

Sammanfattning

En f.d. teletekniker som deltagit i en av förre arbetsgivaren och AMU anordnad teoretisk elutbildning har därefter för att få certifikat som starkströms-elektriker utfört arbete hos ett elinstallationsföretag. Han fick ingen lön för det utförda arbetet. Fråga om han varit att betrakta som anställd hos företaget och om gällande kollektivavtal varit tillämpligt. – Även fråga om kravet på ersättning för det utförda arbetet är preskriberat.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2003-01-08
StockholmDom nr 1/03
Mål nr A 30/01**KÄRANDE**

Svenska Elektrikerförbundet, Box 1123, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Kurt Junesjö, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Box 17537,
118 91 STOCKHOLM
2. Stockholms Läns Elektriska Aktiebolag, 556094–3804, Box 238,
127 25 SKÄRHOLMEN
Ombud för 1–2: advokaten Tom Johansson, Advokatfirman Cederquist KB,
Box 1670, 111 96 STOCKHOLM

SAKEN

Kollektivavtalsbrott m.m.

Mellan Svenska Elektrikerförbundet (förbundet) och Elektriska Installatörsorganisationen EIO (EIO) gäller kollektivavtal för elektriska installationsarbeten, Installationsavtalet. Stockholms Läns Elektriska Aktiebolag (bolaget) ingår i den s.k. NEA-koncernen och är som medlem i EIO bundet av Installationsavtalet. För den tid som är aktuell i målet innehåller Installationsavtalet bl.a. följande bestämmelser.

1 Kap ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**§ 1 Giltighetsområde**

Detta kollektivavtal äger tillämpning på anställning hos medlemmar av Elektriska installatörsorganisationen EIO för medlemmar av Svenska Elektrikerförbundet (SEF) gällande starkströms-, svagströms- och hissmontörer, hissmörjare samt radiomontörer som utför monteringsarbete på montageplatsen även som hos medlemmar av EIO anställda verkstadsarbetare, men däremot inte handelsarbetare, (lagerarbetare, chaufförer etc) och ej heller arbetstagare som anställs uteslutande för linjearbeten, såsom grävning, stolpresning, stagning och tråddragning. Undantagna är jämväl arbetstagare, som uteslutande anställs för jordkabelarbeten i jord, såsom grävning och nedläggning i jord av jordkablar.

Anmärkning

Arbetsgivarna förbinder sig, att gentemot arbetstagare, som inte tillhör SEF, inte tillämpa andra bestämmelser om löner och andra avtalsvillkor än de i avtalet angivna.

2 Kap ANSTÄLLNING**§ 1 Rekrytering till yrket**

Rekrytering till yrket skall ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet. Arbetstagare får dock anställas om vederbörande på annat sätt förvärvat sådan yrkeskunnsighet, som bedöms jämförlig med den utbildning som föreskrivs i yrkesutbildningsavtalet. I sådant fall bör ELY (Elbranschens lokala yrkesnämnd) rådfrågas innan anställning sker.

§ 5 Anställning av praktikant

Praktikant får anställas under högst fyra månader i följd. Om praktiken överstiger fyra månader eller redan vid anställningens början beräknas bli av minst denna varaktighet skall dock anställningen ske enligt yrkesutbildningsavtalet. (Se också 7 kap § 1 punkt 3.)

Anmärkning

Med praktikant avses den som i anslutning till studier vid teknisk läroanstalt har att inhämta praktisk erfarenhet av installationsarbete antingen före eller under studietiden. Elev i gymnasieskolan som feriearbetar jämställs med praktikant.

7 kap LÖNER M M**§ 1 Allmänt**

1. Arbetstagaren erhåller lön under tid han är anställd hos arbetsgivaren, står till dennes förfogande och redovisar tid å tidsedlar.
2. Från lönebestämmelserna kan undantag äga rum i fråga om arbetstagare, vilkas arbetsförmåga på grund av sjukdom, handikapp eller ålder är nedsatt.
3. Lönebestämmelserna gäller ej praktikanter. Överenskommelse om lön och övriga anställningsvillkor får därför i varje enskilt fall ske mellan arbetsgivaren och praktikanten.

§ 2 Månadslön

1. Varje arbetstagare erhåller en individuellt fastställd månadslön.
2. Lägsta löner för anställningar kr/mån

Elektriker efter fullgjord lärlingsutbildning	Region A	Region B
1:a året i yrket	10 302	9 707
2:a året i yrket	11 729	10 909
3:e året i yrket	13 166	12 235
4:e året i yrket och därefter	14 623	13 601

Bilaga 1

§ 5 Villkor för lärlingsanställning

Arbetsgivaren får anställa lärling endast om denne genomgått grundutbildning och om företaget i sin verksamhet har möjlighet att under den fastställda lärotiden ge lärlingen tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som lärlingsutbildningen avser.

§ 7 Utbildningstid

Utöver den skolförlagda utbildningstiden inom Elprogrammets gren installation tillkommer 1 600 timmars utbildning i företaget. Ytterligare genomgångna kurser, utöver de av ECY föreskrivna, kan ge förkortad utbildningstid och dessutom berättiga till ytterligare certifikat efter bedömning av ECY.

Anmärkning

Vid annan utbildning bedöms utbildningstiden i företaget av ECY.

K.L. är sedan den 1 maj 1999 medlem i förbundet.

År 1998 var K.L. anställd som teletekniker hos Telia AB (Telia). När K.L. och ett antal andra teletekniker blev övertaliga hos Telia erbjöds de av företaget ett omställningsstöd, i form av ett avgångsvederlag, mot att de sade upp sig. Den 31 augusti 1998 sade K.L. upp sig från sin anställning. Enligt uppsägningshandlingen var hans sista anställningsdag den 30 september 1998. Telia hade i samarbete med bl.a. AMU under år 1998 anordnat en utbildning för teleteknikerna som syftade till att de skulle kunna erhålla ett certifikat som starkströmselektriker. Utbildningen omfattade dels en teoretisk del, som skedde i AMU:s regi och bekostades av Telia, dels en praktik om 600 timmar som kom att ske i NEA-koncernens bolag. K.L. utförde under tiden den 23 november 1998 t.o.m. den 31 mars 1999 praktik om 600 timmar hos bolaget utan att erhålla någon ersättning från bolaget.

Tvist har uppkommit mellan parterna dels om bolaget varit skyldigt att utge lön och andra förmåner till K.L. för den tid han fullgjorde praktik hos bolaget, dels om bolaget genom att inte utbetala någon lön m.m. brutit mot Installationsavtalet. Tvisteförhandlingar har ägt rum mellan parterna utan att de har kunnat enas. Med anledning härav har förbundet väckt talan i Arbetsdomstolen.

Yrkanden m.m.

Förbundet har – såsom talan slutligen bestämts – yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att

1. till förbundet utge allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. dagen för delgivning av stämning, den 22 februari 2001, tills betalning sker samt att
2. till K.L. utge lön m.m. med 73 443 kr för perioden den 23 november 1998 t.o.m. den 31 mars 1999, jämte ränta på beloppet fr.o.m. den 1 april 1999 tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Om Arbetsdomstolen skulle finna att kollektivavtalets minimilöneregler är tillämpliga på K.L:s arbete har arbetsgivarparterna vitsordat ersättning till K.L. med ett belopp om 71 843 kr såsom skäligt i sig. Vidare har rätteyrkandena vitsordats såsom skäliga i sig.

Förbundet har återkallat yrkandet om lön till K.L. som förbundet framställt i sin inlägga daterad den 14 mars 2002.

Arbetsgivarparterna har hemställt att målet avskrivs från vidare handläggning såvitt gäller det återkallade yrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

K.L. inträdde i förbundet den 1 maj 1999.

År 1983 fick K.L. anställning vid Televerket i Farsta, numera Telia. På grund av nedskärningar inom Telia år 1998 blev ett antal anställda teletekniker inom Telia övertaliga.

Med anledning av arbetsbristen inom bolaget för dessa teletekniker tog Telia tillsammans med bl.a. NEA-koncernen under år 1998 fram ett paket som omfattade utbildningsinsatser och tilltänkt anställning inom NEA-koncernen. Den 26 juni 1998 gjorde K.L. en intresseanmälan till utbildningen som senare skulle leda till anställning. Som svar på intresseanmälan fick han ett brev, daterat den 8 juli 1998 och undertecknat av Telias kontaktperson. Av brevet framgick att hans grundkunskaper hade testats hos ECY (Elbranschens Centrala Yrkesnämnd), ett gemensamt partsorgan som bl.a. har som uppgift att bedöma vilken behörighet en elektriker har och att utfärda certifikat, och att kunskaperna bedömts vara tillräckliga för att klara en behörighetsutbildning inom den ram som Telia och NEA-koncernen skulle arrangera. Det framgick vidare att han var antagen till utbildningen som skulle omfatta 11 veckors teori och cirka 600 timmars praktik, vilken skulle göras på ”hemma bolaget”, och att kursen skulle starta veckorna 32 och 33. Den teoretiska utbildningen skulle bedrivas i Örebro.

K.L. fick senare en kallelse till utbildningen. Av kallelsen, daterad den 15 juli 1998, följde bl.a. att utbildningen skulle leda till arbete inom NEA-koncernen och att praktiken om 600 timmar skulle göras på något av företagen inom NEA-koncernen. K.L. fick även en kallelse till en intervju hos NEA-gruppen. I den kallelsen angavs också att det var fråga om en anställningsintervju som kunde leda till provanställning/provtjänst i något av de lokala NEA-företagen.

Vid ett informationsmöte i Örebro på hösten 1998 uttryckte sig koncernchefen H.H. på ett sådant sätt att de närvarande uppfattade det som att en fortsatt anställning var garanterad för dem som började i något av hans

företag för utbildning och som klarade denna. Vidare framgår av ett brev från R.G. hos Telia, daterat den 20 maj 1999, att H.H. vid mötet utlovade lön till dem som hade gjort ett bra jobb under praktiken. Av information som lämnades av såväl Telia som av företrädare för NEA-koncernen före anställningarna i företagen fick teleteknikerna således klart intryck av att de skulle få anställning inom koncernen om de sade upp sig från Telia och klarade utbildningen. Detta var anledningen till att K.L. sade upp sig.

Mellan Telia och K.L. träffades ett avtal om omställningsstöd. Enligt avtalet skulle K.L., under förutsättningen att han sade upp sig, få ett avgångsvederlag om 248 419 kr baserat bl.a. på lön och antal anställningsår. Av avtalet framgår inte att K.L. hade några övriga skyldigheter gentemot Telia. Det fanns således inte något krav på att han skulle delta i den teoretiska utbildningen och därefter arbeta hos NEA för att få avgångsvederlag. Den 31 augusti 1998 sade K.L. upp sig från sin anställning med sista anställningsdag den 30 september 1998.

K.L. genomgick den teoretiska delen av utbildningen under tiden den 10 augusti 1998 t.o.m. den 23 oktober 1998 och erhöll därefter ett kompetensbevis. Av en bilaga till beviset framgår att K.L. med godkänt resultat genomgått utbildning inom el, tele och elektronik med inriktning på begränsad behörighet BB2 och BB1 samt att utbildningen ger kursdeltagaren den teoretiska kompetens som motsvarar kraven i gällande behörighetsföreskrift avseende visst installationsarbete på anläggning med en systemspänning om högst 1 000 V.

Efter att ha fullgjort den teoretiska delen av utbildningen började K.L. sitt arbete hos bolaget den 23 november 1998. Han utförde svag- och starkströmsarbeten inom kontor och industribyggnad, dvs. sedvanligt arbete som elektriker. Han hade samma arbetsuppgifter som övriga anställda och arbetet utfördes enligt bolagets anvisningar. Han stod således under bolagets arbetsledning och var vidare ålagd att kontinuerligt lämna in tidsedlar enligt sjätte kapitlet i Installationsavtalet, vilket han också gjorde. Bolaget tillhandahöll vidare arbetskläder och arbetsverktyg. Han arbetade vid bolaget fram till den 31 mars 1999 och fick efter anställningstiden ett arbetsbetyg, som har betecknats ”praktikintyg”. Under anställningstiden fick han inte någon lön och han gick även miste om andra avtalsenliga förmåner.

Under tiden hos bolaget utförde K.L. arbete som omfattas av Installationsavtalet. Av anmärkningen under 1 kap. § 1 i Installationsavtalet framgår att arbetsgivaren har förbundit sig att även gentemot arbetstagare som inte tillhör förbundet inte tillämpa andra bestämmelser om löner och andra avtalsvillkor än de i avtalet angivna.

Installationsavtalets konstruktion är sådan att följande fyra kategorier arbetstagare kan utföra arbete enligt avtalet, nämligen

1. lärling, Installationsavtalet bilaga 1 § 5
2. praktikant, Installationsavtalet 2 kap § 5
3. tekniker, montör eller elektriker, Installationsavtalet 7 kap § 2 samt
4. underentreprenör eller inlånad montör, Installationsavtalet bilaga 2.

Av dessa är de tre första arbetstagare hos arbetsgivaren, medan underentreprenör eller inlånad montör är anställd hos annan arbetsgivare. Eftersom inget anställningsförhållande förelåg med annan arbetsgivare under den tid K.L. var anställd hos bolaget är reglerna om inlånad personal inte tillämpliga.

K.L. var inte lärling när han arbetade i bolaget och reglerna avseende lärling är således inte tillämpliga.

Reglerna beträffande praktikarbete finns i 2 kap. § 5 i avtalet. Enligt anmärkningen till denna bestämmelse förstås med praktikant den som i anslutning till studier i gymnasiet har att inhämta praktisk erfarenhet, antingen före eller under studietiden. Elev i gymnasieskolan jämfälls med praktikant. Eftersom K.L. inte uppfyller dessa kriterier kan han inte avlönas som praktikant.

2 kap. § 1 i avtalet reglerar vad som skall gälla vid rekrytering. Av bestämmelsen följer att rekrytering till yrket skall ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet men att en arbetstagare får anställas om vederbörande på annat sätt förvärvat sådan yrkeskunnighet som bedöms jämförlig med den utbildning som föreskrivs i yrkesutbildningsavtalet. Vidare följer av bestämmelsen att ELY (Elbranschens lokala yrkesnämnd) bör rådfrågas innan anställning sker. I K.L:s fall har ECY, (Elbranschens Centrala Yrkesråd) som är överordnat ELY, bedömt Landströms och övriga Telia-anställdas yrkesbakgrund. Av minnesanteckningar från sammanträde med ECY:s arbetsutskott den 29 och 30 mars 1999 framgår att K.L. var behörig för telecertifikat och således behörig yrkesman enligt Installationsavtalet när han den 23 november 1998 påbörjade sin anställning hos bolaget.

Enligt Installationsavtalets bestämmelser kan ingen arbeta med uppgifter inom avtalsområdet utan att omfattas av det. Om arbetsgivaren anställer någon som inte uppfyller förutsättningarna för en anställning utgör detta ett avtalsbrott. Arbetsgivaren är dock ändå skyldig att utge lön. Av 7 kap. § 1 punkten 1 i avtalet följer att arbetstagaren skall erhålla lön under tid han är anställd hos arbetsgivaren, står till dennes förfogande och redovisar tid å tidsedlar. K.L. uppfyllde kriterierna i bestämmelsen och skulle därför ha fått lön.

Med hänsyn till hans mycket långa yrkesverksamma bakgrund uppfyllde K.L. kraven för att erhålla certifikat enligt Installationsavtalet när han började sin anställning vid bolaget den 23 november 1998. Han skulle därför lönemässigt ha placerats in som elektriker, tredje året i yrket, vilket enligt avtalets 7 kap. § 2 punkten 2 för region A under den aktuella tiden innebar lägst 13 166 kr per månad. Bolaget skulle därför ha utgett lön med sammanlagt lägst 56 126 kr till K.L.. Vidare skulle resekostnads- och restidsersättning enligt 11 kap. § 2 och § 3 med sammanlagt 9 326 kr, sjuklön enligt 7 kap. § 13 med 454 kr samt semesterersättning enligt 7 a kap. § 3 med sammanlagt 7 537 kr ha utgivits.

Bolaget har inte heller tillämpat kapitel 14 avseende försäkringar på K.L. samt vidare underlåtit att följa det så kallade Inkasseringsavtalet, enligt vilket en kontrollavgift om 0,5 procent på utgående lön skulle ha avdragits och inbetalats till förbundet.

Grunder för talan

Förbundet gör i första hand gällande att anställningsavtal har träffats mellan K.L. och bolaget om anställning under tiden den 23 november 1998 t.o.m. den 31 mars 1999. Om domstolen skulle finna att något uttryckligt anställningsavtal inte träffats görs i andra hand gällande att K.L., utan att ha varit anställd av annan, under tiden utfört arbete av sådan art att det omfattas av kollektivavtalet och att ett anställningsförhållande därför förelegat.

Av anmärkningen under 1 kap. § 1 i Installationsavtalet följer att arbetsgivarerna har förbundit sig att även gentemot arbetstagare som inte tillhör förbundet inte tillämpa andra bestämmelser om löner och andra avtalsvillkor än de i avtalet angivna. Bolaget har därmed varit skyldigt att utge lön och andra anställningsförmåner enligt kollektivavtalet till K.L..

K.L. har inte erhållit någon lön för det arbete han utfört. Bolaget har vidare underlåtit att tillämpa reglerna i kapitel 14 avseende försäkringar på K.L. samt underlåtit att följa det s.k. Inkasseringsavtalet, enligt vilket en kontrollavgift om 0,5 procent på utgående lön skulle ha avdragits och inbetalats till förbundet. Förbundet har med hänvisning till det nu anförda rätt till allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

K.L. inträdde som medlem i förbundet i maj 1999. Han var således inte medlem i förbundet under den tid han var anställd i bolaget och kan därför inte stödja något yrkande om lön på direkt rättsverkan enligt kollektivavtalet.

När det gäller K.L:s fordran avseende lön m.m. har något avtal om ersättningens storlek inte träffats mellan bolaget och K.L.. Följer ersättningens storlek inte av någon avtalsöverenskommelse skall den enligt fast praxis uppskattas till skäligt belopp. Skäligt belopp är enligt Arbetsdomstolens praxis den kollektivavtalsenliga lönen för motsvarande arbete. Den yrkade lönen är beräknad enligt kollektivavtalets uttryckliga bestämmelser.

Skulle domstolen finna att överenskommelse har träffats om att lön inte skall utgå, är en sådan överenskommelse oskälig enligt 36 § avtalslagen. Skäligt belopp är även här lön och andra ersättningar enligt för arbetet närmast tillämpliga kollektivavtal.

Arbetsgivarparterna

Såsom förbundet har anförde K.L., efter att ha genomgått en teoretisk utbildning, en praktik hos bolaget under tiden den 23 november 1998 t.o.m. den 31 mars 1999.

År 1998 hade Telia ett stort överskott på personal, däribland ett antal teletekniker. Telia hade genom kollektivavtal åtagit sig att inte säga upp anställda vid arbetsbrist. I stället skulle Telia försöka lösa problemen på annat sätt, t.ex. genom att omplacera personal eller genom att omskola de anställda och finna andra arbetsgivare. För att genomföra detta fanns en särskild organisation benämnd "Division Personalförsörjning". R.G. var distriktschef för denna division.

K.L. var en av de övertaliga teleteknikerna. Telia såg en möjlighet att erbjuda teleteknikerna en AMU-utbildning inom bl.a. elteknik och installationsteknik som senare kunde leda till ett arbete. Telia tog kontakt med AMU-gruppen och idén med utbildning bedrevs som ett projekt inom divisionen. Den utbildning som skulle ske i AMU:s regi omfattade en teoretisk utbildning. Utbildningen skulle sedan följas av praktisk träning. Inom Division Personalförsörjning planerade man ett samarbete med leverantörer till Telia som kunde bereda teknikerna praktik. I syfte att ordna praktik kontaktade Telia någon gång under våren 1998 några av leverantörerna, däribland NEA-koncernen som bedrev verksamhet med elinstallationsarbete, och förhörde sig om det fanns något intresse hos företagen att anställa teknikerna. Från NEA-koncernen fick man beskedet att det inte var helt ointressant med ett samarbete med Telia och att det kunde finnas behov av personal längre fram.

För att bedöma teleteknikernas utbildningsbakgrund och kontrollera vad som behövdes för att de skulle kunna få ett starkströmcertifikat tog Telia kontakt med ECY. Enligt ECY hade en del av teknikerna inte rätt yrkesbakgrund för att komma i fråga för den aktuella utbildningen. Beträffande K.L. och ett antal andra tekniker gjorde ECY den bedömningen att de behövde en teoretisk utbildning och praktik om 600 timmar för att kunna erhålla ett starkströmcertifikat.

Telia skulle bekosta den teoretiska AMU-utbildningen. Teleteknikerna skulle vidare under förutsättning att de sade upp sig från sina anställningar erhålla ett omställningsstöd av Telia, i praktiken ett slags avgångsvederlag baserat på lön och anställningsår. Från början var tanken att NEA skulle ge teknikerna provanställningar och att Telia skulle medverka i finansieringen av dessa. När det stod klart att de behövde en praktik om 600 timmar för att få ett starkströmcertifikat gick det inte att lösa praktiktjänstgöringen genom provanställningar.

Vid tiden då anställningsintervjuerna skedde i början av augusti 1998 var NEA-koncernens intresse av att delta i projektet litet. När kursen startade den 10 augusti 1998 fanns ingen överenskommelse med NEA-koncernen om anställning eller praktik för de Telia-anställda. Antalet tekniker som var intresserade av att delta i projektet med utbildning och praktik minskade undan för undan och när utbildningen började var det endast åtta personer som önskade gå utbildningen. Diskussionerna mellan Telia och NEA-koncernen fortsatte dock under augusti månad. De som arbetade med projektet inom Telia kände sig i detta läge pressade eftersom det fanns en risk för att projektet inte skulle kunna genomföras. NEA-företagens koncernchef, H.H., åtog sig därför att undersöka om inte de Telia-anställda kunde få göra sin

praktik om 600 timmar i något av koncernens bolag. Förutsättningen var dock att teknikerna inte skulle vara anställda hos bolagen och att bolagen inte skulle vara skyldiga att utge någon lön för praktiken. Telia förklarade att man inte såg några problem med en sådan lösning eftersom teleteknikerna skulle få ett omställningsstöd av Telia och därigenom vara fullt försörjda under praktiktiden.

Under hösten undersökte man inom NEA-koncernen möjligheten att erbjuda praktiken. Eftersom teknikerna inte skulle vara anställda hos bolagen under praktiktiden uppstod problem med försäkringsfrågor. I november 1998 gav NEA-koncernen Telia beskedet att man hade möjlighet att låta teleteknikerna praktisera 600 timmar hos bolagen i koncernen och att man hade löst försäkringsfrågan genom att teckna en särskild försäkring via SPP. Det var således först i november som det blev klart att NEA-koncernen skulle vara engagerad i projektet.

Förbundet har gjort gällande att K.L. skulle ha avlönats som elektriker efter fullgjord lärlingsutbildning, tredje året i yrket, enligt 7 kap. § 2 punkten 2 i Installationsavtalet. Arbetsgivarparterna anser inte att det följer av kollektivavtalet att denna regel skall tillämpas i K.L:s fall. K.L. har inte fullgjort någon lärlingsutbildning. För att kunna komma i fråga för en lärlingsutbildning krävs att man enligt § 5 i bilaga 1 till avtalet har genomgått grundutbildning. Av en sammanställning över olika utbildningsvägar framgår att det med grundutbildning avses gymnasieskolans el-program. Under utbildningstiden tillkommer enligt § 7, bilaga 1, 1 600 timmars utbildning i ett företag. K.L. uppfyller inte dessa förutsättningar.

När det gäller frågan om det går att finna en relevant lönebestämmelse i K.L:s fall följer av 7 kap. 2 § punkten 1 att varje arbetstagare skall erhålla en individuellt fastställd månadslön. Bolaget utför starkströmsarbeten. När K.L. påbörjade praktiken hade han ett telecertifikat som gällde svagström och var således tvungen att komplettera sin utbildning för att erhålla ett starkströmscertifikat. I detta fall går inte att finna att K.L. är berättigad till lön enligt någon bestämmelse i kollektivavtalet. Arbetsgivarparterna delar således inte förbundets uppfattning att kollektivavtalet har en sådan konstruktion att ingen kan arbeta med uppgifter inom avtalsområdet utan att kunna hänföras till avtalets lönebestämmelser och att det alltid skulle gå att finna en relevant lönebestämmelse i avtalet. Arbetsgivarparterna gör härvid gällande att det genom Telias försorg träffats en överenskommelse med NEA-koncernen om att ingen lön skulle utgå och att K.L. och övriga tekniker var helt införstådda med det. Enligt arbetsgivarparterna följer det inte av Installationsavtalet att det skulle vara otillåtet att träffa en sådan överenskommelse.

Grunder för bestridandet

Arbetsgivarparterna gör i målet gällande att det genom Telias försorg har träffats en överenskommelse med NEA om att teleteknikerna inte skulle vara anställda hos NEA-koncernen under praktiktiden och att ingen lön skulle utgå till K.L. och övriga teletekniker under praktiktjänstgöringen. Detta var

samtliga tekniker införstådda med. Anledningen till att en sådan överenskommelse kunde träffas var att K.L. m.fl. hade erhållit ett avgångsvederlag av Telia. Det följer inte av Installationsavtalet att det skulle vara otillåtet att träffa en överenskommelse om att lön inte skall utgå. Arbetsgivarparterna delar således inte förbundets uppfattning om att kollektivavtalets konstruktion är sådan att ingen kan arbeta med uppgifter inom avtalsområdet utan att kunna hänföras till någon lönebestämmelse i kollektivavtalet.

Den överenskommelse som träffats innebär att bolaget inte heller varit skyldigt att tillämpa kollektivavtalets regler beträffande försäkringar och följa Inkasseringsavtalet. Bolaget har därmed inte gjort sig skyldigt till brott mot kollektivavtalet och allmänt skadestånd skall följaktligen inte utgå.

Om domstolen skulle finna att det följer av anmärkningen till 1 kap. § 1 att bolaget varit skyldigt att tillämpa lönebestämmelsen hävdar arbetsgivarparterna att det allmänna skadeståndet skall jämkas till noll kr med hänsyn till de särskilda omständigheterna i detta fall. De särskilda omständigheter som åberopas är att bolaget varit tillmötesgående mot Telia och teleteknikerna genom att göra det möjligt för teleteknikerna att erhålla ett starkströmcertifikat samt att teleteknikerna haft sin försörjning tryggad genom att de erhållit avgångsvederlag från Telia.

När det gäller förbundets yrkande om lön till K.L. görs i första hand gällande att yrkandet skall ogillas på den grunden att fordran är preskriberad. Den centrala tvisteförhandlingen mellan parterna var avslutad i november år 2000. I målet för förbundet enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen talan om att bolaget skall utge lön m.m. till K.L.. Därmed skall förhandlingsordningen mellan parterna gälla. Enligt § 7 i förhandlingsordningen hade förbundet haft att anhängiggöra K.L:s anspråk senast tre månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutats. Så har inte skett varför löneanspråket är preskriberat.

I andra hand görs det gällande att förbundets yrkande om lön till K.L. skall ogillas på den grunden att det finns en individuell överenskommelse om att ingen lön skall utgå för praktiken i bolaget. Under alla omständigheter skall någon ersättning för resor med 1 600 kr inte utgå till K.L. eftersom resersättningen inte utgör lön.

Förbundet har gjort gällande att ett avtal om att ingen ersättning skall utgå är oskäligt och att det skall jämkas enligt 36 § avtalslagen. Arbetsgivarparternas inställning är att ett sådant avtal inte kan anses oskäligt dels på grund av att NEA-koncernen varit tillmötesgående mot Telia och teleteknikerna genom att göra det möjligt för dem att erhålla starkströmcertifikat, dels på grund av att K.L. genom omställningsstödet från Telia haft sin försörjning tryggad under praktiktiden. Någon jämkning av avtalet skall därför inte ske.

Förbundet

Arbetsgivarparterna gör gällande att de 1 600 kr som yrkas som ersättning för SL-kort för resor till arbetsplatsen utgör resekostnader och inte skall ses som lön. Det är ett felaktigt påstående eftersom det är fråga om en avtalsenlig schablonersättning som utgör lön.

Beträffande arbetsgivarparternas invändningar avseende skyldigheten att följa avtalets bestämmelser om försäkring och underlåtenheten att följa Inkasseringsavtalet är förbundets inställning att det inte går att befria sig från dessa förpliktelser i kollektivavtalet genom att hävda att det träffats ett avtal om att ingen lön skall utgå.

När det gäller arbetsgivarparternas invändning om att K.L:s lönefordran är preskriberad var K.L. inte medlem i förbundet under den tid han var anställd i bolaget och därför inte bunden av kollektivavtalet. Yrkandet om lön till K.L. är således inte grundat på direkt rättsverkan enligt kollektivavtalet. Det innebär att bestämmelserna om preskription i avtalets förhandlingsordning inte är tillämpliga för lönekraven utan att sedvanliga regler för preskription av fordran gäller. Preskriptionstiden är således tio år från fordrans uppkomst och K.L:s fordran är följaktligen inte preskriberad.

Domskäl

Twisten

K.L. var år 1998 anställd som teletekniker hos Telia. När K.L. och ett antal andra teletekniker under år 1998 blev övertaliga erbjöds de ett omställningsstöd, i form av ett avgångsvederlag, mot att de sade upp sig från sina anställningar. Telia hade i samarbete med bl.a. AMU tagit fram en utbildning för teleteknikerna som syftade till att de skulle kunna erhålla certifikat som starkströmselektriker. Utbildningen omfattade dels en teoretisk del, som skedde i AMU:s regi och bekostades av Telia, dels en praktik om 600 timmar som kom att ske i NEA-koncernens bolag. K.L. utförde under tiden den 23 november 1998 t.o.m. den 31 mars 1999 praktik hos bolaget som ingår i NEA-koncernen och som bedriver verksamhet med elinstallationsarbete. Under denna tid fick K.L. ingen ersättning från bolaget.

Under tiden K.L. utförde sin praktik var han inte medlem i förbundet. Han inträdde i förbundet den 1 maj 1999 och är sedan dess medlem.

De huvudsakliga tvistefrågorna i målet är om bolaget genom att inte utge ersättning till K.L. brutit mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet avseende elektriska installationsarbeten, Installationsavtalet, och om K.L. är berättigad till ersättning under den tid han gjorde praktik hos bolaget.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör upplysningsvis med K.L.. Vidare har på förbundets begäran hörts upplysningsvis ombudsmannen S.H., R.W., tidigare anställd teletekniker hos Telia, och K.J., före detta förbundsombudsman som tidigare varit ledamot i ECY:s arbetsutskott och haft ansvar för grundutbildning och fortbildning av elektriker. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör upplysningsvis med R.G., divisionschef hos Telia, och H.H. som är koncernchef hos NEA. Därutöver har skriftlig bevisning åberopats av båda parter.

Har ett anställningsförhållande förelegat mellan K.L. och bolaget?

Förbundet har i första hand gjort gällande att avtal träffats mellan K.L. och bolaget om anställning hos bolaget under tiden den 23 november 1998 t.o.m. den 31 mars 1999. För det fall något uttryckligt anställningsavtal inte träffats har förbundet i andra hand åberopat att K.L., utan att ha varit anställd av annan, utfört arbete av sådan art under den angivna tiden att det omfattas av kollektivavtalet och att ett anställningsförhållande därmed får anses ha uppkommit. Arbetsgivarparterna har invänt att bolaget lät K.L. göra sin praktik där under förutsättningen att han inte skulle vara anställd hos bolaget och att det genom Telias försorg hade träffats en överenskommelse med NEA-koncernen som inneburit att lön inte skulle utgå till bl.a. K.L..

Utredningen i målet visar att något uttryckligt anställningsavtal inte träffats, varken muntligen eller skriftligen, om att K.L. skulle vara anställd i bolaget. Frågan om ett anställningsförhållande kan anses ha förelegat eller inte måste därför avgöras genom en samlad bedömning av de faktiska omständigheterna i det enskilda fallet (se t.ex. AD 1981 nr 71 och nr 110).

Det är ostridigt att det arbete K.L. har utfört är sådant arbete som omfattas av Installationsavtalet. Det är vidare utrett att K.L. vid tidpunkten när han började arbeta hos bolaget inte längre var anställd hos Telia. Vidare framgår att K.L. på anvisning av bolaget utfört arbete på samma sätt som andra i bolaget, att han tillhandahållits arbetskläder och arbetsredskap från bolaget samt att han följt bolagets anvisningar beträffande redovisning av tid. Arbetsdomstolen finner därför – oavsett vad bolaget från början förutsatt – att ett anställningsförhållande har uppkommit mellan bolaget och K.L..

Arbetsdomstolen övergår herefter till att pröva frågan om bolaget gjort sig skyldigt till brott mot kollektivavtalet genom att bl.a. inte utge någon lön till K.L..

Har bolaget gjort sig skyldigt till brott mot kollektivavtalet?

Förbundet har med hänvisning till anmärkningen i 1 kap. § 1 Installationsavtalet gjort gällande att bolaget varit förpliktat i förhållande till förbundet att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser gentemot K.L.. Eftersom bolaget inte har betalat ersättning enligt kollektivavtalet till K.L. och inte heller

iakttagit vissa andra avtalsvillkor med anledning av hans arbete hos bolaget har detta enligt förbundet brutit mot kollektivavtalet och därför ådragit sig skyldighet att utge skadestånd till förbundet.

Av innehållet i anmärkningen till bestämmelsen i 1 kap. § 1 i Installationsavtalet följer att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet är förpliktad i förhållande till förbundet att inom ramen för kollektivavtalets giltighetsområde även gentemot arbetstagare som inte tillhör förbundet inte tillämpa andra bestämmelser om löner och andra avtalsvillkor än de i avtalet angivna. Att avtalet har denna innebörd har inte heller i målet satts i fråga av arbetsgivarparterna. Av föregående avsnitt framgår att det är ostridigt att K.L. utfört arbete som i och för sig omfattas av kollektivavtalet. Arbetsdomstolen har där också kommit fram till att K.L. har varit att betrakta som anställd hos bolaget.

Arbetsgivarparternas inställning är att det förhållandet att K.L. inte har fått någon ersättning för sitt arbete ändå inte medför att något brott mot kollektivavtalet har begåtts. Enligt arbetsgivarparterna hade det nämligen genom Telias försorg träffats en överenskommelse med NEA-koncernen om att ingen lön skulle utgå för det ifrågakvarande arbetet och denna överenskommelse har inte stått i strid med Installationsavtalet. Arbetsgivarparternas uppfattning är att man kan arbeta med uppgifter inom avtalsområdet utan att kunna hänföras till någon lönebestämmelse i kollektivavtalet.

Förbundets inställning är att ingen kan arbeta med uppgifter inom avtalsområdet utan att omfattas av avtalets lönebestämmelser. Till stöd för sin ståndpunkt att K.L. haft rätt till lön för det utförda arbetet har förbundet lyft fram bestämmelsen i 7 kap. § 1 punkten 1 om löner enligt vilken arbetstagaren skall erhålla lön under den tid han är anställd hos arbetsgivaren, står till dennes förfogande och redovisar tid. Förbundet har vidare hänvisat till att K.L. hade tillräckliga kvalifikationer för en anställning som elektriker enligt avtalets bestämmelser om rekrytering. I fråga om tillämplig lönebestämmelse har förbundet hävdatt att K.L. skulle ha placerats in och fått en lägsta lön enligt 7 kap. § 2 punkten 2 såsom elektriker efter fullgjord lärlingsutbildning, tredje året i yrket.

Arbetsgivarparterna har invänt att även om det förhåller sig så att bestämmelsen i 7 kap. § 1 punkten 1 ger en arbetstagare rätt till lön så ges därmed inte besked om vilken lön som skall gälla. I K.L:s fall kan enligt arbetsgivarparterna inte den åberopade bestämmelsen i 7 kap. § 2 punkten 2 anses tillämplig eftersom K.L. inte har fullgjort lärlingsutbildning. De har vidare pekat på bestämmelsen i 7 kap. § 2 punkten 1 där det framgår att arbetstagaren skall erhålla en individuellt fastställd månadslön och hävdatt att lönen i K.L:s fall enligt den överenskommelse som finns skall vara noll kr.

Någon närmare utredning om vad kollektivavtalsparterna ursprungligen åsyftat med avtalet i nu omtvistade hänseenden har inte förebringats i målet. Den utredning som domstolen är hänvisad till att grunda sin bedömning av avtalets innebörd på består av avtalstexten och de uppgifter som S.H. och

K.J. har lämnat om hur de enligt sina erfarenheter har uppfattat avtalets konstruktion.

Som Arbetsdomstolen konstaterat ovan har ett anställningsförhållande förelagat mellan K.L. och bolaget. K.L. har utfört arbete som omfattas av avtalet och följt arbetsgivarens anvisningar. Enligt domstolens mening följer därmed av ordalydelsen i 7 kap. § 1 att bolaget får anses ha varit skyldigt att utge lön för det arbete K.L. utfört. Frågan är då om bolaget också varit skyldigt enligt avtalet att tillämpa dess bestämmelser om lägsta lön i 7 kap. § 2 punkten 2.

Arbetsdomstolen finner anledning att här först uppmärksamma bestämmelsen i 2 kap. § 1 i avtalet av vilken det framgår att rekrytering till yrket skall ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet men att en arbetstagare får anställas om vederbörande på annat sätt förvärvat sådan yrkeskunnighet, som bedöms jämförlig med den utbildning som föreskrivs i yrkesutbildningsavtalet. I ett sådant fall bör enligt bestämmelsen ELY (Elbranschens lokala yrkesnämnd) rådfrågas innan anställning sker.

I målet framgår att K.L. enligt ECY (Elbranschens centrala yrkesråd), som är överordnat ELY, var behörig för telecertifikat och att han hade behörighet att utföra svagströmsarbeten innan han påbörjade sin praktik hos bolaget den 23 november 1998.

S.H. och K.J. har hörts om K.L:s kvalifikationer och om olika utbildningsvägar till elektrikeryrket. Av deras uppgifter framgår sammanfattningsvis följande. En del företag har egna utbildningar avseende elektriska installationer för de anställda och den anställde kan genom att arbeta på ett sådant företag bli elektriker. ECY gör därefter en bedömning av om personen har tillräckliga kvalifikationer för att få ett certifikat. K.L. hade de teoretiska och praktiska kunskaper som behövdes för ett telecertifikat och hans kvalifikationer var vid tiden för tjänstgöringen hos bolaget sådana att han omfattades av bestämmelserna om elektriker, tredje året i yrket, i Installationsavtalet. Han var inte att bedöma som lärling enligt kollektivavtalet. Utbildningarna för telecertifikat och certifikat för starkström bygger på samma kurser. För att kunna erhålla ett starkströmscertifikat måste man dock även ha kunskap om olika föreskrifter. Ett certifikat för starkström är inte en förutsättning för att få utföra starkströmsarbeten, det krävs dock att någon som är behörig ansvarar för att arbetet blir rätt utfört.

Med hänsyn till ECY:s bedömning beträffande K.L:s behörighet att utföra elektriska arbeten och det som framkommit genom förhören med S.H. och K.J. får i målet anses visat att K.L. enligt kollektivavtalets bestämmelser om rekrytering hade tillräckliga kvalifikationer för en anställning som elektriker. Vidare framgår genom S.H:s och K.J:s uppgifter att K.L. kunde klassificeras in under bestämmelserna i kollektivavtalet rörande elektriker, tredje året i yrket. K.L. har visserligen inte, vilket framhållits av arbetsgivarparterna, fullgjort någon lärlingsutbildning. Enligt domstolens mening är det emellertid svårt att tänka sig att avtalet skulle ha den innebörden att enbart detta förhållande skulle innebära att bestämmelserna om lägsta lön inte skall anses tillämpliga i fråga om K.L.. Ett sådant synsätt ter sig främmande inte

minst mot bakgrund av att redan kollektivavtalet självt anvisar en annan väg för rekrytering till yrket än genom lärlingsanställning. Mot bakgrund av det nu sagda, S.H:s och K.J:s uppgifter samt med beaktande av att det i målet inte heller förebringats någon utredning som visar att avtalet skulle ha någon annan innebörd på denna punkt kommer Arbetsdomstolen fram till slutsatsen att bolaget i förhållande till förbundet hade varit skyldigt att gentemot K.L. tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om lägsta lön för elektriker. I detta ligger att denna skyldighet inte kunnat åsidosättas genom en överenskommelse med K.L. om att ingen lön skulle utgå. Det anförda innebär att domstolen finner att skyldighet även förelegat att iaktta Inkasseringsavtalet och tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om försäkringar. Eftersom bolaget inte har följt kollektivavtalet i nu aktuella hänseenden har bolaget gjort sig skyldigt till brott mot avtalet.

I fråga om yrkandet om allmänt skadestånd har arbetsgivarparterna gjort gällande att skadeståndet helt skall falla bort med hänsyn till de särskilda omständigheterna i detta fall. Vid bedömningen måste också enligt domstolens mening beaktas att annat inte framkommit än att bolaget för sin del ville medverka till att den ifrågavarande utbildningen kunde genomföras och mot bakgrund av de kontakter som förevar med bl.a. företrädare för Telia uppenbarligen utgick från att K.L. inte skulle vara att betrakta som anställd hos bolaget samt att han skulle ha sin försörjning tryggad. Emellertid måste även beaktas att bolaget genom att inte utge någon ersättning alls till K.L. klart brutit mot kollektivavtalet och att bolaget inte gjort några ansträngningar för att försäkra sig om att det verkligen förhöll sig så att lön inte skulle utges. Vid en samlad bedömning finner domstolen mot bakgrund av det anförda att skadeståndet bör bestämmas till 30 000 kr.

Arbetsdomstolen övergår därefter till att pröva förbundets yrkande om lön till K.L..

K.L:s löneanspråk - fråga om preskription m.m.

Arbetsgivarparterna har i första hand gjort gällande att yrkandet om lön till K.L. skall ogillas på grund av att hans fordran är preskriberad. De har i den delen anført att reglerna i kollektivavtalets förhandlingsordning skall vara tillämpliga eftersom det är förbundet som med stöd av 4 kap. 5 § arbetsvistlagen för talan om att bolaget skall utge den yrkade lönen till K.L.. Av dessa regler i förhandlingsordningen följer enligt arbetsgivarparterna att förbundet väckt talan om ersättning till K.L. för sent.

Förbundet har bestritt preskriptionsinvändningen och anført att K.L. inte grundar sitt anspråk på någon direkt rättsverkan enligt kollektivavtalet eftersom han inte var medlem i förbundet vid tiden då fordran uppkom. Förhandlingsordningens preskriptionsregler är enligt förbundets uppfattning därför inte tillämpliga utan K.L:s fordran omfattas av tioårig preskription.

Såsom anförts av förbundet kan K.L:s anspråk i målet inte grundas direkt på kollektivavtalet som sådant eftersom han inte var medlem i förbundet vid tiden då fordran uppkom. Hans löneanspråk har i stället sin grund i det

enskilda anställningsförhållandet. Enligt Arbetsdomstolens mening finns inte något stöd för att den för kollektivavtalsparterna gällande förhandlingsordningen och dess preskriptionsbestämmelser skulle ha varit tillämpliga i detta anställningsförhållande. K.L:s krav var således, vid den tid då de uppkom, underkastade de allmänna förmögenhetsrättsliga bestämmelserna om tioårig fordringspreskription.

Frågan är då om K.L:s efterföljande inträde i förbundet och det förhållandet att förbundet i målet för talan om K.L:s anspråk medfört att kollektivavtalets förhandlingsordning med dess preskriptionsregler blivit tillämplig.

Ett medlemskap i en facklig organisation ger upphov till ett flertal olika rättsverkningar i förhållandet mellan medlemmen och organisationen. Således blir medlemmen bunden av kollektivavtal som organisationen slutit. Av medlemskapet följer också en rätt för organisationen att i olika sammanhang företräda arbetstagaren gentemot arbetsgivaren eller en förening som denne tillhör, t.ex. vid förhandlingar i samband med tvist. I sådant fall regleras formerna för kontakter med arbetsgivaren ofta av en särskild förhandlingsordning som har karaktär av kollektivavtal. Preskriptionsregler som intagits i förhandlingsordningen anses vara bindande också för medlemmar av den avtalslutande organisationen. När, som i detta fall, tvisten rör ett anställningsförhållande som upphört redan innan medlemskap i den avtalslutande organisationen beviljades, kan emellertid en fullständig tillämpning av regelsystemet i praktiken inte bli aktuell. (Se om det anförda AD 1987 nr 53; jfr även AD 1977 nr 60).

K.L:s inträde i förbundet kan inte ges den innebörden att han i förhållande till bolaget skulle ha inskränkt sin rätt att göra gällande krav på rättigheter som enligt honom tjänats in under anställningstiden och som enbart grundas på det enskilda anställningsförhållandet. Att det efter anställningstiden förekommit förhandlingar mellan förbundet och bolaget och förbundet valt att föra talan beträffande K.L:s anspråk kan inte heller enligt Arbetsdomstolens uppfattning medföra att hans anspråk i efterhand kommit att omfattas av förhandlingsordningens preskriptionsregler. Anspråket måste i stället i nu aktuellt hänseende anses vara underkastat enbart den tioåriga preskriptionen. Arbetsdomstolen finner därför att förbundets talan om att bolaget skall utge lön till K.L. inte är preskriberad.

Vid denna bedömning har Arbetsdomstolen att i sak bedöma K.L:s anspråk på lön.

Förbundet har hävdats att K.L., eftersom något avtal inte föreligger mellan bolaget och honom om lörens storlek, har rätt till skälig ersättning för det arbete han utfört. Skälig ersättning är enligt förbundet den kollektivavtalsenliga lönen för motsvarande arbete. Arbetsgivarparternas inställning i målet är att det föreligger en överenskommelse om att ingen lön skall utgå.

K.L., R.G. och H.H. har hörts i denna del. Av H.H:s uppgifter framgår att han vid ett möte med några av teknikerna i augusti 1998 informerade om att

NEA-bolagen inte var skyldiga att utge någon lön till dem som skulle göra praktik men att det fanns en möjlighet för praktikanterna att få ersättning om ackordslaget fann att praktikanten gjort ett bra arbete och avstod från del av ackordet. K.L. har förklarat att han inte minns om det informerades något om ersättning under praktiktiden. Genom R.G:s uppgifter framgår att det inte förekom någon information från Telia om vad som skulle gälla beträffande ersättning. Av vad som nu framkommit rörande denna fråga kan inte dras den slutsatsen att det mellan bolaget och K.L. har träffats ett avtal om att ingen lön skulle utgå. K.L. har därför rätt till skälig ersättning för det arbete han utfört. Enligt praxis bör, när ingen överenskommelse föreligger beträffande ersättningens storlek, utgångspunkten för lörens bestämmande vara gällande kollektivavtal (jfr t.ex. AD 1978 nr 163 och AD 1984 nr 79).

Arbetsdomstolen har vid bedömningen av om bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott funnit att bestämmelsen i 7 kap. § 2 punkten 2 om löner för elektriker, tredje året i yrket, är tillämplig på det arbete K.L. utfört. K.L. skall därför erhålla den ersättning som följer av den bestämmelsen.

Arbetsgivarparterna har vid denna bedömning vitsordat det yrkade beloppet som skäligt i och för sig utom såvitt avser det i yrkandet ingående beloppet om 1 600 kr avseende resekostnad. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att någon sådan ersättning inte skall utgå eftersom ersättningen inte utgör lön. Arbetsdomstolen konstaterar att det av 11 kap. § 2 Installationsavtalet följer att arbetsgivaren bekostar resor utanför hemorten. Det har inte ifrågasatts att K.L. varit i behov av att resa i tjänsten och Arbetsdomstolen finner därför att K.L. även får anses ha varit berättigad till denna förmån. Förbundets yrkanden om ersättning till K.L. skall således bifallas fullt ut.

Rättegångskostnader m.m.

Med hänsyn till utgången i målet skall arbetsgivarparterna förpliktas att utge ersättning för förbundets rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Förbundet har återkallat yrkandet om lön till K.L., framställt i inlaga till domstolen den 14 mars 2002. Målet skall i den delen avskrivas från vidare handläggning och förbundet skall ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader med yrkat belopp som får anses skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktat Stockholms Läns Elektriska Aktiebolag att till K.L. utge sjuttiotretusenfyrahundrafyrtiotre (73 443) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från och med den 1 april 1999 tills betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktat Stockholms Läns Elektriska Aktiebolag att till Svenska Elektrikerförbundet utge allmänt skadestånd med trettiotusen (30 000) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från och med den 22 februari 2001 tills betalning sker.

3. Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Stockholms Läns Elektriska Aktiebolag skall med hälften vardera ersätta Svenska Elektrikerförbundet för dess rättegångskostnader med etthundrafemtiosjutusenfemhundra (157 500) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

4. Svenska Elektrikerförbundets talan om lön till K.L. framställd i förbundets inlaga den 14 mars 2002 avskrivs från vidare handläggning.

5. Svenska Elektrikerförbundet skall ersätta Elektriska Installatörsorganisationen och Stockholms Läns Elektriska Aktiebolag för dess rättegångskostnader med sextontusen (16 000) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Brita Swan, Inga Britt Lagerlöf, Anders Sandgren, Ola Bengtson, Maud Jansson och Henry Sjöström. Enhälligt.

Sekreterare: Kristina Andersson