

Sammanfattning

Fråga om en skiljeklausul i ett kollektivavtal kommit att utgöra avtalsinnehåll mellan parterna i ett anställningsförhållande och om klausulen utgör ett rättegångshinder.

**ARBETSDOMSTOLEN**BESLUT  
2005-08-17  
StockholmBeslut nr 79/05  
Mål nr A 208/04**KÄRANDE**

Borås Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation,  
SAC, Box 467, 503 13 BORÅS  
Ombud: advokaten John Norden, Kommendörsgatan 38,  
114 58 STOCKHOLM

**SVARANDE**

1. Föreningen Vårdföretagarna, Box 16105, 103 22 STOCKHOLM  
2. Sjuhäradsbygdens Assistansservice AB, 556539-2155, Moldegatan 9,  
504 32 BORÅS  
Ombud för båda: jur. kand. Lars Bäckström, Almega AB, Box 16105,  
103 22 STOCKHOLM

**SAKEN**

Skadestånd; nu fråga om rättegångshinder

---

**Bakgrund och yrkanden**

Mellan Föreningen Vårdföretagarna (Vårdföretagarna), tidigare Privatvårdens Arbetsgivarförbundet, och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) gäller kollektivavtal avseende anställningsvillkor för anställning som personlig assistent, det s.k. assistentavtalet. Sjuhäradsbygdens Assistansservice AB (bolaget) är genom medlemskap i Vårdföretagarna bundet av avtalet.

M.A. är medlem i Borås Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation (samorganisationen). Varken Vårdföretagarna eller bolaget har kollektivavtal med samorganisationen. M.A:s enskilda anställningsavtal med bolaget innehåller under rubriken ”Allmänna anställningsvillkor” en hänvisning till assistentavtalet enligt följande.

Anställningen omfattas av vid varje tidpunkt mellan Privatvårdens Arbetsgivarförbundet och Svenska Kommunalarbetsförbundet gällande kollektivavtalet för personliga assistenter samt företagets tjänstebestämmelser.

Assistentavtalet innehåller följande regler om skiljeförfarande.

## **§ 20 VÅRDFÖRETAGARNAS – KOMMUNALS AVTALS-NÄMND**

### **Mom 3**

Part kan efter Vårdföretagarnas - Kommunals avtalsnämnds behandling hänskjuta tvisten till Vårdföretagarnas - Kommunals skiljenämnd inom en månad från att yttrande avgavs eller, om yttrande ej kunde avges, inom en månad från den dag nämnden avskrev ärendet.

### **Mom 4**

Twist mellan företag och anställd som inte är organiserad i Kommunal ska slutligt avgöras av skiljenämnd enligt § 21 mom 2.

## **§ 21 VÅRDFÖRETAGARNAS – KOMMUNALS SKILJE-NÄMND**

### **Mom 1**

Vårdföretagarnas - Kommunals skiljenämnd avgör slutligt rättstvist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist).

Skiljenämnden består av tre ledamöter, varav en utses av Vårdföretagarna och en av Kommunal samt en opartisk ordförande som utses av Vårdföretagarna och Kommunal.

Skiljedom ska meddelas senast sex månader efter att tvisten hänskjutits till skiljenämnden.

De kostnader som uppkommer till följd av ledamöternas deltagande i nämnden ska bäras av part som utsett ledamoten. Kostnader som uppkommer för ordförandens deltagande samt för skiljenämndens verksamhet i övrigt ska bäras gemensamt av Vårdföretagarna och Kommunal.

För skiljenämndens verksamhet i övrigt gäller lagen om skiljenämnd.

### **Mom 2**

Vid rättstvist mellan företag och anställd som inte är organiserad i Kommunal tillsätter Vårdföretagarna och den anställda en skiljenämnd som ska handlägga och avgöra tvisten i enlighet med 1 kap 3 § lag om rättegång i arbetstvister samt lag om skiljemän.

Skiljenämnden består av opartisk ordförande samt från vardera parten en ledamot. Ordföranden utses av Vårdföretagarna och den anställda eller om parterna inte kan enas av Medlingsinstitutet.

Bolaget har i ett brev dagtecknat den 2 mars 2004 meddelat M.A. att bolaget beslutat att säga upp henne på grund av arbetsbrist.

Samorganisationen har väckt talan vid Arbetsdomstolen och yrkat att bolaget skall förpliktas utge allmänt skadestånd till M.A. med anledning av uppsägningen. Samorganisationen har vidare för egen del yrkat allmänt skadestånd för brott mot bestämmelserna i 30 § alternativt 30 a § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarparterna har yrkat att samorganisationens talan skall avvisas på grund av rättegångshinder under åberopande av den skiljeklausul som finns i kollektivavtalet och som enligt arbetsgivarparterna är del av M.A:s enskilda anställningsavtal. För det fall avvisningsyrkandet inte vinner bifall har arbetsgivarparterna bestritt samorganisationens yrkanden.

Samorganisationen har bestritt avvisningsyrkandet under åberopande av att skiljeklausulen inte blivit del av M.A:s anställningsavtal. I vart fall skall skiljeklausulen enligt samorganisationen lämnas utan avseende med stöd av 36 § avtalslagen alternativt 8 § medbestämmandelagen.

Arbetsgivarparterna har för det fall samorganisationens talan avvisas yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Sedan parterna beretts tillfälle att slutföra sin talan i den delen har Arbetsdomstolen företagit frågan om avvisning till avgörande på handlingarna.

Parterna har i huvudsak anfört följande.

### **Samorganisationen**

Eftersom M.A. inte är medlem i den kollektivavtalsslutande organisationen innebär hänvisningen i hennes enskilda anställningsavtal endast att de materiella reglerna i kollektivavtalet är tillämpliga på hennes anställning. Hon är däremot inte bunden av de formella reglerna i kollektivavtalet såsom reglerna om förhandlingsordning och skiljeklausul.

För det fall Arbetsdomstolen finner att hon är bunden av skiljeklausulen gör samorganisationen gällande att denna skall lämnas utan avseende med stöd av 36 § avtalslagen av följande skäl. M.A. var inte medlem i Kommunal när anställningsavtalet träffades. Det kan därför inte ha förväntats av henne att hon skulle ha känt till skiljeklausulen i kollektivavtalet. En skiljeklausul är en sådan viktig del av anställningsavtalet att den för att äga giltighet måste ha särskilt angivits i det enskilda anställningsavtalet. Av den av arbetsgivarparterna åberopade bestämmelsen i § 21 moment 2 i kollektivavtalet framgår inte annat än att den vid ett skiljeförfarande tappande parten har

att svara för kostnaderna. M.A:s anställning har inte varit av mer individualiserad karaktär eller avsett relativt kvalificerade arbetsuppgifter med inslag av förtroendeställning gentemot arbetsgivaren. Det är därför oskäligt att M.A. som den ekonomiskt svagare parten skulle vara bunden av skiljeklausulen.

Samorganisationen gör även gällande att det måste anses strida mot M.A:s föreningsrätt att åberopa skiljeklausulen mot henne. Avtalet om skiljeklausulen har ingåtts av en gentemot hennes fackförening konkurrerande förening. Skiljeklausulen innebär skada för henne då hon kan tvingas stå för kostnaderna för förfarandet. Klausulen skall därför lämnas utan avseende med stöd av bestämmelserna i 7 och 8 §§ medbestämmandelagen.

Arbetsgivarparterna har angett sekretess som skäl till att kollektivavtalsparterna avtalat om skiljeförfarande. M.A. har i sin anställning som assistent inte haft tillgång till läkarutlåtanden eller läkarjournaler eller annat sekretessbelagt material rörande brukaren.

Om Arbetsdomstolen finner att skiljeklausulen är tillämplig på M.A:s anställningsförhållande hemställer samorganisationen att domstolen jämlikt grunderna för bestämmelserna i 2 kap. 5 § andra och tredje stycket arbetstvistlagen överlämnar målet till i kollektivavtalet omnämnd skiljenämnd.

### **Arbetsgivarparterna**

Det kan inte råda någon tvekan om att hänvisningen i M.A:s anställningsavtal innebär att bestämmelserna i kollektivavtalet blivit en del av anställningsavtalet. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att det är tillräckligt att det i anställningsavtalet finns en hänvisning till det kollektivavtal i vilket skiljeklausulen finns (se AD 2002 nr 72). Vare sig de aktuella reglerna om skiljeförfarande skall betraktas som materiella eller som formella regler är de riktade till den enskilde och därmed bindande för M.A. I mål i skiljenämnden rörande anställda som inte är medlemmar i Kommunal står Vårdföretagarna för arvode till samtliga skiljemän och för övriga kostnader för skiljenämnden oavsett utgången i målet. De kostnader en anställd som inte är medlem i Kommunal riskerar att få betala vid tvist inför skiljenämnden är således desamma som vid en tvist inför domstol. Det faktum att det i kollektivavtalet inte står angivet att Vårdföretagarna står för kostnaderna kan enligt arbetsgivarsidan inte påverka domstolens bedömning av om skiljeklausulen är skälig eller inte (jfr AD 1994 nr 28). M.A. och hennes fackliga organisation med vars stöd hon driver tvisten hade för övrigt när som helst kunnat kontakta Vårdföretagarna för att få denna information. Något skäl att enligt 36 § avtalslagen lämna skiljeklausulen utan avseende finns alltså inte.

Det strider inte mot M.A:s föreningsrätt att åberopa skiljeklausulen. För att en föreningsrättskränkning skall föreligga krävs enligt 8 § medbestämmandelagen att arbetsgivaren vidtar en åtgärd som hämnd för att en enskild utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att förmå den enskilde att avstå från att utnyttja föreningsrätten. Syftet med regeln om skiljeförfarande och syftet med att åberopa den är att förhindra att uppgifter av personlig natur som rör den s.k. brukaren redovisas vid en offentlig rättegång. Det kan röra sig om uppgifter av sådant slag att de finns i läkarutlåtanden eller läkarjournaler men det kan också vara fråga om uppgifter som inte har koppling till brukarens eventuella sjukdom men ändå är sådana att brukaren skulle uppfatta deras omnämnande som mycket besvärande, genant och inkräktande på den personliga integriteten.

Det finns ingen grund för att överlämna målet till skiljenämnden. Den av motparten åberopade bestämmelsen i lagen om rättegången i arbetstvister gäller endast överlämnande mellan tingsrätt och Arbetsdomstolen.

### **Samorganisationen**

Att Vårdföretagarna oavsett utgången i målet står för arvode till samtliga skiljemän och för kostnaderna för själva skiljenämnden framgår inte av den av arbetsgivarparterna åberopade bestämmelsen i kollektivavtalet och är en helt ny uppgift för M.A. och samorganisationen. Vid bedömningen av skiljeklausulens skälighet måste man enligt samorganisationen utgå från den information om förfarandet som förelåg för M.A. och samorganisationen vid tiden för talans väckande. Med den utformning skiljeklausulen har är det enligt samorganisationens uppfattning orimligt att kräva att en arbetstagare som inte är medlem i kollektivavtalsslutande organisation särskilt skall efterhöra om Vårdföretagarna står för kostnaderna eller inte. Man måste rimligen kunna lita på att det som står i kollektivavtalet är det som gäller.

### **Skäl**

Samorganisationen har väckt talan mot Vårdföretagarna och bolaget med anledning av att dess medlem M.A. blivit uppsagd. Arbetsgivarparterna har yrkat att samorganisationens talan skall avvisas på grund av rättegångshinder i form av en skiljeklausul. Arbetsdomstolen har nu att ta ställning till detta yrkande.

I målet är ostridigt att det i M.A:s skriftliga anställningsavtal finns en hänvisning till det mellan Vårdföretagarna och Kommunal gällande kollektivavtalet avseende anställningsvillkor för anställning som personlig assistent, det s.k. assistentavtalet, samt att sistnämnda avtal innehåller regler om skiljeförfarande med det innehåll som redovisats inledningsvis.

Frågan är till att börja med om den skiljeklausul som finns i assistentavtalet och som riktar sig till anställda som inte är medlemmar i Kommunal kommit att utgöra en del av M.A:s enskilda anställningsavtal. Utgångspunkten vid bedömningen är att det ankommer på den part som åberopar en skiljeklausul som rättegångshinder att visa att klausulen är tillämplig i det enskilda fallet (AD 1989 nr 51).

Att det i ett enskilt anställningsavtal eller i ett kollektivavtal finns en skiljeklausul är visserligen inget anmärkningsvärt i sig. En skiljeklausul är dock ett avtalsvillkor som intar en särställning. En sådan klausul anses generellt sett tyngande inte enbart på grund av det förhållandet att ett skiljeförfarande kan te sig kostsamt för arbetstagaren utan också med anledning av att en arbetstagare som vid tvist inte beaktar förekomsten av en skiljeklausul kan drabbas av rättsförlust på grund av preskription. Särskilda krav måste därför uppställas för att sådana klausuler skall anses utgöra avtalsinnehåll (se AD 1993 nr 141).

I förevarande fall kan konstateras att det i det av M.A. undertecknade anställningsavtalet under rubriken ”Allmänna anställningsvillkor” finns en tydlig hänvisning till assistentavtalet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan denna hänvisning inte förstås på något annat sätt än att villkoren i assistentavtalet skall gälla för M.A:s anställning. Samorganisationen har också medgett att i vart fall delar av assistentavtalet varit tillämpligt på anställningen. Den aktuella skiljeklausulen i § 20 moment 4 kan inte sägas ha en undanskymd placering i avtalet eller annars vara svår att finna. Vidare framgår klausulens huvudsakliga innebörd tydligt av dess text. Arbetsdomstolen finner med hänsyn till det nu anförda att skiljeklausulen utgjort del av M.A:s anställningsavtal och att den i och för sig är tillämplig på tvisten (jfr AD 2002 nr 72).

Samorganisationen har för detta fall gjort gällande att skiljeklausulen skall lämnas utan avseende med tillämpning av 36 § avtalslagen.

Arbetsdomstolen har i ett flertal avgöranden prövat frågan om skäligheten av skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal. I beslutet AD 1978 nr 83 konstaterade domstolen – efter en genomgång av aktuella lagförarbeten – att lagstiftaren inte avsett att i någon större omfattning begränsa användningen av skiljeklausuler på det arbetsrättsliga området. Domstolen uttalade vidare att det på arbetsrättens område – till skillnad från situationen på konsumentområdet – normalt uppkommer ett jämviktsläge mellan arbetsgivar- och arbetstagarsidan eftersom den organiserade arbetstagaren normalt kan räkna med stöd från sin fackliga organisation. Mot den redovisade bakgrunden fann domstolen att 36 § avtalslagen i princip inte kan komma till användning beträffande skiljeklausuler som rör organiserade arbetstagare. Domstolen uttalade dock att omständigheterna i det särskilda fallet kan vara så särpräglade att en sådan tillämpning kan komma ifråga, exempelvis när en arbetsgivar genomdrivit en skiljeklausul under sådana omständigheter och på ett sådant sätt att en tillämpning av skiljeklausulen blir oskälig.

I ett senare avgörande, AD 1987 nr 165, erinrade Arbetsdomstolen om att arbetstagaren – typiskt sett – är ekonomiskt svagare än sin motpart arbetsgivaren och att en arbetstagare som i en tvist med arbetsgivaren faktiskt inte erhåller ekonomiskt stöd från en facklig organisation intar en ställning liknande den som en konsument intar i tvist med en näringsidkare. Domstolen anförde att Högsta domstolen i sådana fall lagt betydande vikt vid de principiella betänkligheter som användningen av skiljeklausuler kan väcka på grund av att ett skiljeförfarande kan medföra risk för så stora kostnader för part att den ekonomiskt svagare parten kan komma att se sig mer eller mindre nödsakad att avstå från att göra sin rätt gällande. Arbetsdomstolen uttalade att denna principiella synpunkt på skiljeklausuler bör beaktas även i fråga om arbetstvister men slog samtidigt fast att det inte kan komma i fråga att med en hänvisning enbart till parternas inbördes ekonomiska styrkeförhållanden förklara tillämpningen av en skiljeklausul i en arbetstvist som oskäligen enligt 36 § avtalslagen. Även andra omständigheter måste enligt domstolen beaktas vid en sådan prövning.

I 1987 års fall var det fråga om ett anställningsförhållande av mer individualiserad karaktär, avseende relativt kvalificerade arbetsuppgifter och med inslag av förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. I sådana fall förelåg enligt domstolen ofta beaktansvärda skäl för att i händelse av tvist utnyttja det icke offentliga och förhållandevis snabba skiljeförfarandet. Med hänsyn därtill och under åberopande av vissa andra omständigheter fann domstolen att skiljeklausulen var bindande.

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden därefter tillämpat det nu beskrivna synsättet på skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal. Merparten av avgörandena har rört arbetstagare som inte varit fackligt organiserade eller i vart fall inte haft stöd av sin fackliga organisation. Utgången har regelmässigt blivit att en skiljeklausul inte har ansetts som oskäligen enligt 36 § avtalslagen utan tillerkänts verkan som rättegångshinder i Arbetsdomstolen (se bl.a. AD 1994 nr 111, AD 1996 nr 61 och AD 2002 nr 72). I de enstaka fall där Arbetsdomstolen lämnat en skiljeklausul utan avseende har det varit fråga om särpräglade förhållanden (se t.ex. AD 1994 nr 120 och 1995 nr 135).

I det nu aktuella fallet är det fråga om en arbetstagare som är anställd av ett privat vårdföretag som personlig assistent för funktionshindrade i den funktionshindrades hem. Det tillämpliga kollektivavtalet har tillförts en skiljeklausul med verkan generellt för de anställda på området. Såvitt är känt för Arbetsdomstolen förekommer skiljeklausuler även i andra kollektivavtal avseende personliga assistenter (jfr AD 2005 nr 59). Syftet med denna reglering har angetts vara att förhindra att känsliga uppgifter rörande den funktionshindrade, den s.k. brukaren, redovisas vid en offentlig rättegång. Detta utgör enligt Arbetsdomstolens mening ett beaktansvärt skäl för skiljeförfarande vid tvist i ett anställningsförhållande av aktuellt slag och är därmed en omständighet som måste tillmätas betydelse vid bedömningen av klausulens skälighet (jfr AD 1994 nr 28).



Vad sedan gäller frågan om kostnaderna för förfarandet har arbetsgivarparterna obestritt uppgett att Vårdföretagarna i ett fall som detta står för arvode till skiljenämndens ledamöter samt övriga kostnader för skiljenämnden oavsett utgången i målet. Samorganisationen har invänt att detta åtagande inte framgår av kollektivavtalet och att bedömningen av klausulens skälighet måste göras med utgångspunkt i det förhållande som var känt för samorganisationen och M.A. vid tiden för talans väckande, vilket innebar att M.A. i enlighet med bestämmelserna i lagen om skiljeförfarande kunde komma att drabbas av kostnader för skiljeförfarandet. I avgörandet AD 1994 nr 28, där motsvarande situation var för handen, fann domstolen emellertid att kostnadsaspekten inte kunde tillmätas någon betydelse vid bedömningen av klausulens skälighet. Det saknas i och för sig anledning att göra annan bedömning i förevarande fall.

Med hänsyn till samorganisationens invändning bör det emellertid framhållas att kostnadsaspekten även med den utgångspunkt samorganisationen hävdar är en omständighet som i detta fall inte ensam kan leda till att skiljeklausulen bedöms som oskälig. Någon ytterligare omständighet som skulle kunna tala för att skiljeklausulen är oskälig har inte heller framkommit.

Enligt Arbetsdomstolens mening bör skiljeklausulen med hänsyn till vad som ovan anförts inte bedömas som oskälig enligt 36 § avtalslagen.

Samorganisationen har även gjort gällande att skiljeklausulen skall lämnas utan avseende med stöd av 8 § medbestämmandelagen. För att en tillämpning av nämnda bestämmelse skulle kunna komma i fråga i detta fall krävs att syftet med åberopandet av skiljeklausulen är att ingripa mot M.A. för att hon har utnyttjat sin föreningsrätt. Med hänsyn till vad som framkommit bl.a. om bakgrunden till bestämmelserna om skiljeförfarande och till att regleringen omfattar alla arbetstagare oavsett facklig tillhörighet finner Arbetsdomstolen inte stöd för samorganisationens ståndpunkt i denna del.

Arbetsdomstolen finner sammantaget att det inte kommit fram några omständigheter som medför att skiljeklausulen skall lämnas utan avseende. Skiljeklausulen får således anses bindande för samorganisationen i denna tvist. Samorganisationens talan skall följaktligen avvisas på grund av rättegångshinder. Det saknas rättsligt stöd för att – som samorganisationen gjort gällande – överlämna målet till skiljenämnd.

Vid denna utgång skall samorganisationen ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader. Yrkat belopp är skäligt.

**Slut**

1. Arbetsdomstolen avvisar den av Borås Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation i målet väckta talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Borås Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation att ersätta Föreningen Vårdföretagarna och Sjuhäradsbygdens Assistansservice AB för rättegångskostnader med fyrtusen (4 000) kr avseende ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Marianne Jenryd, Britt Angleryd, Maria Nygren, Håkan Torngren, Jörgen Andersson och Lars E. Rabenius. Enhälligt.

Sekreterare: Stefan Lundstig