

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JUNI 2025

junirapporten innehåller följande domar

- AD 2025 nr 38, som handlar om fordran på semesterlön, s 1
- AD 2025 nr 39, som handlar om fastställsetalan avseende kollektivavtal rörande bemanningsanställda, s 13
- AD 2025 nr 43, som handlar om arbetsbrist och lön under uppsägningstid, s 63
- AD 2025 nr 44, som handlar om skyddsombuds rätt att delta i planering av beslut som har betydelse från arbetsmiljösynpunkt, s 113
- AD 2025 nr 45, som handlar om lovlig eller olovlig stridsåtgärd, s 114
- AD 2025 nr 46, som handlar om agerande i enlighet eller i strid med god sed i en avskedandesituation, s 144
- AD 2025 nr 47, som handlar om missförhållande av allmänintresse i visselblåsarlagen, s 168

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen juni 2025

1. AD 2025 nr 37

Tredskodom

2. AD 2025 nr 38

Fallet, som handlar om fordran på semesterlön, refereras ingående på vita blad

3. AD 2025 nr 39

Fallet, som handlar om fastställsetalan avseende kollektivavtal rörande bemanningsanställda, refereras ingående på vita blad

4. AD 2025 nr 40

Förlikning

5. AD 2025 nr 41

Tredskodom

6. AD 2025 nr 42

Tredskodom

7. AD 2025 nr 43

Fallet, som handlar om arbetsbrist och lön under uppsägningstid, refereras ingående på vita blad

8. AD 2025 nr 44

Fallet, som handlar om skyddsombuds rätt att delta i planering av beslut som har betydelse från arbetsmiljösynpunkt, refereras ingående på vita blad

9. AD 2025 nr 45

Fallet, som handlar om lovlig eller olovlig stridsåtgärd, refereras ingående på vita blad

10. AD 2025 nr 46

Fallet, som handlar om agerande i enlighet eller i strid med god sed i en avskedandesituation, refereras ingående på vita blad

11. AD 2025 nr 47

Fallet, som handlar om missförhållande av allmänintresse i visseblåsarlagen, refereras ingående på vita blad

12. AD 2025 nr 48

Tredskodom

13. AD 2025 nr 49

Förlikning

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 38/25

2025-06-11

Mål nr B 17/24

Stockholm

KLAGANDE

M.B.

MOTPART

MKN Bemanning AB i konkurs, 559261-0157, Allégatan 10 A,
265 74 Hyllinge

SAKEN

fordran på semesterlön

ÖVERKLAGAD DOM

Helsingborgs tingsrätts dom den 8 februari 2024 i mål nr T 8856-23

Tingsrättens dom, se bilaga.

Yrkanden m.m.

M.B. har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla hans i tingsrätten förda talan och förplikta MKN Bemanning AB i konkurs (bolaget) att ersätta hans rättegångskostnad där.

Under handläggningen i Arbetsdomstolen har bolaget försatts i konkurs och inte avhört. Konkursförvaltaren har meddelat att konkursboet inte avser att träda in i rättegången.

M.B. har i Arbetsdomstolen åberopat samma grunder och samma bevisning som i tingsrätten.

Domskäl

Twisten

Parterna är, som tingsrätten har konstaterat, överens om att bolaget har gjort en utbetalning av semesterlön om 15 149 kr efter skatteavdrag (18 435 kr 60 öre brutto) till M.B. den 25 juni 2023.

M.B. har gjort gällande att han inte har erhållit någon ytterligare semesterlön från bolaget, vare sig under eller efter sin anställning, och att han har rätt till ytterligare semesterlön med 28 000 kr. Som bevisning har M.B. åberopat kontoutdrag och utdrag från Skatteverket. Han har inte lagt fram någon utredning om hur det yrkade beloppet har räknats fram. Bolaget har gjort gällande att bolaget har betalat ut ytterligare 20 134 kr efter skatteavdrag (25 544 kr 80 öre brutto) till M.B. och därmed betalat all den semesterlön som han haft rätt till. Till stöd för påståendet att ytterligare semesterlöneutbetalning gjorts har bolaget åberopat ett lönebesked daterat den 25 september 2022.

Arbetsdomstolen konstaterar att bolagets talan innebär ett vitsordande av att M.B. har haft rätt till semesterlön med i vart fall 25 544 kr 80 öre brutto utöver den utbetalning som parterna är överens om att bolaget har gjort i juni 2023. Följaktligen finner Arbetsdomstolen, liksom tingsrätten, att den avgörande frågan i målet är om det är bevisat att bolaget har gjort den semesterlöneutbetalning som anges i lönebeskedet daterat den 25 september 2022.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen gör inte någon annan bedömning än den som tingsrätten har gjort i fråga om vad som kommit fram av den skriftliga bevisningen i målet. I de av M.B. åberopade kontoutdragen finns inte någon insättning den 25 september 2022 som motsvarar det belopp som anges i lönebeskedet daterat samma dag. Vidare visar varken de lönebesked som bolaget har åberopat, eller kontoutdrag och utdrag från Skatteverket som M.B. har

åberopat, hur utbetalningar från bolaget har gjorts eller om bolaget har gjort samtliga utbetalningar till M.B. till samma konto. I frågan om vem som ska bära ansvaret för denna oklarhet gör Arbetsdomstolen en annan bedömning än tingsrätten.

I normalfallet anses det ankomma på den som gör gällande att betalning har skett att visa detta. Denna princip grundas främst på att den som verkställer en betalning i allmänhet har goda möjligheter att säkra bevisning om det, t.ex. genom att kräva kvitto eller annan form av betalningsbekräftelse. Däremot är det typiskt sett förenat med stora praktiska svårigheter att föra bevisning om motsatsen, dvs. att betalning inte har skett. (Se t.ex. NJA 2009 s. 64 och AD 2012 nr 88.)

Arbetsdomstolens bedömning är att M.B. har lagt fram bevisning som ger skäl att ifrågasätta om bolaget har betalat ut den semesterlön som anges i lönebeskedet daterat den 25 september 2022. Det ankommer på bolaget att visa att utbetalningar med motsvarande belopp har gjorts till M.B. Bolaget har inte presenterat någon bevisning om när och hur utbetalning har gjorts. Bolaget har alltså inte visat att den betalning som bolaget gör gällande har skett.

M.B. har inte lagt fram någon utredning som visar att han har rätt till semesterersättning med ett högre belopp än det som bolaget har vitsordat. Bolaget ska därför förpliktas att betala semesterlön med 25 544 kr 80 öre till M.B.

Rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär att M.B. har vunnit. Bolaget ska därför ersätta hans rättegångskostnad i tingsrätten. Det yrkade beloppet får anses skäligt.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen MKN Bemanning AB i konkurs att till M.B. betala 25 544 kr 80 öre. Arbetsdomstolen ändrar inte det som tingsrätten har beslutat avseende tredskodomen i tingsrättens mål nr T 3839-23.
2. Arbetsdomstolen förpliktar MKN Bemanning AB i konkurs att ersätta M.B:s rättegångskostnad i tingsrätten med 2 800 kr, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess full betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Dennis Lager och Peter Winstén. Enhälligt.

Rättssekreterare: Elin Kennedy



HELSINGBORGS
TINGSRÄTT
Avdelning 1

DOM
2024-02-08
Meddelad i
Helsingborg

Mål nr
T 8856-23

PARTER

Kärande
M.B.

Ombud: G.C.

Svarande
MKN Bemanning AB, 559261-0157
Allégatan 10 A
265 74 Hyllinge

Ställföreträdare: V.M.

DOMSLUT

1. Tingsrätten undanröjer tredskodom i mål T 3839-23 och ogillar käromålet.
2. Tingsrättens inhibitionsbeslut daterat den 25 januari 2024, avseende tredskodom i mål 3839-23, ska gälla till dess domen vinner laga kraft.

Dok.Id 1143856

Postadress
Box 712
251 07 Helsingborg

Besöksadress
Konsul Perssons
plats 1

Telefon
042-19 97 00
E-post: theavd1@dom.se
www.helsingborgstingsratt.domstol.se

Telefax
-

Expeditionstid
måndag – fredag
08:15–16:00

BAKGRUND

M.B. har haft en anställning hos MKN Bemanning AB. Ställföreträdare för MKN Bemanning AB är V.M. M.B. har gjort gällande att han inte fått semesterersättning i enlighet med reglerna om semesterersättning.

M.B. har i ansökan om stämning som kom in till tingsrätten den 2 juni 2023 framställt yrkande om att 45 525 kr ska betalas av MKN Bemanning AB till honom. Sedan yrkandena bestritts höll tingsrätten i september 2023 en muntlig förberedelse i målet och M.B. nedsatte sitt yrkande eftersom viss betalning erlagts. Parterna fick därefter tillfälle att inkomma med bevisning och tingsrätten kallade till huvudförhandling. Vid huvudförhandling den 23 november 2023 uteblev MKN Bemanning AB och på M.B:s begäran meddelade tingsrätten en tredskodom i vilken MKN Bemanning AB förpliktades att betala yrkat belopp och rättegångskostnader.

MKN Bemanning AB har därefter ansökt om återvinning och tingsrätten har på nytt kallat till huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har MKN Bemanning AB framställt yrkande om inhibition. Tingsrätten har i beslut, samma dag, bifallit yrkandet om inhibition.

YRKANDEN M.M.

M.B. har, som han slutligen bestämt sitt yrkande, yrkat att tingsrätten ska förplikta MKN AB att till honom betala 28 000 kr samt ersättning för rättegångskostnader med 2 800 kr.

MKN Bemanning AB har bestritt yrkandet.

GRUNDER OCH OMSTÄNDIGHETER

Käranden

M.B. började att arbeta på MKN Bemanning AB i augusti 2021. Han fick då en provanställning. Det enda anställningskontrakt som han haft har varit det som upprättades när han började arbeta hos MKN Bemanning AB. Det avtalet har han inte kvar. Han hade en bruttolön på 120 kr per timma och han arbetade ofta 40 timmar i veckan. När han gav in stämningsansökan hade han inte fått någon semesterersättning alls. Efter att han gett in stämningsansökan upprättades lönebeskedet med utbetalningsdag den 25 juni 2023 han fick utbetalat 15 149 kr i semesterersättning. Han har därför satt ner sitt ursprungliga yrkande. I samband med att han fick de pengarna utbetalade ringde en medhjälpare till V.M. och försökte förmå M.B. att ta tillbaka stämningsansökan.

Svaranden

MKN Bemanning AB har betalt hela M.B:s semesterersättning som han har rätt till sedan han anställdes i augusti 2021. M.B. hade inte en fast anställning på 40 timmar per vecka, utan en anställning vid behov. Alla anställda på företaget har den typen av anställning eftersom det är ett bemanningsföretag. De anställda som jobbat länge blev prioriterade. M.B. var en prioriterad arbetstagare och bodde gratis hos V.M. M.B. arbetade dagligen vid behov. Hans lön kan ha varit på 135 kr eller 145 kr per timma. När M.B. anställdes hade V.M. en överenskommelse med facket om att de nyanställda skulle få 106 kr i timmen, men i M.B:s fall hade han vid start 130 kr per timma. Den semesterersättning som anges i lönebeskeden daterade den 25 juni 2023 respektive den 25 september 2022 har betalats ut till M.B. De anställda brukar ofta be om att få ut sin lön i förväg. Det kan vara så att M.B. inte mottagit hela semesterersättningen på en gång, utan han kan ha fått det i omgångar.

UTREDNING I MÅLET

Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

M.B. har gett in och åberopat utdrag från Skatteverket angående utbetald lön. Han har vidare åberopat utdrag från sitt bankkonto i Swedbank för tiden från och med den 18 november 2021 till och med den 28 april 2023.

MKN Bemanning AB har gett in och åberopat lönebesked avseende utbetalning av semesterersättning till M.B., dels ett daterad den 25 juni 2023, dels ett daterad den 25 september 2022. Bolaget har vidare åberopat utdrag från sin redovisning avseende beräkning av storleken på semesterersättningen.

TINGSRÄTTENS BEDÖMNING

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480). I lagen finns bland annat regler om hur sådana förmåner ska beräknas och betalas ut till arbetstagaren. I förevarande mål är klarlagt att M.B. haft en anställning hos MKN Bemanning AB och att han därmed har rätt till förmåner enligt semesterlagen. M.B. har dock inte kunnat ge in något skriftligt anställningsavtal eller närmare presentera vilken form av anställning som han haft eller hur mycket han arbetat. Parterna är oense om hur omfattande anställningen varit och vad timlönen varit. M.B. har dock gett in uppgifter från Skatteverket om hur mycket lön som betalats ut till honom.

Parterna är överens om att utbetalning av semesterersättning har skett i enlighet med vad som anges i lönebeskedet daterad den 25 juni 2023.

När det gäller det kvarstående yrkandet om 28 000 kr gör tingsrätten följande bedömning.

M.B. har anfört att det belopp (20 134 kr) som anges i lönebeskedet med utbetalningsdatum den 25 september 2022 aldrig har betalats ut och att det

framgår av att det saknas i det åberopade kontoutdraget från hans konto i Swedbank. Utöver det obetalade beloppet har han hävdad att det kvarstår ytterligare belopp upp till 28 000 kr som obetalad semesterersättning. Någon utredning för hur det yrkade beloppet har beräknats har inte presenterats.

MKN Bemanning AB har bestritt yrkandet och hävdad att all ersättning betalats ut. Bolaget har gett in en redovisning angående beräkning av semesterersättning för M.B. och åberopat de båda lönebeskeden som bevis för att ersättning betalats ut enligt beräkningarna.

M.B. har inte visat på någon närmare beräkning för det yrkande beloppet och han har inte visat att han är berättigad till mer ersättning än vad som framgår av de båda åberopade lönebeskeden. Fråga blir då om utbetalning skett av det beloppet som anges i lönebeskedet från den 25 september 2022.

Tingsrätten kan konstatera att det, i det av M.B. åberopade kontoutdraget, inte finns någon insättning den 25 september 2022 motsvarande det beloppet som finns angivet i lönebeskedet med samma datum. Dock framgår inte av de handlingar som M.B. åberopat, utdrag från Skatteverket och kontoutdrag, hur utbetalningar från bolaget gjorts och om de alla gjorts till det aktuella kontot. Tingsrätten menar att den åberopade bevisningen inte medför att det föreligger tillräckliga skäl att ifrågasätta att betalning av semesterersättning gjorts enligt lönebeskeden. Därmed är M.B. inte är berättigad till ytterligare ersättning och käromålet ska ogillas.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 1 (TR-02)

Överklagande ska ha kommit in till tingsrätten senast den 29 februari 2024. Det kommer att prövas av Arbetsdomstolen.

Birgitta Erlinge



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 39/25

2025-06-11

Mål nr A 15/22 & A 16/22

KÄRANDE

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Maria Fridolin, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

Kompetensföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
Ombud: enhetschefen Hedda Mann och arbetsrättsjuristen Axel Hammarén,
Almega AB, Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

fastställelsealan; tolkning av kollektivavtal

Bakgrund

Kompetensföretagen och samtliga förbund inom Landsorganisationen i Sverige, däribland Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), har träffat bemanningsavtalet. Bemanningsföretagen som gjort de uthyrningar av arbetstagare som lett till aktuella mål, Adecco Sweden Aktiebolag och Tranpenad Bemanning i Göteborg AB (bemanningsföretagen), är medlemmar i Kompetensföretagen och bundna av bemanningsavtalet. Varken Kompetensföretagen eller bemanningsföretagen är bundna av transportavtalet, som Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Transport har träffat. Bemanningsföretagen har hyrt ut bl.a. arbetstagare för lager- och terminalarbete till kundföretag som är bundna av transportavtalet, som är tillämpligt på bl.a. lager- och terminalarbete.

De arbetstagare som bemanningsföretagen hyrt ut för terminalarbete har timlön, medan terminalarbetare anställda hos kundföretagen har månadslön enligt transportavtalet. När arbetstagare hos bemanningsföretagen är uthyrda till kundföretag (under utbokad tid) tillämpas enligt bemanningsavtalet det för det aktuella arbetet hos kunden vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lön vid utbokad tid ska dock enligt bemanningsavtalet utges i form av timlön/månadslön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund.

Bemanningsanställdas ordinarie arbetstid enligt bemanningsavtalet är under inte utbokad (uthyrd) tid för heltid i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Även för terminalarbetare hos kundföretagen utgör enligt transportavtalet den ordinarie arbetstiden för heltid vanligtvis i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Att veckoarbetstiden är bestämd per helgfri vecka innebär för arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd måndag–fredag, att det vid helgdag¹ och, enligt transportavtalet, vid midsommarafteon, julafton och nyårsafton som infaller på annan veckodag än lördag eller söndag (aftnar) sker en arbetstidsminskning. Detta kallas för en mjuk arbetsvecka, till skillnad från en hård arbetsvecka som innebär att arbetstagarna alltid arbetar i genomsnitt 40 timmar per vecka oberoende av helgdagar och aftnar.

Månadslönen för terminalarbetare är enligt transportavtalet lika stor varje kalendermånad, oberoende av antalet tillgängliga arbetstimmar i månaden, medan de bemanningsanställda med timlön under utbokad tid, enligt bemanningsavtalet, bara får timlön för de timmar de faktiskt arbetar hos kunden.

¹ Med *helgdag* avses i denna dom nyårsdagen, trettondedag jul, första maj, juldagen, annandag jul, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommardagen och alla helgons dag. Med *heldagar och aftnar* avses i denna dom helgdagar och midsommarafteon, julafton och nyårsafton som infaller på annan veckodag än lördag eller söndag.

Timavlönade bemanningsanställda, som kvalificerat sig för rätt till helglön, får enligt bemanningsavtalet helglön för helgdagar och aftnar, s.k. helglönedagar, oavsett om de infaller under utbokad tid och oavsett vad som gäller enligt kundföretagets kollektivavtal. Helglön enligt bemanningsavtalet betalas således oavsett om den bemanningsanställda under utbokad tid får en arbetstidsminskning eller inte. Helglönen per timme enligt bemanningsavtalet är som regel lägre än timlönen motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget per timme för jämförbara grupper hos kund.

Med en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per vecka, dvs. hård arbetsvecka, är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel 174 timmar, om man bortser från semester.

Med en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd åtta timmar per helgfri måndag–fredag, dvs. mjuk arbetsvecka, och de helgdagar och aftnar som följer av bemanningsavtalet och transportavtalet är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel cirka 167,5 timmar, om man bortser från semester.

Parterna är överens om att en omräkning från det genomsnittliga förtjänstläget per månad för jämförbara grupper hos kund (dvs. den genomsnittliga månadslönen för jämförbara grupper hos kund) till det genomsnittliga förtjänstläget per timme för jämförbara grupper hos kund (dvs. den bemanningsanställdes timlön under utbokad tid enligt bemanningsavtalet) i och för sig kan göras genom att den genomsnittliga månadslönen för jämförbara grupper hos kund divideras med en divisor (nämnare).

Kompetensföretagen anser att parterna i bemanningsavtalet medvetet valt att inte i bemanningsavtalet reglera (tyst reglering) hur omräkning från det genomsnittliga förtjänstläget per månad för jämförbara grupper hos kund, som har månadslön, till timlön för bemanningsanställda ska göras.

Kompetensföretagen anser således, i första hand, att regleringen i bemanningsavtalet inte medger fastställelse av en divisor som måste användas

vid den omräkningen. Transport däremot anser att omräkningen är reglerad i bemanningsavtalet på det sättet att en divisor ska användas när det genomsnittliga förtjänstläget per månad för jämförbara grupper hos kund, som har månadslön, ska räknas om till timlön för de bemanningsanställda.

Transport anser i första hand att divisorn ska variera mellan kalendermånaderna så att divisorn alltid är antalet faktiskt tillgängliga ordinarie arbetstimmar för jämförbara grupper hos kund i den aktuella kalendermånaden, oavsett till vilka veckodagar dessa arbetstimmar är förlagda och oavsett vad den ordinarie arbetstiden per vecka uppgår till.

Med Transports beräkningssätt med varierande divisor blir den sammanlagda timlönen per kalendermånad för en bemanningsanställd, som är utbokad på samma uppdrag hos ett kundföretag under en hel kalendermånad, samma som den genomsnittliga månadslönen för jämförbara grupper hos kund. Därutöver får de bemanningsanställda som nämnts enligt bemanningsavtalet helglön under de kalendermånader som innehåller helgdag eller afton.

Transport anser i andra hand – för det fall Arbetsdomstolen finner att det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad inte ska divideras med det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar för jämförbara grupper hos kund i den aktuella kalendermånaden – att timlön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund enligt § 4 mom 2 i bemanningsavtalet ska, när jämförbara grupper hos kund har månadslön, beräknas som det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad dividerat med det genomsnittliga antalet ordinarie arbetstimmar per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund under en 28-årscykel.

Kompetensföretagen anser i andra hand – för det fall Arbetsdomstolen finner att bemanningsavtalet medger fastställelse av en divisor som måste användas vid omräkningen – att omräkningen inte ska göras på något av de sätt som Transport har begärt fastställt. Enligt Kompetensföretagen är i

stället divisorn 174 mer avtalsenlig vid en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd måndag–fredag. Divisorn 174 följer enligt Kompetensföretagen branschpraxis och motsvarar den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, om man bortser från helgdagar och aftnar samt semester, per kalendermånad under en 28-årscykel med en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd måndag–fredag.

Med Kompetensföretagens beräkningssätt varierar den sammanlagda timlönen per kalendermånad för de bemanningsanställda, med en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd måndag–fredag, beroende på den aktuella kalendermånadens längd, när under kalendermånaden ordinarie arbetsdagar infaller och om det under kalendermånaden infaller helgdag eller afton.

Bemanningsavtalet

Bemanningsavtalet innehåller följande.²

Partsavsikt

[...]

Parterna är ense om att avtalet dels bidrar till en konkurrens på likvärdiga villkor mellan företagen i branschen och dels att avtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen.

[...]

² Citaten är hämtade från det kollektivavtal, för 2020-12-01–2023-04-30, som getts in i målen.

§ 1 Avtalets tillämpningsområde – ikraftträdande

Mom 1 Tillämpningsområde m m

[...]

Under utbokad tid tillämpas för den anställda det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Paragraferna 10 till och med 22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställda är utbokad eller inte. Under utbokning tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4.

[...]

Avsnitt 3 Lön och ersättningar

§ 4 Lön och ersättningar under utbokad tid

Mom 1 Lön och allmänna anställningsvillkor

Under utbokad tid tillämpas för den anställda det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

För lön gäller dock bestämmelserna i § 4 mom 1 till 5 samt för vissa anställningsvillkor de bestämmelser som finns intagna i §§ 10–22 i detta avtal.

De innebär att §§ 10–22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställda är utbokad eller inte. Under utbokning tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4.

Mom 2 Huvudregel; Lön vid utbokad tid

Timlön/månadslön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund. [...]

[...]

Mom 3 Alternativregel; överenskommelse om förtjänstläge

Ett kundföretag kan begära förhandling i förhållande till lokal facklig organisation hos kundföretaget i syfte att träffa överenskommelse om förtjänstläge för inhyrd personal i syfte att bemanningsföretaget ska betala ”neutrala löner” enligt huvudregeln.

Sådan överenskommelse ska innehålla bestämmelser om för vilken tid och för vilket arbete som överenskommelsen gäller.

En överenskommelse mellan kundföretag och lokal facklig organisation hos kundföretaget, om förtjänstläge för inhyrd personal ska bekräftas av den fackliga organisationens avdelning.

Bemanningsföretaget och centralt ansvarigt förbund, eller lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation om sådan utsetts, fastställer denna överenskommelse i lokalt avtal. När detta har skett, uppfyller det överenskomna förtjänstläget bestämmelsen i § 4 mom. 2. Den lokala överenskommelsen ska revideras då nytt riksavtal har träffats och/eller då löne-revision genomförts hos kundföretaget.

Om förhållandena väsentligt förändrats eller om förutsättningarna brustit kan avtalet om förtjänstläge sägas upp med en månads uppsägningstid.

[...]

Mom 5 Ersättning för lokal avvikelse i arbetstidsbestämmelse

Om lokal överenskommelse om avvikelse från arbetstidsbestämmelser träffats hos kund och detta resulterat i ersättning (tid eller pengar) utges motsvarande till anställda enligt detta avtal. Detta gäller dock inte om ersättningen ingår i det genomsnittliga förtjänstläget (T+P).

§ 5 Lön under ej utbokad tid och garanti

[...]

Mom 2 Huvudregel; Garanti

Under tid då arbetstagaren inte är utbokad eller får lön enligt § 5 Mom 1 utges en garanti per timme om;

[...]

Beräkning av garantin görs med utgångspunkt i kalendermånadens faktiska arbetstid. Garanti utges maximalt för 8 timmar per dygn.

Mom 3 Tilläggsregel; Garanti för dag då utbokning sker för samma dag

För dag då utbokning sker för samma dag utges ersättning motsvarande garanti enligt § 5 Mom 2 från tillgänglighetstidens början fram till tidpunkt då besked om utbokning meddelas utan beaktande av kalendermånadens faktiska arbetstid. Endast fulla halvtimmar ersätts.

[...]

Mom 6 Övertid och övertidsersättning

[...]

För varje övertidstimme under helgfria måndagar–fredagar mellan 06.00–20.00 betalar arbetsgivaren:

$$\frac{\text{timlönen} \times 174}{94}$$

övrig tid utges

$$\frac{\text{timlönen} \times 174}{72}$$

[...]

Avsnitt 4 Arbetstider

[...]

§ 8 Arbetstid

Mom 1 Arbetstid under utbokad tid

Under all tid då arbetstagaren är utbokad tillämpas de på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna. Arbetstiden förläggs i enlighet med vad som gäller för motsvarande yrkesgrupper hos kunden.

[...]

Mom 2 Arbetstid under ej utbokad tid

Ordinarie arbetstid uppgår för heltidsanställd till 40 tim per helgfri vecka i genomsnitt per 4-veckorsperiod. [...]

[...]

Avsnitt 5 Gemensamma regler

§ 10 Avtalets indelning

§§ 10–22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställda är utbokad eller inte. Under utbokningen tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4. För månadsavlönade gäller regler om avdrag vid frånvaro och sjuklön enligt § 14.

§ 11 Helglön

Mom 1 Rätt till helglön

Helglön utges vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågått längre tid än tre månader. För att arbetstagaren ska ha rätt till helglön krävs att anställningen består efter helgen.

Helglön betalas inte till arbetstagare, som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet.

För helg som infaller under semester utges helglön under nämnda förutsättningar. Under annan ledighet utges helglön under förutsättning att ledigheten varar högst fyra veckor.

Arbetstagare som under ledighet överstigande fyra veckor bereds arbete i samband med helg, är inte berättigad till helglön.

Helglön utges inte om frånvaro utan giltig orsak förekommit, helt eller delvis, under arbetsdag närmast före eller efter helgen. Helglön utges inte heller vid frånvaro utan giltig orsak under helgen avseende arbetstagare med ordinarie arbetstid på helgen. Vid semester och annan ledighet, förskjuts nämnda dagar i motsvarande mån.

Mom 2 Helglönedagar

Helglön utges för följande dagar: nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Detta gäller under förutsättning att dagen infaller på annan veckodag än lördag och söndag.

Helglön utges inte för dag för vilken arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning från allmän försäkringskassa.

Uppbär arbetstagaren i samband med ledighet för studier statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag minskas helglönen med motsvarande belopp.

Mom 3 Helglönens storlek

Helglönen utgör arbetstagarens personliga lön multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, dividerat med 5,0.

Helglönen per dag beräknas efter övergång från heltids- till deltidsarbete eller omvänt på följande sätt. Arbetstagarens personliga lön multipliceras

med 5,0 dividerade med antalet ordinarie arbetstimmar i genomsnitt per vecka, som gällde för arbetstagaren under tiden närmast före helgen ifråga.

[...]

Mom 4 Helglönens utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle som avser den avlöningsperiod inom vilken första arbetsdagen efter helgen infaller.

§ 14 Beräkning av löneavdrag vid frånvaro och sjukdom för månadsavlönade

Mom 1 Beräkning av löneavdrag vid frånvaro

[...]

Vid frånvaro del av dag avdrages

$$\frac{\text{månadslön per timme}}{174}$$

[...]

§ 15 Rese- och traktamentsersättningar

[...]

Mom 3 Restidsersättningens storlek

[...] För månadsavlönade utgör timlönen 1/174 av arbetstagarens fasta kontanta månadslön inklusive förekommande ackordskompensation.

Yrkanden och inställning

Transport har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att timlön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund enligt § 4 mom 2 i bemanningsavtalet ska, när jämförbara grupper hos kund har månadslön, beräknas som det genomsnittliga förtjänstläget per kalender-

månad dividerat med det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar för jämförbara grupper hos kund i den aktuella kalendermånaden.

I andra hand – för det fall Arbetsdomstolen finner att det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad inte ska divideras med det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar för jämförbara grupper hos kund i den aktuella kalendermånaden i enlighet med förstahandsyrkandet – har Transport yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att timlön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund enligt § 4 mom 2 i bemanningsavtalet ska, när jämförbara grupper hos kund har månadslön, beräknas som det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad dividerat med det genomsnittliga antalet ordinarie arbetstimmar per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund under en 28-årscykel.

Kompetensföretagen har bestritt yrkandena, men i första hand yrkat att fastställsetalan ska avvisas.

Transport har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. Transport har begärt att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen, om Transport förlorar målet, vilket Kompetensföretagen motsatt sig.

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

Transport

Frågan om storleken av bemanningsanställdas lön under utbokad tid är reglerad i bemanningsavtalet

Den fråga som Arbetsdomstolen ska ta ställning till handlar om hur § 4 mom 2 i bemanningsavtalet ska tolkas i en situation där jämförbara grupper hos kund är månadsavlönade och de bemanningsanställda är timavlönade.

Den frågan är reglerad i bemanningsavtalet. Det handlar om både den genomsnittliga förtjänsten för jämförbara grupper hos kund och hur omräkningen av den genomsnittliga förtjänsten per månad till den genomsnittliga förtjänsten per timme ska ske för att få fram de bemanningsanställdas timlön enligt bemanningsavtalet.

Fastställelseetalan ska inte avvisas

Det finns ett fastställelseintresse, även om alla frågor som kan tänkas beröra beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget inte får ett svar. Ett bifall till fastställelseetalan har dock praktisk betydelse för tillämpningen av bemanningsavtalet. Tvisterna som föranledde målen, där jämförbara grupp hos kundföretagen var månadsavlönad medan de bemanningsanställda hade timlön, visar att talan inte grundar sig på hypotetiska omständigheter. Uthyrning av arbetstagare i motsvarande situation förekommer fortfarande och är ständigt återkommande. Ett klargörande av vilken principiell innebörd bemanningsavtalet har i den situationen behövs för framtiden. Beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget handlar om en närmare precisering av vilken lön som enligt bemanningsavtalet ska betalas under utbokad tid.

Fram till december 2024 höll Kompetensföretagen med Transport om att det fanns ett intresse av att få Transports talan prövad.

Förbundets förstahands- och andrahandsyrkande tar sikte på nämaren vid framräknandet av det genomsnittliga förtjänstläget per timme hos kund. Enligt förstahandsyrkandet bestäms nämaren av det faktiska antalet

ordinarie arbetstimmar för jämförbara grupper hos kund per kalendermånad. Enligt andrahandsyrkandet bestäms nämnaren av den genomsnittliga ordinarie arbetstiden (dvs. det genomsnittliga antalet ordinarie arbetstimmar) per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund under en 28-årscykel. Antalet ordinarie arbetstimmar beror på kalendermånadens längd, när under kalendermånaden ordinarie arbetsdagar infaller samt infallande helgdagar och aftnar, som innebär arbetstidsminskning. När jämförbara grupper hos kund har månadslön sker normalt ingen reducering av lönen på grund av den arbetstidsminskning som infallande helgdagar och aftnar innebär. Nämnaren enligt yrkandena tar alltså hänsyn till om jämförbara grupper hos kund får en arbetstidsminskning utan lönereducering för helgdagar och aftnar. Därmed besvaras genom prövningen av yrkandena frågan om kompensation i form av bibehållen månadslön vid infallande helgdagar och aftnar (motsvarande helglönedagar enligt bemanningsavtalet) för jämförbara grupper hos kund, som ingår i täljaren i ekvationen (det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad), ska beaktas.

Det finns anledning att anta att en bifallande dom kommer att antingen direkt påverka Kompetensföretagens och dess medlemsföretags rättsliga handlande i förhållande till Transport, övriga LO-förbund och samtliga förbunds medlemmar, eller bli direkt avgörande vid en senare talan, som innefattar ett yrkande att Kompetensföretagen eller ett medlemsföretag ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något.

Beräkning av det genomsnittliga förtjänstläget per timme enligt bemanningsavtalet

Enligt kollektivavtalsparternas inledande och uttryckliga avsiktsförklaring i bemanningsavtalet, är kollektivavtalsparterna ense om att bemanningsavtalet dels bidrar till en konkurrens på likvärdiga villkor mellan företagen i branschen, dels säkerställer likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen. Under utbokad tid tillämpas för den anställda

det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor (§ 1 mom 2 och § 4 mom 1 i bemanningsavtalet). Lönen ska dock beräknas på så sätt att timlön/månadslön utges motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget ($T + P$) för jämförbara grupper hos kund (§ 4 mom 2 i bemanningsavtalet). Av § 8 mom 1 i bemanningsavtalet följer att under utbokad tid tillämpas de på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna. Arbetstiden förläggs i enlighet med vad som gäller för motsvarande yrkesgrupper hos kunden.

Det genomsnittliga förtjänstläget per timme för jämförbara grupper hos kund, som har månadslön, varierar beroende på vilken månad det räknas på, eftersom månaderna innehåller olika antal ordinarie arbetstimmar. Antalet ordinarie arbetstimmar beror på kalendermånadens längd, när under kalendermånaden ordinarie arbetsdagar infaller samt infallande helgdagar och aftnar, som innebär att arbetstiden ska reduceras utan att någon reduktion av lönen sker. Timlönen (det genomsnittliga förtjänstläget per timme) för de bemanningsanställda ska därför beräknas genom att det genomsnittliga förtjänstläget per månad för jämförbara grupper hos kund divideras med aktuell kalendermånads faktiska (ordinarie) arbetstid hos kundföretaget. Divisorn som det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund ska divideras med ska alltså variera i enlighet med förstahandsyrkandet. Den ordinarie arbetstiden för sådant terminalarbete som det rör sig om i de fall som föranlett tvisten, utgör enligt transportavtalet vanligtvis i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, vilket innebär att det rör sig om en s.k. mjuk arbetsvecka. Om helgdagar och i transportavtalet vissa andra angivna dagar infaller när arbete annars skulle ha utförts, reduceras arbetstiden med åtta timmar för varje sådan dag, utan att någon reduktion av lönen görs. Är arbetstiden förlagd i schema ska den minskas med den arbetstid som enligt schemat infaller på helgdag enligt transportavtalet.

För det fall Arbetsdomstolen finner att det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad inte ska divideras med det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar för jämförbara grupper hos kund i den aktuella kalendermånaden, ska timlön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund enligt bemanningsavtalet, när jämförbara grupper hos kund har månadslön, beräknas som det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad dividerat med det genomsnittliga antalet ordinarie arbetstimmar per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund under en 28-årscykel.

Enligt såväl förstahands- som andrahandsyrkandet tar divisorn hänsyn till arbetstidsminskning i form av betalda lediga dagar hos kundföretaget. Den kompensation för betalda lediga dagar som kundföretagets anställda åtnjuter – i form av bibehållen månadslön – ska ingå i den genomsnittliga förtjänsten. På så sätt bevaras kostnadsneutraliteten.

Bemanningsavtalet utgår från kostnadsneutralitet

Det ska enligt bemanningsavtalet finnas en kostnadsneutralitet i förhållande till kundföretagets personal vid uthyrningstillfället. Kostnadsneutraliteten uppnås genom att de utbokade bemanningsanställda får ersättning i nivå med kundföretagets arbetstagare i jämförbara grupper vid tidpunkten för uthyrningen (genomsnittligt förtjänstläge). Partsavsikten är att bemanningsföretaget ska betala ”neutrala löner”, dvs. samma lön som kundföretaget skulle ha betalat om det anställt den bemanningsanställda för det aktuella arbetet. Lönen under utbokad tid ska vid varje tidpunkt motsvara den som betalas till den jämförbara gruppen hos kundföretaget (AD 2009 nr 54).

Bemanningsavtalet utgår från att en bemanningsanställd ambulerar, dvs. har varierande uppdrag hos olika kunder, och därför är timlön det vanligaste för bemanningsanställda. Mot denna bakgrund har de bemanningsanställda även rätt till garantilön mellan uppdragen, dvs. för tid då de inte är utbokade. För en bemanningsanställd som är kontinuerligt uthyrd på samma

uppdrag kan bemanningsföretaget välja att tillämpa månadslön. Månadslönen för den bemanningsanställda ska då motsvara det genomsnittliga förtjänstläget för kalendermånaden för den jämförbara gruppen hos kunden. Månadsavlönade bemanningsanställda har inte rätt till helglön enligt bemanningsavtalet.

Förhandlingar om inhyrning görs mellan kundföretaget och den lokala fackliga arbetstagarorganisationen hos det företaget. Kundföretaget tillhandahåller arbetstagersidan normalt bara information om vad det genomsnittliga förtjänstläget uppgår till för jämförbara grupper och inga närmare uppgifter eller beräkningsgrunder. Arbetstagersidan kontrollerar främst att det angivna genomsnittliga förtjänstläget inte understiger minimilönenivåer i kundföretagets kollektivavtal.

Tidigare var de bemanningsanställda i stort sett alltid ambulerande. Inom bemanningsbranschen har det skett en utveckling över tid som gått från att bemanningsanställda ska täcka tillfälliga arbetstoppar och temporära behov till att de hyrs ut mer kontinuerligt under längre perioder på samma uppdrag hos ett kundföretag. Att det inte förekommit några tvister tidigare om divisorn har troligtvis sin förklaring i en kombination av ovannämnda förhållanden. Transport, och övriga förbund inom Landsorganisationen i Sverige, har inte känt till eller godtagit den avtalstillämpning som Kompetensföretagen tidigare gjorde gällande i målet. De tvister som lett till aktuella mål föranleddes av att Transport lokalt uppmärksammade att personalstyrkan hos kundföretagen till största delen bestod av inhyrda och då gjordes närmare efterforskningar. Efter att tvisterna uppkom har det tillkommit bestämmelser i avtal mellan arbetsmarknadens parter och i uthyrningslagen som bl.a. syftar till att förhindra att ett och samma kundföretags anlåtande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag blir en permanent situation för en arbetstagare som hyrs ut.

Övertidsersättning, liksom exempelvis ersättning för arbete på obekvämt arbetstid, ska betalas enligt kundföretagets kollektivavtal och ingår inte i beräkningsunderlaget för det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund.

Arbetstidsminskning med bibehållen månadslön hos kunden ska beaktas

Om jämförbar grupp hos kundföretaget har en arbetstidsminskning med bibehållen månadslön, t.ex. med anledning av kalendermånadens längd, när under kalendermånaden ordinarie arbetsdagar infaller eller att det under kalendermånaden infaller helgdagar och aftnar på dagar när arbete hos kunden annars skulle ha utförts, ska timlönen, motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget, räknas upp för de bemanningsanställda så att den motsvarar vad kundföretaget betalar per arbetstimme till sina månadsavlönade anställda i jämförbar grupp. Samma gäller vid avtalad arbetstidsminskning, t.ex. skiftarbete, nattarbete m.m. Det genomsnittliga förtjänstläget per timme enligt § 4 mom 2 i bemanningsavtalet blir därför korrekt om det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar i den aktuella kalendermånaden hos kunden, används som divisor. Det beräkningssättet innebär att en timavlönad bemanningsanställd, som är kontinuerligt uthyrd på samma uppdrag hos en kund under en hel kalendermånad, för den kalendermånaden får samma genomsnittliga förtjänst som jämförbara grupper hos kunden får.

Varken bemanningsavtalets innehåll, ordalydelse eller systematik talar för att beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget per timme vid en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka alltid ska ske med divisorn 174, såsom Kompetensföretagen hävdar. Vid beräkning av garantilön, dvs. lön under ej utbokad tid, som alltid betalas per timme, är däremot, enligt § 5 mom 2 i bemanningsavtalet, utgångspunkten uttryckligen kalendermånadens faktiska arbetstid. Är det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar i den aktuella kalendermånaden t.ex. 168 och är

arbetstagaren utbokad under kalendermånaden bara 160 timmar, betalas garantilön för $(168 - 160 =)$ åtta timmar, dvs. inte för $(174 - 160 =)$ 14 timmar.

Under utbokad tid hämtar bemanningsavtalet sitt innehåll från kundens kollektivavtal och de hos kunden gällande arbetstidsbestämmelserna ska tillämpas. Arbetstiden förläggs i enlighet med vad som gäller för motsvarande yrkesgrupper hos kunden. Eftersom de faktiska ordinarie arbetstimmarna per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund kommer att variera, kommer de inte för varje kalendermånad att uppgå till 174.

Kompetensföretagens beräkning utgår från en hård arbetsvecka, vilket inte är korrekt enligt bemanningsavtalet. Talet 174 utgör det genomsnittliga antalet arbetstimmar under en kalendermånad utan beaktande av helgdagar och aftnar, dvs. en hård arbetsvecka, beräknat under en 28-årscykel.

Kompetensföretagens beräkning utgår således från att bemanningsavtalets helglönedagar ska påverka beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund. Detta beräkningssätt är inte avtalsenligt enligt bemanningsavtalet.

Om bara en och samma divisor ska användas hela tiden, dvs. en fast beräkningsgrund, ska timlön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund enligt § 4 mom 2 i bemanningsavtalet, när jämförbara grupper hos kund har månadslön, beräknas som det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad dividerat med det genomsnittliga antalet ordinarie arbetstimmar per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund under en 28-årscykel.

Uttryckliga bestämmelser i kollektivavtal om fast divisor

Divisorn 174 förekommer i olika kollektivavtal, däribland bemanningsavtalet och transportavtalet. Divisorn används då normalt för att omräkna månadslön till timlön för att på så sätt kunna räkna fram vissa ersättningar

eller avdrag för en arbetstagare. En sådan beräkning kommer inte att utvisa ett genomsnittligt förtjänstläge per timme i bemanningsavtalets mening. Bestämmelserna i bemanningsavtalet där divisorn 174 förekommer är inte tillämpliga på timavlönade och reglerar dessutom helt andra frågor än hur beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget ska ske.

Det finns kollektivavtal inom byggbranschen där ersättningen för en kalendermånad i form av timlön (tidlön) varierar beroende på det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar i den aktuella kalendermånaden.

Regleringen i transportavtalet

Den ordinarie arbetstiden för terminalarbete är enligt transportavtalet vanligtvis i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Om helgdagar och vissa i transportavtalet angivna andra dagar infaller när arbete annars skulle ha utförts, reduceras arbetstiden med åtta timmar för varje sådan dag, utan att någon reduktion av månadslönen görs. Är arbetstiden förlagd i schema ska den minskas med den arbetstid som enligt schemat infaller på helgdagen. Relevanta bestämmelser finns i § 4 och § 9 i transportavtalet.

Av § 4 mom 2 i transportavtalet framgår att arbetstiden kan förläggas på annat sätt än till måndag–fredag, vilket är anledningen till att bestämmelsen om helgdag i § 9 mom 1 i transportavtalet ser ut som den gör:

Med helgdag avses i denna paragraf helgdag som infaller måndag–lördag. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag–lördag räknas som helgdagar. Då skiftarbete bedrivs veckans alla dagar räknas även helgdagar som infaller på söndagar som helgdagar.

Det sagda får följande konsekvens. Om en timavlönad bemanningsanställd är uthyrd till ett kundföretag som är bundet av transportavtalet och arbetet är förlagt även till lördagar eller söndagar, får den bemanningsanställda ingen ersättning (timlön eller helglön) enligt bemanningsavtalet för de lördagar eller söndagar som kundföretagets anställda får en arbetstidsminskning med

bibehållen lön, med anledning av infallande helgdagar enligt § 9 mom 1 i transportavtalet. Bemanningsavtalet ger nämligen enbart rätt till helglön, och då på garantilönenivå, för helglönedagar som infaller på annan veckodag än lördag och söndag (§ 11 mom 2 andra stycket).

Någon divisor uttrycks inte i § 6 eller § 16 mom 4 i transportavtalet. Det framgår inte uttryckligen i transportavtalet att divisorn 174 används som ett mått på genomsnittlig ordinarie arbetstid per kalendermånad, utan den enda regleringen som, för terminalarbete, finns i fråga om genomsnittlig arbetstid är § 4 mom 1 i transportavtalet, som anger att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt utgör 40 timmar per helgfri vecka. Annan ordinarie arbetstid kan också förekomma. Transportavtalet innehåller inte någon regel som innebär att det finns en divisor som ska anpassas med hänsyn till kalendermånadens längd eller röda dagar. De faktiska ordinarie arbetstimmarna per kalendermånad kommer däremot att variera, i enlighet med vad som redogjorts för ovan.

För transportavtalets del uppgår den genomsnittliga arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel, vid en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd måndag–fredag, dvs. en mjuk arbetsvecka, till 167,5 timmar. Med mjuk arbetsvecka avses här att arbetstidsreducering sker vid infallande helgdagar och aftnar.

Talet 167,5 är framräknat matematiskt och kalendariskt avseende en period om 28 år med början 2005, då den senaste kalendariska förändringen inträffade (annandag pingst byttes mot nationaldagen) och utifrån förutsättningen att det i kundens kollektivavtal (dvs. här transportavtalet) saknas en partsöverenskommelse om faktisk genomsnittlig arbetstid per kalendermånad.

Majoriteten av de som har timlön enligt transportavtalet har den kollektivavtalade anställningsformen behov av extra arbetskraft, som inte får användas för att täcka ett kontinuerligt arbetskraftsbehov och som inte har rätt till

helglön. Dessa timavlönade ingår aldrig i jämförbar grupp hos kund enligt bemanningsavtalet.

Kostnadsneutralitet säkerställs med en divisor som varierar beroende på antalet ordinarie arbetstimmar i kalendermånaden

Om det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar i den aktuella kalendermånaden används som divisor, säkerställs kostnadsneutralitet och att uthyrda arbetstagare och arbetstagarna hos kundföretagen får likvärdiga villkor, vilket är i överensstämmelse med den gemensamma och uttryckliga partsavsikt som framgår av ingressen till bemanningsavtalet.

Nedanstående tabell visar att en timavlönad bemanningsanställd som var kontinuerligt uthyrd på samma uppdrag hos ett kundföretag under hela 2020, med användning av en fast divisor om 174 ($28\,000 / 174 = 160,92$ kr per timme), inte skulle komma upp i samma genomsnittliga förtjänst för samma antal arbetade timmar som den jämförbara gruppen hos kunden skulle göra ($336\,000 - 324\,415 = 11\,585$ kr). Räkneexemplet har för enkelhetens skull utgått från en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd måndag–fredag och att det vid helgdag och afton sker en arbetstidsminskning.

År 2020	GFL/mån för jämförbar grupp hos kund	Faktisk arbetstid	Lön till uthyrd (160,92 kr/tim vid fast divisor om 174)
Januari	28 000 kr	168 timmar	27 035 kr
Februari	28 000 kr	160 timmar	25 747 kr
Mars	28 000 kr	176 timmar	28 322 kr
April	28 000 kr	160 timmar	25 747 kr
Maj	28 000 kr	152 timmar	24 460 kr
Juni	28 000 kr	168 timmar	27 035 kr
Juli	28 000 kr	184 timmar	29 609 kr
Augusti	28 000 kr	168 timmar	27 035 kr
September	28 000 kr	176 timmar	28 322 kr
Oktober	28 000 kr	176 timmar	28 322 kr
November	28 000 kr	168 timmar	27 035 kr
December	28 000 kr	160 timmar	25 747 kr
Totalt	336 000 kr	2 016 timmar	324 415 kr

Räkneexemplet sträcker sig över ett år för att påvisa förlusten över tid för en bemanningsanställd som är kontinuerligt uthyrd på samma uppdrag hos ett kundföretag i förhållande till kundföretagets anställda. Antalet timmar exemplifierar detta, liksom att den faktiska arbetstiden varierar beroende på antalet ordinarie arbetstimmar i en kalendermånad. Kundföretagets anställda får bibehållen månadslön trots arbetstidsminskningen för bl.a. helgdagar. Kompetensföretagen resonemang om att bemanningsanställda kompenseras genom helglön enligt bemanningsavtalet förutsätter att den timavlönade bemanningsanställda är uthyrd på ett och samma uppdrag hos kundföretag under en längre period. För en bemanningsanställd som är uthyrd kontinuerligt under t.ex. två kalendermånader på samma uppdrag blir inte genomsnittsförtjänsten densamma under uthyrningstiden som för kundföretagets anställda i jämförbar grupp. Bemanningsavtalet utgår från att bemanningsanställda är ambulerande och inte garanterade utbokning, varför de har rätt till garantilön mellan uppdragen. När de väl är utbokade ska lönen vid varje tidpunkt motsvara den som betalas till den jämförbara gruppen hos kundföretaget (AD 2009 nr 54). Det handlar alltså inte om att den timavlönade bemanningsanställda ska få betalt för lika många timmar per kalenderår, eller på ännu längre sikt, som kundföretagens anställda i jämförbar grupp.

Vid en tillämpning av divisorn 174 medför detta att de bemanningsanställda vid uthyrningstidpunkten inte får lön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund, vilket i sin tur innebär att bemanningsföretaget inte betalar neutrala löner samt att kostnaderna för att hyra in personal blir lägre än att anställa i egen regi, vilket är i strid med kollektivavtalsparternas avsikt med bemanningsavtalet.

Det genomsnittliga förtjänstläget för en bemanningsanställd, som är utbokad på ett och samma uppdrag hos ett kundföretag, kan variera beroende på förändringar i den jämförbara gruppen hos kundföretaget, och kan vara både högre och lägre än vad vissa av kundföretagets anställda i jämförbar grupp

har i lön. Nämnade förhållande är helt i enlighet med bemanningsavtalet. Den jämförbara gruppen består av ett visst antal individer.

Den s.k. alternativregeln i bemanningsavtalet möjliggör en överenskommelse om en fast divisor, vilket innebär en mindre administrativ börda. Om den bemanningsanställda är uthyrd kontinuerligt på ett och samma uppdrag hos samma kundföretag, kan bemanningsföretaget välja att månadsavlöna i stället för att timavlöna.

T:et i (T + P) i § 4 mom 2 i bemanningsavtalet utgörs av tidlön, dvs. lön per timme, vecka eller månad. P:et står för prestationslön. I det fall som är aktuellt är kundföretagens anställda månadsavlönade, varför T = månadslön. Beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget går i enkelhet i en sådan situation till enligt följande; Pelle har 20 000 kr i månadslön, Lisa har 25 000 kr och Petra har 21 000 kr. För att få fram det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad för den jämförbara gruppen görs följande beräkning: $(20\,000 + 25\,000 + 21\,000) / 3 = 22\,000$ kr. Om Pelles anställning upphör och han inte arbetar nästa kalendermånad, blir beräkningen och det genomsnittliga förtjänstläget i stället följande: $(25\,000 + 21\,000) / 2 = 23\,000$ kr.

Särskilt om helglön

Helglön är särskilt reglerad i bemanningsavtalet (§ 11) och påverkar inte beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund enligt § 4 mom 2 i bemanningsavtalet.

I avsnitt 5 i bemanningsavtalet finns en rad bestämmelser som alltid ska tillämpas oavsett om den bemanningsanställda är utbokad eller inte, däribland bestämmelserna om helglön, vilket framgår av § 1 mom sista stycket, § 4 mom 1 andra och tredje stycket samt § 10 i bemanningsavtalet. I nämnda bestämmelser står även uttryckligen att under utbokad tid tillämpas

för den anställde, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Helglönebestämmelserna i bemanningsavtalet har således ingen inverkan på hur beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund ska ske. Avtalskonstruktionen är sådan att bestämmelserna om det genomsnittliga förtjänstläget respektive helglön gäller parallellt och oberoende av varandra. Det är alltså helt korrekt och i överensstämmelse med bemanningsavtalet att en bemanningsanställd under utbokad tid kan komma att få både helglön enligt bemanningsavtalet och timlön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund, beräknad på sätt som Transport gör gällande. Helglön enligt bemanningsavtalet ska således betalas även om kunden har 40 timmar hård arbetsvecka. Det ska i sammanhanget påpekas att bemanningsbranschen, före bemanningsavtalets tillkomst 2000, under många år var en avtalslös bransch. Hos den fackliga sidan fanns en kluvenhet kring hur den skulle ställa sig till bemanningsföretag och inhyrd arbetskraft. Arbetsgivarsidan var betydligt mer angelägen och det fanns därför en vilja att ”sockra” lite för att få till stånd ett avtal. Det fanns ingen gemensam partsavsikt om att infallande helgdagar och aftnar, utöver helglönen enligt bemanningsavtalet, inte också skulle kompenseras genom beräkningen av genomsnittsförtjänsten per timme.

Kompetensföretagen har under flera avtalsrörelser utan framgång försökt få till stånd en ändring av helglönebestämmelserna, under påståendet att timavlönade bemanningsanställda blir dubbelkompenserade om de under utbokad tid även får helglön enligt bemanningsavtalet. Ett exempel är följande. Under avtalsförhandlingarna 2012 enades kollektivavtalsparterna om att tillsätta en arbetsgrupp som skulle se över helglönebestämmelserna. Det kommenterades av den dåvarande förhandlingschefen för Bemanningsföretagen (numera Kompetensföretagen) P.G. med att helglönen skulle vara ograverad, vilket kunde innebära dubbelkompensation. Diskussionerna

under de avtalsförhandlingarna utmynnade i att en till lönegaranti infördes, men resulterade inte i några förändringar i helglönebestämmelserna.

Bemanningsföretagen lade fram ett yrkande rörande helglönebestämmelsen i § 11 mom 1 i bemanningsavtalet den 1 mars 2013. Bemanningsföretagen ville ha in bl.a. följande skrivningar: ”Helglön betalas som kompensation för lön som bortfaller när arbetsfri helgdag infaller måndag–fredag. Helglön betalas inte till arbetstagare som erhåller lön oberoende av under avlöningsperioden infallande helgdagar.”

Av en tolkningsöverenskommelse, daterad den 13 april 2013 och reviderad den 28 april 2015 (bilaga 4 till bemanningsavtalet), framgår under rubriken Helglön att kollektivavtalsparterna i arbetsgruppen diskuterade ändrade regler om helglön men att någon överenskommelse om andra regler inte träffades. Kollektivavtalsparterna konstaterade därför att eftersom någon ändring av helglönereglerna inte kunde träffas, så gällde avtalet oförändrat.

Vad gäller den tvist som bemanningsbranschens avtalsnämnd uttalat sig om som Kompetensföretagen hänfört sig till saknas uppgifter om bakgrund och närmare omständigheter. Det går därför inte att bilda sig en uppfattning om vad avtalsnämnden egentligen tagit ställning till och vilka förhållanden som förelegat. Tvisten som yttrandet avser, handlade inte om den omtvistade bestämmelsen i bemanningsavtalet som rör beräkning av det genomsnittliga förtjänstläget under utbokad tid, utan helglönebestämmelsen i § 11 mom 1 i bemanningsavtalet. Yttrandet har inte relevans för tvistefrågan om hur det genomsnittliga förtjänstläget per timme ska beräknas. Kompetensföretagen framställde, några månader efter sammanträdet hos avtalsnämnden, som nämnts yrkanden om förändrade skrivningar i helglönebestämmelsen. Parterna kunde dock inte enas om några förändringar, varför avtalet gällde oförändrat i detta avseende.

Kompetensföretagen

Fastställelsestalan ska avvisas

Fastställelsestalan saknar praktisk betydelse för tillämpningen av bemanningsavtalet. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att division enligt särskild uppställning ska användas vid framräknande av det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund enligt § 4 mom 2 i bemanningsavtalet, räcker det inte med att konstatera hur nämnaren ska tas fram. Parterna skulle i en sådan situation i stället tvista om vad som ska ingå i täljaren, exempelvis om kompensation för ledig helgdag ska ingå i "T" (tidlön) eller inte. Det är därmed inte av tillräcklig betydelse för Transport att fastställelsestalan provas. Talan ska därför avvisas.

Neutralitetsprincipen och tillämpningsproblem vid fastställd divisor

Syftet med bemanningsavtalet är att bemanningsföretag ska betala neutrala löner i förhållande till de löner som kundföretaget betalar sina anställda (neutralitetsprincipen). Regleringen i bemanningsavtalet är neutral i förhållande till att olika kundföretag kan tänkas tillämpa olika typer av ersättningsformer samt att arbetstidsmåttet, arbetstiden och schemaläggningen vid olika kundföretag kan tänkas variera.

På arbetsmarknaden inom de branscher där något av LO-förbunden träffar kollektivavtal förekommer flera olika typer av löne- och ersättningsformer. Ersättningar betalas i regel baserat på arbetstid, men i vissa fall helt eller delvis baserat på prestation. Exempel på ersättningsformer som används är timlön, veckolön, månadslön per kalendermånad, månadslön utifrån annan månad än kalendermånad, ackordslön, provision, prestationslön, premielön och bonus.

På arbetsmarknaden inom de branscher där något av LO-förbunden träffar kollektivavtal förekommer flera olika typer av arbetstidsmått och sätt att förlägga arbetstid. Schemaläggning kan variera och olika dagar, veckor,

månader eller annan period som tillämpas kan innehålla olika antal arbetstimmar.

Därutöver finns det olika sätt att kompensera för eventuell arbetstidsförkortning mellan och inom olika branscher och mellan och inom olika kundföretag. Arbetstidsförkortning kan exempelvis kompenseras genom extra ersättning, genom ledig tid med bibehållen ersättning, genom individuell tidbank som genererar ledig tid eller ersättning eller genom kollektiv tidbank som genererar ledig tid eller ersättning.

Enligt bemanningsavtalet ska ersättning vid utbokad tid betalas utifrån arbetstid. För att betala neutral lön behöver bemanningsföretaget sätta ett värde på den arbetstid som förekommer vid det aktuella kundföretaget i förhållande till värdet av de ersättningar och ersättningsmodeller som kan tänkas förekomma vid det aktuella kundföretaget.

Om man skulle komma fram till att division enligt särskild uppställning ska användas vid framräknande av denna ersättning, räcker det inte med att konstatera hur nämnaren ska tas fram. En sådan fastställelse skulle sakna praktisk betydelse för ett bemanningsföretag. Vid framtagandet av vilken ersättning som ska betalas vid ett kunduppdrag, skulle frågan om hur genomsnittligt förtjänstläge ska beräknas alltså vara öppen.

Fastställelsetalan ska i vart fall avslås

Regleringen i bemanningsavtalet innebär att ett bemanningsföretag ska utge lön i form av timlön eller månadslön motsvarande genomsnittsförtjänsten för kundföretagets anställda som utför samma typ av arbetsuppgifter som den bemanningsanställda utför under utbokad tid. Regleringen i bemanningsavtalet är avsedd att kunna tillämpas för olika typer av situationer och för arbete i olika branscher. Kollektivavtalsparterna har därför genom bemanningsavtalet medvetet valt att inte närmare reglera att särskild divisor måste användas (tyst reglering). Bemanningsavtalet medger således inte

fastställelse av en divisor som måste användas på det sätt som Transport begärt. Fastställelsebeloppet ska redan därför avslås.

I andra hand – för det fall Arbetsdomstolen finner att bemanningsavtalet medger fastställelse av en divisor som måste användas – ska inget av de beräkningssätt avseende divisor som framgår av Transports fastställelseyrkanden vara gällande. Fastställelsebeloppet ska också därför avslås.

Divisor i relation till helglön

Det stämmer inte att det genomsnittliga förtjänstläget rätteligen enligt bemanningsavtalet ska beräknas på något av de sätt som Transport har begärt fastställt.

Kollektivavtalsparterna var, när bemanningsavtalet ingicks, överens om att kompensation för infallande helglönedagar, utöver helglöneersättningen, inte också skulle kompenseras genom genomsnittsförtjänsten per timme, varför divisorn 174 har varit utgångspunkt för branschen vid en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd måndag–fredag. Detta kom emellertid inte till uttryck i avtalstexten, eftersom det var en självklarhet.

Om ett bemanningsföretag vore tvunget att använda division enligt särskild uppställning, skulle alltså divisorn 174 kunna användas vid en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd måndag–fredag. Divisorn 174 följer branschpraxis i bemanningsbranschen utifrån de arbetstidsmått som Transport har lagt till grund för sin talan. Vid ett arbetstidsmått som är lägre än 40 timmar per helgfri vecka räknas, enligt branschpraxis, timlönen om med en faktor som motsvarar värdet av det förkortade arbetstidsmättet i relation till ordinarie heltidsarbetstidsmått (i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka).

Divisorn 174 motsvarar antalet arbetstimmar under en genomsnittlig kalendermånad, utan lediga helgdagar och aftnar. En timavlönad be-

manningsanställd skulle med divisorn 174 få samma sammanlagda lön per kalenderår som en månadsavlönad hos kundföretaget, om det inte fanns lediga helgdagar och aftnar. För lediga helglönedagar får den bemanningsanställda inte vanlig timlön, om han eller hon inte arbetar då. Å andra sidan får den bemanningsanställda enligt bemanningsavtalet helglön för dessa dagar.

Med tillämpning av divisorn 174 har bemanningsanställda med timlön likvärdiga lönevillkor i förhållande till kundföretagets motsvarande månadsavlönade genom att de får helglön enligt bemanningsavtalet som kompensation för lönetapp på helgdagar och aftnar som är lediga. Genom att beakta bestämmelserna i bemanningsavtalet om helglön vid tillämpning av § 4 mom 2 i bemanningsavtalet uppnås alltså neutralitetsprincipen.

Om timlönen skulle beräknas med en lägre divisor än 174, skulle de timavlönade bemanningsanställda få ersättning (timlön och helglön) två gånger för samma timmar, dvs. de skulle bli dubbelkompenserade.

Eftersom helglön för timavlönade numera betalas oberoende av om helgdagen eller aftonen är en arbetsfri dag eller en arbetsdag, är bemanningsanställda redan i någon mån dubbelkompenserade. Anledningen till att ersättningen betalas oberoende av om helgdagen eller aftonen är en arbetsfri dag eller en arbetsdag har emellertid praktiska orsaker och förtar inte att syftet med regeln var att kompensera för lönebortfall. Detta syfte framgår exempelvis av § 11 mom 2 tredje och fjärde stycket i bemanningsavtalet av vilka bestämmelser framgår att man inte kan få helglön för dag man kunnat få ersättning från Försäkringskassan eller studiebidrag.

Månadsavlönade (och veckoavlönade) har inte rätt till helglön enligt bemanningsavtalet. Skälet till att endast timavlönade har rätt till helglön är att parterna i bemanningsavtalet är överens om att det är timavlönade som går miste om lön på grund av helgdagar.

Av ett utlåtande från bemanningsbranschens avtalsnämnd framgår att parterna i bemanningsavtalet är överens om att helglön ska betalas endast till dem som går miste om lön och inte till dem som får lön beräknad oberoende av helgdagar och aftnar. Det innebär att den som har vecko- eller månadslön inte ska få helglön, eftersom inget lönetapp inträffar för den som har det.

Av nämndutlåtandet framgår att helglön har till syfte att kompensera lön som inte betalas för arbetsfri helgdag. Om timlönen skulle beräknas på något av de två sätt Transport hävdar, kan behov av sådan compensation aldrig uppstå.

Att den sammanlagda lönen per kalenderår blir lägre för timavlönade bemanningsanställda jämfört med månadsavlönade hos kunden beror enbart på att timlönen för utfört arbete med 174 som divisor är högre än den helglön per timme som parterna i bemanningsavtalet kommit överens om och som betalas för helgdagar och aftnar i stället för timlön.

Antalet helgdagar och aftnar 2020 var tio, se nedanstående tabell som kompletterar den tabell som Transport har presenterat. Helgdagarna och aftnarna 2020 gav en ersättning om 8 915 kr utifrån bestämmelserna om helglön i bemanningsavtalet. Differensen som finns mellan den med timlön och den med fast månadslön, utifrån och i jämförelse med den tabell som Transport har presenterat, är då 2 670 kr. Differensen har att göra med att helglön bestäms utifrån ett fast kronotal i bemanningsavtalet och inte utifrån genomsnittsförtjänst hos kundföretaget.

År 2020	Faktisk arbetstid	Antal timmar med helglön
Januari	168 timmar (21 arbetsdagar)	16 timmar (2 helglönedagar)
Februari	160 timmar (20 arbetsdagar)	
Mars	176 timmar (22 arbetsdagar)	
April	160 timmar (20 arbetsdagar)	16 timmar (2 helglönedagar)
Maj	152 timmar (19 arbetsdagar)	16 timmar (2 helglönedagar)
Juni	168 timmar (21 arbetsdagar)	8 timmar (1 helglönedag)
Juli	184 timmar (23 arbetsdagar)	
Augusti	168 timmar (21 arbetsdagar)	
September	176 timmar (22 arbetsdagar)	
Oktober	176 timmar (22 arbetsdagar)	
November	168 timmar (21 arbetsdagar)	
December	160 timmar (20 arbetsdagar)	24 timmar (3 helglönedagar)
Totalt	2 016 timmar (225 arbetsdagar)	80 timmar (10 helglönedagar)

Varierande divisor?

I begreppet månadslön ligger att en anställd får samma månadslön varje månad, oberoende av månadens längd eller arbetstimmar. Begreppet innebär dock inte nödvändigtvis att en månad behöver utgöras av en kalendermånad.

I begreppet timlön ligger att en anställd får samma timlön varje timme, i enlighet med arbetstidsmättet och schemaläggningen som tillämpas.

Att betala en timlön som bygger på att man dividerar en månadslön med aktuell kalendermånads arbetstimmar innebär detsamma som att betala en månadslön, förutsatt att den bemanningsanställda arbetar samtliga kalendermånadens arbetstimmar och att man har utgått från en månadslön till kundföretagets anställda som betalas per kalendermånad.

När bemanningsavtalet träffades för första gången var utgångspunkten att bemanningsanställda som regel skulle ha timlön. Det fördes inga diskussioner då, eller senare, om att varierande divisorer skulle användas, varken på grund av att antalet tillgängliga arbetstimmar per kalendermånad varierar eller på grund av något annat skäl. Inte heller hävdade arbetstagar-sidan vid avtalsförhandlingarna att lönen för uthyrda skulle motsvara den som betalas till kundens jämförbara grupp ”vid varje tidpunkt” eller liknande. Syftet var att åstadkomma en bestämmelse som över tid och på kollektiv nivå gav de bemanningsanställda likvärdiga villkor med kundens

arbetstagare, den s.k. neutralitetsprincipen. Någon möjlighet till exakt jämförbara villkor, på individnivå, har aldrig åsyftats.

Om ett bemanningsföretag vore tvunget att använda division enligt särskild uppställning, skulle, i första hand, en fast divisor kunna användas. Detta är vedertaget på svensk arbetsmarknad vid beräkning av lön per timme för månadsavlönade, trots att det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar per kalendermånad varierar.

När det första bemanningsavtalet träffades 2000 gällde ett kollektivavtal som hette terminalavtalet och var träffat mellan Almega Tjänsteföretagen och Transport. Terminalavtalet innehöll ett supplement för personaluthyrning. Terminalavtalet inklusive supplementet användes som förebild när bemanningsavtalet kom till. Enligt terminalavtalet och supplementet användes divisorn 174 vid omräkning av månadslön hos kund till timlön för uthyrd personal. Så är också fallet beträffande transportavtalet, där timlönen anges som månadslönen dividerad med 174 vid en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, samt enligt bemanningsavtalet.

Utredningen

Parternas bevisning

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Transports begäran vittnesförhör hållits med K.A., ombudsman hos Landsorganisationen i Sverige, och L.S., f.d. ombudsman hos Transport. På Kompetensföretagens begäran har vittnesförhör hållits med Ö.L., tidigare förbundsdirektör hos Almega, M.K., tidigare förhandlare hos Almega, P.G., tidigare förhandlingsansvarig hos Almega, H.B., tidigare förhandlingschef hos Bemanningsföretagen, G.J., tidigare förhandlare hos Almega, C.S., tidigare förhandlingschef hos bemannings- och rekryteringsföretaget Randstad AB och tidigare förhandlare hos Almega, och M.N., förhandlingschef hos

ManpowerGroup AB som driver flera bemannings- och rekryteringsföretag. Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Yttranden från de kollektivavtalsslutande LO-förbund i bemanningsavtalet som inte är parter målet

De förbund inom Landsorganisationen i Sverige som träffat bemanningsavtalet, utom Transport, har enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen beretts tillfälle att yttra sig och kommit in med följande gemensamma yttrande (som avser parternas talan rörande enbart förstahandsyrkandet).

Bemanningsavtalet ska bidra till konkurrensneutralitet, dvs. att bemanningsföretag inte ska kunna betala lägre löner och därigenom konkurrera ut kundföretagens egna anställda. En bemanningsanställd ska därför ha samma lön som kundföretagets anställda och som utför jämförbart arbete, dvs. bemanningsföretagen ska betala ”neutrala” löner till sina anställda.

I den inledande avsiktsförklaringen till avtalet har parterna klargjort att de är överens om att avtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen.

Bemanningsavtalet har flera skrivningar där ovannämnda gemensamma partsavsikt kommer till uttryck;

”Under utbokad tid tillämpas för den anställda det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor” och ”Under utbokning tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor”.

Sådana skrivningar finns i § 1 mom 2 stycke 3 och 4, § 4 mom I och § 10 stycke 1 i bemanningsavtalet.

Av § 8 mom 1 i bemanningsavtalet följer vidare att under all tid då arbetstagaren är utbokad tillämpas de på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna.

Om lokal överenskommelse om avvikelse från arbetstidsbestämmelser träffats hos kund och detta resulterat i ersättning (tid eller pengar) utges motsvarande till anställda enligt detta avtal, såvida inte ersättningen redan ingår i det genomsnittliga förtjänstläget (T + P), vilket framgår av § 4 mom 5.

Skrivningarna i § 8 mom 1 och § 4 mom 5 är något annorlunda formulerade men har samma syfte, dvs. att säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen.

Vad gäller den närmare beräkningen av lönen under utbokad tid, ska denna ske på så sätt att timlön/månadslön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T + P) för jämförbara grupper hos kund (§ 4 mom 2).

Enligt LO-förbunden innebär nämnda bestämmelse att lönen under utbokad tid vid varje tidpunkt ska motsvara den som utges till den jämförbara gruppen hos kundföretaget. Den fortlöpande utvecklingen av det genomsnittliga förtjänstläget ska därmed beaktas av bemanningsföretaget vid bestämmande av lönen till de bemanningsanställda. Att detta är avtalets innebörd har också fastslagits av Arbetsdomstolen i avgörandet AD 2009 nr 54.

Eftersom den fortlöpande utvecklingen av det genomsnittliga förtjänstläget ska beaktas, talar det emot Kompetensföretagens uppfattning om att en och samma divisor, 174, alltid ska användas vid beräkning av det genomsnittliga förtjänstläget per timme hos kundföretaget. Med användning av en konstant divisor kommer inte lönen under utbokad tid att vid varje tidpunkt motsvara den som utges till den jämförbara gruppen hos kundföretaget.

Kompetensföretagen har till stöd för sin uppfattning invänt att den administrativa bördan skulle bli mycket betungande vid användning av varierande divisorer.

Den s.k. alternativregeln i § 4 mom 3 möjliggör enligt LO-förbunden en överenskommelse om bland annat en fast divisor. Såvitt framgår har inte alternativregeln tillämpats i nu aktuella fall.

Kompetensföretagen har också anført att det är vedertaget på svensk arbetsmarknad att tillämpa en fast divisor vid beräkning av lön per timme för månadsavlönade, trots att det faktiska antalet tillgängliga ordinarie arbetstimmar per kalendermånad varierar.

Twisterna avser tolkning av bemanningsavtalet. Den omtvistade lönebestämmelsen i § 4 mom 2 får därtill sägas vara säregen i sin konstruktion. Vad som kan anses vedertaget på den svenska arbetsmarknaden gällande divisorer i andra kollektivavtal och i andra sammanhang, har ingen relevans för hur just det genomsnittliga förtjänstläget per timme ska beräknas enligt bemanningsavtalet.

LO-förbunden delar inte heller Kompetensföretagens uppfattning om att det finns stöd i någon av de av Kompetensföretagen åberopade bestämmelserna i bemanningsavtalet för att divisorn 174 alltid ska användas vid beräkning av det genomsnittliga förtjänstläget per timme.

Divisorn 174 förekommer i bemanningsavtalet när det exempelvis handlar om att beräkna övertidsersättning under tid då arbetstagaren inte är utbokat hos kundföretag (§ 5 mom 6) eller för att beräkna fram löneavdraget för en månadsavlönad vid frånvaro på grund av tjänstledighet del av dag (§ 14 mom 1). Nämnade exempel tar sikte på andra situationer än nu aktuell och när arbetstagaren inte är utbokat hos kundföretag.

LO-förbunden kan inte heller instämma i Kompetensföretagens uppfattning att det enligt bemanningsavtalet korrekta sättet att göra aktuell beräkning, utgår från att den timavlönade bemanningsanställda ska få betalt för lika många timmar per kalenderår som månadsavlönade hos kunden, vilket säkerställs genom helglön enligt bemanningsavtalet för timavlönade bemanningsanställda. Vad det i stället handlar om, enligt LO-förbunden, är att de bemanningsanställda alltid ska få motsvarande värde som kundföretagets anställda som utför samma arbete får, omsatt i lön.

Kompetensföretagen menar också att divisorn 174 tar hänsyn till helglönedagar som infaller på annan veckodag än lördag eller söndag, och att den bemanningsanställda får ersättning – vanlig timlön eller helglön – för alla årets i genomsnitt 174 arbetstimmar per kalendermånad.

Divisorn ska enligt Kompetensföretagen vidare inte variera på sätt som Transport påstår, eftersom det på grund av bestämmelserna om helglön i bemanningsavtalet, skulle leda till att timavlönade bemanningsanställda får mer i ersättning för kalendermånader med sådana helglönedagar än månadsavlönade hos kundföretaget.

Enligt LO-förbundens uppfattning, ska helglön enligt bemanningsavtalet alltid betalas oavsett om den timavlönade bemanningsanställda är utbokat eller inte, vilket också uttryckligen följer av bestämmelserna i § 1 mom 1 sista stycket samt § 10. Beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund enligt § 4 mom 2 påverkas inte av helglönebestämmelserna, utan bestämmelserna tillämpas parallellt, vilket beror på avtalets konstruktion.

Bemanningsavtalet reglerar enbart löner och anställningsvillkor för de bemanningsanställda, och tillvaratar inte intressena hos kundföretagens anställda.

Som tidigare nämnts är det även parternas gemensamma avsikt att avtalet ska bidra till konkurrensneutralitet.

En yngre, mer oerfaren bemanningsanställd, kan under utbokat tid och för samma arbete, komma att erhålla en lön som är jämförbar med vad äldre och mer erfarna arbetstagare hos kundföretaget får.

Denna, kan tyckas, ”orättvisa” för kundföretagets anställda beror även den på bemanningsavtalets konstruktion, dvs. att den bemanningsanställda ska erhålla en månads- eller timlön som motsvarar det genomsnittliga förtjänstläget hos jämförbar grupp hos kundföretaget. Den jämförbara gruppens hos kundföretaget kan bestå av mestadels äldre och mer erfarna – och därmed mer högavlönade – arbetstagare, vilket innebär att det

genomsnittliga förtjänstläget kommer att vara högre än om kundföretaget i stället skulle haft fler yngre och mindre erfarna arbetstagare, med ett lägre löneläge.

Sedan de förbund inom Landsorganisationen i Sverige som träffat bemanningsavtalet, utom Transport, enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvist-lagen beretts tillfälle att komma in med ett kompletterande yttrande med anledning av att förbundet justerat talan genom att lägga till andrahandsyrkandet och parterna även i övrigt justerat sin talan har de kommit in med följande gemensamma yttrande.

I målen handlar det om en prövning av hur lön under utbokad tid ska beräknas i en situation, där jämförbara grupper hos kundföretaget är må-nadsavlönade och de inhyrda bemanningsanställda är timavlönade. Enligt LO-förbunden är denna fråga reglerad i bemanningsavtalet.

Under utbokad tid hämtar bemanningsavtalet sitt innehåll från kundföretagets avtal, och för den anställde tillämpas det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt de på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna. Arbetstiden förläggs i enlighet med vad som gäller för motsvarande yrkesgrupper hos kunden.

Lön under utbokad tid beräknas med ledning av ovannämnda parametrar. Beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget handlar om en närmare precisering av vilken lön som enligt bemanningsavtalet ska betalas under utbokad tid.

Transports talan är utformad på sätt så att den tar hänsyn till att regleringen i bemanningsavtalet är avsett att kunna tillämpas för olika typer av situationer och för arbete i olika branscher.

Mot ovannämnda bakgrund anser LO-förbunden att bemanningsavtalet medger fastställelse av en divisor som måste användas inom respektive kollektivavtalsområde som de anställda hyrs ut på.

För det fall Transports fastställelsetalan skulle bifallas, skulle det innebära ett klargörande av vilken principiell innebörd bemanningsavtalet har i aktuell situation. Det skulle även få praktisk betydelse för tillämpning av bemanningsavtalet, eftersom uthyrning av arbetstagare i motsvarande situation ständigt kommer att aktualiseras.

LO-förbunden delar Kompetensföretagens uppfattning att, för att en neutral lön ska kunna betalas, måste ett värde sättas på den arbetade tiden för jämförbara grupper hos kund och i förhållande till värdet av de ersättningar och ersättningsmodeller som kan tänkas förekomma hos kund. Arbetstidsbestämmelserna och arbetstidsförläggningen hos kund har här en central betydelse.

Enligt LO-förbunden ska det genomsnittliga förtjänstläget motsvara värdet på den arbetade tiden för jämförbara grupper hos kund. De bemanningsanställda ska ha samma ersättningar (i form av genomsnittsförtjänsten) som jämförbara grupper hos kund får för samma arbetad tid.

Månadsavlönade jämförbara grupper hos kund bibehåller normalt sin lön trots arbetstidsreducering beroende på att t.ex. arbetsfria dagar i form av helgdagar infaller när ordinarie arbete annars skulle ha utförts. Detta ”värde” ska, enligt LO-förbunden, inte räknas bort utan ingå i den genomsnittliga förtjänsten.

Vad gäller förhållandena vid bemanningsavtalets tillkomst, menar LO-förbunden att det fanns en viss motvilja från fackligt håll att teckna avtal för bemanningsbranschen, eftersom det sågs som en form av legitimering av själva branschen som sådan. Arbetsgivarsidan var mer angelägen om att få till stånd ett avtal.

Förhandlingar om inhyrningar görs mellan kundföretaget och den lokala fackliga arbetstagarorganisationen hos det företaget. Hur den närmare beräkningen av genomsnittsförtjänsten görs lokalt, och vilka uppgifter som kundföretaget sedan lämnar vidare till bemanningsföretaget, är inget som LO-förbunden centralt är inblandade i eller har någon insyn i.

LO-förbunden har inte godtagit en sådan avtalstillämpning som Kompetensföretagen gör gällande i målen.

Vad gäller helglön enligt bemanningsavtalet, är det riktigt, såsom Transport anför, att Kompetensföretagen försökt få till stånd en ändring av helglönebestämmelserna, under påståendet att timavlönade bemanningsanställda blir dubbelkomparerade om de under utbokad tid även får helglön enligt bemanningsavtalet.

Vad gäller Transports andrahandsyrkande konstaterar LO-förbunden att det bygger på samma utgångspunkt, eller princip, som förstahandsyrkandet, dvs. att beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget per timme ska ske med utgångspunkt i det genomsnittliga antalet ordinarie arbetstimmar per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund, dvs. med hänsyn tagen till om jämförbara grupper hos kund får en arbetstidsminskning beroende på t.ex. infallande helgdagar, utan lönereducering.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller om den divisor som kan användas för att omvandla det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund, som har månadslön, till timlön för bemanningsanställda enligt § 4 mom 2 i bemanningsavtalet ska fastställas till något av de två sätt Transport begärt, vilket Kompetensföretagen bestritt.

Parterna tvistar också om Transports fastställsetalan ska avvisas på grund av bristande fastställseintresse. Arbetsdomstolen börjar med att bedöma den frågan.

Ska Transports fastställsetalan avvisas?

En fastställsetalan ska enligt 4 kap. 6 § arbetstvistlagen avvisas om det inte är av avsevärd betydelse för käranden eller den för vilken en organisat-

ion för talan att den prövas. Enligt Arbetsdomstolens praxis har en fastställsetalan avsevärd betydelse för en part om det finns anledning att anta att en bifallande dom kommer att antingen direkt påverka motparten i det rättsliga handlandet i förhållande till parten eller blir direkt avgörande vid en senare talan, som innefattar yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något, se t.ex. AD 2004 nr 5.

En fastställsetalan i mål mellan centrala kollektivavtalsparter om hur lön ska beräknas enligt deras kollektivavtal har normalt sådan betydelse att talan är tillåten, om saken är tvistig mellan parterna och inte enbart teoretisk och om talan är tillräckligt tydligt utformad.

Kompetensföretagen har framhållit att en fastställelse av bara nämnaren (divisorn) i en division inte löser frågan om hur lönen ska beräknas enligt bemanningsavtalet, eftersom parterna då fortfarande kan tvista om vilken täljaren i divisionen ska vara. Fastställsetalan skulle därför, enligt Kompetensföretagen, inte ha praktisk betydelse eller tillräcklig betydelse för Transport.

Enligt Transport finns det ett tillräckligt fastställelseintresse, även om alla frågor om löneberäkningen inte får ett svar genom ett bifall till fastställsetalan.

Parterna verkar i och för sig vara överens om att den situation som fastställsetalan avser – att jämförbara grupper hos kund har månadslön, medan de bemanningsanställda har timlön – inte är ovanlig. Talan avser således inte en enbart teoretisk tvistefråga. Arbetsdomstolen anser vidare att fastställsetalan är tillräckligt tydligt utformad.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte råda någon tvekan om att ett bifall till något av fastställseyrkandena om vilken divisor som ska användas i den angivna situationen för att beräkna de bemanningsanställdas timlön skulle direkt påverka Kompetensföretagen i det rättsliga handlandet i

förhållande till Transport, även om parterna då fortfarande skulle kunna tvista om vad som ska anses vara det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund, eller annat. Att inte samtliga tvistefrågor om löneberäkning löses genom bifall till en fastställelse-talan är inte i sig ett tillräckligt skäl för att avvisa talan.

Arbetsdomstolens slutsats är alltså att Transports fastställsetalan är tillåten och inte ska avvisas. Kompetensföretagens avvisningsyrkande ska således avslås.

Arbetsdomstolens övergripande bedömning av utredningen

Det har inte framkommit av utredningen att det, när bemanningsavtalet kom till 2000, fanns någon gemensam partsavsikt om att en divisor, och i så fall vilken divisor, skulle användas när kundföretagets anställda hade månadslön och de bemanningsanställda timlön. Ingen har hävdats att de blivande kollektivavtalsparterna då talade om någon divisor.

Av ordalydelsen av den omtvistade bestämmelsen i § 4 mom 2 i bemanningsavtalet – timlön/månadslön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund – framgår inte att någon divisor kan användas, än mindre vilken.

Det har inte heller framkommit att en varierande divisor enligt Transports förstahandsyrkande eller en divisor motsvarande den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel allmänt skulle användas i bemanningsbranschen. Uppgifterna från de som arbetat hos bemanningsföretag och som hörts – C.S. och M.N. – talar närmast för att den divisor som kan anses följa av kundföretagets kollektivavtal har använts i praktiken, dvs. att den divisor som används varierar beroende på innebörden av kundföretagets kollektivavtal, och inte av bemanningsavtalet.

Den bevisning, som åberopats om ett partsgemensamt yttrande från 2012 och ett förslag 2013 från Kompetensföretagen till en partsgemensam arbets-

grupp, talar inte för att en varierande divisor enligt Transports förstahandsyrkande eller en divisor motsvarande den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel ska användas.

Transports räkneexempel för 2020 med en annan divisor än den som avses i fastställelseyrkandena, som visar att timavlönade bemanningsanställda skulle för det kalenderåret med den divisorn få en lägre sammanlagd timlön än det sammanlagda genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund, talar inte i sig för att divisorn ska vara såsom Transport yrkat.

Inte heller vad parterna anfört om kollektivavtalsparternas utgångspunkt om konkurrens på likvärdiga villkor och kostnadsneutralitet ger i sig stöd för att divisorn ska vara just såsom Transport yrkat.

Det är Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats att utredningen inte ger något stöd för att en varierande divisor enligt Transports förstahandsyrkande eller en divisor motsvarande den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel ska användas enligt bemanningsavtalet. I avsaknad av en utredd gemensam partsavsikt och klargörande ordalydelse får frågan, om någon av de divisorer Transport för talan om ska användas enligt bemanningsavtalet, avgöras efter mer allmänna överväganden, med beaktande av att det inte finns något stöd i utredningen för någon av divisorerna enligt Transports fastställelseyrkanden.

”Tyst reglering” i bemanningsavtalet om att divisor inte ska fastställas?

Kollektivavtalsparterna har enligt Kompetensföretagen medvetet valt att i bemanningsavtalet inte närmare reglera att särskild divisor ska användas (tyst reglering). Bemanningsavtalet medger därför enligt Kompetensföretagen inte fastställelse av en divisor som ska användas på det sätt som Transport begärt fastställt. Enligt Kompetensföretagen ska Transports fastställelse talan redan därför avslås.

Enligt Transport är frågan om hur bemanningsanställdas timlön ska beräknas när jämförbara grupper hos kund är månadsavlönade reglerad i bemanningsavtalet.

Arbetsdomstolen har, trots ställda frågor under förberedelsen, svårt att tillgodogöra sig Kompetensföretagens invändning. Det är i och för sig riktigt att regleringen i bemanningsavtalet av frågan om lön under utbokad tid är förhållandevis kortfattad och inte innehåller någon uttrycklig bestämmelse om att någon divisor ska användas vid omräkning från ett genomsnittligt förtjänstläge per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund till timlön för den bemanningsanställda. Det har av utredningen inte framkommit annat än att bemanningsavtalet på sedvanligt sätt utgör en fullständig reglering av frågan om vilken lön som ska betalas till bemanningsanställda i den meningen att fredsplikt gäller i lönefrågor på grund av kollektivavtalet. När en fråga omfattas av fredsplikt på grund av kollektivavtal gäller regelmässigt att oenighet i frågan kan bli föremål för rättslig prövning, t.ex. genom en fastställelsealan.

Möjligen avser Kompetensföretagens invändning att bemanningsavtalet skulle innehålla en tyst – inte nedskriven – bestämmelse om s.k. derogation av innebörd att Arbetsdomstolen inte får pröva frågor om divisor. Att så skulle vara fallet får dock inget som helst stöd i utredningen. En inte nedskriven bestämmelse om derogation lär för övrigt inte uppfylla det skriftlighetskrav som gäller för att sådana bestämmelser ska beaktas (10 kap. 16 § rättegångsbalken). Det kan också ifrågasättas om en derogationsbestämmelse, som utesluter rättslig prövning (jfr NJA 1949 s. 724), över huvud taget skulle vara giltig i frågor som omfattas av fredsplikt på grund av kollektivavtal (jfr i fråga om anställningsavtal AD 1976 nr 101). Vidare leder en giltig derogationsbestämmelse till avvisning, inte avslag, och då bara om invändning om bestämmelsen gjorts i rätt tid, vilket under alla förhållanden inte har skett i detta fall.

En annan möjlighet är att Kompetensföretagens invändning avser att bemanningsavtalet skulle innehålla en tyst s.k. arbetsgivarventil om att arbetsgivaren diskretionärt får bestämma hur omräkningen ska göras så länge detta inte utnyttjas på ett godtyckligt eller annars otillbörligt sätt. Det finns emellertid inte heller något som helst stöd i utredningen för att så skulle vara fallet.

Det är Arbetsdomstolens slutsats att vad Kompetensföretagen anfört i denna del inte medför att Transports fastställsetalan ska avslås. Arbetsdomstolen övergår därför till att pröva om något av Transports fastställseyrkanden ska bifallas.

Transports förstahandsyrkande om varierande divisor

Det är, såvitt Arbetsdomstolen känner till, inte vanligt att en varierande divisor enligt Transports förstahandsyrkande används i kollektivavtal för att omvandla månadslönebelopp till timlön.

Det framgår uttryckligen av bemanningsavtalet att timlön är en tillåten löneform. Den löneformen är enligt vad som upplysts den vanligaste för bemanningsanställda. Ett utmärkande drag för löneformen timlön är, enligt Arbetsdomstolens mening, att den sammanlagda timlönen varierar kalendermånad för kalendermånad, eftersom kalendermånaderna innehåller olika antal tillgängliga ordinarie arbetstimmar.

Med en varierande divisor enligt Transports förstahandsyrkande skulle den sammanlagda timlönen för en kalendermånad alltid bli densamma för en bemanningsanställd som är uthyrd under flera kalendermånader till ett kundföretag, under förutsättning att det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund är oförändrat och att den bemanningsanställda arbetar alla tillgängliga ordinarie arbetstimmar. Som Kompetensföretagen framhållit innebär det i praktiken detsamma som att

betala en månadslön, trots att löneformen timlön är tillåten enligt bemanningsavtalet och vanlig.

Om arbetstagsidan avsett att timlönen enligt bemanningsavtalet skulle beräknas så att det nämnda utmärkande draget för löneformen timlön inte skulle finnas, hade det, enligt Arbetsdomstolens mening, ankommit på den sidan att uppmärksamma nuvarande Kompetensföretagen på detta. Så har, såvitt utredningen visar, inte skett. Redan av den anledningen, och i avsaknad av stöd i utredningen för att en varierande divisor ska användas, kan Arbetsdomstolen inte finna att bemanningsavtalet har den innebörd som framgår av Transports förstahandsyrkande. Det gäller även om man beaktar vad Transport anfört om konkurrens på likvärdiga villkor och kostnadsneutralitet. Transports förstahandsyrkande ska därför avslås.

Härtill kommer att en varierande divisor enligt Transports förstahandsyrkande i praktiken innebär att värdet av arbetsfri tid med ersättning på grund av helgdagar och aftnar hos kundföretaget, som timavlönade ersätts särskilt för enligt bemanningsavtalet, beaktas vid beräkningen av timlönen. Därför är vad som sägs under nästa rubrik om helglöneregleringen i bemanningsavtalet också relevant vid bedömningen av Transports förstahandsyrkande.

Transports andrahandsyrkande om att divisorn ska vara den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel

Genom andrahandsyrkandet vill Transport få fastställt att det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund, som har månadslön, ska delas med det genomsnittliga antalet ordinarie arbetstimmar per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund under en 28-årscykel. Med en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka förlagd åtta timmar per helgfri måndag–fredag, dvs. mjuk arbetsvecka, och de helgdagar och aftnar som följer av bemanningsavtalet och transportavtalet är

den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel cirka 167,5 timmar, om man bortser från semester.

Divisorn enligt Transports andrahandsyrkande innebär i praktiken att värdet av arbetsfri tid med ersättning på grund av helgdagar och aftnar hos kundföretaget (den ograverade månadslönen trots infallande helgdagar och aftnar) beaktas vid beräkningen av timlönen för bemanningsanställda.

I bemanningsavtalet har kollektivavtalsparterna uttryckligen reglerat vilka förmåner timavlönade bemanningsanställda ska ha med anledning av infallande helgdagar och aftnar när de är utbokade (eller inte). Kollektivavtalsparterna har alltså reglerat hur värdet av arbetsfri tid med ersättning på grund av helgdagar och aftnar ska hanteras, dvs. genom egna helglöneregler i bemanningsavtalet och således inte genom beräkningen av de bemanningsanställdas timlön eller månadslön, som baseras på förhållandena hos kundföretaget. Detta talar, enligt Arbetsdomstolens mening, för att kollektivavtalsparterna avsett att värdet av arbetsfri tid med ersättning på grund av helgdagar och aftnar hos kundföretaget inte ska beaktas när de bemanningsanställdas timlön beräknas med ledning av det genomsnittliga förtjänstläget per kalendermånad för jämförbara grupper hos kund. Det gäller även om man beaktar vad Transport anfört om konkurrens på likvärdiga villkor och kostnadsneutralitet.

Att tanken varit att en bemanningsanställd under utbokad tid inte ska få både särskild ersättning enligt bemanningsavtalet för något och en timlön eller månadslön, som beräknats med beaktande av samma förhållande, verkar också framgå av bestämmelsen i § 4 mom 5 i bemanningsavtalet om ersättning för lokal avvikelse i arbetstidsbestämmelse. Den bestämmelsen innebär att, om en lokal överenskommelse om avvikelse från arbetstidsbestämmelser träffats hos kund och detta resulterat i ersättning (tid eller pengar), utges motsvarande till bemanningsanställda. Men det görs ett uttryckligt undantag för det fallet att ersättningen ingår i det genomsnittliga

förtjänstläget (T+P). Det verkar innebära att om den lokala avvikelser från arbetstidsbestämmelser påverkat beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund, och därmed den bemanningsanställdes timlön eller månadslön, ska någon särskild ersättning inte betalas, eftersom förhållandet redan har beaktats vid bestämmandet av timlönen eller månadslönen.

Det nu sagda, och det förhållandet att det inte finns något stöd i utredningen för att en divisor motsvarande den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalendermånad under en 28-årscykel ska användas, gör att Arbetsdomstolen inte kan finna att bemanningsavtalet har den innebörd som framgår av Transports andrahandsyrkande. Också det yrkandet ska därför avslås.

Sammanfattande slutsatser

Transport har ett tillräckligt fastställelseintresse för att få föra fastställsetalan. Därför ska Kompetensföretagens avvisningsyrkande avslås.

Arbetsdomstolen har i sak kommit fram till att utredningen inte ger något stöd för att divisorn enligt bemanningsavtalet ska vara i enlighet med något av Transports fastställelseyrkanden och att mer allmänna överväganden om bemanningsavtalet inte gör att något av yrkandena kan bifallas. Transports talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Transport får anses ha förlorat. Transport har för den situationen begärt att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen. Arbetsdomstolen anser, bl.a. med hänsyn till att utredningen inte visat något stöd för divisorerna enligt Transports fastställelseyrkanden, att den bestämmelsen inte bör användas. Transport ska därför såsom förlorande part, enligt huvudregeln i 18 kap. rättegångsbalken, ersätta

Kompetensföretagens rättegångskostnader. Vad Kompetensföretagen har begärt i ersättning för rättegångskostnader är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Kompetensföretagens avvisningsyrkande.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Transportarbetareförbundets talan.
3. Svenska Transportarbetareförbundet ska ersätta Kompetensföretagens rättegångskostnader med 1 426 250 kr, varav 1 141 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn, Lars Askelöf, Ronny Wenngren och Gerald Lindberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 43/25

2025-06-18

Mål nr B 31/24

Stockholm

KLAGANDE

E.A.

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Fredrik Larsson, Vernia

Advokatbyrå AB, Sveavägen 116, 113 50 Stockholm

MOTPART

I.H transport AB, 559053-9366, Vantörsvägen 262, 129 57 Hägersten

Ombud: advokaten Torbjörn Lundquist, Advokatbyrå Torbjörn Lundquist,

Kungsgatan 37, 111 56 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Södertörns tingsrätts dom den 26 februari 2024 i mål nr T 5767-23

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

I.H transport AB (bolaget) är verksamt inom logistikbranschen och bedriver åkeriverksamhet. E.A. började arbeta hos bolaget som chaufför med B-behörighet i juni 2021. Vid denna tidpunkt var bolaget underleverantör (s.k. lejdåkare) till Widriksson Logistik (Widriksson), som i sin tur hade uppdrag åt Coop Online (Coop). Uppdraget innebar att bolaget ställde personal och fordon till förfogande för leveranser av matkassar till Coops kunder.

Körschema samt uppgifter om kunder m.m. tillhandahölls av Widriksson genom två applikationer: ”Planday” och ”WDDP”.

E.A. var inledningsvis provanställd med en genomsnittlig arbetstid om 30 timmar per vecka och en månadslön om 18 750 kr. I anställningsavtalet angavs transportavtalet som tillämpligt kollektivavtal. Under rubriken ”Noteringar” angavs ”Provisionslön”.

Anställningen övergick sedan till en heltidsanställning tills vidare. När E.A:s anställning hos bolaget upphörde den 27 januari 2023 hade han en månadslön om 25 462,96 kr och två månaders uppsägningstid.

Parterna är överens om att bolaget sa upp E.A. med angivande av arbetsbrist som skäl.

Twisten handlar om när E.A. blev uppsagd av bolaget – i praktiken vilken uppsägningstid han fått – samt om uppsägningen stod i strid med bestämmelserna i anställningsskyddslagen och om bolaget därmed ska betala skadestånd till E.A. Parterna tvistar dessutom om E.A. i vart fall har rätt till uppsägningslön, om han för anställningstiden har rätt till ersättning för utebliven lön, utebliven ob-ersättning och otillåtna löneavdrag samt om fördelningen av rättegångskostnaderna.

Yrkanden m.m.

E.A.

E.A. har yrkat att tingsrättens dom punkt 2, 3 och 6 ska ändras enligt följande.

Anställningens upphörande (punkt 3 i tingsrättens dom)

E.A. har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala

- a) ekonomiskt skadestånd med 25 463 kr per månad för perioden 25 februari–25 april 2023, med ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 25 463 kr

från den 25 mars 2023 och på 25 463 kr från den 25 april 2023 till dess betalning sker, och

- b) allmänt skadestånd med 140 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, med ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2023) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen finner att uppsägningen var grundad på sakliga skäl, har E.A. *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala 38 194 kr i ekonomiskt skadestånd avseende utebliven uppsägningslön, med ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 25 463 kr från den 25 februari 2023 till dess betalning sker.

Lön och ob-ersättning (punkt 3 i tingsrättens dom)

Om Arbetsdomstolen finner att schema 1 visar E.A:s verkliga arbetstid, har E.A. *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala

- a) 31 452 kr i utebliven ob-ersättning, och
- b) 144 683 kr i utebliven lön.

Om Arbetsdomstolen finner att schema 2 visar E.A:s verkliga arbetstid, har E.A. *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala 14 574 kr i utebliven ob-ersättning.

Löneavdrag (punkt 2 i tingsrättens dom)

E.A. har vidare yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av punkt 2 i tingsrättens dom, ska förplikta bolaget att till honom betala ytterligare 8 016 kr avseende otillåtna avdrag från lön.

Ränta på beloppen avseende lön och ob-ersättning samt löneavdrag (punkt 2 och 3 i tingsrättens dom)

E.A. har yrkat ränta på beloppen avseende lön och ob-ersättning samt löneavdrag enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2023) till dess betalning sker.

Rättegångskostnader i tingsrätten (punkt 6 i tingsrättens dom)

E.A. har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av punkt 6 i tingsrättens dom ska förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader i tingsrätten med där yrkat belopp. *I andra hand* har han yrkat att vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader i tingsrätten.

Rättegångskostnader i Arbetsdomstolen

E.A. har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med ett belopp som senare kommer att anges. *I andra hand* har han yrkat att vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Bolaget

Bolaget har motsatt sig att tingsrättens dom ändras och för egen del yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har i Arbetsdomstolen vitsordat beräkningen av månadslönen vid uppsägningen, uppsägningslönen, beloppen i fråga om löneavdrag samt sätten att beräkna ränta.

Bolaget har även – precis som i tingsrätten – yrkat att E.A:s yrkande om att bolaget till honom ska betala 38 194 kr i ekonomiskt skadestånd för utebliven uppsägningslön ska avvisas.

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

E.A.

Sammanfattning av grunderna för talan

Anställningens upphörande

E.A. fick den 11 januari 2023 besked från bolaget om att hans anställning skulle avslutas på grund av arbetsbrist. Det fanns dock inte arbetsbrist hos bolaget. Uppsägningen av E.A., som skedde den 11 januari 2023, var därmed inte grundad på sakliga skäl, varför bolaget är skyldigt att betala honom allmänt och ekonomiskt skadestånd enligt 38 § anställningsskyddslagen.

Bolaget försökte inte omplacera E.A. innan han sades upp. Även detta medför att uppsägningen inte var grundad på sakliga skäl. Det görs inte gällande att uppsägningen strider mot turordningsregler.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det fanns sakliga skäl för uppsägningen, ska bolaget i vart fall betala ytterligare uppsägningslön enligt anställningsavtalet. E.A. sades upp först den 11 januari 2023 och anställningen upphörde redan den 27 januari 2023. Han hade rätt till två månaders uppsägningstid.

Bolagets invändning om att E.A. inte har rätt till utebliven uppsägningslön, eftersom det när anställningen upphörde fanns grund för att avskeda honom av de personliga skäl bolaget angett, får inte prövas, då omständigheterna avseende personliga skäl inte åberopades som skäl för uppsägningen, som bolaget grundade på arbetsbrist.

Lön och ob-ersättning

Bolaget ska därtill betala utebliven lön under anställningstiden, eftersom E.A. inte fick betalt för all schemalagd tid då han arbetade eller stod till bolagets förfogande för arbete. Bolaget ska också betala honom utebliven ob-ersättning under anställningstiden, eftersom E.A. arbetade, eller stod till

bolagets förfogande för arbete, under obekväm arbetstid som berättigar honom till sådan ersättning enligt anställnings- och kollektivavtalet.

Löneavdrag

Bolaget gjorde otillåtna avdrag från E.A:s lön i januari 2023. Eftersom det inte fanns någon överenskommelse mellan E.A. och bolaget om avdragen, har E.A. rätt att få lön motsvarande de otillåtna avdrag som gjordes.

Uppsägningen var inte grundad på sakliga skäl

Före och efter att E.A. den 11 januari 2023 sades upp annonserade bolaget om att det sökte såväl chaufförer med B-körkort som bärhjälp. Bolaget erbjöd inte E.A. någon av de utannonserade tjänsterna. Det fanns därmed inte arbetsbrist hos bolaget och bolaget uppfyllde inte sin omplaceringsskyldighet. E.A. vet inte om bolaget anställde någon som chaufför eller bärhjälp efter det att hans anställning upphörde. Det är i vart fall oklart om E.A. hade kunnat omplaceras till en annan befattning. E.A. var inte förhindrad att arbeta andra tider än dagtid. Därför var uppsägningen inte grundad på sakliga skäl.

E.A. har i vart fall rätt till ytterligare uppsägningslön

Bolaget sa inte upp E.A. muntligen i november 2022. Bolaget har inte på ett detaljerat sätt redogjort för när det lämnade meddelande till E.A. om att han blev uppsagd på grund av arbetsbrist under 2022.

E.A. förklarade i början av januari 2023 för bolaget att han ville schemaläggas mellan kl. 07.00 och kl. 16.00, eftersom han behövde hämta och lämna sin dotter på förskola. C.E. på Widriksson skickade den 4 januari 2023 ett mejl till övriga arbetsledare om E.A:s ändrade arbetstid. Det stod inte något i mejlet om att E.A. hade pågående uppsägningstid.

Först den 11 januari 2023 fick E.A. besked från bolaget om att hans anställning skulle avslutas på grund av arbetsbrist och att anställningen skulle upphöra samma dag. Bolaget begärde sedan att han skulle arbeta till

och med den 27 januari 2023, då anställningen upphörde. E.A. fick därmed inte arbeta uppsägningstiden ut. När E.A. bad om en skriftlig uppsägningshandling fick han en bakdaterad sådan några dagar efter att anställningen hade upphört.

E.A. hade en månad och två veckor kvar av sin uppsägningstid om två månader när anställningen upphörde den 27 januari 2023, vilket han inte fått uppsägningslön för. Bolaget ska därför betala honom ekonomiskt skadestånd motsvarande den ytterligare uppsägningslön om 38 194 kr som han har rätt till.

Det fanns inte grund för att avskeda E.A. Han har inte använt bolagets bensinkort eller brutit mot parkeringsregler. Däremot var hans dotter ibland med honom i bolagets fordon.

Bolagets invändning om att E.A. inte har rätt till utebliven uppsägningslön, eftersom det när anställningen upphörde fanns grund för att avskeda honom av de personliga skäl bolaget angett, är prekluderad enligt 19 § andra stycket anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis, då omständigheterna avseende personliga skäl inte åberopades som skäl för uppsägningen, som bolaget grundade på arbetsbrist.

Utebliven lön och ob-ersättning under anställningstiden

Lönen

E.A. arbetade eller stod till bolagets förfogande för arbete på terminalen i enlighet med det schema Widriksson skickade till honom den 23 februari 2023. Schemat var godkänt av bolaget. Det framgår inte att schemat var kopplat till lastbilen E.A. körde eller utgjorde ett schema för hur lastbilen kunde användas. E.A. var uppbokad av bolaget under den schemalagda tiden, och utförde körningar eller befann sig på terminalen under hela den tiden, och därmed förhindrad att ta något annat arbete. Han fick dock bara betalt för den tid han utförde körningar åt Widriksson. Eftersom han

arbetade hela den tid han var schemalagd, eller stod till bolagets förfogande för arbete på terminalen, har han rätt till lön för all schemalagd tid.

E.A. hade ett fast schema där han började arbetet kl. 08.00 varje vardag. Bolaget behövde sedan godkänna att han lämnade terminalen, vilket han sällan gjorde före kl. 19.00. Under en period arbetade han till kl. 21.00 på kvällarna.

Skillnaderna mellan schemat från Widriksson och bolagets schema beror på att bolaget ändrade de uppgifter det fick från Widriksson. Därefter upprättade bolaget ett ändrat schema i planeringsverktyget Planday. Bolagets schema motsvarade inte på något sätt den faktiska tid som E.A. utförde körningar eller befann sig på terminalen. Bolaget tog inte med tid för lastning av varorna.

Enligt anställningsavtalet var E.A. fast anställd med timlön. Enligt såväl anställningsavtalet som tillämpligt kollektivavtal har han rätt till lön för den tid han var schemalagd och utförde körningar eller befann sig på terminalen och stod till bolagets förfogande för arbete.

Bolaget skrev inte upp samtliga timmar E.A. utförde körningar eller befann sig på terminalen och stod till bolagets förfogande för arbete. E.A. arbetade även extra och körde för Rexel under perioden januari–juli 2022, vilket framgår av schemat från Widriksson. Denna tid framgår inte av lönespecifikationerna.

Ob-ersättningen

E.A. arbetade obekväm arbetstid när han körde lastbilen eller befann sig på terminalen och stod till bolagets förfogande för arbete. Ersättning för obekväm arbetstid ska betalas enligt kollektivavtalet. Bolaget betalade inte E.A. korrekt ob-ersättning enligt kollektivavtalet.

E.A. har inte medgett några ändringar eller godtagit något annat sätt att beräkna lönen än enligt kollektivavtalet.

Provisionslön tillämpades endast vid enstaka tillfällen för att stilla de anställdas missnöje.

Kravet

Eftersom E.A. inte fick korrekt lön och ob-ersättning, har han en fordran mot bolaget. E.A. arbetade enligt schemat från Widriksson 3 969,48 timmar. E.A. hade en timlön om 156,25 kr. Han har därmed rätt till $(3\,969 \times 156,25 =) 620\,156$ kr i lön. Han har även rätt till 31 452 kr i obetald ob-ersättning för arbete på obekväm arbetstid enligt schema från Widriksson, vilket medför en total lönefordran om $(620\,156 + 31\,452 =) 651\,608$ kr. Bolaget betalade honom en sammanlagd lön om bara 506 925 kr. E.A. har därför rätt till ytterligare lön och ob-ersättning med $(651\,608 - 506\,925 =) 144\,683$ kr.

Den enda ob-ersättning som bolaget betalade var 900 kr i februari 2022. Enligt bolagets schema arbetade E.A. 455 timmar och 41 minuter på obekväm arbetstid enligt kollektivavtalet. Det berättigar honom i vart fall till en sammanlagd ytterligare ob-ersättning om $(455 \times 34,01 = 15\,474 - 900 =) 14\,574$ kr.

Otillåtna löneavdrag

E.A. arbetade hela december 2022, med undantag för 20–23 december 2022, då han var sjuk. Han arbetade till och med den 27 januari 2023. Av lönespecifikationen för januari 2023 framgår att den avser lön för december 2022 och januari 2023.

I samband med löneutbetalningen den 25 januari 2023 gjorde bolaget otillåtna avdrag

- avseende premielön (115 kr),
- för förskott på månadslön (6 731 kr), och
- för påstådd tjänstledighet (1 170 kr).

E.A. och bolaget hade inte kommit överens om att avdragen skulle göras. Därför är bolaget skyldigt att betala åter avdragen med sammanlagt 8 016 kr.

Rättegångskostnaderna i tingsrätten

Med beaktande av att bolaget inte skickade lönespecifikationer till E.A. för hela hans arbetade tid, att bolaget till en början vägrade att skicka underlag avseende hans arbetade tid, att bolaget senare i processen i tingsrätten inkom med ett nytt schema och slutligen utfärdade ett arbetsgivarintyg med ett fjärde alternativ avseende arbetad tid, har E.A. haft skälig anledning att få tvisten prövad, oaktat dess utgång.

Det var inte möjligt för E.A. att under pågående anställning ställa krav gentemot bolaget avseende lön som inte betalats, eller förstå i vilken omfattning korrekt lön betalats. E.A. befann sig i en svagare position än bolaget och ville inte äventyra sin anställning.

Det gick inte att förstå de lönespecifikationer han fick med beaktande av de olika benämningar bolaget använde i samband med löneutbetalningarna.

Bolaget

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Anställningens upphörande

E.A. sades upp på grund av arbetsbrist, vilket utgör sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen. Han har därför inte rätt till vare sig allmänt skadestånd eller ekonomiskt skadestånd för utebliven lön.

Bolaget kunde inte omplacera E.A., eftersom det inte fanns någon ledig befattning som chaufför med B-körkortsbehörighet eller bärhjälp.

E.A. sades upp i slutet av november 2022 och fick därför lön under hela sin uppsägningstid om två månader. Han har därmed inte rätt till ekonomiskt skadestånd för utebliven uppsägningslön.

E.A. har i vart fall inte rätt till skadestånd för utebliven uppsägningslön, eftersom det när anställningen upphörde den 27 januari 2023 fanns grund för att avskeda honom.

Lön och ob-ersättning

E.A. fick lön för faktiskt utfört arbete och ob-ersättning utöver minimikraven enligt kollektivavtalet. Han fick alltså inte för lite lön under sin anställningstid.

Löneavdrag

Löneavdragen avser justeringar av till E.A. preliminärt utbetald ersättning som bolaget hade rätt att göra.

Avvisningsyrkandet

De grunder som E.A. har åberopat till stöd för yrkandet om utebliven uppsägningslön rymms inte inom de grunder som åberopades i stämningsansökan. Yrkandet ska därför avvisas enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken.

Uppsägningen var grundad på sakliga skäl

Bolaget skulle leverera matkassar till kunder på uppdrag av Coop, vilket efter pandemin inte efterfrågades i samma utsträckning som tidigare. Med anledning av att Coop tappade flera kunder under hösten 2022 fattades beslut om att den delen av verksamheten skulle läggas ned genom att trappas ned från oktober 2022 för att vara helt avvecklad till februari 2023.

Widriksson – som var huvudleverantör åt Coop – blev sedan tvunget att säga upp underleverantörer, bl.a. bolaget. Detta föranledde att bolaget tvingades göra kraftiga nedskärningar i verksamheten genom att bl.a. säga upp personal och sälja lastbilar.

Bolaget avsåg inte att anställa någon annan med B-körkortsbehörighet och har inte heller anställt någon med B-körkortsbehörighet sedan E.A:s

anställning upphörde. Annonserna hos Arbetsförmedlingen lades upp av misstag när förmedlingen skulle uppdatera sidan om lediga arbeten. Annonsinnehållet var inte aktuellt.

Bolaget iakttog sin omplaceringsskyldighet. Det fanns vid uppsägningen ingen ledig befattning som chaufför med B-körkortsbehörighet eller bärhjälp. E.A. kunde inte överta någon befattning där C-körkort krävdes, eftersom han inte hade sådant körkort. Han kunde inte heller överta någon befattning som bärhjälp, dels eftersom det inte fanns någon sådan ledig befattning vid uppsägningen, dels eftersom han inte kunde utföra arbete på kvällstid. E.A. kunde alltså inte överta någon annans befattning i det fall denne hade kortare anställningstid hos bolaget.

Det var flera anställda som underrättades om uppsägning. Dessa ordnade dock andra anställningar och sa upp sig själva. Bolaget sa därför bara upp en annan anställd, utöver E.A., på grund av arbetsbrist. Ingen anställdes av bolaget efter det att E.A. sades upp.

E.A. har inte rätt till ytterligare uppsägningslön

E.A. fick redan den 20 september 2022 information om att avtalet med Coop skulle upphöra i slutet av februari 2023 och därmed besked om den kommande arbetsbristsituationen. Informationen översändes på mejl från H.I. till samtliga anställda. E.A. fick sedan en muntlig underrättelse cirka en vecka före den 29 november 2022 om att han skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Den 29 november 2022 fick han ett skriftligt besked om uppsägning på grund av arbetsbrist, med besked om att han hade två månaders uppsägningstid. E.A. vägrade dock att bekräfta detta, varför ytterligare ett skriftligt besked skickades den 15 januari 2023. E.A. hade alltså när anställningen upphörde den 27 januari 2023 redan fått två månaders uppsägningslön.

Efter att E.A. blev uppsagd misskötte han sig, bl.a. genom olovlig frånvaro (vilket föranledde att bolaget fick betala vite) och genom att han den 23 och

26 januari 2023 använde företagskortet för att tanka sin privata bil med bensin för totalt 1 536,91 kr. Bolaget hade inte några bensindrivna bilar.

E.A. bröt dessutom mot parkeringsreglerna på Widrikssons område. E.A. hade inte tillstånd att parkera sin privata bil på området och fick skriftliga besked om att han riskerade böter om han inte efterlevde reglerna. Bolaget gav honom dock möjlighet att parkera sin privata bil där, under förutsättning att bilnyckeln lämnades i ett säkerhetsskåp på kontoret. E.A. följde dock inte reglerna, vilket fick till följd att andra chaufförer inte kunde flytta bilen och därmed fick vänta i timmar innan E.A. hade flyttat sin bil. Vid ett tillfälle då E.A. hade uteblivit från arbetet utan meddelande, hade han nyckeln till den bil han körde med sig hem. Detta medförde att ingen annan chaufför kunde utföra de planerade körningarna.

E.A. hade även vid flera tillfällen med sin dotter i bilen, vilket är strikt förbjudet.

När anställningen upphörde den 27 januari 2023 fanns det alltså grund för avskedande av E.A. enligt 18 § anställningsskyddslagen, då han grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Detta innebär att bolaget inte är skyldigt att betala ekonomiskt skadestånd för ytterligare uppsägningslön för tiden efter den 27 januari 2023.

Bolagets invändning om att E.A. inte har rätt till utebliven uppsägningslön, eftersom det när anställningen upphörde fanns grund för att avskeda honom, är inte prekluderad enligt 19 § andra stycket anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis. Bolaget avskedade inte E.A., eftersom han redan var uppsagd på grund av arbetsbrist.

Lön och ob-ersättning

Följande gäller i fråga om den faktiska tid som E.A. arbetade. När Coop fick beställningar på matkassar vidarebefordrades beställningarna till Widriksson, som i sin tur behandlade dem genom ett datorprogram varje natt. Applikationen Planday tog sedan fram de rutter som skulle utföras och

av vilken bil, samt kontrollerade att det fanns tillräckligt med tid för att utföra uppdragen.

E.A. har felaktigt uppfattat den tid som angavs i Planday som den faktiska arbetstiden. Loggen som han baserat sin beräkning på motsvarar inte den faktiska arbetstiden, utan visar hur bolagets fordon varit bokade och tillgängliga.

Den faktiska arbetstiden beräknades enligt applikationen WDDP. När respektive chaufför inställde sig på morgonen för att utföra arbete skulle denne först logga in i WDDP. Den faktiska arbetstiden var sedan underlag för beräkning av lön till respektive chaufför.

E.A:s faktiska arbetstid uppgick till 2 744,05 timmar och hans bruttolön till 518 571,13 kr.

E.A. hade inte långa väntetider på terminalen. Alla chaufförer med B-behörighet behövde köra två rutter per dag, eftersom bilen på grund av risk för överlast inte kunde lastas för hela dagens körningar. Efter förmiddagens rutt lastades bilen på nytt vid lunchtid, inför ruten på eftermiddagen/kvällen.

I fråga om ob-ersättning gällde följande. Vissa anställda hade en rörlig lön baserad på bolagets fakturering till Widriksson, som i sin tur fakturerade Coop. I syfte att motivera arbetstagarna infördes en rörlig lönedel som baserade sig på dels en provisionsdel, dels en bonusdel, i stället för ob-ersättning enligt kollektivavtalet. Provisionen innebar att arbetstagaren fick ett tillägg om 30 procent av det som fakturerades Widriksson, medan bonusen uppgick till 2 kr per stopp. Bolaget fick betalt ena månaden med avräkning på tio dagar, vilket innebar att det som en arbetstagare körde in till bolaget i juli erhöles först på augustilönen.

Det ovan beskrivna lönesystemet tillämpades, eftersom det var mer fördelaktigt för såväl bolaget som de anställda, då en anställd kunde tjäna mer än ob-ersättningen enligt kollektivavtalet desto flera matkassar per tidsenhet

denne levererade. Det var alltså tillåtet att tillämpa lönesystemet enligt kollektivavtalet. I fråga om chaufförer som inte var lika effektiva – och därmed skulle ha fått en lägre lön än enligt kollektivavtalet på grund av den rörliga lönedelen – tillämpades i stället kollektivavtalet.

Lönesystemet tillämpades på E.A. under hela hans anställningstid. Bolaget var sedan han började öppet med gällande lönevillkor och att hans lön kunde variera med anledning av provision och bonus. Det framgick av anställningsavtalet att E.A. skulle få 30 procent provision på det som kunde faktureras Widriksson i stället för ob-ersättning enligt kollektivavtalet. E.A. fick månatliga besked om hur höga intäkter hans körningar gav.

E.A:s uppfattning om att det som anges i kollektivavtalet inte får frångås är felaktig. Kollektivavtalet utgör en miniminivå. Om arbetstagaren får mer i ob-ersättning än enligt kollektivavtalet, är det tillåtet. Avvikelser från kollektivavtalets innehåll är tillåtna, om arbetsgivaren betalar högre ersättning än vad som anges i kollektivavtalet, vilket bolaget gjorde med 36 972 kr.

Tillåtna löneavdrag

Bolaget hade rätt att göra samtliga avdrag på lönen. Avdraget om 1 170 kr avser otillåten frånvaro. E.A. arbetade inte och hade därför inte rätt att få betalt. Avdraget om 115 kr avser för mycket utbetald premielön.

Avdraget om 6 731 kr avser förskottslön som betalades ut i december 2022 under förutsättning att E.A. skulle utföra arbete heltid, dvs. 168 timmar. Han utförde dock endast arbete i 114,41 timmar, varför det gjordes ett avdrag för 46 timmar med 6 731 kr.

Rättegångskostnaderna i tingsrätten

E.A. fick lönespecifikationer i samband med att intjänad lön utbetalades. Han hade under hela anställningstiden möjlighet att ifrågasätta den lön han fick. E.A. var vidare införstådd med att han dagligen skulle logga in i applikationen WDDP och mata in information efter varje leverans när

arbetet avslutades. Alla chaufförer – även Widrikssons – var införstådda med dessa rutiner.

E.A. var inte ovetande om att det förelåg en arbetsbristsituation. Trots detta väckte han talan för felaktig uppsägning och begärde ersättning för utebliven lön utan ordentlig bevisning. Han var medveten, eller borde i vart fall ha varit medveten, om att det är förknippat med en stor risk att ge in en ansökan om stämning. Det finns därför inte skäl att frånga huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken om att tappande part ska ersätta motpartens rättegångskostnader.

Utredningen

Arbetsdomstolen har avgjort målet utan huvudförhandling. Parterna har åberopat samma bevisning som i tingsrätten. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.

Domskäl

Frågan om avvisning av yrkandet om ekonomiskt skadestånd för utebliven uppsägningslön

När det gäller bolagets begäran om att Arbetsdomstolen ska avvisa E.A:s yrkande om ekonomiskt skadestånd för utebliven uppsägningslön, instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens bedömning att yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund som yrkandena i stämningsansökan (13 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken). Tingsrättens beslut ska alltså inte ändras.

Frågan om tillåtande av nya omständigheter i Arbetsdomstolen

E.A. har i Arbetsdomstolen åberopat dels omständigheten att bolaget i samband med uppsägningen inte erbjöd honom en befattning som bärhjälp, dels omständigheten att han befann sig på terminalen under den

schemalagda tid han inte utförde körningar. Bolaget har gjort gällande att omständigheterna är nya i Arbetsdomstolen och därför inte ska tillåtas enligt 50 kap. 25 § tredje stycket rättegångsbalken. Enligt E.A. åberopades omständigheterna vid huvudförhandlingen i tingsrätten.

Tingsrätten har, på fråga från Arbetsdomstolen, anfört bl.a. att tingsrätten inte uppfattade att E.A. som grund för sin talan gjorde gällande att han inte erbjöds en befattning som bärhjälp och att tingsrätten inte har någon minnesbild av att E.A. vid huvudförhandlingen påstod att han befann sig på terminalen under den schemalagda tid han inte utförde körningar.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 50 kap. 25 § tredje stycket rättegångsbalken och 5 kap. 3 § arbets-tvistlagen får en part i Arbetsdomstolen till stöd för sin talan åberopa en omständighet som inte har lagts fram tidigare endast om parten gör sannolikt att denne inte har kunnat åberopa omständigheten vid tingsrätten eller annars haft giltig ursäkt att inte göra det.

Mot bakgrund av att de nu åberopade omständigheterna inte nämns i tingsrättens dom, samt med beaktande av vad tingsrätten anfört i frågan, finner Arbetsdomstolen att omständigheterna inte kan anses åberopade i tingsrätten.

E.A. har inte gjort gällande, och än mindre sannolikt, att han inte kunde åberopa de aktuella omständigheterna i tingsrätten, eller att han haft giltig ursäkt att inte göra det. Arbetsdomstolen tillåter därför inte E.A. att åberopa omständigheterna.

Fanns det sakliga skäl för uppsägningen?

Arbetsdomstolen kommer till samma slutsats som tingsrätten i frågan om när uppsägningen ägde rum, dvs. den 11 januari 2023. Arbetsdomstolen instämmer även i tingsrättens slutsatser att bolaget visat att uppsägningen grundades på arbetsbrist och att bolaget uppfyllde sin omplaceringsskyldig-

het. Det fanns därmed sakliga skäl för uppsägningen och yrkandena om allmänt och ekonomiskt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen ska, som tingsrätten funnit, ogillas.

Har E.A. rätt till uppsägningslön?

Enligt 12 § anställningsskyddslagen har en arbetstagare som blivit uppsagd av arbetsgivaren rätt till bl.a. lön under uppsägningstiden. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån, även om det är tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmånerna (2 b § samma lag). En uppsagd arbetstagares rätt till lön kan bara upphöra om anställningen upphör före den aktuella uppsägningstidens utgång, t.ex. till följd av att arbetstagaren blir avskedad av arbetsgivaren.

Parterna är överens om att E.A. hade två månaders uppsägningstid. Han har därmed rätt till lön fram till dess att anställningen rätteligen skulle ha upphört den 11 mars 2023, eftersom Arbetsdomstolen som nämnts funnit att bolaget sade upp honom först den 11 januari 2023. Det har inte gjorts gällande att E.A. blev avskedad under uppsägningstiden eller att anställningen upphörde på hans initiativ före uppsägningstidens utgång. Därmed saknas det enligt Arbetsdomstolens mening rättsligt stöd för en annan bedömning än att E.A. enligt lag har rätt till sin uppsägningslön oberoende av om det fanns skäl för avskedande. Arbetsdomstolen behöver därmed inte pröva bolagets invändning om att det, när anställningen upphörde den 27 januari 2023, fanns laga grund för att avskeda E.A. Tingsrättens dom ska alltså ändras på så sätt att bolaget ska betala ekonomiskt skadestånd till E.A. avseende hans uteblivna uppsägningslön. Om beloppet, 38 194 kr, råder inte tvist. Ränteyrkandet, som får anses framställt vid tingsrätten, är vitsordat.

Vid denna utgång behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till vare sig om bolagets åberopade omständigheter i denna del är prekluderade enligt 19 § anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis, eller om åberopandet av omständigheterna i denna del stred mot 43 kap. 10 § rättegångsbalken.

Frågorna om lön, ob-ersättning och löneavdrag

Arbetsdomstolen kommer till samma slutsatser som tingsrätten, nämligen att E.A. inte har visat att han har rätt till ytterligare lön, ytterligare ob-ersättning eller ytterligare ersättning för löneavdrag. Yrkandena ska alltså, som tingsrätten funnit, ogillas.

Rättegångs- och rättshjälpskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att bolaget vunnit målet i alla delar utom i frågan om uppsägningslön och delvis i frågan om löneavdrag. Det som bolaget förlorat är enligt Arbetsdomstolens mening bara av ringa betydelse. Därutöver kan, precis som tingsrätten konstaterat, parternas rättegångskostnader till större del antas avse de delar som E.A. har förlorat, särskilt som frågan om rätt till ytterligare uppsägningslön fördes in mycket sent i målet. Sammantaget innebär detta att bolaget ska få full ersättning för sina rättegångskostnader i såväl tingsrätten som Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen delar även tingsrättens slutsats att tvistefrågorna i målet inte är sådana att E.A. hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Bolaget har begärt ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 77 410 kr, varav 75 670 kr avser 32,9 timmars arbete och 1 740 kr avser 1,2 timmars tidsspillan. Enligt Arbetsdomstolen är det yrkade beloppet skäligt och ska därför dömas ut.

Fredrik Larsson har begärt ersättning för arbete i Arbetsdomstolen med 35 349 kr, varav 27 191 kr avser 17,5 timmars arbete, 1 088 kr avser 45 minuters tidsspillan och 7 070 kr avser mervärdesskatt. Den yrkade ersättningen är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen tillåter inte E.A. att åberopa omständigheterna att I.H transport AB i samband med uppsägningen inte erbjöd honom en befattning

som bärhjälp och att han befann sig på terminalen under den schemalagda tid han inte utförde körningar.

2. Arbetsdomstolen förpliktar, med ändring endast av punkten 3 i tingsrättens domslut, I.H transport AB att till E.A. betala 38 194 kr, med ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 25 463 kr från den 25 februari 2023 till dess betalning sker. I övrigt fastställs tingsrättens dom.

3. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen till Fredrik Larsson för arbete i Arbetsdomstolen till 35 349 kr, varav 27 191 kr avser ombudsarvode, 1 088 kr avser tidsspillan och 7 070 kr avser mervärdesskatt.

4. E.A. ska ersätta I.H transport AB:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 77 410 kr, varav 75 670 kr avser ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Gunnar Ekbrant och Malin Sjunnebo. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sophie Egmar



Rättelse/komplettering

Dom, 2024-02-26

Rättelse, 2024-03-05

Beslut av: rådmannen Niklas Schüllerqvist

BESLUT OM RÄTTELSE: Tingsrätten har förbisett att det tidigare rättshjälpsbiträdet Aylin Bahmanya har gett in två kostnadsräkningar. Punkten 5 i domen rättas därför på så sätt att ersättningen enligt rättshjälpslagen till Aylin Bahmanya fastställs till 49 610 kr.



SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT
Avdelning 6

DOM
2024-02-26
Meddelad i
Huddinge

Mål nr
T 5767-23

PARTER

Kärande

E.A.

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: Mirjam Aboujaefari
Annersten Vernia Advokatbyrå AB
Sveavägen 116
113 50 Stockholm

Svarande

I.h transport AB, 559053-9366
Vantörsvägen 262
129 57 Hägersten

Ombud: Advokaten Torbjörn Lundquist
Advokatbyrån Torbjörn Lundquist
Kungsgatan 37
111 56 Stockholm

DOMSLUT

1. I.h transport AB:s begäran om avvisning av yrkandet om uppsägningslön avslås.
2. I.h transport AB ska till E.A. betala 16 190 kr plus ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 9 maj 2023.
3. E.A:s yrkanden i övrigt avslås.
4. Mirjam Aboujaefari Annerstens ersättning enligt rättshjälpslagen (1996:1619) fastställs till 92 054 kr. Av detta belopp avser 68 043 kr arbete, 5 600 kr tidsspillan och 18 411 kr mervärdesskatt.

Dok.Id 2328690

Postadress
141 84 Huddinge

Besöksadress
Björnkullavägen 5 A

Telefon
08-561 660 60

E-post:
sodertorns.tingsratt.avdelning6@dom.se
www.sodertornstingsratt.domstol.se

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
08:30–16:00

5. Det tidigare rättshjälpsbiträdet Aylin Bahmanyas ersättning enligt rättshjälpslagen fastställs till 42 230 kr, varav 8 313,48 kr avser mervärdesskatt. Hon har genom ett beslut av den 15 december 2023 – efter avdrag för E.A:s rättshjälpsavgift om 19 844 kr (40 procent av 49 610 kr) – fått förskott med 29 766 kr.

6. E.A. ska ersätta I.h transport AB för dess rättegångskostnader med 176 990 kr plus ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker. Av beloppet avser 154 490 ombudsarvode. Mirjam Aboujaefari Annersten ska ansvara solidariskt med E.A. för denna betalningsskyldighet såvitt gäller 10 000 kr.

BAKGRUND

Målet är en arbetstvist angående anställningsförhållandet mellan E.A. och I.h transport AB (Bolaget). Bolaget är verksamt inom logistikbranschen och bedriver åkeriverksamhet. E.A. började arbeta som chaufför i Bolaget i juni 2021. Han var först provanställd med en genomsnittlig arbetstid om 30 timmar och hade en månadslön om 18 750 kr (se aktbilaga 67 s. 1). I anställningsavtalet angavs också ”Transportavtalet mellan BA o Transport” under ”Kollektivavtal som tillämpas”. Under ”Noteringar” angavs ”Provisionslön”.

Sedermåra övergick E.A. till en heltidsanställning. Vi den tidpunkt då han slutade arbeta i Bolaget hade han en månadslön om 25 462 kr.

I samband med att E.A. började arbeta i Bolaget bedrev Bolaget verksamhet som underleverantör (s.k. lejdåkare) åt Widriksson Logistik (Widriksson), som i sin tur hade uppdrag åt Coop Online (Coop). Denna verksamhet innebar att Bolaget ställde personal och fordon till förfogande för leveranser av matkassar till kunder som hade beställt hos Coop. Körschema, uppgifter om kunder m.m. tillhandahölls av Widriksson genom två appar – Planday respektive WDDP.

E.A. slutade arbeta för Bolaget den 27 januari 2023. Målet gäller bland annat om detta föregicks av en uppsägning den 29 november 2022 och om det fanns sakliga skäl för uppsägning.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

E.A. har yrkat att Bolaget avseende anställningens upphörande i första hand ska utge

- 140 000 kr avseende *allmänt skadestånd* jämte ränta beräknad enligt 6 § räntelagen från den 9 maj 2023 till dess betalning sker,

- 25 463 kr avseende *ekonomiskt skadestånd* per månad från den 25 februari 2023 till den 25 april 2023 jämte beräknad enligt 6 § räntelagen från den 25:e respektive månad till dess betalning sker,

samt att Bolaget *i andra hand* ska utge 38 194 kr avseende utebliven uppsägningslön för det fall att tingsrätten anser att uppsägning inte har skett vid den tidpunkt som Bolaget har påstått.

E.A. har också yrkat att Bolaget avseende lönefordran *första hand* ska utge

- 31 452 kr avseende *utebliven OB-ersättning*,
- 144 683 kr avseende *utebliven lön i övrigt*, samt
- 27 206 kr avseende *otillåtna avdrag från lön*, allt detta jämte ränta beräknad på respektive belopp enligt 6 § räntelagen från den 9 maj 2023 (dagen för delgivning av stämning) till dess betalning sker.

E.A. har yrkat att bolaget *i andra hand* ska utge 14 574 kr avseende *utebliven OB-ersättning*.

E.A. har därutöver yrkat att Bolaget ska ersätta honom för hans rättegångskostnad med ett belopp som senare kommer att anges. För det fall tingsrätten finner att E.A. inte har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader har han yrkat att vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader.

Bolaget har bestritt käromålet i dess helhet och för egen del yrkat att E.A. ska ersätta Bolaget för dess rättegångskostnader samt att hans ombud ska vara solidariskt betalningsskyldig för dessa.

GRUNDER

E.A.

Uppsägning har skett i strid med LAS

Eftersom det inte förelegat någon arbetsbrist har uppsägningen skett utan sakliga skäl och står således i strid mot bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) vilket medför skyldighet att utge allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd enligt 38 § LAS. E.A. har inte erhållit något skriftligt uppsägningsbesked. Bolaget har således inte uppfyllt de formkrav som gäller enligt 8 § LAS när en uppsägning sker från arbetsgivarens sida. Bolaget har inte försökt omplacera E.A. innan han sagts upp och har inte heller förhandlat uppsägningen med facket.

I vart fall ska uppsägningslön utgå

För det fall tingsrätten skulle bedöma att det förelegat sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist ska i vart fall uppsägningslön enligt anställningsavtalet utgå.

Rätt till den lön som inte betalats ut (för faktiskt arbetad tid och OB-ersättning)

Bolaget ska utge utebliven lön med anledning av att E.A. inte fått betalt för schemalagd tid. Bolaget ska också utge utebliven OB-ersättning eftersom E.A. arbetat obekvämt arbetstid som enligt kollektivavtal alltid ska utgå. Så har emellertid inte skett.

Rätt till lön avseende otillåtna avdrag

Eftersom Bolaget har gjort otillåtna avdrag trots att det inte funnits någon överenskommelse mellan E.A. och Bolaget har han rätt att erhålla lön motsvarande de otillåtna avdrag som gjorts.

Rättegångskostnader

E.A. har haft en skälig anledning att få tvisten prövad oaktat dess utgång, varför det finns skäl att frångå huvudregeln om att den tappande parten ersätter motpartens rättegångskostnader.

Bolaget

Uppsägning har varit förenlig med LAS

Uppsägning har skett på grund av arbetsbrist vilket utgör sakliga skäl enligt 7 § LAS. Eftersom uppsägning skett på grund av sakliga skäl (arbetsbrist) ska något allmänt skadestånd inte utgå.

Uppsägningslön ska inte utgå

E.A. har fått ett skriftligt uppsägningsbesked och formkraven för uppsägning har således varit uppfyllda, varför uppsägningen därigenom varit förenlig med LAS. Bolaget har inte kunnat omplacera E.A. och har inte varit skyldigt att genomföra någon MBL-förhandling avseende honom eftersom han inte varit ansluten till en fackförening. Eftersom uppsägningen har varit förenlig med LAS ska inte något skadestånd för utebliven lön utgå. E.A. ska inte heller erhålla ekonomiskt skadestånd eftersom han redan erhållit två månaders lön under uppsägningstiden som följer av anställningsavtalet.

Rätt till den lön som inte betalats ut (för faktiskt arbetad tid och OB-ersättning) E.A. har fått lön för faktiskt utfört arbete och OB-ersättning utöver minimikraven enligt kollektivavtalet. Mot denna bakgrund har han alltså inte fått för lite lön under sin anställningstid.

Rättegångskostnader

Det saknas skäl att frångå regeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken, vilket innebär att den tappande parten ska ersätta motpartens rättegångskostnader.

UTVECKLING AV TALAN

E.A.

Arbetsbrist

Bolaget har i närtid innan E.A:s anställning avslutades annonserat ut att de söker B-chaufförer. Bolaget har inte heller förhandlat arbetsbristen med fackförbundet, trots att det är bundet av kollektivavtal och därför är tvunget att göra det innan det vidtar åtgärder om uppsägning. Med hänsyn till att det funnits publicerade tjänster där Bolaget sökt B-chaufförer, styrker det dels att det inte förelegat arbetsbrist, dels att arbetsgivaren inte gjort en korrekt omplaceringsutredning.

Uppsägning

I början av januari 2023 har E.A. förklarat för Bolaget att han ville schemaläggas mellan kl. 07.00–16.00 på grund av att han behövde hämta och lämna sin dotter på förskolan. Den 4 januari 2023 har C.E. på Widrikssons skickat e-post till övriga arbetsledare angående E.A:s förändrade arbetstid (aktbil. 80). Det har inte stått något i detta meddelande om att E.A. har haft en pågående uppsägningstid eller liknande. Tvärtom styrker detta meddelande att E.A. har haft en pågående anställning, och att det inte funnits några planer på att han skulle sluta. Kort därefter, den 11 januari 2023 har E.A. fått beskedet från Bolaget om att hans anställning skulle avslutas på grund av arbetsbrist och att han skulle arbeta till den 29 januari 2023. E.A. har inte fått arbeta uppsägningstiden ut.

Bolagets invändning om att de muntligen ska ha sagt upp E.A. vid något tillfälle i oktober eller november 2022 har inte blivit styrkt i något avseende. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig. Syftet med skriftlighetskravet är att undvika tvister om uppsägning eller avskedande har ägt rum. Det ställs därför stränga krav på den arbetsgivare som hävdar att denne muntligen sagt upp en arbetstagare (se AD 1977 nr 28). I det nu aktuella fallet har Bolaget har inte på ett

detaljerat sätt redogjort för när de ska ha lämnat meddelande till E.A. om att han skulle bli uppsagd på grund av arbetsbrist under 2022.

E.A. har haft en månad och två veckor kvar av sin uppsägningstid från det att han har emottagit uppsägningen den 11 januari 2023, vilket han inte fått lön för.

Uppsägningslön ska därför utgå enligt följande beräkning.

$$25\,463/2 = 12\,731 \text{ kr.}$$

$$12\,731 + 25\,463 = \underline{38\,194 \text{ kr}}$$

Bolagets invändning om att det funnits grund för avsked har framförts för sent och är därför prekluderad.

Obetald lön

Det saknar relevans huruvida E.A. är fackligt ansluten eller inte i fråga om han har rätt att väcka talan mot Bolaget avseende lönefordran. E.A. har varit anställd och har därigenom omfattats av tillämpligt kollektivavtal samt gällande anställningsavtal. Han har rätt att framställa krav avseende utebliven lön, oaktat facklig tillhörighet eller inte.

E.A. har arbetat och stått till Bolagets förfogande i enlighet med schema 1 (aktbil. 30). E.A. har varit schemalagd i enlighet med det schema Widriksson har skickat till honom den 23 februari 2023 (se aktbil. 30, med samlad beräkning av samtliga timmar i bilaga 2). Den tid som framgår av schemat är den tid han har arbetat och stått till arbetsgivarens förfogande. Enligt avtal samt tillämpligt kollektivavtal har arbetstagaren rätt till lön i enlighet med den tid han har arbetat, varit schemalagd för samt den tid han har varit på plats och stått till arbetsgivarens förfogande.

Bolaget har bokat upp E.A. i enlighet med den tid som framgår av schema 1 (aktbil. 30). Det framgår dessutom av schemat att det är godkänt. Inte

någonstans av detta schema framgår det att det är kopplat till lastbilen E.A. har kört, eller utgör ett schema för hur lastbilen har använts, så som Bolaget nu har påstått i efterhand. E.A. har varit inbokad i enlighet med det schema arbetsgivaren skickat till honom. Han har därför varit förhindrad att ta något annat arbete under den tiden. Han har arbetat den tiden han har varit schemalagd för, varför lön ska utgå för schemalagd tid.

Vid en närmare granskning av de tider Bolaget menar att E.A. ska ha arbetat (aktbil. 48–66) har det framkommit att Bolaget inte har skrivit upp samtliga timmar E.A. har arbetat. Förutom att E.A. arbetat som lastbilschaufför och kört varor för Coop har han även arbetat extra och kört för Rexel under perioden mellan januari 2022 och juli 2022 vilket framgår av schema 1 (aktbil. 30). Denna tid har Bolaget inte räknat med på lönespecifikationerna. Det framkommer även att Bolaget inte heller har tagit med tid för lastning av varorna.

E.A. har inte fått korrekt lön utbetald varför han har en lönefordran gentemot arbetsgivaren. Vid en sammanställning av samtliga arbetade timmar enligt schema 1 framgår det att E.A. har arbetat 3 969,48 h (aktbil. 82). E.A. har haft en timlön om 156,26 kr.

$3\,969 * 156,25 = 620\,156$ kr i sammanlagd lön.

$620\,156 + 31\,452$ (ej utbetald OB ersättning, se yttrande från 22 december 2023) = 651 608 kr.

Bolaget har hittills betalat ut en sammanlagd lön om: 506 925 kr (aktbil. 83).

Eftersom Bolaget inte på ett konsekvent sätt har redogjort för hur dessa olika utbetalningar avseende daglön, provision, övrig ersättning, bonus, OB-ersättning 2, mertid månadsavlönad, grundtimlön vid övertid, premielön och övertid 1 har beräknats har den sammanlagda ”extra lönen” samt grundlönen räknats ihop och uppgår till 506 925 kr.

Vid en beräkning av den sammanlagda lön E.A. har rätt till, minus den sammanlagda lön som hittills har betalats ut uppgår mellanskillnaden till 145 000 kr enligt nedanstående beräkning.

$$651\,608 - 506\,925 = \underline{144\,683 \text{ kr.}}$$

Vad gäller utebliven OB-ersättning har E.A. arbetat obekväm arbetstid. Enligt tillämpligt kollektivavtal ska ersättning för obekväm arbetstid utgå. Bolaget har inte betalat ut korrekt OB-ersättning till E.A. Han har inte ingått något separat avtal med arbetsgivaren avseende något alternativt lönesystem.

Den enda OB-ersättning som hittills har utbetalats är om 900 kr i februari 2022. Enligt Bolagets schema har E.A. arbetat 455 h och 41 minuter OB-tid. Det har berättigat honom en sammanlagd ersättning enligt följande.

$$455 * 34,01 = 15\,474 \text{ kr. } 15\,474 - 900 = \underline{14\,574 \text{ kr.}}$$

Otillåtna avdrag

E.A. har arbetat hela december 2022, med undantag för 20–23 december 2022 då han var sjuk. Han har även arbetat till och med den 27 januari 2023. Som framgår av lönespecifikationen avser den lön för december 2022 (då lön betalas ut en månad i efterhand) samt lön för januari 2023. Inget av avdragen arbetsgivaren har gjort är korrekta då E.A. och Bolaget inte har haft någon överenskommelse avseende att Bolaget ska ha rätt att göra avdrag från lönen. Bolaget har därför ingen rätt att göra de avdrag som gjorts i samband med löneutbetalningen den 25 januari 2023.

Otillåtet avdrag uppgår till:

$$115 + 6\,731 + 4\,830 + 4\,830 + 4\,830 + 3\,000 + 1\,700 + 1\,170 = \underline{27\,206 \text{ kr.}}$$

Rättegångskostnader

Med beaktande av att Bolaget inte har skickat lönespecifikationer till E.A. för hela hans arbetade tid, till en början vägrat att skicka underlag avseende hans

arbetade tid, senare i processen inkommit med ett helt nytt schema och slutligen utfärdat ett arbetsgivarintyg med ett fjärde alternativ avseende arbetad tid menar E.A. att han ska anses ha skälig anledning att få tvisten prövad, oaktat tvistens utgång. Det har inte varit möjligt för E.A. att under pågående anställning ställa krav gentemot Bolaget avseende lön som inte har betalats ut, eller för den delen förstå i vilken omfattning korrekt lön utbetalats. E.A. har befunnit sig i en svagare position i förhållande till Bolaget och han har inte velat äventyra sin anställning. Det har inte heller gått att förstå de lönespecifikationer han har fått med beaktande av de olika benämningar Bolaget använder i samband med löneutbetalningarna.

Bolaget

Arbetsbrist

Bolaget skulle leverera matkassar till kunder på uppdrag av Coop, vilket sedan pandemin upphörde inte varit efterfrågat i samman utsträckning. Med anledning av att Coop tappade ett flertal kunder under hösten 2022 har beslut fattats om att den delen av verksamheten skulle läggas ned genom att trappas ned från oktober 2022 för att till sist vara helt avvecklad till februari 2023 (aktbil. 21). Widriksson som var huvudleverantör för Coop har sedermera blivit tvungna att säga upp underleverantörer och egen personal, varvid bland annat Bolaget utgått. Detta har föranlett att även Bolaget tvingats göra kraftiga nedskärningar i verksamheten genom att bland annat säga upp personal och sälja lastbilar.

E.A. har redan den 20 september 2022 erhållit information om att avtalet med Coop skulle upphöra i slutet av februari 2023 och därmed besked om den kommande arbetsbristsituationen eftersom övertalighet skulle uppstå. Denna information har vid detta tillfälle översänts via e-post från H.I. till samtliga anställda. E.A. har sedermera erhållit ett muntligt besked cirka en vecka före den 29 november 2022 om att han skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Den 29 november 2022 har han erhållit ett skriftligt uppsägningsbesked om uppsägning på

grund av arbetsbrist, med besked om två månaders uppsägningstid. E.A. har dock vägrat att bekräfta denna, varför det översändes ytterligare ett skriftligt besked den 15 januari 2023. Den sista anställningsdagen var den 27 januari 2023.

Bolaget har inte anställt någon annan med B-körkortsbehörighet sedan anställningen upphörde. Annonserna hos Arbetsförmedlingen har blivit felaktigt upplagda av misstag när Arbetsförmedlingen skulle uppdatera sin sida om lediga tjänster. Annonsinnehållet har inte varit aktuellt. Bolaget har alltså aldrig haft för avsikt att anställa chaufförer med B-behörighet och det har inte anställts någon sådan chaufför varken hos Bolaget eller Widriksson sedan uppsägningen av E.A.

Bolaget har genomfört sin omplaceringsskyldighet. Bolaget har med anledning av de kraftiga nedskärningarna i verksamheten upprättat en turordningslista för att säga upp anställda i rätt ordning (aktbil. 22). E.A. har inte kunnat överta någon tjänst där C-körkort krävdes. Inte heller har han kunnat överta tjänsten som medhjälpare eftersom han inte kunde utföra arbete på kvällstid. Han har därför inte kunnat överta någon annans tjänst i det fall denne hade kortare anställningstid på Bolaget än E.A.

Uppsägning

E.A. har erhållit ett muntligt besked cirka en vecka före den 29 november 2022 om att han skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Den 29 november 2022 har han erhållit ett skriftligt uppsägningsbesked om uppsägning på grund av arbetsbrist, med besked om två månaders uppsägningstid.

Sedan E.A. blev uppsagd har han misskött sig, bland annat genom olovlig frånvaro (som föranlett att Bolaget fått betala vite) och att han använt företagskortet för att tanka sin privata bil. När anställningen upphörde den 27 januari 2023 har alltså grund för avsked funnits, men denna behöver inte användas eftersom det förelegat arbetsbrist. Mot denna bakgrund och på grund av att det förekommit misskötsamhet

från E.A:s sida har det funnits grund för att det inte skulle utgå uppsägningslön efter den 27 januari 2023.

Obetald lön

Beträffande underlaget för den faktiska tiden som E.A. utfört arbete gäller följande. Bolaget är underleverantör till Widriksson som i sin tur utfört transporter åt Coop. När Coop har fått beställningar på matkassar har dessa vidarebefordrats till Widriksson, vilka i sin tur behandlat dem genom ett datorprogram varje natt. Applikationen Planday har sedan tagit fram vilka rutter som leveranserna skulle utföras och av vilken bil, samt kontrollerat att det funnits tillräckligt med tid för att utföra uppdragen.

E.A. har felaktigt uppfattat den tid som anges i applikationen som den faktiska arbetstiden, dvs. det E.A. sammanställt i aktbil. 30 såsom Schema 1. Schema 1 har inte visat E.A:s faktiska arbetstid. Loggen över arbetstimmar som E.A. har baserat sin beräkning på i aktbil. 30 motsvarar inte den faktiska arbetstiden utan visar hur Bolagets fordon har varit bokade och tillgängliga. Denna dokumentation som visar att E.A. har jobbat 3 369 timmar motsvarar således inte den faktiska tiden E.A.

Den faktiska arbetstiden har i stället för genom applikationen Planday beräknats enligt applikationen WDDP. När respektive chaufför har inställt sig på morgonen för att utföra arbete ska den först logga in på WDDP. Den faktiska tiden är underlag för beräkning av lön till respektive chaufför.

Den faktiska arbetstiden har uppgått till 2 744,05 timmar och den bruttolön som E.A. under hela arbetstiden har uppgått till 518 571,13 kr.

Vad gäller ob-tillägget gäller följande. Vissa anställda har haft en rörlig löneersättning som baserats på Bolagets fakturering till Widriksson som i sin tur fakturerat Coop. I syfte att motivera anställda har ett rörligt system införts som baserar sig dels på en

provisionsdel, dels en bonusdel. Provisionen har inneburit att anställda får ett tillägg om 30 procent av det som kan faktureras till Widriksson, medan bonusen består av 2 kr per stopp. Bolaget har fått betalt ena månaden och har avräkning på tio dagar, vilket inneburit att det som en anställd kört in till Bolaget i juli erhållits först på augustilönen. Det nu beskrivna lönesystemet har tillämpats eftersom det är mer fördelaktigt för såväl Bolaget som anställda eftersom en anställd kunnat tjäna mer i lön desto fler matkassar per tidsenhet den levererar, vilket i sin tur av förklarliga skäl också gynnat Bolaget. Eftersom lönesystemet som inte är enligt kollektivavtalet gynnat de anställda har det varit tillåtet att tillämpa det. I fråga om chaufförer som inte varit lika effektiva och därmed erhållit en lägre lön pga. av det nu beskrivna lönesystemet har i stället kollektivavtalet tillämpats.

Det nu beskrivna lönesystemet har tillämpats under hela E.A:s anställningstid. Bolaget har varit öppet med gällande lönevillkor och att hans lön med anledning av det tillämpade lönesystemet kan komma att variera beroende på hans provision och bonus sedan han började på Bolaget. Det har framgått av anställningsavtalet att E.A. skulle erhålla 30 procent i provision på det som kunde faktureras till Widriksson i stället för ob-tillägg enligt kollektivavtalet. E.A. har fått ett månatligt besked om hur höga intäkter hans körningar har gett.

E.A:s uppfattning om att det som anges i kollektivavtalet inte får frångås är felaktigt. Vad som framgår av kollektivavtalet utgör en miniminivå. För det fall arbetstagaren erhåller mer ob-tillägg är det tillåtet. I 27 § MBL anges att ogiltigheten drabbar avtal som strider mot kollektivavtalet. Inte varje avvikelse från kollektivavtalets regler är otillåten. En kollektivavtalsbestämmelse kan alltså tillåta avvikelser från dess innehåll givet att arbetsgivaren utger högre lön än vad som anges i kollektivavtalet, vilket Bolaget har gjort i det nu aktuella fallet (med 36 972 kr, se aktbilaga 47).

Avdrag

E.A. har samtyckt till samtliga avdrag på lönen. Bolaget har haft rätt att göra avdrag på E.A:s lön för vite som fakturerats av Widriksson. Det har också återstått 4 000 kr av krediten och inte 1 000 kr såsom E.A. påstått. Vad gäller avdrag för skada på backljus är det tillåtet eftersom E.A. uppsåtligen brutit mot de parkeringsregler som gällt. När backljuset gick sönder har E.A. parkerat snett ner i snön och parkeringsljuset har vid detta tillfälle gått sönder. E.A. har inte anmält att så har skett, utan har kört med detta och försökt dölja det, varför det har varit ett tillåtet avdrag. Vad gäller avdraget avseende parkeringsbot har gällt att om man parkerar fel har en parkeringsbot utfärdats på Widriksson. E.A. har parkerat fel vilket har föranlett parkeringsböter och att medarbetare har fått vänta i timmar för att komma åt sin bil. E.A. har inte heller inte satt in nyckeln i skåpet så att andra kan flytta på hans bil när den stått felparkerad. Vad gäller avdraget på 1 170 kr avser det otillåten frånvaro. E.A. har inte jobbat varför han inte haft rätt att få betalt.

Rättegångskostnader

E.A. har erhållit lönespecifikationer allteftersom arbetet har utförts och i samband med att intjänad lön utbetalades. Han har under hela anställningstiden haft möjlighet att ifrågasätta erhållen lön. Bolaget har å sin sida uppfattat att han i stället var nöjd med sin lön. Vidare har E.A. varit införstådd med att han varje dag skulle logga in i applikationen WDDP och mata in information efter varje leverans när arbetet alltså avslutades. Alla chaufförer har varit införstådda med att dessa rutiner skulle följas, även Widrikssons chaufförer. Att E.A. har varit helt ovetandes om att det förelegat en arbetsbristsituation framstår inte som trovärdigt. Trots detta har E.A. väckt talan för felaktig uppsägning och yrkat på ersättning för utebliven lön utan ordentlig bevisning. Han var medvetet, eller i vart fall bort vara medveten, om att det är förknippat med en stor risk att inge en ansökan om stämning. Det föreligger därför inte några skäl att frånga huvudregeln om att tappande part sak ersätta motpartens rättegångskostnader.

UTREDNINGEN

E.A. och H.I. har hörts under sanningsförsäkran. På E.A:s begäran har vittnesförhör hållits med T.M.N. och W.T.S. På Bolagets begäran har vittnesförhör hållits med S.I. och C.E. Parterna har därutöver åberopat omfattande skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Frågan om taleändring

Fråga har uppkommit om E.A. sedan stämning utfärdats i målet har justerat sitt andrahandsyrkande på ett otillåtet sätt.

Bolaget har till stöd för sitt yrkande om avvisning av yrkandet om uppsägningslön anfört i huvudsak följande. Enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken får väckt talan inte ändras. De grunder som har åberopats för utebliven uppsägningslön ryms inte inom de grunder som åberopats i stämningsansökan, dvs. ogiltiga avdrag från E.A:s lön och att OB-ersättning inte har betalats ut.

E.A. har till stöd för sin inställning att justeringen av andrahandsyrkandet ska tillåtas i huvudsak anfört följande. Redan i stämningsansökan framfördes påståendet att uppsägningstiden inte har respekterats av Bolaget. Mot den bakgrunden rör sig begäran om uppsägningslön om ett yrkande som stödjer sig på väsentligen samma grund.

Tingsrätten gör följande bedömning.

Den allmänna utgångspunkten för civilprocessen är att en talan som har väckts inte får ändras (se 13 kap. 3 § rättegångsbalken). Från denna huvudregel finns dock vissa undantag. Av 13 kap. 3 § första stycket 3 rättegångsbalken följer bland annat att käranden får framställa nytt yrkande om det stöder sig på väsentligen samma grund. I förarbetena nämns som exempel på tillåtet nytt yrkande att en kärande som från början

yrkat att svaranden ska betala hyra för en viss månad yrkar betalning för ytterligare hyror som förfaller till betalning under målets handläggning (se NJA II 1943 s. 165). Vidare finns det bestämmelser om att yrkanden av nu aktuellt slag inte får framställas sedan huvudförhandling påbörjats eller målet på annat sätt företagits till avgörande (13 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken).

Tingsrätten gör bedömningen att det aktuella yrkandet om uppsägningslön stöder sig på väsentligen samma grund som den ursprungliga talan, dvs. anställningsavtalet och påståendet om att uppsägning har skett på ett felaktigt sätt utan att uppsägningstiden har respekterats (jfr punkten 5 i stämningsansökan). Enligt tingsrätten har därför E.A. justerat andrahandsyrkandet avseende uppsägningslön på ett tillåtet sätt. Yrkandet har framställts innan huvudförhandling påbörjades och kan därför inte avvisas med stöd av 13 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken. E.A. yrkande om utebliven uppsägningslön om 38 194 kr ska därför tillåtas.

Däremot framstår processföringen som vårdslös såvitt gäller att det nu aktuella yrkandet har framställts mindre än två veckor före huvudförhandlingen (se aktbilaga 79, se även under Rättegångskostnader nedan).

Har det förelegat grund saklig grund för uppsägning?

En uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad. Frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägning får avgöras genom en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter (prop. 1973:129 s. 120). I litteraturen (Källström och Malmberg, Anställningsförhållandet, Iustus, JUNO version 6, avsnitt 6.5.1) har det framhållits att arbetsgivaren vid arbetsbristuppsägning är skyldig att uppge skälen till uppsägningen. I princip krävs även att de uppgivna skälen ska vara acceptabla. Verksamhetsanknutna skäl är regelmässigt en acceptabel grund för uppsägning. Prövningen om arbetsgivarens verksamhetsanknutna skäl är reella inriktas mot att utröna om arbetsgivaren i samband med uppsägningen har genomfört en organisationsförändring som leder till att antalet anställda minskas, dvs. om faktisk

arbetsbrist föreligger. Uppsägningsskäl som hänför sig till arbetsbrist godtas normalt som sakliga skäl för uppsägning.

Tingsrätten har inte skäl att ifrågasätta att det i fråga om Bolaget uppstod en reell och påtaglig arbetsbrist vad gäller chaufförer med B-behörighet till följd av att verksamheten med leveranser åt Coop upphörde. Den omständigheten att det har förekommit platsannonser hos Arbetsförmedlingen för Bolagets räkning under den aktuella perioden (se aktbilaga 4) angående bärhjälp/medhjälpare respektive chaufförer med B-behörighet kan visserligen sägas tala i motsatt riktning, men det finns inte skäl att ifrågasätta Bolagets uppgift om att sådana annonser ibland förnyas och publiceras automatiskt trots att de är inaktuella. Tvärtom torde det vara allmänt känt att platsannonser som läggs ut eller förmedlas av andra än arbetsgivaren själv ibland är inaktuella.

Oavsett annonserna framgår det av utredningen att Bolaget gjorde sig av med fordon av det slag som hade använts för leveranserna åt Coop och att dessa leveranser upphörde. Vidare har det inte påståtts och än mindre bevisats att Bolaget faktiskt anställde någon person med B-behörighet under den aktuella perioden.

Det förhållandet att en annan anställd, S.I., fick hjälp av Bolaget att ta C-körkort ger inte tingsrätten anledning att anta att uppsägningen av E.A. i själva verket grundades på personliga skäl.

Sammantaget står det enligt tingsrättens mening klart att uppsägningen av E.A. grundades på arbetsbrist och att det således förelåg sakliga skäl för uppsägning. Det ska därför inte utgå något allmänt skadestånd eller något ekonomiskt skadestånd till följd av inkomstbortfall.

Har Bolaget åsidosatt sin omplaceringsskyldighet eller turordningsreglerna?

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (7 § andra stycket LAS). Om

en arbetstagare endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete, krävs att denne har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

I praxis anges att en omplaceringsutredning ska vara en noggrann utredning från arbetsgivarens sida, där arbetsgivaren verkligen tar tillvara möjligheterna att anordna en omplacering för arbetstagaren (AD 1999 nr 24). Vidare anges att omplaceringsutredningen ska genomföras med en sådan noggrannhet som kan krävas av verksamheten sett till omständigheterna i det enskilda fallet. Det innebär bland annat att det vid större omorganisationer råder en lättad utredningsskyldighet för arbetsgivaren. En mer översiktlig omplaceringsutredning kan då göras (AD 1984 nr 26). För att avgöra om en omplaceringsutredning uppfyller kraven ska således hänsyn tas till vilka åtgärder som har gjorts av arbetsgivaren, i vilket sammanhang dessa har gjorts och hur organisationen sett ut i det enskilda fallet.

I förevarande mål står det klart att E.A. inte hade C-behörighet och inte heller kunde vara s.k. medhjälpare vid transporter på kvällstid, eftersom han av familjeskäl var förhindrad att arbeta sent. Enligt tingsrättens mening har det inte förelegat någon skyldighet för Bolaget att bekosta en eventuell körkortsutbildning för E.A. i syfte att han skulle kunna få C-behörighet, oaktat att Bolaget synes ha gjort detta vad gäller S.I. Till detta kommer att det varit fråga om en större omorganisation med anledning av det tidigare anförda, vilket föranleder bedömningen att det råder en lättnad för Bolaget i fråga om omplaceringsutredningen.

Såvitt framgår av utredningen har Bolaget således följt kravet på omplacerings-skyldighet. Detsamma gäller turordningsreglerna (jfr aktbilaga 22).

Har Bolaget åsidosatt kravet på att förhandla med facket vid arbetsbrist?

Enligt bestämmelserna om s.k. förhandlingsskyldighet ska en arbetsgivare med kollektivavtal på eget initiativ ska förhandla med det eller de fackförbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen inför vissa typer av beslut (se vidare lagen [1976:580] om medbestämmande i arbetslivet, MBL). Med tanke på vad målet gäller och

partsställningen saknas det dock enligt tingsrättens mening skäl att pröva om Bolaget eventuellt har åsidosatt sin förhandlingsskyldighet.

Har uppsägning skett vid den tidpunkt som Bolaget påstår?

Enligt Bolaget har E.A. sagts upp skriftligen den 29 november 2022, via ett e-postmeddelande som skickades till honom. Eftersom en uppsägning anses ha skett när arbetstagaren får del av uppsägningen, ska tingsrätten pröva om det är bevisat att uppsägning har skett vid den tidpunkt som Bolaget har påstått.

För Bolagets påstående talar det som H.I. har uppgett under sanningsförsäkran samt – i någon mån – att den 29 november 2022 har angetts som uppsägningsdatum i det skriftliga besked om uppsägning som har lagts fram (se aktbilaga 24). Mot detta talar E.A:s uppgifter under sanningsförsäkran angående att han fick del av uppsägningen först den 11 januari 2023 samt att det i uppgifter till A-kassan (se aktbilaga 84) anges att besked om uppsägning lämnades den 27 december 2022.

Mot E.A:s bestridande kan det inte anses klarlagt att uppsägning skedde tidigare än den 11 januari 2023. Tingsrätten utgår således från detta datum när det gäller beräkningen av uppsägningstiden.

Oavsett vilken minsta uppsägningstid som följer av lag, står det klart att parterna har varit överens om att två månaders uppsägningstid ska tillämpas. Det innebär att E.A:s anställning upphörde den 10 mars 2023 och att han i princip har rätt till lön fram till dess.

Ska uppsägningslön inte utgå pga. att det förelegat grund för avskedande?

En arbetstagare som grovt åsidosätter sina åligganden mot arbetsgivaren kan avskedas, dvs. omedelbart skiljas från anställningen utan uppsägningstid. Avskedande får endast ske i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande (se prop.

1973:129 s. 149 f.). Uppsätlig brottslighet eller ohederliga förfaranden riktade mot arbetsgivaren eller arbetskamrater är normalt grund för avskedande (se Källström och Malmberg, a.a., avsnitt 6.6).

I förevarande mål har inte Bolaget avskedat E.A. Däremot har Bolaget gjort gällande att någon ytterligare uppsägningslön inte ska utgå till följd av att det fanns grund för omedelbart avskedande. Tingsrätten har därför anledning att pröva denna fråga.

Av de omständigheter avseende grund för avsked som Bolaget har berört anser tingsrätten att det är frågan om olovlig användning av Bolagets bankkort, som framfördes redan i svaromålet, som kan utgöra grund för avsked. Av utredningen framgår enligt tingsrättens mening att bankkortet har använts till att tanka 95-oktanig bensin (95 GOEASY) vid i vart fall två tillfällen under den tid som E.A. hade kortet i sin besittning, när han körde en av Bolagets lastbilar (se fakturan från OK Q8 som har bifogats aktbilaga 115). Eftersom lastbilarna körs på diesel, kan de nu aktuella tankningarna rimligtvis inte avse Bolagets fordon.

I en sådan situation har E.A. en förklaringsbörda när det gäller vad tankningarna avser. I avsaknad av någon rimlig förklaring från hans sida bedömer tingsrätten att det har förelegat grund för avskedande i januari 2023 till följd av att Bolagets bankkort har använts för privata inköp under bedrägliga omständigheter. Detta innebär att någon lön under uppsägningstiden inte ska utgå utöver vad som redan har betalats ut.

Har E.A. rätt till utebliven lön vad gäller anställningstiden? Tingsrätten övergår till att pröva om E.A. har fått ut för lite lön under anställningstiden vad gäller dels utebliven OB-ersättning, dels utebliven lön i övrigt.

E.A:s talan i denna del grundas på att han dels inte har fått ersättning för OB enligt det aktuella kollektivavtalet, dels att han har fått ersättning för ett för litet antal timmar i förhållande till vad han arbetat enligt Planday-appen.

Enligt tingsrättens mening har utredningen visat att Planday-appen är ett planeringsverktyg som har använts för att Widriksson ska kunna säkerställa att tillräckliga resurser i form av personal och lastbilar står till förfogande vid en viss framtida tidpunkt (se särskilt C.E:s vittnesmål). Utredningen ger inte stöd för att Planday-appen kan läggas till grund för en lönefordran, inte heller på den grunden att E.A. kan anses ha stått till Bolagets förfogande under längre tid än vad han fått betalt för. Käromålet förefaller således grundas på ett missförstånd och kan inte vinna bifall när det gäller lönefordran om 144 683 kr avseende utebliven lön.

När det gäller begäran om 31 452 kr avseende utebliven OB-ersättning gör tingsrätten följande överväganden. Bolagets sammanställningar visar enligt tingsrättens mening att E.A. har fått en högre lön totalt sätt jämfört med vad han skulle ha fått om enbart det aktuella kollektivavtalet hade följts (se sammanställningen i aktbilaga 47). Detta kan givetvis inte anses strida mot vare sig kollektivavtalet eller anställnings-avtalet mellan parterna, där det anges att lönen är provisionsbaserad. Det kan nämnas att C.E. för Widrikssons räkning har kontrollerat att de anställda på Bolaget fick kollektivavtalsenliga löner och att parterna i målet förefaller ha varit överens under anställningsförhållandet om att tillämpa ordningen med provisionslön.

Sammantaget har inte E.A. förmått bevisa att han har rätt till utebliven OB-ersättning eller utebliven lön i övrigt.

Har Bolaget haft rätt att göra avdrag från E.A:s lön?

Tingsrätten ska slutligen pröva om Bolaget har gjort otillåtna avdrag från E.A:s lön.

I lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen) finns särskilda begränsningar av arbetsgivarens möjlighet att genom kvittning göra avdrag på arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen. Kvittning får enligt lagen ske med arbetstagarens medgivande, s.k. frivillig kvittning (2 §). Arbetstagaren kan återkalla ett medgivande. Arbetsgivaren har bevisbördan för att arbetstagaren medgivit kvittning (t.ex. AD 1990 nr 18).

Även utan medgivande får arbetsgivaren i vissa fall kvitta lönefordran med klar och förfallen fordran som uppkommit i samband med anställningen (s.k. tvångsvis kvittning). Sådan kvittning är tillåten om den

- (1) grundas på avtal enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran,
- (2) avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten eller
- (3) har stöd i centralt kollektivavtal.

Under huvudförhandlingen har det framkommit att påståendet om felaktiga avdrag för lån baseras på en felaktig beräkning av de avdrag som har gjorts under en tid, med anledning av ett lån som E.A. fick av Bolaget för en privat angelägenhet. Det är ostridigt att samtycke till kvittning förelåg vad gäller avbetalningar på lånet. Bolaget har således haft rätt att göra det aktuella avdraget.

Enligt tingsrättens bedömning har Bolaget också haft rätt att dra av för premielön som tidigare betalats ut med för högt belopp. Detsamma gäller månadslön som utgått i förskott, när det senare har visat sig att E.A. inte arbetat så många dagar som avtalats. Bolaget har även haft rätt till avdrag vad gäller 1 170 kr för tjänstledighet/frånvaro.

De avdrag som tingsrätten däremot bedömer att det inte finns rättsligt stöd för är för det första 14 490 kr för ”otillåten frånvaro”, eftersom det i dessa fall i själva verket rör sig om kontraktsevenliga viten från Widriksson som Bolaget har övervältrat på E.A. För det andra har det inte varit tillåtet att dra av 1 700 kr för förstört backljus, eftersom arbetsgivare annat än i mycket kvalificerade undantagsfall ansvarar

för skador som en arbetstagare vållar i tjänsten (se 4 kap. 1 § skadeståndslagen [1972:207]). Det gäller oavsett om E.A. bröt mot några parkeringsregler eller ej i samband med skadehändelsen.

E.A. ska således få tillbaka 16 190 kr (14 490 kr + 1 700 kr).

Rättegångskostnader

Utgången innebär att E.A. i allt väsentligt har förlorat målet. Rättegångskostnaderna kan till uteslutande del antas avse de delar som han har förlorat, med tanke på att frågorna om avdrag är relativt okomplicerade och inte har föranlett någon mer omfattande bevisning. Som huvudregel följer att han därmed ska ersätta Bolaget för dess rättegångskostnad (se 18 kap. 1 § rättegångsbalken).

Fråga är om det enligt 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister finns skäl att förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad. Av avgörande betydelse för denna fråga är om den part som förlorat målet, dvs. E.A., hade skälig anledning att få tvisten prövad. Avsikten med regeln är att den ska kunna tillämpas både när rättsfrågorna och bevisfrågorna varit osäkra (se t.ex. AD 1981 nr 46). Skälig anledning att få tvisten prövad kan vara att båda parter, när de utgörs av organisationer, har ett gemensamt intresse av en auktoritativ tolkning av rättsläget, oavsett hur utgången kan komma att bli. Det kan också vara fråga om att utgången varit en följd av omständigheter som tidigare varit obekanta för den part som förlorat målet eller att rättsläget varit svårbedömt. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att det är relativt ovanligt att omständigheterna är sådana att kvittning enligt nämnda bestämmelse medges i andra mål än kollektivavtalstvister (se t.ex. AD 2018 nr 66).

E.A. förefaller ha väckt talan utan att med erforderlig säkerhet ha säkerställt att han hade grund för talan och tillräcklig bevisning för sin sak. Tvärtom har hans bevisning för påståendet om utebliven lön ha tagits fram under målets handläggning, vilket har föranlett betydande rättegångskostnader på båda sidor. Det

måste rimligen också ha varit känt för honom att Bolaget skulle lägga ned verksamheten med leveranserna för Coop och sälja vissa fordon.

Tingsrätten anser därför inte att tvistefrågorna i målet är sådana att E.A. hade skälig anledning att få tvisten prövad. Ansvaret för rättegångskostnader ska i stället fördelas enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken. Detta innebär att E.A., som har förlorat målet, ska förpliktas att ersätta Bolagets kostnader. Han har vitsordat att kostnaderna är skäliga. Bolaget ska således få full ersättning för sina rättegångskostnader.

När det gäller E.A:s talan har också yrkanden tillkommit och justerats i väsentlig mån under målets handläggning, bland annat vad gäller yrkandet om utebliven lön som under en stor del av målets handläggning har varit oklart till sin innebörd. E.A:s processföring framstår som vårdslös i flera avseenden, bland annat genom att en justering av ett yrkande samt ny bevisning inkom den sista arbetsdagen före huvudförhandlingen och ett yrkande om utebliven uppsägningslön (se ovan) som framställts mindre än två veckor före huvudförhandlingen. Hans ombud har också gett in omfattande material utan att tydliggöra vilka delar som är relevanta (se aktbilaga 82).

För den vårdslösa processföringen ansvarar till övervägande del E.A:s nuvarande rättshjälpsbiträde Mirjam Aboujaefari Annersten. Hon har också lagt ned arbetstid på att kontakta tingsrätten i syfte att begära ut handlingar som hon själv eller det tidigare rättshjälpsbiträdet har gett in, vilket inte framstår som ett tidseffektivt arbetssätt. Hennes ersättning enligt rättshjälpslagen ska därför sättas ned från ca 51 timmars arbete till 45 timmars arbete. Hon ska vidare förpliktas att ansvara solidariskt för Bolagets rättegångskostnader såvitt gäller 10 000 kr.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 1

Ett överklagande ställs till Arbetsdomstolen men ges in till tingsrätten senast den 18 mars 2024. Prövningstillstånd krävs.

Niklas Schüllerqvist

Rådman



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor.
Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 44/25

2025-06-18

Mål nr A 48/24

Stockholm

KÄRANDE

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Maria Fridolin, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm

2. Dagab Inköp & Logistik AB, 556004-7903, c/o Axfood AB, 107 69
Stockholm

Ombud för båda: processjuristen Per Dalekant, Föreningen Svensk Handel,
103 29 Stockholm

SAKEN

hindrande av skyddsombud

Bakgrund

Dagab Inköp & Logistik AB (bolaget) är ett helägt dotterbolag till Axfood AB (Axfood) och hanterar sortiment, inköp och logistik av dagligvaror inom Axfoodkoncernen. Bolaget utvecklar också egna varumärken. Bolaget har nästan 3 000 anställda.

Mat.se var fram till våren 2022 en del av bolaget, och utgjorde en av Axfoodkoncernens e-handelsplattformar för hemleverans av färdiga matkassar och lösplockade dagligvaror. Mat.se:s verksamhet bestod av en tjänstemannaorganisation som i huvudsak drev en websida och köpte logistiktjänster. Bolagets verksamhet avseende e-handelslogistik, lager och transport hante-

rade dessa delar åt Mat.se. Varuförsörjningen för Mat.se samt för övriga varumärken och koncept inom Axfoodkoncernen, som erbjöd leverans av lösplockade varor, t.ex. Willy:s och Hemköp, skedde via bolaget till något av bolagets två e-handelslager belägna i Årsta (Stockholm) respektive Västra Frölunda (Göteborg).

Bolaget är medlem i Föreningen Svensk Handel och är bundet av kollektivavtal i förhållande till flera arbetstagarorganisationer. Mellan parterna gäller kollektivavtal.

U.H., T.N. och Z.A. är medlemmar i Handelsanställdas förbund (förbundet).

U.H. är anställd som ombudsman hos förbundet. Han är sedan 2006 regionalt skyddsombud och har sedan september 2021 bl.a. arbetsstället i Västra Frölunda som sitt skyddsområde.

T.N. och Z.A. är anställda hos bolaget. Den 14 december 2021 utsågs de till lokala skyddsombud med arbetsstället i Västra Frölunda som sitt skyddsområde. T.N. ansvarade för dagskiftet och Z.A. för kvällsskiftet.

Den 14 december 2021 offentliggjordes i ett pressmeddelande att bolaget skulle avyttra den del av verksamheten som utgjorde Mat.se till Mathem Holding AB (Mathem) samt att bolaget och Mathem ingått ett långsiktigt leverans- och samarbetsavtal.

Förvärvet av Mat.se anmäldes i enlighet med 4 kap. 6 § konkurrenslagen (2008:579) till Konkurrensverket den 4 januari 2022 och godkändes av det samma i beslut daterat den 9 februari 2022.

Avyttringen med tillhörande avtal innebar bl.a. att lagerarbetarnas plockning av varor för Mat.se i Västra Frölunda skulle fasas ut och att tjänstemännen, som arbetade med Mat.se och tillhörde samma driftsenhet som lagerarbetarna i Västra Frölunda, skulle bli föremål för en verksamhetsövergång till ett annat bolag, Hemköp 123. Försäljningen och verksamhetsövergången genomfördes den 1 mars 2022. Kort därefter utnyttjade Mathem möjligheten

i avtalet med Axfood/bolaget att ta över all plockningsverksamhet i egen regi från den 1 juni 2022.

Den 30 mars 2022 kallade bolaget förbundet till förhandling. Förbundet och bolaget enades om att förhandlingen skulle föregås av ett informationsmöte den 6 april 2022. Vid mötet, som U.H. närvarade vid, informerade bolaget förbundet om en kommande driftsinskränkning och omorganisation.

Den 7 april 2022 informerades T.N. om driftsinskränkningen och omorganisationen. Bolaget informerade samma dag de anställda och varslade Arbetsförmedlingen om att 65 arbetstagare vid lagret i Västra Frölunda berördes av driftsinskränkningen.

Parterna är i målet överens om att skyddsombuden i vart fall fick möjlighet att delta i arbetet med riskanalys och handlingsplan med anledning av omorganisationen och driftsinskränkningen från och med den 11 april 2022. Förhandlingarna inleddes den 12 april 2022.

Parterna tvistar om bolaget hindrade skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och fackliga förtroendemän genom att

- inte involvera dem inför försäljningen av Mat.se,
- inte före den 6, 7 eller 11 april 2022 involvera dem i planeringen av omorganisationen och driftsinskränkningen, samt
- för sent låtit dem delta vid riskanalys och upprättande av handlingsplan inför omorganisationen och driftsinskränkningen.

Parterna har tidigare även tvistat om bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen genom att inte förhandla med förbundet innan försäljningen, omorganisationen och driftsinskränkningen skedde. Arbetsdomstolen fann i avgörandet AD 2024 nr 101 att försäljningen av Mat.se var en sådan viktigare förändring av bolagets verksamhet, som bolaget varit skyldigt att förhandla med förbundet om, och då bolaget brutit i denna skyldighet hade det ådragit sig skadeståndsskyldigt. I domen avvisade

Arbetsdomstolen talan i de delar den avsåg brott mot förhandlingsskyldigheten avseende omorganisationen och driftsinskränkningen, eftersom dessa frågor inte hade tvisteförhandlats.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till

- a) förbundet med 200 000 kr,
- b) U.H. med 100 000 kr,
- c) T.N. med 100 000 kr, och
- d) Z.A. med 100 000 kr.

Förbundet har även yrkat att bolaget på de allmänna skadestånden ska betala ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, dvs. den 25 mars 2024, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat sättet att räkna ränta.

Arbetsgivarparterna har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas till noll eller till det belopp som Arbetsdomstolen anser skäligt.

Förbundet har bestritt yrkandet om jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Förbundets rättsliga grunder

Försäljningen av Mat.se

Försäljningen av Mat.se var en sådan förändring av arbetsorganisationen som avses i 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen. Bolaget var därför skyldigt att ge det regionala skyddsombudet U.H. möjlighet att delta vid planeringen av försäljningen.

Bolaget gav inte U.H. möjlighet att delta vid planeringen av försäljningen. I *första hand* borde han fått möjlighet att delta i planeringen från och med den 5 december 2021. I *andra hand* borde han ha fått möjlighet att göra detta från och med den 8 december 2021.

Att bolaget är ett dotterbolag påverkar inte bolagets skyldigheter gentemot skyddsombuden.

Omorganisation, driftsinskränkning och riskanalys

Omorganisationen och driftsinskränkningen vid bolagets lagerverksamhet i Västra Frölunda var sådana förändringar av arbetsorganisationen som avses i 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen. Bolaget var därför skyldigt att ge U.H. samt de lokala skyddsombuden T.N. och Z.A. möjlighet att delta vid planeringen av dessa förändringar. Bolaget underlät att göra det.

Genom att bolaget inte före den 11 april 2022 involverade U.H., T.N. och Z.A. inför omorganisationen och driftsinskränkningen, fick de inte tillfälle att i rätt tid delta vid planeringen av den ändrade arbetsorganisationen. Om Arbetsdomstolen skulle anse att skyddsombuden involverades den 6 eller 7 april 2022, fick de ändå inte tillfälle att delta i rätt tid. Skyddsombuden skulle ha involverats tidigare, eftersom bolaget dessförinnan hade börjat planera för en förändring av arbetsorganisationen.

Med anledning av den planerade omorganisationen och driftsinskränkningen, genomförde bolaget en riskanalys samt upprättade en handlingsplan, daterad den 1 april 2022, utan att involvera U.H., T.N. och Z.A. Om Arbetsdomstolen skulle anse att skyddsombuden fick möjlighet att delta i arbetet med riskanalys och upprättande av handlingsplan efter den 1 april 2022 men före den 11 april 2022, har denna form av samverkan ändå inte skett i rätt tid. Det var inte tillräckligt att involvera skyddsombudet vid lagret i Årsta, eftersom det skyddsombudet inte hade lagret i Västra Frölunda som sitt skyddsområde. Bolaget har därför inte uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till de i målet aktuella skyddsombuden.

Hindrande och skadeståndsskyldighet

Bolaget hindrade U.H. från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och facklig förtroendeman inför försäljningen av Mat.se. Vidare hindrade bolaget U.H., T.N. och Z.A. från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och fackliga förtroendemen dels inför omorganisationen och driftsinskränkningen, dels genom att inte låta dem delta vid riskanalysen och upprättandet av handlingsplanen som bolaget gjorde inför omorganisationen och driftsinskränkningen.

Bolaget har därmed brutit mot 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen och ska därför, enligt 6 kap. 11 § arbetsmiljölagen och 10 § förtroendemannalagen, betala allmänt skadestånd till U.H., T.N. och Z.A. Bolaget ska även betala allmänt skadestånd till förbundet för brott mot 3 § förtroendemannalagen.

Det saknas skäl att jämka skadestånden.

Arbetsgivarparternas rättsliga grunder

Försäljningen av Mat.se

Enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen ska skyddsombud delta i planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation samt vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a § samma lag.

Bolaget utgick från att försäljningen av Mat.se inte skulle få några konsekvenser för arbetstagarna vid lagret i Västra Frölunda. Försäljningen innebar därmed inte en sådan planering eller förändring som avses i 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen.

Det var bolagets ägare, Axfood, som planerade försäljningen av Mat.se. Det var således inte bolaget som genomförde någon planering av försäljningen.

Under alla omständigheter skedde ingen sådan planering som bolaget var skyldigt att låta skyddsombudet delta i.

Det är riktigt att det regionala skyddsombudet U.H. inte fick möjlighet att delta vid någon planering av försäljningen av Mat.se. Bolaget var dock inte skyldigt att ge honom sådan möjlighet.

Om någon planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder eller arbetsorganisation skulle anses ha ägt rum, skedde det för bolagets del först efter den 11 april 2022, dvs. efter att medbestämmandeförhandling påkallats den 30 mars 2022.

Omorganisation, driftsinskränkning och riskanalys

Det är riktigt att omorganisationen och driftsinskränkningen av bolagets lagerverksamhet i Västra Frölunda innebar sådana förändringar av arbetsorganisationen som avses i 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen.

Den 6 april 2022 underrättade bolaget U.H. om att det i juni 2022 skulle uppstå arbetsbrist vid lagret i Västra Frölunda och att det därför var aktuellt med uppsägningar. Den 7 april 2022 involverade bolaget skyddsombuden i Västra Frölunda i planeringen av den förändring av arbetsorganisationen som omorganisationen och driftsinskränkningen skulle innebära.

Bolaget var inte skyldigt att dessförinnan involvera skyddsombuden, eftersom ingen planering av betydelse för arbetsmiljöförhållandena påbörjats tidigare. Dessutom hade inte bolaget någon skyldighet att samverka med det regionala skyddsombudet, eftersom det samverkade med lokala skyddsombud.

Eftersom omorganisationen och uppsägningarna verkställdes först i augusti 2022, och Mathem avsåg att ta över plockningen successivt från den 1 juni 2022, har omorganisationen och uppsägningarna inte haft någon betydelse för arbetsmiljöförhållandena före den 6, 7 alternativt 11 april 2022.

I vart fall informerades skyddsombudet vid lagret i Årsta den 1 april 2022, när bolaget påbörjade en riskanalys med anledning av att Mathem skulle ta över plockningsverksamheten. Det var tillräckligt i detta initiala skede. Skyddsombuden involverades inte för sent i arbetet med riskanalys och handlingsplan.

Hindrande och skadeståndsskyldighet

Bolaget hindrade inte U.H., T.N. och Z.A. från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och fackliga förtroendemän. Bolaget är därför inte skyldigt att betala skadestånd vare sig till skyddsombuden eller till förbundet.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att bolaget är skadeståndsskyldigt, ska skadestånden jämkas till noll eller till det belopp som domstolen anser skäligt. Skälen för det är följande. Efter det att bolaget fått besked från dess ägare Axfood om den förestående försäljningen, tog bolaget så snart det var möjligt initiativ till information till förbundet om detta. Inför försäljningen gjorde bolaget bedömningen att den inte skulle innebära några förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Inför driftsinskränkningen, och i god tid före den nya organisationens ikraftträdande, bjöd bolaget in skyddsombuden till samverkan. Om Arbetsdomstolen skulle finna att skyddsombuden trots detta hindrats, innebär det en oförutsebar utvidgning av tillämpningsområdet för 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen.

Förbundets utveckling av talan

Försäljningen av Mat.se

Den 17 december 2021 informerade bolaget förbundet om att bolaget den 14 december 2021 hade avyttrat Mat.se till Mathem. Informationen lämnades till U.H. i egenskap av ombudsman vid förbundets lokalavdelning, inte i hans egenskap av regionalt skyddsombud. Det förekom inga diskussioner som var inriktade på arbetsmiljöfrågor, och informationen var knapphändig.

Den 5 januari 2022 fick de anställda hos Mathem i Mölndal, i samband med ett stormöte där ledning, alla områdeschefer, teamleaders och de som arbetade med plockning och distribution närvarade, information om att Mathem och Mat.se skulle slås samman, och att kunderna hos Mat.se skulle komma till Mathem. Vidare lämnades information om att bolagets lagerarbetare från Mat.se skulle börja arbeta hos Mathem efter att först ha fått prova på det arbetet.

Genom avyttringen av Mat.se överlät bolaget en del av sin rörelse, dvs. tillgångarna som utgjorde Mat.se. Överlåtelsen var av sådan karaktär och omfattning, att Konkurrensverkets godkännande för affären krävdes, och affären offentliggjordes genom pressmeddelanden från bolagets sida. Överlåtelsen uppmärksammades även i övrigt massmedialt.

Avyttringen innebar bl.a. att tjänstemännen som arbetade med Mat.se och tillhörde samma driftsenhet som lagerarbetarna, skulle bli föremål för en verksamhetsövergång till Hemköp 123. Vidare skulle lagerarbetarnas plockning av varor för Mat.se i Västra Frölunda fasas ut. Bolagets ambition var att denna produktionsminskning skulle ersättas av ökad plockning av varor för andra koncept inom Axfoodkoncernen. Mathem hade vidare en avtalsenlig möjlighet att ta över all plockningsverksamhet i egen regi med tre månaders varsel. Verksamheten skulle alltså förändras. Verksamheten riskerade även att påverkas ekonomiskt och organisatoriskt, med arbetsmiljömässiga följder för lagerarbetarnas del.

På e-handelslagret i Västra Frölunda arbetade vid tidpunkten drygt hundra lagerarbetare som var organiserade av förbundet. Arbetet med plockning av varor för Mat.se stod för en betydande del av verksamheten vid lagret, och 57 procent av bolagets totala plockvolym i Västra Frölunda.

Utfasningen av plockningen för Mat.se, som var av stor betydelse volymmässigt, riskerade att få påverkan för lagerarbetarnas del gällande exempelvis arbetsinnehåll, arbetstempo, arbetstider och bemanning samt därigenom även deras psykosociala arbetsmiljö. Detsamma gällde Mathems möjlighet

att med kort varsel kunna ta över all plockning i egen regi. En volymminskning skulle exempelvis kunna leda till att det inte längre behövdes tvåskift utan enbart arbete förlagt till dagtid. Det skulle i sin tur kunna medföra förlust av ersättning för arbete på obekväm arbetstid, förändring av arbetsgruppers eller arbetslags sammansättning, utökning av nya alternativt förändrade arbetsuppgifter, andra arbetsmetoder och arbetsprocesser etc. Ytterst skulle en volymminskning, för arbetstagarnas del, även kunna leda till arbetsbrist, omplaceringar och uppsägningar. Dessutom skulle den massmediala uppmärksamheten gällande affären i sig, kunna leda till osäkerhet och oro hos lagerarbetarna ifråga om anställningstryggheten och framtida försörjning, dvs. en psykosocial påverkan.

Försäljningen innebar en sådan förändring av arbetsorganisationen att skyddsorganisationen, genom det regionala skyddsombudet U.H., borde ha fått tillfälle att delta i planeringen och framföra synpunkter i arbetsmiljöfrågor samt delta i den riskanalys som borde ha gjorts, eller som han annars hade kunnat kräva. Skyddsorganisationen borde ha involverats innan affären beslutades och kommunicerades till marknaden, dvs. före den 14 december 2021.

Axfood informerade den 5 december 2021 bolaget om beslutet att bolaget skulle sälja Mat.se. Den 7 december 2021 informerade bolaget den så kallade centralfackliga gruppen, bestående av fackligt förtroendevalda från olika fackförbund utan förhandlingsmandat, om affären med Mathem och försäljningen av Mat.se. U.H. borde därför *i första hand* ha fått möjlighet att delta i planeringen från och med den 5 december 2021. I *andra hand* borde han ha fått möjlighet att göra detta från och med den 8 december 2021. Att bolaget är ett dotterbolag påverkar inte bolagets skyldigheter gentemot skyddsombuden.

Eftersom U.H. inte involverades i planeringen hindrades han i sitt uppdrag som skyddsombud och facklig förtroendeman.

Den 24 januari och den 25 februari 2022 förhandlade bolaget med Unionen om verksamhetsövergången, som alltså genomfördes den 1 mars 2022.

Omorganisation, driftsinskränkning och riskanalys

I början av mars 2022 utnyttjade Mathem sin avtalsenliga möjlighet att ta över plockningsverksamheten i egen regi med tre månaders varsel.

Den 28 mars 2022 kallade bolaget förbundet till information enligt 19 § medbestämmandelagen, som skulle ges den 30 mars 2022. Informationen angavs handla om affären med Mathem. Förbundet kunde inte inställa sig med så kort varsel, varför parterna i stället bokade ett möte den 6 april 2022. Den 30 mars 2022 ändrade sig bolaget och kallade till förhandling den 6 april 2022. Av förhandlingsframställning framgick att Västra Frölundas kundkrets och produktionsvolymerna påverkats i samband med bolagets försäljning av Mat.se, vilket föranledde ett behov av omorganisation, samt att omorganisationen skulle leda till ett varsel om arbetsbrist på kollektiv- och tjänstemannasidan. Vidare framgick att underlag skulle erhållas först vid sittande bord.

Den 31 mars 2022 publicerades ett flertal artiklar i media som handlade om att det efter Mathems uppköp av Mat.se uppstått arbetsbrist i verksamheten omfattande Mat.se, att uppsägningar var aktuella samt att fackliga förhandlingar inletts.

När parterna träffades den 6 april 2022 insisterade H.S.D. (HR-partner på bolaget) på att förhandling skulle påbörjas redan samma dag. U.H., som företrädde förbundet, uppgav att arbetstagsidan vid den aktuella tidpunkten inte hade tillräckligt med information och underlag för att kunna medverka i förhandling. J.G. (HR-ansvarig hos bolaget) uppgav att "då kör vi över Handels" varpå U.H. svarade att det skulle få konsekvenser. H.S.D. sade vidare att det "brådsnade och att det gällde att skynda och skynda smart." Parterna enades därefter om att börja förhandla den 12 april 2022 och att mötet den 6 april 2022 enbart skulle handla om information.

Bolaget informerade förbundet om att det på grund av försäljningen av Mat.se skulle uppkomma arbetsbrist inom lagerverksamheten innebärande övertalighet med drygt sextio lagerarbetare. Bolaget uppgav också att avsikten var att varsla Arbetsförmedlingen samt informera arbetstagarna dagen därpå. Bolaget uppgav vidare att de berörda arbetstagarna skulle erbjudas omplacering till bolagets driftställe i Hisings Backa samt att bolaget och Mathem kommit överens om att Mathem skulle försöka rekrytera ca 40 av de övertaliga arbetstagarna hos bolaget.

På fråga från förbundet om skyddsombuden på aktuellt arbetsställe hade involverats, överlämnade bolaget underlag i form av en riskanalys som var daterad den 1 april 2022. Av handlingen ifråga framgick att representanter för bolaget och ett skyddsombud, som kom från ett annat skyddsområde nämligen bolagets arbetsställe och e-handelslager i Årsta, skulle ha medverkat. Förbundet påtalade att det inte var rätt skyddsombud som fått medverka.

Av riskanalysen och handlingsplanen framgick bl.a. vilka risker som identifierats, vilken påverkan från arbetsmiljösynpunkt förändringarna kunde få, vilka åtgärder som skulle vidtas, vem eller vilka som skulle vidta dessa samt när de planerade åtgärderna skulle vara klara. Flera av de planerade åtgärderna skulle vara klara den 6 och 7 april 2022.

Den 7 april 2022, kallades klubbordföranden M.F. och det lokala skyddsombudet T.N. till ett möte kl. 07.00 med lagerchefen F.L. Lagerchefen informerade om driftsinskränkningen och omorganisationen samt vad som skulle hända under dagen. Han påtalade också att de inte fick lov att berätta något innan information gått ut till övriga anställda, vilket skulle ske ca kl. 14.00 samma dag. M.F. och T.N. blev mycket överraskade och ifrågasatte varför de fick veta detta så sent. Samma dag varslade bolaget Arbetsförmedlingen och informerade lagerarbetarna.

Den 8 april 2022 anslogs information på driftsenheten i Västra Frölunda om att 65 medarbetare varslats dagen innan, att det fanns möjlighet att göra en intresseanmälan för arbete vid bolagets andra arbetsställe i Hisings Backa,

att intresselistan skulle sammanställas i ett första steg den 13 april 2022 samt en felaktig uppgift om att förhandlingar påbörjats och var pågående. Samma dag anslogs, eller tillgängliggjordes, en s.k. LAS-lista på arbetsplatsen.

M.F. och T.N. fick ägna sig åt att tala med och stötta oroliga anställda under den 7 och 8 april 2022. Inget av de i målet aktuella skyddsombuden fick tillfälle att delta i någon planering eller arbete med riskanalys eller upprättande av handlingsplan under dessa dagar.

Det är riktigt att skyddsorganisationen fick möjlighet att delta i arbetet med riskanalys och handlingsplan från och med den 11 april 2022.

Omorganisationen och driftsinskränkningen innebar en sådan förändring av arbetsorganisationen att skyddsorganisationen, genom det regionala skyddsombudet U.H. och de lokala skyddsombuden T.N. och Z.A., borde ha fått tillfälle att delta i planeringen och framföra synpunkter i arbetsmiljöfrågor. Det skedde inte någon samverkan i detta avseende. De skulle även ha fått möjlighet att delta i den riskanalys som bolaget genomförde samt i arbetet med att upprätta en handlingsplan. De skulle ha fått tillfälle till denna involvering i ett tidigt stadium, och tidigare än vad som skedde. Eftersom de inte involverades, i vart fall inte i rätt tid, hindrades de i sina uppdrag som skyddsombud och fackliga förtroendemän.

Vid det första förhandlingstillfället den 12 april 2022 undrade U.H. om det fanns några alternativ som parterna kunde förhandla om. H.S.D. svarade att det var så bråttom att det inte fanns tid att göra något annat. U.H. frågade återigen om skyddsombuden hade involverats och fick till svar att det var på gång.

Förloppet var hastigt och forcerat. I praktiken innebar förhandlingen, som avslutades den 18 maj 2022, att förbundet enbart fick information om vad som redan beslutats och som höll på att verkställas.

Arbetsgivarparternas utveckling av talan

Försäljningen av Mat.se

Under hösten 2021 gjorde Axfood bedömningen att det skulle vara svårt för Mat.se att nå lönsamhet. Axfood valde därför att låta bolaget avyttra Mat.se. Bolaget informerades om avsikten att sälja Mat.se den 8 december 2021. Försäljningen och övergången av verksamhet skulle först bli föremål för medbestämmandeförhandlingar med Unionen. Bolaget självt planerade inte någon förändring av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder eller arbetsorganisation före den 8 december 2021. Någon sådan planering med anledning av själva försäljningen skedde inte heller efter den 8 december 2021.

Bolaget kallade sina fackliga motparter till information enligt medbestämmandelagen om den förestående affären med Mathem. Denna information lämnades den 17 december 2021 och vad den bestod i framgår i allt väsentligt av powerpointpresentationen "MBL-information 2021-12-17". Från förbundet deltog ombudsmannen tillika regionala skyddsombudet U.H.

Willy:s och Hemköp utgjorde en betydligt större del av online-försäljningen än Mat.se. Av den totala marknaden för försäljning av dagligvaror online stod Willy:s och Hemköp för ca 23 procent och Mat.se för ca 4 procent. Willy:s hade ökat sin omsättning online med 166 procent under åren 2019–2020. Axfood bedömde i december 2021 att Willy:s skulle fortsätta expandera sin online-försäljning enligt den rådande utvecklingstrenden. Bolaget utgick därför i december 2021 från att den fortsatta volymökningen för Willy:s skulle täcka ett eventuellt bortfall av orderplockning från Mat.se.

Under en integrationsperiod om tre till sex månader efter affärens planerade genomförande den 1 mars 2022, skulle bolaget och dess plocklager i Västra Frölunda och Årsta fortsätta hantera ordrar åt Mat.se i enlighet med ett särskilt avtal (Transfer Service Agreement).

Verksamheten avseende e-handelslogistik, lager och transport dimensionerades utifrån antalet prognosticerade plockordrar, inte utifrån antalet varumärken inom bolaget. Lagerarbetarna var således inte anställda för att plocka ett visst bolags volymer utan kunde samma dag växla mellan att hantera plockordrar för Willy:s, Hemköp och Mat.se. Det fanns alltså inte någon grupp lagerarbetare som var dedikerade för att hantera plockordrar för just Mat.se.

Bolagets utgångspunkt var således att utfasningen av plockningen för Mat.se inte skulle få någon påverkan för lagerarbetarnas del gällande arbetsinnehåll, arbetstempo, arbetstider och bemanning och inte heller psykosocialt. Arbetsmiljön för förbundets medlemmar påverkas inte av för vems räkning en speciell order plockas eller antalet varumärken inom bolaget. Verksamheten dimensioneras utifrån antalet plockordrar och det bedömdes inte förändras.

Sammanfattningsvis varken planerades eller genomfördes någon förändring i verksamheten av betydelse från arbetsmiljösynpunkt för förbundets medlemmar i december 2021. Det fanns därför inte någon skyldighet, eller ens möjlighet, att samverka med skyddsombudet i fråga om en förändrad arbetsorganisation eftersom någon sådan inte planerades i december 2021.

Skyddsombudet hindrades därför inte från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och fackligt förtroendevald.

Omorganisation, driftsinskränkning och riskanalys

Bolaget fick i januari–februari 2022 indikationer på att onlineverksamheten i Willy:s och Hemköp inte utvecklade sig på det sätt som bolaget grundat sin medbestämmandeinformation på i december 2021. Bolaget började dock inte planera eller vidta några åtgärder då. Eftersom det inte vidtogs eller planerades några förändringar av betydelse från arbetsmiljösynpunkt för förbundets medlemmar fanns det inte möjlighet eller skyldighet att samråda med skyddsombuden. Skyddsombuden kan därför inte i detta läge anses ha

hindrats i sin verksamhet eller att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och förtroendevalda.

Kort efter att affären med Mathem slutförts i början av mars 2022 utnyttjade Mathem avtalsmöjligheten att inom tre månader ta över all plockningsverksamhet i egen regi. Det hade bolaget inte förutsett. Successivt från den 1 juni 2022 skulle därför all plockning avseende Mat.se utföras av Mathem och inte av bolaget. Bolaget insåg att detta tillsammans med utvecklingen kring Willy:s sammantaget skulle medföra konsekvenser för bolagets plockningsverksamhet i Västra Frölunda. Precis som bolaget åtagit sig vid medbestämmandeinformationen i december 2021 kallade bolaget därför den 30 mars 2022 till förhandlingar med förbundet.

Eftersom bolaget först vid denna tidpunkt, dvs. den 30 mars 2022, gjorde bedömningen att situationen kunde innebära förändringar av betydelse från arbetsmiljösynpunkt för förbundets medlemmar, inledde bolaget ett arbete med att göra en riskanalys avseende konsekvenserna för arbetsmiljön. Någon planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder eller arbetsorganisation påbörjades dock inte då.

Den 1 april 2022 påbörjade bolaget en riskanalys och handlingsplan med tanken att skyddsombud på respektive ort skulle fortsätta riskanalysen tillsammans med respektive lagerchef. Den 4 april 2022 gick bolaget igenom utkastet till riskanalys med skyddsombudet vid lagret i Årsta för att se om det fanns fler risker som behövde bedömas, varvid några tillkom. Underlaget för riskanalysen presenterades för skyddsombud i Västra Frölunda den 7 april 2022. Inga förändringar av betydelse för förbundets medlemmars arbetsmiljö planerades eller genomfördes tidigare. På morgonen den 7 april 2022 träffade bolaget fackklubb och det lokala skyddsombudet T.N. Resten av den dagen och den 8 april 2022 avsattes facklig tid för skyddsorganisationen för att gå igenom den påbörjade riskanalysen.

Det fanns utrymme för skyddsombuden att delta i förändringsarbetet avseende samtliga poster i underlaget för riskanalysen. De inledande åtta punkterna i detta utkast till riskanalys avsåg centrala åtgärder i ett initialt skede och ingen av dem avsåg i sig några förändringar avseende arbetsmiljön för arbetarna i Västra Frölunda. Att dessa punkter var klara redan den 6 eller 7 april 2022 är därför inte märkligt. Arbetet med riskanalys fortsatte under april och maj och vidare därefter. Punkterna i underlaget till riskanalys var föremål för löpande bedömning och samråd. Parterna hanterade riskanalysen gemensamt och diskuterade hur riskerna skulle hanteras. Av den slutförda riskanalysen, i vilken T.N. deltog, framgår att 18 av 18 rader var klara och 21 av 21 åtgärder var klara. Det absoluta flertalet åtgärder hade klardatum efter den 11 april 2022. Parallellt med arbetet med riskanalysen pågick förhandlingen avseende omorganisationen och uppsägningarna.

Planeringen avseende arbetsmiljöförhållandena till följd av omorganisation och uppsägningar var sammanfattningsvis inte påbörjad, när de lokala skyddsombuden involverades den 7 april 2022. Skyddsombuden hindrades därför inte från att fullgöra sina uppdrag.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran partsförhör hållits med ombudsmannen och regionala skyddsombudet U.H. samt med lokala skyddsombudet T.N. Vidare har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med f.d. klubbordföranden M.F., verksamhetsutvecklaren C.J. och f.d. styrelseledamoten i klubben S.A. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med HR-chefen F.H., HR-ansvariga H.S.D., lagerchefen F.L. och arbetsledaren A.H.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten och omfattningen av domstolens prövning

Mellan parterna är tvistigt om bolaget hindrade skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och fackliga förtroendemän genom att inte involvera dem inför försäljningen av Mat.se, genom att inte före den 6, 7 eller 11 april 2022 involvera dem i planering av en omorganisation och driftsinskränkning samt genom att för sent låta dem delta vid riskbedömning och upprättande av handlingsplan inför omorganisation och driftsinskränkning.

Förbundet har gjort gällande att bolagets invändning, att det inte haft skyldighet att samverka med det regionala skyddsombudet avseende omorganisationen och driftsinskränkningen, ska lämnas utan avseende enligt 43 kap. 10 § rättegångsbalken, eftersom invändningen framfördes först under huvudförhandlingen.

Arbetsdomstolen konstaterar att arbetsgivarparternas huvudsakliga grund för bestridandet av förbundets talan i denna del är att bolaget inte varit skyldigt att involvera skyddsombuden tidigare än vad som skedde. Arbetsgivarparternas invändning avseende det regionala skyddsombudet får därmed anses utgöra rättslig argumentation för den talan som förs, och inte en ny sakomständighet. Det finns därför inte anledning att bortse från den.

Rättsliga utgångspunkter

Regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet finns i 6 kap. arbetsmiljölagen. Den grundläggande bestämmelsen om skyddsombudens uppgifter återfinns i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen, där några huvudmoment i skyddsverksamheten framhålls. Skyddsombudet ska företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Skyddsombudet ska också vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete i 3 kap.

2 a § samt delta vid upprättande av handlingsplaner enligt den paragrafen. Skyddsombudet ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall (andra stycket). Arbetsgivaren ska vidare underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område (tredje stycket).

Av förarbetena till 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen framgår att skyddsombudets rätt att delta i planeringen avser varje stadium i planeringen som är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt (prop. 1976/77:149 s. 336).

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

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

I AD 2020 nr 47 gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att skyddsombudet borde ha fått delta i planeringen inför en planerad tillfällig förändring av arbetsorganisationen inom berörda arbetslag, då den planerade förändringen enligt domstolen hade betydelse från arbetsmiljösynpunkt. Detta innebar enligt domstolen ett hindrande i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.

I AD 2020 nr 66 fann Arbetsdomstolen att ett skyddsombud hindrats i att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud då han fick del av en riskanalys avseende ett nytt skiftschema först efter att arbetsgivaren slutfört samverkan

med och redan träffat en överenskommelse med en annan facklig organisation om ett nytt skiftschema.

I AD 2023 nr 34 hade arbetsgivaren av misstag inte skickat ett förslag till revidering av en riskanalys till ett skyddsombud men rättade sitt misstag och skickade det tre månader senare. Det ansågs inte som ett hindrande. Där-
emot ansåg domstolen att arbetsgivaren hindrat skyddsombudet genom att inte underrätta och involvera skyddsombudet inför nedtagningar av ett stängsel, som inhägnade ett projekt och utgjorde en avspärrning med anledning av anläggningarbeten på en kaj.

Har bolaget brutit mot sina skyldigheter enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen?

Försäljningen av Mat.se

Parterna är oense om försäljningen av Mat.se var en sådan fråga som omfattas av bestämmelserna i 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen. Enligt arbetsgivarparterna föregicks försäljningen inte av någon planering i bestämmelsens mening.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Att försäljningen av Mat.se måste ha föregåtts av någon form av planering av bolaget eller Axfood, innebär inte nödvändigtvis att bolaget också måste anses ha planerat en förändring av bolagets lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation i den mening som avses i 6 kap 4 § arbetsmiljölagen. Av utredningen framgår att bolaget i december 2021 inte planerade någon sådan förändring med anledning av den tilltänkta försäljningen.

Bolaget har därmed inte brutit mot sina skyldigheter enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen på det sätt som förbundet har påstått.

Omorganisationen och driftsinskränkning

Nedanstående händelseförlopp under våren 2022 är ostridigt mellan parterna eller annars utrett i målet.

Den 1 mars genomfördes försäljningen av Mat.se. Kort därefter meddelade Mathem att det avsåg att ta över plockningsverksamheten för Mat.se i egen regi från och med den 1 juni.

Den 28 mars kallade bolaget förbundet till information och den 30 mars kallade bolaget förbundet till förhandling. Av förhandlingsframställningen framgår att försäljning av Mat.se hade påverkat Västra Frölundas kundkrets och produktionsvolym, och att det därför fanns ett behov av omorganisation. Vidare framgår att omorganisationen skulle leda till ett varsel om arbetsbrist på kollektiv- och tjänstemannasidan.

Den 31 mars publicerades flera mediaartiklar, inklusive bekräftande uttalanden från Mathem, om att det uppstått arbetsbrist i verksamheten som rörde Mat.se, att varsel och uppsägningar var aktuella och att fackliga förhandlingar inletts av bolaget.

Den 1 april påbörjade bolaget en riskanalys med anledning av den kommande omorganisationen.

Den 6 april hölls ett informationsmöte mellan förbundet och bolaget. Bolaget informerade om att det skulle uppstå arbetsbrist vid lagret i Västra Frölunda med en övertalighet om drygt 60 arbetare. Förbundet fick vidare information om att bolaget avsåg att varsla Arbetsförmedlingen samt informera arbetstagarna dagen därpå. Bolaget uppgav även att arbetstagarna skulle erbjudas omplacering till lagret i Hisings Backa samt att det fanns en överenskommelse med Mathem om att Mathem skulle försöka rekrytera medarbetare från bolaget. U.H. närvarade vid mötet.

På morgonen den 7 april fick T.N. och klubbordföranden M.F. del av den information som bolaget dagen innan förmedlat till förbundet. På eftermiddagen samma dag hölls ett stormöte på lagret i Västra Frölunda vid vilket

bolaget även informerade alla anställda. Senare under eftermiddagen varslades Arbetsförmedlingen.

Den 8 april anslogs information om att 65 medarbetare varslats dagen dessförinnan, och att de anställda kunde anmäla intresse för att arbeta på bolagets lager i Hisings Backa. Enligt anslaget skulle intresselistan sammanställas den 13 april och medarbetarna skulle också få tillfälle att besöka verksamheten i Hisings Backa. Genom förhören med H.S.D., A.H. och C.J. står det klart att sådana besök senare också genomfördes.

Den 11 april involverades skyddsombuden i arbetet med riskanalysen. Förbundet har inte gjort gällande att skyddsombuden därefter hindrats från att fullgöra sina uppdrag.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsgivarparterna har uppgett att bolaget först i januari och februari 2022 fick indikationer på att onlineverksamheten i Willy:s och Hemköp utvecklade sig sämre än förväntat. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta denna uppgift.

Enligt arbetsgivarparterna insåg bolaget först i slutet av mars 2022, då det kallade förbundet till medbestämmandeinformation och förhandling, att situationen var sådan att det krävdes en omorganisation och driftsinskränkning. Av förhandlingsframställningen av den 30 mars 2022 framgår också att detta skulle komma att leda till ett varsel om arbetsbristuppsägningar.

Den information, som gavs till skyddsombuden den 6 och 7 april 2022, var förhållandevis detaljerad då den innehöll information om hur många lagerarbetare som förväntades bli övertaliga, att viss omplacering skulle erbjudas till bolagets verksamhetsställe i Hisings Backa, att lagerarbetare som var intresserade av en omplacering skulle erbjudas att besöka lagret i Hisings Backa samt att Mathem skulle försöka rekrytera övertaliga arbetare från bolaget. Vidare framgick av informationen att Arbetsförmedlingen skulle vars-

las och medarbetarna informeras den 7 april, vilket också skedde. Av informationen framgick dock inget om att bolaget börjat planera den framtida arbetsorganisationen. Den 8 april 2022 anslog bolaget en intresselista avseende omplacering.

Vid den tidpunkt när skyddsombuden involverades stod det visserligen redan klart för bolaget hur många lagerarbetare som skulle bli övertaliga samt hur bolaget avsåg att komma till rätta med övertaligheten. Hur detta närmare skulle gå till, och hur den kvarvarande verksamheten skulle organiseras, var dock, såvitt framkommit i målet, inte klart. När skyddsombuden någon vecka efter medbestämmandeförhandlingen involverades i planeringen av den kommande omorganisationen, gavs de möjlighet att delta och lämna synpunkter innan omorganisationen genomfördes i juni månad. Bolaget har därmed, enligt Arbetsdomstolens mening, inte brutit mot sina skyldigheter enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen på det sätt som förbundet har påstått.

Riskanalysen och handlingsplanen

Bolaget påbörjade en riskanalys och handlingsplan den 1 april 2022 och upprättade då ett skriftligt dokument (riskanalys planerad) som den 4 april 2022 genomgicks med skyddsombudet i Årsta. Handlingen presenterades för U.H. onsdagen den 6 april 2022 och för T.N. torsdagen den 7 april 2022. Det är ostridigt att skyddsombuden deltog i arbetet med riskanalysen/handlingsplanen från och med den måndagen den 11 april 2022.

H.S.D. har uppgett bl.a. följande. Lagret i Årsta befann sig också i en situation med minskade plockvolymmer. De båda lagren stod därför inför liknande förändringar, men bolaget hade kommit längre i processen avseende lagerverksamheten i Årsta. Det var därför inte konstigt att det påbörjades en gemensam riskanalys och handlingsplan tillsammans med skyddsombudet i Årsta. Dokumentet från den 1 april 2022 var ett utkast, som bolaget sedan

utgick ifrån i det fortsatta arbetet tillsammans med de lokala skyddsombuden i Västra Frölunda. Skyddsombudet i Årsta gjorde således inte en riskanalys och handlingsplan avseende verksamheten i Västra Frölunda.

Arbetsdomstolen anser att en jämförelse mellan det första dokumentet (riskanalys planerad) och den slutliga riskanalysen (dokumentet ”riskanalys klar”) tydligt visar att den första inte var någon färdig produkt utan just ett utkast, vilket arbetsgivarparterna gjort gällande. Det första dokumentet har nämligen en av 18 rader och en av 20 åtgärder klarmarkerade medan det senare har 18 av 18 rader och 21 av 21 åtgärder klarmarkerade.

Av utkastet (det första dokumentet) framgår att vissa åtgärder planerades vara klara redan den 6 eller 7 april 2022, dvs. samma dag som utkastet presenterades för skyddsombuden. Åtgärderna i fråga avser i huvudsak information och stöd till de anställda, t.ex. kontakt med företagshälsovården.

Att en arbetsgivare på egen hand påbörjar en bedömning och analys av vilka konsekvenser som en förändring av arbetsorganisationen kan få för arbetsmiljöförhållandena, samt vilka åtgärder som därför kan behöva vidtas är, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anmärkningsvärt. Detta kan tvärtom i vissa fall vara nödvändigt för att det därefter ska kunna ske en effektiv samverkan med skyddsombuden.

Mot denna bakgrund, och då skyddsombuden involverades i riskanalysen och handlingsplanen förhållandevis kort tid efter att bolaget påbörjat arbetet med den, anser Arbetsdomstolen att bolaget inte varit skyldigt att på ett tidigare stadium än som skett samverka med skyddsombuden. Bolaget har därmed inte heller i denna del brutit mot sina skyldigheter enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen på det sätt som förbundet har påstått.

Har bolaget hindrat skyddsombuden och ådragit sig skadeståndsskyldighet?

Arbetsdomstolen har kommit fram till att bolaget inte brutit mot 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen inför försäljningen av Mat.se, inför omorganisationen och driftsinskränkningen samt vid upprättandet av riskanalys och

handlingsplan. Arbetsdomstolens bedömning innebär att skyddsombuden inte har hindrats från att fullgöra sina uppdrag i någon av de påstådda delarna och därmed inte heller ådragit sig skadeståndsskyldighet. Förbundets talan kan därför inte vinna bifall.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat talan och ska ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader.

Svensk Handel har yrkat ersättning med 449 181 kr, varav 440 000 kr för ombudsarvode, inkl. mervärdesskatt, och 5 181 kr för utlägg. Förbundet har vitsordat beloppen som skäligen i och för sig men överlämnat till domstolens bedömning om Svensk Handel ska ha rätt till ersättning för mervärdesskatt.

Såvitt framkommit bedriver inte Svensk Handel sådan verksamhet som medför skattskyldighet – och rätt till avdrag – för mervärdesskatt. Mervärdesskatten utgör således en sådan slutlig kostnad för Svensk Handel som kan ersättas som rättegångskostnad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Handelsanställdas förbund att ersätta Föreningen Svensk Handel för dess rättegångskostnad med 449 181 kr, varav 440 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Anna Middelman, Kerstin G Andersson, Åsa Kjellberg Kahn, Åsa Krook, Malin Sjunnebo (skiljaktig) och Kjell Svahn (skiljaktig).

Rättssekreterare: Martina Diab

Ledamöterna Malin Sjunnebos och Kjell Svahns skiljaktiga mening

Vi har i frågan om skyddsombuden hindrats i samband med omorganiseringen och driftinskränkningen en annan mening än majoriteten.

En utgångspunkt är att skyddsombuden ska involveras i varje stadium av planeringen som är av betydelse från arbetsmiljö.

Enligt vår mening borde bolaget redan i samband med att Mathem i början av mars 2022 meddelade att det avsåg att ta över plockningsverksamheten, ha insett att det kunde finnas ett behov av att vidta förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Den information som gavs till skyddsombuden den 6 och 7 april 2022 var också mycket detaljerad. Vid den tidpunkten stod det således redan klart för bolaget hur många lagerarbetare som skulle bli övertaliga samt hur bolaget avsåg att komma till rätta med övertaligheten.

Vi anser mot denna bakgrund att bolaget den 6–7 april 2022 kommit så långt i planeringen av en ändrad arbetsorganisation att skyddsombuden redan tidigare borde ha involverats. Skyddsombuden har därmed inte involverats i varje stadium av planeringen som har betydelse från arbetsmiljösynpunkt. Bolaget har därmed i denna del inte uppfyllt sina skyldigheter enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT

Beslut nr 45/25

2025-06-18

Mål nr A 75/25

Stockholm

och A 92/25

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.

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 skulle börja tidigast den 30 maj.

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 stuveriaavtalet, för perioden 1 maj 2025–30 april 2027. Hamn- och stuveriaavtalet 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 (mål nr A 75/25).

Arbetsdomstolen höll ett särskilt sammanträde med parterna om frågan om interimistiskt beslut den 23 maj 2025. Vid det sammanträdet bekräftade förbundet att inget av de tidigare avtalskraven om anställningsvillkor krävs med stöd av stridsåtgärderna.

I beslut den 26 maj 2025 (AD 2025 nr 35) avslog Arbetsdomstolen Sveriges Hamnars yrkande om interimistiskt förordnande.

Den 2 juni 2025 lämnade medlarna parterna ett förslag till överenskommelse som Sveriges Hamnar accepterade och förbundet förkastade.

Den 10 juni 2025 varslade förbundet Sveriges Hamnar om ytterligare stridsåtgärder. Även den 12 juni 2025 varslade förbundet Sveriges Hamnar om ytterligare stridsåtgärder. De ytterligare stridsåtgärderna börjar tidigast den 19 juni 2025 kl. 10.45.

Enligt varselhandlingarna var syftet med de ytterligare 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.

På kvällen den 11 juni 2025 ansökte Sveriges Hamnar på nytt om stämning på förbundet med yrkande om fastställelse av de den 10 juni 2025 varslade stridsåtgärdernas olovlighet, även interimistiskt, och skadestånd (mål nr A 92/25). Arbetsdomstolen beslutade att det nya målet ska handläggas gemensamt med det tidigare. Den 13 juni 2025 kom Sveriges Hamnar in med motsvarande yrkanden avseende de den 12 juni 2025 varslade stridsåtgärderna. Samma dag varslade Sveriges Hamnar förbundet om stridsåtgärder.

I detta beslut behandlas Sveriges Hamnars nya yrkanden om interimistiskt beslut. Arbetsdomstolen har hållit ett särskilt sammanträde med parterna om frågan om interimistiskt beslut den 16 juni 2025.

Tillämplig lagstiftning

Enligt 41 d § första stycket 2 medbestämmandelagen får en arbetstagare 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 stridsåtgärden inte har till ändamål att uppnå kollektivavtalsbundenhet mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Enligt 41 d § första stycket 3 medbestämmandelagen får en arbetstagare 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 inte har förhandlat med arbetsgivaren eller arbetsgivarens organisation om de krav som arbetstagarorganisationen ställer. Enligt 41 d § första stycket 4 medbestämmandelagen får en arbetstagare 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. Sådana stridsåtgärder är enligt lagrummets andra stycke olovliga.

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 10 och 12 juni 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

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. Förbundet vägrar numera acceptera att förbundets kollektivavtal enbart ska tillämpas som ett andrahandsavtal med ingen eller begränsad betydelse för regleringen av anställningsvillkor för arbetare i hamnarna. Förbundets agerande under avtalsrörelsen i vår och under medlingen, i förening med de lagda varslen, är tydliga uttryck för att avtalskraven och stridsåtgärderna till stöd för dessa har ett undanträngandesyfte i strid med 41 d § första stycket 4 medbestämmandelagen.

Förbundets agerande visar att de krav som förbundet uppställer för att teckna ett nytt andrahandsavtal är orimliga i förhållande till gällande rätt och i förhållande till den hemställan som Medlingsinstitutets medlare har lagt fram till parterna och som Sveriges Hamnar redan har accepterat. Stridsåtgärderna har därför inte till ändamål att uppnå kollektivavtalsbundenhet på det sätt som lagstiftningen förutsätter. Stridsåtgärderna är således olovliga enligt 41 d § första stycket 2 medbestämmandelagen.

Förbundets agerande visar att stridsåtgärderna vidtas utan att förbundet dessförinnan har ingått i sakliga förhandlingar om sina kollektivavtalskrav på det sätt som förutsätts enligt 41 d § tredje stycket medbestämmandelagen. Stridsåtgärderna är därför olovliga enligt 41 d § första stycket 3 medbestämmandelagen.

De krav som förbundet har framställt om inskränkningar i arbetsgivarnas rätt att följa anställningsskyddslagen efter domstolsprövning har sin bakgrund i den pågående arbetstvisten mellan förbundets vice ordförande och hans arbetsgivare (Arbetsdomstolens mål nr A 87/25) och har som syfte att genom risk för drakoniska påföljder 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. De av förbundet varslade stridsåtgärderna är således olovliga enligt 41 e § första stycket medbestämmandelagen.

Hamn- och stuveriavtalet med Transport gäller som förstahandsavtal

Mellan Sveriges Hamnar och Transport gäller hamn- och stuveriavtalet (förstahandsavtalet). Sveriges Hamnar och Transport har sedan mycket lång tid tecknat förstahandsavtalet, som är ett av de äldsta kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad. Det har sedan förbundet 2019 för första gången fick ett eget kollektivavtal, andrahandsavtalet, aldrig existerat ett avtalslöst tillstånd för hamnarna, utan det har alltid funnits ett vid var tid gällande förstahandsavtal mellan Sveriges Hamnar och Transport. Förbundet har därför aldrig kunnat

utgå från att andrahandsavtalet ska kunna ersätta förstahandsavtalet genom senioritet.

Sveriges Hamnar och Transport ingick den 20 maj 2025 ett nytt förstahandsavtal.

Förstahandsavtalet reglerar villkoren för hamnarbete och Sveriges Hamnars medlemmar är skyldiga att tillämpa förstahandsavtalet på samtliga arbetstagare som utför arbete på förstahandsavtalets tillämpningsområde.

Förstahandsavtalet tillämpas således 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.

Transport har anspråk på att dess avtal ges fullt genomslag och exklusiv tillämpning i samtliga hamnar, och förstahandsavtalet medger ingen parallell eller alternativ avtalsreglering med annan fackförening. Samtliga frågor som rör anställningsvillkor och övriga villkor som har sin grund i anställningen i hamnen, är, uttryckligen eller underförstått, uttömmande reglerade i förstahandsavtalet, i såväl positivt som negativt hänseende. Det finns därmed inget sätt för arbetsgivarna att tillämpa särregleringar i andrahandsavtal avseende samma avtalsområde utan att samtidigt bryta mot förstahandsavtalet, med skadeståndsskyldighet till Transport som påföljd. Detta gäller oavsett om reglerna som tillämpas framför förstahandsavtalet utgör s.k. normativa villkor eller obligatoriska villkor. Förstahandsavtalet reglerar samtliga sådana frågor uttömmande och exklusivt. Hamn- och stuveriavtalet förbjuder tillämpning av ett andrahandsavtals avvikande avtalsvillkor, till alla delar.

Enda sättet för förbundet att få genomslag för andra bestämmelser än de som följer av förstahandsavtalet är genom att tillgripa olovliga stridsåtgärder för att genom sin fackliga styrka tvinga arbetsgivarna att teckna ett avtal med andra villkor än förstahandsavtalet och därigenom söka åstadkomma ett undanträngande av förstahandsavtalet.

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 andrahandsavtal 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 bestämmelser om 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 avtal utgjorde ett andrahandsavtal utan självständig betydelse för anställningsvillkor eller villkor i förhållande till förbundet på organisationsplanet. Den frammedlade lösningen påverkade inte verksamheten ute i hamnarna eller anställningsförhållandena för hamnarbetarna. Någon rätt till facklig introduktion på betald arbetstid för nyanställda eller inhyrda har inte införts. Sådan rätt följer inte heller av förstahandsavtalet. Inom ramen för medlingen hade Sveriges Hamnar åtagit sig att ensidigt undersöka om frågan om rehabilitering 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. Förbundet eller dess medlemmar har emellertid inte beviljats några rättigheter i anslutning till angiven fond. Sådan rätt följer inte heller av förstahandsavtalet. 2023 års andrahandsavtal innehöll således inte några avvikelser från förstahandsavtalet.

2025 års avtalsrörelse

I årets avtalsrörelse växlade förbundet upp attackerna på förstahandsavtalet, som förbundet menar är för dåligt och måste ersättas av något betydligt bättre, ur förbundets perspektiv.

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

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 torsdagen den 15 maj 2025 och har bedrivits med olika intensitet sedan dess.

Sveriges Hamnar och Transport ingick som nämnts den 20 maj 2025 ett nytt förstahandsavtal.

Den 2 juni 2025 lade Medlingsinstitutets medlare fram ett förslag till överenskommelse mellan parterna, en s.k. hemställan. Medlarnas hemställan innebar att ett nytt andrahandsavtal skulle ingås på precis samma sätt som tidigare, dvs. ett andrahandsavtal som är identiskt och således likalydande med förstahandsavtalet. Sveriges Hamnar accepterade medlarnas förslag. Den 3 juni 2025 förkastade förbundet förslaget om ett nytt andrahandsavtal, med motiveringen att förbundet inte fick gehör för sina tillkommande krav vid sidan av och utöver förstahandsavtalet.

Den 10 juni 2025 varslade förbundet Sveriges Hamnar om ytterligare stridsåtgärder, där de första av dessa är aviserade att träda i verkställighet kl. 10.45 den 19 juni 2025. Även den 12 juni 2025 varslade förbundet Sveriges Hamnar om ytterligare stridsåtgärder.

Sveriges Hamnar har denna gång valt att inte göra någon formell fredspliktsinvändning i förhållande till förbundet, utifrån bedömningen att en sådan inte skulle ha någon påverkan på förbundets agerande. Stridsåtgärderna är, trots att det inte gjorts någon formell fredspliktsinvändning, olovliga.

Förbundet har inte förhandlat i sak med Sveriges Hamnar om avtalskraven

Förbundets krav har inte blivit föremål för förhandlingar på det sätt som förutsätts enligt 10 § medbestämmandelagen. Förbundet har därmed inte uppfyllt sin förhandlingsskyldighet.

Medlingsinstitutets medlare har framfört till förbundet att dess krav inte kan genomdrivas genom medlingsförfarandet och att förbundet därför är hänvisat till att godta ett sedvanligt andrahandsavtal som enbart ger dem fackliga rättigheter enligt medbestämmandelagen, förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen, men där villkoren i andrahandsavtalet alltså inte kommer att tillämpas. Även Medlingsinstitutets generaldirektör har offentligt uttalat sig i intervju med Sveriges Radio och sagt att förbundet ”har fått väldigt tydliga signaler om

att det är Transports avtal som är förstahandsavtal” och att ”det är det som gäller och man kan inte förhandla sig till något ytterligare genom en medling med Medlingsinstitutet”. Trots dessa tydliga besked om hur rättsläget ser ut och vad förbundet kan uppnå har förbundet avböjt medlarnas förslag och därefter framställt samma krav igen. Inte heller denna gång har det genomförts förhandlingar som uppfyller kraven enligt 10 § medbestämmandelagen.

Som part i en förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen är man inte bara skyldig att komma till ett förhandlingssammanträde, utan man ska också se till att föra förhandlingen framåt, genom att bidra konstruktivt och lägga fram ett motiverat förslag till lösning av förhandlingsfrågan. Det har förbundet inte gjort. Förbundet har framställt sina krav på förändrade avtalsvillkor och därtill krävt att få ett avtal som ska ges faktisk tillämpning i hamnarna i enlighet med kraven, men har därefter enbart hänvisat arbetsgivarna till att acceptera förbundets krav, såsom de framställts. Någon förhandling i egentlig mening har inte genomförts.

Förbundet har inom ramen för medlingen fått en hemställan från Medlingsinstitutets medlare, innebärande ett erbjudande om ett nytt andrahandsavtal. Det förslaget har förbundet avvisat, utan att inlåta sig i någon som helst förhandling dessförinnan eller därefter.

De varslade stridsåtgärderna kommer därmed att vidtas utan att förbundet har förhandlat med arbetsgivarnas organisation om de krav som förbundet ställer, i strid med 41 d § första stycket 3 medbestämmandelagen. De ska därför förklaras olovliga också på denna grund.

Förbundet vill inte uppnå kollektivavtalsbundenhet

Syftet med bestämmelsen i 41 d § första stycket 2 medbestämmandelagen är att förbjuda och förhindra stridsåtgärder som vidtas utan att den angripande fackföreningen egentligen har som primärt syfte att bli erkänd som kollektivavtalspart och komma i åtnjutande av de rättigheter som följer av en sådan ställning. Det åsyftade läget hade enkelt kunnat åstadkommas genom att förbundet accepterade medlarnas hemställan. Det vägrade dock förbundet, med moti-

veringen att andrahandsavtalet inte skulle ge förbundet eller dess medlemmar en bättre ställning än Transport och Transports medlemmar på grundval av förstahandsavtalet. Det är därmed uppenbart att förbundet inte har som syfte med sina stridsåtgärder att uppnå kollektivavtalsbundenhet.

Samtliga de avtalsvillkor som förbundet uppställt och som förbundet försöker förminska betydelsen av genom att kalla dem organisatoriska krav har som uppenbart och direkt mål att påverka arbetsgivarnas beslut i arbets- och företagsledningsfrågor. De villkorskrav som förbundet framställt skulle innebära risk för drakoniska påföljder för arbetsgivarna i förhållande till vad som följer av gällande rätt, på ett sätt som inte kan förklaras på annat sätt än att förbundet vill skrämma arbetsgivarna med hot om fullkomligt orimliga skadeståndsnivåer vid ett eventuellt felsteg och därmed säkerställa att förbundets ombudsmän och medlemmar behandlas på ett helt annat sätt än alla andra medarbetare.

De varslade stridsåtgärder är därmed olovliga också på den grunden att de inte har till ändamål att uppnå verklig eller egentlig kollektivavtalsbundenhet, i strid med 41 d § första stycket 2 medbestämmandelagen.

Syftena med stridsåtgärder

Stridsåtgärder enligt varslet kommer att ha stor inverkan på de berörda hamnarnas verksamhet och riskerar att orsaka stor ekonomisk skada.

Undanträngande av förstahandsavtalet

De krav som förbundet har ställt innebär att Sveriges Hamnarnas medlemmar ska tillämpa det kollektivavtal som förbundet vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger undan förstahandsavtalet. Stridsåtgärder till stöd för sådana krav är inte tillåtna.

Det förhållandet att det mellan parterna tidigare träffats och under tre perioder funnits 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.

Syftet med förbundets stridsåtgärder är nu att få till stånd ett kollektivavtal som ska tillämpas framför förstahandsavtalet. Det framgår bl.a. av de krav som förbundet har uppställt som villkor för att ställa in de varslade stridsåtgärderna, vad förbundet har benämnt som konkreta ändringsyrkanden avseende kajavtalet som framförts. Förbundet har dessutom vägrat att acceptera den hemställan som lagts fram av Medlingsinstitutets medlare och som gick ut på att förbundet ges rätt till ett nytt andrahandsavtal.

Det är uppenbart att förbundets avsikt är att det krävda avtalet ska tillämpas på ett sådant sätt att det tränger undan förstahandsavtalet.

Förstahandsavtalet innebär som nämnts en skyldighet för Sveriges Hamnars medlemmar att tillämpa det avtalets villkor på samtliga anställda som utför arbete inom avtalets tillämpningsområde. Förbundets krav 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 som nämnts reglerade i förstahandsavtalet. Krav på att arbetsgivaren 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.

Av vad förbundet anfört i mål nr A 75/25 framgår att förbundet vill inskränka arbetsgivarens möjligheter och införa ett särskilt skadestånd till förbundet, införa en tydligare reglering av rätten för skyddsombud att medverka vid riskbedömningar samt skärpta och normerade skadestånd, skärpta och normerade skadestånd vid uteblivna primärförhandlingar enligt medbestämmande-

lagen och en gräns för hur stor andel av det totala antalet arbetade timmar som får utföras av bemanningsanställda. Samtliga dessa krav går utöver förstahandsavtalets regleringar och står därmed i direkt strid med förstahandsavtalet, som är heltäckande, uttömmande och exklusivt. De redovisade kraven får inte tillämpas av någon arbetsgivare som är bunden av förstahandsavtalet. Görs det ändå finns det skadeståndsskyldighet mot Transport. Att med stöd av stridsåtgärder försöka tvinga arbetsgivare att ingå ett andrahandsavtal med sådana villkor medför därför med nödvändighet att ett undanträngande av förstahandsavtalet är förbundets mål, såväl med stridsåtgärderna som med avtalskraven och med de redan i nuläget aviserade kommande rättsprocesserna.

Förbundet för återkommande fram påståendet att förbundet inte kräver att andrahandsavtalet ska tillämpas på något annat sätt än enligt de principer om konkurrerande kollektivavtal som slagits fast av Arbetsdomstolen och att förbundet överlåter till Arbetsdomstolen att avgöra frågor om tillämpningen av andrahandsavtalet. Påståendet är försåtligt, eftersom det maskerar det faktum att en förutsättning för att Arbetsdomstolen ska kunna ta ställning till en sådan konflikt är att förbundet kräver tillämpning av andrahandsavtalet framför förstahandsavtalet. Avsikten med att tvinga på arbetsgivarna ett andrahandsavtal med andra regleringar än förstahandsavtalet är att förbundet därefter ska kräva tillämpning av andrahandsavtalet framför förstahandsavtalet. Det utgör själva essensen i ett undanträngandesyfte.

Om ett sådant undanträngandesyfte inte fanns, hade förbundet kunnat tacka ja till medlarnas hemställan den 3 juni 2025, eftersom medlarnas hemställan ger förbundet exakt de rättigheter som Arbetsdomstolens principer om konkurrerande kollektivavtal medför för förbundet.

Förbundet kräver emellertid tillämpning av sitt andrahandsavtal på ett sätt som går långt utöver vad som följer av Arbetsdomstolens principer om konkurrerande kollektivavtal och innebär därmed ett krav på undanträngande av förstahandsavtalet.

De av förbundet varslade stridsåtgärderna strider således mot 41 d § första stycket 4 medbestämmandelagen.

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 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 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.

De av förbundet varslade stridsåtgärderna strider således mot 41 e § första stycket medbestämmandelagen.

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 förbundet 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 krav om att någon existerande eller yrkad avtalsbestämmelse ska tillämpas framför vad Sveriges Hamnar har reglerat i förstahandsavtalet med Transport.

Det är inte riktigt att Sveriges Hamnars avtal med Transport inte tillåter någon parallell eller alternativ avtalsreglering med annan fackförening och att eventuellt avvikande regleringar avseende obligatoriska villkor i andrahandsavtalet inte kan tillämpas utan att samtidigt bryta mot förstahandsavtalet.

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.

Kajavtalet som parterna ingick 2023 hade självständig betydelse även för obligatoriska villkor gentemot förbundet.

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. Förbundet har inte attackerat förstahandsavtalet.

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.

Förbundets syn på andrahandsavtalets rättsliga status har varit oförändrad sedan parterna ingick kollektivavtal första gången 2019. Förbundet gjorde inte i avtalsrörelsen någon omsvängning i detta avseende.

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

Förbundet har förhandlat i sak med Sveriges Hamnar om avtalskraven

Avtalsvillkoren som förbundet krävt har varit föremål för förhandlingar med Sveriges Hamnar och förbundet har uppfyllt kravet i 41 d § första stycket 3 medbestämmandelagen.

Förbundet begärde förhandling med Sveriges Hamnar den 18 februari 2025 för att inleda överläggningar om ett nytt kollektivavtal mellan parterna. Av förhandlingsframställan framgår att förbundets avsikt var att få till stånd ett centralt kollektivavtal, samt att avtalsyrkanden och krav skulle framställas vid förhandlingen.

Ett första förhandlingsmöte mellan parterna hölls den 19 mars 2025 via Teams. Förbundet presenterade sina avtalskrav, men Sveriges Hamnar avböjde att diskutera dessa. Sveriges Hamnar ville avvakta tills ett nytt avtal med Transport hade tecknats, varefter ett likalydande avtal skulle erbjudas förbundet. Vid mötet frågade förbundet om Sveriges Hamnars syn på förbundets avtalskrav samt om organisationen hade egna avtalsförslag, men inga kommentarer eller förslag gavs.

Ett andra förhandlingsmöte mellan parterna ägde rum den 28 april 2025 i Stockholm. Förbundet presenterade då sina avtalskrav i en mer konkretiserad form. Sveriges Hamnar stod kvar vid sin hållning och ville inte diskutera kraven eller lägga fram egna förslag innan ett avtal med Transport hade ingåtts.

Förbundet klargjorde vid båda förhandlingstillfällena att om ett avtal med Transport ingicks först, skulle detta i så fall utgöra ett förstahandsavtal, och att förbundets avtal i en sådan situation skulle bli ett andrahandsavtal. Förbundet klargjorde också att om eller när Sveriges Hamnar tecknar avtal med Transport skulle förbundet frånfalla sina krav rörande anställningsvillkor, men vidhålla sina organisationskrav.

Medling inleddes mellan parterna den 15 maj 2025 i Stockholm. Möten med Medlingsinstitutets medlare hölls den 15, 16, 19 och 20 maj 2025. Under medlingen diskuterades förbundets organisationskrav ingående och rangordnades

efter vikt. Förbundet var tydligt med att kraven på anställningsvillkor skulle frånfallas om eller när Sveriges Hamnar tecknade ett nytt avtal med Transport, vilket organisationen gjorde den 20 maj 2025.

Förbundet har inte lämnat medlingen i årets avtalsrörelse utan 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.

Utöver förhandlingarna och medlingen tog förbundet initiativ till nya samtal med Sveriges Hamnar efter Arbetsdomstolens beslut den 26 maj 2025 om att tillåta stridsåtgärderna. Förbundets förhoppning var att parterna skulle föra en mer konstruktiv diskussion. Parterna träffades på Teams den 28 och 30 maj 2025. Sveriges Hamnar hade vid dessa möten inget att säga.

En ny medlingsomgång ägde rum den 2 och 3 juni 2025 i Stockholm. Medlarna presenterade då en hemställan om ett likalydande avtal som det Sveriges Hamnar och Transport hade tecknat. Förbundet avvisade hemställan, eftersom den inte tillmötesgick förbundets avtalskrav. Det stämmer inte att förbundet avvisade förslaget på grund av avtalets rättsliga status som andrahandsavtal.

Förbundet har under hela medlingsprocessen varit tydligt med att förbundet inte ställer några andra krav än de organisatoriska avtalsvillkoren om eller när Transport och Sveriges Hamnar ingår ett nytt kollektivavtal, samt att förbundet är införstått med att avtalet med Transport då blir förstahandsavtalet. Förbundet har inte ställt några nya avtalskrav sedan förhandlingarna inleddes med Sveriges Hamnar.

Sveriges Hamnars ovilja att diskutera förbundets avtalskrav är orsaken till att någon fördjupad diskussion om avtalskraven inte hölls.

Att generaldirektören för Medlingsinstitutet i media framförde åsikter om förbundets avtalskrav och att förbundet inte hade hört sammat dessa åsikter innebär inte att förhandlingskravet inte är uppfyllt.

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.

Att förbundet i ett kollektivavtal vill reglera frågor som angränsar till arbetsledningsrätten är ett uttryck just för syftet att uppnå kollektivavtalsbundenhet. Förbudet mot att vidta stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare för att visa missnöje eller påverka arbetsledningsbeslut tar sikte på enskilda beslut. Det innebär inte att det är förbjudet att reglera sådana frågor i ett kollektivavtal. Förbundets avtalskrav är inte orimliga. De handlar främst om skyddet för förtroendevalda och den fackliga verksamheten, samt om att begränsa omfattningen av inhyrd personal. Förbundets avtalskrav ska betraktas som en utgångspunkt för fortsatt diskussion och förhandling. Sveriges Hamnar har alla möjligheter att, genom förhandlingar och ytterst stridsåtgärder, påverka avtalsinnehållet.

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, 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 arbetstvisterna 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

Bakgrund

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 stridsåtgärder. Detta beslut gäller de stridsåtgärder förbundet varslade Sveriges Hamnar om den 10 och 12 juni 2025.

Parternas inställning

Sveriges Hamnar har gjort gällande att förbundet inte har förhandlat enligt 10 § medbestämmandelagen med Sveriges Hamnar om de krav som förbundet ställer. Enligt förbundet har förbundet förhandlat avtalskraven med Sveriges Hamnar vid två förhandlingssammanträden.

Sveriges Hamnar har vidare gjort gällande att stridsåtgärderna inte har till ändamål att uppnå kollektivavtalsbundenhet, vilket förbundet bestritt.

Sveriges Hamnar har dessutom 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 rättsvist om förbundets vice ordförande. Förbundet har bestritt att förbundet har sådana syften med stridsåtgärderna.

Rättsliga utgångspunkter

Bestämmelserna i 41 d § första stycket 4 och andra stycket medbestämmandelagen kodifierar den s.k. Britanniap principen, 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.

Ett nytt kollektivavtal får anses tränga undan ett äldre kollektivavtal, om arbetsgivaren inte kan tillämpa en bestämmelse i det nya kollektivavtalet utan att bryta mot det äldre 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).

Arbetsdomstolens bedömning

Åsyftas kollektivavtalsbundenhet?

Förbundet har sedan 2019 haft tid efter annan träffade andrahandsavtal i förhållande till Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport. Det har inte på utredningens nuvarande stadium framkommit något som tyder på att de varslade stridsåtgärderna – i strid med vad som anges i varselhandlingarna – inte skulle ha till ändamål att uppnå kollektivavtalsbundenhet.

Har kraven förhandlats?

Förbundets påstående om att förbundets avtalskrav har förhandlats med Sveriges Hamnar vid två förhandlingssammanträden får stöd av en förhandlingsframställan och en vittnesattest från förbundets ordförande. Arbetsdomstolen anser på utredningens nuvarande stadium att det är tillräckligt utrett att förbundet förhandlat sina avtalskrav med Sveriges Hamnar.

Undanträngningssyfte?

Det har inte framkommit att förbundet tidigare skulle ha försökt att med stridsåtgärder tränga undan Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport. Sveriges Hamnar har inte närmare förklarat varför förbundets krav i 2023 års avtalsrörelse om en social fond till förmån för arbetsgivare som frivilligt rehabiliterar normalt behovsanställda hamnarbetare och om en timmes facklig introduktion på betald arbetstid inte skulle ha kunnat följas utan att arbetsgivaren skulle ha brutit mot förstahandsavtalet, annat än genom att ange att förstahandsavtalet innehåller en tyst reglering om att annan facklig organisation inte ska ges mer inflytande.

Twister om förhållandet mellan kollektivavtalen för hamnarbetare har regelmässigt 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, utan bara att det ska tecknas ett kollektivavtal med för förbundet acceptabla bestämmelser i de frågor förbundets krav avser.

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 återigen bekräftat att inget av de tidigare avtalskraven om anställningsvillkor krävs med stöd av 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 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 visa sig ha, om nödvändigt efter rättslig prövning.

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.

Påtryckning i en rättstvist?

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.

Sammanfattande slutsats

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, Berndt Molin, Lars Askelöf (skiljaktig), Göran Söderlöf (skiljaktig), Lenita Granlund och Kjell Svahn.

Rättssekreterare: Elin Kennedy

Beslutsbilaga

i mål nr A 75/25 och A 92/25

Ledamöterna Lars Askelöfs och Göran Söderlöfs skiljaktiga mening

Sveriges Hamnar och Transport har ingått hamn- och stuveriaavtalet och sålunda reglerat avtalsområdet mellan parterna. Avtalet är heltäckande och ska tillämpas på alla anställda i Sveriges Hamnars medlemsföretag oavsett var dessa är organiserade. Avtalet är att anse som ett s.k. förstahandsavtal.

Förbundet har yrkat på ändringar i sitt andrahandsavtal som innebär andra regleringar som går utöver de regler som gäller enligt förstahandsavtalet. Förbundet har angett att de varslade stridsåtgärdernas syfte är att få till stånd reella förbättringar av såväl förutsättningarna för fackligt arbete som reglering av inhyrning i hamnarna.

En arbetsgivare kan inte tillämpa både hamn- och stuveriaavtalets regler och ovan nämnda yrkade regleringar samtidigt. Det är därför tydligt att förbundet har ett undanträngande syfte med stridsåtgärderna.

Enligt 41 d § första stycket medbestämmandelagen får arbetstagare 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.

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

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 46/25

2025-06-25

Mål nr B 30/24

Stockholm

KLAGANDE

Byggmax AB, 556645-6215, Armégatan 38, 171 71 Solna

Ombud: förbundsjuristen Daniel Sahlberg, Föreningen Svensk Handel,
Köpmangatan 23–25, 702 23 Örebro

MOTPART

CS

Ombud: jur.kand. Katarina Andjelic, ONE Arbetsrätt, Box 7015,
402 31 Göteborg

SAKEN

skadestånd vid avskedande

ÖVERKLAGAD DOM

Kalmar tingsrätts dom den 21 februari 2024 i mål nr T 4098-22

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

CS var tillsvidareanställd på deltid hos Byggmax AB (Byggmax) i Oskarshamn 2018–2023. Den 1 augusti 2022 åkte CS till Byggmax butik i Oskarshamn för att köpa byggvaror. Hon lämnade butiken utan att betala varor för 1 776 kr. Hon återvände till butiken påföljande dag för ytterligare inköp. Hon betalade då både dessa inköp och de obetalda varorna. Byggmax under rättade den 17 augusti 2022 CS om tilltänkt avskedande med anledning av

det inträffade. Byggmax drog tillbaka underrättelsen om tilltänkt avskedande den 23 september 2022.

I den överklagade domen fann tingsrätten att Byggmax hade agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden och försatt CS i en situation som gjorde det omöjligt för henne att kvarstå i anställningen. Tingsrätten gjorde bedömningen att det måste ha stått klart för bolaget att CS frånträtt sin anställning. Tingsrätten fann att CS:s frånträddande av anställningen skulle betraktas som ett avskedande utan grund och att Byggmax därför ådragit sig skadeståndsskyldighet mot henne.

Yrkanden m.m.

Byggmax har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, i första hand ska ogilla CS:s talan och befria bolaget från skyldigheten att betala allmänt skadestånd till henne. I andra hand har bolaget yrkat att Arbetsdomstolen ska sätta ned skadeståndet till ett belopp som domstolen finner skäligt. Byggmax har även yrkat att Arbetsdomstolen ska befria bolaget från skyldigheten att ersätta CS:s rättegångskostnader i tingsrätten och förplikta henne att ersätta Byggmax rättegångskostnader där.

Byggmax har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa CS:s åberopande att hon frånträtt sin anställning den 29 september 2022.

CS har motsatt sig ändring av tingsrättens dom och bestritt Byggmax avvisningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har åberopat samma bevisning som i tingsrätten. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.

Parternas talan

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och utvecklat talan på i huvudsak samma sätt som i tingsrätten. Parternas grunder kan sammanfattas enligt följande.

CS:s grunder

Byggmax har grundlöst anklagat CS för stöld den 1 augusti 2022. Den 17 augusti 2022 underrättades CS om tilltänkt avskedande med hänvisning till den påstådda stölden. Byggmax fullföljde därefter inte avskedandet och påstod att hon var välkommen tillbaka, men vägrade att ta tillbaka anklagelserna om stöld. I ett e-postmeddelande till CS:s ombud den 29 september 2022 angav Byggmax att bolaget fortfarande starkt ifrågasatte CS:s agerande den 1 och 2 augusti 2022, men att bolaget valt att inte gå vidare med ett avskedande. Byggmax angav vidare i e-postmeddelandet att bolaget inte kommer att ge CS någon skriftlig ursäkt då hon genom sitt eget agerande varit orsak till underrättelsen om tilltänkt avskedande.

I slutet av augusti 2022 utestängde Byggmax dessutom CS från en kommunikationsplattform på Facebook på vilken Byggmax, i direkt anslutning till att CS utestängdes, lämnade information till övriga anställda på Byggmax i Oskarshamn på ett sätt som innebar att alla förstod att CS var anklagad för brott.

Byggmax agerande mot CS var otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden. CS konstaterade därför den 29 september 2022 att hon omöjligen kunde kvarstå i anställningen och hon frånträdde därför anställningen samma dag, vilket Byggmax insåg eller i vart fall borde ha insett. Byggmax agerande ska därför bedömas som ett grundlöst avskedande eller en uppsägning av henne utan saklig grund. Byggmax har därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet mot henne.

Byggmax grunder

Byggmax har inte agerat otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden. Omständigheterna har inte varit sådana att CS omöjligen kunnat kvarstå i anställningen och bolaget har inte insett eller bort inse att CS uppfattade det så. Eftersom Byggmax inte har åsidosatt sina åligganden mot CS och inte har agerat på ett sådant sätt att bolaget förmått henne att lämna sin anställning, kan Byggmax inte anses ha avskedat eller sagt upp henne och någon skadeståndsskyldighet föreligger inte.

Om Byggmax har ådragit sig skadeståndsskyldighet, ska skadeståndsbeloppet sättas ned till ett belopp som domstolen finner skäligt, eftersom CS varit medvållande till den uppkomna situationen.

Twisten

Twisten gäller frågan om Byggmax har agerat på ett sätt som innebar att Byggmax grundlöst avslutade CS:s anställning och att bolaget därför har ådragit sig skadeståndsskyldighet mot henne.

Domskäl

Det utredda händelseförloppet

Den 1 augusti 2022, under sin föräldraledighet, åkte CS till Byggmax i Oskarshamn för att köpa byggvaror. Hon betalade 700 kr för vissa varor men lämnade butiken utan att betala varor för 1 776 kr. När CS återvände för att göra ytterligare inköp påföljande dag upptäckte LD, som stod i kassan, att det fanns obetalda varor registrerade på den bil som CS färdades i. LD påpekade detta för CS. CS betalade då både de obetalda varorna och övriga varor. LD kontaktade ledningen för Byggmax med anledning av det inträffade. Den 17 augusti 2022 underrättade Byggmax CS om tilltänkt avskedande. CS begärde överläggning med anledning av underrättelsen. Byggmax drog den 23 september 2022 tillbaka underrättelsen om tilltänkt

avskedande och meddelade CS att hon var välkommen tillbaka till arbetsplatsen efter föräldraledigheten. Även därefter ifrågasatte Byggmax CS:s agerande den 1 och 2 augusti 2022 och angav att bolaget inte avsåg att be CS om ursäkt.

Har Byggmax agerat otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden?

CS har anfört att Byggmax grundlöst anklagade henne för stöld den 1 augusti 2022 och därefter vägrade att ta tillbaka anklagelserna och be henne om ursäkt. Det, tillsammans med att Byggmax utestängde CS från den kommunikationsplattform som användes och i samband därmed lämnade information till övriga anställda hos bolaget som gjorde att alla förstod att CS var anklagad för brott, medförde att Byggmax agerade otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Byggmax har anfört att bolagets agerande inte var otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning

En arbetsgivare som vill avskeda en arbetstagare ska, enligt 30 § anställningsskyddslagen, underrätta arbetstagaren om detta minst en vecka i förväg och arbetstagaren har därefter rätt till överläggning om åtgärden.

Bestämmelsen är avsedd att minska risken för att en arbetsgivare grundar sitt beslut om avskedande på felaktiga eller ofullständiga uppgifter. Den ger arbetstagaren möjlighet att bemöta arbetsgivarens påståenden och reda ut eventuella oklarheter kring den eller de händelser som arbetsgivaren avser att lägga till grund för ett avskedande. En arbetsgivare som därefter, av något skäl, inte vill fullfölja underrättelsen om avskedande behöver inte gå vidare och verkställa avskedandet.

CS lämnade den 1 augusti 2022 ostridigt Byggmax butik utan att betala för varor till ett värde av 1 776 kr. På grund av misstanke om stöld inledde

bolaget en utredning av omständigheterna kring det inträffade och underrättade CS om tilltänkt avskedande. En stöld av varor från arbetsgivaren till det aktuella värdet kan utan tvekan utgöra laglig grund för avskedande.

CS:s agerande berättigade Byggmax att utreda om omständigheterna var sådana att hon kunde ha gjort sig skyldig till stöld. Efter överläggning med CS och hennes ombud valde bolaget att inte gå vidare med avskedandet, men ifrågasatte även därefter CS:s agerande.

Byggmax agerade i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser. I den uppkomna situationen förelåg inte någon skyldighet för Byggmax att ange om bolaget ansåg att CS gjort sig skyldig till stöld eller inte. Inte heller förelåg någon skyldighet för Byggmax att be CS om ursäkt för sitt agerande. Byggmax agerande har inte varit otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen kan inte heller finna att Byggmax, genom det meddelande som skickades till bolagets anställda den 23 augusti 2022, agerade otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden. Meddelandet anger inte att någon misstänks för stöld och pekar inte ut CS på något sätt. Det framgår inte heller av de uppgifter JO lämnat att hon på grund av meddelandet förstod att Byggmax anklagade CS för stöld.

Arbetsdomstolens slutsats är därmed att Byggmax agerande mot CS inte var otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Byggmax har inte förmått CS att lämna sin anställning

Eftersom Byggmax inte agerade otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden, åsidosatte bolaget inte sina åligganden mot CS på ett sätt som medförde att bolaget kan anses ha avskedat eller sagt upp CS anställning. Byggmax har därför inte ådragit sig någon skadeståndsskyldighet mot CS. Hennes talan ska därför ogillas och tingsrättens dom ändras. Med denna utgång behöver Byggmax avvísningssyrkande inte prövas.

Rättegångskostnaderna i tingsrätten och i Arbetsdomstolen

CS har förlorat målet och ska stå för Byggmax rättegångskostnad i både tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Byggmax har i tingsrätten yrkat ersättning med 320 098 kr, exklusive mervärdesskatt, varav 307 200 kr avser ombudsarvode och 12 898 kr avser utlägg. Yrkad ersättning är skälig.

Byggmax har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning för ombudsarvode med 108 000 kr, exklusive mervärdesskatt, avseende 30 timmars arbete. Processmaterialet i Arbetsdomstolen har varit detsamma som vid tingsrätten och målet har inte varit särskilt omfattande. Med hänsyn till dessa omständigheter anser Arbetsdomstolen att Byggmax får anses skäligen tillgodosett med 72 000 kr i ersättning, motsvarande 20 timmars arbete.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens dom avslår Arbetsdomstolen CS:s talan.
2. CS ska ersätta Byggmax AB för dess rättegångskostnad i tingsrätten med 320 098 kr, varav 307 200 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 21 februari 2024 till dess betalning sker.
3. CS ska ersätta Byggmax AB för dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 72 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Per Lindblom, Berndt Molin, Anita Hagelin, David Johnsson, Ella Niia och Sofie Renström. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert



KALMAR TINGSRÄTT
Avdelning 2

DOM
2024-02-21
Meddelad i
Kalmar

Mål nr
T 4098-22

PARTER

Kärande
C.S.,

Ombud: Katarina Andjelic
ONE Arbetsrätt
Box 7015
402 31 Göteborg

Svarande
Byggmax AB, 556645-6215
Armégatan 38
171 71 Solna

Ombud: Daniel Sahlberg
Svensk Handel
Köpmangatan 23-25
702 23 Örebro

DOMSLUT

1. Tingsrätten avslår Byggmax AB:s avvisningsyrkande.
 2. Byggmax AB ska betala 125 000 kr till C.S. Dessutom ska Byggmax AB betala ränta enligt 6 § räntelagen på kapitalbeloppet från den 10 november 2022 tills beloppet är betalt.
 3. Byggmax AB ska ersätta C.S. för rättegångskostnader med 209 400 kr och ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 21 februari 2024 tills beloppet är betalt. 158 880 kr av beloppet är ersättning till ombud.
-

Dok.Id 771987

Postadress
Box 613
391 26 Kalmar

Besöksadress
Smålandsgatan 28

Telefon
0480-47 78 68
E-post: kalmartingsratt.team2@dom.se
www.kalmartingsratt.domstol.se

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
08:30–11:30
12:30–15:00

BAKGRUND

C.S. har varit tillsvidareanställd på deltid hos Byggmax AB (Byggmax) sedan den 12 maj 2018 i företagets butik i Oskarshamn. Hon var föräldraledig under perioden 3 juli 2021 till den 20 december 2022.

Den 1 augusti 2022 åkte C.S. till Byggmax i Oskarshamn och i samband därmed förde hon ut varor ur varuhuset till ett försäljningsvärde om 1 776 kronor utan att betala för varorna. C.S. betalade för varorna den 2 augusti 2022, samtidigt som hon handlade fler varor.

Den 17 augusti 2022 blev hon underrättad att Byggmax övervägde att avskeda henne från hennes anställning. Anledningen till detta var incidenten med de obetalda varorna i början av augusti.

YRKANDE M.M.

C.S. har yrkat att tingsrätten ska förplikta Byggmax att till henne utge allmänt skadestånd med 250 000 kronor för brott mot 7 och 18 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen till dess betalning sker.

Byggmax har motsatt sig C.S:s talan. Bolaget har inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig. Byggmax har för egen del framfört att eventuellt skadestånd under alla förhållanden ska jämkas, i första hand till noll kr och i andra hand till ett lägre belopp som domstolen finner skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

GRUNDER OCH OMSTÄNDIGHETER

C.S.

Byggmax har grundlöst anklagat C.S. för stöld den 1 augusti 2022. C.S. har den 10 augusti 2022 mailat regionchefen A.K. och framfört synpunkter angående Byggmax service i allmänhet. Han har svarat på hennes mail och kallat henne till möte. Vid möte med A.K. den 17 augusti 2022 har hon underrättats om avsked med hänvisning till påstådd stöld. A.K. har även vid mötet uppgett ”vore jag som dig så skulle jag inte gå vidare med detta då det finns mer på dig tidigare, du ska vara glad att jag inte polisanmäler dig.” På detta sätt har C.S. även blivit uppmanad att inte gå vidare rättsligt med underrättelsen om avsked, annars skulle polisanmälan kunna komma att ske. Byggmax har herefter vidhållit att hon gjort sig skyldig till stöld och att det ska ha skett vid flera tillfällen.

Byggmax har senare återtagit underrättelsen om avsked och påstått att hon var välkommen tillbaka, men samtidigt vägrat att ta tillbaka anklagelserna om brottslighet.

Den 29 september 2022 meddelade Byggmax ”[v]i ifrågasätter fortfarande starkt C.S:s agerande den 1/8 respektive den 2/8, men har valt att inte gå vidare med ett avsked” och ”[v]i kommer då inte att ge C.S. någon skriftlig ursäkt då C.S. genom sitt eget agerande varit orsak till varslet”.

För de anställda i Oskarshamn fanns en kommunikationsplattform på Facebook. Byggmax har utestängt C.S. från denna och därmed från arbetsplatsens kommunikationsplattform. På kommunikationsplattformen informerade cheferna om arbetsförhållanden och de anställda kommunicerade också med varandra samt med cheferna. Den 23 augusti 2022 tog platschefen i Oskarshamn, L.D., bort C.S. från kommunikationsplattformen. I direkt anslutning till att C.S. blev borttagen lämnade Byggmax information till de anställda vid

varuhuset i Oskarshamn på sådant sätt att alla förstod att det var C.S. som var brottsanklagad.

Detta ledde till att C.S., med anledning av vad som dittills hänt, per 2022-09-29 måste konstatera att hon omöjligen kunde kvarstå i anställningen och hon har därför per den 29 september 2022 frånträtt sin anställning, vilket arbetsgivaren insett eller varje fall bort inse. Byggmax agerande gentemot henne är otvetydigt att anse som otillbörligt och stridande mot god sed inom arbetsmarknaden.

Detta innebär att de ifrågavarande åtgärderna ska bedömas som ett avskedande av henne från Byggmax sida enligt den praxis som Arbetsdomstolen utvecklat till förebyggande av kringgåenden av anställningsskyddet enligt LAS.

Någon saklig grund för uppsägning föreligger inte. Hon gör därför gällande att hon har skilts från sin tillsvidareanställning i strid med 7 och 18 §§ LAS. Arbetsgivaren är därför skyldig att utge allmänt skadestånd.

Byggmax

Omständigheterna har inte varit sådana att C.S. omöjligen kunnat kvarstå i sin anställning och bolaget har inte heller insett detta eller bort inse detta. Byggmax har inte agerat otillbörligt eller i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Byggmax har således inte agerat på ett sådant sätt att bolaget kan anses ha förmått C.S. att lämna sin anställning. Det bestrids att åtgärderna ska bedömas som ett verkställt avskedande av C.S.

Rätten för en arbetstagare, att med omedelbar verkan frånträda sin anställning, föreligger enbart om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. Förutsättningarna för det är inte uppfyllda i denna situation.

Sammanfattningsvis har Byggmax inte begått något brott mot grunderna i LAS för vilket det skulle kunna vara skadeståndsskyldigt gentemot C.S. För det

fall tingsrätten skulle finna att Byggmax är skyldigt att betala allmänt skadestånd för brott mot 7 § eller 18 § LAS görs det gällande att skadeståndet ska falla bort eller sättas ned till det belopp som tingsrätten finner skäligt. Grunden för det är att C.S. genom sitt agerande varit medvållande till den uppkomna situationen.

BEVISNING

C.S. har som skriftlig bevisning åberopat mailkorrespondens från den 23 september 2022 till den 29 september 2022 samt syn av filmklipp från Byggmax i Oskarshamn den 1 och 2 augusti 2022.

C.S. har som muntlig bevisning åberopat partsförhör med sig själv, vittnesförhör med hennes make J.A., hennes före detta kollega på Byggmax J.O., före detta vice platschef på Byggmax R.U. och före detta platschef på Byggmax F.Z:s.

Byggmax

Byggmax har som skriftlig bevisning åberopat skärmbilder från chattgrupp på Facebook, mail från den 23 september 2023 samt syn av filmklipp från Byggmax i Oskarshamn den 1 och 2 augusti 2022.

Byggmax har som muntlig bevisning åberopat vittnesförhör med platschefen på Byggmax i Oskarshamn L.D., regionchefen för Byggmax A.K. och butiksmedarbetare på Byggmax i Oskarshamn A.S.

Förhören har spelats in och tingsrätten redovisar i denna dom uppgifterna från förhören endast i de delar som det behövs för att klargöra hur tingsrätten kommit fram till sina ställningstaganden.

DOMSKÄL

Byggmax avvisningsyrkande

Byggmax har framfört att C.S. först vid huvudförhandlingen anfört att hon frånträtt anställningen. Byggmax har yrkat att tingsrätten ska avvisa denna grund eftersom det utgör ett nytt rättsfaktum som inte sedan tidigare åberopats. Det är en otillåten taleändring som ska avvisas.

C.S. har anfört att hon genomgående gjort gällande faktumet – att hon per den 29 september 2022 frånträtt sin anställning – och det utgör inte en ny grund eller förändrad talan, varför hennes talan i denna del inte ska avvisas.

Tingsrätten konstaterar att det av bl.a. sammanställningen i målet – som båda parter fått möjligheter att yttra sig över och dessutom hänvisat till vid huvudförhandlingen – framgår att C.S. uttryckt sina grunder i den nu aktuella delen av talan på följande sätt.

Byggmax har grundlöst anklagat henne för allvarliga brott och underrättat henne om avsked, varefter Byggmax visserligen återtagit underrättelsen och påstått att hon är välkommen tillbaka men samtidigt vägrat att ta tillbaka anklagelserna om brottslighet. Dessutom utestängde Byggmax henne från arbetsplatsens kommunikationsplattform.

Vidare lämnade Byggmax en information till de anställda vid varuhuset i Oskarshamn på sådant sätt att alla förstod att hon var brottsanklagad. Detta ledde till att hon, med anledning av vad som dittills hänt, per 2022-09-29 måste konstatera att hon omöjligen kunde kvarstå i anställningen, vilket arbetsgivaren insett eller varje fall bort inse. Byggmax agerande gentemot henne är otvetydigt att anse som otillbörligt och stridande mot god sed inom arbetsmarknaden.

Detta innebär att de ifrågavarande åtgärderna ska bedömas som ett avskedande av henne från Byggmax sida enligt den praxis som arbetsdomstolen utvecklat till förebyggande av kringgåenden av anställningsskyddet enligt LAS.

Vidare framgår även av sammanställningen att Byggmax har argumenterat mot frånträdan och bl.a. uppgett ”[e]n arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren” och ”[d]et kan alltså inte anses att bolaget väsentligen åsidosatt sina åligganden på ett sådant sätt att C.S. har haft rätt att frånträda sin anställning.”

Tingsrätten gör följande bedömning. C.S. har sedan tidigare framfört att Byggmax agerande medfört att hon inte kunnat kvarstå i anställningen, bolaget har insett eller borde ha insett detta och agerandet är att se som ett avskedande. Byggmax har dessutom sedan tidigare argumenterat mot att hon haft rätt att frånträda anställningen. Utifrån det kan inte omständigheten – att hon den 29 september 2022 frånträtt sin anställning – ses som något annat än ett förtydligande och inte en ny grund.

Tingsrätten avslår Byggmax avvisningsyrkande.

C.S:s talan

Vad som inledningsvis är utrett

Inledningsvis är följande utrett i målet. C.S. åkte till Byggmax i Oskarshamn den 1 augusti 2022 för att handla tillsammans med sin make, J.A. De var först i kallhallen där kunder kan självplocka varor. Där fick hon hjälp av butiksbiträdet R. med att stämma av varorna de hade lastat på släpet och i bilen. C.S. och J.A. gick därefter in i varuhuset och fortsatte att handla. De gick sedan fram till kassan och betalade. Det var även R. som tog betalt av dem i kassan. C.S. och J.A. åkte sedan

därifrån. C.S. hade då inte betalat för de varor de hade plockat på sig i kallhallen. Nästa dag åkte C.S. och J.A. tillbaka till Byggmax. De handlade fler varor. Denna dag arbetade L.D. i kassan. C.S. gick in i butiken för att hämta någon till kallhallen som kunde stämma av det som de hade plockat till sig i kallhallen. C.S. hämtade L.D. som gick ut tillsammans med C.S. Väl ute vid bilen upptäckte L.D. att det fanns obetalda varor registrerade på C.S:s registrerings-nummer. Hon påpekade detta för C.S. som betalade för varorna från gårdagen tillsammans med övriga varor. L.D. kontaktade här efter bolagsledningen med anledningen av det inträffade. Den 9 augusti 2022 var C.S. på Byggmax igen och handlade fler varor. Den 10 augusti 2022 mailade C.S. till regionchefen A.K. och påtalade bl.a. att det fanns brister i servicen på Byggmax. A.K. svarade att han ville diskutera detta med henne. De bokade ett möte på Byggmaxbutiken i Borgholm den 17 augusti 2022. På mötet överräckte A.K. en underrättelse om avsked till C.S. Som skäl för avskedandet uppgavs att hon begått brott mot arbetsgivaren med hänvisning till händelserna den 1 och 2 augusti 2022. Av underrättelsen framgick även att hon hade 7 dagar på sig att begära överläggning i frågan. C.S. begärde överläggning.

Bland de anställda på Byggmax i Oskarshamn har det funnits en chattgrupp på Facebook Messenger där de skrivit till varandra, både kring arbetsrelaterade och privata angelägenheter. Den 23 augusti 2022 tog L.D. bort C.S. från denna grupp och skrev därefter sedan ett meddelande till alla andra med bl.a. följande innehåll. ”Nu tar jag upp detta i gruppen och vill att ALLA ska svara privat. När du handlar ska du vara noggrann med att inte lämna butiken utan att betala. Lämna du butiken utan att betala räknas det som stöld.” L.D. tog sedermera bort gruppen.

Efter ett antal möten, mellan C.S. med ombud och Byggmax, meddelade Byggmax den 23 september 2022 att de återkallade underrättelsen om avsked och att

C.S. var välkommen tillbaka till sin tjänst efter föräldraledigheten. Den 26 september 2022 frågade C.S., genom sitt ombud, om brotts-anklagelserna vidhölls och bad därefter att Byggmax skulle be om ursäkt för sitt agerande. Den 29 september 2022 svarade Byggmax följande. ”Hej, Katarina! Hoppas allt är bra. Vi ifrågasätter fortfarande starkt C.S:s agerande den 1/8 respektive 2/8 men vi har valt att inte gå vidare med ett avsked. Kommer då inte att ge C.S. någon skriftlig ursäkt då C.S. genom sitt eget agerande varit orsak till varslet. Vi kommer givetvis sätta oss ner med C.S. när hon åter är i tjänst och gå igenom butikens rutiner för köp m.m. så att det inte råder några som helst oklarheter angående dessa i framtiden.”

Avskedande

C.S. har gjort gällande att hon per den 29 september 2022 – när Byggmax vägrat uppge att de inte längre misstänkte henne för brott och inte tänkte be henne om ursäkt – inte har kunnat återgå till sin anställning. Hon har frånträtt sin anställning, vilket är i det här fallet att se som ett avskedande.

Det tingsrätten har att pröva är om Byggmax agerande medfört att C.S. har frånträtt sin tjänst och att det är att se som ett avskedande.

En arbetstagares frånträdande av en anställning kan i vissa fall jämföras med ett avskedande från arbetsgivarens sida. För att så ska vara fallet krävs att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivarens agerande och att denne handlat på ett sätt som inte stämmer överens med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt (se t.ex. AD 2006 nr 42 och AD 2005 nr 30). Det krävs inte att arbetsgivaren direkt syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning. Det är tillräckligt att arbetsgivaren, med hänsyn till omständigheterna, inte kunnat undgå att inse att hans handlande varit ägnat att framkalla en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren ska besluta sig för att lämna anställningen (se AD 1985 nr 65).

Byggmax har framhållit att de har nolltolerans mot stölder. Tingsrätten konstaterar att det är ett allvarligt brott att stjäla från sin arbetsgivare.

C.S. har lämnat varuhuset den 1 augusti 2022 med varor som hon inte har betalat för. Hon betalade för dessa först den 2 augusti 2022 efter att L.D. påtalade detta för henne. Det kan i tingsrättens mening absolut ha motiverat att Byggmax vidta åtgärder och diskutera händelserna med C.S. med anledning av det inträffade.

I målet har det varit mycket diskussion om Byggmax rutiner vilka C.S. förväntats känna till. I denna del kan tingsrätten konstatera att Byggmax har genomfört förändringar av sina rutiner under covid-pandemin. Vidare har flera av de i målet hörda personerna, bl.a. R.U. och F.Z:s, vittnat om att rutinerna långt ifrån alltid följdes och att vissa anställda fortsatte att använda de gamla rutinerna i stället för de nya. Vidare kan tingsrätten konstatera att det var samma person som avmätte C.S:s varor den 1 augusti 2022 och som sedan tog betalt av henne, utan att debitera henne för de varor hon plockat på sig i kallhallen.

Det har även i målet från Byggmax sida påtalats att C.S. ska ha varit på Byggmax den 9 augusti 2022 och inte följt rutinerna genom att inte ha öppnat bagageluckan för inspektion av varor. A.S. har berättat att han reagerade på att C.S. denna dag inte öppnade bagageluckan självmant utan han fick be henne göra det. Tingsrätten konstaterar att det utifrån vad de hörda uppgett därom inte framstår som en särskilt anmärkningsvärd händelse och dessutom har inte händelsen den 9 augusti 2022 legat till grund för C.S:s underrättelse om avsked. Detta saknar därför betydelse i målet.

Av förhöret med A.K. framgår att han svarade på C.S:s meddelande och var medveten om att hon förstod det som att de vid mötet den 17 augusti skulle diskutera de synpunkter hon hade tagit upp, i fråga om Byggmax service. A.K. har uppgett att han även ville prata om det C.S.

skrivit. Samtidigt har han uppgett att han aktivt underlåtit att i förväg nämna att hon vid mötet skulle underrättas om avsked, eftersom han ville förvissa sig om att hon skulle inställa sig till mötet. Vid mötet överlämnade han underrättelsen om avsked till henne. Byggmax hade misstankar att anställda släppte ut varandra utan att ta betalt, inte slog in alla varor när kollegor eller vänner handlade samt att bolaget även misstänkte C.S. för detta. A.K. har även berättat att han till C.S. uppgav att de inte tänkte gå vidare med en polisanmälan men om de var tvungna att gå vidare med de andra misstankarna kunde en polisanmälan bli aktuell. Slutligen har han även berättat att han var lite klantig och uppgav till henne i välmening att ”vore jag dig så skulle jag inte ta det rättsligt för det är en tuff och påfrestande process”.

Det framgår av de av C.S. återopade meddelandena från Facebook Messenger att L.D. tagit bort C.S. från gruppen och skrivit ”Nu tar jag upp detta i gruppen och vill att ALLA ska svara privat. När du handlar ska du vara noggrann med att inte lämna butiken utan att betala. Lämna du butiken utan att betala räknas det som stöld.” Vidare är det av L.D:s berättelse utrett att hon tog bort C.S. först och därefter skrev meddelandet. I tingsrättens mening har detta medfört att C.S. blivit utpekad gentemot sina kollegor. Vittnet J.O. har även berättat att hon förstod att C.S. anklagats för stöld genom det här förfarandet.

Tingsrätten gör följande bedömning. Att begå brott mot sin arbetsgivare är allvarligt och kan leda till avsked. På samma sätt är det allvarligt att som arbetsgivare anklaga en anställd för att ha begått brott. Att felaktigt anklaga en anställd kan kraftigt påverka förtroendet mellan anställd och arbetsgivare. Det är därför av högsta vikt att en arbetsgivare har väl underbyggda skäl innan en underrättelse om avsked delges en anställd.

Tingsrätten konstaterar att C.S. inte blivit avskedad av bolaget. Hon har blivit underrättad om avsked (varslad) på grund av att hon ska ha utfört brottslig

handling mot sin arbetsgivare. Tingsrätten noterar att mötet skedde först den 17 augusti 2022 vilket i sammanhanget framstår som relativt lång tid efter en händelse när ett bolag har nolltolerans mot stöld. L.D. har inte heller framfört någon kritik mot C.S:s agerande den 1 och 2 augusti, innan mötet med A.K. Dessutom kallades C.S. till möte först efter att hon själv mailat regionchefen i en annan fråga. Detta har A.K. bekräftat och sagt att han gjorde så eftersom han var rädd för att hon inte skulle komma till mötet om hon visste att de skulle underrätta henne om avsked. Tingsrätten anser dock att det i vart fall borde ha framgått att bolaget velat diskutera händelserna den 1 och 2 augusti 2022 med henne. Vidare har det framgått att C.S. inte har fått bemöta anklagelserna vare sig den 2 eller den 17 augusti.

Under mötet, när hon underrättats om avsked, har även andra misstankar tagits upp och A.K. ska ha uppgett att polisanmälan skulle kunna komma att bli aktuell om bolaget behövde gräva i de andra misstankarna. Han har även uppmanat henne att inte gå vidare rättsligt. Byggmax har därefter haft förhandlingar med C.S. och hennes ombud. Hon har härefter blivit borttagen från Messengergruppen som alla anställda var med i, strax före L.D. skrev meddelandena om stöld.

När Byggmax sedan valde att ta tillbaka sin underrättelse om avsked och välkomna henne tillbaka till tjänsten har bolaget den 29 september 2022, på fråga från C.S:s ombud, uppgett att de fortfarande starkt ifrågasatte hennes agerande och menade att hennes agerande varit orsaken till varslet. Det framgår även av ombudets fråga till bolaget att det har varit viktigt för C.S. att bolaget inte längre skulle misstänkliggöra henne för brott och be om ursäkt till henne.

Det är för tingsrätten tydligt att genom Byggmax agerande mot C.S., från mötet den 17 augusti 2022 till mailet den 29 september 2022, har inneburit att de försatt henne i en så pass svår situation att de måste insett att det funnits en risk för att

hon skulle lämna anställningen. Tingsrätten finner därigenom att hennes frånträdande från anställningen är att betrakta som ett avskedande.

Byggmax har vid huvudförhandlingen framfört att det varit oklart om C.S. frånträtt anställningen före den 20 december 2022 när hon skulle återgå i tjänsten efter föräldraledigheten. I denna del konstaterar tingsrätten att Byggmax delgavs stämningsansökan i målet den 10 november 2022 varför de i vart fall vid denna tidpunkt måste förstått C.S:s inställning och att hon inte skulle återgå till anställningen efter föräldraledighetens slut. Dessutom har L.D. berättat att hon före den 20 december pratat i telefon med C.S:s ombud som uppgav att C.S. inte kommer att återgå till tjänsten. Vidare har C.S:s ombud flera gånger före den 29 september och därefter varit i kontakt med företrädare för Byggmax med anledning av underrättelsen om avsked och med fråga om brottsanklagelserna vidhölls eller inte. Dessutom har C.S:s ombud varit i kontakt med företrädare för bolaget flera gånger efter 29 september och vidhållit vikten av om anklagelser vidhölls eller inte. Även i det skedet har Byggmax förstått att detta varit av stor vikt för C.S. Enligt tingsrättens bedömning har det stått bolaget klart att C.S. har frånträtt anställningen.

Tingsrätten konstaterar även att det måste varit uppenbart för Byggmax att det varit viktigt för C.S. om Byggmax menade att hon gjort sig skyldig till brott eller inte. Hon blev underrättad om avsked och vid mötet har A.K. uppgett att det funnits annat, som om de skulle behöva gräva i det skulle en polisanmälan kunna bli aktuell. Detta är anklagelser som aldrig utvecklats och som hon inte fått möjlighet att vare sig kommentera eller bemöta. Byggmax har misstänkliggjort henne och genom att inte ge tydliga besked i vad man lade henne till last måste de insett att de försatt henne i en situation som gjort att hon omöjligen kunnat kvarstå i sin anställning.

Tingsrätten finner härigenom att Byggmax agerande stridit mot god sed på arbetsmarknaden. Det har inte framkommit omständigheter som skulle medföra att det funnits saklig grund för uppsägning av C.S.

Skadeståndets storlek

Utifrån tingsrättens ställningstaganden ovan är det utrett att Byggmax har brutit mot grunderna för 7 och 18 §§ LAS. Detta innebär att Byggmax har ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd.

Tingsrätten har kommit fram till att C.S. blivit oriktigt avskedad. Hon har yrkat allmänt skadestånd med 250 000 kr. Tingsrätten konstaterar att skäligt skadestånd inte uppgår till yrkat belopp (jfr SOU 2020:30 s. 493 och SOU 2021:64 s. 106 f). Med anledning av att det är att betrakta som ett avskedande som föranletts av att C.S. underrättats om avsked, misstänkts ha stulit från arbetsgivaren, uppmanats att inte gå vidare i processen om avsked, misstänkliggjorts gentemot de andra anställda på Byggmax i Oskarshamn och fortsatt klandrats av bolaget efter återkallelsen av varslet finner tingsrätten att allmänt skadestånd ska uppgå till 125 000 kr. Det har inte framkommit något som tyder på att hennes agerande bidragit till den uppkomna konflikten på så sätt att det finns skäl att jämka skadeståndet.

Sätt att beräkna ränta har vitsordats av Byggmax. Bolaget blev delgiven stämningsansökan den 10 november 2022.

Rättegångskostnader

Eftersom C.S. vunnit målet ska Byggmax ersätta henne för hennes rättegångskostnader. Byggmax har vitsordat hennes kostnadsanspråk och ska därför ersätta henne med det som hon har begärt.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (TR-04)

Domen kan överklagas. Överklagandet ska ha kommit in till tingsrätten senast den 13 mars 2024. Tingsrätten skickar det vidare till Arbetsdomstolen.

Louise Hinsegård

Lukas Norrsell

Gustav Carlberg



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor.
Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 47/25

2025-06-25

Mål nr B 110/23

Stockholm

KLAGANDE

AL

Ombud: chefsjuristen Jessica Berlin och förbundsjuristen Ulrika Nyh,
Sveriges läkarförbund, Box 5610, 114 86 Stockholm

MOTPART

Art Clinic AB, 556572-7418, Box 6401, 113 82 Stockholm

Ombud: advokaterna Johan Thörn och Johan Sundberg, Edplaw
Advokatbyrå KB, Box 3359, 103 67 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot visselblåsarlagen

ÖVERKLAGAD DOM

Uppsala tingsrätts dom den 15 november 2023 i mål nr T 7652-22

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

Art Clinic AB (Art Clinic) driver specialistkliniker inom bl.a. plastikkirurgi. AL arbetade som plastikkirurg vid Art Clinics klinik i Uppsala från 2015 till 2022. I mars 2020 anställdes en ny narkosläkare på kliniken. På kliniken fanns bara en narkosläkare. Narkosläkaren var ansvarig för att söva samtliga patienter som opererades under narkos i någon av klinikens två operations-salar.

Under 2020 och 2021 rapporterade AL ett antal incidenter i verksamheten i Art Clinics avvikelserapporteringssystem och i e-post. Narkosläkaren var involverad i vissa av dessa.

Den 27 januari 2022 uppstod en akut konfliktsituation mellan AL och narkosläkaren. I anslutning därtill beslutade Art Clinic att AL skulle arbetsbefrias under några dagar och att hon under en period enbart skulle arbeta i Art Clinics mottagningsverksamhet. Information om besluten skickades med e-post till övriga medarbetare på kliniken.

Den 11 februari 2022 blev AL sjukskriven till följd av en akut stressreaktion. AL:s anställning hos Art Clinic upphörde den 12 oktober 2022, enligt en överenskommelse mellan parterna.

AL yrkade i tingsrätten allmänt skadestånd för brott mot visseblåsarlagen. Tingsrätten avslog hennes yrkande.

Yrkanden m.m.

AL har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrätten dom, ska bifalla hennes i tingsrätten förda talan. Hon har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria henne från skyldigheten att ersätta Art Clinic för rättegångskostnader i tingsrätten och förplikta Art Clinic att ersätta hennes rättegångskostnader där.

Art Clinic har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har åberopat samma bevisning som i tingsrätten. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.

Parternas talan

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och utvecklat talan på i huvudsak samma sätt som i tingsrätten. Parternas grunder kan sammanfattas enligt följande.

AL:s grunder

AL har i enlighet med lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) rapporterat internt om missförhållanden som uppkommit i arbetsrelaterade sammanhang i Art Clinics verksamhet. Rapporteringen har avsett en serie händelser som inneburit bestående missförhållanden och som riskerat att utgöra fara för patienters liv och hälsa. Det har därför funnits ett allmänintresse av att missförhållandena kommer fram.

Art Clinic har försökt hindra AL från att rapportera avvikelser internt genom att lämna begränsande instruktioner för vilka uppgifter som var tillåtna att ta upp i verksamhetens avvikelserrapportering.

Art Clinic har utsatt AL för repressalier på grund av att hon vid ett flertal tillfällen och under lång tid har larmat om missförhållanden av allmänintresse i Art Clinics verksamhet. Art Clinic har stängt av och omplacerat henne från arbetet som kirurg. Dessa åtgärder har Art Clinic vidtagit mot AL i hennes egenskap av rapporterande person och hon har lidit ekonomisk skada av besluten.

Art Clinic har även brutit mot sin rapporteringsskyldighet gentemot AL, genom att inte utreda hennes interna larm och genom att inte återkoppla vilka åtgärder som vidtagits för att förhindra fortsatta missförhållanden.

Eftersom Art Clinic därmed har brutit mot visselblåsarlagen, ska bolaget betala skadestånd till AL för den kränkning som överträdelserna innebär.

Art Clinics grunder

AL har rapporterat avvikelser i enlighet med reglerna i patientsäkerhetslagen. De rapporterade avvikelserna utgör inte sådana missförhållanden av allmänintresse som omfattas av visselblåsarlagen.

Om AL har rapporterat om missförhållanden av allmänintresse som omfattas av visselblåsarlagen, har Art Clinic varken utsatt AL för hindrande åtgärder eller repressalier i strid med visselblåsarlagen.

Art Clinic har inte förbjudit AL att rapportera avvikelser. Art Clinics beslut, att arbetsbefria AL under några dagar och att hon under en period inte skulle operera utan enbart arbeta i klinikens mottagningsverksamhet, har inte utgjort repressalier. Besluten har inte haft till syfte att bestraffa AL, och hon har inte lidit någon ekonomisk skada på grund av besluten. Besluten saknar dessutom samband med AL:s rapportering. Art Clinic fattade besluten till följd av den akuta konfliktsituation som i januari 2022 hade uppstått mellan AL och narkosläkaren.

Art Clinic har därför inte brutit mot visselblåsarlagen, och något skadestånd ska inte betalas till AL. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att Art Clinic har ådragit sig skadeståndsskyldighet, ska skadeståndet jämkas till noll eller till ett lägre belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt eftersom AL har bidragit till den uppkomna situationen.

Twisten

Twisten gäller frågan om Art Clinic brutit mot visselblåsarlagen och därför är skadeståndsskyldig mot AL.

Frågor i Arbetsdomstolen

Den första fråga Arbetsdomstolen har att ta ställning till är vilken visselblåsarlag som ska tillämpas. Om 2021 års visselblåsarlag är tillämplig, har

Arbetsdomstolen att pröva frågan om AL har rapporterat om missförhållanden av allmänintresse i enlighet med visselblåsarlagens bestämmelser. Om svaret på den frågan är nej, ska AL:s talan ogillas. Om svaret på den frågan är ja, ska Arbetsdomstolen ta ställning till frågan om Art Clinic till följd av rapporteringen har utsatt AL för försök till hindrande åtgärder eller repressalier i strid mot visselblåsarlagen. Om svaret på den frågan är nej, ska AL:s talan ogillas. Om svaret på den frågan är ja, ska Arbetsdomstolen ta ställning till vilket belopp Art Clinic ska betala i skadestånd till AL.

Domskäl

Vilken visselblåsarlag ska tillämpas?

Visselblåsarlagen trädde i kraft den 17 december 2021. Vid samma tidpunkt upphävdes lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (den äldre visselblåsarlagen). Av övergångsbestämmelserna till visselblåsarlagen framgår att den upphävda lagen fortfarande gäller i fråga om repressalier som har vidtagits före ikraftträdandet. Av visselblåsarlagens förarbeten, prop. 2020/21:193 s. 239, framgår att visselblåsarlagen torde kunna tillämpas vid repressalier som vidtagits efter lagens ikraftträdande, även om den rapporterade personen slog larm före ikraftträdandet.

AL har gjort gällande att Art Clinic i februari 2022 vidtog åtgärder som utgjorde repressalier till följd av hennes rapportering av missförhållanden av allmänintresse under 2020–2021. Eftersom de åtgärder som AL påstår utgjorde repressalier vidtogs efter visselblåsarlagens ikraftträdande, finner Arbetsdomstolen, liksom tingsrätten, att visselblåsarlagen är tillämplig i målet.

Har AL rapporterat om missförhållanden av allmänintresse i enlighet med visselblåsarlagens bestämmelser?

Parternas ståndpunkter

AL har anfört att hon, i enlighet med bestämmelserna i visselblåsarlagen, i Art Clinics avvikelserrapporteringssystem den 10 mars 2020–21 oktober 2021 i 71 avvikelserrapporter samt i en e-post den 21 april 2020 rapporterade om missförhållanden i Art Clinics verksamhet. Missförhållandena bestod i att klinikens narkosläkare utförde sitt arbete oskickligt och att det föranledde samarbets- och kommunikationsproblem. Både narkosläkarens oskicklighet och samarbets- och kommunikationsproblemen riskerade att påverka patientsäkerheten. AL har anfört att narkosläkaren var involverad i 20 av de 71 avvikelserrapporterna och i den händelse hon rapporterade om per e-post. AL rapporterade även avvikelser muntligt sedan hon blivit tillsagd att inte använda avvikelserrapporteringssystemet, om det av rapporten gick att identifiera en person. Trots alla avvikelserrapporter gjorde ledningen för Art Clinic inget för att förbättra situationen. De rapporterade missförhållandena riskerade att utgöra fara för patienters liv och hälsa. Det fanns därför ett allmänintresse av att missförhållandena kom fram.

Art Clinic har påstått att de avvikelser AL rapporterade inte är sådana missförhållanden av allmänintresse som omfattas av visselblåsarlagen. De 71 avvikelserrapporter som AL lämnade gjordes enligt reglerna i patientsäkerhetslagen och i enlighet med klinikens rutiner för sådan avvikelserapportering. En sådan avvikelserapportering omfattar alla avvikelser från det normala och har därför ett annat syfte än en rapport enligt visselblåsarlagen. Inte någon av de avvikelser som AL rapporterade innebar risk för patientsäkerheten. Att vissa avvikelser avser händelser där narkosläkaren var inblandad behöver inte innebära att narkosläkaren var ansvarig för det inträffade. Narkosläkaren upplevde att AL hela tiden hackade på honom. Klinikens övriga läkare hade inga synpunkter på narkosläkarens skicklighet eller problem att arbeta med honom. Däremot fanns det samarbetsproblem och en personkonflikt mellan AL och narkosläkaren.

Bestämmelser i visselblåsarlagen relevanta för Arbetsdomstolens prövning

Av 1 kap. 2 § visselblåsarlagen framgår att lagen gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.

En rapporterende person är enligt 1 kap. 8 § visselblåsarlagen en person, t.ex. en arbetstagare, som i ett arbetsrelaterat sammanhang får del av eller inhämtar information om missförhållanden och muntlig eller skriftligt lämnar information om missförhållandena genom intern eller extern rapportering eller genom offentliggörande.

De missförhållanden som omfattas av visselblåsarlagen är sådana som består i både handlanden och underlåtenheter, oavsett om det rör ett uppsåtligt eller oaktsamt agerande eller om missförhållanden har sin grund i omständigheter som ingen särskild person kan lastas för, dvs. olyckshändelser. Ett försök att dölja missförhållanden kan i sig utgöra ett handlande som omfattas. Missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram omfattas. Det torde normalt inte förekomma att det finns ett allmänintresse av att missförhållanden kommer fram utan att förhållandena är allvarliga (prop. 2020/21:193 s. 267).

Den äldre visselblåsarlagen skyddade arbetstagare och inhyrd personal vid larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Uttrycket allvarliga missförhållanden har i visselblåsarlagen ersatts av en regel, som innebär att skyddet gäller vid missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Den ändrade ordalydelsen är inte avsedd att innebära någon påtaglig materiell ändring av rättsläget (a. prop. s. 40).

För att det ska finnas ett allmänintresse krävs att missförhållandena angår en krets av personer som kan betecknas som allmänheten. Lagen är således normalt inte tillämplig när det gäller rapportering av sådant som endast rör den rapporterende personens egna arbets- eller anställningsförhållanden (a. prop. s. 267).

Rapporter om personliga missförhållanden som uteslutande påverkar den rapporterande personen, dvs. klagomål avseende konflikter mellan den rapporterande personen och en annan arbetstagare kan slussas vidare till andra förfaranden. Det finns även en ordning för att hantera och ta hand om eventuella missförhållanden av arbetsmiljökaraktär. Rapportering som enbart rör den rapporterande personens egna arbets- och anställningsförhållanden är i regel inte av allmänintresse (a. prop. s. 41).

Det krävs också att allmänheten har ett legitimt intresse av att missförhållanden kommer fram. Allmän nyfikenhet är inte ett sådant intresse. Den omständigheten att en verksamhet rent allmänt tilldrar sig allmänhetens intresse, innebär inte att missförhållanden i verksamheten regelmässigt ska anses vara av allmänintresse. Däremot finns som regel ett legitimt intresse av att missförhållanden som påverkar allmänheten negativt kommer fram och därmed kan avhjälpas. Allmänheten har således ett intresse av att missförhållandena kommer verksamhetsutövaren eller en myndighet till del, eftersom verksamhetsutövaren eller myndigheten kan vidta åtgärder för att komma till rätta med missförhållandena. Allmänheten kan också ha ett legitimt intresse av att bli upplyst om missförhållanden för att kunna vidta åtgärder för att skydda sig. Ju mer frekventa och systematiska missförhållandena är, desto större är samhällsintresset av att missförhållanden avhjälpas eller avbryts (a. prop. s. 267).

Hur en verksamhet finansieras bör kunna tillmätas betydelse vid bedömningen av om det finns ett allmänintresse av att uppgifter om ett missförhållande kommer fram. Allmänheten får anses ha ett större intresse av att allmänna medel används ansvarsfullt än att privata medel gör det (a. prop. s. 43).

Om den som anser sig ha blivit hindrad att rapportera, utsatt för försök att hindra rapportering eller utsatt för repressalier i strid med visselblåsarlagen visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det enligt 3 kap. 5 § visselblåsarlagen svaranden som ska visa att sådana åtgärder inte har vidtagits. Regeln är en s.k. presumptionsregel som innebär att käranden

ska visa omständigheter som ger anledning att anta att de förbjudna åtgärderna har förekommit. Det kan t.ex. vara att en arbetsgivare vidtagit en omplacering av en arbetstagare efter en rapportering. Om arbetstagaren lyckas styrka dessa omständigheter, skapas en presumtion för att det finns ett orsakssamband mellan omplaceringen och rapporteringen, dvs. att repressalier har vidtagits i strid med lagen. För att undgå skyldighet att t.ex. betala skadestånd måste svaranden motbevisa presumtionen, t.ex. genom att visa omständigheter som ger stöd för att omplaceringen helt och hållet har haft andra orsaker än den vidtagna rapporteringen. Bevisregeln avviker språkligt något från visselblåsardirektivet. Den språkliga skillnaden är dock inte avsedd att medföra någon skillnad i sak. EU-domstolens praxis i diskrimineringsmål kan utgöra stöd vid tillämpningen av bestämmelsen (a. prop. s. 282).

Utredningen

AL har bekräftat de sakframställningsvis framförda uppgifterna och därutöver uppgett bl.a. följande. Hon ville förbättra arbetsplatsen inifrån. Hon rapporterade därför endast internt. Hon påtalade i sina avvikelserapporter patientrisker. Avvikelser kan vara både högt och lågt, men många små avvikelser som upprepas bildar ett mönster. Narkosläkaren var okunnig och oskicklig. Han kunde inte hantera utrustningen, var inte van att söva med gas, och lämnade inte information som hon som operatör behövde. Kommunikationsproblem i en operationssal kan vara patientfarligt. Enligt hennes uppfattning var narkosläkaren fel person på fel plats.

Av den lista på avvikelser som AL rapporterade och som givits in i målet framgår att det är fråga om rapporterade avvikelser av varierande slag. Avvikelserna omfattar t.ex. att ett telefonsamtal brutits under telefontid, att en patient bokats om på grund av covid, att det 15 minuter in i en operation upptäcks att en apparat inte är korrekt kopplad, att en gomskada som uppstått under operation upptäcks några dagar senare, att intubationsproblem uppstått vid sövning och att narkosläkaren lämnade kliniken en kort tid efter

avslutad operation utan att förvissa sig om att alla patienter mår bra. Några avvikelserapporter rörde bristande kommunikation i operationssalen.

Av e-postmeddelandet den 21 april 2020 framgår att AL påtalade att det varit allvarliga problem vid två tillfällen under sövning. Hon undrade om problemen kunde bero på förändringar i narkosrutinerna, när patienterna sövts med gas, och ansåg att det verkade finnas problem med logistiken samt med att narkospersonalen var ovan.

Anestesiologen TK har uppgett att han bedömde att ALs rapporteringar var befogade och att förtroende och kommunikation måste finnas mellan operatör och anestesilog. Även narkossjuksköterskan MP har uppgett att det fanns fog för AL:s avvikelserapportering och han har även uttryckt kritik mot narkosläkarens arbetssätt och kommunikation.

Legitimerade läkaren och f.d. medicinalrådet TM har hörts som sakkunnigt vittne i målet. Han har även yttrat sig skriftligt över listan med AL:s avvikelserapporter. Av hans yttrande framgår bl.a. följande. Enligt patientsäkerhetslagen definieras patientsäkerhet som skydd mot vårdskada. En patient ska inte skadas i samband med hälso- och sjukvårdande åtgärder. Patienten ska inte heller komma till skada på grund av att vården inte genomför de åtgärder som behövs med hänsyn till patientens tillstånd. En vårdskada är lidande, kroppslig eller psykisk skada eller sjukdom samt dödsfall som hade kunnat undvikas om adekvata åtgärder hade vidtagits vid patientens kontakt med hälso- och sjukvården. En vårdskada räknas som allvarlig om den är bestående och inte ringa, har lett till att patienten avlidit eller fått ett väsentligt ökat vårdbehov. Vid granskning av AL:s 22 avvikelserapporter som har samband med anestesiverksamheten värderade han allvarlighetsgraden, risken för patientskada, från 1–5, där 1 är minimal risk och 5 mycket stor risk. Han värderade en avvikelse till nivå 2, fem avvikelser till nivå 3 och en avvikelse till nivå 4. Dessutom hade ett antal avvikelser sin grund i bristande kommunikation mellan anestesiläkare, anestesipersonal och plastikkirurg. Dålig kommunikation, otillräcklig informationsöverföring, medför stor risk för bristande omhändertagande av

patienten. Det finns inga uppgifter om hur de anmälda händelserna hanterades av vårdgivaren. Bland de anmälda avvikelserna fanns flera händelser som förtjänat att utredas för att kartlägga orsakerna och analysera förslag till förbättrade rutiner. Under rubriken sammanfattande bedömning i det skriftliga yttrandet anges bl.a. följande. Bedömningen grundar sig helt på uppgifter om avvikelser som AL anmält. De avvikelser som rör den plastikkirurgiska verksamheten, har med något undantag inte medfört någon eller endast ringa risk för patientskada. De avvikelser som har samband med den anesthesiologiska verksamheten är av mer allvarlig natur. Såvitt kan bedömas av de tillgängliga kortfattade anteckningarna talar flera av avvikelserna för bristande kvalitet i anestesiverksamheten gränsande till oskicklighet. Framför allt framgår allvarliga brister i kommunikationen mellan kirurgverksamheten och anestesiverksamheten, vilka lett till flera stora risker för patientskada.

Även överläkaren och docenten i anesthesi och intensivvård JA har hörts som sakkunnigt vittne. Hon har också yttrat sig skriftligt. Av yttrandet framgår bl.a. följande. Hon har tagit del av 22 avvikelser som har samband med anestesiverksamheten och den plastikkirurgiska verksamheten. Hennes bedömning är att den största patientsäkerhetsrisken, eller risken för patientskada, är att operatör och anesthesiolog har bristfällig kommunikation. Det är svårt att till fullo bedöma risken för patientsäkerheten och undvikbara vårdskador utan att veta hur narkosläkaren har uppfattat de olika situationerna i avvikelserna. Få av avvikelserna är av sådan art att hon bedömer dem som patientsäkerhetsrisker. I sitt förhör har hon anförat att hon ser en arbetsplats där kommunikationen fungerar dåligt, men att kliniken har haft kontroll på verksamheten.

Verksamhetschefen ME, som varit både AL:s och narkosläkarens chef, har uppgett bl.a. följande. Hon har inte haft några problem med narkosläkarens arbete. Däremot fanns det konflikter och arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen. AL, en narkossjuksköterska och narkosläkaren var inblandade och flera andra medarbetare påverkades av konflikten. Med anledning härav genomfördes en planeringsdag med fokus på arbetsmiljö hösten 2021.

Problemen i arbetsmiljön hänfördes i huvudsak till AL, narkossjuksköterskan och narkosläkaren. AL var missnöjd med narkosläkaren och han kände sig påhoppad av henne. Narkosläkaren sade sedermera upp sin anställning, eftersom han hade fått nog.

Även vårdenhetschefen och sjuksköterskan AE har uppgett att det fanns personkonflikter på kliniken. Hon har vidare uppgett bl.a. följande. Det var AL, en narkossjuksköterska och narkosläkaren som hade problem med varandra. AL berättade för henne om olika missförhållanden som gällde narkosläkaren, medan narkosläkaren uppgav att han kände sig nedtryckt av AL. Även andra medarbetare kände sig påhoppade.

Anestesi- och intensivvårdsläkaren och sedan hösten 2021 chefsläkaren på kliniken, BA, har uppgett bl.a. följande. Han hade arbetat med narkosläkaren på en tidigare arbetsplats. Enligt hans uppfattning har narkosläkaren god medicinsk kunskap och var väl fungerande. Han har ingenting att kritisera narkosläkaren för. De gick tillsammans igenom olika rutiner i samband med att narkosläkaren började på kliniken. Det fanns ingenting anmärkningsvärt där. AL tyckte att narkosläkaren var medicinskt inkompetent. Han delade inte den uppfattningen. Narkosläkaren gjorde ibland saker på annat sätt, men det påverkade inte patientsäkerheten. Narkosläkaren kände sig övervakad av AL och fick ingen arbetsro. Narkosläkaren blev därför mer och mer osäker i sin yrkesroll, och det kunde påverka patientsäkerheten. Narkosläkaren valde att avsluta sin anställning, eftersom han kände sig påpassad och inte längre kände någon arbetsglädje. Han har gått igenom listan med AL:s samtliga avvikelserapporter och endast funnit en avvikelse som var allvarlig. Många av avvikelserna är inte avvikelser i egentlig mening, utan mer uttryck för missnöje. Att narkosläkaren uppvisade ett mönster av att lämna kliniken för tidigt var inte bra. Det är narkosläkaren som ska försäkra sig om att patienterna mår bra innan ett arbetspass avslutas.

UL, verksamhetschef i Göteborg och HR-ansvarig hos Art Clinic, har uppgett bl.a. följande. Verksamheten i Uppsala hade arbetsmiljöproblem.

AL och narkosläkaren gick inte ihop, men även en av narkossjuksköterskorna var en del av konflikten. Det var AL och narkossjuksköterskan mot narkosläkaren. AL rapporterade många avvikelser gällande narkosläkaren. Enligt henne var allt narkosläkaren gjorde fel. Det var en personlig problematik mellan AL och narkosläkaren. Det var bara AL som tyckte att det var problem med narkosläkaren. De andra kirurgerna hade inga problem att arbeta med narkosläkaren. Art Clinic tog in en extern part för att komma till rätta med konflikten och det bestämdes också att AL skulle tala med AE i stället för att gå till narkosläkaren med sitt missnöje.

Plastikkirurgen ALi har uppgett bl.a. följande. Han hade förtroende för narkosläkaren och inga problem att arbeta tillsammans med honom. Narkosläkaren skulle vara välkommen tillbaka på kliniken, och har också varit tillbaka och arbetat under vissa perioder. Han skulle inte ha några problem med att själv bli sövd av narkosläkaren. Han hade inte några kommunikationsproblem med narkosläkaren. Narkosläkare har olika personligheter. Narkosläkaren och den tidigare narkosläkaren gjorde inte saker på samma sätt.

Plastikkirurgen RG har uppgett bl.a. följande. Hon arbetade med narkosläkaren och upplevde inte några problem eller brister i kommunikationen med honom. AL och narkosläkaren kom däremot inte överens. De hade många meningsskiljaktigheter.

Av en extern analys gjord av Arendra Analys framgår under rubriken upplevt nuläge bl.a. följande. Alla är väl medvetna om de konflikter som pågår och som pågått länge. Upplevelsen av att inget händer är genomgående. Jag håller mig undan för att inte bli utsatt. Cheferna måste se konsekvenserna av att agera bakom stängda dörrar där de anställda får gå in och prata av sig.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning

Av utredningen i målet framgår att AL var anställd hos Art Clinic och att hon i ett arbetsrelaterat sammanhang fick del av och inhämtade information som hon både skriftligt och muntligt rapporterade om enligt ett internt

rapporteringsförfarande. Rapporteringen skedde innan visselblåsarlagen hade trätt i kraft och det fanns därmed inte några sådana interna rapporteringskanaler som avses i 5 kap. visselblåsarlagen. För att AL:s rapportering ska omfattas av visselblåsarlagens bestämmelser krävs därutöver att den rapporterade informationen avsåg missförhållanden och att det fanns ett allmänintresse av att information om dessa missförhållanden kom fram.

Det är AL som har bevisbördan för att rapportering av missförhållanden av allmänintresse i enlighet med visselblåsarlagen har förekommit. Beviskravet kan inte sättas lägre än vad som normalt gäller i tvistemål, dvs. den part som har bevisbördan för ett påstått sakförhållande ska prestera full bevisning om detta. Det brukar uttryckas så att sakförhållandet ska vara styrkt. Den bevislättnad som arbetstagaren har enligt 3 kap. 5 § visselblåsarlagen gäller först om arbetstagaren lyckas styrka att den har blivit hindrad att rapportera, utsatt för försök att hindra rapportering eller utsatt för repressalier i strid med lagen.

AL har påstått att hon i en serie av avvikelserapporter har rapporterat om bestående missförhållanden som riskerade att utgöra fara för patienters liv och hälsa. Missförhållandena bestod i att klinikens narkosläkare utförde sitt arbete oskickligt och att oskickligheten föranledde samarbets- och kommunikationsproblem, vilket påverkade patientsäkerheten. Det fanns ett allmänintresse av att dessa missförhållanden kom fram.

AL har bevisbördan för sina påståenden. Av utredningen framgår att AL är en erfaren och skicklig kirurg och att hon hade ett gott samarbete med de personer som har hörts i målet. Hennes påstående om bestående missförhållanden, som riskerade att utgöra fara för patienters liv och hälsa i Art Clinics verksamhet, får ett visst stöd av den lista med avvikelserapporter som har återopats och av de uppgifter som TK och MP lämnat. Det saknas skäl att ifrågasätta de uppgifter som AL har lämnat i avvikelserapporterna. Rapporterna är dock kortfattade och AL har inte närmare utvecklat de

händelser som redogjorts för i avvikelserapporterna. Avvikelserapporterna speglar dessutom endast AL:s syn på händelserna.

Även TM:s yttrande ger visst stöd för att det fanns brister i Art Clinics anestesiverksamhet. Han lyfter framför allt fram att det är de allvarliga brister i kommunikationen mellan kirurgverksamheten och anestesiverksamheten som lett till flera stora risker för patientskada. TM:s yttrande bygger på att han tagit del av AL:s lista med avvikelserapporter. Det framgår av yttrandet att han inte har tagit del av några uppgifter om hur de anmälda avvikelserna har hanterats av vårdgivaren. Även JA:s yttrande har lämnats efter att hon tagit del av AL:s lista på rapporterade avvikelser. JA gör bedömningen att den största patientsäkerhetsrisken eller risken för patientskada är att operatör och anesthesiolog har bristfällig kommunikation. Hon har angett att det är svårt att till fullo bedöma risken för patientsäkerheten utan att veta hur narkosläkaren har uppfattat de olika situationerna i avvikelserna. Eftersom TM:s och JA:s yttranden endast är baserade på AL:s kortfattade lista med avvikelserapporter, får bevisvärdet av deras yttranden anses vara begränsat.

Art Clinic har anfört att de rapporterade avvikelserna inte utgjorde missförhållanden av allmänintresse och att inte någon av de avvikelser som AL rapporterade innebar risk för patientsäkerheten. Enligt Art Clinic var narkosläkaren inte oskicklig och han hade inga samarbetsproblem med klinikens övriga läkare.

Art Clinics uppfattning bekräftas av de uppgifter klinikens vittnen har lämnat. De läkare som har arbetat tillsammans med narkosläkaren har alla gett uttryck för uppfattningen att narkosläkaren är kompetent och att de inte upplevde några kommunikationsproblem. ALi har uppgett att han inte skulle ha några problem att själv bli sövd av narkosläkaren.

BA har vid sin genomgång av listan över AL:s rapporterade avvikelser funnit en allvarlig avvikelse och han har därutöver instämt i att det var olämpligt av narkosläkaren att lämna kliniken utan att först försäkra sig om

att alla patienter mår bra. BA har lämnat förklaringar till hur och varför flera av de händelser som omfattas av AL:s rapportering har uppkommit, och givit uttryck för att flertalet av de rapporterade avvikelserna inte är avvikelser utan snarare uttryck för AL:s missnöje. Enligt hans uppfattning var narkosläkaren inte oskicklig och det förelåg inte några missförhållanden vid kliniken. Arbetsdomstolen finner inte skäl att tillmäta BA:s uppgifter ett lägre bevisvärde än de uppgifter AL lämnat.

Art Clinics vittnen har därutöver lyft fram att det fanns personkonflikter på kliniken som påverkade arbetsmiljön och har pekat ut AL, narkosläkaren och i viss mån även en narkossjuksköterska, som delaktiga i konflikterna. Även av Arendras analys av arbetsförhållandena på kliniken framgår den sedan länge pågående konflikten.

Art Clinics förhörspersoner är visserligen samtliga anställda på kliniken och kan åtminstone kortsiktigt ha intresse av att tona ner eventuella missförhållanden på kliniken. Långsiktigt kan det dock inte ligga i någons intresse att kliniken bedriver en verksamhet som inte är patientsäker. Förhörspersonerna har hörts under ed. Det finns ingen anledning att tro att de inte lämnat sanningsenliga uppgifter.

Genom den förebringade bevisningen finner Arbetsdomstolen inte styrkt att Art Clinics narkosläkare var okunnig eller oskicklig på ett sätt som påverkade patientsäkerheten. Att enstaka händelser, i en verksamhet av förevarande slag, varit allvarliga medför inte att det förelegat missförhållande av allmänintresse vid kliniken.

Ett antal av de rapporter om avvikelser som AL åberopat synes enligt Arbetsdomstolens mening bero på de samarbets- och kommunikationsproblem som förekom mellan AL och narkosläkaren. Rapportering med anledning av en konflikt mellan en rapporterande person och en annan arbetstagare på arbetsplatsen är vanligtvis inte av allmänintresse. Sådana arbetsmiljöproblem bör omhändertas på annat sätt.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis inte styrkt att de avvikelser som AL rapporterade om är sådana missförhållanden av allmänintresse som omfattas av visselblåsarlagens bestämmelser. Bolagets eventuella försök att hindra dessa rapporteringar omfattas därför inte heller av visselblåsarlagens bestämmelser. AL:s talan kan därför inte vinna bifall och tingsrättens domslut ska därmed stå fast.

Rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen

AL har förlorat även i Arbetsdomstolen och ska därför ersätta Art Clinics rättegångskostnader. Art Clinic har yrkat ersättning med 339 970 kr, exklusive mervärdesskatt, avseende ombudsarvode. AL har överlåtit åt Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten i yrkat belopp. Yrkad ersättning är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. AL ska ersätta Art Clinic AB för dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 339 970 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess full betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Anders Norberg, Göran Söderlöf, Elisabeth Haug (skiljaktig) och Cecilia Fahlberg Pihlgren (skiljaktig).

Rättssekreterare: Elin Kennedy

**Ledamöterna Elisabeth Haugs och Cecilia Fahlberg Pihlgrens
skiljaktiga mening**

Vi är skiljaktiga i frågan om AL har rapporterat om missförhållanden av allmänintresse i Art Clinics verksamhet.

Enligt vår uppfattning har AL i Art Clinics avvikelserapporteringsystem mellan den 10 mars 2020 och 21 oktober 2021 samt i ett e-postmeddelande den 21 april, rapporterat om missförhållande i Art Clinics verksamhet. Missförhållandena bestod i att klinikens narkosläkare utförde sitt arbete oskickligt och att det föranledde samarbets- och kommunikationsproblem. Både narkosläkarens oskicklighet och samarbetsproblem riskerade att påverka patientsäkerheten.

En grundläggande förutsättning för lagens tillämpning är att det finns ett allmänintresse av att missförhållanden kommer fram. Det framgår av prop. 2020/21:193 s. 267 att det krävs att allmänheten har ett legitimt intresse av att rapporterade missförhållanden uppmärksammas. Vidare anges att det som regel finns ett legitimt intresse av att missförhållanden som påverkar allmänheten negativt kommer fram och därmed kan avhjälpas. Allmänheten kan också ha ett legitimt intresse av att upplysas om missförhållanden för att kunna vidta åtgärder för att skydda sig. Enligt vår bedömning fanns det ett starkt allmänintresse av att veta vilken kvalitet den aktuella verksamhet hade och hur patientsäkerheten säkerställdes. När det, som i detta fall, rör sig om en fråga om folkhälsa föreligger också ett allmänintresse eftersom rapporteringen anknyter till ett område som omfattas av visselblåsar direktivet, även om det inte rör sig om överträdelser av någon av de unionsrättsakter som anges i direktivet.

Skyddet enligt visselblåsarlagen gäller under förutsättning att den rapportrande personen vid tidpunkten för rapporteringen av missförhållandena hade skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann. Det finns ingen anledning att ifrågasätta att AL vid tidpunkten för rapporteringen hade skälig anledning att anta att informationen var sann.

De avvikelser som AL rapporterade om var därmed sådana missförhållanden av allmänintresse som omfattas av visselblåsarlagens bestämmelser.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.



UPPSALA TINGSRÄTT

DOM
2023-11-15
Meddelad i
Uppsala

Mål nr
T 7652-22

PARTER

Kärande

A.L.

Ombud: Förbundsjuristen Jessica Berlin
LO-TCO Rättsskydd AB
Box 1155
111 81 Stockholm

Svarande

Art Clinic AB, 556572-7418
Box 6401
113 82 Stockholm

Ombud: Advokaterna Johan Thörn och Johan
Sundberg Edplaw Advokatbyrå KB
Box 3359
103 67 Stockholm

DOMSLUT

1. Tingsrätten avslår A.L:s talan.
2. A.L. ska ersätta Art Clinic AB för bolagets rättegångskostnader med 500 000 kr, allt avseende arvode, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Dok.Id 1202570

Postadress
Box 1113
751 41 Uppsala

Besöksadress
Smedsgränd 22

Telefon
018-431 61 02

E-post: uppsala.tingsratt.a2@dom.se
www.uppsalatingsratt.domstol.se

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
08:00–16:00

BAKGRUND

A.L. anställdes som plastikkirurg vid Art Clinic AB ("Art Clinic") år 2015. Anställningen upphörde den 12 oktober 2022 efter att parterna nått en överenskommelse om det.

Under åren 2020–2021 sövdes A.L:s patienter vid operation av en narkosläkare som enligt A.L:s mening brast i sitt yrkesutövande. A.L. rapporterade därför avvikelser till Art Clinic via bolagets interna system. Avvikelse rapporterna ledde till att en konflikt uppstod mellan A.L. och narkosläkaren. Den 27 januari 2022 eskalerade konflikten mellan A.L. och narkosläkaren. Dagen därpå beslutade Art Clinic att arbetsbefria A.L. med bibehållen lön under fyra arbetsdagar. Därefter meddelade Art Clinic, den 2 februari 2022, att A.L. inte skulle operera utan endast utföra mottagningsarbete under två veckor.

Den 11 februari 2022 drabbades A.L. av en akut stressreaktion till följd av att hon upplevde sig ha blivit utsatt för repressalier. Hon blev sjukskriven på heltid och förblev sjukskriven till dess anställningen upphörde.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

A.L. har yrkat att tingsrätten ska förplikta Art Clinic att till henne betala 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av ansökan om stämning till dess betalning sker.

Art Clinic har motsatt sig A.L:s yrkanden. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

A.L.

Art Clinic har såsom verksamhetsutövare försökt hindra A.L. från att rapportera avvikelser internt som uppkommit i arbetsrelaterade sammanhang. Det har varit fråga om missförhållanden som riskerade att utgöra fara för patienters liv och hälsa. På grund av detta har det även funnits ett allmänintresse av att missförhållandena kommer fram.

A.L. har såsom rapporterande utsatts för repressalier genom att stängas av och omplaceras under viss tid från sitt arbete som kirurg vid Art Clinic. Åtgärderna har vidtagits efter att A.L. larmat internt om missförhållanden ett flertal gånger under förhållandevis lång tid.

Art Clinic har vidare brutit mot sin rapporteringsskyldighet gentemot A.L., dels genom att underlåta att utreda A.L:s interna larm, dels genom att underlåta att återkoppla vilka åtgärder som vidtagits för att förhindra att fara för patienters liv och hälsa uppstår i framtiden.

En verksamhetsutövare som bryter mot något av förbuden mot hindrande åtgärder eller repressalier enligt lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) ska betala skadestånd för den kränkning som överträdelsen innebär enligt 3 kap. 4 § samma lag.

Art Clinic

A.L. har inte rapporterat några missförhållanden av allmänintresse i den mening som avses i visseblåsarlagen. De avvikelser som A.L. rapporterat enligt Art Clinics rutiner och reglerna i patientsäkerhetslagen (2010:659) utgör inte sådana missförhållanden av allmänintresse som omfattas av visseblåsarlagen. Visselblåsarlagen är således inte tillämplig i detta fall.

Under alla förhållanden har Art Clinic inte utsatt A.L. för hindrande åtgärder eller repressalier i strid med visselblåsarlagen för att hon rapporterat avvikelser i enlighet med reglerna i patientsäkerhetslagen. Art Clinic har inte förbjudit A.L. att rapportera avvikelser till bolaget.

Vidare saknas ett orsakssamband mellan den påstådda rapporteringen av missförhållanden av allmänintresse och den omständigheten att Art Clinic med stöd av sin arbetsledningsrätt beslutade att tillfälligt arbetsbefria A.L. med bibehållen lön och anställningsförmåner under fyra arbetsdagar i februari 2022 och därefter – inom ramen för A.L:s arbetsplikt enligt hennes anställningsavtal – beslutade att omfördela A.L:s arbetsuppgifter till mottagningsarbete under två veckor i februari 2022. Skälet till att Art Clinic beslutade att tillfälligt arbetsbefria A.L. och därefter tillfälligt omfördela hennes arbetsuppgifter var att reda ut en akut konfliktsituation mellan A.L. och den narkosläkare som arbetade på kliniken. Arbetslednings-besluten vidtogs således inte på grund av den påstådda rapporteringen i sig, utan på grund av den akuta konfliktsituation som uppstått mellan A.L. och narkosläkaren.

Vidare bestrids det att Art Clinics arbetsledningsbeslut utgör repressalier i visselblåsarlagens mening. Åtgärderna har inte haft till syfte att bestraffa A.L. på något sätt och hon har inte lidit någon ekonomisk skada på grund av arbetsledningsbeslutet.

Det saknas därmed grund för kravet på skadestånd. Om tingsrätten i och för sig skulle konstatera att det föreligger grund för skadestånd i detta fall ska skadeståndet jämkas till noll eller till ett sådant lägre belopp som tingsrätten finner skäligt på grund av att A.L. själv har bidragit till den uppkomna situationen.

UTVECKLING AV TALAN

A.L.

Missförhållanden av allmänintresse

De missförhållanden som A.L. rapporterade rörde brister inom Art Clinics verksamhet. Verksamheten finansierades till viss del med offentliga medel och bedrevs för den offentliga hälso- och sjukvårdens räkning. Bristerna innebar att Art Clinic avvek från gällande lagstiftning. Därigenom utsatte Art Clinic sina patienter för allvarliga risker, vilket enligt 4 kap. 9 § 2 p. visselblåsarlagen är ett sådant missförhållande som omfattas av lagen. Visselblåsarlagen är således tillämplig i detta fall.

Repressalier och hindrande

Efter en planeringsdag i oktober 2021, då A.L. var på tjänsteresa, beslutade Art Clinic att medarbetare inte längre fick rapportera avvikelser skriftligt, om det innebar att enskilda medarbetare kunde identifieras. I stället skulle avvikelser rapporteras muntligt till platschefen och endast till platschefen; medarbetarna uppmanades att inte prata om incidenter sinsemellan. A.L. informerades om den nya ordningen när hon återvände till arbetsplatsen efter sin tjänsteresa. Hon skickade kort därefter ett mejl till Art Clinics chefsläkare och före detta chefsläkare. I mejlet redogjorde hon för riskerna med ett sådant beslut.

Art Clinic har genom att förbjuda medarbetarna att skriva avvikelser som utpekar enskilda personer hindrat medarbetarna från att fullgöra sina skyldigheter enligt patientsäkerhetslagen. Bolaget har genom att inte utreda avvikelserna även brutit mot 3 kap. 3 § patientsäkerhetslagen. Genom att endast ta emot muntliga avvikelser-rapporter har Art Clinic dessutom brutit mot sin dokumentationsskyldighet enligt 7 kap. 1 § i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för ett systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9).

Det är naturligt att det saknas avvikelser efter den 21 oktober 2021, eftersom det var då Art Clinic förbjöd alla medarbetare att göra skriftliga avvikelser om enskilda medarbetare kunde identifieras.

Den 27 januari 2022 blev A.L. fysiskt hotad på arbetsplatsen av narkosläkaren. Skälet till konfrontationen var att han fått del av A.L:s muntliga rapporter om brister som var hänförliga till hans yrkesutövande, och som kunde innebära risk för patienters liv och hälsa.

A.L. fick efter konfrontationen beskedet att hon var arbetsbefriad den följande veckan, men Art Clinic uppgav att hon kunde få operera på måndagen om hon så önskade, eftersom en annan narkosläkare skulle vara i tjänst den dagen. I praktiken var A.L. avstängd under fyra arbetsdagar, men det beslut som kommunicerades till henne var att avstängningen gällde hela den följande veckan. Därefter fick hon besked om att hon enbart skulle få utföra mottagningsarbete under två veckor. Besluten om att hon var arbetsbefriad respektive att hon endast skulle få utföra mottagningsarbete kommunicerades till övriga på kliniken.

De åtgärder som vidtogs är sådana som typiskt sett används av arbetsgivare i bestraffningssyfte. Art Clinic har genom sina åtgärder ställt A.L. utanför arbetsplatsens gemenskap. Bolaget har vidare felaktigt pekat ut henne som att ha gett upphov till en ”konflikt” när hon attackerades av narkosläkaren.

Ekonomisk skada

Genom avstängningen och omplaceringen har bolaget skadat A.L. ekonomiskt. Under tiden för avstängningen och omplaceringen har hon inte kunnat tjäna in någon provision. Eftersom A.L. under de tre föregående åren kom upp i provisionsnivå saknas skäl att tro annat än att hon skulle ha gjort det även år 2022. Med hänsyn till att A.L. hade operationer inplanerade under de dagar hon inte var i tjänst innebar avstängningen att hon drabbades av en inkomstförlust.

I en plastikkirurgs arbetsuppgifter ingår, utöver att operera, konsultationer samt pre- och postoperativa bedömningar av patienter. Dessa arbetsuppgifter utförs på mottagning. Detta är arbetsuppgifter som utgör ett led i den kirurgiska verksamheten, men att omplacera en kirurg till att endast utföra mottagningsarbete är jämförbart med att sysselsätta en senior advokat med att enbart föra mötesanteckningar. Det är allmänt känt att en kirurg behöver operera för att bibehålla kompetens inom sitt specialistområde. Att förbjuda en kirurg att operera utgör en bestraffningsåtgärd och innebär att kirurgen går miste om provision, eftersom det är operationer – inte genomförda mottagningsbesök – som är provisionsgrundande.

Operationer bokas in löpande och det är inte möjligt att veta den 1 februari hur många operationer som kommer att ha genomförts den 28 februari. Operationskoordinatören räknar varje månad ut hur många operationsdagar som behövs för att kirurgerna ska nå upp till budget och bokar därefter in köande patienter samt patienter som har remitterats från regionerna. För att få provision på månadslönen krävdes att en kirurg genererade intäkter över 700 000 kr. De tre föregående åren hade A.L. i februari månad genererat intäkter om 850 714 kr (2019), 1 216 482 kr (2020) och 926 341 kr (2021). Det finns inga skäl att tro att februari 2022 skulle vara annorlunda.

A.L. har inte bidragit till den uppkomna situationen

A.L. har under lång tid, och på olika sätt, försökt få Art Clinic att åtgärda brister i verksamheten som inneburit risk för patientskada. Hon har dock av lojalitet till Art Clinic avstått från att kontakta exempelvis Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Hon har inte heller, efter intern rapportering, offentliggjort patientriskerna.

Skälet till att A.L. vänt sig till Art Clinic, i stället för att kontakta narkosläkaren direkt, är att det ankommer på bolaget att undersöka och åtgärda rapporterade brister. Art Clinic har sedan, efter att bolaget mottagit rapporterna, fört vidare innehållet i dem till narkosläkaren. Det är alltså Art Clinic, som genom att röja A.L:s identitet, har skapat en patientfarlig konfliktsituation mellan två läkare som utför arbetsuppgifter som direkt kan påverka om en patient överlever en operation.

Art Clinics påstående att A.L. vid tillfället vägrade arbeta med narkosläkaren kan inte anses vara annat än vilseledande. Efter att A.L. attackerats av narkosläkaren på kliniken den 27 januari 2022 pratade hon med platschefen. I samband med detta informerade platschefen henne att Art Clinic övervägde att ta in en annan narkosläkare de dagar som A.L. skulle operera. A.L. uppgav omedelbart att hon, om detta var något som senare skulle läggas henne till last, hellre ville fortsätta operera tillsammans med narkosläkaren och bita ihop till dess hans uppsägningstid gått ut.

Avstängningens längd och Art Clinics intressen

Beslutet om avstängning gällde den följande veckan, inte tisdagen den 1 februari 2022 till den 4 februari 2022 som Art Clinic gör gällande. A.L. informerades på fredagen den 28 januari 2022 att hon skulle vara arbetsbefriad den kommande veckan, men eftersom hon hade operationer inbokade på måndagen den 31 januari 2022 – och Art Clinic ville undvika att ställa in operationerna med så kort varsel – erbjöds hon att ändå utföra operationerna, vilken hon också gjorde.

De övriga kirurgerna är delägare i Art Clinic och har följaktligen ett direkt ekonomiskt intresse av att brister i verksamheten inte offentliggörs eller utreds externt. Även svarandesidan argumenterar för att de övriga kirurgerna hade starka ekonomiska incitament för att bestraffa A.L. i stället för narkosläkaren.

Att Art Clinics mejl gick ut till personalen efter A.L:s operationer på måndagen betyder inte att beslutet inte fattades redan på fredagen veckan innan och innebär inte heller att beslutet ursprungligen inte gällde hela den följande veckan.

Det kommunicerades initialt att tanken var att A.L. skulle få arbeta med en annan narkosläkare, men det kommunicerades också att Art Clinic inte hade lyckats hitta någon annan och att bolaget därför inte visste hur situationen skulle lösas. Att chefsläkaren B.A. skulle arbeta i Uppsala var en kortsiktig lösning till dess Art Clinic kunde rekrytera en ersättare till narkosläkaren, som hade sagt upp sig.

M.E. och A.L. pratade om detta den 15 februari 2022. Nästföljande dag uppgav M.E. att Art Clinic hoppades ha en plan för att lösa narkosen för A.L:s patienter innan vecka 9.

Den 24 februari 2022 meddelade Art Clinic att A.L. skulle komma tillbaka och börja operera igen från och med vecka 10, mot bakgrund av att både A.L. och narkosläkaren förklarat sig villiga att bita ihop och arbeta tillsammans fram tills narkosläkaren slutade på kliniken. Bolaget meddelade detta trots att det tidigare beslutats att det var patientfarligt att låta A.L. och narkosläkaren operera och söva patienter i samma operationslag.

Händelsen som blev ett Lex Maria-ärende

Patientriskerna kopplade till anestesi vården på kliniken visade sig genom en händelse i november 2021 som kom att anmälas till IVO (Lex Maria-anmälan).

Art Clinics beskrivning av denna händelse har väsentliga brister. Det gäller såväl beskrivningen av händelsen i målet som i den händelseanalys som Art Clinic gav in till IVO efter Lex Maria-anmälan. Beskrivningen ger en missvisande bild av händelseförloppet eftersom vissa detaljer inte har beskrivits korrekt – såsom att narkosläkaren gick mellan operationssalar – samtidigt som andra detaljer saknas helt. Den omständigheten att A.L. har rapporterat om narkosläkarens brister i kommunikationen med övriga medarbetare och i sitt bemötande av patienter, hans bristande erfarenhet av att arbeta som ensam narkosläkare, att han varken var eller ville vara den arbetsledare som en ensam narkosläkare behöver vara, att han dolde sin osäkerhet genom att antingen nonchalera situationen eller att bli aggressiv, samt att han inte hade överblick över vare sig arbetsplatsen eller narkosutrustningen, utgjorde en bidragande faktor till att hon senare utsattes för repressalier.

Sammanfattande slutsatser

Det har förekommit missförhållanden i verksamheten. Missförhållandena har varit av allmänintresse, dels då det rör sig om frågor relaterade till folkhälsa, dels då

verksamheten delvis är finansierad med skattemedel. Av förarbetena till visseblåsarlagen framgår, att det för att ett allmänintresse ska föreligga, bör krävas att missförhållandet rör en fråga som angår var och en inom en krets som kan definieras som allmänheten. Frågor med anknytning till bland annat konsumentskyddet och folkhälsan är som regel av betydelse för samhället i stort och bör oftast räknas dit.

Enligt uppgift från Region Jönköpings län, som har riksavtal med Art Clinic, köpte Sveriges regioner vård från Art Clinic till ett värde av drygt 26 miljoner kronor under år 2021. Av förarbetena till visseblåsarlagen kan utläsas att det sätt på vilken en verksamhet finansieras bör kunna tillmätas betydelse i bedömningen av om det finns ett allmänintresse av att uppgifter om ett missförhållande kommer fram, eftersom allmänheten generellt sett får anses ha ett större intresse av att allmänna medel används ansvarsfullt än att privata medel gör det. Det nu sagda talar alltså för att det funnits ett starkt allmänintresse.

A.L. har vidare, genom att inhämta sakkunniggranskning från en narkosläkare, kunnat visa att de avvikelserapporter hon gjort haft medicinsk relevans och därmed att sådan information utgör missförhållanden som omfattas av visseblåsarlagen. Genom att besluta att inga enskilda ska kunna identifieras i skriftliga avvikelserapporter och således förbjuda att en väsentlig del av avvikelserna rapporteras skriftligt, har Art Clinic försökt hindra rapportering av missförhållanden.

På fråga från A.L. om skälet till att det endast var mot henne Art Clinic vidtagit åtgärder, svarade bolaget att det bara var A.L. som ansåg att det var medicinskt osäkert att arbeta med narkosläkaren. Eftersom det A.L. har rapporterat har gällt patientsäkerhetsrisker föreligger ett orsakssamband mellan rapporterna och Art Clinics beslut att arbetsbefria och sedan omplacera henne.

Art Clinic är naturligtvis inte förhindrat att vidta åtgärder för att hantera en akut konflikt, i synnerhet om den innebär risk för patientsäkerheten. Bolaget hade emellertid fram till avstängningen och omplaceringen inte visat någon större oro för

patientsäkerheten, trots konkreta bevis för brister i narkosläkarens yrkesutövande i form av till exempel en Lex Maria-anmälan. A.L. blev fysiskt hotad på jobbet av en narkosläkare som fick fortsätta arbeta, medan hon själv blev avstängd och omplacerad. Det hade aldrig varit fråga om en konflikt om inte narkosläkaren hade konfronterat A.L.

Repressalier inkluderar bland annat skiljande från anställningen, avstängning, förlorade befordringsmöjligheter, ekonomiska sanktioner, omplacering, diskriminering och annan orättvis eller bestraffande behandling samt skada i form av exempelvis hävande av avtal eller förlorade affärsmöjligheter. Art Clinic har vid två tillfällen skickat mejl till samtliga medarbetare på kliniken med information om den rådande konflikten och om omfördelning av arbetsuppgifter. Det är ett tydligt misstänkliggörande och utpekande av A.L., som förstärker den skada hon tagit av Art Clinics agerande.

Art Clinic

Art Clinic har inte förbjudit medarbetare att rapportera avvikelser

Art Clinic har inte förbjudit medarbetare att skriva avvikelser. Bolaget har tvärtom, bland annat genom chefsläkaren B.A., vid flera tillfällen påmint medarbetarna att skriva avvikelser. Avvikelse rapportering utgör ett led i kvalitetsarbetet och är viktigt för att förebygga patient- och säkerhetsrisker i verksamheten.

Art Clinic har däremot uppmanat medarbetarna, inklusive A.L., att inte skriva avvikelser som i praktiken enbart innebär klagomål och synpunkter på en viss person. I stället har Art Clinic meddelat medarbetarna att – för det fall fråga är om sådana klagomål eller synpunkter – muntligen förmedla detta till platschefen M.E. eller annan av bolaget utsedd person (vårdenhetschefen A.E.), så att det kan hanteras som en personal- och arbetsmiljöfråga. A.L. har vid flera tillfällen framfört klagomål och synpunkter på narkosläkaren till A.E. A.E. har, i förekommande fall och beroende på klagomålets karaktär, gett A.L.

beskedet att klagomålet måste kontrolleras med narkosläkaren, vilket A.L. inte har invänt mot eller på annat sätt motsatt sig. Det är uppenbart att A.L. har tolkat Art Clinics uppmaning som ett förbud mot att rapportera avvikelser som rör patientsäkerhet och säkerhetsbrister, men detta är alltså helt felaktigt.

Ekonomisk skada

A.L. har uppgett att det saknas skäl att tro att hon inte skulle ha nått upp till provisionsnivån under februari månad 2022. Det är dock de faktiska omständigheterna under februari månad 2022 som är avgörande för frågan om A.L. skulle ha nått upp till provisionsnivå eller inte. Det kan i det sammanhanget konstateras att A.L. endast hade fem operationsdagar inplanerade under februari månad 2022. Detta kan jämföras med samma månad år 2021, då A.L. hade sju operationsdagar inplanerade. Baserat på A.L:s genomsnittliga intäkter per operationsdag i februari månad 2021 – ca 129 000 kr per operationsdag – skulle hennes intäkter för februari månad 2022 uppgått till 645 000 kr. A.L. skulle därmed inte nått upp till gränsen för provision, som är 700 000 kr, under februari månad 2022. Art Clinics arbetsledningsbeslut har således inte inneburit någon ekonomisk skada för A.L.

Art Clinic har inte omplacerat A.L.

Art Clinics arbetsledningsbeslut att A.L. tillfälligt skulle utföra mottagningsarbete har inte inneburit att hon blivit omplacerad. En omplacering hade utgjort en varaktig förändring av A.L:s arbetsuppgifter. Beslutet fattades mot bakgrund av den uppkomna konflikt- och arbetsmiljösituationen och för att ge bolaget tid att hitta en annan narkosläkare som A.L. skulle kunna operera tillsammans med. Avsikten var således att A.L. skulle återgå till operationsarbete efter sin planerade semester, vilket även kommunicerades till henne. Det kan tilläggas att mottagningsarbete låg inom ramen för A.L:s arbetsplikt enligt anställningsavtalet och ingick i hennes normala arbetsuppgifter. Arbetsledningsbeslutet utgjorde därmed inte en repressalie i visseblåsarlagens mening.

Skälen för arbetsledningsbeslutet

Art Clinic hade inte ekonomiska incitament att bestraffa A.L. Det fanns inga andra motiv eller syften bakom besluten än att försöka hantera den akuta konfliktsituationen på bästa sätt för berörda medarbetare, patienter och personalen i övrigt. Art Clinic hade enbart patienternas och personalens bästa för ögonen.

Situationen var påfrestande och behövde hanteras skyndsamt. Art Clinic såg sig nödgat att välja mellan att stänga ner operationsverksamheten tillfälligt eller att tillfälligt arbetsbefria A.L. och tillfälligt omfördela hennes arbetsuppgifter till mottagningsarbete till dess att situationen kunde lösas. Det är inte rimligt att kräva att Art Clinic skulle ha stängt ner verksamheten. På sikt skulle en sådan åtgärd riskerat klinikens verksamhet. Det rörde sig alltså om två dåliga alternativ, där Art Clinic valde det mindre dåliga för att kunna bedriva verksamheten på bästa sätt.

Mot den bakgrunden är det anmärkningsvärt att A.L. beskyller Art Clinic för att ha skapat den akuta konfliktsituationen, i synnerhet då hon varit införstådd med att Art Clinic, i förekommande fall, måste kontrollera klagomålen och synpunkterna med narkosläkaren. Det är inte rimligt att tillskriva Art Clinic narkosläkarens eller A.L:s agerande i den aktuella situationen på ett sätt som är ansvarsgrundande enligt visselblåsarlagen. Bolaget har ett ansvar för att skyndsamt hantera situationen ur ett patientsäkerhets- och arbetsmiljöperspektiv. Det ansvaret levde Art Clinic dock upp till genom att vidta de aktuella arbetsledningsbesluten.

Det kan tilläggas att den akuta konfliktsituationen utgjorde kulmen på samarbets- svårigheter mellan A.L. och narkosläkaren som pågått under flera år. Art Clinic hade, utan framgång, försökt hantera situationen genom olika arbetsmiljöåtgärder. Bolaget hade bland annat tagit in en konsultfirma specialiserad på arbetsmiljöfrågor, som genomförde intervjuer med samtliga medarbetare på kliniken, i syfte att identifiera lämpliga åtgärder.

Art Clinics arbetsledningsbeslut vidtogs uteslutande för att hantera den akuta konfliktsituationen och inte på grund av någon påstådd rapportering av missförhållanden av allmänintresse. A.L. har följaktligen inte utsatts för repressalier på grund av sådan rapportering, eftersom det saknas ett orsakssamband mellan de relevanta omständigheterna. Det förhållandet att vissa omständigheter inträffat efter varandra, skett i ett visst sammanhang eller involverar samma personer, innebär inte att det med automatik föreligger ett orsakssamband som är ansvarsgrundande enligt visselblåsarlagen. Det framstår närmast som att A.L. försöker pressa in olika åberopade omständigheter i målet i visselblåsarlagens systematik, och att hon således genom en efterhandskonstruktion gör gällande att Art Clinic brutit mot lagens repressalieförbud.

Skälet till Art Clinics mejl till medarbetarna angående konfliktsituationen var att informera dem om arbetsledningsbeslutet, för att på så vis möjliggöra planering av verksamheten. Medarbetarna var väl medvetna om konfliktsituationen. Om Art Clinic inte hade informerat personalen om den akuta situationen och om bolagets åtgärder för att hantera den, hade det sannolikt föranlett frågor och spekulationer och, i värsta fall, ryktesspridning. Mejlen var således inte ett sätt att vare sig misstänkliggöra eller peka ut A.L., och utgjorde inte heller en repressalie gentemot henne.

Lex Maria-anmälan

Den Lex Maria-anmälan som bolaget gjort avsåg inte narkosläkaren eller hans arbete som sådant. Den föranleddes inte heller av någon avvikelserapport som upprättats av A.L. om den aktuella händelsen. IVO beslutade också att skriva av ärendet efter att Art Clinic vidtagit lämpliga åtgärder genom att genomföra vissa rutinförändringar.

UTREDNING

På A.L:s begäran har partsförhör under sanningsförsäkran hållits med henne själv. Hon har även som muntlig bevisning åberopat förhör med partssakkunniga vittnena

J.A. och T.M. samt med vittnena, J.S., T.K. och M.P.

Art Clinic har som muntlig bevisning åberopat förhör med vittnena M.E., A.E., B.A., U.L., A.Li. och R.G.

Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Utgångspunkter för tingsrättens bedömning

A.L. har gjort gällande att hon i 71 avvikelserapporter mellan den 10 mars 2020 och den 21 oktober 2021 samt i ett mejl den 21 april 2020 rapporterat om missförhållanden som riskerade att utgöra fara för patienters liv och hälsa. Hon har gjort gällande att Art Clinic har försökt hindra henne från att fortsätta rapportera internt om dessa missförhållanden samt att hon såsom rapporterande utsatts för repressalier genom att stängas av och omplaceras under viss tid från sitt arbete. Art Clinic har bestritt att A.L:s rapporter avsåg sådana missförhållanden som det finns ett allmänintresse av. De har vidare bestritt att de utsatt A.L. för hindrande åtgärder eller repressalier för att hon rapporterat avvikelser.

Visselblåsarlagen trädde i kraft den 17 december 2021. Genom lagen upphävdes lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (den tidigare visselblåsarlagen).

Enligt visselblåsarlagen gäller att en verksamhetsutövare inte får hindra eller försöka hindra rapportering, eller på grund av rapportering vidta repressalier mot en rapporterande person (3 kap. 1 §). Enligt den tidigare visselblåsarlagen gällde att en arbetsgivare inte fick utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren slog larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet (4 §).

Tingsrätten har inledningsvis att pröva om visselblåsarlagen är tillämplig på hindrande åtgärder och repressalier som vidtagits med anledning av rapportering som skedde före lagens ikraftträdande. Denna prövning sker utan en närmare bedömning av huruvida A.L. faktiskt utsatts för hindrande åtgärder eller repressalier.

Visselblåsarlagens tillämplighet

I visselblåsarlagens ikraftträdande- och övergångsbestämmelser anges att den tidigare visselblåsarlagen alltjämt är tillämplig i fråga om repressalier som har vidtagits före ikraftträdandet. I förarbeten har det däremot angetts att visselblåsarlagen torde kunna tillämpas om repressalierna vidtas efter ikraftträdandet, även om den rapporterade personen slog larm före ikraftträdandet (prop. 2020/21:193 s. 239).

Med anledning av det anförda är visselblåsarlagen tillämplig på åtgärderna som A.L. gjort gällande utgör repressalier. Dessa åtgärder vidtogs i januari och februari 2022, vilket var efter ikraftträdandet av visselblåsarlagen.

A.L. har vidare gjort gällande att Art Clinic försökt hindra henne från att rapportera om allvarliga missförhållanden genom att i oktober 2021 besluta att medarbetare inte längre skriftligt fick rapportera avvikelser om enskilda medarbetare kunde identifieras genom dessa. Detta var före ikraftträdandet av visselblåsarlagen. Eftersom den tidigare visselblåsarlagen saknade skydd mot hindrande åtgärder kan varken den eller visselblåsarlagen anses tillämplig på åtgärden som A.L. gjort gällande utgör ett försök att hindra rapportering. Utredningen i målet visar inte vad som gällde för avvikelserapportering i bolaget när visselblåsarlagen trädde i kraft. Tingsrätten kommer därför inte närmare att pröva om Art Clinic försökt hindra rapportering av missförhållanden.

Tingsrätten övergår i stället till att pröva om de avvikelserapporter och det mejl som A.L. har tillställt Art Clinic utgör rapporter om sådana missförhållanden som det finns ett allmänintresse av.

Rapportering av missförhållanden av allmänintresse

Visselblåsarlagen gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram (1 kap. 2 § lagen).

Med rapportering avses muntligt eller skriftligt lämnande av information om missförhållanden genom intern rapportering, extern rapportering eller offentliggörande. Intern rapportering är ett tillhandahållande av information om överträdelser inom en rättslig enhet i den privata eller offentliga sektorn (1 kap. 8 § visselblåsarlagen). Verksamhetsutövaren kan bestämma de närmare formerna för hur muntlig och skriftlig rapportering kan ske (se Öman, Visselblåsarlagen [JUNO version 1B], kommentaren till 5 kap. 8 §).

A.L. har gjort gällande att hon rapporterat internt om allvarliga missförhållanden genom avvikelserapporteringssystemet och per mejl. Avvikelse­rapporteringssystemet har varit ett sådant system som kliniken använt i syfte att uppfylla sina skyldigheter enligt patientsäkerhetslagen med tillhörande lagstiftning samt för att kvalitetssäkra verksamheten. Det har inte framkommit att Art Clinic haft några andra bestämda former för intern rapportering. Både rapporteringen via avvikelserapporteringssystemet och per mejl får anses omfattas av visselblåsarlagen. Det återstår dock att pröva om det A.L. har rapporterat om har avsett missförhållanden som det finns ett allmänintresse av.

A.L. har gjort gällande att missförhållandena på Art Clinic bestod i att en anställd narkosläkare utförde sitt arbete oskickligt. Vidare har hon gjort gällande att narkosläkarens oskicklighet föranledde samarbetsproblem. Både narkosläkarens oskicklighet och samarbetsproblemen riskerade att utgöra fara för patienters liv och hälsa. A.L. har till styrkande av att hon rapporterat om sådana missförhållanden åberopat en lista med 71 rapporterade avvikelser tillställd Art Clinic. A.L. har gjort gällande att narkosläkaren varit involverad i 20 av dessa. A.L. har också som rapportering åberopat ett mejl skickat i april 2020 från henne till Art Clinics tidigare

platschef A.M. I mejlet uppgav hon att det varit allvarliga problem under sövning av två patienter under två veckor i form av kräkningar, andningsproblem och tappat tryck. Hon undrade i mejlet om det kunde bero på ändringar i narkosrutiner när sövning skedde med gas.

Art Clinic har bestritt att A.L. genom att anmäla avvikelser och skicka mejlet har rapporterat om några missförhållanden av allmänintresse i den mening som avses i visselblåsarlagen.

Det kan enligt tingsrätten inte komma i fråga att se samtliga avvikelser som A.L. har rapporterat om som en och samma rapportering enligt visselblåsarlagen. Systemet för att rapportera avvikelser i verksamheten har andra syften än att ge anställda möjlighet att rapportera om missförhållande av allmänintresse (visselblåsa) och det framstår som onaturligt att i efterhand lägga ihop ett antal vitt skilda avvikelse-anmälningar och hantera dessa gemensamt som en rapportering av missförhållanden enligt visselblåsarlagen. I stället är det innehållet i respektive avvikelserapport som avgör om den rapporteringen har avsett missförhållanden som är av allmänintresse.

För att det ska anses föreligga ett allmänintresse av att information om missförhållanden kommer fram krävs inte att missförhållandena är allvarliga. Det har däremot i doktrin ansetts att det normalt inte lär förekomma att det finns ett allmänintresse av att missförhållanden kommer fram utan att dessa är allvarliga (se Öman, Visselblåsarlagen [JUNO version 1B], kommentaren till 1 kap. 2 §). I förarbetena till visselblåsarlagen har det uttalats att avsikten är att alla allvarliga missförhållanden som omfattades av den tidigare visselblåsarlagen ska omfattas även av den nya lagen, det vill säga brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden (prop. 2020/21:193 s. 38). I den äldre visselblåsarlagens förarbeten angavs som exempel på vad som kunde utgöra allvarliga missförhållanden bland annat risker för liv, säkerhet och hälsa. Allvarliga samarbetsproblem på en arbetsplats bedömdes kunna utgöra allvarliga missförhållanden, exempelvis om det rörde sig om

en känslig verksamhet som avsåg utsatta personer, som inom sjukvården, eftersom samarbetsproblemen då kan innebära risker för liv och hälsa (prop. 2015/16:128 s. 42).

Även frågor som rör felaktigt eller obehörigt användande av allmänna tillgångar kan utgöra missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram, om det inte rör sig om bagatellartade missförhållanden. Allmänheten får generellt sett anses ha ett större intresse av att allmänna medel används ansvarsfullt än att privata medel gör det (se prop. 2020/21:193 s. 43 och prop. 2017/18:200 s. 149 f.).

A.L. har själv inte närmare preciserat varje rapporterings innehåll utöver det som framgår av de korta ärendemeningar som finns i listan över avvikelser. Åberopade vittnens uppgifter och sakkunnigutlåtanden får därför ligga till grund för bedömningen om rapporterna avser sådana missförhållanden som det finns ett allmänintresse av.

T.M. har i ett sakkunnigutlåtande konstaterat att vid en granskning av 65 avvikelserapporter har 22 av dessa samband med Art Clinics anestesiverksamhet. Den avvikelse som han bedömt som allvarligast avser en patient som inte fick kontinuerlig anestesi, vilket föranledde risk för att patienten skulle uppleva ingreppet, röra sig och skadas. I en sammanfattande bedömning konstaterar T.M. att avvikelse-rapporterna som har samband med anestesiverksamheten ofta varit av mer allvarlig natur än resterande avvikelser samt att flera av dem talar för bristande kvalitet, gränsande till oskicklighet, i anestesiverksamheten. Det framgår också att allvarliga brister i kommunikationen mellan kirurgverksamheten och anestesiverksamheten lett till flera stora risker för patientskada.

J.A. har berättat att kommunikationsbrister mellan kirurg och narkosläkare kan leda till patientrisker, men att det troligtvis inte har hänt något som innebar stor risk för vårdskada i de rapporterade fallen.

B.A. har berättat att de flesta avvikelserapporter inte innebär någon direkt risk för patientskada, men att avvikelsen från den 12 maj 2020 är att bedöma som

allvarlig. Det är samma avvikelse som T.M. i sitt sakkunnigutlåtande bedömde som mest allvarlig. B.A. har ansett att narkosläkaren var ansvarig för denna händelse.

A.L. har vidare åberopat en händelseanalys av en incident i november 2021 som Lex Maria-anmälades. I händelseanalysen, som B.A. gjort, uttalas att kommunikationsbrist mellan narkossjuksköterska och narkosläkaren äventyrar patientsäkerheten. A.L. har gjort gällande att incidenten troligen hade kunnat undvikas om Art Clinic hade tagit hennes tidigare rapporter på allvar.

Den avvikelserapport från den 12 maj 2020 som de sakkunniga bedömt som allvarligast avser enligt tingsrätten ett sådant allvarligt missförhållande som kan innebära risk för liv, säkerhet och hälsa. Denna slutsats får stöd av både T.M:s och B.A:s uppgifter. Vidare bedöms också mejlet skickat i april 2020 avse ett sådant allvarligt missförhållande som kan innebära risk för liv, säkerhet och hälsa. Det föreligger ett allmänintresse av att denna information kommer fram. Rapporteringen i den här delen omfattas därför av visselblåsarlagen.

Vad avser övrig rapportering som tog sikte på anestesivården bedöms avvikelseanmälningarna inte som så pass allvarliga att de innebär risk för liv, säkerhet och hälsa. Flera av anmälningarna avser enligt vad som går att utläsa av listan och utifrån vad B.A. berättat inte några egentliga missförhållanden. Det rör sig bland annat om patienter som avbokats på grund av förkylning, ny operation när patient inte varit nöjd med utfall, dröjsmål med att ange om patient kunde opereras eller inte samt information från narkosläkare om att han inte kunde ge mer smärtlindring. Även om flera av de andra avvikelserna tyder på vissa samarbetsproblem eller på mindre brister i verksamheten bedöms de inte utgöra missförhållanden av allmänintresse. Vad som framgår genom åberopad händelseanalys av incidenten som Lex Maria-anmälades föranleder inte någon annan bedömning.

Bevisbörda vid visselblåsning

Om den som anser sig ha blivit hindrad att rapportera, utsatt för försök att hindra rapportering eller utsatt för repressalier i strid med denna lag visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det svaranden som ska visa att sådana åtgärder inte har vidtagits (3 kap. 5 § visselblåsarlagen). Om arbetstagaren alltså lyckas styrka att rapportering i enlighet med lagen har förekommit och att någon eller några av de förbjudna åtgärderna har vidtagits, presumeras att det finns ett orsakssamband mellan omplaceringen och rapporteringen. För att undgå skyldighet att betala skadestånd måste svaranden motbevisa presumptionen, exempelvis genom att visa omständigheter som ger stöd för att omplaceringen helt och hållet har haft andra orsaker än den vidtagna rapporteringen (prop. 2020/21:193 s. 282).

Paragrafen genomför bevisregeln i artikel 21.5 i visselblåsardirektivet (Europa-parlamentets och rådets direktiv [EU] 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten). Den är utformad i enlighet med bevisregeln i diskrimineringslagen (2008:567) och avviker språkligt något från visselblåsardirektivet. Den språkliga skillnaden är emellertid inte avsedd att medföra någon skillnad i sak (se prop. 2020/21:193 s. 282).

Tingsrätten har ovan bedömt att A.L. lämnat två rapporter om sådana missförhållanden som omfattas av visselblåsarlagen. A.L. har därför att visa omständigheter som ger anledning att anta att hon utsatts för repressalier. Om hon gör det måste Art Clinic för att undvika skadeståndsskyldighet visa att det saknas ett orsakssamband mellan dessa och rapporteringen.

Omständigheter som kan antas utgöra repressalier

Det är ostridigt att A.L. den 31 januari 2022 arbetsbefriades med bibehållen lön under fyra arbetsdagar. Därefter beslutades att A.L. skulle utföra mottagnings-arbete under två veckor. Efter en veckas mottagningsarbete blev hon sjukskriven på heltid. A.L. har gjort gällande att åtgärderna är att anse som repressalier. Art Clinic har gjort gällande att åtgärderna inte haft till syfte att bestraffa A.L. på något sätt

och att hon inte har lidit någon ekonomisk skada på grund av dessa. Art Clinic har vidare anfört att mottagningsarbete ingick som en del i A.L:s normala arbete.

Tingsrätten har att pröva om A.L. visat omständigheter som ger anledning att anta att hon utsatts för repressalier.

I visselblåsardirektivet definieras repressalie som ”varje direkt eller indirekt handling eller underlåtenhet som sker i ett arbetsrelaterat sammanhang och som föranletts av intern eller extern rapportering eller av ett offentliggörande, och som ger upphov till eller kan ge upphov till oberättigad skada för den rapporterande personen” (artikel 5.11). Enligt skäl 44 till visselblåsardirektivet krävs en bred definition av begreppet repressalier för ett effektivt skydd för rapporterande personer. Att begreppet repressalie ska tolkas brett uttalas också i förarbetena till visselblåsarlagen (prop. 2020/21:193 s. 278). I förarbeten har uttalats att repressalier kan utgöras av ändrade arbetsuppgifter eller ändrad arbetsplats. Det kan också avse orsakande av skada på en persons anseende. (Prop. 2020/21:193 s. 278). Karakteristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder (se Öman, Visselblåsarlagen [JUNO version 1B], kommentaren till 3 kap. 1 §).

Annat har inte framkommit än att visst mottagningsarbete ingick i kirurgernas arbete på Art Clinic. Mottagningsarbetet syftade huvudsakligen till att träffa potentiella patienter för konsultation. Om konsultationen gick bra opererades patienten som huvudregel av kirurgen som hade haft konsultationen. A.L. har berättat att hon under omplaceringen inte kunde garantera de patienter som hon mötte att de skulle bli opererade av henne. Hon har vidare berättat att det inte var en del av kirurgernas arbete att utföra mottagningsarbete mer än ett par dagar per vecka.

Tingsrätten bedömer att åtgärderna som vidtogs av Art Clinic, att arbetsbefria A.L. och därefter omplacera henne till mottagningsarbete på heltid, har drag av bestraffningsåtgärder. Även om visst mottagningsarbete ingick i kirurgernas arbete föranledde Art Clinics beslut att placera A.L. på mottagningen på heltid en viss förändring av hennes arbetsuppgifter, särskilt med beaktande av att hon inte kunde

garanteras att få operera patienterna som hon konsulterade. Åtgärdernas drag av bestraffning förstärktes av den information som Art Clinic gick ut med till övriga anställda på kliniken. Bolaget meddelade i ett mejl den 31 januari 2022 att A.L. arbetsbefriades tisdag till fredag med anledning av upptrappning av en rådande konflikt, samt i ett mejl den 3 februari 2022 att A.L. under två veckor enbart skulle utföra mottagningsarbete och att mer information skulle komma när de fått resultat från Arendra (ett företag som bolaget hade anlitat för att göra en analys av arbetsmiljön). Mejlen tillsammans med de vidtagna åtgärderna kunde förväntas skada A.L:s anseende.

Med anledning av det anförda anses A.L. ha visat omständigheter som ger anledning att anta att hon utsatts för repressalier. Det presumeras därför att det finns ett orsakssamband mellan dessa och rapporteringen. För att undgå skyldighet att betala skadestånd måste Art Clinic motbevisa presumptionen genom att visa omständigheter som ger stöd för att åtgärderna helt och hållet har haft andra orsaker än den vidtagna rapporteringen.

Orsakssamband mellan rapportering och åtgärder

Visselblåsarlagen uppställer ett förbud för en verksamhetsutövare att *på grund av* rapportering vidta repressalier (3 kap. 1 §). I förarbetena anges att skrivningen innebär att en förutsättning för att förbudet mot repressalier ska vara tillämpligt är att det finns ett orsakssamband mellan förhållandet att den rapporterande personen rapporterar och repressalien (se prop. 2020/21:193 s. 276).

Av visselblåsardirektivets definition av repressalier framgår att det inte är fråga om en repressalie i direktivets mening om åtgärden inte *föranletts av* rapporteringen (se definitionen under föregående rubrik). I skäl 44 till visselblåsardirektivet anges att det bör finnas en nära förbindelse mellan rapporteringen och den negativa behandling som den rapporterande personen utsatts för, om denna person ska kunna åtnjuta rättsligt skydd.

Art Clinic har gjort gällande att skälet till att bolaget tillfälligt beslutade att arbetsbefria A.L. och därefter placera henne på mottagningsarbete var att reda ut en akut konfliktsituation mellan A.L. och narkosläkaren.

Samtliga av Art Clinic åberopade vittnen har berättat om en sedan lång tid tillbaka pågående konflikt mellan A.L. och narkosläkaren. M.E. har berättat att konflikten medförde att även annan personal på Art Clinic mådde dåligt, varför Art Clinic i oktober 2021 anlidade företaget Arendra för att hålla i en planeringsdag om arbetsmiljö och medarbetarskap. Efter planeringsdagen beslutades att Arendra skulle utföra djupintervjuer med varje anställd så samtliga fick komma till tals.

A.E. har berättat att A.L. den 27 januari 2022 kom till henne och berättade att narkosläkaren hade avvikit från ett möte innan A.L. hade fått tillfälle att ställa sina frågor. A.E. påtalade senare detta för narkosläkaren som blev upprörd och uppsökte A.L. Därefter kom A.L. och narkosläkaren tillsammans till A.E. för att diskutera frågan. Narkosläkaren stod upp och höjde rösten. Han undrade om allt han gjorde var fel och påtalade att A.L. inte ens var nöjd fastän han sagt upp sig från bolaget. A.L. satt ner och var tyst. Efter konflikten vägrade A.L. att arbeta med narkosläkaren.

B.A. har berättat att han efter konflikten den 27 januari 2022 beslutade om att arbetsbefria och därefter omplacera A.L. eftersom han bedömde att konflikten tog fokus från patientsäkerheten. Det hade enligt hans bedömning utgjort en patientrisk att låta A.L. och narkosläkaren fortsätta utföra operationer tillsammans. Om Art Clinic hade arbetsbefriat narkosläkaren så hade ingen operation kunnat utföras eftersom kliniken endast hade en anställd narkosläkare. Valet föll därför på A.L. Mottagningsarbetet skulle pågå tills någon annan narkosläkare kunde söva hennes patienter. B.A. planerade också för att vissa dagar åka till Art Clinic i Uppsala och bistå A.L. med detta.

Klinikchefen U.L. har berättat att Art Clinic var beredda att ta ytterligare kostnader för att anställa en till narkosläkare men att det inte kunde ske omedelbart.

Tingsrätten bedömer Art Clinics åberopade vittnen som trovärdiga och tillförlitliga. Vittnenas berättelser är i många avseenden förenliga med de uppgifter som A.L. lämnat. Exempelvis har A.L. berättat att hon var rädd för att drabbas ekonomiskt av att Art Clinic anlitade ytterligare en narkosläkare, vilket överensstämmer med vad som framkommit om att bolaget hade för avsikt att lösa situationen och åter ge A.L. förutsättningar att operera. Det finns alltså en annan möjlig förklaring till åtgärderna som vidtogs än A.L:s rapportering av missförhållanden.

Utöver vad som anförts ovan saknas det helt ett tidsmässigt samband mellan rapporteringen och de åtgärder som skulle kunna utgöra repressalier. De två anmälningar som tingsrätten bedömt utgöra rapporteringar i visselblåsarlagens mening gjordes den 12 maj 2020 respektive den 2 april 2020, det vill säga ungefär ett år och nio månader före åtgärderna vidtogs.

Med anledning av det anförda bedöms Art Clinic ha visat att åtgärderna helt och hållet har haft andra orsaker än den vidtagna rapporteringen. Art Clinic ska därför inte betala skadestånd enligt visselblåsarlagen till A.L.

Bristande rapporteringsskyldighet

A.L:s påstående att Art Clinic brutit mot sin rapporteringsskyldighet gentemot henne har inte utvecklats närmare vid förhandlingen och bedöms sakna betydelse för skadestandsfrågan.

Sammanfattande bedömning

Tingsrätten har funnit att A.L. vid två tillfällen har rapporterat till Art Clinic om missförhållanden av allmänintresse. Tingsrätten har bedömt att visselblåsarlagen inte är tillämplig på de åtgärder som A.L. gjort gällande utgör ett försök att hindra rapportering. Däremot har tingsrätten funnit att A.L. visat omständigheter som ger

anledning att anta att Art Clinics beslut att tillfälligt arbetsbefria och sedermera omplacera henne till mottagningsarbete på heltid var sådana att de skulle kunna utgöra repressalier. Tingsrätten har dock kommit fram till att Art Clinic bevisat att dessa åtgärder, som vidtogs mer än ett och ett halvt år senare, hade helt andra orsaker än den vidtagna rapporteringen. A.L:s talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Utgången i målet innebär att A.L. förlorar målet. Tingsrätten finner inte anledning att frånga huvudregeln att A.L. därmed ska ersätta Art Clinics rättegångskostnader. A.L. har överlåtit åt tingsrätten att bedöma skäligheten i yrkat belopp.

Den part som förlorar en tvist ska ersätta den part som vinner tvisten för dennes rättegångskostnader. Ersättning för rättegångskostnad ska fullt ut motsvara kostnaden för rättegångens förberedande och talans utförande jämte arvode till ombud eller biträde, såvitt kostnaden skäligen varit påkallad för tillvaratagande av partens rätt.

Art Clinic har begärt ersättning med 702 760 kr för ombudsarvode och angett att det avser 172 timmars arbete. Målet har varit relativt komplicerat men inte särskilt omfattande. Även om målet inte rört något större belopp har det avsett en fråga av viss principiell vikt för Art Clinic. Trots det är begärd ersättning klart högre än vad som skäligen kan anses påkallad för tillvaratagande av Art Clinics rätt. Skälig ersättning överstiger inte 500 000 kr. Art Clinic ska få ersättning med det beloppet.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 1 (TR-04)

Domen får överklagas till Arbetsdomstolen senast den 6 december 2023.

Tomas Åhlén

Markus Tengblad

Ida Grönkvist



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.