

Sammanfattning

Fråga om förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen kunde anses uppfyllt när central förhandling inte ägt rum innan talan väcktes, men innan invändning om bristande förhandling gjordes.

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2004-10-13
StockholmBeslut nr 80/04
Mål nr A 94/04

KÄRANDE

Blombyn i Norrköping AB, 556625-0980, Repslagaregatan 15,
602 25 NORRKÖPING

Ställföreträdare: Majed Lahdo, adress som ovan

SVARANDE

1. Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 STOCKHOLM
 2. B.B., Vattengatan 39, 602 20 NORRKÖPING
- Ombud för 1-2: förbundsjuristen David Hellman, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SAKEN

Lönestvist m.m.; nu fråga om rättegångshinder

Mellan Handelsanställdas förbund (förbundet) och Handelsarbetsgivarna gäller kollektivavtal, det s.k. detaljhandelsavtalet. Blombyn i Norrköping AB (bolaget) är genom hängavtal med förbundet bundet av kollektivavtalet. B.B. är medlem i förbundet.

Bolaget har väckt talan och yrkat att Arbetsdomstolen skall fastställa dels att B.B. inte blivit avskedad från sin anställning hos bolaget, dels att bolaget inte är skyldigt att till B.B. utge lön för januari månad 2004.

Arbetstagarparterna har yrkat, i första hand, att käromålet skall avvisas och, i andra hand, att käromålet skall ogillas.

Bolaget har bestritt avvisningsyrkandet.

Arbetstagarparterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Bolaget har yrkat att vardera sidan skall stå för sina egna rättegångskostnader oavsett utgången i avvisningsfrågan.

Arbetsdomstolen har prövat frågan om avvisning efter föredragning.

Bolaget

Bolaget, som säljer möbler och annan heminredning, startade sin verksamhet i december 2003. I slutet av 2003 ingicks ett muntligt anställningsavtal mellan bolaget och B.B. Den 8 januari 2004 började B.B. att arbeta i bolagets butik. Parterna tecknade i början av 2004 ett skriftligt provanställningsavtal för tiden den 1 februari 2004 – 2 augusti 2004, av vilket bl.a. framgick att B.B. anställdes som säljare med en arbetstid om 40 timmar per vecka. Vid sidan av provanställningsavtalet kom parterna överens om att B.B. skulle

arbeta ytterligare en dag per vecka utöver de fem dagar som parterna tidigare hade enats om och att han för detta skulle erhålla 5 000 kr extra per månad. I mitten av mars 2004 uppkom meningsskiljaktigheter mellan parterna angående storleken på extraersättningen. Företrädare för bolaget och B.B. var inte överens om hur mycket av extraersättningen som skulle bortfalla med hänsyn till att B.B. inte arbetade sex dagar i veckan såsom det var avtalat. B.B. meddelade att han omedelbart tänkte sluta anställningen om han inte fick den lön han ansåg sig ha rätt till. Företrädare för bolaget informerade B.B. om att hans lönekrav inte skulle accepteras och att det var ”upp till honom” om han ville lämna anställningen. Han uppmärksammades på att han hade en avtalad uppsägningstid på 14 dagar. B.B. lämnade då nycklarna till butiken och sade sig aldrig mer vilja komma tillbaka, vilket han inte heller gjorde. Företrädare för bolaget fick uppfattningen att B.B. lämnade anställningen med omedelbar verkan. – Några dagar senare fick bolaget ett brev från förbundets lokala kontor i Norrköping. I brevet begärdes MBL-förhandlingar med anledning av ett påstått avskedande av B.B. Vid den lokala förhandling som hölls den 5 maj 2004 deltog företrädare för bolaget och B.B. tillsammans med fackombudet S.G. Vid förhandlingen förklarade arbetsgivaren att B.B. inte hade avskedats utan i stället självmant lämnat sin anställning. Förhandlingarna avslutades i oenighet. Därefter har bolaget haft skyldighet att, jämlikt bestämmelserna i 35 och 37 §§ medbestämmandelagen, väcka talan inom tio dagar, vilket också skedde.

Beträffande den påstådda rätten till lön för januari månad 2004 förhåller det sig så att B.B. i slutet av januari 2004 fått den överenskomna lönen utbetald i kontanter. På grund härav finns ingen lönespecifikation eller något kontoutdrag av vilket denna transaktion framgår.

Arbetsstagarparterna

Av 19 § i detaljhandelsavtalet följer att parterna till det avtalet även är bundna av huvudavtalet mellan SAF och LO. Enligt 2 kap. 4 § huvudavtalet skall, om uppgörelse inte kan nås vid lokal förhandling, även central förhandling äga rum. Den 5 maj 2004 hölls lokal förhandling mellan bolaget och förbundet. Vid förhandlingarna framställde förbundet krav avseende lön för B.B:s räkning. Bolaget bestred lönekraven. Därmed uppstod en sådan rättstvist om lön och annan ersättning som avses i 35 § medbestämmandelagen. Bolaget har inte påkallat central förhandling inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutades. Bolaget väckte talan vid Arbetsdomstolen innan central förhandling hade ägt rum. Enligt 4 kap. 7 § arbetsvistlagen får talan inte upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal har ägt rum angående tvistefrågan. Av lagkommentaren Rättegången i arbetstvister, s. 192, framgår att förhandlingsordningens ordalydelse avgör frågan om en genomförd förhandling, efter att stämningsansökan inkom till AD, kan ”läka” denna tidigare avsaknad av processförutsättning. I 2 kap. 7 § huvudavtalet mellan SAF och LO, som är den tillämpliga bestämmelsen, anges att ”part må ej i fråga om tillämpning av kollektivavtalet eller i annan tvist, som det enligt 11 § lagen om arbetsdomstol ankommer på denna domstol att avgöra, påkalla sådant avgörande, förrän han fullgjort sin skyl-

dighet att förhandla i frågan.” När stämningsansökan inkom till Arbetsdomstolen hade ingen central förhandling genomförts, varför grund för avvisning av käromålet föreligger.

Bolaget

Centrala förhandlingar ägde rum mellan bolaget och förbundet den 15 juni 2004. Förhandlingskravet är alltså uppfyllt, varför det numera inte föreligger hinder för Arbetsdomstolen att uppta målet till prövning. Förbundet kallade på egen begäran till och genomförde centrala förhandlingar med bolaget efter det att bolaget väckt talan i Arbetsdomstolen. Genom att förfara på detta sätt försvann det processhinder som ej genomförda centrala förhandlingar annars skulle utgöra. Arbetstagarparterna har genom sitt konkludenta handlande agerat på ett sätt som gett bolaget befogad anledning att utgå från att frånvaron av centrala förhandlingar inte utgjorde ett brott mot kollektivavtalet och därmed inte heller ett processhinder enligt arbetstvistlagen. – 35 § medbestämmandelagen är endast tillämplig när det är fråga om en rättstvist om lön eller annan ersättning. De lönekrav som B.B. har framställt är enbart av sekundär betydelse i målet. Kravet är helt beroende av frågan om han självmant frånträtt anställningen eller blivit avskedad. Ifrågavarande tvist handlar därför i första hand om omständigheterna kring anställningens upphörande och endast som en konsekvens av den bedömningen om de lönekrav som arbetstagarparterna har framställt med hänvisning till den påstådda uppsägningen. Tvistefrågan är därför vem som bär ansvaret för anställningens upphörande och ingenting annat.

Skäl

Enligt 4 kap. 7 § första stycket arbetstvistlagen får talan inte upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan. Innehållet i förhandlingskravet bestäms av medbestämmandelagen, andra arbetsrättsliga lagar respektive kollektivavtal. Arbetstvistlagen uppställer alltså inget eget förhandlingskrav. Hänvisningen till förhandlingsreglerna i medbestämmandelagen respektive kollektivavtal innebär att specialregler om förhandlingsskyldigheten, som avviker från de allmänna reglerna om förhandlingsskyldigheten, får genomslag vid Arbetsdomstolen. I medbestämmandelagen ges specialbestämmelser för förhandlingar i bl.a. 35 och 37 §§. I kollektivavtal förekommer ofta motsvarigheter till dessa specialregler (se Rättegången i arbetstvister, s. 187-188).

Omfattar målet en rättstvist enligt 35 § medbestämmandelagen?

35 § medbestämmandelagen innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att inom vissa tidsfrister påkalla förhandling och i sista hand väcka talan vid Arbetsdomstolen, när det har uppstått en rättstvist om lön eller annan ersättning till arbetstagarna. Bestämmelserna går ut på att arbetsgivaren blir skyldig att betala ersättning enligt arbetstagarparternas mening, om han underlåter att initiera förhandling och rättegång i tvisten. Det finns dock ett undantag för det fallet att arbetstagarparternas krav är oskäligt. I 37 § samma

lag anges de tidsfrister som gäller för att begära förhandling och att väcka talan i de fall som åsyftas i bl.a. 35 §.

Enligt protokollet från den lokala förhandling, som hölls den 5 maj 2004, framförde förbundet för B.B:s räkning bl.a. lönekrav för januari månad 2004, vilket bestreds av bolaget. Av protokollet framgår vidare att arbetstagarparterna, sedan bolaget frånträtt förhandlingen, ansett att tvist enligt 35 § medbestämmandelagen uppkommit. Bolaget har i stämningsansökan hänvisat till vad som förekommit vid denna förhandling och uppgett att bolagets talan får ses mot bakgrund av en arbetsgivares skyldighet enligt 35 och 37 §§ medbestämmandelagen. Bolaget för i målet bl.a. en talan om att det skall fastställas att någon betalningsskyldighet beträffande den nyss nämnda januarilönen inte föreligger.

Bolaget har emellertid i en senare inlägga till domstolen gjort gällande att 35 § medbestämmandelagen inte är tillämplig eftersom de lönekrav som B.B. har framställt enbart är av sekundär betydelse och är helt beroende av bedömningen av vem som tog initiativ till uppsägningen.

Det kan här nämnas att Arbetsdomstolen i rättsfallet AD 1991 nr 66 bl.a. hade att ta ställning till huruvida reglerna i 35 § medbestämmandelagen kunde åberopas i fråga om sådana lönekrav avseende en uppsagd arbetstagar, som grundade sig på 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Domstolen fann att när det inte råder tvist om annat än huruvida en anställning faktiskt består på grund av de nyss nämnda reglerna i anställningsskyddslagen finns det inte utrymme för tillämpning av reglerna i 35 § medbestämmandelagen.

I detta fall framgår det inte klart av utredningen om en del av det lönekrav som framställdes vid den lokala förhandlingen avsåg tid beträffande vilken det är tvistigt om anställningen bestod. Det lönekrav som är aktuellt genom den talan bolaget för avser emellertid endast januari månad 2004, dvs. hänförs till tiden före anställningens upphörande. Prövningen av det berättigade i det sistnämnda lönekravet är således inte beroende av bedömningen av den andra tvistefrågan i målet, nämligen på vems initiativ provanställningen upphörde. Mot bakgrund av vad som nu sagts får det anses klarlagt att den del av målet som rör frågan om lön utgör en sådan rättstvist som omfattas av bestämmelserna i 35 och 37 §§ medbestämmandelagen.

Tillämpliga förhandlingsregler?

Arbetsdomstolen övergår därefter till frågan om vilka förhandlingsregler som skall tillämpas på lönetvisten. De frister som gäller för att begära förhandling och att väcka talan enligt 35 § medbestämmandelagen framgår, som nyss nämnts, av 37 § samma lag. Av den senare bestämmelsen följer att om kollektivavtalet föreskriver att förhandling enligt bl.a. 35 § medbestämmandelagen skall äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. I bestämmelsen anges vidare att talan vid domstol skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Bestämmelserna i 35 och 37 §§ med-

bestämmandelagen är dispositiva (se 4 § andra stycket samma lag). Om inte bestämmelser i kollektivavtal anger annat, är det således tillräckligt med tvisteförhandling enligt 35 § medbestämmandelagen på endast en nivå.

Det är enligt Arbetsdomstolens mening tveksamt om den utredning som föreligger i målet kan anses visa att det av arbetstagarparterna åberopade huvudavtalet innehåller regler som anger att i fall som avses i 35 § medbestämmandelagen skall både lokal och central förhandling ske. Arbetsdomstolen saknar emellertid anledning att definitivt ta ställning i den frågan. Bolagets huvudsakliga invändning mot arbetstagarparternas avvisningsyrkande får nämligen anses vara att förhandlingskravet under målets handläggning har fullgjorts även med avseende på central förhandling. Det bör här tilläggas att beträffande tvistefrågan i övrigt i målet, dvs. frågan om B.B. självmant lämnat sin anställning eller avskedats, får det anses gälla ett krav på både lokal och central förhandling.

När skall förhandlingskravet vara uppfyllt?

I målet är ostridigt att central förhandling inte ägt rum då stämningsansökan inkom till Arbetsdomstolen den 14 maj 2004. Central förhandling hölls först den 15 juni 2004.

Som ovan nämnts får enligt huvudregeln i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen talan inte upptas till prövning förrän förhandlingskravet är uppfyllt. Innebörden av detta uttryck är, vilket framgår av arbetstvistlagens förarbeten (prop. 1974:77 s. 174 f. och SOU 1974:8 s. 198 f.), att förhandlingskravet skall vara uppfyllt innan talan får väckas. Förhandlingarna måste med andra ord vara avslutade innan part stämmer vid Arbetsdomstolen och det är inte tillräckligt att de avslutas först före målets företagande till dom.

Det processhinder som föreligger om förhandlingskravet inte är uppfyllt är emellertid dispositivt, vilket innebär att det beaktas endast efter invändning av part. Det beaktas inte heller om invändningen görs för sent (AD 1977 nr 187). En part anses ha försuttit sin rätt att göra invändning med stöd av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen om parten går in i svaromål i sak utan att göra invändningen (AD 1989 nr 30). Mot den bakgrunden har Arbetsdomstolen i rättsfallet AD 1990 nr 52 uttalat att avvisning inte bör ske för det fall att förhandlingskravet inte är uppfyllt vid talans väckande men blir uppfyllt innan invändning om bristande förhandling görs (se även AD 1998 nr 153).

Arbetstagarparternas invändning om att det förelåg processhinder på grund av att förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte var uppfyllt framfördes i det svaromål som inkom till Arbetsdomstolen den 22 juni 2004. Den centrala förhandlingen ägde rum den 15 juni 2004. Den centrala förhandlingen ägde alltså rum innan arbetstagarparterna gjorde invändning om processhinder.

Arbetsdomstolens slutsats

Mot bakgrund av vad som nu sagts finner Arbetsdomstolen att bolaget har fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Det saknas således skäl att enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen avvisa käromålet.

Slut

Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds och B.B:s avvisningsyrkande.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Claes Frankhammar, Inger Mattsson Kasserud, Nils Lang och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Annica Hellström