

Sammanfattning

Fråga om en arbetsgivare varit skyldig att förhandla enligt 13 § medbestämmandelagen inför ett besked om att arbetstagaren inte skulle få fortsatt anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdomstolen finner att förhandlingsskyldighet inte förelegat då anställningsskyddslagens regler om varsel- och överläggningskyldighet i stället varit tillämpliga.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-03-19
StockholmDom nr 24/08
Mål nr A 158/06**KÄRANDE**

1. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, avdelning 18, Box 22003,
702 02 ÖREBRO

Ombud: advokaten Sven Erfors, Advokatfirman Lindhs DLA Nordic KB,
Box 7315, 103 90 STOCKHOLM

SVARANDE

SAKAB AB, 556129-9537, 692 85 KUMLA

Ombud: advokaten Anders Elmér, Elmszell Advokatbyrå HB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 STOCKHOLM

SAKEN

brott mot förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen

Mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och SAKAB AB (bolaget) föreligger inte kollektivavtal.

Förbundets medlem A.L. anställdes hos bolaget i december 2003. Under perioden december 2003–mars 2006 hade han flera på varandra följande visstidsanställningar. A.L. fick besked om att han därefter inte skulle få fortsatt anställning hos bolaget. Vid förhandlingar, som förbundet tog initiativ till, mellan förbundet och bolaget kom parterna överens om att A.L. skulle vara anställd tills vidare.

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget varit skyldigt att förhandla med förbundet enligt 13 § medbestämmandelagen innan bolaget beslutade att A.L. inte skulle få fortsatt anställning hos bolaget. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 18 (avdelningen) har väckt talan vid Arbetsdomstolen. Förbundet har yrkat att bolaget ska förpliktas att till förbundet utge allmänt skadestånd med 40 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 8 augusti 2006, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt förbundets talan. Räntheyrakandet har vitsordats.

Bolaget och förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen har med stöd av 4 kap. 10 § lagen om rättegången i arbetstvister avgjort målet utan huvudförhandling. Parterna har beretts tillfälle att slutföra sin talan.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

A.L. anställdes på viss tid hos bolaget den 22 december 2003. Han erhöll därefter 13 på varandra följande visstidsanställningar. Den sista av dessa anställningar löpte ut den 31 mars 2006. Bolaget beslutade att A.L. därefter inte skulle få fortsatt anställning. Förbundet begärde förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Med anledning av förhandlingsframställningen erhöll A.L. fortsatt anställning till och med den 2 maj 2006. Lokal förhandling hölls den dagen. Förbundet gjorde gällande att bolagets besked att inte ge A.L. fortsatt anställning var att betrakta som en uppsägning och yrkade att uppsägningen skulle ogiltigförklaras och framställde krav om att anställningen skulle gälla tills vidare. Förbundet yrkade därutöver att bolaget skulle utge skadestånd till A.L. för brott mot reglerna i anställningsskyddslagen och till förbundet för brott mot 13 § medbestämmandelagen. Vid förhandlingen enades parterna om att bolaget hanterat reglerna i anställningsskyddslagen felaktigt och att A.L. skulle vara anställd tills vidare samt att han skulle erhålla visst allmänt skadestånd. Däremot kom parterna inte överens i frågan om brott mot 13 § medbestämmandelagen.

I 13 § medbestämmandelagen anges att om fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ samma lag med den organisationen. Frågan om att avsluta A.L:s anställning har särskilt angått hans anställningsförhållande vid bolaget. Beslutet rörde endast en arbetstagare och avsåg att en visstidsanställning, som uppenbarligen var felaktig, skulle avslutas och inte förlängas. Anställningen har formellt varit en tillsvidareanställning. Bolaget har således varit skyldigt att förhandla enligt 13 § medbestämmandelagen med A.L:s fackliga organisation.

Rätten till varsel och överläggning enligt 30 a § anställningsskyddslagen innebär inte att bolaget inte haft skyldighet att före beslutet förhandla med förbundet. Bolaget har dessutom inte varslat och överlagt i enlighet med 30 a §, vilket visar att det inte varit fråga om en sådan situation där reglerna enligt den paragrafen är tillämplig.

Bolaget

Förbundets beskrivning av de faktiska omständigheterna är riktig. Däremot var A.L:s anställning aldrig formellt en tillsvidareanställning. Tvärtom var A.L:s anställningar hos bolaget formellt visstidsanställningar fram till dess att parterna vid tvisteförhandlingen i maj 2006 kom överens om att hans anställning skulle vara en tillsvidareanställning.

Bolaget har inte varit skyldigt att förhandla enligt 13 § medbestämmandelagen med anledning av det besked som lämnades till A.L. om att han inte skulle få fortsatt anställning hos bolaget. Medbestämmandelagens regler om primärförhandling gäller inte i en situation som den aktuella utan då är de regler om varsel och överläggning som finns i anställningsskyddslagen tillämpliga.

Domskäl

Tvisten

A.L. var under perioden den 22 december 2003 till och med den 31 mars 2006, i enlighet med flera på varandra följande anställningsavtal, anställd på viss tid hos bolaget. A.L. fick besked om att han inte skulle få fortsatt anställning efter den 31 mars 2006. Han fick därefter fortsatt anställning till och med den 2 maj 2006. Vid förhandlingar den dagen, som förbundet genom avdelningen tagit initiativ till, kom parterna överens om att A.L. skulle vara anställd tills vidare.

Tvisten i målet gäller om bolaget brutit mot 13 § medbestämmandelagen genom att inte ha förhandlat med förbundet innan beslut fattades om att A.L. inte skulle få fortsatt anställning hos bolaget efter den 31 mars 2006.

Ska avdelningen vara part?

I stämmningsansökan är förutom förbundet även avdelningen upptagen som kärke. Då avdelningen emellertid inte framställt något yrkande finner Arbetsdomstolen att avdelningen inte ska vara part i målet och att avdelningen därför ska avvisas som part i målet.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 13 § medbestämmandelagen gäller följande. Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ samma lag med den organisationen. Arbetsgivaren är med andra ord i de fallen skyldig att ta initiativ till förhandling innan arbetsgivaren fattar beslut i frågan.

I anställningsskyddslagen finns regler om arbetstagarinflytande i form av underrättelseskyldighet, varselskyldighet och rätt till överläggning och i två

fall anges att medbestämmandelagens regler i 11–14 §§ om förhandlingskyldighet gäller.

Det ena fallet när arbetsgivaren är förhandlingsskyldig enligt medbestämmandelagen är, enligt 29 § anställningsskyddslagen, inför uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering. Det andra fallet regleras i 32 § anställningsskyddslagen och avser företrädesrätts-situationer. Förhandlingsskyldighet föreligger då dels när en arbetsgivare avser att anställa en arbetstagare när någon annan har företrädesrätt till återanställning, dels när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad.

I övrigt gäller enligt anställningsskyddslagen ett system med skyldighet för arbetsgivaren att ge besked till eller underrätta arbetstagaren och i förekommande fall även varsla arbetstagarens fackliga organisation. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har därefter rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet eller den åtgärd som underrättelsen eller varslet avser. Underrättelse-, varsel- och överläggningsskyldighet föreligger, enligt 30 § anställningsskyddslagen, när arbetsgivaren avser att säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen eller avser att avskeda en arbetstagare. Arbetsgivaren får inte verkställa uppsägningen eller avskedandet förrän begärda överläggningar är avslutade. Underrättelse-, varsel- och överläggningsskyldighet gäller, enligt 31 § anställningsskyddslagen, när arbetsgivaren avser att avbryta en provanställning i förtid eller avser att avsluta en provanställning utan att den övergår i en tillsvidareanställning. Varsel- och överläggningsskyldighet föreligger också när en arbetsgivare avser att inte ge fortsatt anställning till en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd och som varit tidsbegränsat anställd hos arbetsgivaren i tolv månader under de senaste tre åren. I de fallen ska arbetsgivaren, enligt 15 § anställningsskyddslagen, ge arbetstagaren besked om att han eller hon inte får fortsatt anställning före anställningstidens utgång och enligt 30 a § anställningsskyddslagen samtidigt varsla arbetstagarens fackliga organisation.

Har bolaget varit skyldigt att förhandla med förbundet enligt 13 § medbestämmandelagen?

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Mellan förbundet och bolaget gäller inget kollektivavtal. En arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal i relation till en arbetstagarorganisation är enligt 13 § medbestämmandelagen skyldig att primärförhandla med den arbetstagarorganisation som en arbetstagare hos arbetsgivaren tillhör i frågor som särskilt angår arbetstagarens arbets- eller anställningsförhållanden. Bolagets beslut att A.L. inte skulle få fortsatt anställning efter den 31 mars 2006 var en sådan fråga som särskilt angick hans arbets- eller anställningsförhållanden. Bolaget skulle därför ha förhandlat med förbundet i frågan innan bolaget beslutade att A.L. inte skulle få fortsatt anställning.

Bolaget har invänt att bolaget inte varit skyldigt att förhandla med förbundet enligt 13 § medbestämmandelagen. Bolaget har gjort gällande att i stället för

medbestämmandelagens regler om förhandlingsskyldighet gäller i ett fall som det aktuella anställningsskyddslagens regler om skyldighet för arbetsgivaren att lämna besked till arbetstagaren och varsla dennes arbetstagarorganisation samt att överlägga.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som redan redovisats är en arbetsgivare skyldig att enligt 15 § anställningsskyddslagen underrätta en arbetstagarorganisation som har en visstidsanställning och som varit visstidsanställd viss angiven tid om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning hos arbetsgivaren när den pågående anställningstiden löper ut. Om arbetsgivaren är medlem i en arbetstagarorganisation ska arbetsgivaren, enligt 30 a § anställningsskyddslagen, också varsla organisationen. Arbetstagaren och organisationen har därefter rätt till överläggning i frågan.

I 3 § medbestämmandelagen anges bl.a. att om lag innehåller särskild föreskrift som avviker från medbestämmandelagen gäller den föreskriften. De ovan redovisade reglerna i anställningsskyddslagen om arbetstagarinflytande i form av underrättelse-, varsel- och överläggningsskyldighet utgör specialregler och är avsedda att tillämpas i stället för medbestämmandelagens regler om skyldighet att förhandla. Detta framgår av förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag (prop. 1981/82 s. 86 f. och s. 140 f.). I anställningsskyddskommitténs arbete ingick att utforma ett förslag till samordning av reglerna i anställningsskyddslagen om varsel och överläggning inför t.ex. en uppsägning med de regler om förhandlingsskyldighet som tillkommit genom införandet av medbestämmandelagen. Någon genomtänkt samordning hade nämligen inte gjorts vid medbestämmandelagens tillkomst år 1976. Problemet var att medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler som sådana täckte även sådana arbetsgivarbeslut som åsyftades med reglerna i anställningsskyddslagen om varsel och överläggning. Det kunde konstateras att dessa senare regler i sin egenskap av speciallag i större eller mindre utsträckning skulle gälla och tillämpas i stället för reglerna i medbestämmandelagen men att det var oklart vad detta innebar i detalj. Kommittén föreslog att förhandlingsfrågorna i största möjliga utsträckning borde lösas inom ramen för medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler och föreslog därför att huvuddelen av varsel- och överläggningsreglerna i anställningsskyddslagen skulle tas bort. Så blev dock inte fallet utan den lösning som valdes är den som fortfarande råder. Den innebär som redovisats ovan att medbestämmandelagens förhandlingsregler gjordes ensamt tillämpliga vid arbetsbristuppsägning samt i frågor om permittering och företrädesrätt medan anställningsskyddslagens underrättelse-, varsel- och överläggningsskyldighet behölls för de ”personliga fallen” där arbetsgivaren enkelt uttryckt vill att anställningsförhållandet skall upphöra eller inte förlängas.

Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att 13 § medbestämmandelagen inte varit tillämplig såvitt avser beslutet att ge A.L. besked om att han inte skulle få fortsatt anställning hos bolaget efter den 31 mars 2006 och att bolaget därför inte varit skyldigt att primärförhandla med förbundet.

Förbundet har invänt att något varsel inte lämnats till förbundet och att någon överläggning inte skett. Bolagets inställning synes vara att det är riktigt att något varsel inte lämnats till förbundet. Enligt Arbetsdomstolens bedömning är frågan inte av intresse vid bedömningen eftersom förbundets talan avser huruvida bolaget haft skyldighet att förhandla enligt 13 § medbestämmandelagen. En underlåtenhet från en arbetsgivare att varsla och överlägga enligt anställningsskyddslagens regler leder inte till att medbestämmandelagens regler blir tillämpliga i stället.

Förbundet har även anfört att A.L:s visstidsanställningar varit felaktiga och att han rätteligen varit tillsvidareanställd och att bolaget därför haft att förhandla med förbundet enligt 13 § medbestämmandelagen när bolaget önskade avsluta anställningen. Inte heller denna invändning ändrar domstolens bedömning att bolaget inte varit skyldigt att primärförhandla. Som framgår av redovisningen ovan föreligger inte skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen inför ett beslut om uppsägning av personliga skäl eller om avskedande. Sådan skyldighet föreligger dock vid en arbetsbristuppsägning, vilket förbundet inte ens gjort gällande att det varit fråga om. Inte heller detta är emellertid av intresse för bedömningen. I målet är ostridigt att A.L. var visstidsanställd vid tidpunkten för bolagets besked om att han inte skulle få fortsatt anställning. En anställning som felaktigt tidsbegränsats övergår inte per automatik till en tillsvidareanställning. Domstol kan, efter att talan därom väckts, förklara att anställningen i fråga gäller tills vidare. Parterna kan också, som i detta fall, komma överens om att en anställning varit en tillsvidareanställning eller komma överens om att en anställning ska gälla tills vidare. Den överenskommelse som parterna träffade i denna fråga ingicks den 2 maj 2006. A.L. var således vid tidpunkten för bolagets besked till honom att betrakta som visstidsanställd. Slutsatsen av det anförda är att 13 § medbestämmandelagen under inga förhållanden varit tillämplig för bolaget inför beskedet om att han inte skulle erhålla fortsatt anställning.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att bolaget inte varit skyldigt att förhandla med förbundet enligt 13 § medbestämmandelagen. Förbundets skadeståndstalan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet ersätta bolaget för rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att det av bolaget yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, avdelning 18, avvisas som part i målet.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Byggnadsarbetareförbundet att ersätta SAKAB AB för rättegångskostnader med trettiotusen (30 000) kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Rolf Hugert och Thomas Fredén.
Enhälligt.