

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT APRIL 2026

aprilrapporten innehåller följande domar

- AD 2026 nr 29, som handlar om avskedande vid brottslighet utanför tjänsten, s 1
- AD 2026 nr 32, som handlar om omfattningen av en stridsåtgärd, s 23
- AD 2026 nr 33, som handlar om uppsägning eller avskedande samt föreningsrättskränkning och editionsplikt i en förhandling, s 37
- AD 2026 nr 34, som handlar om kollektivavtalstolkning avseende pensionsförmåner, s 55

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen april 2026

1. AD 2026 nr 28

Tredskodom

2. AD 2026 nr 29

Fallet, som handlar om avskedande vid brottslighet utanför tjänsten, refereras ingående på vita blad

3. AD 2026 nr 30

Tredskodom

4. AD 2026 nr 31

Tredskodom

5. AD 2026 nr 32

Fallet, som handlar om omfattningen av en stridsåtgärd, refereras ingående på vita blad

6. AD 2026 nr 33

Fallet, som handlar om uppsägning eller avskedande samt föreningsrättskränkning och editionsplikt i en förhandling, refereras ingående på vita blad

7. AD 2026 nr 34

Fallet, som handlar om kollektivavtalstolkning avseende pensionsförmåner, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 29

2026-04-15

Mål nr A 26-25

Stockholm

KÄRANDE

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Joakim Lindqvist, adress som ovan

SVARANDE

Staten genom Polismyndigheten, Box 12256, 102 26 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristerna Sofia Linder och Tommy Larsson, adress som ovan

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

BAKGRUND

Mellan staten och Fackförbundet ST (förbundet) gäller kollektivavtal. JH är medlem i förbundet.

JH, som inte har någon polisexamen, anställdes 2014 som civil handläggare, ambassadhandläggare, hos Polismyndigheten, på Nationella operativa avdelningen (NOA). JH arbetade i huvudsak med att ta fram resehandlingar till personer som skulle avvisas eller utvisas från Sverige på grund av t.ex. brottslighet. Arbetet innefattade bl.a. kontakter med utlandsmyndigheter i Sverige, deltagande i remissarbete samt författande av yttranden och underlag till EU. JH:s arbetsuppgifter innebar inte någon myndighetsutövning och han hade inte något personalansvar.

Söndagen den 5 maj 2024, omkring kl. 22.00, körde JH personbil efter att ha intagit alkohol i sådan mängd att alkoholkoncentrationen i hans blod under eller efter färden uppgick till minst 2,14 promille. I en korsning körde han mot rött ljus och sedan mot färdriktningen, varpå han krockade med en bil. JH fortsatte sedan långsamt sin körning några hundra meter i rätt färdriktning och upp på en cykelbana, där han slutligen krockade med en refug eller stolpe. Polis tillkallades och JH medtogs för provtagning.

Polismyndigheten avskedade JH den 27 september 2024.

Den 24 mars 2025 dömdes JH för grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik till två månaders fängelse. Domen har fått laga kraft.

Parterna tvistar om avskedandet av JH var lagligen grundat eller om det i vart fall fanns sakliga skäl att säga upp honom. Parterna är överens om att JH vid tidpunkten för brottsligheten hade ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär samt att han därefter genomgått rehabilitering som framgångsrikt avslutades i november 2025.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) förklara avskedandet av JH ogiltigt,
- b) förplikta staten att till JH betala lön med 39 106 kr för perioden 5–31 oktober 2024, 44 900 kr per månad för perioden november 2024–februari 2026 och 16 463 kr för perioden 1–10 mars 2026, samt
- c) förplikta staten att till JH betala allmänt skadestånd med 200 000 kr.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits grund för avskedandet men väl sakliga skäl för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till JH betala

- a) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 39 106 kr för perioden 5–31 oktober 2024, 44 900 kr per månad för perioden november 2024–mars 2025 och 5 987 kr för perioden 1–4 april 2025,
- b) ekonomiskt skadestånd avseende semesterersättning med 41 137 kr, och

c) allmänt skadestånd med 100 000 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 24 februari 2025), på det ekonomiska skadeståndet avseende semesterersättning från den 4 maj 2025 och på övriga belopp från den 25:e i respektive månad, till dess betalning sker.

Staten har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat yrkade belopp avseende lön, uppsägningslön och semesterersättning samt sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

PARTERNAS RÄTTSLIGA GRUNDER

Staten

JH gjorde den 5 maj 2024 sig skyldig till grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik, vilket utgör allvarlig brottslighet.

I anslutning till brottsligheten den 5 maj 2024 gjorde JH uttalanden till såväl poliser som andra personer, på ett sätt som riskerade att skada Polismyndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten, och dessutom innebar en risk för otillbörlig påverkan av polis i tjänsteutövning. JH:s uttalanden uppfattades av den rapporterade polisassistenten som ett försök till sådan påverkan.

Genom brottsligheten och agerandet i samband därmed visade JH sig uppenbart olämplig att inneha anställning hos Polismyndigheten. Polismyndigheten hade därför laga grund för avskedandet. I vart fall fanns det sakliga skäl att säga upp JH:s anställning.

De uttalanden som JH gjorde i anslutning till brottsligheten, som utgjorde försök till, och medförde risk för, otillbörlig påverkan, ligger i linje med vad som anfördes i den skriftliga motiveringen till avskedandet. Uttalandena

utgör dessutom en del av händelseförloppet kring brottsligheten. Denna detalj av händelseförloppet utgör därmed inte en ny omständighet och får därför åberopas i målet.

Förbundet

JH avskedades från sin tillsvidareanställning utan att det ens fanns sakliga skäl att säga upp honom. I vart fall fanns det inte laga grund för avskedandet.

Anklagelserna om otillbörlig påverkan är nya omständigheter som inte angavs i den skriftliga motiveringen till avskedandet. Dessa nya omständigheter är av ett helt annat slag än de som tidigare anförts och har inte heller förhandlats med förbundet. Staten är därför förhindrad att åberopa påståendet om risk för otillbörlig påverkan som grund för avskedandet.

PARTERNAS UTVECKLING AV TALAN

Staten

Händelsen den 5 maj 2024

JH var den aktuella dagen ensam i sitt föräldrahem där han drack cirka 5 dl rom och vin från en bag-in-box. Han kom på att han skulle behöva sin jobbdator påföljande dag. Han bestämde sig därför för att köra bil till sitt hem i centrala Stockholm, där han hade sin jobbdator. I korsningen Stuvstaleden/Huddingevägen körde JH mot rött ljus och sedan söderut mot färdriktningen, där han frontalkrockade med en bil. JH åkte efter en stund vidare i sin bil med utlösta airbags. Han kontrollerade inte hur det hade gått för föraren av fordonet han kolliderat med. Han körde långsamt i rätt färdriktning i innerfil, varefter han, efter några hundra meter, körde upp på cykelbanan på höger sida där han krockade med en stolpe eller refug. JH minns att han var med om en smäll och att någon ryckte upp förardörren till bilen.

Föraren av bilen som JH krockade med fördes till sjukhus med ambulans med smärtor i huvud, nacke och hals. Hon kunde skrivas ut från sjukhuset samma kväll, men hade ont i kroppen cirka tre till fyra veckor och mådde dåligt psykiskt av händelsen. Både JH:s bil och bilen han krockade med fick skrotas. Det var en ren tillfällighet att JH:s körning inte framkallade mer allvarliga skador.

Att JH, som polisanställd åkte vidare från en trafikolycka som han varit inblandad i, utan att ge sig till känna, är i hög grad ägnat att riskera allmänhetens förtroende för Polismyndigheten.

Föraren och en passagerare i en förbipasserande bil uppmärksammade JH:s färd och ringde 112. De ingrep genom att ta JH:s bilnycklar. Av uppgift från förhørsprotokollet med föraren framgår att JH, på fråga om han var okej, svarade ”jo men du ska veta att jag, ja, jag jobbar inom polisen”. Oavsett vad JH minns om syftet med sitt uttalande, var uttalandet ägnat att påverka allmänhetens förtroende för Polismyndigheten.

Efter att en polispatrull anlant till platsen medtogs JH för provtagning. I anslutning till detta berättade JH vid flera tillfällen för patrullen att han arbetade på NOA. Han frågade poliserna om de visste vem han var och uppgav att hans jobb förmodligen var mer betydelsefullt än deras. Den rapporterade polisassistenten upplevde uttalandena som ett försök att påverka patrullen att avbryta anmälningsupptagningen och släppa JH innan genomförd kroppsbesiktning.

När det gäller den av förbundet angivna bakgrunden till JH:s uttalanden till polispatrullen, är det riktigt att brott som begås av anställda hos Polismyndigheten handläggs i särskild ordning. Det är dock inte nödvändigt att en brottsmisstänkt informerar den ingripande polispatrullen om sin anställning hos myndigheten för att utredningen ska kunna handläggas enligt dessa rutiner. JH stannade inte heller vid att upplysa polispatrullen om att han arbetade på Polismyndigheten. Han frågade även om de visste vem

han var och uppgav att hans jobb förmodligen var mer betydelsefullt än deras, vilket måste uppfattas som ett försök till otillbörlig påverkan.

Det första blodprovet som togs på JH kl. 23.05 visade att han hade 2,5 promille alkohol i blodet, efter avdrag. Det andra blodprovet som togs kl. 00.15 visade, efter avdrag, en promillehalt om 2,14. Båda värdena ligger mer än dubbelt så högt som gränsen för grovt rattfylleri.

JH:s rehabilitering

Staten ifrågasätter inte förbundets uppgifter om den rehabilitering JH genomgått.

Det förelåg grund för avskedande av JH

Tingsrätten bedömde i brottmålet att JH varit grovt oaktsam och visat uppenbar likgiltighet för andra människors liv och egendom samt att gärningen inneburit en hög trafikfara. Med beaktande av omständigheterna bedömdes hans agerande ha varit nära ett uppsåtligt brott. Tingsrätten ansåg det därför inte tillräckligt ingripande att förena en skyddstillsyn med samhällstjänst, utan bestämde påföljden till två månaders fängelse.

Det är synnerligen försvårande att JH, i direkt samband med brottsligheten, i kontakt med allmänheten och när brottsutredande åtgärder vidtogs, hänvisade till sin anställning hos Polismyndigheten. Detta agerande medförde en risk för otillbörlig påverkan. Den rapporterade polisassistenten uppfattade dessutom JH:s uttalanden som ett försök att påverka patrullen i dess tjänsteutövning.

De begångna brotten samt JH:s agerande i anslutning därtill är av så allvarlig karaktär att det fanns laga grund för avskedandet. JH:s personliga förhållanden ska därmed inte tillmätas någon betydelse.

Vid tidpunkten för händelsen den 5 maj 2024 hade Polismyndigheten inte någon kännedom om JH:s alkoholvanor. Med hänsyn till att den brottslighet som JH hade gjort sig skyldig till var så förtroendskadlig att grund för

avskedande förelåg, fanns det inte någon skyldighet för Polismyndigheten att inleda en arbetslivsinriktad rehabilitering. Polismyndigheten hade inte heller skyldighet att genomföra en medicinsk rehabilitering av JH. Enligt Polismyndighetens interna riktlinjer ska myndigheten inte bekosta behandling när en arbetstagare har gjort sig skyldig till ett agerande som bedömts vara grovt förtroendeskadligt.

Förbundet

Händelsen den 5 maj 2024

JH skulle den aktuella dagen titta till sina föräldrars hus i Stuvsta på väg hem från deras lantställe. Han avsåg att sova över där och började dricka stora kvantiteter rom och vin. JH kom sedan på att han behövde åka hem, eftersom han hade sin jobbdator hemma och han påföljande dag skulle jobba från kontoret. Han brast i omdöme och bestämde sig för att köra bil hem.

Efter att ha kört cirka 1,3 kilometer under förhållanden med låg till mycket låg trafikintensitet kom JH, i låg hastighet, in fel i korsningen Stuvstaleden/Huddingevägen. När han hörde en bil tuta, blev han överrumpad och desorienterad och svängde åt fel håll i korsningen. Sedan kände han en kraftig smäll, vilket medförde att han blev omtöcknad och chockad.

I chocken och desorienteringen efter kollisionen, i kombination med kraftigt nedsatt syn på grund av att han hade förlorat sina glasögon och att bilens båda airbags hade löst ut, ville JH, för att avvärja fara, flytta bilen så att den inte stod i vägen. Han körde därför sakta vidare norrut längs Huddingevägen ett antal hundra meter, varefter han kolliderade med en stolpe. Han visste i detta skede inte att han hade kolliderat med en bil och att någon kunde ha skadats. JH försökte inte undkomma eller smita från trafikolycksplatsen. Det skulle han aldrig göra med uppsåt och han åtalades inte heller för någon sådan gärning. Det var först när bildörren slets upp som han vaknade upp ur sitt töcken.

JH ifrågasätter inte att han har sagt till den som öppnade bildörren att han arbetar inom polisen. Yttrandet gjordes i en situation där han kände sig uppgiven och chockad efter kollisionen. Han vill minnas att han yttrade något ironiskt i stil med ”att detta skulle hända mig av alla, som också jobbar inom polisen ...”. Uttalandet var inte ägnat att påverka allmänheten på ett otillbörligt sätt.

JH ifrågasätter inte heller att han vid förhöret sagt det som påstås till den rapporterade polisassistenten. JH nämnde även sin gruppchefs namn för att denne skulle kunna kontaktas omedelbart. Det är möjligt att den rapporterade polisassistenten upplevde JH:s uttalanden som ett försök till otillbörlig påverkan. Han hade dock inte något sådant syfte. JH sa som han gjorde eftersom han av integritetsskäl ville få poliserna att vara mer diskreta och eftersom han kom att tänka på att ärendet skulle bli en fråga för avdelningen för särskilda utredningar, en oberoende avdelning inom Polismyndigheten som utreder misstänkta brott av bl.a. polisanställda. Det fanns således en befogad anledning till att JH berättade att han arbetade inom NOA.

Vid förhöret kände sig JH dessutom utsatt och exponerad och han upplevde att han blev okänsligt behandlad. Han var uppgiven och ångerfull och han fick inte tillbaka sina glasögon som han är beroende av. Poliserna hade dessutom dörren öppen, och det strömmade kontinuerligt personer in och ut från rummet. JH upplevde, i det tillstånd han befann sig, att poliserna pratade över hans huvud. Han lyfte fram att han förmodligen hade en mer betydelsefull anställning än de rapporterade poliserna, eftersom han upplevde att han bemöttes ifrågasättande. Det var skälet till att han också upprepade informationen.

Det kan inte vitsordas att promillehalten alkohol i JH:s blod vid provtagningen uppgick till mer än vad åklagaren åtalade honom för, dvs. 2,14 promille. JH hade ätit en stor måltid omkring kl. 20 och han hade druckit alkohol fram till ca kl. 21.30. Den första provtagningen skedde kl. 23.05, ungefär en timme efter gärningen. Det anförda talar för att

alkoholkoncentrationen i blodet nådde sin topp ungefär vid den tidpunkten och att alkoholkoncentrationen därmed var lägre vid gärningstillfället.

JH:s rehabilitering

Den 7 maj 2024 besökte JH företagshälsovården för samtal och för att lämna blodprov. Blodproverna påvisade överkonsumtion av alkohol och ett måttligt alkoholberoende. JH, som bedömdes vara insikts- och ångerfull samt uppvisade motivation, påtalade vid besöket att arbetsrelaterad stress hade bidragit till situationen. Prognosen för rehabilitering ansågs god. JH upprätthöll därefter sin kontakt med företagshälsovården för att påbörja rehabilitering för sitt alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Den 21 maj 2024 genomförde JH en s.k. AUDIT, som är ett instrument för identifiering av riskfylld och skadlig alkoholkonsumtion. Resultatet av denna tydde på en hög nivå av problem.

Fram till mitten av juni 2024 fördes samtal mellan JH:s gruppchef och HR-avdelningen hos Polismyndigheten om att tillsammans med företagshälsovården upprätta en rehabiliteringsplan. Tanken var att rehabilitering skulle ske i av Polismyndigheten upphandlad öppenvård, och att JH skulle kunna fortsätta att arbeta under rehabiliteringen. Den 2 juli 2024 sa dock Polismyndigheten oväntat nej till att ingå en överenskommelse om rehabilitering, vilket fördröjde JH:s vårdkontakt. JH remitterades i stället till en öppenvårdsmottagning i den offentliga vården.

Den 27 september 2024 beslutade Polismyndighetens personalansvarsnämnd att JH skulle avskedas. JH arbetade med sina ordinarie arbetsuppgifter på heltid fram till dess att han fick del av avskedandet, den 4 oktober 2024. Det har aldrig framförts några anmärkningar mot JH:s arbete.

Ett par veckor efter beslutet om avskedande konstaterade en läkare att JH led av en beroendesjukdom och var i stort behov av vårdinsatser. JH genomförde därefter rehabilitering, vilken avslutades med lyckat resultat i november 2025. JH befinner sig nu i långvarig fullständig remission, ett

tillstånd utan sjukdomssymtom. JH är i dag helt nykter och han har inte haft något återfall.

Det förelåg inte grund för att skilja JH från anställningen

JH har gjort sig skyldig till grov vårdslöshet i trafik och grovt rattfylleri. Vid tidpunkten för brottsligheten hade JH ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Gärningen, som var en engångsföreteelse, hade direkt koppling till sjukdomen och inträffade på fritiden. Hans handlande var inte grovt förtroendeskadligt. Polismyndighetens personalansvarsnämnd har vid flera tillfällen de senaste åren låtit medarbetare behålla sin anställning efter liknande eller mer graverande händelser där alkoholsjukdom förekommit. JH är ångerfull och har insikt kring sin sjukdom. Han är numera, efter framgångsrik rehabilitering, fri från sjukdomen.

JH har varit anställd 22 år inom staten, varav mer än 10 år hos Polismyndigheten. Hans anställning innefattar inte sådana direkt rättsvårdande arbetsuppgifter som poliser har. Han har skött sitt arbete exemplariskt med utmärkta vitsord. JH:s chef har, även efter den aktuella händelsen, talat i goda ordalag om JH och vill ha honom tillbaka i arbete.

Det förelåg inte laga grund att avskeda JH. Det förelåg inte ens sakliga skäl att säga upp hans anställning. JH är inte uppenbart olämplig att vara anställd hos Polismyndigheten. Polismyndighetens avskedande ska därför ogiltigförklaras och JH tillerkännas lön och allmänt skadestånd alternativt allmänt och ekonomiskt skadestånd med yrkade belopp.

UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med JH. På statens begäran har vittnesförhör hållits med polisassistenten VG. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Parterna tvistar om avskedandet av JH var lagligen grundat eller om det fanns sakliga skäl att säga upp JH:s anställning. Parterna tvistar också om vilka omständigheter som får läggas till grund för Arbetsdomstolens prövning.

Vilka omständigheter får läggas till grund för prövningen?

Förbundet har gjort gällande att endast de omständigheter, som uttryckligen finns angivna i den skriftliga motiveringen till avskedandet, får läggas till grund för bedömningen i målet. Förbundet menar att staten därför inte får åberopa påståendena om otillbörlig påverkan, dvs. att JH till vittnen och poliser uttalade att han var anställd hos Polismyndigheten.

Staten har anfört att de uttalanden som JH gjorde i anslutning till brottsligheten, vilka utgjorde försök till, och medförde risk för, otillbörlig påverkan, ligger i linje med vad som anfördes i den skriftliga motiveringen till avskedandet och utgör en del av händelseförloppet vid brottsligheten.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 19 § tredje stycket anställningsskyddslagen är en arbetsgivare skyldig att på en arbetstagers begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. De uppgifter som en arbetsgivare lämnar i enlighet med denna bestämmelse får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. En arbetsgivare får dock i viss utsträckning åberopa även andra omständigheter, om de ligger i linje med vad som angetts som grund för avskedandet, se t.ex.

AD 2005 nr 17. Däremot bör en arbetsgivare inte få åberopa en helt annan grund än den som tidigare angetts. Syftet med en arbetsgivares skyldighet, att på begäran ge ett fullständigt besked om grunderna för bl.a. ett avskedande, är att en arbetstagare inte ska behöva sväva i ovisshet rörande grunderna för avskedandet, om arbetstagaren önskar dra avskedandet under rättslig prövning, se t.ex. AD 2001 nr 70 och däri gjorda hänvisningar.

Arbetsdomstolens bedömning

Av den skriftliga motiveringen till beslutet om avskedande, som Polismyndigheten lämnade på JH:s begäran, framgår bl.a. att NOA anmälde frågan om att skilja JH från anställning med anledning av att han den 5 maj 2024 var inblandad i en trafikincident. I handlingen lämnades en översiktlig redogörelse för händelseförloppet.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan statens återopande av de uttalanden som JH gjorde i direkt anslutning till brottsligheten den 5 maj 2024 om att han var polisanställd, inte anses vara någon ny grund till stöd för avskedandet, utan endast ytterligare detaljer om händelseförloppet vid brottsligheten som ligger i linje med den grund för avskedandet som angavs i det skriftliga beskedet. Inte heller kan statens påståenden om vilka slutsatser som kan dras av JH:s uttalanden anses vara en ny grund till stöd för statens avskedande. JH:s uttalanden får därför läggas till grund för bedömningen av om det fanns laga grund för avskedandet, eller i vart fall sakliga skäl för uppsägning. Arbetsdomstolen har inte uppfattat att förbundet gjort gällande att statens talan i någon del ska avvisas med hänvisning till 4 kap. 7 § första stycket arbetstvistlagen.

Fanns det laga grund för avskedandet?

Polismyndigheten har avskedat JH med hänvisning till att han gjort sig skyldig till grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik. Staten har även gjort gällande att JH i anslutning till brottsligheten gjorde uttalanden till såväl poliser som andra personer på ett sätt som riskerade att skada bl.a. allmänhetens förtroende för Polismyndigheten, och innebar risk för otillbörlig påverkan av polis i tjänsteutövning. Enligt staten visade JH:s brottslighet och agerande i samband därmed att han uppenbarligen är olämplig att ha anställning hos Polismyndigheten.

Förbundet, som inte har ifrågasatt att JH begått brott i enlighet med brottmålsdomen, menar att JH inte är uppenbart olämplig att ha anställning

hos Polismyndigheten, särskilt med hänsyn till att brottsligheten hade sin orsak i JH:s dåvarande alkoholberoende av sjukdomskaraktär.

Rättsliga utgångspunkter

Tidigare gällde särskilda regler för statsanställda i fråga om avskedande. Enligt 1976 års lag om offentlig anställning fick avskedande bl.a. ske om arbetstagaren hade begått brott eller annan grov tjänsteförseelse som visade att han eller hon uppenbarligen var olämplig att inneha sin anställning. Från och med den 1 juli 1994 gäller i stället den allmänna bestämmelsen om avskedande i 18 § anställningsskyddslagen även för statligt anställda. En sådan arbetstagare får avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Arbetsdomstolen har dock i flera avgöranden uttalat att man beträffande avskedande av offentligt anställda fortfarande bör kunna söka ledning i den praxis som utbildats vid tillämpningen av 1976 års lag om offentlig anställning, se t.ex. AD 1997 nr 13, AD 1997 nr 95 och AD 2009 nr 96 samt prop. 1993/94:65 s. 93.

Det anförda innebär att det är avgörande för bedömningen av om ett avskedande är lagligen grundat om den statsanställda genom brottet har visat sig vara uppenbart olämplig att inneha sin anställning. Vidare ska de särskilda förhållanden som råder inom den offentliga verksamheten beaktas, vilket innebär att brottsliga handlingar i större utsträckning än för andra anställda kan leda till att handlingen anses innefatta ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden mot arbetsgivaren, se t.ex. AD 1996 nr 78 och AD 2009 nr 96.

När det gäller poliser har Arbetsdomstolen vid åtskilliga tillfällen framhållit att det, med tanke på Polismyndighetens uppgift att förebygga och utreda begångna brott, är särskilt viktigt att poliser avhåller sig från att själva begå brott, se t.ex. AD 1995 nr 42 med där gjorda hänvisningar. Det sagda ska dock inte förstås så bokstavligt att ett brott av en polis alltid ska anses visa att denne uppenbarligen är olämplig för sin anställning, se t.ex. AD 2004 nr 9, AD 2009 nr 23.

Arbetsdomstolen har i flera domar tagit ställning till avskedanden av poliser som gjort sig skyldiga till bl.a. trafikonykterhetsbrott, vilka haft sin grund i alkoholberoende av sjukdomskaraktär, se AD 1997 nr 13, AD 1995 nr 104, AD 1992 nr 123, AD 1992 nr 42, AD 1992 nr 41, AD 1992 nr 40, AD 1992 nr 39 och AD 1992 nr 38. Domstolens praxis kan sammanfattas enligt följande, se AD 2018 nr 54. Det är i och för sig oförenligt med de höga krav på oförvitlighet som måste ställas på poliser, att en polis gör sig skyldig till rattfylleri eller motsvarande. Om det däremot kan konstateras att brottsligheten har samband med ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär, bör det avgörande bli om polisen har visat sig beredd att medverka till rehabiliteringsåtgärder och dessa kan antas leda till ett bestående resultat av sådan natur att brottet med fog kan betraktas som en engångsföreteelse. Om det är fråga om återfall i brott sedan arbetstagaren fått allvaret i situationen klart för sig, eller om arbetstagaren inte är beredd att medverka till rehabilitering, får andra faktorer – främst att bevara den offentliga tjänstens integritet – ökad tyngd. Vid bedömningen kan i viss mån hänsyn även tas till andra omständigheter, såsom om polisen har en längre och väl vitsordad tjänstgöring, om det även på andra grunder än brottet finns anledning att ifrågasätta polisens lämplighet och om brottet är begånget i eller utom tjänsten.

När det gäller frågan om civilanställda hos Polismyndigheten, utan polisiära befogenheter och med arbetsuppgifter som inte omfattar myndighetsutövning, har Arbetsdomstolen uttalat att Polismyndigheten i och för sig kan kräva pålitlighet och ett gott omdöme, men att det inte finns skäl att ställa de höga krav på oförvitlighet som normalt ställs på den som är polis, se AD 1992 nr 35, AD 1994 nr 44 och AD 2011 nr 56.

Arbetsdomstolens bedömning

JH har enligt brottmålsdomen kört bil efter att ha druckit en stor mängd alkohol. Enligt den rättskemiska undersökningen hade han kl. 23.05, dvs. cirka en timme efter körningen, en alkoholkoncentration om minst 2,5 promille i blodet. Kl. 00.15 hade han en alkoholkoncentration om minst 2,14 promille i blodet. Under bilfärden körde JH bl.a. mot rött i en korsning

och mot färdriktningen, vilket medförde att han krockade med en bil. Tingsrätten, som bedömde att JH vid körningen varit grovt oaktsam och visat uppenbar likgiltighet för andra människors liv och egendom, dömde JH till fängelse för grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik. Åtalet omfattade inte smitning från olycksplatsen. Förbundet har inte ifrågasatt att JH begått brott i enlighet med domen.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning finns det anledning att se allvarligt på den brottsligheten som JH gjort sig skyldig till. Som anförts ovan finns dock även andra omständigheter som måste beaktas vid bedömningen av frågan om det fanns skäl att skilja JH från anställningen.

Parterna är överens om att JH vid tidpunkten för brottsligheten hade ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. De är även ense om att JH direkt var beredd att medverka till rehabiliteringsåtgärder, vilket också kom att ske, och att han i november 2025 avslutade sin rehabilitering med gott resultat. Genom de uppgifter JH lämnat vid huvudförhandlingen står det klart att brottsligheten med fog kan betraktas som en engångsföreteelse som hade samband med hans alkoholberoende av sjukdomskaraktär.

Vid bedömningen måste hänsyn också tas till att JH var civilanställd hos Polismyndigheten, utan polisiära befogenheter och utan myndighetsutövande arbetsuppgifter. Det finns därmed inte skäl att ställa samma höga krav på oförvitlighet på honom, som ställs på den som arbetar som polis. Den brottslighet som JH gjort sig skyldig till har därtill begåtts utanför anställningen.

Vid en sammantagen bedömning finner Arbetsdomstolen att den aktuella brottsligheten i sig inte innebär att JH visat sig uppenbart olämplig att ha anställning hos Polismyndigheten. Brottsligheten kan enligt Arbetsdomstolen inte anses vara av så extrem karaktär, och har inte medfört så allvarliga effekter, att JH inte kan få tillbaka anställningen.

Frågan blir då om JH:s uttalanden till poliser och andra i samband med brottsligheten innebär att han visat sig uppenbart olämplig att ha anställning hos Polismyndigheten.

När det gäller uttalandet till vittnet som ingrep vid trafikolyckan genom att ta JH:s bilnycklar, är parterna överens om att JH till honom sa något i stil med ”du ska veta att jag jobbar inom polisen”. Parterna är därutöver överens om att JH vid flera tillfällen påtalade för den ingripande polispatrullen att han arbetade på NOA samt frågade om poliserna visste vem han var och uppgav att hans jobb förmodligen var mer betydelsefullt än deras. Enligt Arbetsdomstolens mening var JH:s uttalanden till både vittnet och polispatrullen klart olämpliga.

När det gäller uttalandet till vittnet framgår det av de åberopade anteckningarna från polisförhøret att vittnet inte tänkte så mycket på vad JH hade sagt, eftersom det kunde innebära att JH arbetade som allt från vaktmästare till högt uppsatt chef. Risker för att JH:s uttalande skulle skada Polismyndighetens anseende eller allmänhetens förtroende för myndigheten framstår mot den bakgrunden som begränsad.

När det gäller uttalandena till polispatrullen har den rapporterade polisen i förhör vid huvudförhandlingen bl.a. uppgett att hon upplevde JH som märkbart påverkad av alkohol samt att han försökte förminska poliserna och påverka dem att avbryta det de höll på med, dvs. anmälningsupptagningen. JH har bestritt att han otillbörligt försökte påverka poliserna. De uttalanden JH gjorde innebar enligt sin ordalydelse inte, enligt Arbetsdomstolens uppfattning, att han försökte förmå poliserna att avbryta de brottsutredande åtgärderna. Med hänsyn till JH:s tillstånd vid tidpunkten, som orsakats av den numera botade alkoholsjukdomen, samt med beaktande av att det mot de uppgifter han lämnat inte kan anses styrkt att syftet med hans uttalanden var att påverka patrullen att släppa honom före provtagning, framstår även risken för otillbörlig påverkan som begränsad.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att de omständigheter som staten lagt till grund för avskedandet inte innebär att JH har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren så grovt att han har visat sig vara uppenbart olämplig att ha anställning hos Polismyndigheten. Ett skiljande från anställningen till följd av brottsligheten och JH:s agerande i samband därmed är därför alltför ingripande. Det innebär att Polismyndigheten inte hade laga grund för avskedandet.

Fanns det sakliga skäl för uppsägning?

Staten har gjort gällande att det i vart fall fanns sakliga skäl att säga upp JH:s anställning. Staten har lagt samma omständigheter till grund för denna prövning som i frågan om laga grund för avskedande, dvs. brottsligheten den 5 maj 2024 och JH:s agerande i samband därmed.

Förbundet har bestritt att det fanns sakliga skäl att säga upp JH:s anställning.

Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning från en arbetsgivares sida på grund av förhållanden som hänför sig till en arbetstagare personligen ska enligt 7 § anställningsskyddslagen grunda sig på sakliga skäl. En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Frågan om det finns sakliga skäl för uppsägning ska avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder och sjukdom, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om t.ex. att arbetsmarknaden är sådan att

han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. I den helhetsbedömning som ska göras finns krav på att arbetsgivaren ska försöka komma tillrätta med arbetstagarens brott mot anställningsavtalet genom att vidta mindre ingripande åtgärder, t.ex. stöd- jande åtgärder, tillrättavisningar och omplacering, se prop. 2021/22:176 s. 446 f.

Arbetsdomstolens bedömning.

JH är dömd för grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik, vilket är allvarliga brott. Vid tidpunkten för brottsligheten led han av ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär, vilket han nu har rehabiliterats från. Den brottslighet som JH dömts för framstår som en engångshändelse och någon kritik mot JH:s arbetsinsatser har aldrig framförts. Det är också ostridigt att Polismyndigheten före avskedandet inte vidtog några rehabiliterande insatser eller någon annan mindre ingripande åtgärd än avskedande med anledning av händelsen den 5 maj 2024.

Arbetsdomstolen finner därför vid en samlad bedömning att staten inte kan anses ha visat att det fanns sakliga skäl att säga upp JH:s anställning.

Polismyndighetens avskedande ska ogiltigförklaras

Enligt Arbetsdomstolens bedömning har Polismyndigheten inte haft laga grund att avskeda JH. Polismyndigheten har inte heller haft sakliga skäl att säga upp hans anställning. Polismyndighetens avskedande av JH ska därför ogiltigförklaras.

Allmänt skadestånd

Eftersom Arbetsdomstolen har kommit fram till att det varken fanns laga grund för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning av JH, är staten skyldig att betala allmänt skadestånd till honom för den kränkning som

avskedandet inneburit. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 190 000 kr, jfr prop. 2021/22:176 s. 121.

Lön efter avskedandet

Vid denna utgång har JH även rätt till lön för perioden 5 oktober 2024–10 mars 2026. De yrkade beloppen är inte tvistiga.

Rättegångskostnader

Staten har förlorat målet och ska därför ersätta förbundets rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av JH ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar staten att till JH betala
 - a) lön med 39 106 kr för perioden 5–31 oktober 2024, samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2024 till dess betalning sker,
 - b) lön med 44 900 kr per månad från och med den 1 november 2024 till och med den 28 februari 2026, samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker,
 - c) lön med 16 463 kr för perioden 1–10 mars 2026, samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2026 till dess betalning sker, och
 - d) allmänt skadestånd med 190 000 kr, samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 24 februari 2025 till dess betalning sker.
3. Staten ska ersätta Fackförbundet ST för rättegångskostnad med 171 200 kr, avseende ombudsarvode, samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Håkan Lundquist, Kurt Eriksson, Marcus Dahlsten (skiljaktig), Johanna von Hellwig (skiljaktig), Lenita Granlund och Cecilia Fahlberg Pihlgren.

Rättssekreterare: Sophie Egmar

Domsbilaga

i mål nr A 26-25

Ledamöterna Marcus Dahlstens och Johanna von Hellwigs skiljaktiga mening

Vi är skiljaktig i frågan om Polismyndigheten hade laga grund att avskeda JH från anställningen eller hade sakliga skäl att säga upp hans anställning.

Enligt vår mening har det i målet visats att JH, genom att göra sig skyldig till grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik, åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren på ett sådant sätt att laga grund för avskedande förelegat.

I anslutning till brottsligheten har JH gjort uttalanden till poliser och andra personer som riskerade att skada såväl Polismyndighetens anseende som allmänhetens förtroende för myndigheten.

Genom sin brottslighet och sitt agerande har JH visat sig uppenbart olämplig att inneha anställning vid Polismyndigheten. I vart fall har omständigheterna varit sådana att sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl förelegat.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.

april 2026 s. 22

AD 2026 nr 29

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 32

2026-04-22

Mål nr A 145-24

Stockholm

KÄRANDE

Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Andreas Modig, Transportföretagen TF AB, adress som ovan

SVARANDE

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 5152, 121 18 Johanneshov

SAKEN

brott mot 45 § medbestämmandelagen

BAKGRUND

Biltrafikens Arbetsgivareförbund (Arbetsgivareförbundet) har träffat ett flertal kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), bl.a. det s.k. transportavtalet och det s.k. miljöarbetaravtalet.

Den 15 december 2023 varslade Transport om stridsåtgärd (sympatiåtgärd) i form av blockad mot all hantering av avfall kopplat till TM Sweden AB (bolaget) vid elva angivna adresser på orter i olika delar av Sverige. Det är bolaget som bedriver verksamhet på adresserna.

Den skriftliga handlingen med varslet har bl.a. följande innehåll.

Svenska Transportarbetareförbundet varslar härmed om sympatiåtgärd i form av blockad mot all hantering av avfall.

Sympatiåtgärder innefattar vägran att befatta sig med all sorts avfallshandling kopplat till TM Sweden AB, 556931-4098 (Tesla) vid angivna adresser enligt bilaga 1, som utförs av medlemsföretag tillhörande Biltrafikens arbetsgivareförbund bundna av Miljöarbetareavtalet och Transportavtalet.

Vägran innebär att förbundets medlemmar inte kommer att befatta sig med arbete bestående av hantering av avfall vid nämnda verkstäder enligt bilaga 1. Sådant arbete försätts samtidigt i blockad.

Varslet innebär att företag som är medlemmar i Transportföretagen och är bundna av Miljöarbetareavtalet eller Transportavtalet inte skall utföra arbete kopplat till avfallshandling på de namngivna adresserna.

På sedvanligt sätt gäller neutralitet för utanförstående.

Arbetsgivare som försöker kringgå ovan kommer att utsättas för omfattande stridsåtgärder efter varsel.

Twist har uppkommit om Transport genom varslets utformning har brutit mot 45 § medbestämmandelagen.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Arbetsgivareförbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Transport att betala allmänt skadestånd till Arbetsgivareförbundet med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 juli 2024) till dess betalning sker.

Transport har bestritt Arbetsgivareförbundets yrkande, men har vitsordat sättet att beräkna ränta. Om Arbetsdomstolen skulle finna att Transport ska betala skadestånd, har Transport yrkat att skadeståndet ska jämkas, i första hand till noll.

Arbetsgivareförbundet har bestritt jämkning av skadeståndet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

ARBETSGIVAREFÖRBUNDETS RÄTTSLIGA GRUND

Transports varsel var otydligt med avseende på de varslade stridsåtgärdernas omfattning. Arbetsgivareförbundet gjorde invändning om otydligheten, men Transport genomförde likväl de varslade stridsåtgärderna. Transport bröt därför mot 45 § medbestämmandelagen och ska betala allmänt skadestånd till Arbetsgivareförbundet.

Det finns inte skäl att jämka skadeståndet.

TRANSPORTS RÄTTSLIGA GRUND

Varslet till Arbetsgivareförbundet innehöll all information som krävdes, även avseende stridsåtgärdens omfattning. Transport fullgjorde därmed sin varselskyldighet och har inte brutit mot 45 § medbestämmandelagen. Något skadestånd ska därför inte betalas.

I vart fall ska ett allmänt skadestånd jämkas, eftersom Transport utformade varslet med den tydlighet som var möjlig.

UTVECKLING AV TALAN

Arbetsgivareförbundet

Varslets omfattning var otydlig

Den 15 december 2023 mottog Arbetsgivareförbundet varsel om stridsåtgärder via e-post från Transport. Varslet var inte utformat på det sätt som är sedvanligt på arbetsmarknaden när det gäller blockad av arbete. Även om varslet skulle vara utformat som det brukar, är det inte här fråga om en sedvanlig situation.

Eftersom informationen i varslet var bristfällig i fråga om stridsåtgärdernas omfattning, gjorde Arbetsgivareförbundet den 19 december 2023 en invändning mot varslet. I varselinvändningen redovisades de brister som Arbetsgivareförbundet ansåg förelåg och Arbetsgivareförbundet anförde att varslet

inte uppfyllde det lagstadgade kravet på angivande av åtgärdernas omfattning. Transport gjorde inga justeringar och kom inte med några förtydliganden med anledning av de påtalade bristerna. Stridsåtgärderna verkställdes utan beaktande av Arbetsgivareförbundets invändningar och pågår fortfarande.

Av Transports varsel gick inte att utläsa vilka av Arbetsgivareförbundets drygt 4 500 medlemsföretag som omfattades av varslet eller kunde komma att beröras av varslet. Det gick inte heller att utläsa vid vilka medlemsföretag blockaden skulle verkställas. Det är inte Arbetsgivareförbundets medlemsföretag som verkar på de elva adresser som anges i varslet. Det är bolaget som bedriver verksamhet på adresserna. Bolaget är inte medlem i Arbetsgivareförbundet. Arbetsgivareförbundet saknade kännedom om vilka medlemsföretag som hämtade avfall från bolaget och hade inte möjlighet att ta reda på det. Det fanns inte något sätt för Arbetsgivareförbundet att koppla de adresser som angavs i varslet till något medlemsföretag. Den enda information Arbetsgivareförbundet kan få fram med anledning av de uppgivna adresserna är fastighetsägare och hyresgäster på adressen.

Varslets otydliga utformning vältrade över på Arbetsgivareförbundet och dess medlemsföretag att utreda varslets omfattning och upprätthålla stridsåtgärdernas effektivitet. Arbetsgivareförbundet ifrågasätter inte att även Transport saknade kännedom om vilka av Arbetsgivareförbundets medlemsföretag som hämtade avfall från bolaget. Det måste dock krävas att Transport redovisar, inte enbart vid vilka adresser, utan även vid vilka medlemsföretag stridsåtgärderna ska genomföras. Transport borde ha namngett de medlemsföretag som vid tidpunkten för varslet hämtade avfall från bolaget. Om dessa senare byttes ut, kunde Transport ha utökat varslet till att omfatta även dessa medlemsföretag.

Varslets otydlighet förtog Arbetsgivareförbundets möjlighet att förbereda sina medlemsföretag på de aviserade stridsåtgärderna och i samråd med dem överväga eventuella motåtgärder eller hur konflikt kunde undvikas. Det var också oklart för Arbetsgivareförbundet vilka åtgärder som behövde vidtas

för att efterkomma varslet och vad Arbetsgivareförbundet kunde göra för att avsluta den nu pågående konflikten. Eftersom Arbetsgivareförbundet inte visste vilka medlemsföretag som omfattades av varslet, informerade Arbetsgivareförbundet samtliga medlemsföretag om Transports varslade blockad genom ett informationsutskick.

Eftersom det inte var möjligt att avgöra vilka medlemsföretag som omfattades av varslet, har det inte heller varit möjligt att avgöra om några arbetstagare deltagit i stridsåtgärderna, och i så fall vilka. Inget medlemsföretag har fått besked från någon anställd att denne deltagit i stridsåtgärderna och därför har vägrat att hämta avfall från de adresser som angavs i varslet. Medlemsföretagen har därför inte kunnat avgöra om en frånvarande arbetstagare har lagt ner arbetet på grund av stridsåtgärden, eller om den uteblivna arbetsinsatsen haft en annan orsak. Arbetsgivareförbundets medlemsföretag har därmed beskurits möjligheten att utöva sin arbetsledningsrätt.

Det är inte alltid ett medlemsföretag vet från vilken verksamhet avfall hämtas. Det är inte heller säkert att det är ett medlemsföretag som har träffat avtal med bolaget om avfallshantering. Det är fastighetsägaren som ska se till att avfallshanteringen är effektiv. Det kan därför lika gärna vara fråga om ett avtal med fastighetsägaren på de aktuella adresserna. Varslet var otydligt även med hänsyn till att kärl med avfall kan innehålla avfall från flera kunder och inte endast avfall från bolaget. Avfall från andra kunder är ett medlemsföretag skyldigt att hämta. Det framgick inte av varslet hur Arbetsgivareförbundets medlemsföretag skulle hantera en sådan situation, och Transport har trots Arbetsgivareförbundets påpekande inte klarlagt detta. Om blockaden omfattar även delade kärl, är stridsåtgärden otillåten.

Under den period som blockaden pågått har det förekommit ett antal fall där blockaden inte har iakttagits. I de fall ett medlemsföretag har hämtat avfall vid någon av de angivna adresserna, har medlemsföretaget vanligtvis anfört att det inte har förstått eller inte har uppmärksammat att arbetet omfattas av blockad. Inte sällan har Transport kontaktat Arbetsgivareförbundet eller medlemsföretaget direkt och påstått att företaget utfört hämtning av avfall

vid någon av de adresser som angavs i varslet. I flera fall har medlemsföretaget arbetat som underentreprenör till ett oorganiserat företag, som i sin tur utfört uppdraget för bolaget.

Det har genomförts betydande utredningsåtgärder, kommunikationsinsatser och avstämningar med medlemsföretagen, i syfte att utröna de varslade stridsåtgärdernas omfattning och effekt och om något medlemsföretag agerat på det sätt som stridsåtgärderna syftat till att hindra. Dessa avstämningar har från Arbetsgivareförbundets sida genomförts främst av förhandlingschefen AN och arbetsrättsjuristen och förhandlaren vid Transportföretagen RS. Båda har löpande informerat Transport om att Arbetsgivareförbundet och dess medlemsföretag, på grund av den otydliga utformningen, inte kan efterkomma varslet. De har även upplyst om att stridsåtgärder som ändå vidtagits med anledning av varslet, inte kan anses ha varslets på rätt sätt och om vad som behöver göras för att varslet ska ges avsedd effekt, nämligen dras tillbaka och ersättas med ett nytt, tydligare varsel.

Eftersom Transports varsel var otydligt med avseende på de varslade stridsåtgärdernas omfattning, bröt Transport mot 45 § medbestämmandelagen och ska betala allmänt skadestånd till Arbetsgivareförbundet.

Jämkning

Det saknas skäl att jämka det allmänna skadeståndet. Arbetsgivareförbundet invände mot varslet omedelbart efter mottagandet, och redovisade varför det inte var möjligt att efterkomma det. Parterna hade kort efter att varslet över-sändes ett antal möten. Vid dessa möten redovisade Arbetsgivareförbundet varför det var omöjligt för Arbetsgivareförbundet att veta vilka företag och arbetsplatser som omfattades av varslet och vilka ändringar i varslet som Transport behövde vidta för att Arbetsgivareförbundet skulle kunna efterkomma varslet. Transport beaktade inte detta, utan vidhöll sitt varsel, trots full visshet om att Arbetsgivareförbundet menade att varslet var både omöjligt att följa och olovligt.

Transport

Varslets omfattning var inte otydlig

Omfattningen av den varslade blockaden var inte otydlig. Varslet är utformat på det sätt som är sedvanligt på arbetsmarknaden när en arbetstagarorganisation vill blockera alla företag som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation. Varslets omfattning framgår tydligt genom att adresserna är angivna i bilagan till varslet. Varslet innebär att inget arbete med avfallshantering kopplad till bolaget får utföras på adresserna. Det har inte funnits någon skyldighet för Transport att i varslet ange vilka företag som, vid tidpunkten för varslet, skötte avfallshanteringen på respektive adress. Det framgick tydligt av varslet att alla medlemsföretag i Arbetsgivareförbundet, som är bundna av de i varslet angivna kollektivavtalen och hämtar avfall på adresserna, träffades av varslet. Blockadens omfattning skulle varken bli större eller mindre, om Transport hade angett vilka företag som vid varsel tillfället skötte avfallshanteringen på respektive adress. Transport har ingen insyn i bolagets affärsrelationer avseende avfallshantering. Transport har inte tillgång till denna information och har inte heller möjlighet att skaffa sig den. Det har däremot Arbetsgivareförbundet och de medlemsföretag i Arbetsgivareförbundet som sköter bolagets avfallshantering. Vart och ett av medlemsföretagen vet om de sköter bolagets avfallshantering eller står i färd med att åta sig ett sådant uppdrag.

Samma dag som varslet lades skickade Arbetsgivareförbundet ut information om varslet till sina medlemsföretag. Inte någonstans i informationen finns en antydning om att varslet skulle vara oklart. Transport lade ett i väsentliga delar likalydande varsel till arbetsgivarorganisationen Sobona, som inte har gjort gällande brott mot varselskyldigheten.

Stridsåtgärden innebär att det blockerade arbetet inte får utföras av någon. Transports medlemmar är skyldiga att delta i stridsåtgärden. Utanförstående arbetstagare har rätt att förhålla sig neutrala i konflikten. Ett medlemsföretag som utför det blockerade arbetet med utanförstående arbetstagare bryter mot

blockaden. Ett sådant agerande skulle leda till en upptrappning av konflikten från Transports sida. Det framgår tydligt av varslet. Arbetstagare som arbetar med avfallshantering hanterar inte endast avfall på de angivna adresserna och inte endast bolagets avfall. All annan hantering av avfall än den som är kopplad till bolaget och som ingår i arbetstagarnas arbete kan utföras som vanligt. Blockaden innebär därför inte att arbetstagare kommer att lägga ned arbete och vara frånvarande.

Det saknar betydelse vem som har träffat avtal om hantering av bolagets avfall på de angivna adresserna. Blockaden träffar allt arbete med hantering av bolagets avfall på adresserna. Detta har Arbetsgivareförbundet själva gett uttryck för i sin information till medlemsföretagen genom att till dem ange ”OBS! Sympatiåtgärderna gäller all avfallshantering på ovan angivna adresser, oavsett vem som har beställt arbetet.” Frågan om kärl som innehåller avfall från flera företag diskuterades mellan Transport och Arbetsgivareförbundet i anslutning till att förbundet lade varslet. Transport föreslog att om flera företag delar på ett kärl, så kan berört kärl låsas och de företag som inte omfattas av blockaden få en nyckel. Transport framförde också att det finns möjlighet att söka dispens. Några dispensansökningar på grund av delade kärl har inte inkommit. Stridsåtgärden skulle inte bli otillåten om blockaden omfattade även delade kärl.

Vid två eller tre tillfällen har det kommit till Transports kännedom att något av Arbetsgivareförbundets medlemsföretag har hanterat avfall i strid med blockaden. Transport har då kontaktat Arbetsgivareförbundet och situationen har hanterats, t.ex. genom den påminnelse om blockaden som Arbetsgivareförbundet skickade till sina medlemsföretag den 17 juni 2024.

Någon otydlig situation som krävt betydande utredningsåtgärder, kommunikationsinsatser och avstämningar med medlemsföretagen har inte förelegat. AN och RS har inte löpande informerat Transport om att Arbetsgivareförbundet och dess medlemsföretag inte kunnat efterkomma varslet eftersom det, enligt Arbetsgivareförbundet, var otydligt. Efter att Arbetsgivareförbundet väckte talan i målet bjöd Arbetsgivareförbundet in Transport till ett möte

gällande tvisten. Därefter har parterna under hösten 2024 haft ett par, tre möten och ytterligare några kontakter per e-post och telefon. I övrigt har det inte förekommit några kontakter mellan parterna med anledning av den pågående stridsåtgärden. Fem ansökningar om dispens på grund av miljöskäl har inkommit till Transport. I samtliga fall har dispens beviljats.

Omfattningen av Transports varsel var inte otydlig. Varslet innehöll all information som krävdes. Transport bröt därmed inte mot 45 § medbestämmandelagen och något allmänt skadestånd ska inte betalas. Med Arbetsgivarförbundets tolkning av bestämmelsen skulle Transport inte kunna vidta den varslade stridsåtgärden, utan att bryta mot bestämmelsen. Det skulle stå i strid med rätten att vidta stridsåtgärder enligt 2 kap. 14 § regeringsformen.

Jämkning

Om Arbetsdomstolen skulle finna att Transport brutit mot 45 § medbestämmandelagen, ska det allmänna skadeståndet jämkas. Transport utformade varslet med den tydlighet som var möjlig utifrån den information som Transport hade, och som Transport hade möjlighet att skaffa sig vid tidpunkten för varslet. Transports agerande var därför inte klandervärt.

UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Arbetsgivarförbundets begäran har vittnesförhör hållits med förhandlingschefen AN. På Transports begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med Transports ordförande TW och vittnesförhör med enhetsansvarige UP. Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Parterna tvistar om Transport genom varslets utformning har brutit mot 45 § medbestämmandelagen.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 45 § fjärde stycket medbestämmandelagen ska ett varsel om stridsåtgärd innehålla uppgift om bl.a. stridsåtgärdens omfattning. Vare sig lagtexten eller bestämmelsens förarbeten anger några närmare krav på hur utförlig informationen ska vara. I förarbetena anges dock att t.ex. vilka arbetstagare som berörs eller, vid partiell arbetsinställelse, vilka arbetsuppgifter som berörs ska anges, se prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 410 f.

Ett av syftena med varselskyldigheten är att motparten ska få rimlig tid att förbereda sig inför en konflikt och överväga motåtgärder. Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden uttalat att det ska råda full klarhet om när en tilltänkt stridsåtgärd ska träda i kraft och om åtgärdens art och omfattning liksom om anledningen till den, dvs. i regel de krav som ställs av den angripande parten, och därmed om den angripna partens möjligheter att undvika konflikten. Den part som tar emot ett varsel ska ha rätt att hålla sig till vad som där anges och ansvaret för otydligheter ligger på den varslade parten, se t.ex. AD 1986 nr 130.

Var varslets omfattning så otydligt angivet att det stred mot 45 § medbestämmandelagen?

Det är i målet ostridigt att Transport i december 2023 varslade Arbetsgivareförbundet om en tillåten stridsåtgärd i form av blockad mot all hantering av avfall kopplat till bolaget, vid elva angivna adresser, som utfördes av medlemsföretag tillhörande Arbetsgivareförbundet, bundna av miljöarbetaravtalet eller transportavtalet. I varslet angavs att Transports medlemmar inte kommer att befatta sig med arbete bestående av hantering av avfall och att varslet innebär att Arbetsgivareförbundets medlemsföretag inte ska utföra arbete kopplat till avfallshantering på de angivna adresserna.

Arbetsgivareförbundet har anfört att varslet var otydligt, eftersom det inte gick att identifiera vilka medlemsföretag, och därmed inte heller vilka arbetstagare, som omfattades av varslet. När det gäller vilka arbetsuppgifter som träffades av varslet har Arbetsgivareförbundet anfört bl.a. följande. Ett

medlemsföretag vet inte alltid från vilken verksamhet avfall hämtas och det kan vara fastighetsägaren som har träffat avtal om avfallshantering på de aktuella adresserna. Avfallskärl kan också innehålla avfall från flera kunder. Från andra kunder än bolaget är medlemsföretagen skyldiga att hämta avfall. Av varslet framgick inte hur medlemsföretagen skulle hantera sådana situationer.

Transport har gjort gällande att varslet träffade samtliga medlemsföretag i Arbetsgivareförbundet som omfattades av de angivna kollektivavtalen, att inte någon får utföra arbete med avfallshantering på adresserna och att Transports medlemmar är skyldiga att delta i stridsåtgärden. När det gäller vilka arbetsuppgifter som träffades av varslet har Transport anfört bl.a. följande. Allt arbete med hantering av bolagets avfall på adresserna träffades av varslet. Det saknar betydelse vem som har träffat avtal om hantering av bolagets avfall. I anslutning till att Transport lade varslet diskuterades frågan om delade kärl. Transport föreslog att delade kärl kunde låsas och att de företag som inte omfattades av blockaden kunde få en nyckel. Det finns också möjlighet att ansöka om dispens. Några dispensansökningar på grund av delade kärl har inte kommit in.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

En grundläggande förutsättning för att ett varsel ska anses innehålla tillräckliga uppgifter om en stridsåtgärds omfattning måste vara att den som varslet riktas mot kan överblicka varslets räckvidd och avgöra vilka arbetstagare som träffas av varslet. Även de arbetsuppgifter som träffas av varslet bör framgå.

Av varslets ordalydelse framgår att det var riktat mot samtliga Arbetsgivareförbundets medlemsföretag, bundna av miljöarbetareavtalet och transportavtalet. Att Arbetsgivareförbundet uppfattade att varslet slog mot samtliga medlemsföretag, bundna av de angivna kollektivavtalen, har bekräftats av AN, som uppgett att Arbetsgivareförbundet också informerade samtliga

medlemsföretag om den varslade stridsåtgärden genom ett informationsutskick. Enligt Arbetsdomstolens mening var Transports varsel därför inte otydligt när det gäller vilka medlemsföretag som omfattades. Att det inte direkt av varslet gick att utläsa vilka medlemsföretag som vid tidpunkten för varslet skötte avfallshanteringen vid de i bilagan angivna adresserna, påverkar inte den bedömningen. Varslet var inte heller otydligt när det gäller vilka arbetstagare som omfattades. Av varslets ordalydelse framgår att Transports medlemmar anställda vid de angivna medlemsföretagen inte kommer att befatta sig med avfallshantering på adresserna.

När det gäller frågan om vilka arbetsuppgifter som träffas av varslet framgår av varslets ordalydelse att det omfattar all sorts avfallshantering kopplat till bolaget vid elva angivna adresser. Någon oklarhet om vilka arbetsuppgifter som träffas av varslet tycks inte ha uppstått under den tid stridsåtgärden pågått. Av de uppgifter TW och UP lämnat framgår att stridsåtgärden, under de drygt två år som blockaden pågått, har respekterats och att det endast vid ett fåtal tillfällen förekommit att avfall har hanterats i strid med blockaden. Inte heller verkar förekomsten av eventuella delade avfallskärl ha föranlett att oklarheter uppstått och några dispensansökningar med anledning därav har enligt vad TW och UP uppgett inte kommit in till Transport. Medlemsföretag, som haft i uppdrag att hämta avfall från bolaget på en av de uppräknade adresserna, har således kunnat konstatera att de med anledning av varslet inte ska utföra arbete kopplat till avfallshantering hos bolaget på adresserna. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning kan varslet därmed inte heller anses vara otydligt när det gäller vilka arbetsuppgifter varslet träffade.

Arbetsdomstolen slutsats av det anförda är att Transports varsel inte var otydligt med avseende på de varslade stridsåtgärdernas omfattning och därmed inte i strid med 45 § medbestämmandelagen. Transport har därmed inte brutit mot bestämmelsen och Arbetsgivareförbundets talan ska avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsgivareförbundet har förlorat målet och ska därför ersätta Transport för rättegångskostnad. Transport har begärt ersättning med 233 275 kr inklusive mervärdesskatt för ombudsarvode. Beloppet är vitsordat.

DOMSLUT

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbunds talan avslås.
2. Biltrafikens Arbetsgivareförbund förpliktas att ersätta Svenska Transportarbetareförbundet för rättegångskostnad med 233 275 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Per Lindblom, Albin Falkmer, David Johnsson, Johanna von Hellwig, Lenita Granlund och Stefan Klevenvall.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Sophie Egmar

april 2026 s. 36

AD 2026 nr 32

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 33

2026-04-29

Mål nr A 192/23

Stockholm

KÄRANDE

Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation, Olof Palmes plats 1, 413 04 Göteborg

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

SVARANDE

Skorpion Trans AB, 559340-4832, c/o CD

Ombud: Manuela Roman, 19620503-6004
avocat.scandinavia@yahoo.com

SAKEN

skadestånd med anledning av avskedande och föreningsrättskränkning m.m.

BAKGRUND

VP har varit anställd som lastbilschaufför hos Skorpion Trans AB (bolaget) som bedriver åkeriverksamhet. Anställningen inleddes den 10 januari 2022. I juli 2023 meddelade bolaget VP att anställningen avslutades. Parterna är härvid överens om att han i vart fall den 25 juli 2023 mottog besked om detta genom Whatsapp-meddelanden från bolagets ställföreträdare CD.

Bolaget är inte bundet av något kollektivavtal.

I målet har parterna tvistat om när VP:s anställning avslutades, om det skedde genom avskedande eller uppsägning, om det fanns laga skäl för åtgärden samt om bolaget kränkt VP:s föreningsrätt och brutit mot vissa ordningsföreskrifter i anställningsskyddslagen samt förhandlingsskyl-

digheten och plikten enligt medbestämmandelagen att förete vissa handlingar. Bolaget har även ifrågasatt att VP är, eller var, medlem i Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation (samorganisationen) samt att samorganisationen har talerätt i målet.

Parterna är överens om att bolaget är skadeståndsskyldigt i förhållande till VP då uppsägningsbeskedet inte innehöll någon fullföljdshänvisning och inte överlämnades till honom personligen eller via rekommenderat brev samt då avskedandet eller uppsägningen inte föregicks av någon under rättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen. Det är vidare ostridigt att bolaget är skadeståndsskyldigt gentemot samorganisationen för att bolaget underlåtit att varsla samorganisationen om det tilltänkta avskedandet eller uppsägningen. Parterna är dock inte överens om storleken på de allmänna skadestånden.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Samorganisationen har yrkat att bolaget till VP ska betala allmänt skadestånd med i *första hand*

- 155 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen,
- 90 000 kr, varav 30 000 kr avser brott mot 19 §, 30 000 kr avser brott mot 20 § och 30 000 kr avser brott mot 30 § anställningsskyddslagen, samt
- 150 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen.

I *andra hand*, om Arbetsdomstolen finner att VP blev uppsagd, har samorganisationen yrkat att bolaget till VP ska betala allmänt skadestånd med

- 105 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen,
- 70 000 kr, varav 20 000 kr avser brott mot 8 §, 20 000 kr avser brott mot 10 § och 30 000 kr avser brott mot 30 § anställningsskyddslagen; samt
- 150 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen.

Vidare har samorganisationen yrkat att bolaget till samorganisationen ska betala allmänt skadestånd med

- 30 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen,
- 100 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen,
- 40 000 kr för brott mot 18 § medbestämmandelagen, och
- 50 000 kr för brott mot 16 § medbestämmandelagen.

Samorganisationen har även yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på samtliga belopp från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 19 februari 2024, till dess betalning sker.

Bolaget har i första hand yrkat att samorganisationens talan ska avvisas på grund av bristande talerätt.

Om talan inte avvisas, har bolaget medgett att betala allmänt skadestånd

- till VP med 20 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 februari 2024 till dess betalning sker för brott mot 8 och 10, alternativt 19 och 20, samt 30 §§ anställningsskyddslagen, samt
- till samorganisationen med 10 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från 19 februari 2024 till dess betalning sker för brott mot 30 § anställningsskyddslagen.

Bolaget har bestritt övriga yrkanden, men vitsordat sättet att räkna ränta som skäligt i och för sig.

Samorganisationen har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Samorganisationen har härvid yrkat att bolagets ombud och ställföreträdare ska förpliktas ersätta de merkostnader de vållat samorganisationen genom deras processföring. CD och Manuela Roman har motsatt sig yrkandet.

DOMSKÄL

Twisten

Twisten rör i huvudsak frågan om bolaget har skiljt VP från hans anställning genom uppsägning eller avskedande samt om det fanns laga skäl för åtgärden. Twisten gäller vidare om agerandet skett på sådant sätt och med ett sådant motiv som inneburit att bolaget kränkt VP:s föreningsrätt och därmed gjort intrång i samorganisationens verksamhet. Arbetsdomstolen ska även ta ställning till om bolaget fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Har samorganisationen talerätt i målet?

Bolaget har yrkat att samorganisationens talan ska avvisas. Enligt bolaget saknar samorganisationen talerätt eftersom den inte bevisat att VP var medlem i samorganisationen vid tidpunkten för talans väckande samt då det inte finns kollektivavtal mellan bolaget och samorganisationen.

Arbetsdomstolen är bl.a. behörig att som första domstol ta upp och avgöra tvist som väcks av en arbetstagarorganisation, om målet är en arbetstvist som avses i medbestämmandelagen. Gemensamt med en sådan arbetstvist får handläggas även annan arbetstvist mellan samma eller olika parter, om domstolen anser att det är lämplig (2 kap. 1 § första stycket 1 och tredje stycket arbetstvistlagen). I dessa situationer får arbetstagarorganisationen även föra sin medlems talan i Arbetsdomstolen (2 kap. 6 § första stycket och 4 kap. 5 § första stycket arbetstvistlagen).

Detta innebär att Arbetsdomstolen är behörig att pröva samorganisationens talan om ersättning på grund av föreningsrättskränkning i strid med 8 § medbestämmandelagen.

Genom förhöret med VP och utdrag från medlemsregistret och bokföringsunderlaget som samorganisationen har åberopat, anser Arbetsdomstolen att det är utrett att VP var medlem i samorganisationen när talan väcktes. Arbetsdomstolen är därför behörig att pröva även övriga delar av samorganisationens talan. Bolagets avvisningsyrkande ska därför avslås.

Blev VP uppsagd eller avskedad?

Parterna är överens om att bolaget avslutade VP:s anställning och att anställningen har upphört. Den fråga som Arbetsdomstolen ska ta ställning till är om bolaget avslutade anställningen genom en uppsägning eller ett avskedande.

Bolaget har gjort gällande att det den 21 juli 2023 skickade ett uppsägningsbesked till VP postadress. Det är ostridigt i målet att VP vid denna tidpunkt befann sig i Rumänien och då inte fick del av uppsägningsbeskedet.

Samorganisationen har gjort gällande att VP skiljdes från anställningen genom en Whatsapp-konversation mellan honom och CD den 25 juli 2023. Bolaget har uppgett att konversationen är från den 24 eller 25 juli 2023 och att VP i vart fall någon av dessa dagar blev uppsagd genom konversationen.

Av den aktuella Whatsapp-konversationen, som är daterad den 25 juli 2023, framgår att CD skrev att han bestämt sig för att avsluta avtalet, att uppsägningsbeskedet var skickat per post och att VP hade 30 dagar på sig att söka ett nytt arbete. Vidare framgår att VP frågade om han hade fått sparken definitivt och att CD svarade att han hade förstått det rätt och att bolaget ansåg att han var under uppsägningstid. Arbetsdomstolen anser att dessa meddelanden innebär att VP skiljdes från anställningen hos bolaget.

Vidare anser Arbetsdomstolen att det ligger närmast till hands att uppfatta Whatsapp-meddelandena som en uppsägning eftersom bolaget angav att det löpte en uppsägningstid och att VP hade 30 dagar på sig att söka ett nytt arbete. VP har dock berättat att han uppfattade meddelandena som att han blivit avskedad. Mot det talar hans och samorganisationens åtgärd att sjukanmäla honom utan att invända att han var avskedad. Sammantaget anser Arbetsdomstolen att annat inte är visat än att VP blev uppsagd från sin anställning.

Fanns det sakliga skäl för uppsägning?

En uppsägning från arbetsgivarens sida måste grunda sig på sakliga skäl (7 § första stycket anställningsskyddslagen). När skälen för uppsägningen hänförs till arbetstagaren personligen ska prövningen göras med utgångspunkt i om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelse enligt anställningsavtalet eller inte.

Bolaget har gjort gällande att det fanns sakliga skäl för uppsägningen på grund av olovlig frånvaro eftersom VP inte inställde sig för arbete den 21 juli 2023 då hans semester var slut.

Parterna är överens om att bolaget, genom CD, i mars 2023 muntligen beviljade VP semester i juli samma år. Samorganisationen har gjort gällande att VP beviljades semester hela juli månad, medan bolaget har uppgett att semester beviljades under perioden den 3–20 juli.

Bortsett från VP:s och CD:s egna uppgifter saknas utredning i målet om semesterförläggningen. Bolaget har alltså inte åberopat något skriftligt besked om semester eller utdrag ur något personal- och lönesystem eller liknande. Det är därmed tal om en ord-mot-ord-situation, vilket medför att bolaget inte har styrkt att semestern avslutades den 20 juli 2024. Det innebär att bolaget inte heller har bevisat att VP var olovligt frånvarande från och med den 21 juli 2023. Det fanns därmed inte sakliga skäl för uppsägningen.

Eftersom det saknades sakliga skäl för uppsägning, skedde uppsägningen i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till VP. Det yrkade beloppet är skäligt.

Utgjorde uppsägningen en föreningsrättskränkning?

Rättsliga utgångspunkter

Med föreningsrätt avses en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas (7 § medbestämmandelagen). En föreningsrättskränkning föreligger bl.a. om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt. En arbetstagarorganisation är inte skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet (8 § samma lag).

Åtgärden ska vara en konkret och avgränsad aktivitet av mer direkt slag än att endast uttrycka en åsikt (se t.ex. AD 2016 nr 54 och däri angivna rättsfall). Det framgår av Arbetsdomstolens praxis att sådana åtgärder kan vara av mycket varierande slag. Det kan exempelvis röra sig om uppsägning eller avskedande av en arbetstagare. Även hot om uppsägning eller fråntagande av arbetsuppgifter kan utgöra sådana åtgärder (se t.ex. AD 2023 nr 47 och däri angivna rättsfall).

Åtgärden måste dessutom syfta till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att han eller hon har utnyttjat denna rätt. För att det ska vara fråga om en föreningsrättskränkning krävs alltså att den som vidtagit åtgärden haft ett föreningsrättskränkande syfte (se t.ex. AD 2023 nr 47 och däri angivna rättsfall).

Det ankommer på den part som påstår föreningsrättskränkning att visa sannolika skäl för att syftet med en viss åtgärd är sådant att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om parten gör detta, är det därefter motpartens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se t.ex. AD 2023 nr 47 och AD 2010 nr 82 med där gjorda hänvisningar).

Om arbetstagsidan gör sannolikt att en uppsägning skett i föreningsrättskränkande syfte, kan arbetsgivaren undgå skadeståndsansvar för föreningsrättskränkning endast om denne kan visa att åtgärden stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagens regler eller att det i vart fall inte saknats fog för en sådan bedömning. Arbetsgivaren måste alltså i fråga om föreningsrättskränkning visa att det, oberoende av föreningsrättsfrågan, funnits sakliga skäl för uppsägningen eller i vart fall att det inte saknats fog för en sådan bedömning (se AD 2016 nr 1 och däri gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolens bedömning

Bolagets uppsägning av VP är en sådan åtgärd som kan vara föreningsrättskränkande. Frågan är då om samorganisationen visat sannolika skäl för att uppsägningen skedde i ett föreningsrättskränkande syfte.

Samorganisationen har till stöd för att avskedandet haft ett föreningsrättskränkande syfte bl.a. åberopat tidssambandet mellan samorganisationens förhandlingsframställning och uppsägningen. Det är utrett i målet att uppsägningen skedde två veckor efter att samorganisationen påkallade förhandling avseende bl.a. VP:s lön. Detta är något som i viss mån skulle kunna tala för att det finns ett samband mellan den fackliga involveringen och uppsägningen. Det är dock inte ett sådant nära tidssamband att detta ensamt utgör sannolika skäl för att uppsägningen hade ett föreningsrättskränkande syfte.

Det är ostridigt i målet att CD den 13 juli 2023, dvs. två dagar efter förhandlingsframställningen och vid den första förhandlingstidpunkt som samorganisationen föreslagit, begav sig till samorganisationens lokaler. Någon förhandling eller något möte kom inte till stånd på grund av ett missförstånd om att tidpunkten endast var ett förslag. Samorganisationen har gjort gällande att CD per telefon kort därefter uttryckte kraftig ilska över att VP blivit medlem i samorganisationen och riktat anspråk mot bolaget. VP har berättat att CD före telefonsamtalet hade skickat ett fotografi på samorganisationens stängda dörr och uttryckt att samorganisationen inte visade honom respekt. VP har även berättat att CD därefter ringde honom

och var väldigt upprörd över att han berättat om eller lämnat ut företagshemligheter till samorganisationen. VP har också uppgett att CD i samtalet sade att han inte längre kunde vara anställd i bolaget. Samorganisationen har dock som framgår ovan inte gjort gällande att uppsägningen skedde vid denna tidpunkt.

Arbetsdomstolen anser att det genom VP:s uppgifter är visat att CD ringde till honom den 13 juli 2023 samt att han då var upprörd. Vad VP har berättat ger dock intrycket av att CD var upprörd över att han begett sig till samorganisationens lokaler utan att få träffa en representant för organisationen samt att han misstänkte att VP röjt företagshemligheter, snarare än att han var upprörd för att VP nyttjat sin föreningsrätt genom att över huvud taget kontakta samorganisationen om sin lön.

Samorganisationen har vidare gjort gällande att VP vid flera tillfällen blivit hotad av CD genom antydningar om att han hade kontakter med den rumänska maffian och att VP skulle få problem, om han ställde krav och bråkade. VP har berättat att CD ofta skröt inför honom och andra anställda om att han hade maffiakontakter samt att han skulle ha möjlighet att hämnas på den som förstör för honom. Arbetsdomstolen anser att VP:s uppgifter i denna del är allmänt hållna och inte innefattar något konkret hot riktat mot honom. Det har inte heller påståtts att uttalandena skulle ha gjorts i anslutning till uppsägningen eller förhandlingsframställningen. Vad CD eventuellt har sagt avseende kontakter med maffian kan därför inte ligga till grund för slutsatsen att bolaget kränkt VP:s föreningsrätt.

Vidare konstaterar Arbetsdomstolen att samorganisationen inte har lagt fram någon bevisning avseende dess påstående om att CD skulle ha sagt ordet maffia vid förhandlingstillfället den 31 juli 2023. VP har däremot berättat att CD i telefonsamtalet den 13 juli 2023, efter att företagshemligheterna nämnts, frågade om han inte var rädd för att hans familj skulle råka ut för något. VP har dock inte utvecklat detta närmare och CD har varken fått några frågor eller berättat om telefonsamtalet. Enligt Arbetsdomstolens mening måste därför VP:s uppgifter i denna del bedömas med försiktighet.

Avslutningsvis har samorganisationen gjort gällande att den omständigheten, att bolaget vid olika tidpunkter angett olika grunder för uppsägningen, visar att de angivna skälen är efterhandskonstruktioner och att den egentliga orsaken var att samorganisationen påkallat förhandling för VP:s räkning. Arbetsdomstolen anser inte att det går att dra en sådan slutsats.

Vid en samlad bedömning anser inte Arbetsdomstolen att samorganisationen gjort sannolikt att uppsägningen skett i föreningsrättskränkande syfte. Samorganisationens yrkande om allmänt skadestånd för brott mot 8 § medbestämmandelagen ska därför avslås.

Vilket skadestånd ska bolaget betala för brott mot anställningsskyddslagens ordningsföreskrifter?

Bolaget har medgett att betala allmänt skadestånd till VP med 20 000 kr eftersom uppsägningsbeskedet saknade fullföljdshänvisning och inte överlämnades till honom personligen eller via rekommenderat brev, samt då bolaget inte underrättade VP om uppsägningen i förväg (brott mot 8 § andra stycket, 10 och 30 §§ anställningsskyddslagen). Bolaget har även medgett att betala allmänt skadestånd till samorganisationen med 10 000 kr eftersom det inte varslade samorganisationen om uppsägningen (brott mot 30 § anställningsskyddslagen). Det återstår därför endast för Arbetsdomstolen att bestämma skadeståndens storlek.

Avseende skadeståndet till VP anser Arbetsdomstolen att det är skäligt att bestämma det samlade skadeståndet för brotten mot 8 § andra stycket, 10 och 30 §§ anställningsskyddslagen till 30 000 kr. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till VP med detta belopp.

Arbetsdomstolen anser att 10 000 kr är ett skäligt skadestånd för att bolaget inte varslade samorganisationen om uppsägningen. Bolaget ska därför i denna del betala skadestånd i enlighet med dess medgivande.

Bröt bolaget mot förhandlingskyldigheten?

Parterna är överens om att samorganisationen den 11 juli 2023 kallade bolaget till förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. I en sådan situation ska, om inte parterna enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter att parten fått del av motpartens förhandlingsframställning (16 § andra stycket medbestämmandelagen). Parterna kan alltså komma överens om att hålla förhandlingen vid en senare tidpunkt än inom den föreskrivna tvåveckorsperioden.

Det är ostridigt att bolaget fick del av förhandlingsframställningen den 11 juli 2023, att CD på grund av ett missförstånd inställde sig vid samorganisationens lokaler vid det första föreslagna datumet den 13 juli samt att förhandling hölls den 31 juli. Det är även ostridigt att förhandlingen ajournerades och att nästa förhandlingstillfälle ägde rum den 30 augusti 2023. Samorganisationen har gjort gällande att bolaget förhalade förhandlingen, att det dröjde en månad mellan det första och andra förhandlingstillfället eftersom CD var på semester samt att detta utgör ett brott mot skyndsamhetskravet i 16 § medbestämmandelagen.

Av det mejl som samorganisationen har åberopat framgår att organisationen den 8 augusti 2023 föreslog att förhandlingen skulle återupptas den 14 eller 21 augusti. Det har inte lagts fram någon utredning i målet om anledningen till att parterna slutligen bestämde datumet för det andra förhandlingstillfället till den 31 augusti. Samorganisationen har därmed inte visat att bolaget inte medverkade till en skyndsamt förhandling eller att parterna inte enats om datumet ifråga. En månads uppehåll i förhandlingarna kan i den aktuella situationen inte heller anses särskilt anmärkningsvärt. Bolaget bröt därmed inte mot 16 § medbestämmandelagen, vilket innebär att samorganisationens skadeståndsyrkande ska avslås.

Bröt bolaget mot editionsplikten?

Rättsliga utgångspunkter

Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling ska hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det (18 § medbestämmandelagen). Bestämmelsen avser handlingar som ger upplysning om faktiska förhållanden som åberopas i förhandlingen. Handlingar, som innehåller partens egna överväganden eller förhandlingstaktiska dispositioner omfattas däremot inte. Innehåller handling uppgifter av båda slagen ankommer det på den förpliktande parten att finna en form för utlämnande av de uppgifter som omfattas av 18 §. I förarbetena till bestämmelsen från år 1975 anges som exempel bestyrkt utdrag av handling som motparten har rätt att ta del av (se prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 365).

Bestämmelsen medför ingen skyldighet för en part att förete skriftliga bevis för sina påståenden även om parten innehar sådana bevis. Editionsplikt inträder först då den part som innehar handlingen åberopar den. Om ett sådant åberopande inte sker, kan motparten inte få ut handlingen, trots att den kan ha intresse som bevis (se AD 1987 nr 68).

För att en handling ska anses åberopad vid förhandling bör det krävas att den åberopande parten vid förhandlingen framför ett påstående om ett visst förhållande av intresse för den sak som förhandlingen gäller och hänvisar till en viss skriftlig handling som stöd för påståendet (se t.ex. AD 2008 nr 3 och AD 1977 nr 194).

Arbetsdomstolens bedömning

Åberopade bolaget handlingar enligt 18 § medbestämmandelagen?

Parterna är överens om att samorganisationen efterfrågade färdskrivare och körjournal vid förhandlingssammanträdena den 31 juli och den 30 augusti 2023. Däremot är de inte överens om att bolaget då åberopade handlingarna.

Samorganisationen har åberopat ett mejl från den 8 augusti 2023 av vilket framgår att samorganisationens förhandlare, med en hänvisning till 18 § medbestämmandelagen, påpekade att de inte fått det efterfrågade underlaget från färdskrivarna för att kunna stämma av utbetald lön mot arbetad tid samt att bolaget ombads inkomma med underlaget. Vidare framgår av den översatta transkriberingen från det andra förhandlingssammanträdet att en av samorganisationens representanter inledde sammanträdet genom att hänvisa till samtal om färdskrivarna från det första sammanträdet. Enligt Arbetsdomstolens mening ger dessa omständigheter dock inte stöd för att bolaget vid det första sammanträdet åberopade körjournaler eller färdskrivare i den mening som avses i 18 § medbestämmandelagen.

Utifrån transkriberingen från det andra förhandlingssammanträdet står det dock klart att parterna diskuterade färdskrivarrapporterna och/eller körjournaler, att samorganisationen efterfrågade dessa samt menade att bolaget hade en skyldighet att lämna ut dem.

Bolaget har förklarat att färdskrivarrapporter, och som dess talan får förstås även körjournaler, ingår i ett datasystem hos Transportstyrelsen – IDA-systemet. Detta har inte samorganisationen ifrågasatt. Av transkriberingen framgår att parterna vid förhandlingen vid ett tillfälle under sammanträdet tittade på i vart fall en uppgift från IDA-systemet. Detta skedde i samband med att CD uppgav att VP enligt uppgifter från systemet arbetade 153 timmar i mars 2023 men att han fick betalt för 161 timmar. CD har även i sitt förhör bekräftat att bolaget lade fram utskrifter från den ”tekniska utrustningen” vid förhandlingen och att bolaget därigenom bevisade att VP hade fått betalt. Arbetsdomstolen anser mot denna bakgrund att det är utrett att bolaget åberopade utdrag från färdskrivaren och körjournal avseende mars 2023.

I övrigt anser inte Arbetsdomstolen att transkriberingen ger stöd för att bolaget åberopat ytterligare utdrag från färdskrivare eller körjournaler. Tvärtom framgår det av transkriberingen att bolaget vid sammanträdet inte visste hur mycket VP hade arbetat under anställningen och att bolaget behövde ta reda

på det samt få tillgång till VP:s färdskrivarkort för att kunna få ett fullständigare underlag.

Av protokollet från tvisteförhandlingen framgår att samorganisationen gjorde gällande att bolaget, vid något av sammanträdena, visade upp en hög papper som det påstod var körjournalerna. Det innebär inte att samorganisationen visat att bolaget åberopat handlingarna. Bolaget har tillbaka-visat att CD skulle ha viftat med körjournaler och utdrag från färdskrivare och samorganisationen har inte fört någon bevisning kring detta.

Sammanfattningsvis anser inte Arbetsdomstolen att det är visat att bolaget, utöver utdraget avseende mars 2023, åberopade utdrag från färdskrivare och körjournaler vid förhandlingen. Bolaget var därför inte skyldigt att hålla dem tillgängliga för samorganisationen

Höll bolaget handlingen tillgänglig för samorganisationen?

Nästa fråga som Arbetsdomstolen ska ta ställning till är om bolaget bröt mot editionsplikten genom att inte överlämna färdskrivar- och körjournalutdrag avseende mars 2023 till samorganisationen. Det är härvid ostridigt att bolaget inte överlämnade sådan handling, eller en kopia av därav, till samorganisationen.

Bolaget har gjort gällande att samorganisationen erbjöds ta del av uppgifterna vid sammanträdet och att bolaget därmed uppfyllt lagkravet. Arbetsdomstolen har ovan funnit att samorganisationen genom IDA-systemet fick ta del av uppgifter om VP:s arbetade timmar avseende mars 2023 vid förhandlingen. Det saknas närmare utredning om på vilket sätt samorganisationens representanter fick del av uppgifter från IDA-systemet samt hur länge de fick ta del av detta. Det har inte heller varken förklarats eller förts någon bevisning om varför detta inte var tillräckligt för att samorganisationen skulle kunna tillgodogöra sig de aktuella uppgifterna. Arbetsdomstolen anser mot denna bakgrund att samorganisationen inte har bevisat att bo-

laget inte höll färdskrivarrapport och körjournal avseende mars 2023 tillgänglig för organisationen i den mening som avses i 18 § medbestämmandelagen.

Sammanfattning

Ovanstående bedömning innebär att samorganisationens talan i denna del ska avslås.

Rättegångskostnader

Samorganisationen har i huvudsak vunnit målet. Mot bakgrund av att den förlorat målet i vissa inte oväsentliga delar, bl.a. i frågan om föreningsrättskränkning, ska bolaget ersätta cirka två tredjedelar av samorganisationens ombudsarvode.

Samorganisationen har yrkat ersättning med 208 004 kr, varav 168 630,50 kr avser ombudsarvode, 14 001 kr utlägg och 25 372,20 kr avser mervärdesskatt. Arbetsdomstolen anser att kostnaden för utlägg är skälig och bolaget ska därför ersätta den. Även ombudsarvodet är skäligt och bolaget ska därmed ersätta 112 420 kr av detta samt mervärdesskatt dels på utläggen, dels på 87 487,8 kr av ombudsarvodet.

Samorganisationen har yrkat att CD, solidariskt med bolaget, ska förpliktas ersätta 21 945 kr av samorganisationens rättegångskostnader eftersom han anmälde hinder mot huvudförhandling dagen innan den planerade och senare inställda förhandlingen trots att han redan omkring två månader tidigare visste att han inte skulle kunna närvara på grund av sjukdom.

Samorganisationen har även yrkat att CD och Manuela Roman, solidariskt med bolaget, ska förpliktas ersätta 23 171 kr av samorganisationens ombudskostnader. Som grund för yrkandet har samorganisationen anfört att bolaget och ombudet gjort ovidkommande och grundlösa invändningar samt uppträtt vårdslöst under skriftväxling och huvudförhandling.

CD och Manuela Roman har bestritt yrkandena.

En part som, genom att utebli från rätten eller genom att inte följa ett meddelat föreläggande, orsakar kostnad för motparten ska ersätta denna kostnad oavsett hur kostnaderna i målet i övrigt ska fördelas. Samma gäller om parten har framfört ett påstående eller en invändning som han eller hon har insett eller borde ha insett saknade fog eller på något annat sätt genom vårdslöshet eller försummelse vållat kostnad för motparten (18 kap. 6 § rättegångsbalken). Detsamma gäller i så fall partens ställföreträdare eller ombud som genom vårdslöshet eller försummelse agerat på motsvarande sätt (18 kap. 7 § rättegångsbalken).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning avseende ombudet Manuela Roman.

Manuela Roman har sedan hon tillträdde som ombud för bolaget, för dess räkning, gett in flera delvis svårbegripliga skrifter till Arbetsdomstolen som tyder på en bristande kunskap om processrätt. Hon har bl.a. ställt frågor om Arbetsdomstolens beslut att hänvisa delar av samorganisationens ursprungliga talan till tingsrätt och om samorganisationens grunder samt begärt att Arbetsdomstolen ska förelägga samorganisationen att komplettera sin bevisning i flera avseenden. Vidare yrkade hon att samorganisationens talan skulle avvisas på grund av bristande partsbehörighet eftersom det saknades kollektivavtal mellan VP och bolaget och begärde att huvudförhandlingen skulle ställas in i väntan på att Arbetsdomstolen bl.a. klargjorde samorganisationens brist på partsbehörighet samt effekterna och rättsenligheten av de juridiska relationerna mellan samorganisationen och bolaget.

Kvällen före huvudförhandlingen gav Manuela Roman in flera handlingar till domstolen varav ett var ett yttrande i vilket hon ställde ytterligare frågor till samorganisationen om dess talan och bevisning. Hon gav även in en vittnesattest från CD samt ett dokument med frågor till VP. Manuela Roman inställde sig sedan inte vid huvudförhandlingen och CD förklarade att han skulle föra bolagets talan vid huvudförhandlingen. Under huvudförhandlingen hänvisade han sedan bl.a. till de handlingar som ombudet gett in kvällen innan. Att ett ombud inte inställer sig vid

huvudförhandlingen är anmärkningsvärt och enligt Arbetsdomstolens mening måste det anses ha fördröjt huvudförhandlingen och försvårat processen för såväl samorganisationen som bolaget.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att Manuela Romans processföring varit så försumlig att det, då det är uppenbart att hon därigenom orsakat samorganisationen merkostnader, ska vara personligen betalningsansvarig, solidariskt med bolaget, för en del av samorganisationens rättegångskostnad.

Arbetsdomstolen anser inte att det finns anledning att ifrågasätta den av samorganisationen uppgivna merkostnaden. Manuela Roman ska därför, solidariskt med bolaget, ersätta denna kostnad.

Eftersom det kan ställas högre krav på ett juridiskt ombuds processföring än på en ställföreträdarens processföring, medför dock inte ovan nämnda brister att även CD ska åläggas personligt betalningsansvar solidariskt med bolaget. Arbetsdomstolen anser inte heller att hans dröjsmål med att inkomma med läkarintyg inför den huvudförhandling som ställdes in medför att han genom vårdslöshet eller försummelse vållade merkostnader för samorganisationen. Samorganisationens yrkande om att CD ska betala ersättning för rättegångskostnader ska därför avslås.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Skorpion Trans AB:s yrkande om att Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisations talan ska avvisas.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Skorpion Trans AB att till VP betala allmänt skadestånd med

- 105 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 februari 2024 till dess betalning sker, avseende brott mot 7 § anställningsskyddslagen samt

– 30 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 februari 2024 till dess betalning sker, avseende brott mot 8 § andra stycket, 10 och 30 §§ anställningsskyddslagen.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Skorpion Trans AB att till Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation betala allmänt skadestånd för brott mot 30 § anställningsskyddslagen med 10 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 februari 2024 till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen avslår Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisationens övriga yrkanden om skadestånd.

5. Arbetsdomstolen förpliktar Skorpion Trans AB att ersätta Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisationens rättegångskostnad med 151 793 kr, varav 112 420 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

6. Arbetsdomstolen förpliktar Manuela Roman att solidariskt med Skorpion Trans AB ersätta 23 171 kr av rättegångskostnaden i punkten 5 i domslutet, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

7. Arbetsdomstolen avslår yrkandet om att CD ska förpliktas ersätta en del av Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisationens rättegångskostnad.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Stefan Hult, Gunnar Ekbrant, Göran Söderlöf, Malin Sjunnebo och Maria Rasmussen. Enhällig.

Rättssekreterare: Martina Diab

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 34

2026-04-29

Mål nr A 249/24

Stockholm

KÄRANDE

Ledarna – Sveriges chefsorganisation, Box 12069, 102 22 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Daniel Falk, adress som ovan

SVARANDE

Räddningstjänstförbundet i Storgöteborg, Box 5204, 402 24 Göteborg

Ombud: arbetsrättsjuristen Anna Svanestrand, Sveriges Kommuner och Regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

Rätt till särskild avtalspension

BAKGRUND

Räddningstjänstförbundet i Storgöteborg (RSG) är ett kommunalförbund som svarar för räddningstjänst och förebyggande brandskydd i medlemskommunerna.

AJ, BH, BA, HT, JC, JE, KL, KLi, LJ, PL, SK och UM är medlemmar i Ledarna – Sveriges chefsorganisation (Ledarna) och är eller har varit anställda av RSG. Tvisten gäller i huvudsak dessa arbetstagares rätt till särskild avtalspension samt deras möjlighet att avstå särskild avtalspension och i stället få ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen.

Mellan bl.a. RSG och Ledarna gällde från 2006 t.o.m. 2022 det centrala kollektivavtalet Kollektivavtalad pension för kommun och landsting (KAP-KL). Mellan parterna gäller även det centrala kollektivavtalet Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension som trädde i kraft 2014 och sedan 2023

benämns AKAP-KR. I båda dessa avtal finns bestämmelser om särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R).

Från och med den 1 januari 2023 hade bestämmelsen om SAP-R följande lydelse i AKAP-KR, bilaga 4. Motsvarande bestämmelse i KAP-KL, § 33, var likalydande, med undantag för ett mindre språkligt tillägg som saknar betydelse i målet.

§ 1 Rätt till särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten

En arbetstagare med anställning inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka har rätt till särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten om han eller hon

- a) var anställd inom räddningstjänsten 2022-12-31 eller har haft tidigare anställning av varaktig karaktär inom räddningstjänst och som anställs efter den 31 december 2022,
- b) avgår från anställningen på egen begäran tidigast fr.o.m. kalendermånaden efter den då han eller hon fyller 58 år, och
- c) uppfyller kravet att vid avgången från anställningen tillhört räddningstjänsten under minst 30 år, varav 25 av dessa år fullgjorts i utryckningsstyrka.

Anmärkingar

I 25-årsvillkoret inräknas sådan tid då arbetstagaren på arbetsgivarens begäran fullgjort andra arbetsuppgifter eller annan tid som får anses vara en naturlig följd av anställningen, till exempel utbildning,

[...]

I avtalen finns även en bestämmelse om avstående av rätten till SAP-R. Bestämmelsen var ny i avtalen som började gälla den 1 januari 2023 och hade inte någon motsvarighet i kollektivavtalen före den tidpunkten. Bestämmelsen hade följande lydelse i AKAP-KR, bilaga 4. Motsvarande bestämmelse i KAP-KL, § 33 a, var likalydande.

§ 1 a Möjlighet att avstå rätt till särskild avtalspension

Arbetstagare som uppfyller rätt till särskild avtalspension enligt § 1 har rätt att istället träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till särskild avtalspension.

Vid sådan överenskommelse ska ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 % på den pensionsgrundande lönen utges, som längst t.o.m. kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

En överenskommelse att erhålla tillägg av pensionsavgift förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren enas om vilka arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhetsområde som arbetstagaren ska utföra med hänsyn till arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål, med arbetsgivarens kompetensbehov som utgångspunkt. Sådan överenskommelse gäller för ett år i taget om inte annat överenskommit. Rätten till särskild avtalspension kvarstår då t.o.m. kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år även om inte kvalifikationskraven enligt § 1 längre är uppfyllda. [...]

Mellan parterna gäller även Huvudöverenskommelsen (HÖK). I HÖK finns följande bestämmelse. Bestämmelsen var ny i avtalet som började gälla den 1 januari 2023 och hade inte någon motsvarighet i kollektivavtalet före den tidpunkten.

För heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten utges ett tillägg om 2 000 kr per månad under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka. Tillägget utges som extra avsättning till tjänstepension. Arbetstagaren kan istället välja att erhålla tillägget i form av ett lönetillägg. Sådant val kan ändras inför ett kommande kalenderår.

Tillägget enligt HÖK har höjts och uppgår från och med den 1 april 2024 till 2 066 kr, från och med den 1 april 2025 till 2 136 kr och från och med den 1 april 2026 till 2 200 kr per månad.

I målet tvistar parterna om tolkningen av begreppet utryckningsstyrka i kollektivavtalsbestämmelserna gällande SAP-R. Parterna har inte samma uppfattning i fråga om vilka befattningar hos RSG som ska omfattas av

begreppet. Vidare tvistar parterna om innebörden av bestämmelsen om att avstå från rätten till SAP-R. I denna del har parterna olika uppfattningar i fråga om bestämmelsen ger arbetstagare som i och för sig har rätt till SAP-R en rätt att träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till SAP-R eller om arbetsgivaren kan neka en sådan överenskommelse.

Parterna har tvisteförhandlat, lokalt och centralt, utan att kunna enas.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Ledarna har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att AJ, BA, JC, JE, KL, KLi, LJ, PL, SK och UM efter ansökan om att träffa överenskommelse hade rätt till särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R) samt rätt att träffa överenskommelse med RSG om att avstå sin rätt till särskild avtalspension för att i stället få ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen.

Ledarna har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta RSG att

- a) till var och en av AJ, BH, BA, HT, JC, JE, KL, KLi, LJ, PL, SK och UM betala ett allmänt skadestånd om 100 000 kr för kollektivavtalsbrott,
- b) till Ledarna betala ett skadestånd om 300 000 kr för kollektivavtalsbrott,
- c) till BH utge ett tillägg som extra avsättning till tjänstepension, alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd, om
 - i. 2 000 kr per månad fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 mars 2024,
 - ii. 2 066 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2024 t.o.m. den 31 mars 2025 och

- iii. 2 136 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2025 t.o.m. den 31 juli 2025.

Totalt uppgår beloppet till 78 288 kr.

Förfallodag på respektive månadsbelopp är den sista samma månad.

- d) till HT utge ett tillägg som extra avsättning till tjänstepension, alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd, om

- i. 2 000 kr per månad fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 mars 2024,
- ii. 2 066 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2024 t.o.m. den 31 mars 2025 och
- iii. 2 136 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2025 t.o.m. den 28 februari 2026.

Totalt uppgår beloppet till 78 288 kr.

Förfallodag på respektive månadsbelopp är den sista samma månad.

- e) till JC utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 september 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 28 707 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 83 326 kr med förfallodag den 31 mars 2025.

Totalt uppgår beloppet till 112 033 kr.

- f) till KLi utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett

ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 september 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 25 595 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 78 675 kr med förfallodag den 31 mars 2025.

Totalt uppgår beloppet till 104 270 kr.

g) till AJ i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen, fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 oktober 2023, med ett belopp om 40 416 kr med förfallodag den 31 oktober 2023.

h) till BA i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,

- i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 77 779 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 maj 2024, med ett belopp om 34 838 kr med förfallodag den 31 maj 2024.

Totalt uppgår beloppet till 112 617 kr.

i) till JE i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,

april 2026 s. 61

- i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 30 juni 2023, med ett belopp om 15 117 kr med förfallodag den 30 september 2023 och med ett belopp om 14 057 kr med förfallodag den 31 december 2023,
- ii. fr.o.m. den 1 juli 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 15 337 kr med förfallodag den 31 mars 2024 och med ett belopp om 15 782 kr med förfallodag den 30 juni 2024,
- iii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 30 juni 2024, med ett belopp om 16 486 kr med förfallodag den 30 september 2024 och med ett belopp om 16 486 kr med förfallodag den 31 december 2024,
- iv. fr.o.m. den 1 juli 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 16 930 kr med förfallodag den 31 mars 2025 och med ett belopp om 16 930 kr med förfallodag den 30 juni 2025.
- v. fr.o.m. den 1 januari 2025 t.o.m. den 30 juni 2025, med ett belopp om 15 919 kr med förfallodag den 30 september 2025 och med ett belopp om 15 919 kr med förfallodag den 31 december 2025.

Totalt uppgår beloppet till 158 963 kr.

- j) till KL i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,
 - i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 73 359 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
 - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 28 februari 2024, med ett belopp om 5 760 kr med förfallodag den 31 augusti 2024.

Totalt uppgår beloppet till 79 119 kr.

- k) till LJ i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,
 - i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 67 846 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
 - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 maj 2024, med ett belopp om 30 563 kr med förfallodag den 31 maj 2024.

Totalt uppgår beloppet till 98 409 kr.

- l) till PL i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,
 - i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 79 510 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
 - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 87 001 kr med förfallodag den 31 mars 2025.

Totalt uppgår beloppet till 166 511 kr.

- m) till SK i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
 - i. fr.o.m. den 1 maj 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 54 002 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt

- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 30 april 2024, med ett belopp om 27 238 kr med förfallodag den 30 april 2024.

Totalt uppgår beloppet till 81 240 kr.

- n) till UM i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
 - i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 81 184 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
 - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 mars 2024, med ett belopp om 32 067 kr med förfallodag den 31 mars 2024.

Totalt uppgår beloppet till 113 251 kr.

- o) till BA i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
 - i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 32 586 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
 - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 maj 2024, med ett belopp om 34 838 kr med förfallodag den 31 maj 2024.

Totalt uppgår beloppet till 67 424 kr.

- p) till JE i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 13 150 kr med förfallodag den 31 mars 2024, med ett belopp om 13 150 kr med förfallodag den 30 juni 2024,
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 30 juni 2024, med ett belopp om 16 486 kr med förfallodag den 30 september 2024 och med ett belopp om 16 486 kr med förfallodag den 31 december 2024,
- iii. fr.o.m. den 1 juli 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 16 930 kr med förfallodag den 31 mars 2025 och med ett belopp om 16 930 kr med förfallodag den 30 juni 2025, och
- iv. fr.o.m. den 1 januari 2025 t.o.m. den 30 juni 2025, med ett belopp om 15 919 kr med förfallodag den 30 september 2025 och med ett belopp om 15 919 kr med förfallodag den 31 december 2025.

Totalt uppgår beloppet till 124 970 kr.

- q) till KL i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
 - i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 31 130 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
 - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 28 februari 2024, med ett belopp om 5 760 kr med förfallodag den 31 augusti 2024.

Totalt uppgår beloppet till 36 890 kr.

- r) till LJ i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen

alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 28 695 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 maj 2024, med ett belopp om 30 563 kr med förfallodag den 31 maj 2024.

Totalt uppgår beloppet till 59 258 kr.

- s) till PL i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 34 952 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 87 000 kr med förfallodag den 31 mars 2025.

Totalt uppgår beloppet till 121 952 kr.

- t) till SK i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 33 600 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 30 april 2024, med ett belopp om 27 238 kr med förfallodag den 30 april 2024.

Totalt uppgår beloppet till 60 838 kr.

- u) till UM i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 35 013 kr med förfalldag den 31 mars 2024 samt
 - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 mars 2024, med ett belopp om 32 067 kr med förfalldag den 31 mars 2024.

Totalt uppgår beloppet till 67 080 kr.

På de allmänna skadestånden under a) och b) yrkas ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (dvs. den 23 januari 2025) till dess full betalning sker.

På pensionen, alternativt de ekonomiska skadestånden, under c) till u) yrkas ränta fr.o.m. respektive belopps förfalldag till dess full betalning sker.

RSG har bestritt samtliga yrkanden i målet.

RSG har yrkat att Ledarnas fastställsetalan ska avvisas.

RSG har vitsordat de belopp som yrkas under c) till u) ovan som skäliga i och för sig. Avseende yrkandena om allmänt skadestånd under a) och b) har RSG inte vitsordat några belopp som skäliga i och för sig.

RSG har vitsordat sättet att beräkna ränta på de allmänna skadestånden som skäligt i och för sig.

Ledarna har bestritt RSG:s yrkande att fastställsetalan ska avvisas.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

DOMSKÄL

Twisten

Twisten gäller tolv arbetstagare hos RSG som är eller har varit anställda som insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl. Den huvudsakliga frågan är om dessa arbetstagare har rätt till särskild avtalspension (SAP-R) samt deras möjlighet att avstå SAP-R och i stället få ett tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen. Parterna tvistar om tolkningen av begreppet utryckningsstyrka i bestämmelser om SAP-R i kollektivavtalen KAP-KL och AKAP-KR. Parterna har inte samma uppfattning i fråga om vilka arbetstagare hos RSG som tjänstgör i utryckningsstyrka. Vidare tvistar parterna om innebörden av en bestämmelse om att avstå från rätten till SAP-R. I denna del har parterna olika uppfattningar i fråga om bestämmelsen ger arbetstagare, som i och för sig har rätt till SAP-R, en rätt att träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till SAP-R, eller om arbetsgivaren kan neka en sådan överenskommelse. Tvist råder även om rätt till ränta på obetalda pensionsavgifter eller ekonomiskt skadestånd enligt KAP-KL.

En förutsättning för att arbetstagarna ska anses ha rätt till någon av de aktuella förmånerna är att de vid ansökningstillfället hade en anställning inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka. Parterna är överens om att arbetstagarna uppfyller huvudsaklighetskriteriet. Parterna är däremot inte överens om att arbetstagarna under relevanta tider tjänstgjort i utryckningsstyrka.

Det råder också enighet om att benämningen av befattningar inte är avgörande för frågan om kollektivavtalsbestämmelsernas tillämplighet, utan att det är arbetsuppgifternas innehåll som är avgörande. Men som parterna fört sin talan är den grundläggande frågan om tjänstgöring som insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl hos RSG innebär tjänstgöring i utryckningsstyrka i kollektivavtalens mening.

Arbetsdomstolen börjar därför med att ta ställning i frågan om tjänstgöring i de i målet aktuella befattningarna hos RSG omfattas av begreppet tjänstgöring i uttryckningsstyrka i kollektivavtalsbestämmelserna angående SAP-R.

Vilka befattningar hos RSG omfattas av begreppet uttryckningsstyrka?

De arbetstagare som Ledarnas yrkanden i målet avser är, eller var när de slutade, anställda som insatsledare (AJ, KL, KLi, LJ, PL och UM) regional insatsledare (SK), vakthavande befäl (BA, JC, BH och HT) och larm- och ledningsbefäl (JE).

Parternas ståndpunkter

Parterna är överens om att brandmän och styrkeledare tjänstgör i uttryckningsstyrka och omfattas av bestämmelserna om SAP-R i de centrala kollektivavtalen.

Ledarna har gjort gällande att även insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl tjänstgör i uttryckningsstyrka enligt kollektivavtalsbestämmelserna. Ledarna har pekat på att personal i svensk räddningstjänst haft rätt att gå i förtida pension under decennier. Enligt Ledarna tillkom rätten att gå i förtida pension inte bara personal med titeln brandman utan även t.ex. brandförman, brandmästare i grupp B, brandingenjör och förste brandingenjör. Ledarna har pekat på att begreppet uttryckningsstyrka användes redan i det tidigare pensionsavtalet PA-KL, som trädde i kraft 1985, och har gjort gällande att bestämmelserna om SAP-R, när de infördes i pensions- och försäkringsavtalet PFA 98, inte innebar någon förändring av kretsen personal inom räddningstjänsten som träffades av de förmånliga pensionsbestämmelserna.

Enligt Ledarna är det, för att bestämma om en arbetstagare tjänstgör i utryckningsstyrka, inte avgörande om arbetsuppgifterna innefattar utryckning till skadeplats eller rök- och kemdykning. Ledarna har i stället pekat på andra moment i arbetsuppgifterna, såsom anspänningstid och frekvensen i utryckning till skadeplats. Enligt Ledarna har insatsledare och regionala insatsledare arbetsuppgifter som är snarlika styrkeledarnas. Därtill har Ledarna pekat på likheter i utrustning som de olika befattningarna har när de åker till skadeplats, samt vilka krav på medicinska kontroller och fysiska tester som ställs på arbetstagarna. Ledarna har även hänvisat till hur RSG i praktiken har tillämpat bestämmelserna.

RSG har gjort gällande att endast brandmän och styrkeledare tjänstgör i utryckningsstyrka enligt kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R. Enligt RSG är rätten till tidig pension en förmån som tillkommer i första hand brandmän, som utför fysiskt tungt arbete och rök- och kemdyker när det är nödvändigt. Insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl är enligt RSG:s mening ledningsbefattningar som visserligen kan ha såväl fysiskt som psykiskt utmanande arbetsuppgifter, men inte utför faktiskt släckningsarbete på skadeplats och inte heller rök- eller kemdyker. RSG har pekat på att de i målet aktuella ledningsbefattningarna inte fanns när den första kollektivavtalsbestämmelsen om SAP-R infördes i PFA 98 och att det inte var möjligt för de kollektivavtalslutande parterna att ha en gemensam partsavsikt med innebörden att dessa befattningar ska anses tjänstgöra i utryckningsstyrka.

Vem gör vad?

Parterna är överens om att det inte är benämningen som ska vara avgörande för frågan om en befattning tjänstgör i utryckningsstyrka, utan vilka arbetsuppgifter arbetstagaren i befattningen har. Följande har sammanfattningsvis framkommit om de olika befattningarna som är av betydelse för bedömningen av om befattningen tjänstgör i utryckningsstyrka.

Brandmän och styrkeledare

Styrkeledaren är arbetsledare för en grupp brandmän. Styrkeledaren och brandmännen åker gemensamt till en skadeplats. Brandmännen utför det fysiska räddningsarbetet under ledning av styrkeledaren, som även är räddningsledare.

Insatsledare och regional insatsledare

Insatsledare och regionala insatsledare är ledningsfunktioner som utvecklats för att samordna och leda stora och komplexa brand- och olyckshändelser. Dessa funktioner regleras sedan 2021 i föreskrifter från MSB (numera Myndigheten för civilt försvar). Insatsledare och regional insatsledare hos RSG är s.k. kombinationstjänster med operativ tjänstgöring såväl som kontorstid. Insatsledare kallas ut till vissa, men inte alla, skadeplatser och tar där över rollen som räddningsledare från styrkeledaren, som kommit till platsen i räddningsfordon tillsammans med brandmännen. Regional insatsledare tar vid behov på motsvarande sätt över rollen som räddningsledare från insatsledare. Insatsledare och regional insatsledare stannar normalt kvar på skadeplatsen betydligt längre än brandmän och styrkeledare.

Insatsledare hos RSG arbetar skift och agerar i sin operativa tjänstgöring med de arbetslag som den ska styra över. Insatsledare och regional insatsledare utgår oftast från en annan station än brandmän och styrkeledare.

Insatsledare och regional insatsledare har, liksom brandmän och styrkeledare, en anspänningstid på 90 sekunder. När de åker till skadeplats bär de samma skyddsutrustning som styrkeledare. Insatsledare och regional insatsledare kan på egen hand åka ut på vissa larm, t.ex. för att göra miljöbedömningar. När insatsledare och regional insatsledare åker till en skadeplats åker de som huvudregel i eget fordon.

Vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl

Vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl hos RSG arbetar i ledningscentralen. De åker normalt inte till skadeplats.

Vakthavande befäl är arbetsledare för ledningscentralen. De har 90 sekunders anspänningstid och ska inställa sig i trafikrummet inom den tiden.

Larm- och ledningsbefäl är arbetsledare för larm- och ledningsoperatörer på ledningscentralen. De har också 90 sekunders anspänningstid och ska inställa sig i trafikrummet inom den tiden.

Utgångspunkter för prövningen

Den centrala frågan i målet är tolkningen av begreppet ”tjänstgöring i uttryckningsstyrka”. Begreppet återfinns i bestämmelserna om särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R) i det centrala pensions- och försäkringsavtalet PFA 98, som utan ändringar i denna del förts över till senare kollektivavtal. Det är alltså den betydelse som begreppet hade i PFA 98 som är avgörande.

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer avtalets innehåll. En gemensam partspraxis, som har godkänts eller i vart fall varit känd för och godtagits av de avtalsslutande organisationerna, kan ge ledning vid avtalstolkningen.

Utredningen om avtalets tillkomst och tillämpning

Vid huvudförhandlingen har inte någon person som var direkt inblandad i avtalsförhandlingarna hörts.

Ledarnas medlemmar som har hörts i målet var samtliga aktiva i räddningstjänsten när PFA 98 trädde i kraft. De har samstämmt givit uttryck för att det inte har varit tal om annat än att de fortsatt skulle omfattas av kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R när de bytte från brandman eller styrkeledare till annan befattning. LJ har därtill berättat att det 1997–98 talades om att de som var med i skifttjänstgöringen ansågs vara del av uttryckningsstyrka.

LU är i dag räddningschef hos Region Gotland. När SAP-R infördes arbetade han i räddningstjänsten i Södertörn som var först, eller bland de första, i Sverige med att skapa befattningen insatsledare omkring 1996. LU har bl.a. berättat följande. Det var inledningsvis oklart hur arbetstagare i den nya befattningen, insatsledare, skulle organisera sig, vilket innebar att det var otydligt vilka pensionsbestämmelser som skulle tillämpas för dem. Därför tillfrågades den s.k. lilla delegationen, med representanter från arbetstagarorganisationerna Kommunal och SKTF. Lilla delegationen kom fram till att insatsledare skulle organisera sig i SKTF. Det blev då klart att pensionsåldern för insatsledare skulle sättas till 65 år. När SAP-R kom 1998 skulle den lägre pensionsåldern gälla för utryckningsstyrkan, vilket var brandmännen. Så småningom blev det också praxis att detta även skulle gälla för styrkeledarna, vilket inte var självklart från början.

Även CÄ, som i dag är räddningschef och förbundsdirektör hos Räddningstjänsten Mälardalen, var aktiv i räddningstjänsten 1998 och har berättat följande. Han blev brandman 1981, utbildade sig till brandingenjör 1988 och fick sitt första chefsuppdrag inom räddningstjänsten 1989. Han var räddningschef i Attunda när PAF 98 förhandlades och var referensperson till HP, som var med i förhandlingarna. Diskussionen på 1980- och 1990-talen om förtida pension avsåg brandmän och inget annat. Grundtanken med SAP-R var att rökdykande brandmän inte skulle orka arbeta längre än till 58 års ålder. Över tid har även styrkeledare ansetts ha rätt till förtida pension. Det var aldrig aktuellt att befäl skulle gå i pension vid 58 års ålder. De som ingick i utryckningsstyrkan på den tiden var en arbetsledare och fyra brandmän.

JN:s, som i dag är förbundsdirektör på Arbetsgivaralliansen men som i slutet av 1990-talet arbetade hos fackförbundet SKTF, bl.a. som ansvarig för förbundets pensions- och försäkringsfrågor, har berättat följande. Frågan om vad som utgör huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka har varit en känd diskussionsfråga i mer än 20 år. Hans uppfattning är att tjänstgöring i utryckningsstyrka kännetecknas av en viss typ av tungt arbete, som kan

innefatta rökdykning, och att bestämmelserna om tidigarelagd pension i kollektivavtalen tar sikte på styrkeledare och brandmän. SKTF organiserade i huvudsak den administrativa personalen och befälen, inte brandmännen. Han drev för arbetstagsidans räkning frågan om att det i pensionsavtalen borde införas en tidigarelagd pension även för insatsledare, men han var väl medveten om att insatsledare inte hade den rätten.

CL, som är pensions- och försäkringsexpert på Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), har berättat att hon blev varse problemet i samband med nyrekryteringar under våren 2019, då arbetsgivaren klargjorde att vissa befattningar enligt deras uppfattning inte kvalificerade för SAP-R. Hon har vidare berättat om hur cirkulär 23:10 som gavs ut av SKR och Sobona mottogs med förvåning på arbetstagsidan och uppfattades som en ny tillämpning av kollektivavtalsbestämmelserna.

NL, som deltog i kollektivavtalsförhandlingarna om SAP-R 2022, har berättat att de centrala parterna gick in i förhandlingarna med full insikt om att de inte skulle kunna enas om en definition av begreppet uttrykningsstyrka och därför lade frågan åt sidan för att fokusera på det som var målet med förhandlingarna, nämligen att stänga SAP-R för nytillträde.

Finns det en gemensam partsavsikt eller partspraxis?

Den avtalstext som nu är föremål för tolkning infördes i kollektivavtal mellan parterna första gången genom PFA 98. Det är ostridigt att befattningarna insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl inte fanns i svensk räddningstjänst när PFA 98 trädde i kraft, med undantag för några enstaka insatsledare. Det är vidare ostridigt att funktionerna inte hade någon direkt motsvarighet i befattningar som fanns i räddningstjänsten vid den tiden. Någon gemensam partsavsikt som direkt tar sikte på tillämpningen på de i målet aktuella befattningarna kan därmed inte ha funnits när bestämmelsen infördes.

Ledarna har påstått att parterna före årsskiftet 2018/2019 varit överens om vem som ska anses ingå i utryckningsstyrka. Den utredning som RSG lagt fram, bl.a. förhören med NL och JN:s, talar dock med styrka mot detta.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det i stället visat att kollektivavtalsparterna under en längre tid har haft olika uppfattningar i frågan.

Arbetsdomstolen finner att utredningen inte visat att parterna varit överens om att en större krets än brandmän som åkte brandbil till skadeplats vid larm skulle omfattas av bestämmelserna om SAP-R. Det har vid införandet av bestämmelserna inte rimligen varit möjligt att förutse hur de olika rollerna inom räddningstjänsten skulle komma att utvecklas. Det är ostridigt att befälstrukturen har byggts ut sedan SAP-R infördes. Frågan blir då om det funnits en gemensam praxis, som har godkänts eller i vart fall varit känd för och godtagits av de avtalsslutande organisationerna, som kan ge ledning vid avtalstolkningen.

Ledarnas medlemmar som har hörts i målet har, som tidigare nämnts, berättat att det inte varit tal om annat än att de fortsatt skulle omfattas av kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R när de bytte befattning från brandman eller styrkeledare till annan befattning. SK har även berättat att han gjorde aktiva val för att stanna kvar i utryckande verksamhet för att behålla möjligheten att gå i pension vid 58 års ålder. Det har av förhören med Ledarnas medlemmar vidare kommit fram att några av dem har fått information från arbetsgivaren, i vissa fall som svar på direkta frågor, om att deras anställningar omfattas av bestämmelserna om SAP-R.

Ledarna har inte, enligt Arbetsdomstolens mening, genom den utredning som presenterats visat en tydlig praxis hos RSG med innebörden att insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl generellt omfattas av bestämmelserna om SAP-R, även om regelverket före 2018 ofta tycks ha tillämpats så med hänvisning till att frågan varit oklar. Inget talar för att RSG och de fackliga motparterna, när

de för sin del antog kollektivavtalen, avsett att bestämmelserna om SAP-R skulle ha någon annan innebörd än i de centrala kollektivavtalen. Därför kan en eventuell praxis inom RSG inte förändra tolkningen av bestämmelserna om SAP-R, särskilt som det framgår av kollektivavtalen att frivilliga pensionsöverenskommelser är tillåtna.

Arbetsdomstolen konstaterar därmed att det inte har visats någon gemensam partsavsikt eller partspraxis som kan ge ledning i hur de centrala kollektivavtalsbestämmelserna ska tolkas. Tolkningen får därför göras utifrån ordalydelsen och avtalets bakgrund.

Ordalydelsen och avtalens bakgrund

I kollektivavtalsbestämmelserna används begreppet uttryckningsstyrka utan närmare definition eller förklaring. Enligt Arbetsdomstolens mening talar ordalydelsen för att det som avses är en uttryckande enhet, en styrka. Det är mindre väl förenligt med ordalydelsen att anse att personal i alla befattningar hos RSG som på något sätt aktiveras vid larm ingår i uttryckningsstyrka. Det är inte heller särskilt väl förenligt med ordalydelsen att anse att personal i alla befattningar som åker till och har en roll på skadeplatsen, oavsett tidpunkt och annat sammanhang, ingår i uttryckningsstyrka, särskilt om de kommer från olika håll och om de i regel inte rycker ut i samma fordon till skadeplatsen och därmed inte direkt framstår som en del i den uttryckande styrka som parterna är överens om omfattas av SAP-R.

Ingen som direkt deltagit i avtalsförhandlingarna har hörts. Men det som framkommit genom förhören med LU och CÄ om bakgrunden till avtalsregleringen och de överväganden som då gjordes, ger starkt stöd åt uppfattningen att den lägre pensionsålder som föreskrevs i SAP-R var förbehållen arbetstagare med fysiskt särskilt tunga arbetsuppgifter. Detta stämmer också väl överens med ordalydelsen. Den omständigheten att styrkeledare ostridigt också omfattas, trots att deras arbetsuppgifter inte är tunga på samma sätt som brandmännens, kan förklaras med att de alltid verkar i grupp med brandmännen och följer dem nära under utryckning.

Omständigheten kan enligt Arbetsdomstolens mening inte tas till intäkt för att ytterligare utsträcka kretsen till arbetstagare som inte alltid verkar i den gruppen.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats

Arbetsdomstolen finner, dels med beaktande av vad utredningen visat om bakgrunden till och syftet med kollektivavtalsbestämmelsen om SAP-R, dels genom tolkning av avtalstextens ordalydelse, starkt stöd för RSG:s uppfattning att endast brandmän och styrkeledare hos RSG tjänstgör i utryckningsstyrka enligt kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R.

Utredningen i målet ger vid handen att begreppet utryckningsstyrka i kollektivavtalsbestämmelserna ursprungligen tog sikte på den primära räddningsstyrka som vid larm rycker ut från brandstation i en räddningsenhet, och vars huvudsakliga uppgift är att bekämpa brand på skadepplats eller på annat sätt utföra räddningsarbete. Det har inte visats någon gemensam partsavsikt eller annat som utvidgat kretsen som omfattas av bestämmelserna. Arbetsdomstolen finner därför att bestämmelserna ska tolkas i enlighet med RSG:s uppfattning. Det står därmed klart att varken insatsledare, regionala insatsledare, vakthavande befäl eller larm- och ledningsbefäl omfattas av bestämmelserna.

Detta innebär att RSG inte har brutit mot kollektivavtalet. Ledarnas yrkanden om allmänt skadestånd och tillägg som extra avsättning till tjänstepension alternativt ekonomiskt skadestånd ska därför avslås, liksom Ledarnas fastställelseyrkande.

Vid denna utgång saknas det anledning att ta ställning till Ledarnas yrkande om rätt att träffa överenskommelse med RSG om att avstå sin rätt till särskild avtalspension för att i stället få ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen och RSG:s yrkande om avvisning av Ledarnas fastställelseyrkande.

Rättegångskostnader

Ledarna har förlorat och ska därför ersätta RSG för dess rättegångskostnader. Det råder inte någon tvist om det yrkade beloppet.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Ledarna – Sveriges chefsorganisations talan.
2. Ledarna – Sveriges chefsorganisation ska ersätta Räddningstjänstförbundet i Storgöteborgs rättegångskostnader med 418 605 kr, varav 392 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, David Sandström, Kurt Eriksson, Karl Pfeifer, Johanna Hasselgren, Torbjörn Hagelin (skiljaktig) och Anneli Söderberg (skiljaktig).

Rättssekreterare: Elin Kennedy

Torbjörn Hagelins och Anneli Söderbergs skiljaktiga mening

SAP-R är ett medarbetaravtal, dvs. det gäller både för arbetare och tjänstemän förutsatt att kriterierna uppfylls. Under vittnesförhören har det tydligt framgått att ett kriterium för att omfattas av SAP-R är att man tjänstgör i utryckningsstyrka. Det har framkommit att det för både insatsledare och regional insatsledare ställs fysiska krav och tester vid RSG i likhet med de krav som ställs för brandmän och styrkeledare. Brandmän och styrkeledare är befattningar som enligt SKR och Sobona tjänstgör i utryckningsstyrka. Genom förhören med medlemmarna har det även framkommit att RSG informerat blivande insatsledare och regionala insatsledare vid tillsättning av tjänster om att de även fortsättningsvis skulle omfattas av SAP-R. Det har vidare framkommit att RSG motiverat lägre löneökningar med att insatsledare och regional insatsledare omfattas av SAP-R. RSG ändrade sin information först i samband med att SKR och Sobona ensidigt gett ut sitt cirkulär.

Vid en sammantagen bedömning anser vi att Ledarna har visat att insatsledare och regional insatsledare tjänstgör i utryckningsstyrka.

Ledarna har däremot inte visat att vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl tjänstgör i utryckningsstyrka.

I övrigt är vi ense med majoriteten.