vikariat. För den tredje perioden, som avsåg vikariat, träffades ett avtal om tidsbegränsad anställning via sms mellan driftledaren U.U. och S.C. den 29 juli 2023. S.C. saknade fog för sin uppfattning att han fick en tillsvidareanställning hos bolaget.

S.C:s sista tidsbegränsade anställning hos bolaget löpte ut den 19 september 2023. Bolaget har därför inte skilt S.C. från någon anställning den 20 september 2023. Därför ska något avskedande inte ogiltigförklaras, och S.C. ska inte ha något skadestånd. Om Arbetsdomstolen skulle finna att S.C. den 20 september 2023 hade en tillsvidareanställning hos bolaget, är det riktigt att hans anställning avslutades på ett sådant sätt att det ska jämföras med ett avskedande som bolaget saknade laga skäl för.

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet innebär bara att anställningsavtal ska vara skriftliga och innehålla det som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Däremot utgör bestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen inte kollektivavtalsinnehåll. Bolaget har för tiden efter den 23 april 2023 upprättat skriftliga anställningsavtal avseende S.C:s anställningar med det innehåll som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen.

Det krävs inte enligt punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet att det skriftliga anställningsavtalet överlämnas till arbetstagaren eller undertecknas av honom eller henne. Bolaget mejlade i och för sig S.C. skriftliga anställningsavtal i enlighet med bolagets rutiner för undertecknande av anställningsavtal som S.C. kände till. Det gjorde bolaget den 15 maj och 13 augusti 2023 avseende den andra anställningsperioden och den 23 augusti 2023 avseende den tredje anställningsperioden. Bolaget lämnade vidare den 23 augusti 2023 S.C. skriftliga anställningsavtal för den andra och tredje anställningsperioden.

Bolaget har därför inte brutit mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet och ska inte betala förbundet skadestånd. I vart fall ska ett eventuellt allmänt

skadestånd till förbundet jämkas, i första hand till noll, eftersom bolaget försökte överlämna skriftliga anställningsavtal till S.C. genom att mejla dem till hans tidigare fungerande mejladress och sände sms till honom den 13 augusti 2023 om att bolaget hade mejlat ett skriftligt anställningsavtal samt då bolaget överlämnade skriftliga anställningsavtal till honom personligen innan hans löpande anställningsperioder hos bolaget upphörde.

Det ekonomiska skadeståndet ska jämkas med motsvarande vad S.C. borde ha kunnat få i ersättning för annat arbete.

Punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet

Vid de tvisteförhandlingar som föregick förbundets talan togs inte det förhållandet att bolaget inte skulle ha lämnat förbundets lokala fackliga organisation någon kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023 upp. Förbundets talan såvitt avser skadestånd till förbundet för brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet har således inte förhandlats i enlighet med 4 kap. 7 § arbetstvistlagen och ska därför avvisas. I vart fall bestrids yrkandet. Livsklubben erhöll kopior av S.C:s anställningsavtal. Livsklubben hade nämligen tillgång till alla upprättade anställningsavtal, även S.C:s, i bolagets personalhanteringssystem och kunde alltså ta del av kopior av S.C:s anställningsavtal.

S.C:s anställningar

S.C. hade tre separata tidsbegränsade anställningar i följd hos bolaget. Någon tillsvidareanställning uppkom inte, eftersom bolaget och S.C. vid tre tillfällen avtalade om tidsbegränsade anställningar, en inledande tidsbegränsad anställning för upplärning enligt livsmedelsavtalet och därefter två vikariat.

Den första tidsbegränsade anställningen påbörjades efter att S.C. sökt anställning som sommarvikarie hos bolaget och i sin ansökan angett att han även var tillgänglig för arbete före sommarperioden. Rekryteringen genomfördes i det inledande skedet av en konsult hos bolaget, S.H., och därefter av driftledaren J.P. En första anställningsintervju hölls den 13 februari 2023 av S.H. och en andra anställningsintervju hölls av J.P. den 20 februari 2023.

Vid den första intervjun förklarade S.H. villkoren för anställningen, däribland att det var fråga om tidsbegränsade anställningar. S.H. frågade även S.C. från vilket datum han kunde tillträda en anställning och vilka av veckorna 23–33 som han kunde arbeta. S.C. sa att han var arbetssökande och omgående kunde tillträda en anställning. S.H. sa inte till S.C. att det fanns goda möjligheter för honom att få en tillsvidareanställning.

Vid den andra intervjun förklarade J.P. för S.C. att upplärningen vid avdelningen mjölvinden tar åtta veckor och att S.C. därmed erbjöds en tidsbegränsad anställning för upplärning under perioden 23 februari–23 april 2023. Om upplärningen föll väl ut, skulle S.C. få en vikariatsanställning vid mjölvinden. J.P. informerade S.C. om att en arbetstagare vid avdelningen var sjukskriven och att bolaget därför behövde en vikarie från och med den 24 april 2023, dvs. även

under ett par veckor före bolagets semesterperiod som 2023 löpte under vecka 23–33. J.P. informerade alltså S.C. om att han skulle få en vikariatsanställning för perioden 24 april–20 augusti 2023, om upplärningen föll väl ut.

S.C. signerade senare digitalt ett avtal om tidsbegränsad anställning för den första anställningsperioden som översändes till den mejladress som han hade uppgett i arbetsansökan.

Inför att S.C:s första tidsbegränsade anställning för upplärning skulle löpa ut hade J.P. kort före den 23 april 2023 ett kort samtal med S.C. för att informera honom om att upplärningen vid mjölvinden hade gått bra och att S.C. därmed fick vikariatsanställningen för perioden 24 april–20 augusti 2023, i enlighet med vad J.P. informerat S.C. om vid anställningsintervjun den 20 februari 2023. Detta ställde sig S.C. positiv till. S.C. fortsatte att arbeta efter den 23 april 2023.

Den 29 juli 2023 erbjöd driftledaren U.U. på sms S.C. fortsatt tidsbegränsad anställning under vecka 34–37 (den 21 augusti–17 september 2023), eftersom den ordinarie arbetstagaren då var semesterledig. S.C. svarade samma dag på sms att han accepterade erbjudandet. Sms-konversationen innehåller följande.

U.U.: Tjena brosh, jag ringde för och kolla om du har möjlighet och jobba V.34,35,36,37 mjölvinden eftermiddag istället för Y. då han skall på semester.

Pratade med J.P. också och han sa att det vart OK 🙌

S.C.: Absolut det går bra 🙌

S.C:s sista tidsbegränsade anställning hos bolaget löpte ut den 19 september 2023.

Bolaget har inte brutit mot livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet är en ordningsföreskrift om att anställningsavtal ska vara skriftliga. Bestämmelsen innebär emellertid inte att innehållet i 6 c § anställningsskyddslagen om tidpunkten för när information enligt det lagrummet ska lämnas till arbetstagaren införlivats i kollektivavtalet på det sättet att ett skriftligt anställningsavtal ska lämnas till arbetstagaren inom samma tid. Bestämmelsen om kraven i 6 c § anställningsskyddslagen är bara ett förtydligande om vilket innehåll det skriftliga anställningsavtalet ska ha.

Den 15 maj 2023 mejlade J.P. S.C. till samma mejladress som tidigare ett anställningsavtal för den andra anställningsperioden för digital signering. Bolaget fick den 14 juni 2023 information från bolagets digitala signeringstjänst Penneo om att mejlet, som hade skickats från Penneos mejladress, inte kunnat levereras till S.C:s mejladress. De troliga anledningarna till att mejlet inte kunde levereras är att S.C:s mejl var full alternativt att hans mejlkonto var spärrat.

J.P. mejlade S.C. ett nytt anställningsavtal för den andra anställningsperioden den 13 augusti 2023 till samma mejladress. J.P. tog samma dag på sms kontakt med S.C. och informerade om att han mejlat anställningsavtalet för den andra anställningsperioden till S.C:s mejladress för skyndsamt digital signering. En löneadministratör raderade dagen därpå det anställningsavtal som upprättats den 15 maj 2023. Inte heller mejlet av den 13 augusti 2023 kunde levereras till S.C:s mejladress.

Bolaget mejlade den 23 augusti 2023 S.C. anställningsavtal för den tredje anställningsperioden för signering till samma mejladress som tidigare. Av den digitala signeringstjänsten Penneo framgår att mejlet levererades till S.C:s mejladress, men att S.C. inte digitalt signerade avtalen.

Vid ett fysiskt möte mellan U.U. och S.C. den 23 augusti 2023 lämnade bolaget till S.C. kopior av de skriftliga anställningsavtalen för vikariaten för perioderna 24 april–20 augusti och 21 augusti–19 september 2023. S.C. vägrade emellertid att underteckna avtalen vid mötet.

Även för den andra och tredje tidsbegränsade anställningen upprättade bolaget således i anslutning till att respektive anställning påbörjades (den 15 maj och 13 augusti 2023 avseende den andra anställningen och den 23 augusti 2023 avseenden den tredje anställning) skriftliga anställningsavtal som innehöll det som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Därmed hade bolaget fullgjort det som krävs enligt punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet.

S.C. personligen fick den 23 augusti 2023 skriftliga anställningsavtal för den andra och tredje tidsbegränsade anställningen. S.C. fick således ett skriftligt anställningsavtal för den tredje anställningen innan den anställningen löpte ut. Bolaget har för den andra anställningen försökt tillhandahålla S.C. skriftliga anställningsavtal den 15 maj och 13 augusti 2023 genom att mejla anställningsavtalen till den av S.C. uppgivna och tidigare fungerande mejladressen. S.C. var dessutom medveten om att han via mejl skulle få anställningsavtalet för signering då J.P. informerade honom om detta vid samtalet kort före den 23 april 2023 och på sms den 13 augusti 2023.

Punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet

Klubbordföranden U.D. granskade inte S.C:s anställningsavtal i datasystemet den 21 augusti 2023, utan det gjorde hon redan den 14 augusti 2023 efter att löneadministratören hade raderat det anställningsavtal som hade upprättats den 15 maj 2023.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med S.C. samt vittnesförhör hållits med U.D., tidigare klubbordförande för förbundet hos bolaget, och D.E., som arbetade på mjölvinden hos bolaget. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med L.Å., HR Business Partner hos bolaget, S.H., konsult

hos bolaget, och J.P., driftledare hos bolaget. Parterna har dessutom åberopat vittnesförhör med U.U., driftledare hos bolaget.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar om S.C:s anställning hos bolaget och om bolaget bröt mot livsmedelsavtalet och därför ska betala skadestånd till förbundet.

I fråga om S.C:s anställning tvistar parterna om S.C. fick en tillsvidareanställning hos bolaget efter den 23 april 2023, när hans visstidsanställning hos bolaget löpte ut. Är så fallet, är parterna överens om att bolaget avskedade S.C. utan att ha laga skäl för det.

Parterna tvistar vidare om bolaget bröt mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet om att anställningsavtal ska vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § anställningsskyddslagen genom att inte, senast en månad efter det att S.C. började arbeta den 24 april 2023, lämna honom ett skriftligt anställningsavtal.

Parterna tvistar också om bolaget bröt mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet om att den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad genom att inte ge den lokala fackliga organisationen en kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023. Arbetsgivarparterna har yrkat att talan i den delen ska avvisas, eftersom förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte har uppfyllts. Förbundet har bestritt avvisning. Arbetsdomstolen väljer att först ta upp avvisningsfrågan.

Förbundets talan om skadestånd för att den lokala fackliga organisationen inte fick kopia av anställningsbevis ska avvisas

Enligt huvudregeln i 13 kap. 3 § första stycket rättegångsbalken får en väckt talan inte ändras. Av tredje stycket i den paragrafen framgår att det inte anses som en ändring av talan att käranden, utan att saken ändras, åberopar en ny omständighet till stöd för sin talan. Arbetsdomstolen har att självant beakta dessa regler och inleder därför med att pröva om åberopandet av omständigheten att den lokala fackliga organisationen inte fick en kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023 som grund för yrkandet om skadestånd till förbundet är en otillåten taleändring.

I stämningsansökan återgav förbundet både första och andra stycket i punkt 2.1 i livsmedelsavtalet, men där finns inget påstående om att den lokala fackliga organisationen inte fick en kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023. Den omständigheten har förbundet åberopat först senare i målet. Talan om skadestånd för brott mot livsmedelsavtalet i övrigt

grundar sig på att S.C. inte inom viss tid fick ett skriftligt anställningsavtal från bolaget. Att den lokala fackliga organisationen inte fick en kopia av anställningsbevis utgör enligt Arbetsdomstolens mening ett helt annat händelseförlopp, även om avtalet och den uteblivna kopian av beviset avser samma anställning. Genom att åberopa den nämnda omständigheten har saken därför ändrats, varför det är fråga om en enligt huvudregeln otillåten taleändring. Förbundets talan om skadestånd för att den lokala fackliga organisationen inte fick kopia av anställningsbevis ska därför avvisas.

Vid den bedömningen behöver Arbetsdomstolen inte gå in på frågan om förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen har uppfyllts.

Innebär livsmedelsavtalet att ett skriftligt anställningsavtal ska lämnas till arbetstagaren senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta?

Enligt punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet ska anställningsavtal vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § anställningsskyddslagen.

Förbundet anser att de skyldigheter som följer av 6 c § anställningsskyddslagen, inklusive tidpunkten för att lämna information, utgör en del av livsmedelsavtalet genom hänvisningen i den nämnda punkten. Enligt förbundet ska arbetsgivaren allra senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta lämna honom eller henne ett skriftligt anställningsavtal. S.C. fick skriftliga anställningsavtal för tiden efter den 23 april 2023 senare än så.

Arbetsgivarparterna anser att punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet bara innebär att anställningsavtal ska vara skriftliga och innehålla det som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Bestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen utgör enligt arbetsgivarparterna inte kollektivavtalsinnehåll.

Det är ostridigt att bolaget faktiskt lämnade S.C. skriftliga anställningsavtal för hela den period han var anställd hos bolaget och att det skedde mer än en månad efter den 24 april 2023.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Parterna har inte åberopat någon bevisning om vad som förekom när bestämmelsen om skriftliga anställningsavtal infördes i livsmedelsavtalet eller om syftet med bestämmelsen. Arbetsdomstolen är därför för tolkningen av bestämmelsen hänvisad till ordalydelsen och mer allmänna överväganden.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det inte direkt av ordalydelsen av kollektivavtalsbestämmelsen framgår att något skriftligt anställningsavtal ska överlämnas, vilket vore naturligt om kollektivavtalsparterna avsett att det skulle finnas en skyldighet för någon att överlämna inom viss tid. Hade avsikten varit att i livsmedelsavtalet föreskriva att arbetsgivaren inom viss tid ska till arbetstagaren överlämna ett skriftligt anställningsavtal med den information som avses i 6 c § anställningsskyddslagen, skulle det ha varit enkelt att formulera. Men det har kollektivavtalsparterna alltså inte gjort.

Vid en jämförelse mellan 6 c § anställningsskyddslagen och punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet framgår att bestämmelserna inte handlar om samma sak. Bestämmelsen i livsmedelsavtalet ställer krav på ett skriftligt anställningsavtal, som brukar ingås innan arbetstagaren börjar arbeta, medan lagregeln innehåller krav på den skriftliga information som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagaren som huvudregel efter att ett anställningsavtal ingåtts och enligt lagregeln normalt senast inom viss tid efter det att arbetstagaren börjat arbeta i anställningen.

Det förefaller mot den bakgrunden naturligt att hänvisningen i livsmedelsavtalet syftar på innehållet i den skriftliga information som ska lämnas enligt lagregeln. Den skriftliga informationen enligt lagregeln är ju något som kan tas in i ett skriftligt anställningsavtal innan arbetstagaren börjar arbeta i anställningen. Att det talas om ”tillämpliga delar” (av kraven enligt lagregeln) i livsmedelsavtalet får anses avse de olika alternativen för vilken information som ska lämnas i skilda situationer enligt lagregeln. I vart fall talar inte orden ”tillämpliga delar” för att hänvisningen syftar på den senaste tidpunkten för att lämna den skriftliga informationen enligt lagregeln.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar inget i ordalydelsen i punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet för att hänvisningen till lagregeln även skulle avse tidpunkten för att senast lämna den skriftliga informationen. Den tidpunkten infaller enligt lagregeln efter det att ett anställningsavtal ingåtts och arbetstagaren börjat arbeta, med ett undantag som införts först 2022, dvs. förmodligen efter det att kollektivavtalsbestämmelsen ursprungligen infördes.

Arbetsdomstolens slutsats är att punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet inte innebär en skyldighet för arbetsgivaren att inom viss tid till arbetstagaren överlämna ett skriftligt anställningsavtal. Det innebär i sin tur att förbundets talan om skadestånd för kollektivavtalsbrott för att bolaget inte lämnade S.C. ett skriftligt anställningsavtal senast en månad efter den 24 april 2023 ska avslås.

Fick S.C. en tillsvidareanställning för tiden efter den 23 april 2023?

Parternas talan

Det är ostridigt att S.C. hos bolaget hade en visstidsanställning för upplärning om två månader, till och med den 23 april 2023.

Enligt förbundet fortsatte S.C. att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023 utan att bolaget och han avtalade om en tidsbegränsad anställning. S.C. fick enligt förbundet därför en tillsvidareanställning hos bolaget när han fortsatte att arbeta efter den 23 april 2023.

Enligt arbetsgivarparterna hade S.C. tidsbegränsade anställningar, vikariat, hos bolaget perioderna 24 april–20 augusti och 21 augusti–19 september 2023. Enligt dem träffades, kort före den 24 april 2023, ett muntligt avtal om vikariat vid ett kort avstämningsmöte mellan driftledaren J.P. och S.C. I vart fall träffades enligt arbetsgivarparterna ett avtal om vikariat genom att S.C.

fortsatte att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023, trots att han insåg eller borde ha insett att bolaget erbjöd honom ett vikariat samt då S.C. hade ansökt hos bolaget om ett vikariat. Dessutom träffades enligt arbetsgivarparterna den 29 juli 2023 via sms mellan driftledaren U.U. och S.C. ett nytt avtal om vikariat för perioden 21 augusti–19 september 2023. S.C. saknade enligt arbetsgivarparterna fog för sin uppfattning att han fick en tillsvidareanställning hos bolaget.

Rättsliga utgångspunkter

Av 4 § första stycket anställningsskyddslagen följer att huvudregeln är att anställningsavtal gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Huvudregeln om tillsvidareanställning har utformats som en presumtionsregel. Det innebär att en sådan anställning ska anses finnas om inte parterna uttryckligen har kommit överens om annat eller det annars med hänsyn till vad som förekommit dem emellan eller till förhållandets natur får anses avtalat att anställningen ska gälla för begränsad tid. Regeln medför att det ankommer på den som vill göra gällande att anställningsavtalet avsåg viss tid att bevisa detta. I vissa fall lär det dock vara uppenbart för båda parter att den överenskommelse de träffar gäller för viss tid eller för visst arbete utan att det behöver påpekas särskilt (se prop. 1973:129 s. 145 och prop. 1981/82:71 s. 117 samt AD 2005 nr 117).

Det som är utrett om bakgrunden och händelseförloppet

Genom flera samstämmiga vittnesuppgifter, däribland U.D:s, L.Å:s och J.P:s, är det klarlagt att bolaget sedan lång tid dels haft som rutin att den första anställningen för en arbetare alltid är en tidsbegränsad anställning, oftast ett sommarvikariat, dels i princip enbart erbjudit tillsvidareanställning till arbetare enligt en företrädeslista med dem som haft tidsbegränsad anställning hos bolaget under sammanlagt minst ett år.

Bolaget rekryterar nya vikarier en gång per år genom att annonsera efter sommarvikarier. Den rekryteringen avser att täcka hela bolagets behov av nya vikarier till nästa års rekrytering, dvs. även behovet under vinter, vår och höst av vikarier för sjuka eller annars lediga arbetare. Platsannonsen för 2023 hade rubriken ”Sommarvikariat till vår Produktion/Distribution i Göteborg”. S.C., som såg platsannonsen, sökte ett sommarvikariat och angav i ansökan att han, som var arbetssökande, kunde arbeta även före och efter sommaren. Bolagets konsult S.H., som började arbeta hos bolaget i början av 1990-talet och sedan 2018 sköter bolagets rekrytering av nya vikarier, höll en anställningsintervju med honom den 13 februari 2023. Enligt S.C. sa S.H. till honom att det fanns goda möjligheter att få en tillsvidareanställning, vilket S.H. förnekade, eftersom hon har ett standardsvar på frågor om tillsvidareanställning vid intervjuerna som går ut på att sökanden bör se vikariatet som en väg in till bolaget och att bolaget alltid behöver vikarier.

Några dagar senare, den 16 februari 2023, mejlade driftledaren J.P., som arbetat hos bolaget i 30 år, till S.H. och meddelade att han behövde någon nu, eftersom han behövde avsluta den vikarie han hade. S.H. föreslog S.C., och J.P. kallade S.C. till en anställningsintervju, som hölls den 20 februari 2023.

Vid intervjun berättade J.P. att en eventuell anställning skulle inledas med en visstidsanställning om två månader för upplärning. S.C. har uppgett att J.P. också sa att han skulle få en tillsvidareanställning, om upplärningen gick bra. Enligt S.C. informerade J.P. inte honom om att det var ett vikariat som skulle kunna erbjudas efter upplärningen. J.P. har uppgett att han sa till S.C. att denne, om upplärningen gick bra, skulle få ett vikariat som skulle löpa till den 20 augusti 2023 och att han inte visste hur det såg ut med arbete efter sommaren. Enligt J.P. sa han inte något om en tillsvidareanställning till S.C., eftersom han inte hade någon sådan vakans, utan sökte en vikarie för en långtidssjukskriven medarbetare under våren och därefter en sommarvikarie.

S.C. fick en visstidsanställning för upplärning hos bolaget för perioden 23 februari–23 april 2023. Innan visstidsanställningen löpte ut hade J.P. och S.C. ett kort samtal på S.C:s arbetsställe. S.C. har uppgett att J.P. sa att A. – som arbetade på samma arbetsställe – skulle få sparken och att S.C. skulle få hennes jobb, vilket S.C. tolkade som att han skulle få en tillsvidareanställning. J.P. har uppgett att han sa till S.C. att upplärningen hade gått bra och att S.C. därför skulle få ett vikariat i enlighet med vad de talat om vid intervjun.

S.C. fortsatte att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023.

Den 15 maj 2023 upprättade J.P. ett anställningsavtal för S.C. som avsåg ett vikariat för perioden 24 april–20 augusti 2023 och mejlade det till S.C. Mejlet nådde dock inte S.C.

Den 31 maj 2023 deltog S.C. i en introduktionsdag för sommarvikarier.

Arbetsdomstolens bedömning

Utredningen visar tydligt att bolaget, i enlighet med sina rutiner, inte avsåg att ge S.C. annat än tidsbegränsad anställning.

Det har lämnats oförenliga uppgifter om bolagets företrädare vid anställningsintervjuerna talade om möjligheten att få tillsvidareanställning. I fråga om vad företrädarna sa vid intervjuerna om anställningsform och möjligheterna till fortsatt arbete efter en inledande tidsbegränsad anställning fäster Arbetsdomstolen tilltro till vad S.H. och J.P. berättat framför vad S.C. berättat. S.H. och J.P. hade nämligen båda lång erfarenhet av hur bolaget nyanställde arbetare och det förefaller mot den bakgrunden högst osannolikt att de skulle ha sagt eller antytt till S.C. att han skulle kunna få en tillsvidareanställning efter bara ett par månaders anställning för upplärning eller efter sommaren. Härtill kommer att bolaget inte hade annonserat efter annat än vikarier och att intervjuerna avsåg just vikariat, som S.C. hade ansökt om. Arbetsdomstolen finner alltså utrett att S.H. och J.P. inte talade om tillsvidareanställning, utan om vikariat till den 20 augusti 2023 och, för J.P:s del, en inledande visstidsanställning för upplärning. S.C. måste därmed efter intervjun med J.P. ha insett att han skulle få ett vikariat till den 20 augusti 2023, om den inledande upplärningen gick bra.

S.C. och J.P. har båda uppgett att J.P. vid det korta samtalet inför att visstidsanställningen skulle löpa ut meddelade att S.C. skulle få fortsatt anställning. Ingen av dem har uppgett att en tillsvidareanställning då skulle ha varit på tal. Mot bakgrund av vad Arbetsdomstolen funnit utrett om vad som förekom vid intervjun med J.P. och vad S.C. därefter måste ha insett kan S.C. inte med fog ha tolkat J.P:s meddelande om fortsatt anställning som att han fick en tillsvidareanställning. Arbetsdomstolen finner alltså utrett att S.C. också efter den 23 april 2023 hade en tidsbegränsad anställning. Att S.C. därefter fortsatte att arbeta hos bolaget kan därmed inte innebära att han fick en tillsvidareanställning. Förbundets talan om ogiltigförklaring och skadestånd till S.C. ska således avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta Livsmedelsföretagens rättegångskostnader.

Livsmedelsföretagen har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 519 388,70 kr, varav 406 000 kr avser ombudsarvode, 9 510,96 kr avser utlägg och 103 877,74 kr utgör mervärdesskatt. Förbundet har, efter påpekande om att kostnaden för två ombuds arbete framstår som hög, överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Enligt Arbetsdomstolen är yrkat belopp skäligt och ska därför, efter avrundning enligt lagen (1970:1029) om avrundning av vissa öresbelopp, dömas ut.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Livsmedelsarbetareförbundets talan om skadestånd för att den lokala fackliga organisationen inte fick kopia av anställningsbevis.
2. Arbetsdomstolen avslår Livsmedelsarbetareförbundets talan i övrigt.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Livsmedelsarbetareförbundet att ersätta Livsmedelsföretagen för rättegångskostnader med 519 389 kr, varav 406 000 kr avser ombudsarvode, 9 511 kr utlägg och 103 878 kr mervärdesskatt, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Albin Falkmer, Dennis Lager, Åsa Krook, Stina Josefsson och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt