

# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT FEBRUARI 2026

februarirapporten innehåller följande domar

- AD 2025 nr 6, som handlar om förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen för konkursbo, s 1
- AD 2025 nr 7, som handlar om tvisteförhandlingskravet i arbetstvistlagen och förhandlingsvägran, s 9
- AD 2025 nr 8, som handlar om rätt till lön för uthyrd arbetstagare under uppsägningstid, s 21
- AD 2025 nr 9, som handlar om partsställning i en tvist om avskedande, s 35

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen februari 2026

### 1. AD 2025 nr 4

Förlikning

### 2. AD 2025 nr 5

Tredskodom

### 3. AD 2025 nr 6

Fallet, som handlar om förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen för konkursbo, refereras ingående på vita blad

### 4. AD 2025 nr 7

Fallet, som handlar om tvisteförhandlingskravet i arbetstvistlagen och förhandlingsvägran, refereras ingående på vita blad

### 5. AD 2025 nr 8

Fallet, som handlar om rätt till lön för uthyrd arbetstagare under uppsägningstid, refereras ingående på vita blad

### 6. AD 2025 nr 9

Fallet, som handlar om partsställning i en tvist om avskedande, refereras ingående på vita blad

### 7. AD 2025 nr 10

Tredskodom



ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 6

2026-02-11

Mål nr B 94-25

Stockholm

KLAGANDE

Konkursboet efter Car & Diagnostic Sweden AB, 559164-6699,  
c/o Advokatfirman Göran Strandh AB, Lövåsvägen 32, 167 32 Bromma  
Ombud: konkursförvaltaren Göran Strandh, adress som ovan

MOTPART

Stockholms Lokala Samorganisation av SAC, 802002-1518, Box 6507,  
113 83 Stockholm  
Ombud: Emma Thudén Ärje och John Nordmark, adress som ovan

SAKEN

Förhandlingsvägran

ÖVERKLAGAD DOM

Södertörns tingsrätts dom den 16 juli 2025 i mål nr FT 811-25

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

**Bakgrund**

Innan Car & Diagnostic Sweden AB (bolaget) försattes i konkurs den 10 september 2024 begärde Stockholms Lokala Samorganisation (samorganisationen) förhandling med bolaget enligt 10 § medbestämmandelagen med anledning av tre medlemmars anställningsförhållanden och lönefordringar. Förhandlingar inleddes men avslutades aldrig.

Efter att bolaget försattes i konkurs begärde samorganisationen att förhandlingarna skulle fortsätta med konkursboet efter Car & Diagnostic Sweden AB (konkursboet). Förhandling påkallades även i fråga om förhandlingskyldighet förelåg eller inte. Konkursförvaltaren meddelade samorganisationen att han inte avsåg att medverka till förhandling och någon förhandling genomfördes inte.

I tingsrätten yrkade samorganisationen att konkursboet skulle betala allmänt skadestånd till samorganisationen med 29 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess full betalning sker, eftersom konkursboet gjort sig skyldigt till förhandlingsvägran. Samorganisationen begärde ersättning för rättegångskostnad med 900 kr för ansökningsavgiften i tingsrätten.

Konkursboet motsatte sig samorganisationens yrkanden. Något belopp i allmänt skadestånd vitsordades inte, men ränteberäkningen vitsordades. Konkursboet begärde ersättning för rättegångskostnad med 35 000 kr för ombudsarvode och anförde att ersättningen skulle betalas eftersom samorganisationen varit försumlig genom att inleda onödig rättegång och taktiskt begränsa sitt yrkande beloppsmässigt för att 18 kap. 8 a § rättegångsbalken skulle bli tillämplig.

Samorganisationen bestred konkursboets yrkande om rättegångskostnad.

I den överklagade domen fann tingsrätten att konkursboet gjort sig skyldigt till förhandlingsvägran och dömde ut de av samorganisationen yrkade beloppen avseende allmänt skadestånd jämte ränta och rättegångskostnad. Tingsrätten avslog konkursboets yrkande om ersättning för rättegångskostnad.

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

Konkursboet har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå samorganisationens talan och förplikta samorganisationen att ersätta konkursboets rättegångskostnad i tingsrätten. Konkursboet har yrkat

ersättning för rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 40 000 kr exklusive mervärdesskatt för ombudsarvode.

Samorganisationen har motsatt sig ändring av tingsrättens dom. Samorganisationen har åberopat samma bevisning som i tingsrätten.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling.

### **Parternas talan**

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och utvecklat talan på i huvudsak samma sätt som i tingsrätten. Parternas talan kan, efter förtydliganden och tillägg i Arbetsdomstolen, sammanfattas enligt följande.

#### *Samorganisationen*

Konkursboet övertog bolagets arbetsgivaransvar och var skyldigt att fortsätta den påbörjade förhandlingen enligt 10 § medbestämmandelagen. Samorganisationen påkallade även förhandling med konkursboet. Förhandlingen syftade till att klargöra konkursboets inställning till medlemmarnas anställningsförhållanden i konkursbolaget och deras lönefordringar, vilket var av vikt för att kunna avgöra vilka fordringar medlemmarna skulle kunna göra gällande i konkursen. Samorganisationen hade anledning att tro att konkursbolaget var medlemmarnas arbetsgivare. En förhandling hade gett samorganisationen tillfälle att ange varför konkursbolaget var medlemmarnas arbetsgivare, varför medlemmarna hade en lönefordran mot konkursbolaget och varför konkursboet var skyldigt att förhandla med samorganisationen. En förhandling hade kunnat ge samorganisationen klarhet i om samorganisationens uppfattning i dessa frågor var riktig. Lönegarantiförfarandet erbjuder inte sådana möjligheter till dialog, varför en ansökan om lönegaranti inte är en fullgod ersättning till förhandling. Förhandling med konkursboet påkallades också i fråga om förhandlingsskyldighet förelåg eller inte. Bestämmelsen i 7 kap. 8 § konkurslagen anger utgångspunkterna för hur konkursförvaltaren ska bedriva förvaltning av konkursboet, men kan inte ses som en

uttömmande reglering av ett konkursbos rättsliga förpliktelser eller av de åtgärder som kan behöva vidtas inom ramen för en konkurs. Konkursboet var skyldigt att delta i förhandling.

Genom att inte medverka till att förhandling kom till stånd gjorde konkursboet sig skyldigt till förhandlingsvägran och ska därför betala skadestånd med yrkat belopp för brott mot förhandlingsskyldigheten. Yrkat belopp är i enlighet med vad som vanligtvis döms ut vid förhandlingsvägran.

Samorganisationen har inte agerat försumligt och föranlett onödig rättegång. Samorganisationens inställning i tvisten har både varit verklig och seriös och det har funnits intresse av att få tvisten prövad.

### *Konkursboet*

Bolagets förhandlingsskyldighet har inte övergått till konkursboet. Bolagets förhandlingsskyldighet kvarstår för konkursbolaget genom dess styrelse eller annan behörig företrädare, inte för konkursförvaltaren.

Konkursförvaltarens förvaltningsåtgärder avseende de anspråk som de anställda i konkursbolaget har och deras arbetsrättsliga ställning regleras i huvudsak i lönegarantilagen och konkurslagen. Konkursförvaltaren ska som en av sina första förvaltningsåtgärder upprätta en bouppteckning där bl.a. varje borgenär anges, med angivande av konkursbolagets skuld till borgenären och om skulden är prioriterad eller oprioriterad. I denna förvaltningsåtgärd ingår att utreda om det vid konkursutbrotten fanns befintliga anställningsförhållanden eller tidigare anställningsförhållanden som kan grunda en fordran på konkursbolaget. Vid konkursutbrottet säger konkursförvaltaren upp samtliga anställningsavtal på grund av arbetsbrist. En bouppteckning kan kompletteras om lönefordringar på grund av tidigare okända anställningsförhållanden tillkommer. Samorganisationen fick i samband med sin förhandlingsframställan besked om att medlemmarnas anspråk skulle utredas och beslutas inom ramen för konkursförvaltningen. Samorganisationens underlag avseende medlemmarnas anspråk var ofullständigt och oklart och komp-

letterades och förtydligades inte, trots påpekanden. En löneborgenärs anspråk som inte tillgodoses inom ramen för den statliga lönegarantin kan också prövas enligt bestämmelserna i 9 kap. konkurslagen om bevakning i konkurs eller i samband med att utdelningsförslag enligt 11 kap. konkurslagen upprättas. För ett konkursutsatt bolag finns således särskilda regler inom ramen för konkursförfarandet om hur anställningsförhållandena i konkursbolaget ska handläggas. Dessa regler är exklusiva och äger företräde framför medbestämmandelagens allmänna förhandlingsrätt och kan inte bli föremål för förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Enligt 7 kap. 8 § konkurslagen är konkursförvaltarens åliggande att ta till vara borgenärernas gemensamma rätt och bästa och se till att de får maximal utdelning för sina konkursfordringar. Konkursförvaltaren ska därför vara återhållsam med förvaltningsåtgärder som innebär att utdelningen till borgenärerna kan komma att förringas. Konkursförvaltaren ska också enligt 7 kap. 10 § konkurslagen på eget initiativ i viktiga frågor höra tillsynsmyndigheter och berörda borgenärer, vilket ger utrymme och skyldighet för konkursförvaltaren att inhämta synpunkter från löneborgenärer och deras arbetstagarorganisationer. Konkursboet hade inte skyldighet att delta i förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. En sådan förhandling skulle inte klargöra, utreda eller avgöra förhandlingsfrågorna, utan endast medföra konkurskostnader och förringa konkursboets utdelningsförmåga. Det förekommer inte att arbetstagarorganisationer påkallar förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen för handläggning av de aktuella förhandlingsfrågorna. Samorganisationen kallade till förhandling mot bättre vetande och konkursboet gjorde sig inte skyldigt till förhandlingsvägran.

Samorganisationen har varit försumlig genom att inleda onödig rättegång och ska därför ersätta konkursboets rättegångskostnad.

## **Tvisten**

Tvisten gäller frågan om konkursboet gjort sig skyldigt till förhandlingsvägran. Parterna är också oense om Samorganisationen varit försumlig genom att inleda en onödig rättegång.

## **Domskäl**

En arbetstagarorganisation har enligt 10 § medbestämmandelagen rätt till förhandling med en arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstaggare hos arbetsgivaren. En förhandlingsskyldig arbetsgivare är enligt 15 § medbestämmandelagen skyldig att inställa sig till och delta i förhandlings-sammanträde samt vid behov lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Det finns dock ingen rättslig skyldighet för parterna att komma fram till en lösning vid förhandlingarna.

Av förarbetena till konkurslagen framgår att medbestämmandelagen liksom annan arbetsrättslig lagstiftning är tillämplig även när en arbetsgivare har försatts i konkurs. Ett konkursbo, genom en konkursförvaltare, är därmed bundet av bl.a. föreskrifterna i medbestämmandelagen om arbetsgivares förhandlings- och informationsskyldighet och anses vid tillämpningen av de föreskrifterna lika bundet av kollektivavtal och anställningsavtal som konkursgäldenären var eller hade varit det. Den allmänna förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen tillkommer alla arbetstagarorganisationer som har medlemmar anställda hos arbetsgivaren och förhandlingsrätten består även under konkurs. Det anges i konkurslagens förarbeten att det saknades anledning att införa särskilda regler i konkurslagen som hänvisar till medbestämmandelagen, eftersom den senare lagen har generell giltighet. Se prop. 1978/79:105 s. 169 ff. När en arbetsgivare försätts i konkurs övertar konkursboet således arbetsgivarens skyldighet att förhandla enligt 10 § medbestämmandelagen.

Samorganisationen påkallade hos både bolaget, innan det försattes i konkurs, och konkursboet förhandling om sina medlemmars lönefordringar och ville reda ut om medlemmarna var eller hade varit arbetstagare hos arbetsgivaren. De frågor samorganisationen begärde förhandling om omfattas av förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen och samorganisationens påstående att medlemmarna var eller hade varit arbetstagare hos bolaget kan, enligt Arbetsdomstolens bedömning, inte anses vara framfört mot bättre vetande (AD 2006 nr 115). Det är ostridigt att konkursboet motsatte sig att delta i förhandling och att någon förhandling inte kom till stånd med konkursboet. Konkursboet bröt därmed mot förhandlingsskyldigheten i 10 § medbestämmandelagen och ska betala allmänt skadestånd till samorganisationen jämte ränta. Det yrkade beloppet är i enlighet med praxis och räntebereäkningen är vitsordad. Med denna utgång har samorganisationen inte varit försumlig genom att inleda onödig rättegång.

Samorganisationen har som vinnande part i både tingsrätt och i Arbetsdomstolen rätt till ersättning för sin yrkade rättegångskostnad om 900 kr för ansökningsavgift i tingsrätten.

Konkursboets överklagande ska därmed avslås och tingsrättens domslut i sin helhet fastställas.

### **Domslut**

Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Anders Norberg, Göran Söderlöf, Malin Sjunnebo och Elisabeth Mohlkert.

Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert



ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 7

2026-02-11

Mål nr A 37-25

Stockholm

KÄRANDE

Stockholms Lokala Samorganisation av SAC, Box 6507, 113 83 Stockholm

Ombud: Per Sunvisson, John Nordmark och Aili Cherp, Stockholms Lokala Samorganisation, Box 6507, 113 83 Stockholm

SVARANDE

STHLM BIL I SÄTRA AB, 556921-4736, Murmästarvägen 41,  
127 35 Skärholmen

Ombud: Daniel Darelli, S&F Nordica Juristhuset AB, Solåsvägen 7 A,  
nr 211, 553 03 Jönköping

SAKEN

Förhandlingsvägran

---

**BAKGRUND**

Mellan parterna gäller inte kollektivavtal. VH är medlem i Stockholms Lokala Samorganisation av SAC (samorganisationen).

VH anställdes hos STHLM BIL I SÄTRA AB (bolaget) 2023 och utförde arbete hos bolaget under delar av 2023 och 2024. Den 19 juni 2024 sa VH upp sin anställning.

Parterna tvistar i sak om samorganisationen påkallade förhandling hos bolaget enligt 10 § medbestämmandelagen och om bolaget var skyldigt att förhandla med samorganisationen. Parterna är överens om att bolaget

förfogade över mejladressen [info@sthlmbil.se](mailto:info@sthlmbil.se) och att Murmästarvägen 41 i Skärholmen var bolagets registrerade postadress.

### **KRAV OCH INSTÄLLNING TILL KRAVET**

Samorganisationen har krävt (yrkat) att bolaget ska till samorganisationen betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 10 § medbestämmandelagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 april 2025) till dess betalning sker.

Bolaget har i första hand krävt att Arbetsdomstolen ska avvisa samorganisationens talan, eftersom parterna inte genomfört tvisteförhandlingar i enlighet med 4 kap. 7 § första stycket arbetsvistlagen. Bolaget har i andra hand motsatt sig (bestritt) samorganisationens krav och bara godtagit (vitsordat) sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig.

Samorganisationen, som gör gällande att Arbetsdomstolen enligt 4 kap. 7 § fjärde stycket arbetsvistlagen är behörig att ta upp tvisten till prövning trots att det inte tvisteförhandlats om det krävda skadeståndet för förhandlingsvägran, har motsatt sig avvisning.

Parterna har krävt ersättning för rättegångskostnader.

---

Parterna har till stöd för vad de krävt och motsatt sig angett i huvudsak följande.

**DE OMSTÄNDIGHETER SOM PARTERNA ANGETT HAR  
RÄTTSLIG BETYDELSE (GRUNDER FÖR TALAN)**

**Samorganisationen**

Arbetsdomstolen är i enlighet med 4 kap. 7 § fjärde stycket arbetstvistlagen behörig att ta upp tvisten till prövning, eftersom hindret mot tvisteförhandling inte berott på samorganisationen. Enligt fast praxis från Arbetsdomstolen behövs det inte någon tvisteförhandling när tvisten rör skadestånd för förhandlingsvägran.

Samorganisationen påkallade förhandling hos bolaget den 13 december 2024 om VH:s anställning, lön och arbetsmiljö. Förhandlingen påkallades i rätt tid. Samorganisationens talan kan inte anses preskriberad genom en analogi med 64 § medbestämmandelagen.

Vid tidpunkten för påkallandet av förhandling var VH medlem i samorganisationen. Bolaget var därför skyldigt att förhandla med samorganisationen enligt 10 § medbestämmandelagen om VH:s förhållanden och krav.

Bolaget fick den 23 januari 2025 förhandlingsframställan, men medverkade inte till att någon förhandling kom till stånd. Bolaget bröt därmed mot 10 § medbestämmandelagen och ska därför betala allmänt skadestånd till samorganisationen.

**Bolaget**

Arbetsdomstolen är inte behörig att ta upp tvisten till prövning, eftersom parterna inte har tvisteförhandlat i enlighet med 4 kap. 7 § första stycket arbetstvistlagen. Samorganisationens talan ska därför avvisas.

Samorganisationen påkallade inte förhandling hos bolaget enligt 10 § medbestämmandelagen om VH:s anställning. Under alla förhållanden har bolaget inte fått förhandlingsframställan.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att förhandling påkallades hos bolaget, är samorganisationens talan om skadestånd för förhandlingsvägran preskriberad. Detta eftersom samorganisationen – genom en analogi med 64 § medbestämmandelagen – skulle ha påkallat förhandling hos bolaget inom fyra månader efter det att samorganisationen fick kännedom om omständigheterna kring VH:s anställning. Samorganisationen fick kännedom om dessa omständigheter i juni 2024.

Bolaget var i vart fall inte skyldigt att förhandla med samorganisationen enligt 10 § medbestämmandelagen, eftersom VH inte var medlem i samorganisationen under tiden han var anställd hos bolaget.

Av ovan angivna skäl ska samorganisationens skadeståndskrav avslås.

### **SAMORGANISATIONENS UTVECKLING AV OMSTÄNDIGHETERNA**

VH:s anställning hos bolaget upphörde, efter uppsägningstid, den 2 augusti 2024. VH fick från bolaget varken uppsägningslön, vilken han skulle ha fått den 25 augusti 2024, eller semesterersättning, vilken han skulle ha fått senast den 2 september 2024.

VH blev medlem i samorganisationen i september 2024. Den 30 september 2024 vände sig VH till samorganisationen och informerade om att bolaget brutit mot anställningsavtalet på de nyss angivna sätten. VH beskrev även att det hade funnits en konflikt på arbetsplatsen.

Den 13 december 2024 påkallade samorganisationen förhandling hos bolaget avseende VH:s anställning, lön och arbetsmiljö. Det som skulle

diskuteras vid förhandlingen var bl.a. VH:s uteblivna lön och semesterersättning. Med hänsyn till den information samorganisationen fått från VH den 30 september 2024, påkallades inte förhandlingen mot bättre vetande, vilket bolaget har påstått.

Förhandlingsframställan skickades den 13 och 19 december 2024 till bolagets anvisade mejladress. Den 13 december 2024 skickades förhandlingsframställan också till bolagets registrerade postadress. Eftersom bolaget trots detta inte hördes av, valde samorganisationen att den 10 januari 2025 skicka förhandlingsframställan till bolaget med hjälp av delgivningstjänst.

Bolaget fick förhandlingsframställan den 23 januari 2025, genom att bolagets ena ställföreträdare, DS, tog emot handlingen av en delgivningsman. Bolaget återkom dock inte till samorganisationen och medverkade därför inte till att någon förhandling kom till stånd.

Förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen ska enligt 16 § samma lag som huvudregel hållas inom två veckor från att motparten fått del av förhandlingsframställan. Det krävs inte att delgivning av förhandlingsframställan ska ha skett enligt delgivningslagen.

Förhandlingsrätten är en central rättighet enligt medbestämmandelagen. För att göra det möjligt för arbetstagarorganisationerna att få gehör för sina förhandlingskrav, och för att säkerställa att arbetstagar sidan har tillgång till ett effektivt rättsmedel enligt Europadomstolens praxis, bör skadestånd betalas med ett högre belopp än det om 30 000 kr som Arbetsdomstolen i allmänhet utdömer.

### **BOLAGETS UTVECKLING AV OMSTÄNDIGHETERNA**

VH:s sista anställningsdag skulle inledningsvis ha varit den 2 augusti 2024. VH fullgjorde dock inte sin arbetsskyldighet under uppsägningstiden, utan sjukskrev sig. När det upptäcktes att han under sjukskrivningen hade börjat

arbeta med egen verksamhet ansåg bolaget att uppsägningstiden var förverkad. Anställningen upphörde därför med omedelbar verkan den 19 juni 2024.

VH fick del av såväl slutlön som semesterersättning vid löneutbetalningen i juni 2025. Han hade därefter inte rätt till någon ytterligare ersättning från bolaget.

VH var inte medlem i samorganisationen när han arbetade hos bolaget. VH blev inte heller medlem i samorganisationen i september 2024, som samorganisationen har påstått. Det görs dock inte gällande att samorganisationen saknade förhandlingsrätt på grund av att VH inte var medlem vid tidpunkten för förhandlingsframställan.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att samorganisationen påkallade förhandling hos bolaget enligt 10 § medbestämmandelagen, gjordes detta cirka sex månader efter att VH:s anställning hos bolaget hade upphört och trots att VH inte hade något inestående krav mot bolaget. Samorganisationen påkallade därmed förhandling mot bättre vetande.

Bolaget fick inte någon förhandlingsframställan, vare sig per mejl eller brevlades. Bolaget fick inte heller någon förhandlingsframställan den 23 januari 2025. DS befann sig inte på bolagets arbetsplats i Skärholmen vid den tidpunkt då samorganisationen påstår att han delgavs handlingen. Han befann sig på sitt kontor i bolagets anläggning på Värmdö. Arbetsplatsen på Murmästarvägen var stängd för lunch vid den aktuella tidpunkten och öppnade först kl. 13. Bolaget har ingen uppfattning om delgivningsmannen var på arbetsplatsen på Murmästarvägen i Skärholmen den 23 januari 2025.

Det är inte visat i målet att bolaget blivit delgivet förhandlingsframställan. Samorganisationen är inte en myndighet och ska därför enligt 9 § delgivningslagen i första hand vända sig till länsstyrelsen för delgivning. Så har

inte skett här, och det spelar ingen roll att det av samorganisationen anlitate delgivningsföretaget varit auktoriserat.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget delgivits förhandlingsframställan, ska domstolen pröva hur långt förhandlingsrätten enligt 10 § medbestämmandelagen sträcker sig och i hur stor utsträckning en person ska kunna bli medlem i en arbetstagarorganisation och därigenom få prövat tidigare, kanske preskriberade krav.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att bolaget ska betala skadestånd, ska beloppet i vart fall inte sättas högre än de 30 000 kr som i allmänhet brukar dömas ut för förhandlingsvägran.

## **UTREDNINGEN**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Båda parter har lagt fram skriftlig bevisning.

## **DOMSKÄL**

### **Tvisten**

Tvisten i målet gäller inledningsvis om kravet ska avvisas på grund av rättegångshinder då någon tvisteförhandling om kravet på skadestånd för förhandlingsvägran inte genomförts innan ansökan om stämning gavs in till Arbetsdomstolen. Om kravet inte avvisas, har Arbetsdomstolen att pröva om bolaget gjort sig skyldigt till förhandlingsvägran.

### **Får målet prövas utan att parterna har tvisteförhandlat om kravet?**

Parterna är överens om att de inte genomfört tvisteförhandlingar om kravet på skadestånd för förhandlingsvägran innan förbundet gav in sin stämningsansökan till Arbetsdomstolen.

Av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen framgår att ett krav i Arbetsdomstolen som första domstol inte får prövas förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har skett om tvistefrågan. Av sista stycket i bestämmelsen framgår att kravet dock får prövas utan att förhandling skett, om det funnits hinder mot förhandling som inte berott på den som framställer kravet.

Redan av förarbetena till arbetstvistlagen framgår att "[d]et ligger [...] i sakens natur att förhandling inte behöver ha skett, om målet gäller förhandlingsvägran" (prop. 1974:77 s. 175). Detta har också flera gånger slagits fast i Arbetsdomstolens rättspraxis (t.ex. AD 2008 nr 19).

Eftersom kravet i målet gäller skadestånd för förhandlingsvägran, behövde samorganisationen således inte försöka tvisteförhandla om kravet innan det framställdes i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen är därför behörig att ta upp målet trots att tvisteförhandling om kravet inte har skett. Bolagets avvisningskrav ska därmed avslås.

### **Gjorde bolaget sig skyldigt till förhandlingsvägran?**

*Fick bolaget förhandlingsframställan?*

Samorganisationen har gjort gällande att bolaget den 23 januari 2025 fick förhandlingsframställan, genom att den överlämnades till bolagets ställföreträdare DS av en delgivningsman vid bolagets adress på Murmästarvägen 41 i Skärholmen.

Bolaget har invänt att bolaget inte fått någon förhandlingsframställan, och har till stöd för detta angett att DS inte befann sig på Murmästarvägen den 23 januari 2025.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Samorganisationen har åberopat en skriftlig underskriven redovisning av det delgivningsuppdrag som lämnats åt det anlitate delgivningsföretaget, Delgivningstjänst FJ AB. Enligt vad som anges i denna handling har delgivning skett på det sätt och vid den plats och tidpunkt som samorganisationen har påstått. Bolaget har inte åberopat någon utredning i denna del.

Arbetsdomstolen godtar, trots bolagets allmänt hållna påstående om att DS inte var på plats vid tillfället utan befann sig på Värmdö, det som anges i redovisningen av delgivningsuppdraget och anser alltså att bolaget fick förhandlingsframställan den 23 januari 2025.

Arbetsdomstolen övergår med detta till att bedöma om bolaget var skyldigt att förhandla – eller, annorlunda uttryckt, om samorganisationen hade rätt till förhandling.

*Var bolaget skyldigt att förhandla?*

Det förhållandet att VH inte var medlem i samorganisationen under tiden han var anställd hos bolaget saknar, såsom samorganisationen angett, betydelse för samorganisationens förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen, som gäller även för den som inte är men har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Bolaget har inte gjort gällande att samorganisationen saknade förhandlingsrätt på grund av att VH inte var medlem i samorganisationen vid tidpunkten för förhandlingsframställan. Arbetsdomstolen har alltså att utgå från att han var det och att samorganisationen därmed hade förhandlingsrätt för sin medlem som hade varit arbetstagare hos bolaget.

Arbetsdomstolen godtar vad samorganisationen angett att medlemmen berättade för den och anser att det innebär att samorganisationen inte påkallade förhandlingen mot bättre vetande.

Arbetsdomstolens slutsats är att bolaget var skyldigt att förhandla med samorganisationen med anledning av den förhandlingsframställan bolaget fick den 23 januari 2025. Sammanträde för förhandling skulle därmed enligt

16 § medbestämmandelagen ha hållits senast två veckor därefter, om parterna inte kom överens om annat. Parterna är överens om att bolaget inte vidtog någon åtgärd för att få till stånd en förhandling och att någon förhandling inte har hållits med anledning av förhandlingsframställan. Bolaget bröt därmed mot sin förhandlingsskyldighet.

Enligt 64 § medbestämmandelagen ska en arbetstagarorganisation som vill kräva skadestånd enligt den lagen, eller kollektivavtal, påkalla förhandling inom fyra månader efter det att organisationen fick kännedom om den omständighet som kravet hänför sig till, dock senast inom två år efter det att omständigheten inträffade.

Eftersom bolaget fick del av förhandlingsframställan den 23 januari 2025 och samorganisationen väckte talan i målet den 28 februari 2025, är kravet på skadestånd enligt medbestämmandelagen för förhandlingsvägran uppenbarligen inte preskriberat. Det kan tilläggas att även om samorganisationen velat förhandla om ett medlemskrav som i och för sig var preskriberat, hade bolaget som utgångspunkt ändå förhandlingsskyldighet, men kunde vid förhandlingen invända preskription.

### **Bolaget ska betala skadestånd**

Bolaget bröt mot sin förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen och ska därför betala skadestånd till samorganisationen med stöd av 54 och 55 §§ samma lag. Samorganisationen har krävt 50 000 kr. Arbetsdomstolen finner, trots vad samorganisationen angett om hur förhandlingsvägran försvårar den fackliga verksamheten och om inflationen, skäligt att bestämma skadeståndet till normalbeloppet för förhandlingsvägran, 30 000 kr.

### **Rättegångskostnader**

Bolaget har förlorat och ska därför ersätta samorganisationens rättegångskostnader, i den mån dessa varit skäligen påkallade för att tillvarata samorganisationens rätt i målet.

Samorganisationen har krävt ersättning för ombudsarvode med 120 000 kr, avseende 48 timmars arbete. Bolaget har godtagit timarvodet om 2 500 kr samt angett att en skälig tidsåtgång kan anses uppgå till cirka 25 timmar, men har i övrigt överlämnat åt domstolen att bedöma samorganisationens ersättningskrav.

Arbetsdomstolen finner att samorganisationen får anses vara skäligen tillgodosedd med ersättning motsvarande 30 timmars arbete, dvs. 75 000 kr.

### **DOMSLUT**

1. Arbetsdomstolen avslår STHLM BIL I SÄTRA AB:s krav om att Stockholms Lokala Samorganisation av SAC:s talan ska avvisas.
2. STHLM BIL I SÄTRA AB ska betala allmänt skadestånd till Stockholms Lokala Samorganisation av SAC med 30 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 april 2025 till dess betalning sker.

3. STHLM BIL I SÄTRA AB ska ersätta Stockholms Lokala Samorganisation av SAC för rättegångskostnader med 75 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

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

Rättssekreterare: Pontus Bromander

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 8

2026-02-18

Mål nr A 10-25

Stockholm

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,

Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Föreningen Byggföretagen i Sverige, Box 5054, 102 42 Stockholm

2. Isaksson Byggbemanning AB, 559356-0120, Kärleksgatan 1, 211 45

Malmö

Ombud för båda: processjuristen Bengt Johansson, SN Process Aktiebolag,

114 82 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal, byggavtalet. RC är medlem i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och har varit anställd hos Isaksson Byggbemanning AB (bolaget). Bolaget är ett bemanningsföretag och RC var anställd för att hyras ut till andra företag.

Efter fyra månaders uppsägningstid upphörde RC:s anställning den 6 februari 2024 på grund av arbetsbrist. Vid tidpunkten för uppsägningen var RC placerad på Peabs arbetsplats Berga häkte i Helsingborg. RC var under uppsägningstiden placerad på flera olika arbetsplatser. Parterna är överens om att bolaget betalade avtalsenlig lön till RC innan att han blev uppsagd

och för den tid under uppsägningstiden som han var uthyrd till andra företag.

Parterna tvistar om bolaget har brutit mot byggavtalet genom att inte betala avtalsenlig lön till RC för den tid under uppsägningstiden som han inte var uthyrd till andra företag.

### **Kollektivavtalsregleringen**

Byggavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

#### **§ 4 VISS FRÅNVARO OCH LEDIGHET**

##### **3 HELGLÖN**

###### **3.1 Timavlönade**

För trettondagen, långfredag, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton och nyårsdagen som infaller på en vardag (måndag till fredag), utges helglön.

Vid heltidsarbete ska helglön utges för åtta timmar och motsvara utgående timlön för åtta timmar oavsett om arbetstagaren skulle ha arbetat fler eller färre antal timmar aktuell dag. [...]

#### **Bilaga A1 AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD 1988**

##### **LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER UPPSÄGNINGSTIDEN, §§ 14–16**

###### **§ 14**

En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Protokollsanteckning till § 14

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgår enligt följande:

– Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s.k. parallelltidsersättning enligt Byggavtalet § 3 punkten 6.3 samtidigt som ackordet regleras.

– Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för arbetstagaren eljest gällande regler.

## § 15

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt § 14 första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Utbildningsbidrag som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägning.

## § 16

En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

## **Bilaga A4 SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTHYRNING AV ARBETSKRAFT MELLAN FÖRETAG**

### **1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE**

Reglerna i denna bilaga A4 är tillämpliga på företag som är bundna av Byggavtalet och hyr ut arbetstagare inom Byggavtalets avtalsområde (bemanningföretag). [...]

Byggavtalet gäller i tillämpliga delar med undantag för nedanstående ändringar.

### **3 LÖN**

#### **3.1 Löneform**

Lön utbetalas som prestationslön eller tidlön.

#### **3.2 Lön under tid då arbetstagaren är uthyrd till arbetsplats med prestationslön**

##### **3.2.1 Prestationslön och överenskommelse om avräkning när prestationslöneöverenskommelse har träffats på enskild arbetsplats**

Då arbetstagare hyrs ut till arbetsplats med prestationslön ska uthyrd arbetstagare som ingår i arbetslaget och som omfattas av prestationslöneöverenskommelsen ha samma lön som övriga arbetstagare i laget utifrån berörd arbetstagares fördelningstal.

[...]

#### **3.3 Lön under tid då arbetstagaren är uthyrd till arbetsplats med tidlön**

### **3.3.1 Arbetsplats där inhyrande företag har jämförbar yrkeskategori sysselsatt**

När arbetstagare hyrs ut till en arbetsplats med tidlön ska uthyrd arbetstagare erhålla lika lön som jämförbar yrkeskategori på arbetsplatsen (inhyrande företag), enligt den uthyrdes fördelningstal i Byggavtalet § 3.

[...]

### **3.4 Lön under tid då arbetstagaren inte är uthyrd**

Under tid då arbetstagaren inte är uthyrd utges ersättning med lägst grundlön enligt Byggavtalet § 3 punkterna 9.2 och 9.3.

## **Bilaga I SÄRSKILDA SEMESTERREGLER**

### **1 SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING**

#### **1.1 Timavlönade**

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,0 procent av semesterlöneunderlaget.

## **Yrkanden och inställning**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till RC betala lön med 13 416 kr och semesterersättning med 1 744 kr. Förbundet har även yrkat att bolaget ska förpliktas att betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 20 000 kr till RC och med 50 000 kr till förbundet.

På lönen har yrkats ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 4 020 kr från den 25 oktober 2023, på 965 kr från den 25 november 2023, på 2 119 kr från den 25 december 2023, på 5 304 kr från den 25 januari 2024 och på 1 008 kr från den 25 februari 2024, allt till dess betalning sker.

På semesterersättningen har yrkats ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 6 mars 2024 till dess betalning sker.

På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 19 februari 2025) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Beräkningen av yrkade belopp avseende lön, semesterersättning och samtliga ränteyrkanden har vitsordats.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd har arbetsgivarparterna yrkat att dessa ska jämkas, i första hand till noll och i andra hand till det belopp som domstolen finner skäligt.

Förbundet har motsatt sig jämkning av de allmänna skadestånden.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### **Förbundets rättsliga grund**

Bolaget har underlåtit att betala avtalsenlig lön och helglön till RC under uppsägningstiden den 6 oktober 2023 till och med den 6 februari 2024. RC har inte heller fått semesterersättning beräknad på den obetalda lönen inom en månad efter att RC:s anställning upphörde. Bolaget har därmed brutit mot byggavtalets regler om bibehållen lön under uppsägningstid och ådragit sig skyldighet att betala obetald lön och semesterersättning till RC och allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till både RC och till förbundet.

Det saknas skäl att jämka de allmänna skadestånden.

### **Arbetsgivarparternas rättsliga grund**

Bolaget har betalat avtalsenlig lön till RC under hela uppsägningstiden. Något belopp avseende lön och semesterersättning återstår därför inte att betala. Bolaget har därmed inte brutit mot byggavtalet och ska inte åläggas att betala yrkade belopp till RC eller till förbundet.

Om domstolen skulle finna att bolaget ska betala skadestånd, finns det skäl att jämka de allmänna skadestånden.

**Förbundets utveckling av talan**

*Bolaget har inte betalat avtalsenlig lön och helglön*

Av byggavtalets bilaga A1 §§ 14–16 följer att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Byggavtalet gäller även för bemanningsanställda, med vissa i bilaga A4 punkten 1 andra stycket angivna undantag. Bilaga A4 innehåller inte något undantag från regeln om rätt till bibehållna anställningsförmåner under uppsägningstid.

Regler om rätt till bibehållen lön och andra förmåner under uppsägningstid finns även i 12 § anställningsskyddslagen. Bestämmelsen innebär att en uppsagd arbetstagare har rätt att bibehålla sin senast erhållna prestationslön eller tidlön under uppsägningstid. Innebörden av bestämmelserna i 12 § anställningsskyddslagen och byggavtalets Bilaga A1 § 14 är densamma.

För RC:s del innebär reglerna om rätt till bibehållen lön ett förstärkt löneskydd och att han under uppsägningstiden haft rätt att uppbära samma ersättning under tid då han inte var uttyrd till andra företag som under det närmast föregående utbokade arbetet.

RC har under uppsägningstiden stått till förfogande utan att erbjudas arbete under 16 timmar den 16 och 17 oktober 2023, under 74 timmar den 23 till 31 oktober 2023, under 24 timmar den 1 till 3 november 2023, under 24 timmar den 27 till 29 december 2023, under 40 timmar den 2 till 8 januari 2024, under 80 timmar den 18 till 31 januari 2024, och under 32 timmar den 1 till 6 februari 2024.

Bolaget har under uppsägningstiden, för tid då RC stått till förfogande men inte erbjudits arbete, betalat grundlön med 181 kr och 50 öre per timme. Den av bolaget utbetalda timersättningen har vid samtliga tillfällen understigit den ersättning RC haft under det närmast föregående utbokade arbetet.

Under RC:s uppsägningstid har tre helgdagar infallit på en vardag, nämligen juldagen och annandag jul 2023 och nyårsdagen 2024. Var och en av dessa dagar ska enligt § 4 punkten 3.1 i byggavtalet ersättas med lön motsvarande åtta timmer per dag, dvs. sammanlagt 24 timmar. Som en konsekvens av reglerna om bibehållen lön ska helglön för en uppsagd arbetstagare betalas med samma belopp per timme som gällde på närmast föregående arbetsplats. Bolaget har för de tre helgdagarna betalat en lägre helglön än den lön RC hade under det närmast föregående utbokade arbetet.

Den lön och helglön RC gått miste om uppgår till 13 416 kr.

Byggavtalets bilaga A1 § 14 blir inte tillämplig först om en arbetstagare blir omplacerad, förflyttad eller avstängd eller om arbetsgivaren i förtid avbryter arbetstagarens uppdrag eller vägrar tilldela en uppsagd arbetstagare nya uppdrag eller på annat sätt aktivt begränsar eller förhindrar en arbetstagare från att förvärva sin inkomst.

*Bolaget har inte betalat avtalsenlig semesterersättning*

Eftersom bolaget inte har betalat ut den lön RC haft rätt till, har han gått miste om semesterersättning med 13 procent på det obetalda lönebeloppet. Den semesterersättning RC gått miste om uppgår till 1 744 kr.

*Bolaget har brutit mot byggavtalet och ådragit sig betalningsskyldighet*

Bolaget har i enlighet med det ovan anförda betalat ut för låg lön, helglön och semesterersättning till RC för uppsägningstiden. Bolaget ska därför förpliktas betala yrkade belopp till RC.

För brotten mot byggavtalet är bolaget därtill skyldigt att betala allmänt skadestånd till RC och till förbundet

*Det saknas skäl att jämka de allmänna skadestånden*

Byggavtalet syftar först och främst till att säkerställa villkoren i en anställning. Det mest grundläggande villkoret avser lön. Varje brott mot kollektivavtalet som inbegriper att för lite lön betalas ut är ett allvarligt brott mot kollektivavtalet, oavsett storleken på yrkat belopp. Storleken på yrkad lön ska därför inte påverka det allmänna skadeståndets storlek.

Att Byggföretagen lämnat råd i strid med byggavtalet utgör inte grund för jämkning. Förbundet har inte någon kännedom om den rådgivning som lämnats, men bestrider att Byggföretagen lämnat rådgivning med det innehåll som arbetsgivarparterna gör gällande.

### **Arbetsgivarparternas utveckling av talan**

*Bolaget har betalat avtalsenlig lön och helglön*

Av 6 § lagen om uthyrning av arbetstagare framgår att ett bemanningsföretag, under den tid en arbetstagare har ett uppdrag i ett kundföretag, ska tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

För att uppfylla kravet på likabehandling har Byggföretagen och förbundet förhandlat fram bilaga A4 till byggavtalet, med särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag. Dessa regler gäller i stället för lönebestämmelserna i byggavtalet. Bestämmelserna omfattar alla bemanningsanställda, även de som har sagts upp.

Enligt bilaga A4 ska bemanningsanställda få timlön. Punkten 3.2 anger den timlön som gäller när en bemanningsanställd är uthyrd till en arbetsplats där prestationslön tillämpas. Av punkten 3.3 framgår vilken timlön som gäller när den bemanningsanställda är uthyrd till en arbetsplats med tidlön. Punkten 3.4 anger vilken timlön som ska betalas när den bemanningsanställda inte är uthyrd.

Lönebestämmelserna i bilaga A4 är fullt förenliga med bilaga A1 § 14. Bestämmelsen i byggavtalets bilaga A1 § 14 gäller även för RC, men ger inte honom något förstärkt löneskydd. Han har därför inte rätt till lön utöver vad som framgår av bestämmelserna i bilaga A4. Under de perioder en bemanningsanställd arbetstagare inte är uthyrd är han eller hon inte arbetsbefriad eller omplacerad i den mening som avses i bilaga A1 § 14.

Det är en naturlig del av en bemanningsanställning att arbetstagaren utför arbete hos olika kundföretag och att perioder av uthyrning varvas med perioder utan uthyrning. RC har inte under uppsägningstiden blivit omplacerad, förflyttad eller avstängd. Bolaget har inte heller avbrutit hans uppdrag i förtid eller vägrat tilldela honom nya uppdrag. Bolaget har inte heller arbetsbefriat honom eller ålagt honom andra arbetsuppgifter än de han tidigare utfört. RC har under uppsägningstiden fortsatt att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter inom ramen för de olika uppdrag som bolaget i egenskap av bemanningsföretag på normalt sätt fördelat mellan de bemanningsanställda. Under de perioder RC var uthyrd fick han lön baserad på den lönenivå som gällde på den arbetsplats som han vid varje tidpunkt var uthyrd till. Under tid när RC inte var uthyrd fick han grundlön enligt byggavtalets punkt 3.4 med 181 kr och 50 öre.

Bilaga A1 § 14 ger inte RC rätt att under tid när han inte var uthyrd under uppsägningstiden få helglön baserad på den lön som gällde på närmast föregående arbetsplats. Bolaget har därför betalat helglön till RC i enlighet med byggavtalet för juldagen och annandag jul 2023 och för nyårsdagen 2024.

Bolaget har därmed betalat avtalsenlig lön och helglön till RC under hela uppsägningstiden.

*Bolaget har betalat avtalsenlig semesterersättning*

Eftersom bolaget betalat den lön och helglön som RC haft rätt till under uppsägningstiden återstår inte någon obetald semesterersättning.

*Bolaget har inte brutit mot byggavtalet och ådragit sig betalningsskyldighet*

Eftersom RC under hela sin uppsägningstid uppburit oförändrad lön och behållit sina anställningsvillkor, har bolaget inte brutit mot byggavtalet. Bolaget har därmed inte ådragit sig någon skyldighet att betala de belopp förbundet yrkat.

*Det finns skäl att jämka de allmänna skadestånden*

Om domstolen skulle finna att bolaget har ådragit sig skadeståndsskyldighet mot RC och förbundet finns det skäl att jämka de allmänna skadestånden. Bolaget har handlat i enlighet med byggavtalet och Byggföretagens långvariga rådgivning i frågan. Den ekonomiska skada som har drabbat RC får dessutom anses som ringa.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har inte åberopat någon bevisning.

### **Twisten**

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om RC har fått behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden.

### **Domskäl**

Parterna är eniga om att RC var anställd hos ett bemanningsföretag och att han hyrdes ut till andra företag. Av byggavtalets bilaga A4 med särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag framgår att en arbetstagare som hyrs ut inte har rätt till samma lön under tid då han eller hon är uthyrd till en arbetsplats med prestationslön eller tidlön som när han eller hon inte är uthyrd till ett annat företag. Under tid då arbetstagaren inte är uthyrd betalas ersättning med lägst grundlön enligt byggavtalet.

Av byggavtalets bilaga A1 § 14 framgår att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Bestämmelsen gäller enligt sin lydelse en arbetstagare som blivit uppsagd. Byggavtalet gäller även för arbetstagare som är anställda hos bemanningsföretag, om inte något undantag framgår av bilaga A4. Något undantag från byggavtalets bilaga A1 § 14 framgår inte av bilaga A4. Även en bemanningsanställd arbetstagare har således rätt att under uppsägningstid behålla sin lön och andra anställningsförmåner.

Även 12 § anställningsskyddslagen anger att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Bestämmelserna i byggavtalet och anställningsskyddslagen har identisk lydelse. Förbundet har gjort gällande att bestämmelserna har samma innebörd, vilket arbetsgivarparterna inte invänt mot. Ledning för hur kollektivavtalets bestämmelse ska förstås bör därför kunna hämtas från lagbestämmelsens förarbeten och tillämpning.

Av förarbetena till 12 § anställningsskyddslagen, prop. 1973:129 s. 249 f, framgår bl.a. följande. Bestämmelsen innebär att arbetstagaren i princip är garanterad samma förmåner som skulle ha utgått, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Bestämmelsens lönegaranti avser i första hand det fallet att arbete inte erbjuds. Garantin kan emellertid få betydelse även för arbetstagare som är i arbete under uppsägningstiden. Arbetstagaren är i sådant fall skyddad mot inkomstförsämring till följd av att han flyttas till ett sämre betalt arbete. Om arbetstagaren omplaceras till ett sådant arbete eller om arbetstiden skärs ned med löneminskning som följd, är arbetsgivaren skyldig att fylla ut mellanskillnaden. Arbetstagaren kan inte göra anspråk på andra löneförmåner än som normalt skulle ha utgått till honom, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Någon garanti

finns sålunda inte mot sådan inkomstsänkning som är normal inom företaget. Skulle vid något tillfälle förtjänsten helt allmänt minska, t.ex. genom att övertidsuttaget inskränks, får den uppsagde arbetstagaren tåla detta lika väl som arbetskamraterna. Någon schablonregel ges inte om hur lönen ska beräknas enligt paragrafen. Några större problem torde inte föreligga, om arbetstagaren har fast lön, exempelvis för månad. När det däremot gäller timlön eller ackordslön, ska lön i princip utgå endast för vad som har utgjort arbetad tid eller skulle ha utgjort sådan tid.

Av AD 2015 nr 33 framgår att en uppsagd arbetstagare likaväl som övriga arbetstagare fick tåla den inkomstminskning som följt av en omläggning av en verksamhet från tvåskift till dagtid. Arbetsdomstolen uttalade i domen att det tydligt framgår av förarbetena att avsikten inte har varit att ge uppsagda arbetstagare i förhållande till arbetskamraterna ett skydd mot varje form av inkomstminskning under uppsägningstiden.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning tyder det ovan anförda på att en arbetstagare enligt anställningsskyddslagens bestämmelse ska ha minst samma anställningsförmåner under uppsägningstiden som dessförinnan. Det finns inget som tyder på att en arbetstagare under uppsägningstid kan göra anspråk på andra förmåner än som skulle ha lämnats om han eller hon inte blivit uppsagd. Bestämmelsen ger inte någon garanti mot inkomstsänkningar som är normala hos arbetsgivaren. Någon rätt till högre lön eller bättre anställningsförhållanden under uppsägningstiden kan enligt Arbetsdomstolen inte utläsas. Att en arbetstagare hos ett bemanningsföretag, såsom övriga bemanningsanställda hos företaget, tidvis inte är uthyrd och då avtalsenligt får viss lön kan inte jämföras med att arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls i den mening som avses i bestämmelsen i anställningsskyddslagen. Det finns inte anledning att anta att parterna avsett att ge byggavtalets motsvarande bestämmelse någon annan innebörd än anställningsskyddslagens.

RC har efter uppsägningen fortsatt att arbeta på samma sätt som tidigare. Under vissa perioder har han varit uthyrd till andra företag. Under andra perioder har han stått till förfogande för arbete, men inte varit uthyrd. RC

har därmed under sin uppsägningstid fått arbetsuppgifter på samma sätt som tidigare. Det finns inget som tyder på att bolaget har behandlat honom annorlunda under uppsägningstiden än under bestående anställning. RC har därmed inte under uppsägningstiden fått andra arbetsuppgifter än tidigare eller frångått arbetsuppgifter. Under uppsägningstiden har RC fått lön och helglön på samma sätt som före uppsägningen, dvs. han fick lön när han var uthyrd baserad på den lönenivå som gällde på den arbetsplats som han vid varje tidpunkt var uthyrd till och han fick grundlön under tid när han inte var uthyrd. RC har således fått behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden och bolaget har därmed betalat avtalsenlig lön till RC under hela uppsägningstiden. Någon utestående lön eller helglön återstår därför inte för bolaget att betala till RC. Som en följd därav är RC inte heller berättigad till ytterligare semesterersättning. Detta innebär att bolaget inte har brutit mot byggavtalet och ådragit sig skadeståndsskyldighet mot RC eller förbundet. Förbundets talan ska därför avslås.

### **Rättegångskostnader**

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnad i den utsträckning den varit skälig för att tillvarata deras rätt. Arbetsgivarparterna har begärt ersättning med 117 600 kr exklusive mervärdesskatt avseende ombudsarvode. Förbundet har överlämnat till domstolen att pröva skäligheten av yrkat belopp. Arbetsdomstolen finner att arbetsgivarparterna får anses skäligen tillgodosedda med 90 000 kr exklusive mervärdesskatt för ombudsarvode.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Byggnadsarbetareförbundet att ersätta Föreningen Byggföretagen i Sverige och Isaksson Byggbemanning AB

för rättegångskostnad med 90 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Lars Askelöf, Anders Norberg, Malin Sjunnebo och Susanne Östh. Enhälligt.

ARBETSDOMSTOLEN

Rotel 3:1

BESLUT

2026-02-19

Stockholm

AD 2026 nr 9

Mål nr A 219/25

#### KÄRANDE

Seko, Service- och kommunikationsfacket, Box 1105, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Annika Wahlström, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 5152, 121 18 Johanneshov

#### SVARANDE

1. Föreningen Byggföretagen i Sverige, Box 5054, 102 42 Stockholm

2. Implenia Sverige AB, 556382-5750, Otterhällegatan 1, 411 18 Göteborg

Angivna ombud för 2: advokaten Petter Wenhult och biträdande juristen Malin Berndal, Elmszell Advokatbyrå, Rehnsgatan 11, 113 57 Stockholm

#### SAKEN

Ogiltigförklaring av avskedande m.m.; nu fråga om partsställning

---

#### BAKGRUND

Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko) ansökte om stämning mot Implenia Sverige AB (bolaget) och Föreningen Byggföretagen i Sverige (Byggföretagen) i mål enligt anställningsskyddslagen som berör en medlem hos Seko. Det angavs att det mellan parterna gällde kollektivavtal, men att medlemmen hade sysselsatts i arbete som avses med kollektivavtal för vilket bolaget är bundet av med Industrifacket Metall.

Stämning utfärdades i enlighet med ansökan om stämning.

Byggföretagen anförde att organisationen inte kunde betraktas som svarandepart, då Sekos medlem inte hade sysselsatts i arbete som omfattas av

organisationens kollektivavtal med Seko, och upplyste om att bolaget också är medlem i Föreningen Industriarbetsgivarna (Industriarbetsgivarna) som med Industrifacket Metall slutit det kollektivavtal under vilket Sekos medlem hade arbetat.

Fråga har uppkommit om vilken eller vilka organisationer som bör vara part på svarandesidan.

## **SKÄL**

### **Rättsliga utgångspunkter**

Arbetsdomstolen ska som första domstol ta upp och avgöra tvist som väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal, om målet gäller antingen en tvist om kollektivavtal eller någon annan arbetstvist som avses i medbestämmandelagen eller en arbetstvist i övrigt under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att enskild arbetstagarare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av (2 kap. 1 § första stycket arbetstvistlagen). Vill någon föra talan vid Arbetsdomstolen mot en medlem i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation ska också organisationen stämmas in. Det gäller om den organisationen hade fått föra en inverterad talan, t.ex. en talan om att den uppsägning som målet gäller är grundad på sakliga skäl, för sin medlem i Arbetsdomstolen. Organisationen kan då svara på medpartens vägnar, om denne inte själv utför sin talan (4 kap. 5 § arbetstvistlagen).

När det gäller en s.k. arbetstvist i övrigt räcker det enligt praxis inte att kollektivavtal gäller mellan de organisationer som är parter i målet (AD 1979 nr 5). Avgörande är i stället om den aktuella tvisten rör anställningsförhållanden som regleras av kollektivavtal eller berörs av gällande förhandlingsordningar (AD 1999 nr 99).

När en svarandepart i en arbetstvist i övrigt är medlem i flera organisationer uppkommer frågan om hur partsställningen på svarandesidan ska se ut. På

grund av risken för motstridiga processhandlingar bör en situation med flera taleberättigade organisationer på svarandesidan undvikas. Samtidigt bör beaktas intresset av att medlemmen i så stor utsträckning som möjligt kan få hjälp att utföra sin talan och, eventuellt, vid förlust slippa betala hela motpartens rättegångskostnad (jfr 5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen). Med dessa utgångspunkter bör följande ordning gälla vid dubbelorganiserad svarande när Arbetsdomstolens behörighet grundar sig på att den berörda arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av.

I första hand bör den organisation som har slutit detta kollektivavtal stämmas in om svaranden är medlem i den organisationen. Den organisationen kan nämligen antas ha bäst kunskap om förhållandena på avtalsområdet. Om den organisationen inte är villig att föra svarandens talan utan avstår, bör svarandens andra organisation tillfrågas om den är villig att föra svarandens talan. Är den andra organisationen villig att föra svarandens talan, bör Arbetsdomstolen uppmuntra käranden att återkalla talan mot organisationen som träffat det kollektivavtal som grundar Arbetsdomstolens behörighet och i stället ansöka om tilläggsstämning på den andra organisationen.

Om ingen av organisationerna har slutit kollektivavtalet som grundar Arbetsdomstolens behörighet – det kan t.ex. vara arbetsgivaren själv som slutit det – bör i första hand den organisation svaranden varit medlem i längst stämmas in. Vill den organisationen inte föra svarandens talan bör Arbetsdomstolen förfara på motsvarande sätt som tidigare sagts. Det får förutsättas att organisationerna medverkar genom att på förfrågan av Arbetsdomstolen uppge medlemstiden.

Det får anses ankomma på käranden att i stämningsansökan uppge om svaranden är medlem i flera organisationer och vilka dessa i så fall är, om käranden känner till det. Det får förutsättas att en organisation som stäms in självmant uppger om svaranden är medlem i flera organisationer, om det inte framgår av ansökan om stämning.

**Bedömningen i detta fall**

Kollektivavtalet mellan Byggföretagen och Seko grundar inte Arbetsdomstolens behörighet i detta fall, eftersom Sekos berörda medlem inte sysselsatts i arbete som avses med detta kollektivavtal och då kollektivavtalets förhandlingsordning enligt vad som framkommit inte heller är tillämpligt på tvisten.

Det är i stället kollektivavtalet mellan Industriarbetsgivarna och Industriefacket Metall, under vilket medlemmen sysselsatts, som grundar Arbetsdomstolens behörighet, eftersom bolaget är bundet av detta kollektivavtal genom sitt medlemskap i Industriarbetsgivarna. Därför bör i första hand enbart Industriarbetsgivarna stämmas in tillsammans med bolaget.

**ARBETSDOMSTOLENS STÄLLNINGSTAGANDE**

Arbetsdomstolen förklarar att i första hand ska Föreningen Industriarbetsgivarna, och inte Föreningen Byggföretagen i Sverige, vara svarandepart. Arbetsdomstolen uppmuntrar därför Seko, Service- och kommunikationsfacket att återkalla talan mot Föreningen Byggföretagen i Sverige och i stället ansöka om tilläggsstämning mot Föreningen Industriarbetsgivarna.

Ledamöter: Lars Dirke, Sören Öman, referent, och Catharina Nordlander.  
Enhälligt.