

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT MAJ 2025

majrapporten innehåller följande domar

- AD 2025 nr 24, som handlar om förhandlingsskyldighet, s 1
- AD 2025 nr 25, som handlar om bisyssloförbud och arbetstagarens rätt att ha bisyssla, s 11
- AD 2025 nr 29, som handlar om kollektivavtalsbrott och anställning eller bemanning, s 39
- AD 2025 nr 35, som handlar om interimistiskt beslut om tillåten/otillåten stridsåtgärd, s 69

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen maj 2025

1. AD 2025 nr 24

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

2. AD 2025 nr 25

Fallet, som handlar om bisyssloförbud och arbetstagarens rätt att ha bisyssla, refereras ingående på vita blad

3. AD 2025 nr 26

Tredskodom

4. AD 2025 nr 27

Tredskodom

5. AD 2025 nr 28

Tredskodom

6. AD 2025 nr 29

Fallet, som handlar om kollektivavtalsbrott och anställning eller bemanning, refereras ingående på vita blad

7. AD 2025 nr 30

Förlikning

8. AD 2025 nr 31

Tredskodom

9. AD 2025 nr 32

Tredskodom

10. AD 2025 nr 33

Tredskodom

11. AD 2025 nr 34

Tredskodom

12. AD 2025 nr 35

Fallet, som handlar om interimistiskt beslut om tillåten/otillåten stridsåtgärd, refereras ingående på vita blad

13. AD 2025 nr 36

Tredskodom

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 24/25

2025-04-30

Mål nr A 87/24

Stockholm

KÄRANDE

Stockholms Byggsyndikat – Solidariska Byggare, 802539-6204,

Box 6507, 113 83 Stockholm

Ombud: Per Sunvisson och Emma Thudén Ärje, adress som ovan

SVARANDE

D.S.

SAKEN

förhandlingsvägran

Bakgrund

Mellan parterna gäller inte kollektivavtal. L.U. och V.U. (medlemmarna) är medlemmar i Stockholms Byggsyndikat – Solidariska Byggare (syndikatet).

Syndikatet påkallade först förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen hos LDG Bygg och Bemanning AB (bolaget) avseende medlemmarnas lön och anställningar. Vid tidpunkten var D.S. bolagets ställföreträdare. Vid förhandlingen gjorde bolaget gällande att medlemmarna inte varit arbetstagare hos bolaget. Bolaget försattes sedan i konkurs.

Den 7 februari 2024 skickade syndikatet en begäran om förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen om medlemmarnas lön och anställningar ställd till D.S. personligen. Till förhandlingsframställan bifogades en informationsbilaga där det bl.a. framgick: ”Ert företag har kallats till förhandling, vilket innebär att företagets behöriga företrädare har en lagstadgad

skyldighet att träda i förhandling med Stockholms byggsyndikat”. D.S. delgavs förhandlingsframställan den 3 april 2024. I samband med delgivningen skrev han ”Finns inte något företag att företräda! Bestrids!” på förhandlingsframställan och informationsbilagan, vilket syndikatet fick del av. Någon förhandling kom inte till stånd.

Parterna tvistar om D.S. bröt mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 § medbestämmandelagen.

Yrkanden och inställning

Syndikatet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta D.S. att till syndikatet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 10 § medbestämmandelagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 5 juni 2024) till dess betalning sker.

D.S. har bestritt yrkandet. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Syndikatet

Sammanfattning av grunderna för talan

Medlemmarna arbetade under perioden augusti–oktober 2021 på flera av D.S. byggprojekt och var då anställda hos D.S. personligen. I vart fall hade syndikatet anledning att tro att medlemmarna då var anställda hos honom.

Syndikatet påkallade förhandling hos D.S. den 7 februari 2024 om medlemmarnas lön och anställningar. D.S. tog del av förhandlingsframställan, men medverkade inte till att någon förhandling kom till stånd. D.S. bröt därmed mot 10 § medbestämmandelagen och ska därför betala allmänt skadestånd till syndikatet.

Utveckling av talan

Under 2021 kom medlemmarna och D.S. muntligen överens om att medlemmarna skulle utföra byggarbete för D.S. mot betalning. Arbete utfördes sedan på en rad objekt under perioden augusti–oktober 2021, bl.a. på Döbelnsgatan 61, Ripvägen 2, Gamla Södertäljevägen 199, Fläderstigen 3 och i D.S. bostad.

Medlemmarna fick inte betalt för arbetet i enlighet med den muntliga överenskommelsen och vände sig därför till syndikatet. Medlemmarna visade bl.a. upp en sms-konversation mellan V.U. och D.S. för syndikatet, enligt vilken D.S. utlovade lön för arbete.

Därutöver framkom att D.S. informerade medlemmarna om vilka byggarbetsplatser de skulle inställa sig på, att D.S. var den som ledde och fördelade arbetet på byggarbetsplatserna, att D.S. gav medlemmarna viss betalning för utfört arbete samt att medlemmarna utförde arbete under perioden 22 september–5 oktober 2021 i D.S:s bostad.

Medlemmarna hade inte haft kontakt med någon företrädare för Byggprojekt i Nacka AB (numera försatt i konkurs) och inte heller varit anställda hos det bolaget.

Den 10 januari 2023 påkallade syndikatet förhandling hos LDG Bygg och Bemanning AB (bolaget) avseende medlemmarna. Vid förhandlingen gjorde bolaget gällande att medlemmarna inte varit anställda hos bolaget. Inställningen förmedlades även skriftligen till syndikatet genom bolagets ombud.

Syndikatet krävde att bolaget skulle redogöra för vem som var medlemmar-
nas arbetsgivare samt ge en förklaring till kommunikationen mellan D.S. och
medlemmarna avseende avtal om arbete och begäran om lön.

Bolaget uppgav varken vid förhandlingen eller i skrift att medlemmarna
varit anställda hos Byggprojekt i Nacka AB och klargjorde inte vilken roll
D.S. skulle ha haft om inte arbetsgivare för medlemmarna.

D.S. uppgav först vid sammanträdet för muntlig förberedelse i detta mål att
han bistod medlemmarna med tolkning.

Med hänsyn till ovan angivna omständigheter hade syndikatet i vart fall
anledning att tro att medlemmarna varit anställda hos D.S. personligen.
Förhandling påkallades därmed inte mot bättre vetande.

Eftersom D.S., som tog del av förhandlingsframställan, inte medverkade till
att någon förhandling kom till stånd, bröt han mot 10 §
medbestämmandelagen. Han ska därför betala allmänt skadestånd till
syndikatet i enlighet med 54 och 55 §§ medbestämmandelagen.

D.S.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Medlemmarna som syndikatet ville förhandla om hade aldrig varit anställda
vare sig hos honom personligen eller hos det bolag han tidigare företrädde,
LDG Bygg och Bemanning AB. Syndikatet hade inte heller anledning att tro
att medlemmarna varit anställda hos honom. Han var därför inte skyldig att
förhandla om medlemmarnas förhållanden med syndikatet. Syndikatets
skadeståndsyrkande ska därför avslås.

Utveckling av talan

Under sommaren och hösten 2021 var han inhyrd som arbetsledare hos
Byggprojekt i Nacka AB, vilket han fick betalt för. Han var aldrig ställföre-
trädare för det bolaget.

Medlemmarna var anställda hos, och fick lön från, Byggprojekt i Nacka AB. I egenskap av arbetsledare hos det bolaget informerade han medlemmarna per sms om vilka byggarbetsplatser de skulle inställa sig på. Han bistod även byggarbetarna – däribland medlemmarna – med visst material och verktyg samt med viss tolkhjälp. Byggprojekten tillhörde dock varken honom eller något bolag han företrädde, utan Byggprojekt i Nacka AB. Det var det bolaget som fick betalt för arbetet som utfördes.

Han har inte ingått någon muntlig överenskommelse med medlemmarna om att de skulle utföra byggarbete för honom personligen eller för LDG Bygg och Bemanning AB. Medlemmarna fick inte heller lön från det bolaget eller honom personligen. Han utlovade inte lön till V.U.

Medlemmarna utförde visst måleriarbete i hans bostad under två dagar hösten 2021. Vid den tidpunkten hade LDG Bygg och Bemanning AB hyrt in medlemmarna från Byggprojekt i Nacka AB för att utföra arbetet, för vilket LDG Bygg och Bemanning AB betalade Byggprojekt i Nacka AB. Inte heller avseende detta arbete var han medlemmarnas arbetsgivare.

Med hänsyn till ovan angivna omständigheter hade syndikatet inte anledning att tro att medlemmarna varit anställda hos honom personligen. Syndikatet, som inte gjorde några ansträngningar för att reda ut frågan, påstod därmed felaktigt och mot bättre vetande att medlemmarna varit anställda hos honom.

Utredningen

Bevisningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har det på syndikatets begäran hållits partsförhör under sanningsförsäkran med P.S. (ställföreträdare och förhandlare för syndikatet) samt vittnesförhör med L.U. och J.N. (förhandlare för syndikatet). På D.S. begäran har det hållits partsförhör under sanningsförsäkran med honom.

Syndikatet har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Var D.S. skyldig att förhandla med syndikatet?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 10 § medbestämmandelagen har en arbetstagarorganisation rätt till förhandling med en arbetsgivare i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren.

Av Arbetsdomstolens praxis följer att en part även kan vara förhandlingskyldig när parterna är oense om det finns ett anställningsförhållande (se AD 2012 nr 22 och AD 2006 nr 115). Arbetsdomstolen framhöll i dessa domar att en part i princip är skyldig att förhandla när den part som påkallar förhandling ytterst grundar sina krav på ett påstående om att det finns ett anställningsförhållande, även om det vid en prövning i sak skulle visa sig att så inte är fallet. Med en sådan ordning undviks den olägenhet som kan uppstå i och med att förhandlingsskyldigheten annars inte kan fastställas förrän efter det att frågan om något anställningsförhållande över huvud taget uppkommit har prövats. Arbetsdomstolen framhöll vidare att någon skyldighet att förhandla inte torde föreligga gentemot en part, som mot bättre vetande påstår att förhandlingsfrågan gäller, eller har betydelse för, ett bestående eller förutvarande anställningsförhållande.

Part som vill förhandla ska enligt 16 § medbestämmandelagen göra framställning hos motparten om förhandling. Vid förhandling enligt 10 § samma lag ska, om parterna inte enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten fått del av förhandlingsframställningen, när motparten bl.a. är en enskild arbetsgivare.

En part som är skyldig att förhandla ska enligt 15 § medbestämmandelagen själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om

det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning på den fråga som förhandlingen avser.

Arbetsdomstolens bedömning

Syndikatet har gjort gällande att medlemmarna hade varit anställda hos D.S. personligen, eller att syndikatet i vart fall hade anledning att tro det. D.S. har bestritt att så skulle varit fallet och gjort gällande att medlemmarna varit anställda hos bolaget Byggprojekt i Nacka AB.

Det är ostridigt att D.S. under hösten 2021 agerade arbetsledare för medlemmarna. Av utredningen framgår att han per sms informerade medlemmarna om vilka byggarbetsplatser de skulle inställa sig på, att D.S. bistod medlemmarna med material och verktyg samt att medlemmarna utförde visst arbete i D.S:s bostad. Det är vidare ostridigt att syndikatet först påkallade förhandling avseende medlemmarna hos LDG Bygg och Bemanning AB, för vilket bolag D.S. var ställföreträdare, men att bolaget vid förhandlingen uppgav att medlemmarna aldrig varit anställda hos bolaget. Genom D.S:s och J.N:s samstämmiga uppgifter är det även utrett att bolaget vid förhandlingen inte uppgav vare sig Byggprojekt i Nacka AB eller någon annan som potentiell arbetsgivare för medlemmarna.

L.U. – vars uppgifter har lämnats under ed och som domstolen saknar anledning att ifrågasätta – har berättat att hon och hennes man V.U. kom överens med D.S. muntligen om att de skulle utföra arbete mot veckovis betalning. Hon har vidare uppgett att D.S. gav dem instruktioner om vilket arbete som skulle utföras, men att de endast fick betalt vid ett tillfälle, eftersom D.S. uppgav att han inte hade några pengar. L.U. har därtill uppgett att hon inte känner till bolaget Byggprojekt i Nacka AB. L.U:s uppgifter får stöd av den sms-konversation som förekommit mellan D.S. och V.U. Av konversationen framgår bl.a. att D.S. arbetslett medlemmarna

och utlovat betalning för det arbete som utförts samt att V.U. återkommande redovisat hur många timmar de arbetat.

D.S. har å sin sida under sanningsförsäkran uppgett att medlemmarna var medvetna om att de var anställda hos Byggprojekt i Nacka AB, att han endast agerade i egenskap av arbetsledare hos det bolaget och att han inte personligen utlovade någon lön till medlemmarna. Han har vidare invänt att översättningen till svenska av sms-konversationen är delvis felaktig och att delar av konversationen utelämnats.

Enligt Arbetsdomstolen saknas anledning att ifrågasätta den åberopade översättningen, som utförts av en auktoriserad översättare. Flera av de relevanta delarna i konversationen är dessutom ostridiga, såsom att D.S. arbetsledde medlemmarna. Övriga uppgifter D.S. lämnat i förhör får inte heller stöd av övrig utredning i målet.

Att en fysisk person arbetslett arbetstagare och kontant betalat dem viss lön kan som regel inte i sig ge anledning att anta att den personen personligen är arbetsgivare, eftersom det normala är att en juridisk person är arbetsgivare och agerar genom fysiska personer, t.ex. arbetsledare. I detta fall har syndikatet också först påkallat förhandling med det bolag D.S. var ställföreträdare för och då fått besked om att medlemmarna inte varit anställda hos detta bolag, men trots förfrågan inte fått någon information om hos vem medlemmarna i stället kan ha varit anställda. Syndikatet kände alltså, när det påkallade förhandling med D.S. personligen, inte till det D.S. först under målets handläggning berättat om Byggprojekt i Nacka AB. Det har inte gjorts gällande att Byggprojekt i Nacka AB, eller någon annan, lämnat arbetsgivardeklaration för medlemmarna. I det läget hade syndikatet enligt Arbetsdomstolens bedömning anledning att anta att D.S., som arbetslett medlemmarna, personligen var medlemmarnas arbetsgivare. Syndikatet påkallade alltså inte förhandling hos honom mot bättre vetande. Det innebär att D.S. var skyldig att förhandla med syndikatet enligt 10 § medbestämmandelagen om medlemmarnas lön.

Ska D.S. betala allmänt skadestånd till syndikatet?

Det är ostridigt att syndikatet skickade en förhandlingsframställan till D.S. och att D.S. tog del av denna senast den 3 april 2024. Med hänsyn till att syndikatet i förhandlingsframställan angav att det ville förhandla med D.S., med angivande av hans personnummer, anser Arbetsdomstolen att D.S. måste ha förstått att förhandling påkallades hos honom personligen.

D.S. var, som Arbetsdomstolen kommit fram till ovan, skyldig att medverka till att en förhandling kom till stånd. Genom att D.S. inte vidtog någon åtgärd för att en förhandling skulle komma till stånd bröt han mot förhandlingsskyldigheten i 10 § medbestämmandelagen och ska därför betala allmänt skadestånd till syndikatet enligt 54 och 55 §§ samma lag.

Syndikatet har yrkat allmänt skadestånd med 50 000 kr. Arbetsdomstolen har tidigare funnit att det allmänna skadeståndets storlek i fall där en arbetsgivare inte alls medverkar till påkallad förhandling normalt ska bestämmas till 30 000 kr (se bl.a. AD 2024 nr 74, ej refererat, och AD 2024 nr 100, ej refererat). Enligt Arbetsdomstolen saknas skäl att i detta fall bestämma skadeståndets storlek till ett högre belopp än vad som följer av praxis.

Rättegångskostnader

Eftersom D.S. har förlorat målet, ska han ersätta syndikatets rättegångskostnader. Det belopp som syndikatet har yrkat i ersättning för rättegångskostnader är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar D.S. att till Stockholms Byggsyndikat – Solidariska Byggare betala 30 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 5 juni 2024 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar D.S. att ersätta Stockholms Byggsyndikat – Solidariska Byggare för dess rättegångskostnader med 118 750 kr, varav 112 500 kr avser ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Åsa Kjellberg Kahn och Gerald Lindberg.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Sophie Egmar

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 25/25

2025-04-30

Mål nr A 142/23

Stockholm

KÄRANDE

Naturvetarna, Box 760, 131 24 Nacka

Ombud: förbundsjuristerna Sofia Söderberg och Emil Pettersson, samma adress

SVARANDE

Malmö kommun 205 80 Malmö

Ombud: arbetsrättsjuristen Christina Madfors, Sveriges Kommuner och Regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd för kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Malmö kommun (kommunen) och Naturvetarna (förbundet) gäller kollektivavtal, bl.a. huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK T), med den tillhörande villkorsbilagan Allmänna bestämmelser (AB 20).

C.R.C., som är medlem i förbundet, var mellan januari 2018 och augusti 2023 anställd som projektledare vid miljöförvaltningen i kommunen. Under sin anställning anmälde C.R.C. att han tänkte åta sig en bisyssla som deltidsbrandman. Kommunen nekade C.R.C. att åta sig bisysslan.

Bestämmelser om bisyssla finns i AB 20 § 8. Av mom. 1 följer att en arbetsgivare kan förbjuda en bisyssla bl.a. om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna. Av mom. 2 följer att förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer inte räknas som bisyssla enligt avtalet.

Twisten mellan parterna gäller om kommunens beslut att neka C.R.C. att åta sig bisysslan som deltidbrandman har stått i strid med AB 20 § 8 mom 1, genom att kommunen har utnyttjat sin fria prövningsrätt på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt.

Lokal och central tvisteförhandling har genomförts utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att betala allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet med 75 000 kr till C.R.C. och 50 000 kr till förbundet.

Förbundet har yrkat ränta på de allmänna skadestånden enligt 6 § räntelagen, från dagen för delgivning av stämning, den 18 oktober 2023, till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt förbundets talan och inte vitsordat några belopp som skäligen i och för sig, men däremot sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Förbundets grunder

Kommunen har någon gång under perioden från och med november 2022 till och med april 2023 fattat beslut om att förbjuda C.R.C. att åta sig bisysslan som deltidsbrandman. Kommunen har därigenom överskridit sin fria prövningsrätt enligt AB 20 § 8 mom. 1, då den har utnyttjats på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Kommunen har förfarit godtyckligt eller otillbörligt genom att beslutet inte var förankrat i faktiska omständigheter, att kommunen inte följde sina egna riktlinjer och rutiner samt genom att kommunen agerade i strid med Europakonventionen och i strid med principen om god förvaltningssed i förhållandet mellan kommunen och enskild. Beslutet fattades utan att det fanns sakliga skäl för det.

Kommunen har härigenom brutit mot gällande kollektivavtal och är därför skyldig att betala allmänt skadestånd till C.R.C. och förbundet. Yrkade belopp är skäligena.

Malmö kommuns grunder

Det är riktigt att kommunen har fattat beslut om att förbjuda C.R.C. att åta sig bisysslan som deltidsbrandman. Kommunen har dock inte överskridit sin fria prövningsrätt enligt AB 20 § 8 mom. 1. Beslutet har inte varit godtyckligt eller otillbörligt. Beslutet var förankrat i faktiska omständigheter. Kommunen har inte brutit mot kollektivavtalet genom att agera i strid med sina egna riktlinjer och rutiner, Europakonventionen eller principen om god förvaltningssed. Det har funnits sakliga skäl för beslutet.

Kommunen har således inte brutit mot gällande kollektivavtal och är inte skyldig att betala allmänt skadestånd till C.R.C. eller förbundet.

Förbundets utveckling av talan

Bakgrund

C.R.C. arbetade som projektledare hos kommunen där han ansvarade bl.a. för att leda, planera och genomföra projekt som var EU-finansierade. Han hade specialistkompetens i form av s.k. matkompetens.

År 2022 bodde C.R.C. i Löberöd, där det finns en brandstation för deltidssbrandmän. Han bodde så nära brandstationen att han kunde inställa sig dit inom anspänningstiden på fem minuter och hade därför möjlighet att upprätthålla nödvändiga samhällsfunktioner i byn. Han var intresserad av att bli deltidssbrandman.

Den 2 november 2022 hade C.R.C. medarbetarsamtal med sin närmsta chef N.B., varvid han informerade henne om att han planerade att åta sig en bisyssla som deltidssbrandman i Löberöd. N.B. uppgav då att kommunen sannolikt inte skulle tillåta bisysslan, med hänvisning till hur ett uppdrag som deltidssbrandman kunde tänkas påverka C.R.C. Hon nämnde bl.a. uppdragets påverkan på hans nattsömn och psykiska hälsa.

Anställningsskyddslagen och arbetsvillkorsdirektivet

Enligt 6 i § anställningsskyddslagen får en arbetsgivare som huvudregel inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. Kollektivavtal som reglerar bisysslor i form av andra anställningar måste förhålla sig till det semidispositiva utrymme som framgår av 2 b § samma lag. Avvikelse får således endast göras om kollektivavtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas än vad som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

Av arbetsvillkorsdirektivet, skäl 2, följer att ett övergripande syfte är bl.a. att arbetstagare har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor. Av skäl 29 framgår att medlemsstaterna bör kunna fastställa villkor för tillämpning av restriktioner mot att arbeta för andra arbetsgivare av objektiva skäl. Vid en EU-konform tillämpning av kollektivavtalet förutsätts

att kommunen ska ha lagt objektiva skäl till grund för sitt beslut. Detta gäller även inom ramen för en arbetsgivarventil.

Interna riktlinjer m.m.

Kommunens interna riktlinjer anger bl.a. att det finns anledning att uppmärksamma bisysslan, om den får betydelse för hur medarbetaren utför sina ordinarie arbetsuppgifter. Det framgår vidare av dessa riktlinjer att en chef ska medvetandegöra sina medarbetare om skyldigheten att anmäla eventuell bisyssla minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal samt därutöver informera på lämpligt vis.

Innehållet i Sveriges Kommuners och Regioners cirkulär 17:50 var en del av kommunens riktlinjer vid tidpunkten för anmälan och beslut om bisyssla. Av cirkuläret framgår att arbetsgivaren inte kan utfärda generella förbud mot bisyssla eller förbud ”för säkerhets skull”.

Under hösten 2022 tillämpade kommunen en rutin för bisysslor som innebar att en viss blankett skulle användas för anmälan om bisyssla av arbetstagararen och beslut om detta av arbetsgivaren. Rutinen innebar att beslut om förbud av bisyssla skulle vara skriftligt och innehålla en motivering.

Kommunen har vidare en serviceskyldighet enligt förvaltningslagen. Den innebär bl.a. att kommunen ska se till att kontakterna med enskilda blir smidiga och enkla genom att lämna svar i rimlig tid. Kollektivavtalsstillämpning ska ske med hänsyn till förvaltningsrättsliga principer. Justitieombudsmannen har uttalat att även om arbetsgivarventil i kollektivavtal inte utgör myndighetsutövning, bör en myndighet så långt möjligt ta hänsyn till serviceskyldigheten och därför lämna relevant upplysning i enlighet med dåvarande 4 § förvaltningslagen (JO 1995/96 s. 230).

Anmälan om bisyssla

Den 9 november 2022 lämnade C.R.C. anmälan om bisyssla till N.B. per e-post. Vid den tidpunkten fanns minst fyra medarbetare med motsvarande

kompetens, varav tre hade titeln ”projektledare”. I e-postmeddelandet lämnade han utförliga uppgifter om uppdraget. Han uppgav bl.a. följande. Uppdraget skulle innebära beredskapsjour ungefär var fjärde vecka mellan kl. 17.00 och 06.00 samt helgen före den aktuella veckan. En deltidsbrandman i Löberöd kunde byta veckor och jourtider för att anpassa sig. De flesta utryckningar ägde rum på eftermiddagar, kvällar och helger. Det handlade i genomsnitt om två utryckningar per jourvecka. Utryckningarna skedde ytterst sällan nattetid. Risken för att bisysslan skulle påverka hans nattsömn var låg. Han förklarade också att han skulle behöva gå en grundutbildning, förmodligen under våren 2023, för vilken han behövde vara ledig. I ett kompletterande mejl strax efteråt, som svar på frågor från N.B., förklarade han att jourutryckningar i genomsnitt skulle vara två per jourvecka och att utbildningen var totalt sex veckor uppdelade i två kurser.

Bisysslan

Uppdraget som deltidsbrandman innebar viss närmare beskriven beredskapsjour. För att C.R.C. skulle kunna utföra detta uppdrag, krävdes att han genomgick viss utbildning. Den ledighet från anställningen i kommunen, som C.R.C. skulle behövt för sådan utbildning, hade inneburit en frånvaro om sammanlagt sex veckor under 2023. De initiala sex veckorna var dock uppdelade i två kurser och utspridda över olika perioder under 2023. Det gick att med stor framförhållning planera en sådan ledighet. Det hade varit möjligt att planera en sådan ledighet så att det inte krockade med verksamhetens behov. C.R.C. hade därvid kunnat utnyttja sina lagstadgade rättigheter t.ex. studieledighet eller semester. Den kontinuerliga fortbildningen som motsvarade ca en vecka per år förlades normalt efter arbetstid under kvällar och helger.

C.R.C:s andra bisysslor

Den bisyssla som C.R.C. hade anmält under 2020, tillverkning samt förädling av must och cider, hade han avvecklat under hösten 2021. Det var känt bland kollegorna hos kommunen. Det framgår varken av kollektivavtalet,

kommunens riktlinjer eller dess rutiner att arbetstagaren ska anmäla att en bisyssla inte längre är aktuell. Kommunen efterfrågade inte information om C.R.C. tidigare bisyssla i samband med medarbetarsamtal. Kommunen meddelade inte heller på annat sätt hur C.R.C. skulle ha framfört information om inaktuella bisysslor.

I samband med anmälan om bisysslan som deltidbrandman anmälde C.R.C., på den blankett som kommunen tillhandahöll för ändamålet, att han avsåg att fortsätta som förtroendevald i Malmö Food Council. Det senare var ett ideellt uppdrag och räknas således inte som en bisyssla, enligt AB 20 § 8 mom. 2.

Arbetsgivarens utredning

N.B. hade tillträtt som chef under hösten 2021, i tiden efter det att C.R.C. avvecklat dryckesverksamheten. Hon ställde inte några frågor om C.R.C:s tidigare dryckesverksamhet.

Kommunen beaktade inte omständigheter som handlade om hur C.R.C. utförde sitt arbete. Han hade inte fått någon kritik mot hur han utförde sina arbetsuppgifter. Arbetet hade inte heller påverkat honom negativt i form av trötthet eller sjukskrivning.

Det är inte riktigt att C.R.C. skulle ha sagt till arbetsgivaren att han kände sig stressad eller hade för hög arbetsbelastning. Han hade inte heller begärt att få ägna sig åt sakområdet biokol; tvärtom omfördelades området till honom. Det är inte heller riktigt att arbetet med sakområdet biokol inte skulle ha kommit i gång i november 2022 eller att han på något sätt

skulle ha försummat det uppdraget. Kommunen framförde inte heller under 2022 och fram till dess anställningen avslutades några påståenden av detta slag varken till C.R.C. eller till förbundet. Påståendet att han skulle ha brustit i arbetet med biokol är en efterhandskonstruktion.

I december 2022 hade distriktschefen för Räddningstjänsten Syd, O.B., kontakt med N.B. efter att han tagit del av uppgiften att C.R.C. kunde komma att förbjudas bisysslan som deltidsbrandman. Skälen som då framfördes av N.B. var att det kunde vara farligt för C.R.C. att vara brandman samt att det inte skulle vara möjligt för honom att få ledigt för utbildningen. N.B. angav inte några sakliga skäl med bäring på verksamheten vid miljöstrategiska avdelningen, C.R.C:s förutsättningar för att utföra arbete eller anställningsvillkor i allmänhet. O.B. försökte förklara de faktiska förhållandena för N.B., bl.a. att arbetsgivaransvaret för risker i en anställning som deltidsbrandman skulle ligga på Räddningstjänsten. Informationen verkade inte nå fram. Kommunen vidhöll sin uppfattning även vid en andra kontakt med O.B.

Kommunen nämnde aldrig för C.R.C. att den behövde ytterligare information om hans äldre bisyssla. Det var därför omöjligt för honom att veta, om hans tidigare bisysslor hade påverkat kommunens bedömning.

Kommunen utredde således inte den faktiska situationen och gav inte heller C.R.C. möjlighet att yttra sig eftersom kommunen inte beaktade vad han framförde. Detta strider mot kommunens interna riktlinjer. Kommunen kom genom sin bristande hantering att lägga felaktiga uppgifter till grund för beslutet om bisyssla.

Förhandlingar

Inför att kommunen avsåg att förbjuda bisysslan som deltidsbrandman hölls en lokal förhandling mellan parterna den 5 december 2022. Central förhandling genomfördes den 21 december 2022.

Under förhandlingarna framgick att anledningen till att kommunen inte hade för avsikt att godkänna bisysslan var att den bedömdes vara arbetshindrande utifrån att C.R.C. arbetade heltid och därför måste kunna fullgöra en fullgod arbetsinsats med vila och återhämtning på kvällar och helger. Kommunen uppgav också att bisysslan riskerade negativa konsekvenser för välbefinnandet, att det var viktigt med balansen mellan arbete och privatliv samt att utbildningen skulle vara åtta veckor. Uppgiften om åtta veckors utbildning var felaktig. Enligt kommunen skulle bisysslans omfattning ha betydande påverkan på verksamheten men det angavs inte på vilket sätt.

Beslut om att förbjuda bisysslan

Kommunen har uppgett att beslutet att förbjuda bisysslan fattades den 9 januari 2023. För C.R.C. och förbundet framgick det emellertid inte när beslutet hade fattats. Det finns ett krav i kommunen på att beslutet ska vara skriftligt.

C.R.C. efterfrågade den 25 augusti 2023 en ifylld blankett om bisysslan. Han fick då beskedet att kommunen skulle återkomma med handlingen. Det underlät kommunen. Trots att C.R.C. efterfrågade beslutet redan i augusti 2023, fick han under sin anställning varken något skriftligt beslut eller någon annan handling som närmare redogjorde för beslutet och grunderna för detta.

Kommunen bröt mot kollektivavtalet

När kommunen förbjöd bisysslan överskred kommunen sin fria prövningsrätt enligt AB 20 § 8 mom. 1, eftersom den utnyttjades på ett godtyckligt

eller eljest otillbörligt sätt vid beslut i skälighetsfråga. Beslutet fattades utan att det fanns sakliga skäl för det.

Den fria prövningsrätten användes på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt, enligt följande.

Beslutet var inte förankrat i faktiska omständigheter

Beslutet att förbjuda C.R.C:s bisyssla som deltidsbrandman grundades på spekulationer om hur bisysslan skulle kunna påverka och vara arbetshindrande för C.R.C., och var inte förankrat i de faktiska omständigheterna.

Kommunen, genom C.R.C:s närmaste chef, spekulerade i bisysslans påverkan på hans psykiska hälsa. Beslutet fattades således utan att det fanns sakliga skäl för det.

Kommunen följde inte sina riktlinjer och rutiner samt god förvaltningssed

Kommunen underlät vidare att, med ledning av kommunens riktlinjer, erforderligt utreda och pröva de faktiska omständigheterna i det enskilda fallet. C.R.C. fick visserligen tillfälle att yttra sig och redogöra för bisysslan inför kommunens beslut. Det som C.R.C. förde fram beaktades dock inte av kommunen, varför han inte kan anses ha fått tillfälle att yttra sig. Detta står i strid med kommunens riktlinjer och rutiner. Beslutet fattades således utan att det fanns sakliga skäl för det.

C.R.C. fick varken skriftligt eller muntligt motiverat beslut om förbud av bisyssla. Det strider mot kommunens riktlinjer och rutiner och mot kommunens serviceskyldighet enligt förvaltningslagen. Det strider också mot förvaltningslagen att inte lämna svar i rimlig tid. Att C.R.C. inte fick en ifylld blankett med beslut om bisysslan, när han frågade efter den, strider mot offentlighetsprincipen i svensk rätt.

Kommunen bröt mot Europakonventionen

Kommunen agerade i strid med Europakonventionen. Beslutet utgjorde nämligen en otillåten inskränkning av C.R.C:s rätt till respekt för privatlivet enligt artikel 8 i Europakonventionen. Rätten till privatliv ger C.R.C. rätt att skapa eller utveckla yrkes- och affärsförbindelser eftersom det är inom ramen för sitt arbetsliv som de flesta har en avgörande möjlighet att utveckla relationer med sin omvärld (se Europadomstolens dom av den 27 maj 2013, Oleksandr Volkov mot Ukraina nr 21722/11, bl.a. para 165). Möjligheten för C.R.C. att genom anställning som deltidbrandman bidra till beredskapsorganisationen i sitt lokalsamhälle omfattas av den rätten. Inskränkningen av C.R.C:s rätt till privatliv hade inte stöd i lag. Den var inte nödvändig i ett demokratiskt samhälle i förhållande till ett legitimt intresse. Den var inte heller proportionerlig. Det inskränkande beslutet var inte proportionerligt eftersom mindre ingripande åtgärder, med hänsyn till ingreppet i C.R.C:s personliga integritet, skulle ha haft motsvarande effekt som den som kommunen förmedlat att den vill uppnå, bl.a. C.R.C:s förutsättningar att fortsätta arbeta heltid som projektledare. Det fanns således inte sakliga skäl för beslutet.

Kollektivavtalsbrottet och skadeståndsskyldighet

Ovannämnda omständigheter utgör självständiga brott mot AB 20 § 8 mom. 1, som var för sig eller tillsammans kan läggas till grund för kommunens skadeståndsskyldighet på grund av kollektivavtalsbrott.

Kommunens beslut fattades utan att det fanns sakliga skäl för det. Kommunen överskred därmed sin fria prövningsrätt och bröt mot kollektivavtalet. På grund av kommunens kollektivavtalsbrott har C.R.C. och förbundet rätt till allmänt skadestånd. Den inskränkning av sin rätt enligt Europakonventionen, som C.R.C. utsattes för, innebär att han har rätt till ett högre allmänt skadestånd än han annars skulle ha haft (AD 2012 nr 74). Yrkade belopp är skäliga.

Malmö kommuns utveckling av talan

Bakgrund

C.R.C:s var anställd som projektledare. Hans arbetsuppgifter krävde specialistkompetens inom livsmedelsstrategi. Det fanns andra medarbetare med s.k. matkompetens men varje projektledare hade sina egna uppdrag som medförde att det inte fanns något större utrymme för dem att täcka upp för andra kollegor. De uppdrag C.R.C. var ansvarig för var komplexa med höga krav på leverans inom uppställda tidsramar, vilket medförde sårbarhet när personal var frånvarande.

Under våren 2022 uttryckte C.R.C. att han kände sig splittrad av de många projekt han var involverad i. I november samma år sade han till sin chef N.B. att han hade en för hög arbetsbelastning och att han behövde tid och fokus eftersom han fått ett nytt sakområde – biokol. Arbetet med biokol hade inte kommit igång som planerat vilket berodde på C.R.C.

Interna riktlinjer m.m.

Av kommunens interna riktlinjer framgår bl.a. följande. Utgångspunkten för om en bisyssla är arbetshindrande eller konkurrerande är arbetsgivarintresset. Arbetstagaren ska kunna utföra en fullgod arbetsinsats. Bisyslan kan vara otillåten om den leder till att arbetstagaren är frånvarande, drar sig undan arbetsuppgifter eller inte utför arbetsuppgifterna på ett fullgott sätt.

Anmälan om bisyssla

I november 2022 anmälde C.R.C. till arbetsgivaren att han ämnade åta sig bisyssla i form av uppdrag som deltidbrandman. Han redogjorde i samband med detta för uppdragets omfattning.

Bisyslan

Uppdraget som deltidbrandman innebar viss närmare beskriven beredskapsjour samt utbildning och ledighet för denna. C.R.C. skulle behöva vara

frånvarande från arbetet för att genomgå utbildning, sammanlagt sex veckor inledningsvis, och därefter en vecka per år. Utbildningstillfällena var företrädesvis förlagda dagtid. Inslag av distansstudier gjorde att deltagarna förfogade över viss tid själva som då kunde förläggas efter egna förutsättningar, kanske kvällstid.

C.R.C:s andra bisysslor

Redan innan C.R.C. anmälde bisysslan som deltidsbrandman till sin arbetsgivare, hade han en beviljad bisyssla som egen företagare med musteri. Han hade även ett uppdrag som styrelseordförande i Malmö Food Council. Bisysslan och uppdraget motsvarade tillsammans ca 20 procent av en heltidsanställning.

Det är arbetstagaren som ska informera arbetsgivaren om att en tidigare beviljad bisyssla har upphört då det är arbetstagaren som har kännedom om den saken. C.R.C:s närmaste chef, N.B., var inte informerad om att bisysslan som avsåg musteriet hade upphört.

Arbetsgivarens utredning

Kommunen utredde den faktiska situationen och gav också C.R.C. möjlighet att yttra sig innan beslutet om att förbjuda bisysslan fattades i januari 2023.

Innan beslutet om att förbjuda bisysslan som deltidsbrandman fattades, hade N.B. telefonkontakt med O.B. vid Räddningstjänsten Syd för att informera sig om vad arbetet som deltidsbrandman innebar i praktiken. Telefonsamtalet var inriktat på faktafrågor. N.B. minns inte om O.B. ställde frågor om arbetet som projektledare. Fokus i samtalet låg på räddningstjänstens verksamhet.

Förbundet efterfrågade en skriftlig motivering per e-post till varför bisysslan inte skulle komma att beviljas. N.B. lämnade då en motivering till kommunens HR-konsult K.M., som i sin tur den 28 november 2022 skickade den vidare till förbundet. Av motiveringen framgår följande. Det var viktigt med

den lagstadgade dygnsvilan som en grundläggande förutsättning för vila och återhämtning från arbetet som projektledare för miljöförvaltningen. Det fanns en osäkerhet när det gällde utryckningsfrekvensen och omfattningen på arbetsinsatsen vid de olika utryckningstillfällena. Därtill var det vid två-tre veckor per tillfälle som grundutbildningen var förlagd under verksamhetsåret och avsåg perioder, som inte sammanföll med juni–augusti, då arbetstempot vanligtvis var lugnare.

Samtliga chefsled inom miljöförvaltningen var genom N.B., avdelningschefen S.H., dåvarande HR-chefen P.H. och miljödirektören tillika förvaltningschefen R.P. delaktiga i utredningen om bisysslan skulle tillåtas eller inte. C.R.C. redogjorde för bisysslan i e-postkonversation med N.B. och i avstämningsmöte med N.B. och projektledaren G.A. den 14 december 2022.

Samtal fördes även med C.R.C. och förbundet i samband med de lokala och centrala fackliga förhandlingarna.

Förhandlingar

Eftersom kommunen inte hade för avsikt att godkänna bisysslan som deltidsbrandman, kallade kommunen till lokal förhandling den 5 december 2022. Inför förhandlingen informerade kommunen förbundet per e-post om de huvudsakliga skälen för att avslå begäran. Dessa var sammanfattningsvis att bisysslan bedömdes arbetshindrande med hänsyn till komplexiteten i C.R.C:s arbete, att ett beviljande av bisysslan kunde riskera att politiska uppdrag måste bortprioriteras, och att den ledighet som C.R.C. skulle behöva hade medfört en negativ påverkan på projekten inom miljöförvaltningen, med risk för att tidsramarna inte skulle kunna hållas.

Den lokala förhandlingen avslutades i oenighet. Förbundet påkallade därför central förhandling. Vid förhandlingstillfället den 21 december 2022 redogjorde kommunen för varför bisysslan som deltidsbrandman ansågs vara arbetshindrande. Även vid denna förhandling framförde arbetsgivaren

arbetsmiljöskalet som grund för att neka bisysslan. Vid den centrala förhandlingen deltog även C.R.C. Han fick därmed information även om skälen för beslutet.

Beslutet att förbjuda bisysslan

Den 9 januari 2023 fattade kommunen beslutet att inte bevilja C.R.C. bisysslan som deltidsbrandman. Beslutet fattades efter en helhetsbedömning, sedan kommunen gjort en erforderlig utredning och prövat de faktiska omständigheterna i fallet.

Det är riktigt att C.R.C. inte fick del av någon skriftlig motivering till beslutet. Arbetsgivaren hade dock motiverat beslutet vid ett samtal mellan C.R.C. och N.B. den 14 december 2022. C.R.C. närvarade också vid den centrala förhandlingen, och fick även där del av kommunens skäl för beslutet.

Även om kommunen inte lämnade en skriftlig motivering i beslutshandlingen, var skälen för ställningstagandet således kända för både C.R.C. och förbundet.

Kommunen bröt inte mot kollektivavtalet

Kommunen överskred inte sin fria prövningsrätt enligt AB 20 § 8 mom. 1 när kommunen förbjöd C.R.C:s bisyssla som deltidsbrandman. Kommunen utnyttjade inte den fria prövningsrätten på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt vid beslut i skälighetsfråga.

Beslutet var förankrat i faktiska omständigheter

Kommunen utredde och prövade, efter en helhetsbedömning, de faktiska omständigheterna, som sedan låg till grund för beslutet. Det fanns således sakliga skäl för beslutet. Bisysslan bedömdes arbetshindrande med hänsyn till komplexiteten i C.R.C:s arbete, risken för att politiska uppdrag måste bortprioriteras, och att den ledighet som C.R.C. hade behövt skulle ha medfört en negativ påverkan på projekten inom miljöförvaltningen. Beslutet grundades även på omständigheter som hänförde sig till arbetsmiljön och

verksamheten. Bisysslan kunde komma att påverka arbetskamraterna, eftersom de var beroende av att C.R.C., som projektledare, på ett effektivt sätt och inom angivna tidsramar förde arbetet framåt i de projekt han ansvarade för.

Kommunen genom N.B. spekulerade inte i bisysslans påverkan på C.R.C:s psykiska hälsa. Däremot framförde hon hur påfrestande och ohållbart uppdraget bedömdes vara med hänsyn till C.R.C:s dåvarande arbetssituation och möjligheten till återhämtning i anställningen som projektledare.

Kommunen bröt inte mot formkrav eller god förvaltningssed

Det finns inget krav enligt AB 20 § 8 att arbetstagaren ska få ett skriftligt beslut med motivering när arbetsgivaren bedömer att en bisyssla är arbetshindrande. I stället ska arbetsgivaren inför beslutet förhandla enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen med arbetstagarens fackliga organisation. Den fackliga organisationen får då tillfälle att ge sin syn på saken.

Krav på att lämna skriftligt beslut med en motivering finns däremot vid beslut om förbud av förtroendskadlig bisyssla enligt 7 § lagen om offentlig anställning. Skälet till detta krav är att det då inte föreligger någon förhandlingsskyldighet. Det nämnda framgår av kommentar till AB § 8.

I detta fall hölls fackliga förhandlingar. Kommunen motiverade sitt beslut vid och inför förhandlingarna samt muntligen i möte med C.R.C. Han fick tillfälle att yttra sig inför beslutet. Kommunen bröt inte mot några formkrav, god förvaltningssed eller offentlighetsprincipen, som förbundet anförde.

Kommunen bröt inte mot Europakonventionen

Beslutet att neka C.R.C:s bisyssla innebar inte en otillåten inskränkning av hans rätt till respekt för sitt privatliv enligt artikel 8 i Europakonventionen. Kommunen hade nämligen lagt sakliga skäl, som beskrivits ovan, till grund för beslutet. De sakliga skälen innebar även att beslutet var proportionerligt. Kommunen bröt inte mot Europakonventionen som förbundet anförde.

Påstått kollektivavtalsbrott och skadeståndsskyldighet

Beslutet att neka C.R.C. bisysslan fattades inte godtyckligt eller eljest otillbörligt. Kommunen hade sakliga skäl för sitt beslut. Kommunen överskred därmed inte sin fria prövningsrätt och bröt därför inte heller mot kollektivavtalet. Kommunen är således inte skyldig att betala allmänt skadestånd till C.R.C. eller förbundet.

Utredningen

Parternas bevisning

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med medlemmen C.R.C. och vittnesförhör med distriktschefen O.B., räddningstjänsten Syd, tidigare tf. enhetschefen G.A., förtroendevalde L.B. och förhandlaren T.B. På kommunens begäran har hållits vittnesförhör med avdelningschefen S.H., enhetschefen N.B., enhetschefen N.B. och tidigare HR-chefen P.H.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Yttranden från övriga kollektivavtalsparter

Arbetsdomstolen har, enligt 5 kap. 1 § arbetstvistlagen, berett Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund och Tjänstetandläkarna, som alla är parter i det omtvistade kollektivavtalet, tillfälle att yttra sig. Även Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona har beretts tillfälle att yttra sig.

SRAT, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, har yttrat huvudsakligen följande. Av bestämmelsens ordalydelse framgår att arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan bl.a. om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna. Bestämmelsen är således, enligt vår uppfattning, en s.k. arbetsgivarventil, vilket innebär att det har överlämnats till arbetsgivaren att fritt tillämpa bestämmelsen så länge det inte sker på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt.

Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona har yttrat bl.a. följande. Medarbetarna är som utgångspunkt fria att ha en bisyssla vid sidan om sin huvudanställning hos arbetsgivaren så länge den inte är arbetshindrande, konkurrerande eller förtroendeskadlig. Om bisysslan bedöms som oförenlig med huvudanställningen kan den förbjudas. Förbud att utöva en bisyssla gäller inte bara bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats, men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att åta sig sådan. – Bedömningen av tillåtlighet av bisyssla görs utifrån Allmänna bestämmelser i § 8 mom. 1. Enligt rättspraxis (AD 2020 nr 9 och där angivna rättsfall) utgör bestämmelsen en s.k. arbetsgivarventil. Det innebär att det har överlämnats åt arbetsgivarens diskretionära prövning att tillämpa bestämmelsen inom ramen för dess tillämpningsområde. Arbetsgivarens fria prövningsrätt är inskränkt endast såtillvida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. – Prövningen ska göras utifrån de omständigheter som föreligger vid

tidpunkten för beslutet. Prövning sker i det enskilda fallet då omständigheterna och förutsättningarna i övrigt kan variera mellan olika arbetstagare och inom olika verksamheter.

Domskäl

Twisten

Mellan parterna är tvistigt om kommunen brutit mot AB 20 § 8 mom. 1 genom att ha utnyttjat sin fria prövningsrätt på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt vid beslutet att neka C.R.C. att få ha bisyssla som deltidsbrandman.

Rättsliga utgångspunkter

Anställningsskyddslagen

Enligt 6 i § anställningsskyddslagen gäller, som huvudregel, att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. Detta gäller dock inte om den andra anställningen är arbetshindrande, konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

Enligt 2 b § andra stycket femte punkten anställningsskyddslagen är det tillåtet att göra avvikelser från 6 i § i lagen genom ett centralt kollektivavtal och under vissa angivna förutsättningar även i lokala kollektivavtal. Regleringen är således vad som brukar kallas semidispositiv. Detta innebär att lagstiftaren har gett kollektivavtalsparterna möjlighet att genom kollektivavtal komma överens om avvikande regler i detta avseende. Genom ett kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, får det göras avvikelser från 6 i § under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och

rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen (arbetsvillkorsdirektivet). Lagen är tvingande, vilket innebär att ett avtal är ogiltigt, om det är till nackdel för arbetstagare jämfört med lagens bestämmelser.

Ett godkännande av en central arbetstagarorganisation kan lämnas på förhand genom att man i ett centralt avtal överlåter åt de lokala parterna att bestämma en närmare reglering i vissa frågor. En förutsättning för avvikelse är, som ovan nämnts, att kollektivavtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Det krävs att det sammantagna skyddet för arbetstagare garanteras för att avvikelser ska få göras från bl.a. 6 i § (prop. 2021/22:151 s. 184 f.).

Arbetsvillkorsdirektivet

Av skäl 2 i arbetsvillkorsdirektivet framgår bl.a. att arbetstagare har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor och att yrkesrörlighet ska underlättas.

Av arbetsvillkorsdirektivets skäl 29 framgår följande. En arbetsgivare bör varken hindra arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som den arbetsgivaren har fastställt, eller utsätta arbetstagaren för ogynnsam behandling i sådana fall. Medlemsstaterna bör kunna fastställa villkor för tillämpning av exklusivitetsrestriktioner i bemärkelsen restriktioner mot att arbeta för andra arbetsgivare av objektiva skäl, såsom skydd av hälsa och säkerhet för arbetstagare genom bl.a. begränsad arbetstid, skydd av företagshemligheter, integritet i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

I arbetsvillkorsdirektivets artikel 9.1 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte vare sig förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som upprättats med den arbetsgivaren, eller utsätter arbetstagaren för ogynnsam behandling i sådana fall. Av direktivets artikel 9.2 följer att medlemsstaterna får fastställa villkor för när arbetsgivarna kan använda exklusivitetsrestriktioner på objektiva

grunder. Det innebär att medlemsstaterna får införa undantag från huvudregeln om att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha annan anställning. Som exempel på sådana objektiva grunder anges i direktivet hälsa och säkerhet, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen och undvikande av intressekonflikter.

Arbetsvillkorsdirektivet har i denna del genomförts i svensk rätt i den ovan nämnda 6 i och 2 b §§ anställningsskyddslagen.

Undantag från anställningsskyddslagens regler

Utgångspunkten är således att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare på sin fritid. Bestämmelsen tar sikte både på förbud i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ensidiga förbud av arbetsgivaren mot en anställning hos en annan arbetsgivare som arbetstagaren har eller avser att åta sig (prop. 2021/22:151, s. 196).

Av 6 i § andra stycket punkterna 1–3 anställningsskyddslagen framgår under vilka omständigheter som en arbetsgivare, trots ovannämnd utgångspunkt, får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning. I nyss nämnda förarbeten anges bl.a. att med arbetshindrande avses att anställningen är så omfattande eller pågår på sådana tider eller på något annat sätt gör att arbetstagaren inte kan utföra sitt arbete på ett fullgott sätt.

Kollektivavtalsregleringen

I kollektivavtalet Allmänna bestämmelser, AB 20, anges i § 8, mom. 1, om bisysslor bl.a. följande.

Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

[---]

Bestämmelsen utgör, vilket är ostridigt mellan parterna, en s.k. arbetsgivarventil. Det innebär att det har överlämnats åt arbetsgivarens diskretionära prövning att tillämpa bestämmelsen inom ramen för dess tillämpningsområde. Arbetsgivarens fria prövningsrätt är inskränkt endast såtillvida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Frågan om en arbetsgivare genom beslut i en skälighetsfråga har överskridit sin fria prövningsrätt kan underställas domstols prövning. Om så sker, och domstolen därvid finner att arbetsgivaren har hållit sig inom ramen för sin prövningsrätt, kan domstolen inte gå in på frågan om arbetsgivaren skäligen hade bort fatta ett annat beslut (se AD 2020 nr 9 och däri gjorda hänvisningar).

Interna riktlinjer

I kommunen tillämpas interna riktlinjer om bisysslor, av vilka framgår bl.a. följande. Chef ska medvetandegöra sina medarbetare om skyldigheten att anmäla eventuell bisyssla minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal samt därutöver informera på lämpligt vis. Medarbetare är skyldig att anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för sin bedömning. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om den är konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendskadlig. Utgångspunkten för att bedöma en bisyssla som arbetshindrande eller konkurrerande är arbetsgivarintresset. Medarbetaren ska kunna utföra en fullgod arbetsinsats. Det finns anledning att uppmärksamma bisysslan, om den får betydelse för hur medarbetaren utför sina ordinarie arbetsuppgifter. Om medarbetaren ofta är frånvarande, drar sig undan arbetsuppgifter eller inte utför arbetsuppgifterna på

ett fullgott sätt, kan det ligga till grund för ett förbud mot bisyssla. Medarbetaren ska alltid få tillfälle att yttra sig och ges tillfälle att redogöra för bisysslan.

Enligt kommunens rutin för bisysslor används en särskild blankett för arbetstagarens anmälan om bisyssla samt arbetsgivarens beslut och motivering för sitt beslut om bisysslan.

Av Sveriges Kommuner och Landstings, numera Sveriges Kommuner och Regioners, cirkulär 17:50 framgår bl.a. följande. Som huvudregel är bisysslor tillåtna och de behöver inte godkännas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan bl.a. om den bedöms inverka hindrande för arbetsuppgifterna, t.ex. om bisysslan på grund av dess omfattning eller intensitet medför att arbetstagaren på grund av fysiska hinder som trötthet, helt eller delvis inte bedöms kunna utföra sina arbetsuppgifter hos arbetsgivaren, eller att tider kolliderar. Arbetsgivaren kan inte utfärda generella förbud mot bisyssla, eller förbud ”för säkerhets skull”. Arbetsgivaren ska i varje enskilt fall pröva en bisyssla då förutsättningarna för att utöva en bisyssla kan variera beroende på individen eller bisysslan. Det är arbetsgivaren som avgör om en bisyssla ska förbjudas och bedömningen görs utifrån kollektivavtalet och i förekommande fall lagen. Beslutet kan enbart angripas om det är godtyckligt.

Europakonventionen

Artikel 8 i Europakonventionen behandlar rätten till skydd för privat- och familjeliv. Av den artikeln följer att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens (första punkten).

Offentlig myndighet får inte inskränka åtnjutande av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter (andra punkten).

Europadomstolen har slagit fast att artikel 8 har ett brett tillämpningsområde och även omfattar rätten att skapa och utveckla yrkes- och affärsförbindelser, se bl.a. Oleksandr Volkov mot Ukraina nr 21722/11.

Har kommunen brutit mot kollektivavtalet?

Parterna är överens om att AB 20 § 8 mom. 1 utgör en s.k. arbetsgivarventil. Det innebär, som tidigare nämnts, att det har överlämnats åt arbetsgivarens diskretionära prövning att tillämpa bestämmelsen inom ramen för dess tillämpningsområde. Parterna är således överens om att arbetsgivarens fria prövningsrätt är inskränkt endast såtillvida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Däremot är de oense om kollektivavtalsbestämmelsen i detta fall utnyttjades på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt och om beslutet fattades utan att det fanns sakliga skäl för det.

Arbetsdomstolens bedömning

Parterna har inte gjort gällande att kollektivavtalet inte skulle respektera det övergripande skyddet om rättvis och lika – objektiv – behandling av arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Enligt 2 b § andra stycket femte punkten anställningsskyddslagen får det genom ett sådant kollektivavtal göras undantag från 6 i § samma lag under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Enligt arbetsvillkorsdirektivet är det tillåtet med nationella undantag från huvudregeln, att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning, så länge undantaget sker på objektiva grunder. Parterna är överens om att kollektivavtalet innehåller en arbetsgivarventil, vilket innebär, som tidigare nämnts, att arbetsgivaren har diskretionär prövningsrätt inom bestämmelsens tillämpningsområde. Det tillämpningsområde, som nu är aktuellt, är att arbetsgivaren får förbjuda bisysslan, även om den innebär annan anställning, om den inverkar

hindrande för arbetsuppgifterna, vilket är samma objektiva grund för undantag som finns i 6 i § anställningsskyddslagen. Arbetsgivarens bedömning får dock enligt fast praxis inte ske godtyckligt eller otillbörligt. Enligt Arbetsdomstolens mening sker undantaget därmed på objektiva grunder, dvs. med respekt för vad som följer av arbetsvillkorsdirektivet. Den omtvistade delen av kollektivavtalsbestämmelsen utgör därmed en tillåten avvikelse från 6 i § anställningsskyddslagen.

Som Arbetsdomstolen anfört har inte domstolen att överpröva lämpligheten och skäligheten av beslutet att förbjuda C.R.C:s bisyssla. Däremot kan domstolen pröva om ett förbud att ha bisyssla anses som godtyckligt eller eljest otillbörligt och därmed vara i strid med kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen inte ställer upp några särskilda formkrav för beslut om bisyssla. Parterna är dock ense om att arbetstagaren enligt kommunens rutin skulle anmäla bisyssla på en särskild blankett som även innehåller plats för arbetsgivarens beslut och motivering. Det är också ostridigt i målet att C.R.C. inte under sin tid som anställd hos kommunen fick blanketten åter med kommunens beslut och motivering eller något annat beslut i skriftlig form. Blanketten är densamma som används för att förbjuda förtroendskadliga bisysslor enligt lagen om offentlig anställning.

Enligt kommunen behövde ett motiverat beslut lämnas endast när det avsåg ett förbud mot en förtroendskadlig bisyssla enligt lagen om offentlig anställning och inte vid förbud enligt kollektivavtalet.

Den ifrågavarande blanketten har ett särskilt fält för arbetsgivaren att notera sin motivering även vid beslut om förbud mot arbetshindrande och konkurrerande bisyssla. Enligt Arbetsdomstolens mening måste det således, redan enligt kommunens egna rutiner, i någon mån ha förutsatts att kommunen skulle notera sitt beslut med motivering på blanketten och förmedla denna till arbetstagaren.

Det Arbetsdomstolen har att ta ställning till är dock inte om kommunen i varje enskilt avseende följt sina egna riktlinjer och rutiner utan om hanteringen av ärendet har skötts på ett sådant sätt att den varit godtycklig eller otillbörlig. Enbart det förhållandet att kommunen inte följde sina egna riktlinjer och rutiner är inte tillräckligt för att anse beslutet godtyckligt eller otillbörligt. Det finns inte någon utredning om hur parterna avsett att kollektivavtalet ska tolkas i detta avseende. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte bortses från det faktum att en skriftlig motivering på blanketten måste vara av mindre vikt när en motivering till beslutet lämnades vid både lokal och central medbestämmandeförhandling och därtill antecknades i protokoll. Det kan inte innebära att beslutet fattades godtyckligt eller otillbörligt.

När det gäller frågan om kommunen utredde och prövade de faktiska omständigheterna kring aktuell bisyssla gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Av vad C.R.C. uppgett framgår att N.B. var negativt inställd till att tillåta bisysslan från första början. N.B. har dock beskrivit hur hon i huvudsak baserade sin bedömning på vad hon visste om C.R.C:s arbetssituation bl.a. genom kontinuerliga avstämningar, som hon haft med såväl honom som hans chef, och sin vetskap om leveranskraven i verksamheten.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta N.B:s uppgifter. Det är ostridigt att N.B. efter anmälan försökte utreda vad bisysslan som deltidsbrandman innebar bl.a. genom samtal med O.B. och med C.R.C. själv. Att kommunen inte beaktade C.R.C:s synpunkter, i den bemärkelsen att den tillät bisysslan, innebär inte att C.R.C. därmed inte skulle ha fått tillfälle att yttra sig. Inte heller dessa påståenden innebär att beslutet fattades godtyckligt eller otillbörligt.

Sammantaget bedömer Arbetsdomstolen att kommunen inte bröt mot några krav enligt kollektivavtalet, kommunens interna riktlinjer eller rutiner på ett

sådant sätt, att beslutet skulle anses fattat på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt.

Förbundet har även hänfört sig till rätten till respekt för privatlivet enligt artikel 8 i Europakonvention, till den förvaltningsrättsliga serviceskyldigheten och till offentlighetsprincipen. Arbetsdomstolen har ovan funnit att kommunen inte bröt mot kollektivavtalet, kommunens interna riktlinjer eller rutiner på ett sådant sätt, att beslutet skulle anses fattat på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Därmed står det – utan att Arbetsdomstolen ytterligare behöver gå in på de regelverk förbundet hänfört sig till – klart att förbundets talan om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott inte kan bifallas, utan ska avslås.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis kommit till slutsatsen att kommunens beslut att förbjuda C.R.C:s bisyssla inte har fattats godtyckligt eller otillbörligt. Det har således haft sakliga skäl. Vid detta förhållande har kommunen inte brutit mot kollektivavtalet. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnad

Vid denna utgång ska förbundet förpliktas att betala kommunens rättegångskostnad. Kommunen har yrkat ersättning för rättegångskostnad med 319 058 kr, varav 270 600 kr avser ombudsarvode. Förbundet har vitsordat skäligheten av beloppet i den del det avser utlägg men överlämnat till Arbetsdomstolen att pröva skäligheten av det begärda ombudsarvodet. Arbetsdomstolen finner yrkat ombudsarvode skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Naturvetarnas talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Naturvetarna att betala Malmö kommuns rättegångskostnader med 319 058 kr, varav 270 600 kr utgör ombudsarvode,

jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom, tills betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Per-Anders Edin, Anders Norberg,
Monika Saarm, Carina Lindberg och Lars Hallenberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Disa Buskhe

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 29/25

2025-05-14

Mål nr A 8/24

Stockholm

KÄRANDE

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

SVARANDE

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Telepass AB, 556752-6966, Tegelbruksvägen 12, 291 36 Kristianstad
Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Andreas Modig, Transportföretagen TF
AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

M.K. och A.Z. är medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) och var taxichaufförer hos Telepass AB (bolaget). M.K. slutade sin anställning den 30 april 2023, medan A.Z. fortfarande är anställd hos bolaget.

Bolaget, som har flera hundra anställda, bedriver persontransporter i form av färdtjänst, sjukresor, skolresor och skolskjuts åt bl.a. Skånetrafiken, Blekingetrafiken och Jönköpings länstrafik.

Mellan parterna gäller kollektivavtalet Taxiavtalet – förare (taxiavtalet).

Parterna tvistar i huvudsak om M.K. och A.Z. har varit anställda hos bolaget vid arbete som förbundet begärt övertidsersättning för, eller om de i stället utfört det arbetet som anställda hos ett bemanningsföretag som bolaget anlitat. Parterna tvistar även om M.K. och A.Z. har arbetat övertid och därmed har rätt till viss övertids- och semesterersättning samt om bolaget har brutit mot taxiavtalet genom att inte betala sådan ersättning. Parterna tvistar vidare om en del av förbundets krav är preskriberade, och om arbetsgivarparterna har förlorat sin rätt att göra en invändning om preskription.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till M.K. betala

- a) övertidsersättning med
 - 3 315 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2021 till dess betalning sker,
 - 3 783 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2021 till dess betalning sker,
 - 1 953 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2021 till dess betalning sker,
 - 333 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2022 till dess betalning sker,
 - 607 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2022 till dess betalning sker,
 - 7 096 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2022 till dess betalning sker,
 - 3 189 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2022 till dess betalning sker,
 - 3 387 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2022 till dess betalning sker,
 - 1 994 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022 till dess betalning sker,

- 3 176 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2023 till dess betalning sker, och
- 702 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2023 till dess betalning sker,
- b) semesterersättning med 3 839 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 maj 2023 till dess betalning sker, samt
- c) allmänt skadestånd med 75 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till A.Z. betala

- a) övertidsersättning med
 - 4 536 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2021 till dess betalning sker,
 - 3 260 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2021 till dess betalning sker,
 - 3 295 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2021 till dess betalning sker,
 - 4 110 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2021 till dess betalning sker,
 - 2 764 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2021 till dess betalning sker,
 - 709 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2021 till dess betalning sker,
 - 1 630 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2022 till dess betalning sker,
 - 2 268 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2022 till dess betalning sker,
 - 709 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2022 till dess betalning sker,
 - 2 888 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2022 till dess betalning sker,

- 4 022 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juni 2022 till dess betalning sker,
 - 2 055 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2022 till dess betalning sker,
 - 5 096 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2022 till dess betalning sker,
 - 3 565 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2022 till dess betalning sker,
 - 2 219 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2022 till dess betalning sker,
 - 6 314 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2022 till dess betalning sker,
 - 4 789 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022 till dess betalning sker,
 - 6 488 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2023 till dess betalning sker,
 - 4 364 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2023 till dess betalning sker,
 - 3 398 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2023 till dess betalning sker, och
 - 5 368 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2023 till dess betalning sker, samt
- b) allmänt skadestånd med 50 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr och ränta från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat de yrkade beloppen avseende övertids- och semesterersättning som skäligen och för sig. Arbetsgivarparterna har även vitsordat sättet att räkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Kollektivavtalsregleringen

Taxiavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

3 § Arbetstid

I bilaga A till detta avtal finns viktiga regler om arbetstid, rast och vila.

1 mom Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade.

4 § Avlöning m m

7 mom Övertid och obekväm arbetstid

1. Övertidsersättning

Arbetstagarna är skyldiga att utföra övertidsarbete i den utsträckning som arbetstidsavtalet bilaga A till detta avtal medger.

1.1 Månadslön

För de arbetstagare som avlönas med månadslön enligt 4 § 1 mom 7 stycket (löneplan för månadslön) utgörs övertidsersättningen av avtalsenlig timlön enligt 4 § 1 mom 7 stycket (löneplan för månadslön) och ett tillägg om 50 % därav.

6 § Semester

5 mom Semesterlön

Semesterlön utgör 13 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, i förekommande fall ökad med belopp enligt 7 mom nedan.

I lönesumman skall ingå all ersättning under intjänandeåret med följande undantag:

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester
- sjuklön.

9 mom Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 5, 7 och 8 mom och skall betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

14 § Förhandlingsordning

4 mom Preskription

Part som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt MBL eller detta avtal skall påkalla lokal förhandling inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat.

Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter att den lokala förhandlingen avslutats.

8 mom Preskription av talan

Påkallar part ej förhandling eller väcks ej talan inom föreskriven tid är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bilaga A Arbetstidsavtal

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka eller 38,25 timmar per vecka) och jourtid.

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid skall den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen varit vardag. Helgtid som infaller på en lördag eller söndag reducerar inte arbetstiden.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

Förbundets grunder

M.K. har varit och A.Z. är anställd hos bolaget.

Den ordinarie arbetstiden enligt § 3 mom. 1 taxiavtalet utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade. M.K. och A.Z. har för bolagets räkning arbetat 408 respektive 1 002 timmar utöver ordinarie arbetstid, vilket utgör övertid enligt § 3 Bilaga A arbetstidsavtal. De har därför rätt till övertidsersättning (§ 4 mom. 7 taxiavtalet).

Bolaget har inte betalat övertidsersättning. Övertidsersättningen skulle ha betalats den 25:e i efterkommande månad (§ 5 taxiavtalet). Bolaget ska därför betala övertidsersättning till M.K. och A.Z. samt allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott såväl till M.K. och A.Z. som till förbundet.

M.K. avslutade sin anställning hos bolaget den 30 april 2023. Semesterersättning ska enligt taxiavtalet betalas med 13 procent på under intjänandeåret förfallen lön. Semesterersättningen ska betalas senast en månad efter anställningens upphörande (§ 6 mom. 5 och 9 taxiavtalet). M.K. har inte fått semesterersättning på intjänad övertidsersättning. Bolaget ska därför betala semesterersättning och allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till honom. Bolaget ska även betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till förbundet.

Förbundets talan är inte i någon del preskriberad.

Arbetsgivarparterna gjorde inte någon preskriptionsinvändning vid vare sig den lokala eller den centrala förhandlingen. Detta innebär att arbetsgivarparterna nu är förhindrade att åberopa preskription.

Arbetsgivarparternas grunder

I *första hand* är bolaget inte skyldigt att betala i enlighet med förbundets yrkanden, eftersom M.K. och A.Z. inte har utfört det påstådda arbetet i egenskap av anställda hos bolaget och för bolagets räkning.

I *andra hand* har M.K. och A.Z. inte arbetat övertid på det sätt som förbundet påstår. Bolaget har därmed inte ådragit sig skyldighet att betala övertidsersättning, semesterersättning eller skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott.

Den ordning, som förbundet gör gällande skulle utgöra ett kollektivavtalsbrott, har varit känd för förbundet sedan i vart fall den 19 maj 2022, då lokal förhandling om exakt detta arbets sätt och alla omständigheter hänförliga till det hölls mellan bolaget och förbundet. Eftersom lokal förhandling, rörande

de krav som är föremål för prövning inom ramen för denna rättegång avseende M.K., påkallades först den 24 maj 2023 är samtliga krav, som grundas på omständigheter eller rättshandlingar före den 24 januari 2023, preskriberade. För A.Z:s del skedde förhandlingsframställningen den 10 maj 2023, varför krav hänförliga till tiden före den 10 januari är preskriberade (§ 14 mom. 4 taxiavtalet).

Arbetsgivarparterna gjorde en preskriptionsinvändning vid såväl den lokala som den centrala tvisteförhandlingen.

Förbundets utveckling av talan

M.K. och A.Z. har arbetat övertid åt bolaget

M.K. och A.Z. har varit respektive är anställda hos bolaget. De har arbetat utöver ordinarie arbetstid åt bolaget.

Vid beräkningen av antalet övertidstimmar har förbundet utgått från M.K:s och A.Z:s registrerade arbetstider i systemet Planday samt lönespecifikationer. Arbetstiderna är beordrade eller godkända i efterhand av arbetsledare från bolaget.

Planday är en molnbaserad tjänst för schemaläggning och arbetsledning avseende arbetstider. I tjänstens app framgår arbetstagarnas arbetstider och hur de har arbetat – en form av digital tidredovisning. Företrädare för bolaget, typiskt sett en arbetsledare, kunde via appen beordra arbetstagarna att arbeta arbetspass utöver sin ordinarie arbetstid eller fråga om de ville arbeta på ledig tid. Det var också möjligt för arbetstagarna att i appen själva leta och önska lediga arbetspass. För att passet skulle tilldelas arbetstagaren enligt önskemål, måste det först godkännas av bolaget. All arbetstid måste godkännas i appen av arbetsgivaren.

I Planday framgår vidare bl.a. tid och datum för respektive körning samt var den utfördes och med vilket fordon. De pass som i appen definieras som

”Personbil Extrapass” är de pass som enligt förbundets mening utgör arbetad övertid.

A.Z. arbetade sammanlagt 1 002 timmar övertid under perioden juni 2021–mars 2023, vilket framgår av ”extrapassen” i Planday.

M.K. arbetade sammanlagt 408 timmar övertid under perioden juli 2021–januari 2023. Han arbetade övertid bl.a. den 7, 8 och 27–29 juli 2021 samt den 14 oktober 2021. Eftersom M.K. inte längre har tillgång till Planday kan i övrigt inga datum anges, men timmarna fördelar sig enligt följande.

| | |
|----------------|-----------|
| Juli 2021 | 46 timmar |
| September 2021 | 53 timmar |
| Oktober 2021 | 27 timmar |
| December 2021 | 5 timmar |
| Januari 2022 | 8 timmar |
| Februari 2022 | 98 timmar |
| Mars 2022 | 44 timmar |
| April 2022 | 47 timmar |
| November 2022 | 27 timmar |
| December 2022 | 43 timmar |
| Januari 2023 | 10 timmar |

Bolagets påstående, att M.K. och A.Z. skulle ha arbetat de omtvistade timmarna åt C4 Transport AB (C4 Transport), är inte riktigt. Bolaget har inte heller förhandlat med förbundet enligt 38 § medbestämmandelagen inför påstått anlåtande av C4 Transport. Det är inte riktigt att C4 Transport är ett bemanningsföretag. C4 Transport är inte heller bundet av något bemanningsavtal. Det är däremot riktigt att C4 Transport betalade viss ordinarie timlön och utgav lönespecifikationer till M.K. och A.Z.

M.K. och A.Z. uppfattade med fog att de var anställda hos bolaget och att de endast har arbetat åt detta. De hade inte något anställningsavtal med C4 Transport, vare sig muntligt eller skriftligt. Inte heller några andra förare hade det utan även de var eller är anställda hos bolaget.

Därutöver görs nedanstående omständigheter gällande till stöd för att M.K. och A.Z. har arbetat övertid i anställningen hos bolaget och för dess räkning.

Bolagets organisation

Grundare av bolaget är O.S. och S.E. O.S. var verkställande direktör i bolaget till och med den 2 mars 2023 och är sedan dess ledamot i bolagets styrelse. S.E. var ledamot i bolagets styrelse till och med den 26 juli 2023. Därefter är han kontaktperson gentemot förarna. S.E. var tidigare styrelseordförande i bolaget. S.E. är vidare styrelseledamot och verkställande direktör i C4 Transport. O.S. och S.E. är även styrelseledamöter i flera andra gemensamma bolag.

Bolaget och C4 Transport har samma adress. På denna adress har bolaget bl.a. omklädningsrum och personalutrymmen.

M.K. och A.Z. har vid upprepade tillfällen ifrågasatt varför de får lön och lönebesked från C4 Transport. Bolagets ledning, däribland en platschef, har svarat att de inte skulle bry sig om det eftersom det är samma bolag.

Arbetets utförande och arbetsledning

Arbetsledning och trafikledning utfördes uteslutande av bolaget genom dess arbetsledare. All schemaläggning skedde av bolagets företrädare.

M.K. och A.Z. utförde körningar åt Skånetrafiken och Blekingetrafiken på arbetstider utöver deras ordinarie arbetstid. Bolaget hade vunnit de uppdragen genom offentlig upphandling. C4 Transport har inga uppdrag för Skåne- eller Blekingetrafiken.

Hantering av tidböcker, personaladministration och arbetsutrustning

Förarna fick tidböcker av företrädare för bolaget i vilka de fyllde i arbetade tider. Tidböckerna används för att myndigheter, bl.a. Polismyndigheten, ska kunna kontrollera att gällande kör- och vilotider efterlevs. All tid som M.K.

och A.Z. fyllde i var körningar åt bolaget. Tiderna inkluderade arbetstid utöver ordinarie arbetstid. När tidböckerna blev fulla fick de nya av bolaget.

En förare ska registrera uppgifter om varje köruppdrag och varje körpass i taxametern på ett sådant sätt att taxametern kan framställa kvitton, följesedlar och körpassrapporter. Samtliga fordon och köruppdrag som M.K. och A.Z. körde tillhörde, enligt körpassrapporterna, bolaget och utfördes åt bolaget.

När arbetstagarna hos bolaget ansöker om ledigheter av olika slag, till exempel semester, sker det genom Planday, som tillhör bolaget. Även lediga arbetspass söks, som framgår ovan, i denna app. Som förbundet har uppfattat det har inte C4 Transport denna tjänst. M.K. och A.Z. använde sig endast av Planday.

Bolaget tillhandahöll nödvändig arbetsutrustning, bl.a. mobiltelefoner, som förarna använde i arbetet. M.K. och A.Z. använde inte någon telefon tillhörande C4 Transport.

Arbetstagarna arbetade alltid i samma kläder och då i bolagets kläder. M.K. och A.Z. använde inte några kläder tillhörande C4 Transport.

De fordon som används i bolagets verksamhet ägs av bolaget. C4 Transport äger inga fordon som arbetstagarna framförde. Inga av fordonen som framfördes av M.K. och A.Z. var märkta med C4 Transport. De var uteslutande märkta med bolagets logga.

Fordonen tankades med tankkort tillhörande bolaget. Tankkortet låg placerade i fordonen för användning. Förarna instruerades att använda dessa tankkort. M.K. och A.Z. använde inte några andra tankkort.

Närmare om tvisteförhandlingarna och påstått kollektivavtalsbrott m.m.

Under december 2023 informerade en företrädare för bolaget i ett e-postmeddelande samtliga förare om att de måste avtala om en anställning med C4 Transport och skriva på ett anställningsavtal med detta bolag. Om de inte

gjorde det, skulle de inte få arbeta mer än 40 timmar i veckan. Detta visar att arbetstagarna inte sedan tidigare var anställda av C4 Transport.

Den 18 december 2023 hade en av förbundets lokala ombudsmän ett samtal med företrädaren för bolaget, O.S., som uppgav att anledningen till konstruktionen var att bolaget ville undvika att betala övertidsersättning.

Under den centrala förhandlingen uttryckte arbetsgivarorganisationen att bolagets agerande stred mot kollektivavtalet.

Bolaget försökte på ett förslaget och beräknande sätt kringgå kollektivavtalet. Hela upplägget syftade till att kringgå taxiavtalet. Allmänt skadestånd ska därför sättas högre än normalt.

Förbundets talan är inte preskriberad

Arbetsgivarparterna får inte åberopa preskription

Arbetsgivarparterna gjorde inte någon preskriptionsinvändning vid vare sig den lokala eller den centrala förhandlingen, vilket framgår av protokollen. Arbetsgivarparterna är därmed förhindrade att åberopa preskription.

Kraven är inte preskriberade

Förbundet kallade till förhandling så fort det fick kännedom om de faktiska omständigheterna kring M.K:s och A.Z:s samtliga krav. Det skedde därmed inom fyramånadersfristen. Förbundet kände inte till att M.K. och A.Z. arbetat övertid och att de inte hade fått kollektivavtalad övertidsersättning mer än fyra månader innan lokal tvisteförhandling påkallades. Inget av kraven är därför preskriberade.

Förhandlingen den 19 maj 2022 initierades efter att en arbetstagare, som inte var A.Z. eller M.K., vänt sig till förbundet med frågor kring sin månadslön. Övertidsfrågan diskuterades inte initialt men togs ändå upp under förhandlingen eftersom förbundet genom hörsägen från någon anonym arbetstagare fått frågor om övertidsersättning. Vid det tillfället fanns

dock inget konkret underlag som kunde styrka detta. Under förhandlingen efterfrågade förbundet övertidsjournaler, men bolaget hävdade att övertid inte förekom. Bolaget gick även snabbt igenom hur arbetstiderna såg ut på bolaget. Förbundet fick inga övertidsjournaler. Den information som förbundet fick var allmänt hållen och alltså inte så pass tydlig och konkret att förbundets ombudsmän haft skäl att undersöka frågan närmare. Fyramånadersfristen har därmed inte börjat löpa.

De kollektivavtalsbrott som förbundet gör gällande i tvisten hade dessutom ännu inte inträffat vid förhandlingen i maj 2022. Inte förrän det rent faktiskt har skett ett kollektivavtalsbrott eller lagbrott har en rättstvist uppstått och inte förrän någon part får kännedom om detta börjar preskriptionsfristerna att löpa.

Arbetsgivarparternas utveckling av talan

M.K. och A.Z. arbetade inte övertid åt bolaget

M.K. och A.Z. var inte anställda hos bolaget vid utförandet av det arbete för vilket förbundet yrkat övertidsersättning. Vid utförandet av det i målet påstådda arbetet var de anställda hos C4 Transport, som är ett bemanningsföretag. M.K. och A.Z. var respektive är alltså anställda hos såväl bolaget som C4 Transport.

Bolaget har anlitat C4 Transport för bemanning och bolaget har tillhandahållit fordon, arbetskläder och annan arbetsutrustning eftersom bolaget har en sådan skyldighet gentemot Skånetrafiken. Bolaget har vidare anmält till Skånetrafiken att C4 Transport är en underleverantör till bolaget. M.K. och A.Z. har fått lön och lönebesked från C4 Transport, eftersom det är hos det bolaget de var respektive är anställda vid utförandet av det arbete för vilket förbundet yrkat övertidsersättning. Det som förbundet gjort gällande om bolagets organisation, arbetsledning och arbetsutrustning m.m. saknar mot denna bakgrund relevans i målet.

M.K. och A.Z. arbetade inte utöver den genomsnittsarbetstid om 40 timmar i veckan som gäller för dem, dvs. övertid, hos och för bolaget. Bolaget beordrade dem inte att arbeta övertid. Inte heller godkände bolaget i efterhand frivilligt arbetad övertid.

Planeringsverktyget Planday är just ett planeringsverktyg. Det är alltså inget tidrapporteringsystem varför det inte säger något om vilket arbete som faktiskt har utförts. Bolaget har ett separat tidredovisningssystem och ett lönesystem. Det bestrids alltså att ”extrapassen” ska betraktas som övertidsarbete. Extrapass i Planday säger ingenting om hur berörd chaufför kört i övrigt eller huruvida chauffören uppnått ordinarie arbetstid hos bolaget vid det faktiska utförandet av det i Planday inplanerade arbetet.

Eftersom förbundet inte närmare har preciserat när, var, eller hur de båda arbetstagarna skulle ha utfört övertidsarbete för bolaget, kan arbetsgivarparterna inte närmare bemöta påståendet om övertidsarbete.

Närmare om tvisteförhandlingarna och påstått kollektivavtalsbrott m.m.

När samarbetet mellan C4 Transport och bolaget inleddes under år 2018 säkerställde både C4 Transport och bolaget att anställningsbevis upprättades med samtliga förare, men på grund av personalomsättning och tillfälliga uppdrag i tiden därefter fungerade inte den rutinen under de kommande åren. Ett omtag gjordes därför under år 2023, där samtliga berörda chaufförer uppmanades att underteckna nya anställningsavtal. De flesta sådana anställningsavtal hos C4 Transport avsåg sexmånaders behovsanställningar. Att bolaget enligt förbundet i ett e-postmeddelande i december 2023 skulle ha uppmanat förarna att skriva anställningsavtal med C4 Transport saknar betydelse i målet. Detta då M.K:s anställning hos bolaget upphörde i april 2023 och A.Z. inte erbjöds någon ytterligare anställning hos C4 Transport efter att den han hade upphörde under våren 2023.

Bolaget avsåg inte att kringgå kollektivavtalet. Inte heller vidtog bolaget några åtgärder som innebar ett sådant kringgående.

Förbundets talan är delvis preskriberad

Arbetsgivarparterna får åberopa preskription

Arbetsgivarparterna är inte förhindrade att åberopa preskription. Arbetsgivarparterna framställde preskriptionsinvändningen vid både den lokala förhandlingen den 8 juni 2023 med fortsättning den 22 juni 2023 och den centrala förhandlingen den 9 och 16–18 oktober 2023. Att preskriptionsinvändningar – av innebörd att förbundet ända sedan maj 2022 hade kännedom om alla de omständigheter som förbundet nu menar utgör ett systemfel – gjordes vid angivna förhandlingar, framgår också av förhandlingsprotokollen. Det finns dock inget justerat protokoll från den lokala förhandlingen eftersom parterna inte kunde enas, men i såväl förbundets som arbetsgivarparternas protokollsutkast framgår att preskriptionsinvändning gjordes vid förhandlingen.

Även om arbetsgivarparterna inte skulle ha framställt preskriptionsinvändningen vid den centrala förhandlingen, får arbetsgivarparterna nu åberopa preskription, eftersom invändning gjordes vid den lokala förhandlingen och invändningen inte frånfölls vid den centrala förhandlingen.

Kraven är delvis preskriberade

Det system som förbundet gör gällande skulle utgöra ett kollektivavtalsbrott, dvs. att på ”ett förslaget och beräknande sätt” försöka ”kringgå kollektivavtalet”, var känt för förbundet sedan i vart fall den 19 maj 2022, då lokal förhandling om exakt detta arbetssätt och alla omständigheter hänförliga till det hölls mellan bolaget och förbundet. Av protokollet från förhandlingen framgår tydligt att förbundet fick kännedom om förhållanden som det ansåg utgjorde kollektivavtalsbrott och ett pågående förhållande som av ordvalen att döma fick förbundet att reagera starkt. Vid förhandlingen diskuterades bl.a. följande omständigheter.

- Bolaget betalar inte ut någon övertidsersättning.

- Bolaget för inte någon övertidsjournal, för att företaget menar att ingen förare arbetar övertid.
- Förbundet menar att detta är helt orimligt och det kan inte stämma att ingen på företaget skulle arbeta övertid.
- Enligt bolaget beror detta på att C4 Transport kör en del av den upphandlade trafiken som underleverantör till bolaget.
- Förbundet ifrågasätter detta och påtalar att avdelningarna inte har sett några anställningsbevis med C4 Transport.

Ovan nämnda sakomständigheter diskuterades även vid såväl de lokala som de centrala förhandlingarna år 2023. Dessa motsvarar även vad parterna gjort gällande i detta mål.

Att förbundet sedan förhandlingen i maj 2022 haft kännedom om bolagets påstådda system för att kringgå kollektivavtalet innebär, med tillämpning av § 14 mom. 4 taxiavtalet och principen om successiv preskription i fortlöpande förhållanden, att samtliga krav preskriberas löpande fyra månader efter deras uppkomst. Detta eftersom kännedom om samtliga omständigheter vartill yrkandet hänförde sig förelåg vid varje löneutbetalningstillfälle.

Lokal förhandling rörande de aktuella kraven påkallades i den del de avser M.K. den 24 maj 2023 och i den del de avser A.Z. den 10 maj 2023. Krav avseende tiden före den 24 respektive den 10 januari 2023 är därför preskriberade.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. M.K. och A.Z. har hörts under sanningsförsäkran. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med ombudsmännen G.A., L.O. och M.KR.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning i form av bl.a. lönespecifikationer, utdrag från Planday, körpassrapporter och förhandlingsprotokoll.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar i huvudsak om M.K. och A.Z. var anställda hos bolaget vid övertidsarbete, eller om de i stället utfört det arbetet som anställda hos C4 Transport. Förbundet har gjort gällande att M.K. och A.Z. har arbetat övertid och därmed har rätt till viss övertids- och semesterersättning samt att bolaget har brutit mot kollektivavtalet genom att inte betala sådan ersättning. Detta har arbetsgivarparterna bestritt.

Parterna tvistar också i frågorna om en del av förbundets krav är preskriberade, och om arbetsgivarparterna är förhindrade att åberopa preskription.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva frågorna om preskription.

Är arbetsgivarparterna förhindrade att åberopa preskription?

Förbundet har gjort gällande att arbetsgivarparterna inte gjorde någon preskriptionsinvändning vid vare sig den lokala eller den centrala förhandlingen, och att detta innebär att arbetsgivarparterna nu är förhindrade att åberopa preskription.

Arbetsgivarparterna har hävdade att de gjorde preskriptionsinvändning vid såväl den lokala som den centrala tvisteförhandlingen.

Arbetsdomstolen konstaterar att det av protokollen från såväl den lokala som den centrala tvisteförhandlingen framgår att bolaget vid förhandlingarna invände att förbundets krav var preskriberade. När det gäller protokollet från den centrala tvisteförhandlingen har förbundets företrädare vid förhandlingen dock gjort den protokollsanmärkningen att arbetsgivarparterna inte gjorde någon preskriptionsinvändning vid förhandlingen. Parterna är alltså oense om vad som förekom vid förhandlingen.

Mot bakgrund av att en preskriptionsinvändning gjorts vid den lokala tvisteförhandlingen, och att arbetsgivarparternas ståndpunkt som den uttryckts i

protokollet från den centrala tvisteförhandlingen var att en preskriptionsinvändning gjordes även då, kan förbundet inte med fog ha uppfattat situationen som att arbetsgivarparterna avstått från att göra en sådan invändning. Arbetsgivarparterna är därför inte förhindrade att göra en preskriptionsinvändning i målet.

Är en del av förbundets talan preskriberad?

Parterna är oeniga om från vilken tidpunkt preskriptionsfristen för de krav som gjorts gällande i målet börjar löpa. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att förbundet haft kännedom om de omständigheter som förbundet menar utgör ett systematiskt kollektivavtalsbrott sedan den 19 maj 2022 då lokal förhandling hölls om just det arbets sättet, och att samtliga krav därför preskriberas löpande fyra månader efter deras uppkomst. Förbundet har förnekat att det hade en sådan kännedom vid den aktuella tidpunkten, och i stället gjort gällande att fristen ska räknas från att förbundet fick kännedom om att det vid respektive löneutbetalningstillfälle inte betalats kollektivavtalsenlig övertidsersättning.

Rättsliga utgångspunkter

Den fyramånadersfrist som framgår av taxiavtalets förhandlingsordning börjar löpa vid den tidpunkt då den som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse för brott mot kollektivavtalet har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig. Bestämmelsen överensstämmer med den reglering som finns i 64 § medbestämmandelagen. Motsvarande bestämmelser finns för övrigt också i åtskilliga andra kollektivavtalade förhandlingsordningar.

Med kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig avses kännedom om de faktiska omständigheter som gör att det går att bedöma om det finns tillräcklig grund för ett visst anspråk eller om en tvist kan sägas föreligga (se t.ex. AD 2004 nr 8).

Enligt allmänna preskriptionsbestämmelser räknas preskriptionsfristen för en fordran från dess tillkomst. Ett skadeståndsanspråk anses ha kommit till när den skadegörande handlingen företogs eller, vid underlåtenhet, när en handling senast skulle ha vidtagits, och preskriptionsfristen börjar normalt löpa vid den tidpunkten, även om den skadelidande inte skulle komma att drabbas av skadan förrän långt senare. Betalningsskyldighet för ett fordringsanspråk enligt avtal uppkommer på förfallodagen (se t.ex. AD 2004 nr 8 och AD 2018 nr 7).

Arbetsdomstolen har i AD 2018 nr 7 tagit ställning till om fyramånadersfristen börjar löpa redan då en part fick kännedom om att den andra parten vid en framtida tidpunkt, enligt den första partens uppfattning, skulle bryta mot medbestämmandelagen eller kollektivavtalet. Domstolen uttalade att det inte var tillräckligt att en part uttryckt en avsikt att göra eller inte göra på ett visst sätt, utan det avgörande för när fyramånadersfristen började löpa var om parten sedan agerade felaktigt på det förutskickade sättet. Vidare uttalade domstolen att arbetsgivaren i det fallet inte hade kunnat göra sig skyldigt till kollektivavtalsbrott – genom att inte utbetala den aktuella ersättningen till arbetstagarna – förrän efter utbetalningens förfallodag. Detta ansågs gälla trots att tvisteförhandling dessförinnan hade hållits beträffande de omständigheter (med undantag för omständigheten att bolaget inte betalat på förfallodagen) som arbetstagarna grundat sina anspråk på och trots att förbundet hade krävt betalning på förhand. Domstolens slutsats var mot denna bakgrund att preskriptionsfristen skulle räknas utifrån de tvistiga fordringarnas förfallodag.

Arbetsdomstolens bedömning

Av protokollet från tvisteförhandlingen den 19 maj 2022 framgår att det kommit till förbundets kännedom att bolaget inte betalade någon övertidsersättning och att bolaget förklarade detta med att det inte fanns någon som arbetade övertid. Vidare framgår att förbundet invände att det inte kunde

stämman att ingen arbetade övertid samt att bolaget då påtalade att C4 Transport körde en del av den upphandlade trafiken som underleverantör till bolaget.

Ombudsmännen L.O. och G.A., som deltog i 2022 års förhandling, har inför Arbetsdomstolen uppgett att förhandlingen påkallades med anledning av att en arbetstagare hade frågor om sin månadslön och att förhandlingen i huvudsak berörde denna fråga. De har vidare berättat att förbundet vid sådana förhandlingar regelmässigt begär ut övertidsjournaler och att de hade hört ospecificerade rykten om att bolaget inte betalade övertidsersättning. De har också berättat att bolaget visade upp sitt löneprogram eller liknande och att det där inte fanns någon övertid registrerad. G.A. har vidare uppgett att parterna i detta avseende inte pratade om någon specifik arbetstagare samt att förbundet vid tidpunkten inte hade något konkret påstående om, eller belägg för, att bolaget bröt mot kollektivavtalet.

Varken M.K. eller A.Z. nämndes alltså vid 2022 års tvisteförhandling. Mot bakgrund av att det vid den tidpunkten inte heller fanns något konkret påstående om att någon viss arbetstagare arbetat övertid utan att få övertidsersättning, kan de generella uppgifterna om att övertidsarbete inte förekom inte anses innebära att förbundet fått kännedom om de omständigheter som yrkandena i målet hänför sig till. Det innebär att preskriptionsfristen inte började löpa vid varje enskild löneutbetalning på det sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande.

Det är ostridigt att förbundet påkallade lokal förhandling inom fyra månader från att förbundet fick faktisk kännedom om att M.K. och A.Z. inte fått någon övertidsersättning. Förbundets talan är därför inte i någon del preskriberad.

Var M.K. och A.Z. anställda hos C4 Transport?

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om M.K. och A.Z., i egenskap av anställda, har arbetat övertid hos bolaget, eller om de vid utförandet av på-

stått arbete var anställda hos C4 Transport, som bolaget anlitat som underentreprenör. Innan Arbetsdomstolen tar ställning till om M.K. och A.Z. har arbetat övertid kommer domstolen därför att pröva om de, som arbetsgivarparterna påstått, utöver sina anställningar hos bolaget även varit anställda hos C4 Transport. Detta har förbundet bestritt.

Det är ostridigt att M.K. och A.Z. var anställda hos bolaget och att de omvistade arbetspassen gjordes inom ramen för bolagets verksamhet. Det är arbetsgivarparterna som har bevisbördan för att M.K. och A.Z. gjorde arbetspassen som anställda hos C4 Transport och inte hos bolaget.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är en grundläggande förutsättning för att det ska föreligga ett anställningsförhållande att det finns ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagen. Ett sådant avtal uppkommer som regel genom att parterna, skriftligen eller muntligen, uttryckligen kommer överens om det. Men ett anställningsavtal kan också, utan att det finns en uttrycklig överenskommelse om det, uppkomma genom att parterna handlar som om ett bindande avtal hade funnits, s.k. konkludent handlande.

Det har inte presenterats någon utredning till stöd för att det uttryckligen ingåtts anställningsavtal, varken skriftligen eller muntligen, mellan M.K. respektive A.Z. och C4 Transport. Inga företrädare för bolaget eller C4 Transport har hörts i målet. Frågan är då om det i övrigt har kommit fram sådana omständigheter som kan visa att det ändå förelåg anställningsförhållanden.

Att M.K. och A.Z. under en förhållandevis lång period fått lön från C4 Transport kan tala för att de varit anställda även hos det bolaget. M.K. och A.Z. har dock förnekat att de skulle ha varit anställda hos C4 Transport och berättat att de inte haft kontakt med någon företrädare för C4 Transport. De har vidare berättat att de ifrågasatt varför de fick lön från C4 Transport, men att deras närmaste chefer och kollegor sagt att de inte skulle bry sig om det

då C4 Transport och bolaget är samma bolag eller verksamhet. Arbetsdomstolen anser inte att de svar som M.K. och A.Z. uppgett att de fått är så anmärkningsvärda att de kan sägas ha haft anledning att undersöka saken närmare, särskilt som de enbart utfört körningar inom ramen för bolagets uppdrag för Skåne- och Blekingetrafiken. Arbetsdomstolen noterar också att bolaget och C4 Transport vid tidpunkten hade samma adress och samma ägarförhållanden.

Det är ostridigt att de körningar som M.K. och A.Z. utfört har skett med bolagets fordon, med bolagets kläder och i bolagets uppdrag för Skåne- och Blekingetrafiken. Det är också ostridigt att M.K. och A.Z. under den aktuella perioden fått lön och lönespecifikationer från både bolaget och C4 Transport.

Vidare framgår det av lönespecifikationerna från bolaget och C4 Transport att M.K. och A.Z. angivits ha samma anställningsnummer i de båda bolagen. För Arbetsdomstolen ter detta sig närmast som om de två bolagens verksamheter varit sammanblandade.

Arbetsgivarparterna har åberopat ett bemanningsavtal mellan bolaget och C4 Transport, samt en handling av vilken framgår att bolaget anmält till Skånetrafiken att C4 Transport är en underleverantör till bolaget i fråga om bemanning. Arbetsdomstolen ifrågasätter inte att bolaget kan ha hyrt in förare från C4 Transport. Däremot har handlingarna inte någon betydelse som bevis för att just M.K. och A.Z. skulle ha varit anställda hos C4 Transport.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att det inte är visat att M.K. och A.Z. har varit anställda hos C4 Transport. Det innebär att de arbetspass som är aktuella i målet får anses ha gjorts inom ramen för deras anställningar hos bolaget.

Har M.K. och A.Z. rätt till övertidsersättning?

Arbetsgivarparterna har ifrågasatt att M.K. och A.Z. har arbetat den tid som förbundet begärt övertidsersättning för.

Förbundets yrkande motsvarar det antal timmar som framgår av lönespecifikationerna från C4 Transport. Det är ostridigt att C4 Transport betalat lön till M.K. och A.Z. i enlighet med dessa lönespecifikationer. Arbetsdomstolen utgår därför från att lönespecifikationerna speglar de verkliga förhållandena på så sätt att M.K. och A.Z. har arbetat det antal timmar som framgår av lönespecifikationerna. Som nyss har konstaterats får det aktuella arbetet anses ha utförts inom ramen för deras anställningar hos bolaget.

Den fråga som Arbetsdomstolen härfter har att ta ställning till är om förbundet styrkt att arbetet utgör just övertidsarbete som är beordrat, eller godkänt i efterhand, av bolaget.

Förbundet har för A.Z:s del gjort gällande att de extrapass som framgår i applikationen Planday utgör övertidsarbete. Detta har A.Z. bekräftat i sitt förhör. Vid en jämförelse mellan A.Z:s lönespecifikationer från C4 Transport och utdragen från Planday framgår att löneutbetalningarna från C4 Transport motsvarar, eller understiger, det antal timmar som finns registrerade som extrapass i Planday. Vidare framgår av lönespecifikationerna från bolaget att A.Z. haft en månadslön motsvarande heltid under den aktuella perioden samt att han avseende vissa månader även fått en grundtimlön avseende timmar som, tillsammans med antalet timmar som C4 Transport ersatt honom för, motsvarar antalet extrapass-timmar i Planday föregående månad.

Arbetsgivarparterna har invänt att Planday endast är ett planeringsverktyg och att utdragen därför inte bevisar hur mycket förarna har arbetat. Både A.Z. och M.K. har dock uppgett att uppgifterna i Planday motsvarar faktiskt arbetad tid. Att så är fallet stöds enligt Arbetsdomstolens mening av A.Z:s körpassrapporter samt av att lön avseende de aktuella timmarna har betalats

ut. Det rör sig avseende samtliga månader om betydligt fler timmar än de 40 timmar per vecka som enligt taxiavtalet utgör heltid.

Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att det är utrett att extrapassen i Planday utgör övertidsarbete, motsvarande det antal timmar som C4 Transport gett A.Z. timlön för. Utifrån vad A.Z. har berättat om att arbetsledare från bolaget i Planday antingen tilldelade förarna arbetspass eller godkände förarnas förfrågningar om arbetspass, får det också anses utrett att övertidsarbetet varit beordrat eller godkänt i efterhand av bolaget. Det innebär att A.Z. har rätt till övertidsersättning för det antal timmar som förbundet har begärt. Beloppen är vitsordade och bolaget ska därför betala övertidsersättning till honom i enlighet med förbundets yrkanden.

Utredningen avseende M.K:s påstådda övertidsarbete är mer begränsad då det saknas utdrag från Planday och lönespecifikationer från bolaget att jämföra med. De e-post- och sms-konversationer mellan M.K. och hans arbetsledare som förbundet åberopat ger dock stöd för att M.K. har arbetat extrapass i juli och oktober 2021.

I likhet med den bedömning som gjorts ovan avseende A.Z., anser Arbetsdomstolen att det även för M.K:s del går att dra slutsatsen av utredningen att det antal timmar som framgår av lönespecifikationerna från C4 Transport utgjort övertidsarbete hos bolaget. Han har därför beträffande dessa månader rätt till övertidsersättning med de belopp som förbundet yrkat.

Någon lönespecifikation från C4 Transport för M.K:s del avseende september 2021 har inte presenterats i målet. Däremot har förbundet för samma löneperiod åberopat en lönespecifikation från bolaget avseende 52,5 timmars grundtimlön. Detta kan dock inte anses vara tillräckligt för att det ska vara bevisat att M.K. arbetat övertid i september 2021. Förbundets yrkande ska därför avslås i denna del.

Eftersom M.K:s anställning upphört ska bolaget även betala semesterersättning om 13 procent på övertidsersättningen.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har kommit fram till att M.K. och A.Z. har arbetat övertid hos bolaget och att de därför, med undantag för en månad för M.K:s del, har rätt till den yrkade övertids- och semesterersättningen. Genom att inte betala ersättningarna har bolaget brutit mot taxiavtalet. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till såväl M.K. och A.Z. som förbundet.

Även om de totala beloppen inte är väldigt höga, rör det sig om ett stort antal felaktiga löneutbetalningar under en längre tid. Det finns därför anledning att se förhållandevis allvarligt på avtalsbrotten. Den omständigheten att M.K. som en konsekvens av de felaktiga utbetalningarna inte heller fått rätt semesterersättning när hans anställning upphörde innebär dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att det finns anledning att tillerkänna honom ett högre skadeståndsbelopp än A.Z.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att de allmänna skadestånden ska bestämmas till 50 000 kr vardera till M.K. och A.Z. samt 150 000 kr till förbundet.

Rättegångskostnader

Eftersom arbetsgivarparterna i allt väsentligt har förlorat målet ska de som huvudregel ersätta förbundets rättegångskostnader.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att förbundet ska ersätta deras rättegångskostnader, helt eller delvis, oavsett målets utgång i sak. De har hävdad att förbundet delvis har drivit processen mot bättre vetande och att detta orsakat arbetsgivarparterna merkostnader.

Arbetsdomstolen anser inte att förbundets processföring har varit vårdslös eller försumlig så att det finns skäl att frånga huvudregeln om rättegångskostnadernas fördelning. Arbetsgivarparterna ska därför ersätta förbundets rättegångskostnad. Det yrkade beloppet är vitsordat.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Telepass AB att till M.K. betala
 - a) övertidsersättning med
 - 3 315 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2021 till dess betalning sker,
 - 1 953 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2021 till dess betalning sker,
 - 333 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2022 till dess betalning sker,
 - 607 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2022 till dess betalning sker,
 - 7 096 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2022 till dess betalning sker,
 - 3 189 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2022 till dess betalning sker,
 - 3 387 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2022 till dess betalning sker,
 - 1 994 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022 till dess betalning sker,
 - 3 176 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2023 till dess betalning sker, och
 - 702 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2023 till dess betalning sker,
 - b) semesterersättning med 3 348 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 maj 2023 till dess betalning sker, samt

- c) allmänt skadestånd med 50 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Transportarbetareförbundets yrkande om 3 783 kr och ränta avseende övertidsersättning till M.K. för september 2021.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Telepass AB att till A.Z. betala
- a) övertidsersättning med
- 4 536 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2021 till dess betalning sker,
 - 3 260 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2021 till dess betalning sker,
 - 3 295 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2021 till dess betalning sker,
 - 4 110 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2021 till dess betalning sker,
 - 2 764 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2021 till dess betalning sker,
 - 709 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2021 till dess betalning sker,
 - 1 630 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2022 till dess betalning sker,
 - 2 268 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2022 till dess betalning sker,
 - 709 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2022 till dess betalning sker,

- 2 888 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2022 till dess betalning sker,
 - 4 022 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juni 2022 till dess betalning sker,
 - 2 055 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2022 till dess betalning sker,
 - 5 096 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2022 till dess betalning sker,
 - 3 565 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2022 till dess betalning sker,
 - 2 219 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2022 till dess betalning sker,
 - 6 314 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2022 till dess betalning sker,
 - 4 789 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022 till dess betalning sker,
 - 6 488 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2023 till dess betalning sker,
 - 4 364 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2023 till dess betalning sker,
 - 3 398 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2023 till dess betalning sker, och
 - 5 368 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2023 till dess betalning sker, samt
- b) allmänt skadestånd med 50 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Telepass AB att till Svenska Transportarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med 150 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen förpliktar Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Telepass AB att, med hälften vardera, ersätta Svenska Transportarbetareförbundets rättegångskostnad med 491 973 kr, varav 359 812 kr avser ombudsarvode och 89 953 kr avser mervärdesskatt, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Anna Middelman, Kurt Eriksson, Åsa Kjellberg Kahn, Johanna von Hellwig, Torbjörn Hagelin och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Diab

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT

Beslut nr 35/25

2025-05-26

Mål nr A 75/25

Stockholm

KÄRANDE

Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Andreas Modig, Transportföretagen TF AB,
Box 5384, 102 49 Stockholm

SVARANDE

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg

Ombud: jur. kand. Frederick Batzler, AB Södra byrån, Skärhus 8076,
242 96 Hörby

SAKEN

fastställelse av stridsåtgärds olovlighet; nu fråga om interimistiskt beslut

Bakgrund

Parterna är sedan 2019 vanligtvis bundna av tid efter annan träffade centrala kollektivavtal, det s.k. kajavtalet, för hamnarbetare. Mellan parterna gäller dock sedan den 10 maj 2025 inte något kollektivavtal. Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) framställde krav inför ett nytt kollektivavtal. Parterna förhandlade om ett nytt kollektivavtal och bl.a. förbundets avtalskrav.

Den 12, 13 och 20 maj 2025 varslade förbundet Sveriges Hamnar om stridsåtgärder. Stridsåtgärder enligt varslet den 12 maj 2025 skulle pågå kl. 12–18 den 21 maj. Stridsåtgärder enligt varslet den 13 maj 2025 skulle pågå från den 22 maj längst till den 26 maj. Stridsåtgärder enligt varslet den 20 maj 2025 ska börja tidigast den 30 maj.

Enligt varselhandlingarna var syftet med stridsåtgärderna att få till stånd reella förbättringar av såväl förutsättningarna för fackligt arbete som reglering av inhyrning i hamnarna i ett nytt kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och förbundet. Förbundet anförde i varselhandlingarna att det framfört konkreta ändringsyrkanden avseende kajavtalet såväl muntligen som i skrift vid flera förhandlingar med Sveriges Hamnar.

Medling pågår mellan parterna sedan den 15 maj 2025. Samma dag varslade Sveriges Hamnar förbundet om lockout.

Den 20 maj 2025 tecknade Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) ett nytt kollektivavtal, hamn- och stuveriavtalet, för perioden 1 maj 2025–30 april 2027. Hamn- och stuveriavtalet tillämpas på alla hamnarbetare.

Den 21 maj 2025 kl. 11 gjorde Sveriges Hamnar hos förbundet en fredspliktsinvändning om de varslade stridsåtgärdernas olovlighet. Förbundet gjorde gällande att invändningen saknade rättslig verkan avseende de stridsåtgärder som skulle träda i kraft den 21 och 22 maj, och kl. 12 samma dag trädde de första varslade stridsåtgärderna i kraft. Senare samma dag väckte Sveriges Hamnar talan i Arbetsdomstolen mot förbundet och yrkade fastställelse av de varslade stridsåtgärdernas olovlighet, även interimistiskt, och skadestånd.

I detta beslut behandlas Sveriges Hamnars yrkande om interimistiskt beslut. Arbetsdomstolen har hållit ett särskilt sammanträde med parterna om frågan om interimistiskt beslut den 23 maj 2025.

Tillämplig lagstiftning

Enligt 41 d § första stycket 4 medbestämmandelagen får en arbetstagar inte vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare till stöd för krav i en fråga som är reglerad genom arbetsgivarens kollektivavtal om arbetstagarorganisationen kräver att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger

undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal. En sådan stridsåtgärd är enligt bestämmelsens andra stycke olovlig.

Enligt 41 e § första stycket medbestämmandelagen får en arbetsgivare eller en arbetstagare inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i en rättstvist. En sådan stridsåtgärd är enligt bestämmelsens andra stycke olovlig. Den bestämmelsen tillämpas dock, enligt tredje stycket, inte på stridsåtgärder som omfattas av förbudet mot stridsåtgärder i rättstvister i 41 § första stycket 1 medbestämmandelagen, som gäller för arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal.

Yrkande och inställning såvitt gäller interimistiskt beslut

Sveriges Hamnar har yrkat att Arbetsdomstolen, för tiden till dess tvisten slutligt har prövats, ska besluta att de stridsåtgärder som förbundet varslat om den 12, 13 och 20 maj 2025 inte får genomföras.

Förbundet har bestritt yrkandet.

Parterna har till stöd för sin talan i frågan om interimistiskt beslut anfört i huvudsak följande.

Sveriges Hamnar

Grunder

De varslade stridsåtgärderna har till syfte att stödja krav i frågor som numera är reglerade genom Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport. Förbundet kräver att den reglering i kollektivavtal som begärs ska tillämpas på ett sådant sätt att det tränger undan Sveriges Hamnars befintliga kollektivavtal med Transport. Stridsåtgärderna är därför olovliga enligt 41 d § första stycket 4 och andra stycket medbestämmandelagen.

De varslade stridsåtgärderna har vidare till ändamål att utöva påtryckning i en rättstvist som förbundet har med ett av Sveriges Hamnars medlemsföretag om förbundets vice ordförande. Stridsåtgärderna är därför olovliga också enligt 41 e § första och andra stycket medbestämmandelagen.

Hamn- och stuveriavtalet med Transport gäller som förstahandsavtal

Sveriges Hamnar och Transport har sedan mycket länge tecknat hamn- och stuveriavtalet, som är ett av de äldsta kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad. Mellan Sveriges Hamnar och Transport gäller i dag hamn- och stuveriavtalet som s.k. förstahandsavtal. Förstahandsavtalet tillämpas på alla arbetare i en hamn i Sverige, dvs. även på anställda som är medlemmar i andra fackförbund än Transport eller som inte är medlemmar i något fackförbund. Förstahandsavtalet tillämpas sålunda även på medlemmar i förbundet. Förstahandsavtalet innebär en skyldighet för Sveriges Hamnars medlemmar att tillämpa det kollektivavtalets villkor på samtliga anställda som utför arbete inom kollektivavtalets tillämpningsområde.

Förstahandsavtalet reglerar villkoren för hamnarbete. Samtliga frågor som rör anställningsvillkor är, uttryckligen eller underförstått, uttömmande reglerade i förstahandsavtalet, i såväl positivt som negativt hänseende.

Eftersom förstahandsavtalet, som skulle löpa ut den 30 april 2025, prolongerades till den 21 maj 2025, och det nya kollektivavtalet träffades den 20 maj 2025, gällde inte något kollektivavtalslöst tillstånd under 2025 års avtalsrörelse.

Kajavtalet med förbundet

Efter en långvarig konflikt mellan Sveriges Hamnar och förbundet träffade parterna den 5 mars 2019 för första gången ett centralt kollektivavtal, det s.k. kajavtalet. Det kollektivavtalet var i stort sett identiskt med det då gällande förstahandsavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport. I samband med att Sveriges Hamnar och förbundet ingick kollektivavtalet bekräftade parterna att de var medvetna om principen om första- och andra-

handsavtal samt att det var kollektivavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport som var det förstahandsavtal som gällde på tillämpningsområdet. Sveriges Hamnar och förbundet bekräftade även att de var medvetna om att kollektivavtalet dem emellan var ett andrahandsavtal inom samma tillämpningsområde.

I samband med förbundsförhandlingarna 2020 träffade Sveriges Hamnar och Transport ett nytt kollektivavtal den 28 november 2020. Efter att Sveriges Hamnar sagt upp det gamla andrahandsavtalet med förbundet tecknades efter förhandlingar den 5 februari 2021 ett nytt andrahandsavtal för perioden 1 februari 2021–30 april 2023. Parterna bekräftade även då de grundläggande principerna som de var överens om vid ingåendet av kollektivavtalet 2019, däribland att kollektivavtalet utgjorde ett andrahandsavtal och att förstahandsavtalet på området är Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport.

Inför avtalsrörelsen 2023 påbörjade förbundet en omsvängning i sin syn på andrahandsavtalets rättsliga status och krävde ett självständigt kollektivavtal med delvis annat innehåll än hamn- och stuveriavtalet. Kollektivavtalet skulle bl.a. innehålla en partsgemensam ”social fond” som skulle finansieras av samtliga Sveriges Hamnars medlemmar till förmån för de arbetsgivare som väljer att rehabilitera behovsanställda arbetstagare. Förbundet krävde också en timmes facklig introduktion på av arbetsgivaren betald arbetstid i samband med utbildning av nyanställda samt vid arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal. Parterna kunde inte enas om ett nytt kollektivavtal utifrån förbundets krav, utan förhandlingarna strandade. Förbundet varslade om konfliktåtgärder mot vilka Sveriges Hamnar invände att de var olovliga. Sveriges Hamnar väckte talan mot förbundet, med i det närmaste identiska invändningar mot förbundets agerande då som nu. Talan behövde emellertid inte prövas slutligt, eftersom ett nytt andrahandsavtal kunde ingås genom medling. Även 2023 års kollektivavtal utgjorde således ett andrahandsavtal och den frammedlade lösningen påverkade inte verksamheten ute i hamnarna eller villkoren för de anställda. Inom ramen för medlingen hade Sveriges Hamnar åtagit sig att ensidigt undersöka om frågan om rehabili-

tering av behovsanställda kan hanteras och även om viss avsättning av finansiella medel kunde göras till en fond som Sveriges Hamnars medlemmar kan ansöka om medel från.

2025 års avtalsrörelse

Förbundet sa upp det tidigare gällande andrahandsavtalet den 2 maj 2025. Avtalets sista giltighetsdag var den 9 maj 2025.

I årets avtalsrörelse växlade förbundet upp attackerna på förstahandsavtalet och framställde krav som uppenbarligen har som ändamål att utöva påtryckning i en rättstvist som förbundet har med ett av Sveriges Hamnars medlemsföretag.

Den 12 maj 2025 varslade förbundet om stridsåtgärder, varpå Medlingsinstitutet den 13 maj 2025 beslutade om medling i tvisten mellan parterna. Samma dag, den 13 maj 2025, varslade förbundet Sveriges Hamnar om ytterligare stridsåtgärder.

Medlingen inleddes den 15 maj 2025, men medlarna har ännu inte kunnat lägga fram ett förslag till nytt kollektivavtal mellan parterna. I stället för att fortsätta ansträngningarna inom ramen för medlingen valde förbundet den 20 maj 2025 att resa tillbaka till Göteborg. Samma dag lade förbundet ännu ett varsel om stridsåtgärder.

Sveriges Hamnars möjlighet att göra en fredspliktinvändning mot förbundets varslade stridsåtgärder inträdde först efter det att Sveriges Hamnar ingått förstahandsavtalet med Transport, vilket var sent på kvällen den 20 maj 2025.

Sveriges Hamnar gjorde den 21 maj 2025 fredspliktinvändning mot de av förbundet varslade stridsåtgärderna, eftersom dessa syftar till att påtvinga Sveriges Hamnars medlemmar ett kollektivavtal som innebär ett undanträngande av förstahandsavtalet och som också har som ändamål att utöva påtryckning i en rättstvist. Förbundet svarade på Sveriges Hamnars fredspliktinvändning i skrifter samma dag och angav att dess inställning var att

Sveriges Hamnars invändning saknade rättslig verkan, eftersom den dels framställdes för sent, i vart fall i förhållande till stridsåtgärderna som skulle vidtas den 21 och den 22 maj 2025, dels var uppenbart ogrundad och framställd i ond tro. Förbundet tydliggjorde att förbundet därför avsåg att vidta de varslade stridsåtgärderna, vilket förbundet också gjorde med början kl. 12 samma dag.

Syftena med stridsåtgärderna

De varslade stridsåtgärderna kommer att ha stor inverkan på de berörda hamnarnas verksamhet och riskerar att orsaka stor ekonomisk skada.

Stridsåtgärderna måste anses sakna fackligt syfte och utgör därmed inte sådana stridsåtgärder som åtnjuter det skydd som uppställs av rättsordningens i allmänhet och regeringsformen i synnerhet.

Undanträngande av förstahandsavtalet

Enligt varselhandlingarna är målet med stridsåtgärderna att få till stånd reella förbättringar av såväl förutsättningarna för fackligt arbete som reglering av inhyrning i hamnarna i ett nytt kollektivavtal mellan parterna. Förbundets krav utgör dock i grunden drakoniska inskränkningar i arbetsgivares rätt att följa svensk lag och även i arbetsledningsrätten.

Det framgår av förbundets varsel att de eftersträvade kollektivavtalsbestämmelserna inte är begränsade till att enbart tillämpas på de egna medlemmarna, s.k. exklusivbestämmelser. I stället är avsikten att bestämmelserna ska tillämpas på alla anställda. De krav som förbundet har ställt i årets avtalsrörelse innebär krav på att Sveriges Hamnars medlemmar ska tillämpa det kollektivavtal som förbundet vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger undan förstahandsavtalet. Förbundet vägrar således att numera acceptera att förbundets kollektivavtal enbart ska tillämpas som ett andrahandsavtal med ingen eller begränsad betydelse för regleringen av anställningsvillkor för arbetare i hamnarna. Därför måste förbundets agerande under årets avtalsrörelse, och under den tidigare medlingen, i förening med de lagda varslen,

anses innebära ett tydligt uttryck för att avtalskraven och stridsåtgärderna till stöd för dessa har ett undanträngandesyfte i strid med medbestämmandelagen.

Förbundets avtalskrav på volymbegränsningar avseende inhyrda, inskränkningar i arbetsgivarnas rätt att följa anställningsskyddslagen efter domstolsprövning, rehabiliteringsansvar och höjning av den årliga avsättningen till den sociala fonden, fastställda kronpåslag på lönen, extra semestervecka och införande av förstärkt försäkringsåtagande för fritidsolycksfall m.m. utgör uppenbart anställningsvillkor som förbundet önskar reglera i kollektivavtal, med företräde framför vad som har reglerats genom förstahandsavtalet.

Anställningsvillkoren för hamnarbetare är reglerade i förstahandsavtalet. Krav på att arbetsgivare ska tillämpa avvikande anställningsvillkor som följer av ett andrahandsavtal med förbundet innebär uppenbart ett undanträngande av förstahandsavtalet. Kraven är uppenbarligen även ställda i syfte att tillvarata intressen hos såväl förbundets som Transports medlemmar samt oorganiserade hamnarbetare.

Syftet med förbundets stridsåtgärder är alltså att få till stånd ett självständigt kollektivavtal, genom att förbundet har framställt vad förbundet i varslen benämner som konkreta ändringsyrkanden avseende kajavtalet. Förbundet har vägrat att acceptera ett erbjudande om ett nytt andrahandsavtal. Det är därför uppenbart att förbundets avsikt är att kajavtalet ska tillämpas på ett sådant sätt att det tränger undan förstahandsavtalet.

Genom förbundets varslade stridsåtgärder kan Sveriges Hamnar eller medlemsföretagen bli tvungna att ge besked om sin ståndpunkt i frågan om vilken rättsverkan som ett kollektivavtal med förbundet kommer att få i förhållande till förstahandsavtalet. Även detta visar på att syftet med stridsåtgärderna är att tränga undan förstahandsavtalet.

Det förhållandet att det mellan parterna tidigare träffats och under tre perioder gällt kollektivavtal utan att dessa inneburit ett undanträngande av förstahandsavtalet utgör inte i sig något stöd för att situationen nu skulle

vara att betrakta på samma sätt som tidigare. De krav som förbundet numera uppställer innebär ett undanträngande av förstahandsavtalet, till skillnad från de kollektivavtal som ingicks 2019 och 2021 och slutligen, efter medling, även 2023.

Påtryckning i en rättstvist om förbundets vice ordförande

De krav som förbundet har ställt och som innebär inskränkningar i arbetsgivarnas rätt att följa anställningsskyddslagen efter domstolsprövning innebär även att förbundet vill förmå Sveriges Hamnar att avtalsreglera bort arbetsgivarnas möjlighet att säga upp eller på annat sätt arbetsrättsligt ingripa mot anställda som bryter mot sina anställningsavtal eller av andra skäl behöver friställas, om dessa råkar ha engagerat sig i förbundet.

Det är uppenbart att de avtalskraven har sin bakgrund i arbetstvisten mellan förbundets vice ordförande och hans arbetsgivare och att avtalsregleringen ska omöjliggöra för arbetsgivaren att vidhålla sin uppfattning och kvarstå i sin inställning i arbetstvisten. Ändamålet med avtalskraven och därmed även ändamålet med de stridsåtgärder som ska tvinga Sveriges Hamnar att acceptera avtalskraven är således att utöva påtryckning i en rättstvist.

Förbundet

Grunder

Förbundet har i behörig ordning beslutat och varslat om konfliktåtgärder mot samtliga medlemsföretag i Sveriges Hamnar. Syftet med konfliktåtgärderna är att åstadkomma förbättringar av förutsättningarna för fackligt arbete samt en reglering av inhyrning i hamnarna i ett nytt kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och förbundet. Förbundets avtalskrav var föremål för förhandling mellan parterna. Förbundet ställde inte några krav på hur kollektivavtalet ska tillämpas i förhållande till andra kollektivavtal som Sveriges Hamnar har ingått.

Ändamålet med förbundets stridsåtgärder och avtalskrav är inte att utöva påtryckning i någon rättstvist.

Förbundets stridsåtgärder strider varken mot 41 d eller 41 e §§ medbestämmandelagen, varför stridsåtgärderna är lovliga. Det finns inte något hinder för förbundet att vidta stridsåtgärderna.

Förbundets inställning till andra kollektivavtal

Det kollektivavtal som tecknas först är förstahandsavtal inom sitt tillämpningsområde, medan senare kollektivavtal för samma område blir andrahandsavtal, oavsett vilket innehåll kollektivavtalen har. Det är vad Arbetsdomstolens praxis om konkurrerande kollektivavtal innebär.

Vilket avtal som räknas som förstahands- respektive andrahandsavtal inom samma tillämpningsområde bestäms således enbart av när i tid i förhållande till varandra som de ingicks. Det först ingångna kollektivavtalet är förstahandsavtalet och alla efterkommande kollektivavtal är andrahandsavtal. Vilket innehåll som kollektivavtalen har, om de är likalydande eller inte, spelar ingen roll för frågan om ett kollektivavtal är ett andrahandsavtal. Att kräva ett kollektivavtal med delvis annan lydelse än det första kollektivavtalet innebär således inte något undanträngande av förstahandsavtalet.

När förbundet kräver ett kollektivavtal med delvis andra avtalsvillkor än det först ingångna kollektivavtalet (i detta fall hamn- och stuveriavtalet), har avtalskraven ingen betydelse för om kollektivavtalet kommer att räknas som ett andrahandsavtal eller inte. Inte heller påverkar avtalskraven i vilken utsträckning kollektivavtalet ska tillämpas, eftersom den frågan primärt bestäms av huruvida det är ett andrahandsavtal eller inte. I vilken utsträckning avtalsvillkoren ska tillämpas får avgöras i senare tvister, i sista hand av Arbetsdomstolen. Domstolen har under senare år utarbetat flera principer om hur olika avtalsvillkor i konkurrerande kollektivavtal ska eller inte ska tillämpas i förhållande till varandra.

Förbundet har aldrig krävt att kajavtalet, som hittills alltid varit andrahandsavtal, ska tillämpas på något annat sätt än enligt de principer om konkurrerande kollektivavtal som slagits fast av Arbetsdomstolen. När förbundets kollektivavtal ingåtts efter något annat kollektivavtal, har förbundet alltid godtagit att man då har ett andrahandsavtal och överlåtit till Arbetsdomstolen att avgöra frågor om tillämpningen av kollektivavtalet.

Förbundet har vid samtliga centrala kollektivavtalsförhandlingar med Sveriges Hamnar, och senare i samband med medlingen, redogjort för sin uppfattning om Arbetsdomstolens praxis om tillämpning av konkurrerande kollektivavtal i relation till förbundets nu aktuella ändringsyrkanden avseende kajavtalet.

Förbundet har inte vid något tillfälle ställt några krav på hur de kollektivavtal som förbundet önskat få till stånd ska tillämpas. Detta var förbundets inställning vid samtliga centrala kollektivavtalsförhandlingar som varit mellan parterna. Förbundet har inte attackerat något annat kollektivavtal.

Förbundet är införstått med att anställningsvillkoren i ett andrahandsavtal inte har företräde framför anställningsvillkoren i förstahandsavtalet. Förbundet har inte ställt några krav om att någon existerande eller yrkad avtalsbestämmelse ska tillämpas framför vad Sveriges Hamnar har reglerat i förstahandsavtalet med Transport.

Kajavtalen som ingicks 2019, 2021 och 2023 var självständiga kollektivavtal. Detta var parterna uttryckligen överens om. Förbundet framförde avtalskrav som skilde sig från avtalsinnehållet i hamn- och stuveriavtalet redan 2021. I kajavtalet som ingicks 2023 åtog sig Sveriges Hamnar att genomföra en avsättning till en social fond, motsvarande 0,05 procent av lönesumman.

Förbundet har inte lämnat medlingen i årets avtalsrörelse. Förbundet står fortsatt till medlarnas förfogande. Medlarnas bedömning den 20 maj 2025 var dock att det för tillfället inte var meningsfullt att fortsätta samtalen. Eftersom förbundets förhandlingsdelegation inte är bosatt i Stockholm, åkte delegationens medlemmar då hem till andra städer.

Förbundet trodde att det, innan Sveriges Hamnar hade ingått nya kollektivavtal med varken Transport eller förbundet, stod förbundet fritt att eftersträva att ingå det första kollektivavtalet, vilket förbundet gjorde.

De avtalskrav som förbundet den 17 april 2025 framställde om ekonomiska yrkanden (höjd grundlön, höjning av tillägg och andra lönedelar, en sjätte semestervecka, höjning av minsta ersättning till visstidsanställda samt förbättrade försäkringsvillkor) skulle bara tillämpas på förbundets medlemmar i den situationen att förbundet hade förstahandsavtalet på området. Om Sveriges Hamnar skulle ingå ett kollektivavtal för området med en annan facklig organisation först, skulle förbundet helt frånfalla dessa ändringsyrkanden, eftersom de därmed skulle vara betydelselösa.

Avtalskraven om anställningsvillkor under kollektivavtalsförhandlingarna avsåg alltså i första hand den situationen att förbundet lyckades ingå sitt kollektivavtal först, och kollektivavtalet därmed skulle ha intagit ställning som förstahandsavtal. Förbundet har aldrig krävt att sådana villkor ska tillämpas för det fallet att kollektivavtalet skulle bli ett andrahandsavtal.

Först när Sveriges Hamnar och Transport den 20 maj 2025, efter beslutad medling, ingick hamn- och stuveriavtalet, blev det klart för förbundet att Transports kollektivavtal är förstahandsavtalet på området och att förbundets eventuellt efterkommande kollektivavtal blir andrahandsavtal.

Förbundet har inte vägrat att acceptera ett erbjudande om ett nytt andrahandsavtal.

Syftena med stridsåtgärderna

Förbundets målsättning med stridsåtgärderna är att uppnå ett bindande kollektivavtal som i sin tur medför fredsplikt mellan parterna under avtalets giltighetstid. Bestämmelserna i 41 d § medbestämmandelagen hindrar inte en organisation från att vidta stridsåtgärder för att tillvarata sina medlemmars intressen och bli erkänd som avtalspart och ingå ett eget kollektivavtal med egna villkor, så länge syftet inte är att undantränga ett befintligt

kollektivavtal. Förbundet vill helt enkelt ingå ett eget kollektivavtal, vilket är ett legitimt syfte.

Inget undanträngande av förstahandsavtalet

Förbundets syfte med stridsåtgärderna är att få till stånd ett nytt kollektivavtal med Sveriges Hamnar som innehåller vissa regleringar som inte funnits med i det tidigare kajavtalet. Med de nya regleringarna vill förbundet framför allt stärka skyddet för förtroendevalda och underlätta den fackliga verksamheten, samt också begränsa omfattningen av inhyrd personal. Det framgår av varselhandlingarna. Därutöver krävde förbundet under kollektivavtalsförhandlingarna höjd grundlön, höjning av tillägg och andra lönedelar, en sjätte semestervecka, höjning av minsta ersättning till visstidsanställda samt förbättrade försäkringsvillkor, men stridsåtgärderna avser således inte dessa krav.

Att kräva ett kollektivavtal med delvis annan lydelse än det första kollektivavtalet innebär som nämnts inte något undanträngande av förstahandsavtalet.

Det ökade skyddet för förbundets förtroendevalda ska åstadkommas dels genom att inskränka arbetsgivarens möjlighet att vägra att rätta sig efter domar om ogiltigförklaring av uppsägningar och avskedanden när åtgärden har inneburit en föreningsrättskränkning, dels genom att införa ett särskilt skadestånd till förbundet när 39 § anställningsskyddslagen tillämpas på förbundets förtroendevalda. Regleringen handlar alltså inte om att försvåra möjligheten att säga upp anställda, utan tar bara sikte på efterkommande tvister som kan uppstå när arbetsgivare inte rättar sig efter en dom om ogiltigförklaring. Det enda som begränsas med avtalskraven är arbetsgivarens möjlighet att agera föreningsrättskränkande eller att göra sig av med fackliga förtroendevalda i de fall domstol har funnit att det saknas sakliga eller laga skäl för det.

Förbundet har också krävt en tydligare reglering av rätten för skyddsombud att medverka vid riskbedömningar samt skärpta och normerade skadestånd

när fackliga förtroendevalda hindras. Bakgrunden är de många tvister förbundet haft om att förbundets skyddsombud utestängts från arbetsmiljöarbetet.

Förbundet har vidare krävt skärpta och normerade skadestånd vid uteblivna primärförhandlingar enligt medbestämmandelagen. I en tvist i Arbetsdomstolen om hur vissa primärförhandlingar ska genomföras föreslog rättens ordförande vid den muntliga förberedelsen att parterna skulle reglera förhandlingsproceduren i ett kollektivavtal. Detta var något som förbundet då ställde sig positiv till, men som kategoriskt avvisades av Sveriges Hamnar. Därför försöker förbundet nu i stället skärpa skadestånden vid uteblivna primärförhandlingar för att därigenom upprätthålla förhandlingsrätten.

Den av förbundet krävda regleringen av inhyrd personal går ut på att sätta en gräns för hur stor andel av det totala antalet arbetade timmar som får utföras av bemanningsanställda.

Förbundet har ingen avsikt att tränga undan Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport, ens när det gäller förbundets ekonomiska yrkanden under kollektivavtalsförhandlingarna. Inget av förbundets avtalskrav har den innebörden eller verkan. Det är förbundets mening att avtalskraven inte på något sätt kommer att inverka på tillämpningen av hamn- och stuveriaavtalet såsom förstahandsavtal. De avtalsvillkor som förbundet kräver med stöd av stridsåtgärderna innebär inte på något sätt att förstahandsavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport begränsas eller måste tillämpas på något annat sätt. Förbundets avtalskrav om dess förtroendevalda har ingen som helst betydelse för Transports förtroendevalda. Inte heller den krävda volymbegränsningen av inhyrd personal skulle medföra att arbetsgivare måste tillämpa förstahandsavtalet med Transport på något annat sätt. Hamn- och stuveriaavtalet innehåller nämligen inga bestämmelser om detta, varför frågan måste anses vara oreglerad.

De obligatoriska avtalsvillkor som förbundet kräver kan tillämpas jämte förstahandsavtalet utan någon inverkan på detta. Skulle något villkor inte kunna tillämpas jämte förstahandsavtalet så löses detta på sedvanligt sätt genom domstolsprövning. Förbundet försöker inte föregripa en sådan domstolsprövning genom att i kollektivavtalet reglera tillämpningen. Om Arbetsdomstolen finner att något avtalsvillkor inte kan tillämpas samtidigt med förstahandsavtalet, skulle förbundet godta detta, såsom förbundet gjort när sådana tvister uppstått tidigare.

Det är Sveriges Hamnar som har att förklara hur och styrka att avtalskraven som stöds av stridsåtgärderna faktiskt innebär att hamn- och stuveriaavtalet skulle trängas undan.

Ingen påtryckning i någon rättstvist

Avtalskraven eller stridsåtgärderna har inte som syfte att utöva påtryckning i någon pågående rättstvist.

Det är inte riktigt att den krävda avtalsregleringen skulle omöjliggöra för arbetsgivaren att vidhålla sin uppfattning och kvarstå i sin inställning i arbetstvisten mellan förbundet och ett av Sveriges Hamnars medlemsföretag om uppsägningen av förbundets vice ordförande. Avtalskraven om bättre skydd för förbundets förtroendevalda tar inte sikte på uppsägningstvister eller bedömningen av om det finns sakliga skäl för uppsägning, utan på den senare tvist som kan uppstå när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som ogiltigförklarat en uppsägning. Några sådana tvister finns inte mellan förbundet och något av Sveriges Hamnars medlemsföretag.

Att det pågår en tvist om uppsägning och föreningsrättskränkning mellan förbundet och ett av Sveriges Hamnars medlemsföretag om uppsägningen av förbundets vice ordförande innebär således inte att stridsåtgärderna syftar till att utöva påtryckning i den aktuella tvisten. Den tvisten kommer att avgöras i Arbetsdomstolen.

Alla förbundets yrkanden i samtliga avtalsrörelser har sin bakgrund i vad som händer på arbetsplatserna under avtalsperioderna. Det är självklart att en fackförening i samband med centrala avtalsrörelser försöker att åtgärda de problem som medlemmarna identifierar i sin vardag. Kraven om ökat skydd för förtroendevalda bottnar i praktiska fackliga behov som finns på arbetsplatserna och syftar till att få fler medlemmar att känna sig trygga med att axla fackliga förtroendeuppdrag, trots upplevda trakasserier och stor utsatthet hos en del av Sveriges Hamnars medlemsföretag.

Förbundet har inte krävt att några specifika rättsliga konsekvenser ska tillämpas för bestämmelserna i någon pågående tvist. Frågor om hur avtalskraven ska tolkas och tillämpas kommer att hanteras i eventuella framtida tvister och, om parterna inte når enighet, slutligen avgöras av Arbetsdomstolen.

Sveriges Hamnar har bevisbördan för att förbundet faktiskt har som ändamål med stridsåtgärderna att utöva påtryckning i en rättstvist.

Skulle Arbetsdomstolen finna att stridsåtgärderna i någon utsträckning har som ändamål att påverka den nämnda rättstvisten, är det huvudsakliga syftet alltså att genom kollektivavtalsreglering stärka skyddet för förbundets förtroendevalda, vilket är ett tillåtet fackligt syfte. Om en stridsåtgärd har ett legitimt fackligt syfte som är primärt, ska åtgärden enligt Arbetsdomstolens praxis inte bedömas som olovlig enbart för att det även finns ett sekundärt syfte som isolerat sett vore otillåtet, såsom påtryckning i en rättstvist.

Utredningen

Frågan om interimistiskt beslut har som nämnts avgjorts efter ett särskilt sammanträde med parterna, som gett in visst skriftligt material.

Skäl

Sveriges Hamnar och förbundet är för närvarande inte bundna av något kollektivavtal i förhållande till varandra, men brukar vara det. De tidigare kollektivavtalen mellan Sveriges Hamnar och förbundet, kajavtalet, var s.k. andrahandsavtal för hamnarbetare i förhållande till Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport, som brukar vara s.k. förstahandsavtal.

Innan Sveriges Hamnar hade träffat ett nytt kollektivavtal för hamnarbetare med Transport, framställde förbundet krav på innehållet i ett nytt kollektivavtal och varslade Sveriges Hamnar om stridsåtgärder med angivet syfte att få till stånd reella förbättringar av såväl förutsättningarna för fackligt arbete som reglering av inhyrning i hamnarna i ett nytt kollektivavtal. Sedan Sveriges Hamnar ingått ett nytt kollektivavtal med Transport för hamnarbetare inledde förbundet de varslade stridsåtgärderna. Stridsåtgärder pågår fortfarande.

Sveriges Hamnar har gjort gällande att stridsåtgärderna har otillåtna syften, nämligen att det begärda kollektivavtalet ska tillämpas på ett sådant sätt att det tränger undan Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport respektive att utöva påtryckning i en rättstvist om förbundets vice ordförande. Förbundet har bestritt att förbundet har sådana syften med stridsåtgärderna.

Bestämmelserna i 41 d § första stycket 4 och andra stycket medbestämmandelagen kodifierar den s.k. Britanniaprincipen, som utvecklats i Arbetsdomstolens praxis, men hindrar inte en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder för att ta till vara sina medlemmars intressen och att bli erkänd som avtalspart, så länge stridsåtgärden inte vidtas för att tränga undan eller ändra ett befintligt kollektivavtal (prop. 2018/19:105 s. 32 f.). Arbetsdomstolens tidigare praxis om tillåtligheten av en stridsåtgärd när det har gjorts gällande att den syftar till att tränga undan eller ändra befintliga kollektivavtal, som det hänvisas till i förarbetena, har därför fortfarande betydelse.

Domstolen har sammanfattningsvis uttalat följande (se t.ex. AD 2017 nr 32, AD 2012 nr 13 och AD 2005 nr 110). Utgångspunkten är att en arbetstagarorganisation kan vidta stridsåtgärder till stöd för ett anspråk på kollektivavtal för ett tillämpningsområde där kollektivavtal redan gäller mellan arbetsgivaren och en annan arbetstagarpart, trots att det ytterligare kollektivavtalet strider mot det redan befintliga. Att kollektivavtalen strider mot eller är oförenliga med varandra är ett problem som löses inte genom förbud mot stridsåtgärder i syfte att få det senare kollektivavtalet till stånd utan genom rättsprinciper om konkurrens mellan olika kollektivavtal. Situationen är en annan när stridsåtgärden framstår som ett angrepp på det redan befintliga kollektivavtalet. De situationer som avses är sådana där en utomstående arbetstagarorganisation inte enbart för egen räkning ställer krav på ett konkurrerande kollektivavtal utan uttryckligen fordrar att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen begär även på arbetstagare som är medlemmar i den arbetstagarorganisation som är part i det redan befintliga kollektivavtalet och därmed bundna av kollektivavtalet.

Förbudet i 41 e § första stycket medbestämmandelagen gäller om ändamålet med stridsåtgärden är att påverka någon som är part i en rättstvist för att driva igenom sin ståndpunkt i tvisten. Det kan förekomma situationer då det finns flera ändamål bakom en stridsåtgärd, varav något av ändamålen sett isolerat skulle göra stridsåtgärden olovlig. I sådana fall har Arbetsdomstolen uttalat att bedömningen måste göras med ledning av den betydelse de olika ändamålen får antas ha för stridsåtgärdens påbörjande och vidmakthållande. Om stridsåtgärden är tillåten som facklig påtryckningsåtgärd bör den, enligt domstolen, inte kunna betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig (AD 1986 nr 108 och AD 2006 nr 58). Förbudet i den nämnda bestämmelsen är enligt förarbetena inte avsett att bedömas på något annat sätt än det sätt som Arbetsdomstolen har bedömt situationer då det finns olika konkurrerande ändamål (prop. 2018/19:105 s. 61).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förbundet har sedan 2019 haft tid efter annan träffade andrahandsavtal i förhållande till Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport. Det har inte gjorts gällande att förbundet tidigare skulle ha försökt att med stridsåtgärder tränga undan Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport. Tvister om förhållandet mellan kollektivavtalen för hamnarbetare har förts till, och avgjorts av, Arbetsdomstolen.

Förbundet har såvitt framkommit inte ställt som villkor för stridsåtgärdernas upphörande att några av de begärda avtalsvillkoren ska börja tillämpas.

Det har framkommit att förbundet framställde sina avtalskrav i tron att förbundet kunde uppnå ett förstahandsavtal. Innebörden och formuleringarna av avtalskraven kan därför, enligt Arbetsdomstolens mening, inte tas till intäkt för att förbundet med stridsåtgärderna syftar till att tränga undan ett befintligt kollektivavtal. Förbundet har bekräftat att inget av de tidigare avtalskraven om anställningsvillkor krävs med stöd av de inledda stridsåtgärderna.

Syftet med stridsåtgärderna avser enligt varselhandlingarna sådana frågor om fackligt arbete och inhyrning av arbetskraft i hamnarna som förbundet menar inte utgör anställningsvillkor som är reglerade i Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport. Inte heller varselhandlingarna kan därför tas till intäkt för att förbundet med stridsåtgärderna syftar till att tränga undan ett befintligt kollektivavtal.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att misstro förbundets i målet lämnade uppgifter om att syftet med stridsåtgärderna är att återigen få till stånd ett andrahandsavtal i förhållande till Sveriges Hamnars nyligen tecknade kollektivavtal med Transport, med de verkningar som ett sådant kollektivavtal kan ha.

Det finns därför på utredningens nuvarande stadium inte fog för att anse att förbundets syfte med stridsåtgärderna är att tränga undan Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport.

Eftersom det inte gjorts sannolikt annat än att förbundets primära syften med stridsåtgärderna är att ta till vara sina medlemmars intressen och att åter bli erkänt som kollektivavtalspart, dvs. att stridsåtgärderna är traditionella tillåtna fackliga påtryckningsåtgärder, saknar det betydelse om förbundet också avsett att med stridsåtgärderna utöva påtryckning i en rättstvist. Det kan tilläggas att det på utredningens nuvarande stadium, enligt Arbetsdomstolens mening, inte finns fog för att anse att förbundet med stridsåtgärderna avsett att utöva påtryckning i någon rättstvist.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att de invändningar som Sveriges Hamnar gjort mot de varslade stridsåtgärderna inte kan godtas och att Sveriges Hamnars yrkande om interimistiskt förordnande därför ska avslås.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen avslår Sveriges Hamnars yrkande om interimistiskt förordnande.

Ledamöter: Sören Öman, Håkan Lundquist, Kerstin G. Andersson, David Johnsson (skiljaktig), Johanna von Hellwig (skiljaktig), Hanna Björknäs och Martina Perzanowska.

Rättssekreterare: Sophie Egmar

Ledamöterna David Johnssons och Johanna von Hellwigs skiljaktiga mening

Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet har ingått hamn- och stuveriaavtalet. Av hamn- och stuveriaavtalet framgår att det är tillåtet att anlita bemanningsföretag i ett företags ordinarie verksamhet. Svenska Hamnarbetarförbundet har varslat om stridsåtgärder bl.a. i syfte att sätta en gräns för hur stor andel av det totala antalet arbetade timmar som får utföras av bemanningsanställda.

Det står dock klart att en arbetsgivare inte kan tillämpa både hamn- och stuveriaavtalets regler om inhyrning och de begränsningar som Svenska Hamnarbetarförbundet förespråkar samtidigt. Det bör också framhållas att Svenska Hamnarbetarförbundet driver kravet på begränsad användning av bemanningsanställda, trots insikten om att ett eventuellt kajavtal skulle utgöra ett så kallat andrahandsavtal. Den fråga som därmed aktualiseras är huruvida det, under dessa förhållanden, är tillåtet att genomföra stridsåtgärder i syfte att få igenom villkor som strider mot förstahandsavtalet.

Enligt vår mening omfattas stridsåtgärder som syftar till att få igenom villkor som är oförenliga med ett förstahandsavtal av förbudet i 41 d § första stycket 4 medbestämmandelagen. Av den bestämmelsen framgår att en arbetstagar inte får vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare till stöd för krav i en fråga som är reglerad genom arbetsgivarens kollektivavtal, om arbetstagarorganisationen kräver att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal.

Vi anser därför att Sveriges Hamnars yrkande om interimistiskt förordnande ska bifallas.