

Sammanfattning

Ett bussbolag övertog som ny entreprenör driften av viss kollektivtrafikverksamhet och provanställde därvid flera av de busschaufförer som var anställda hos den tidigare entreprenören, bl.a. två arbetstagare som arbetat som busschaufförer i regionen under lång tid. Fråga om provanställningarna avseende dessa två arbetstagare varit otillåtna på den grunden att de inneburit ett kringgående av anställningsskyddslagens huvudregel om tillsvidareanställning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-09-08
StockholmDom nr 61/10
Mål nr A 158/09**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Bussarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Vänersborgs Linjetrafik Aktiebolag, 556409-5700, Svetsargatan 5,
462 56 Vänersborg
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Björn Egerlund,
TransportGruppen TGS Service AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

tillsvidareförklaring av provanställning m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, bussbranschavtalet. Vänersborgs Linjetrafik Aktiebolag (bolaget) är genom medlemskap i Bussarbetsgivarna bundet av kollektivavtalet.

Efter en sedvanlig upphandling uppdrogs till bolaget att ombesörja viss del av busstrafiken i Kalmarregionen. Entreprenaden hade tidigare innehafts av Veolia Transport Sverige AB (Veolia), hos vilket bolag förbundets medlemmar G.K. och U.N. var anställda. Flertalet av de busschaufförer som vid entreprenörbytet var anställda hos Veolia provanställdes hos bolaget, med början från och med den 18 augusti 2008, däribland G.K. och U.N. De två arbetstagarnas provanställningar upphörde på bolagets initiativ vid provotidens utgång i februari 2009. Tvist har därefter uppstått mellan parterna om de två provanställningarna stått i strid mot anställningsskyddslagen. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förklara att G.K:s och U.N:s anställningar hos bolaget gäller tills vidare,
2. förplikta bolaget att till envar av G.K. och U.N. utge allmänt skadestånd om 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 6 juli 2009, till dess betalning sker,
3. förplikta bolaget att till G.K. utge ekonomiskt skadestånd avseende perioden den 17 april – den 14 maj 2009 med 8 238 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2009 till dess betalning sker, samt
4. förplikta bolaget att till U.N. utge ekonomiskt skadestånd avseende perioden från och med den 19 februari 2009 till och med dagen för

huvudförhandlingen i målet med sammanlagt 211 913 kr alternativt 198 487 kr 80 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från respektive förfallodag till dess betalning sker, i enlighet med domsbilaga 1, uteslutes här.

Förbundet har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkande om ersättning för ekonomisk skada för tiden efter huvudförhandlingen i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt har de bestritt att bolaget kan hållas skadeståndsansvarigt för ekonomisk skada avseende tid efter den 30 november 2009 samt bestritt att ett ekonomiskt skadestånd ska inbegripa ersättning för ob-tillägg. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta samt de månatliga lönebeloppen har vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

Kalmar Länstrafik (KLT) anlitar, som huvudman för linjetrafiken i Kalmar-regionen, sedan många år tillbaka entreprenörer för att utföra regionens kollektivtrafik. G.K. och U.N. som under lång tid arbetat som busschaufförer i regionen, har därför under årens lopp varit anställda hos flera olika bolag.

År 2007, då entreprenaden innehades av Veolia, inleddes en förnyad upphandling. Upphandlingen vanns av Buss i Väst AB som från och med den 18 augusti 2008 kom att inneha entreprenaden. Buss i Väst AB upplät i sin tur uppdraget åt några av sina medlemsföretag, däribland bolaget som kom att ombesörja trafiken i området Oskarshamn-Kalmar. Bytet av entreprenör utgjorde inte en verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen, varför de anställda inte följde med till den nya entreprenören på grund av någon verksamhetsövergång. Däremot erbjöds cirka 45 av de busschaufförer som vid entreprenörsbytet var anställda hos Veolia provanställning hos bolaget, däribland G.K. och U.N. G.K. erhöll en deltidsanställning om 75 procent och U.N. en heltidsanställning.

Den 4 februari 2009 meddelade bolaget G.K. och U.N. att deras anställningar inte skulle fortsätta efter det att provotiden, som uppgick till sex månader, löpt ut.

Anställningarnas ingående

I början av år 2008 hölls ett informationsmöte till vilket Veolias busschaufförer bjudits in. G.K. och U.N. deltog i mötet och fick därigenom reda på att bolaget skulle komma att trafikera området Oskarshamn-Kalmar. Några

erbjudanden om anställning lämnades inte vid detta tillfälle. Senare under våren 2008 besökte bolagets ställföreträdare M.K. Veolias busschaufförer vid de depåer dessa var knutna till. Vid dennes besök vid depån i Oskarshamn tillfrågades G.K. om han önskade en anställning hos bolaget och vid besöket vid depån i Mönsterås tillfrågades U.N. detsamma. De fick därefter skriftliga anställningsavtal för undertecknande.

U.N. undertecknade sitt anställningsavtal någon gång under sommaren 2008, och alltså inte den 11 mars 2008 som felaktigt angetts i det skriftliga anställningsavtalet. På grund av att sysselsättningsgraden i G.K:s avtal felaktigt angetts till 50 procent av en heltidsanställning kom han att, efter att bolaget justerat sysselsättningsgraden till 75 procent, underteckna avtalet först i mitten av augusti 2008. Det var först i och med att arbetstagarna undertecknade anställningsavtalen som provanställningarna kom till stånd.

Vid G.K:s möte med M.K. våren 2008 erbjöd sig G.K. att överlämna tjänstebetyg från tidigare anställningar, ett erbjudande bolaget avböjde. Bolaget inhämtade inte heller några referenser från Veolia inför anställningarna. Om bolaget inte lyckades få referenser av relevanta personer hos Veolia borde bolaget ha kontakta KLT för att efterhöra om det förelegat några klagomål beträffande G.K. eller U.N. Så skedde inte.

Det är riktigt att arbetstagarna inte invände mot att de provanställdes vid anställningarnas ingående och det får anses som naturligt att de inte invände mot anställningsformen under själva provtiden.

Bolagets verksamhet jämförd med Veolias verksamhet

Bolaget kom i allt väsentligt att bedriva samma verksamhet som Veolia tidigare bedrivit i trafikområdet.

Bolaget åtog sig att använda miljöanpassade fordon. Detta innebar att bolaget införskaffade nya Volvobussar. Veolia hade använt fordon av märket Scania. Bytet av bussar utgjorde dock ingen större förändring av G.K:s och U.N:s arbete då de i arbetet som busschaufförer kört flera olika busstyper.

KLT uppställde vidare krav på att bolagets förare skulle vara certifierade och att de skulle köra energisnålt, s.k. eco-driving. Certifieringen erhöles efter avlagt prov som föregicks av viss utbildning. G.K. och U.N. certifierades i april 2008, dvs. innan de anställdes av bolaget. De hade redan under år 2005 genomgått utbildning i eco-driving och tillämpade således redan ett miljöanpassat körsätt. Certifieringen innebar inte någon förändring av busschaufförernas arbete.

Vad gäller övriga skillnader som arbetsgivarparterna pekat på, så som förändrade linjesträckningar, nya tidtabeller och ett nytt biljettsystem utgör dessa, liksom bytet av fordon, sådana variationer i arbetet som G.K. och U.N. regelbundet hanterat under sina yrkesliv som busschaufförer. Det nya biljettsystemet kom inte att tas i bruk under G.K:s och U.N:s anställningstid hos bolaget.

Veolias depåchefer i Oskarshamn och Mönsterås, N-G.J. respektive B.E., kvarstod i sina anställningar även efter entreprenörbytet. G.K:s och U.N:s närmsta arbetsledning var alltså densamma. Bolaget övertog även Veolias lokaler.

Bytet av arbetsgivare innebar alltså inga märkbara förändringar i det dagliga arbetet för G.K. och U.N. Att det inte rörde sig om några större förändringar stöds av det faktum att de förändringar som genomfördes inte föranledde några utbildningsinsatser eller särskilda instruktioner från bolagets sida.

Liksom Veolia förband sig bolaget att vid eventuell misskötsamhet från busschaufförernas sida att utge vite till KLT. Inte heller på den punkten skiljde sig alltså villkoren åt på något avgörande sätt.

Något prövobehov har inte förelegat

Den verksamhet bolaget bedrev genom entreprenaden var i allt väsentligt densamma som den verksamhet Veolia bedrev och i vilken G.K. och U.N. tidigare var anställda som busschaufförer. Därtill kommer att G.K. och U.N. vid provanställningarnas ingående arbetat som busschaufförer i 36 respektive 28 år. Det har alltså inte förelegat något reellt prövobehov av deras arbetsförmåga, varför provanställningarna får anses som ett kringgående av anställningsskyddslagens huvudregel om tillsvidareanställning. Bolaget hade kunnat undanröja eventuella oklarheter om arbetstagarnas kompetenser genom att inhämta referenser från Veolia eller KLT eller efterhöra med arbetstagarna själva vilken yrkeserfarenhet de hade.

De ekonomiska skadestånden

G.K. hade en anställning om 75 procent. Han har sedan anställningens upphörande, den 18 februari 2009, och fram till och med den 16 april 2009 varit sjukskriven på heltid och därefter på halvtid. Sedan den 15 maj 2009 har han ett nytt arbete, en halvtidsanställning. Från och med den tidpunkten har han alltså inte lidit någon ekonomisk skada. Under perioden den 17 april – den 14 maj 2009 hade han emellertid inte någon anställning. Den inkomstförlust han lidit under den perioden uppgår således till hälften av vad han då skulle ha tjänat hos bolaget, dvs. hälften av 21 967 kr x 75 procent.

U.N. har sedan hans anställning hos bolaget upphörde innehaft diverse kortare anställningar. Den lön han då erhållit framgår av domsbilaga 1 och har avräknats från de yrkade beloppen. Den ekonomiska skada som U.N. lidit avser dels den uteblivna månatliga grundlönen, dels utebliven ob-ersättning, sammanlagt 211 913 kr. I hans anställning hos bolaget ingick såväl kvälls- som helgtjänstgöring och han var således berättigad till ob-ersättning i enlighet med gällande kollektivavtal. Under hans anställningstid hos bolaget fick han ob-ersättning med i genomsnitt minst 1 000 kr per månad. Det alternativa yrkandet avser ersättning utan ob-tillägg.

G.K. och U.N. har inte informerats om att den del av bolagets verksamhet som deras anställningar varit knutna till övergått till ett annat bolag. De har därmed inte heller beretts tillfälle att, så som anställningsskyddslagen föreskriver, välja om deras anställningar skulle övergå till den övertagande arbetsgivaren eller inte. G.K. och U.N. måste därmed anses kvarstå i anställning hos bolaget.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

Bolaget har provanställt G.K. och U.N. trots att det inte förelegat något prövobehov. Anställningsformen har därmed tillämpats i strid mot anställningsskyddslagen och dess grunder. Anställningarna ska därför förklaras gälla tills vidare enligt 36 § anställningsskyddslagen och bolaget är skyldigt att, enligt 38 § anställningsskyddslagen, utge både allmänt och ekonomiskt skadestånd till arbetstagarna. Bolaget är ansvarigt för ekonomisk skada även efter den 30 november 2009. Anställningarna får anse ha kvarstått hos bolaget trots verksamhetsövergången.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget, som bedriver såväl linjetrafik som beställningstrafik, har cirka 240 anställda. Av dessa är 190 tillsvidareanställda. Övriga cirka 50 arbetstagare är timanställda och bemannar i huvudsak beställningstrafiken.

I december 2007 stod det klart att bolaget skulle komma att ansvara för KLT:s linjetrafik i området Oskarshamn-Kalmar. Det var tre bolag inom Buss i Väst AB som skulle dela på Veolias tidigare entreprenad. För bolaget, som inte tidigare bedrivit någon verksamhet i regionen, vidtog då ett omfattande arbete. Bolaget var bl.a. tvunget att införskaffa nya bussar, hitta lokaler för verksamheten samt anställa personal.

Eftersom bytet av entreprenör inte innebar någon övergång av verksamhet i anställningsskyddslagens mening stod det bolaget fritt att anställa den personal man önskade. Bolaget ville dock anställa erfaren personal varför flertalet, cirka 45 busschaufförer, kom att rekryteras från Veolia, den tidigare entreprenören. Eftersom Veolias personal var okänd för bolaget provanställdes samtliga berörda arbetstagare, däribland G.K. och U.N. Sju av de provanställda fick inte tillsvidareanställning.

Anställningarnas ingående

Som förbundet anfört höll Buss i Väst AB, med anledning av att företaget vunnit den aktuella upphandlingen, ett informationsmöte i början av år 2008. Bolagets ställföreträdare U.K. och M.K. deltog i mötet. De informerade om att bolaget hade för avsikt att anställa personal för verksamheten och att anställningarna skulle inledas med en provotid. Bolaget kom därefter att, efter sedvanligt intervjuförfarande, anställa den personal som behövdes för

bolagets verksamhet i regionen. Som anförts ovan rekryterades merparten av personalen från Veolia.

M.K. besökte Veolias depåer i Oskarshamn och Mönsterås i mars 2008. Det var i samband härmed som bolaget träffade avtal om provanställning med de flesta av Veolias busschaufförer, däribland U.N. Att U.N:s anställning ingicks vid denna tidpunkt framgår också av anställningsbeviset som är daterat den 11 mars 2008. Om U.N. ansett att datumet inte var korrekt angivet borde han ha gjort en skriftlig notering om det på avtalet. Någon sådan notering har inte gjorts.

När M.K. besökte Oskarshamn kunde han endast erbjuda G.K. en halvtidsanställning. G.K. önskade dock en anställning om 75 procent varför något avtal inte kom till stånd då. I juni 2008 visade det sig att bolaget kunde erbjuda G.K. en anställning i den omfattning han önskade. G.K., som då meddelades detta muntligen, accepterade erbjudandet. Senare under sommaren bekräftade han avtalet genom att underteckna ett skriftligt anställningsavtal om provanställning.

G.K. och U.N. hade inte vid anställningarnas ingående och har inte heller under anställningstiden haft någon synpunkt på anställningsformen.

Bolaget försökte under rekryteringsprocessen att inhämta referenser från Veolias trafikledning beträffande de busschaufförer som var anställda hos Veolia. Detta misslyckades emellertid. K.E. krävde att han skulle få anställning hos bolaget för att över huvud taget yttra sig i saken. Då detta inte var aktuellt fick bolaget inga upplysningar om de arbetsökande från honom. Inte heller depåcheferna N-G.J. eller B.E. var villiga att uttala sig om Veolias personal då de inte ville vara de som avgjorde vilka som skulle komma att få anställning hos bolaget.

Bolagets verksamhet jämförd med Veolias verksamhet

Det är riktigt att KLT krävde att bolaget använde miljöanpassade fordon i verksamheten och att bolagets busschaufförer skulle var certifierade. Vidare infördes i entreprenadavtalet strängare vitesbestämmelser än tidigare såvitt avsåg tidspassning m.m.

Till följd av KLT:s miljökrav införskaffade bolaget nya och andra bussar än de Veolia använt. Bolagets verksamhet kom också att skilja sig åt från Veolias på så sätt att nya tidtabeller infördes och vissa linjesträckningar utökades. I och med detta kom även busschaufförernas tjänstgöringsscheman att förändras.

KLT hade vid upphandlingen uppgett att ett nytt biljettsystem skulle införas för samtliga trafikoperatörer i regionen. På grund av omständigheter som inte var hänförliga till bolaget kom införandet dock att försenas.

Hos Veolia var det K.E. som var högst ansvarig för den dagliga trafikledningen. Han anställdes emellertid inte av bolaget. Däremot anställ-

des N-G.J. och B.E., vilka kvarstod som depåchefer i verksamheten. Under hösten 2008 var det dock M.K. som överordnad depåcheferna ansvarade för den dagliga trafikledningen.

Bolaget påbörjade tidigt arbetet med att leta lokaler lämpade för verksamheten. På grund av att någon överenskommelse om hyra inte kunde nås beträffande de lokaler bolaget önskade inhysa verksamheten i kom verksamheten att bedrivas utifrån samma lokaler som Veolia använt. Bolaget lät dock renovera dessa samt uppföra en ny verkstadsdel.

Det har förelegat ett prövobehov

Även om bolagets verksamhet var tämligen likartad den verksamhet Veolia bedrev i det aktuella trafikområdet har det likväl förelegat sakliga skäl för att frångå anställningsskyddslagens huvudregel om tillsvidareanställning och provanställa de två arbetstagarna.

G.K. och U.N. var vid anställningarnas ingående okända för bolaget. Några referenser hade bolaget, trots försök, inte fått avseende dem. Det fanns därför anledning att pröva hur de skulle fungera i arbetet och i relation till såväl kollegor som den nya trafikledningen. Det var oklart hur busschaufförerna skulle komma att uppfylla de krav KLT ställde och som innebar att bolaget i händelse av att busschaufförerna avvek från villkoren tvingades att betala vite till KLT. Att N-G.J. och B.E. skulle kvarstå som depåchefer stod klart först under sommaren 2008, dvs. efter att anställningsavtalen ingåtts.

När merparten av bolagets provanställningar ingicks i mars 2008 hade Veolias busschaufförer inte certifierats. Det var således vid denna tidpunkt osäkert om bolaget skulle kunna använda de berörda arbetstagarna som busschaufförer i verksamheten.

De yrkade ekonomiska skadestånden

U.N. har inte lidit någon ekonomisk skada avseende ob-ersättning då det är oklart i vilken omfattning han skulle ha arbetat på obekvämlig arbetstid.

På grund av olönsamhet kom bolaget att utnyttja sin rätt att överlåta den aktuella entreprenaden till ett annat bolag i Buss i Väst AB per den 31 oktober 2009. Bolaget har därefter inte bedrivit någon verksamhet i regionen. För det fall G.K. och U.N. skulle ha motsatt sig en övergång av sina anställningar i samband med verksamhetsöverlåtelsen skulle de således ha sagts upp av bolaget på grund av arbetsbrist. Med beaktande av att deras uppsägningstid vid den tidpunkten skulle ha varit en månad kan bolaget inte hållas ansvarigt för eventuell ekonomisk skada hänförlig till tiden efter den 30 november 2009.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Provanställningarna har inte utgjort något kringgående av anställningsskyddslagens huvudregel om tillsvidareanställning. Bolaget har haft väl

grundade skäl för att pröva arbetstagarna. Grund för tillsvidareförklaring föreligger därmed inte och bolaget är inte heller skadeståndsskyldigt. Bolaget har vidare överlåtit den del av verksamheten som G.K. och U.N. arbetade i till ett annat bolag varför skadeståndsskyldighet i vart fall inte föreligger för ekonomisk skada efter den 30 november 2009.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

Bolaget är medlemsföretag i samorganisationen Buss i Väst AB. Samorganisationen vann, efter sedvanligt upphandlingsförfarande, uppdraget att från och med den 18 augusti 2008 ombesörja viss del av busstrafiken i Kalmarregionen. Området hade dessförinnan trafikerats av Veolia. Det uppdrogs till bolaget och två andra bolag i Buss i Väst AB att dela på Veolias tidigare entreprenad.

Parterna är i målet överens om att bytet av entreprenör inte innebar någon övergång av verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen. Flertalet av de busschaufförer som vid entreprenörbytet var anställda hos Veolia i nu aktuell del av entreprenaden, däribland G.K. och U.N., erbjöds däremot nya anställningar i form av provanställning hos bolaget. G.K. och U.N. accepterade erbjudandet om provanställning i sex månader. Deras provanställningar upphörde på bolagets initiativ vid prøvotidens utgång i februari 2009. Bolagets del av entreprenaden, vari G.K. och U.N. utförde sina arbetsuppgifter, övergick till ett annat bolag från och med den 1 november 2009.

Av kollektivavtalet, bussbranschavtalet, framgår av § 3 mom 2 att under de första sex månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren provanställas och att reglerna om provanställning i lagen om anställningsskydd ska tillämpas.

Tvisten gäller huvudsakligen om de två provanställningarna varit otillåtna på den grunden att de inneburit ett kringgående av anställningsskyddslagens huvudregel om tillsvidareanställning. Parterna är oeniga om det förelegat ett behov av att pröva de två arbetstagarna eller inte. För det fall Arbetsdomstolen finner att anställningarna varit otillåtna råder tvist om skadeståndsskyldighetens omfattning.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med G.K. och U.N. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare U.K. och M.K. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Av 6 § anställningsskyddslagen framgår att det är tillåtet att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader. Om provanställningen inte avbryts i förtid och annat inte meddelas, övergår provanställningen till en tillsvidareanställning vid provotidens utgång.

Utöver tidsbegränsningen om högst sex månader anges i lagen inga ytterligare inskränkningar för ingående av avtal om provanställning. Av förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag framgår dock att anställningsformen är avsedd för de fall där arbetsgivaren har för avsikt att pröva arbetstagen. Av motiven (prop. 1981/82:71 s. 50) framgår bl.a. följande.

Även om regeln om provanställning i sig själv inte ger utrymme för rättslig prövning av om provbehovet är större eller mindre i det enskilda fallet, medför den möjligheter att ingripa mot tidsbegränsning av en anställning under beteckningen provanställning när omständigheterna är sådana, att det måste sägas vara fråga om ett kringgående av lagens huvudregel om tillsvidareanställning. Det bör t.ex. inte vara möjligt att omvandla tillsvidareanställningar till provanställningar av enbart det skälet att företaget byter ägare. Inte heller kan det tillåtas att den som redan har varit anställd i ett arbete hos en arbetsgivare återanställs i samma arbete på prov, i varje fall inte om det inte finns starka sakliga skäl för det som t.ex. om den tidigare anställningen ligger långt tillbaka i tiden eller om den har varit av obetydlig kortvarighet och därför inte har gett tillfälle till prövning av arbetstagen.

Ett provbehov kan enligt förarbetena vara relaterat såväl till arbetstagens yrkesskicklighet som till hans eller hennes person. I förarbetena anges att det kan finnas ett provbehov om det med hänsyn till förhållandena i arbetet finns särskild anledning, i både arbetstagens eget och arbetsgivarens och arbetskamraternas intresse, att pröva om arbetstagen fungerar i arbetsgemenskapen (a prop. s. 49 f.).

Arbetsdomstolen har i ett fåtal fall prövat huruvida en provanställning varit i strid mot anställningsskyddslagen eller motsvarande reglering i kollektivavtal, se AD 1987 nr 148, AD 1991 nr 40 och AD 1991 nr 92.

Har provanställningarna varit otillåtna?

Förbundet har gjort gällande att det inte förelegat något behov av provanställning. Förbundet har bl.a. anfört att de två arbetstagen varit busschaufförer i 36 respektive 28 år, att de arbetat som busschaufförer i området under en lång tid och att verksamheten i huvudsak var densamma även efter bytet av entreprenör.

Bolaget har invänt bl.a. att de två arbetstagen var okända för bolaget, att bolaget inte kunde erhålla några referenser från den tidigare arbetsgivaren och att flera av villkoren för verksamheten förändrades för bolaget som ny entreprenör, varför det sammantaget förelegat ett provbehov.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen utgår vid sin bedömning från att bolaget vid anställningstidpunkterna kände till att både G.K. och U.N. arbetat som busschaufförer under lång tid i området och därmed hade god kännedom om och yrkeserfarenhet av de arbeten de sökte. Bytet av entreprenör kan sägas ha inneburit att de sökte återanställning till sina tidigare arbeten på samma bussdepåer som tidigare, men hos en ny arbetsgivare. Förbundet har argumenterat i frågan och påpekat att om det varit fråga om en verksamhetsövergång hade arbetstagarnas tillsvidareanställningar följt med till bolaget och har anfört att verksamheten trots allt förblev i stort sett densamma och synes mena att ett prövobehov inte kan anses ha uppstått på den grunden att det inte varit fråga om en verksamhetsövergång i anställningsskyddslagens mening.

Arbetsgivarparterna har pekat på en rad punkter där verksamheterna, enligt deras mening, skiljde sig åt efter bytet av entreprenör men har i huvudsak vidgått att det inte var fråga om några stora skillnader.

En skillnad som arbetsgivarparterna framhållit är att KLT krävde att busschaufförerna skulle vara certifierade. Ett sådant krav skulle, enligt domstolens mening, onekligen, om det inte var uppfyllt vid anställningstidpunkten, kunna tala för ett prövobehov. G.K. och U.N. har uppgett att de certifierades i april 2008. Det är tvistigt om detta innebär att de båda två var certifierade innan eller efter det att respektive avtal om provanställning ingicks. Av utredningen får anses utrett att G.K. undertecknade anställningsavtalet först i augusti 2008. M.K. har uppgett att det angivna datumet i mars i U.N:s anställningsbevis var det datum han undertecknade flera av anställningsavtalen varefter de skickades för undertecknande av arbetstagarna. Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla U.N:s uppgift om att han för egen del undertecknade avtalet någon gång under sommaren 2008. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte anses visat att anställningsavtalen ingicks muntligen i tiden före det att avtalen undertecknades. Av förhören framgår inte att frågan om huruvida arbetstagarna var certifierade utreddes särskilt med de sökande innan de anställdes, vilket hade varit naturligt om detta skulle ha varit ett avgörande skäl för en tidsbegränsning av anställningarna.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda är att det inte är utrett att arbetstagarna saknade certifiering vid anställningstidpunkterna. Det är därmed inte visat att det förelegat ett prövobehov av det skälet. Verksamheten i övrigt kan inte heller anses ha förändrats i sådan grad i och med entreprenörsbytet att detta i sig motiverat att pröva arbetstagarna.

Arbetsgivarparterna har dock hävdatt att det ändå förelegat ett prövobehov eftersom arbetstagarna var helt okända för bolaget. Arbetsgivarparterna har bl.a. hänvisat till att bolaget som ansvarigt för den aktuella linjetrafiken, liksom den tidigare entreprenören, bl.a. hade ett stort ansvar att tillse att de anställda efterlevde de regler KLT uppställde för entreprenaden, t.ex. såvitt avsåg tidspassning och service. M.K. har berättat att bolaget har som huvudregel att provanställa nya arbetstagare som det inte har egna erfarenheter av. U.K. har

uppgett att alla bolagen i Buss i Väst AB hade samma policy, dvs. att de provanställde nya arbetstagare. M.K. har vidare berättat att bolaget inför anställningsbeslutet försökte få referenser från den tidigare trafikledningen i Veolia men att detta misslyckades. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta den uppgiften. Förbundet har anfört att bolaget då borde ha vänt sig till KLT för att få upplysningar om de två arbetstagarna. I målet är inte utrett i vilken utsträckning det finns sådana uppgifter hos KLT och det kan ifrågasättas om närvaron eller frånvaron av kundklagomål kan anses utgöra tillräcklig grund i en referenstagning och uppväga frånvaron av referenser från tidigare arbetsgivare.

Arbetsdomstolen finner således att bolaget, vid anställningarnas ingående, saknade upplysningar från den tidigare arbetsgivaren vad gäller arbetstagarnas kompetens och att bolaget inte heller hade någon egen personkännedom om dem. Domstolen gör bedömningen att det får anses utrett att man från bolagets sida gjort vad som rimligen kan krävas för att inhämta information om arbetstagarna och deras sätt att utföra arbetet och fungera i arbetsgemenskapen, utan att ha fått tillgång till sådan information. Arbetsdomstolen kan vidare konstatera att det varit fråga om en nyanställningssituation och enligt domstolens mening kan inte det faktum att bolaget känt till hur många år arbetstagarna varit verksamma i branschen och i regionen medföra att det framstår som omotiverat med en provanställning. Som angivits inledningsvis kan prövobehovet avse både arbetstagarens yrkesskicklighet och vara relaterat till hans eller hennes person.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att det är visat att bolaget haft ett befogat intresse av att få pröva arbetstagarna och att det i övrigt inte framkommit några omständigheter som ger vid handen att provanställningarna var sakligt omotiverade på ett sådant sätt att de bör underkännas som tillåtna provanställningar enligt anställningsskyddslagen. Förbundets talan ska därmed avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetsförbundets talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Kommunalarbetsförbundet att ersätta Bussarbetsgivarna och Vänersborgs Linjetrafik Aktieföretag för rättegångskostnader med ett hundratjugotusen (120 000) kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulla Erlandsson, Kerstin Andersson, Kerstin Brodowsky, Elisabeth Bjar, Stina Nilsen och Karl-Erik Svensson.
Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerau Malmström