

Sammanfattning

Fråga om lagval och tillämpning av artikel 6.2 i Romkonventionen. Tre tyska lastbilschaufförer har varit anställda hos ett svenskt bolag med verksamhetsställe i Malmö. De har utfört sitt arbete som lastbilschaufförer i ett flertal länder i Europa. Arbetstagarna sades upp från sina anställningar och frågan är om svensk eller tysk rätt ska tillämpas i anställningstvisterna.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2010-09-22
Stockholm

Dom nr 67/10
Mål nr B 22/10

KLAGANDE

Torbjörn Jensens Åkeri i Lund AB, 556508-9249, Godsvägen 8,
231 62 Trelleborg
Ombud: advokaten Jan Lindblad, Advokatfirman Luterkort, Storgatan 17,
211 22 Malmö

MOTPARTER

1. A.W. i Tyskland
2. J.D. i Tyskland
3. R.K. i Tyskland
Ombud för 1–3: advokaten Alexandra Lyckman, Insulander Lindh
Advokatbyrå, Humlegårdsgatan 5, 114 46 Stockholm

SAKEN

tillämplig lag

ÖVERKLAGAD DOM

Lunds tingsrätts mellandom den 12 februari 2010 i mål nr T 3492-07 och
T 4029-07

Tingsrättens dom, se bilaga.

Torbjörn Jensens Åkeri i Lund AB (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens mellandom, ska förklara att tysk rätt ska tillämpas på anställningstvisterna.

A.W., J.D. och R.K. har bestritt ändringsyrkandet och yrkat att Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen har, med stöd av 4 kap. 15 § andra stycket arbetstvistlagen, avgjort målet utan huvudförhandling.

Parterna har åberopat samma grunder som vid tingsrätten och har till utveckling av sin talan i allt väsentligt anfört detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom med det tillägget att arbetstagarna anfört att de fordon med tillhörande släp som användes i verksamheten var svenskregistrerade. Påståendet har inte motsagts av bolaget. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Domskäl

Twisten

A.W., J.D. och R.K. sades upp från sina anställningar hos bolaget i maj 2007. De har väckt talan mot bolaget och yrkat skadestånd, varvid de gjort gällande att arbetsgivaren med anledning av uppsägningarna brutit mot anställningsskyddslagen i flera avseenden. Därutöver har A.W. yrkat semesterersättning och ersättning för traktamente. Den fråga Arbetsdomstolen har att pröva är vilket lands lag som ska tillämpas i tvisterna. Bolaget har gjort gällande att tysk rätt är tillämplig medan arbetstagarnas ståndpunkt är att det är svensk rätt som ska tillämpas.

Romkonventionen

Enligt lagen (1998:167) om tillämplig lag för avtalsförpliktelser gäller Romkonventionen (EGT C 027, 26.01.1998 s. 34–46) – artiklarna 1–16 och 18–21 – som lag i Sverige. Lagen trädde i kraft den 1 juli 1998 och tillämpas på avtal som ingåtts i tiden därefter.

I juni 2008 antogs Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I), EUT L 177, 4.7.2008, s. 6, den s.k. Rom I-förordningen. Enligt artikel 24 i förordningen ersätter förordningen som huvudregel Romkonventionen. Förordningen är enligt artikel 29 tillämplig från och med den 17 december 2009. Då de tre arbetstagarnas anställningsavtal ingåtts i tiden dessförinnan ska lagvalsfrågan emellertid, så som tingsrätten funnit, bedömas enligt Romkonventionen (se artikel 28 Rom I-förordningen).

Enligt artikel 3.1 i Romkonventionen gäller som huvudregel den lag som parterna valt. Lagvalet måste, enligt artikeln, vara uttryckligt eller med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter.

Om något avtal om lagval inte finns ska ett anställningsavtal, enligt artikel 6.2, vara underkastat

- a) lagen i det land där den anställda vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land, eller
 - b) om den anställda inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget,
- om det inte av de samlade omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land, i vilket fall avtalet ska vara underkastat lagen i det landet.

Brysselkonventionen och EU-domstolens praxis

Den s.k. Brysselkonventionen (EGT C 27, 26.1.1998, s. 1–27) reglerar domstols behörighet och verkställighet av domar på privaträttens område. Enligt artikel 4 i Brysselkonventionen gäller som huvudregel att talan mot den som har hemvist i en konventionsstat ska väckas vid domstol i den staten, obero-

ende av i vilken stat han har medborgarskap. Därutöver finns särskilda behörighetsregler. I artikel 5.1 i konventionen föreskrivs följande.

Talan mot den som har hemvist i en konventionsstat kan väckas i en annan konventionsstat

1. om talan avser avtal, vid domstolen i den ort där den förpliktelse som talan avser har uppfyllts eller ska uppfyllas; om talan avser anställningsavtal är denna ort den där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete eller, om arbetstagaren inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, kan talan mot arbetsgivaren även väckas vid domstolen i den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställts är eller var beläget.

EU-domstolen har i sin praxis uttalat sig om innebörden av lokutionen "är denna ort den där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete", dvs. huvudsakligen samma uttrycksätt som finns i Romkonventionen. EU-domstolens uttalanden om innebörden av Brysselkonventionen i denna del kan alltså vara av intresse för tolkningen av vad som avses med motsvarande begrepp i Romkonventionen.

EU-domstolen har i ett avgörande (EU-domstolens dom den 27 februari 2002 i mål C-37/00, Herbert Weber mot Universal Ogden Services Ltd) uttalat bl.a. följande. Artikel 5.1 i Brysselkonventionen ska tolkas så att om arbetstagaren fullgör de förpliktelser som följer av hans anställningsavtal i flera konventionsstater, ska den ort där han vanligtvis utför sitt arbete utgöras av den ort där eller varifrån han faktiskt, med beaktande av samtliga omständigheter i det enskilda fallet, fullgör huvuddelen av sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren. I fråga om anställningsavtal enligt vilket arbetstagaren utövar samma verksamhet för sin arbetsgivare i fler än en konventionsstat ska, i princip, hela anställningsperioden beaktas vid fastställandet av den ort där den berörde vanligtvis utför sitt arbete. I avsaknad av andra kriterier är denna ort den där arbetstagaren har tillbringat den största delen av sin arbetstid.

EU-domstolen har även i dom den 9 januari 1997 i mål C-383/95 Petrus Wilhelmus Rutten mot Cross Medical Ltd uttalat sig om innebörden av artikel 5.1 i Brysselkonventionen.

Har avtal om lagval träffats?

När det gäller frågan om parterna träffat något avtal om lagval delar Arbetsdomstolen tingsrättens bedömning att det inte är visat att något sådant avtal har träffats. Frågan om vilket lands lag som ska tillämpas ska därmed prövas i första hand enligt regleringen i artikel 6.2 i Romkonventionen.

Svensk eller tysk rätt?

Arbetsdomstolen tar först ställning till frågan om arbetstagarna vid fullgörandet av sina arbetsuppgifter kan anses vanligtvis ha utfört sitt arbete i Tyskland alternativt i Sverige eller om det var så att de vanligtvis inte utförde sitt arbete i ett och samma land.

Det är ostridigt att arbetstagarna utfört sitt arbete som lastbilschaufförer i ett flertal länder i Europa. Parterna är dock oense i frågan om i vilken omfattning arbetstagarnas arbete varit förlagt till Tyskland, Sverige och övriga länder samt var de var stationerade.

Såvitt avser frågan om stationeringsort har bolaget hävdad att arbetstagarna var stationerade i Travemünde i Tyskland, att deras körningar såväl började som avslutades i Tyskland och att bolaget hade ett mindre driftsställe på en liten ort utanför Travemünde som användes vid behov. Arbetstagarna har invänt häremot och anför att de var stationerade i Malmö, att arbetet huvudsakligen utgick från Sverige och att de inte känner till något driftsställe i Tyskland och att bolaget varken hade adress, lager, av- och pålastningsplats, parkering eller dylikt i Travemünde. J.D. har anför att han körde till 95 procent för Frigoscandia med avlastning i Helsingborg och pålastning i Staffanstorps. Parterna är överens om att fordonen i samband med semester, dvs. några enstaka tillfällen per år, avlämnades i hamnen i Travemünde för vidare transport till Sverige.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Som tingsrätten påpekat har parterna i A.W:s anställningsavtal inte fyllt i någon anställningsort. Några skriftliga anställningsavtal avseende J.D. och R.K. har inte åberopats. Av A.W:s lastrapporter framgår att flertalet av hans körningar, under en period om åtta månader, påbörjats och avslutats i Sverige. Någon bevisning till stöd för att arbetstagarna får anses ha varit stationerade i Tyskland har inte förebringats. Arbetsdomstolen noterar att i A.W:s anställningsavtal och i de tre uppsägningsbeskeden har bolagets adress i Malmö angetts och något driftsställe i Tyskland finns inte angivet. Arbetstagarna har uppgett att de fick del av uppsägningsbeskeden genom att de lämnades i deras fack på arbetsplatsen i Malmö. Den sistnämnda uppgiften har inte emotsagts av bolaget. Arbetsdomstolens bedömning är att det inte är visat att arbetstagarnas arbete regelmässigt utgått från Travemünde eller att arbetstagarna av andra skäl kan anses ha varit stationerade i Tyskland, utan att utredningen snarare talar för att de varit stationerade i Sverige.

När det gäller frågan om var, i vilka länder, arbetstagarna utfört sitt arbete har bolaget gjort gällande följande. A.W:s arbetstid har till omkring tio procent varit förlagd till Sverige. Resterande tid har varit förlagd till Tyskland och andra europeiska länder. Under ca ett och ett halvt år, i tiden innan anställningen upphörde, hade han mer än halva arbetstiden förlagd till Tyskland. Mindre än tio procent av J.D:s och R.K:s körningar har utförts i Sverige och mer än 50 procent har utförts i Tyskland.

A.W. och R.K. har invänt emot dessa uppgifter och har uppgett att de fullgjort sina uppdrag med i genomsnitt 40 procent i Sverige, 20 procent i Tyskland och 40 procent i andra europeiska länder.

Av åberopade intyg som är utfärdade av bolaget avseende A.W. för åren 2004 och 2005 framgår följande. År 2004 arbetade han 299 dagar varav 52

dagar i Tyskland och 128 dagar i Sverige. Året därpå arbetade han 298 dagar varav 29 dagar i Sverige och ingen dag i Tyskland. Av den skriftliga bevisningen – A.W:s lastrapporter och ovan angivna intyg – går det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att dra slutsatsen att A.W. huvudsakligen utfört sitt arbete i Tyskland eller i Sverige. Någon bevisning av vilken det framgår var J.D. och R.K. huvudsakligen utfört sitt arbete har inte åberopats.

Arbetsdomstolens slutsats av det ovan anförda är att det inte är visat att arbetstagarna vanligtvis utfört sitt arbete vare sig i Tyskland eller i Sverige, utan att utredningen ger vid handen att de inte vanligtvis utfört sitt arbete i ett och samma land.

Vid sådant förhållande, när en fullgörelseort inte kan fastställas, är utgångspunkten att tillämplig lag är lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket arbetstagaren anställdes är beläget. Arbetstagarna har uppgett att anställningsavtalen ingicks i Malmö där bolaget har verksamhetsställe. Bolaget har inte bestritt uppgiften. Det föreligger därmed en presumtion för att svensk rätt ska tillämpas på avtalen. Den återstående frågan är således om det av de samlade omständigheterna framgår att anställningsavtalen har närmare anknytning till Tyskland.

Anställningsavtalen har ingåtts i Sverige med ett svenskt bolag med säte i Sverige och verksamhetsställe i Malmö. Den bevisning som förebringats talar, som ovan anförts, för att arbetet utgått från Sverige. Det är inte visat att arbetet till större del utförts i Tyskland. De omständigheter som talar för anställningsavtalens anknytning till Tyskland är att arbetstagarna är tyska medborgare och att de under anställningstiden hade sitt hemvist i Tyskland samt att de avlönades i euro, beskattades i Tyskland och tillhörde det tyska socialförsäkringssystemet. Enligt Arbetsdomstolens mening leder en samlad bedömning till att anställningsavtalen inte kan anses ha en starkare anknytning till Tyskland än till Sverige.

Arbetsdomstolens slutsats är således densamma som tingsrättens, dvs. att svensk rätt ska tillämpas. Tingsrättens dom ska därför fastställas.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens dom.
2. Det åligger tingsrätten att efter målets återupptagande pröva frågan om skyldighet för part att utge ersättning för motparts rättegångskostnad i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Cathrine Lilja Hansson, referent, och
Lars Johan Eklund. Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerau Malmström

Tingsrättens dom (ledamöter: Dag Cohen, Gunilla Fridh och Lars Lindblad)

BAKGRUND

Torbjörn Jensens Åkeri i Lund AB, i det följande Åkeriet, bedriver åkeriverksamhet med en omfattande utlandsverksamhet. Åkeriet har sitt säte i Lunds kommun. A.W., J.D. och R.K. har alla varit anställda hos Åkeriet. De sades upp från sina anställningar genom skrivelser daterade den 6 maj 2007 med verkan från den 1 juni 2007. De hade vid tidpunkten för uppsägningarna varit anställda i fyra år och en månad, fem år och fem månader respektive sex år och två månader.

I augusti 2007 väckte A.W. talan mot Åkeriet (T 3492-07) och i september samma år väckte även J.D., R.K. och ytterligare tre tidigare anställda utländska förare talan mot Åkeriet (T 4029-07). Samtliga framställde yrkanden om allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd under påstående att Åkeriet brutit mot lagen om anställningsskydd (LAS) och därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet. De icke namngivna utländska förarna har sedermera återkallat sina yrkanden och mål T 4029-07 har därför skrivits av i den delen.

Envar av A.W., J.D. och R.K. har yrkat allmänt skadestånd med 170 000 kr eller det belopp som rätten finner skäligt. A.W. har därutöver yrkat ekonomiskt skadestånd med sammanlagt 29 069 € 60 cent, eller motsvarande belopp i svenska kronor enligt högsta på betalningsdagen gällande säljkurs. J.D. och R.K. har frånfallit sina yrkanden om ekonomiskt skadestånd. På beloppen har yrkats ränta på visst sätt.

Åkeriet har bestritt framställda yrkanden.

Åkeriet har tidigare gjort gällande att svensk domstol inte är behörig att pröva målet men har frånfallit denna invändning om rättegångshinder. Däremot har Åkeriet hävdat att tysk lag ska tillämpas på anställningstvisten medan A.W., J.D. och R.K. har gjort gällande att svensk lag ska tillämpas.

Samtliga parter har yrkat att tingsrätten genom mellandom uttalar sig i lagvalsfrågan.

Tingsrätten har efter samråd med parterna beslutat dels om gemensam handläggning av målen, dels att genom mellandom avgöra frågan om svensk eller tysk rätt ska tillämpas på anställningstvisterna mellan A.W., J.D. och R.K. å ena sidan och Åkeriet å andra sidan. Frågan har avgjorts på handlingarna.

YRKANDEN I MELLANDOMSFRÅGAN

A.W., J.D. och R.K. har yrkat att tingsrätten förklarar att svensk rätt är tillämplig på anställningstvisten medan Åkeriet yrkat att tingsrätten ska förklara att tysk rätt är tillämplig.

PARTERNAS GRUNDER OCH ARGUMENTATION I LAGVALSFRÅGAN

A.W., J.D. och R.K. har i allt väsentligt anfört följande.

De var under sina anställningar stationerade i Malmö och inte i Travemünde som Åkeriet påstår. Utlandskörningarna utgick inte huvudsakligen från Travemünde. Det fanns inga underlag eller överenskommelser av vilka det framgick att de skulle vara stationerade i Travemünde. Det framgick inte heller för dem i samband med att anställningarna påbörjades att anställningsförhållandena reglerades enligt tysk rätt eller i enlighet med det tyska regelsystemet. Var de har varit stationerade i tidigare eller senare anställningsförhållanden saknar relevans för de nu aktuella anställningsförhållandena.

De påbörjade och avslutade inte sina resor i Travemünde utan körde regelmässigt direkttrafik, vanligtvis till Helsingborg där avlastning skedde hos Frigoscandia. Det förekom även att Stockholm var deras slutdestination. Vid kortare ledigheter såsom helger tog de hem bilarna t ex fredag kväll för att efter ledigheten fortsätta körningen. Åkeriet hade varken, såvitt de kände till, verksamhetsställe, adress, lager, av- och pålastningsplats, parkering eller

dylikt i Travemünde. I samband med semester avlämnades bilen i hamnen i Travemünde för att köras ombord på färjan av rederiets personal. Åkare som inte skulle följa med bilen tilläts nämligen inte att köra ombord bilen på färjan. Bilen togs sedan emot av annan anställd i Sverige efter att rederiets personal kört av den från färjan. Detta hände emellertid endast vid några enstaka tillfällen per år.

De har således varit stationerade i Sverige och fullgjort sina uppdrag här samt i andra europeiska länder. A.W. har fullgjort sina uppdrag i genomsnitt till 40 procent i Sverige, till 20 procent i Tyskland och till 40 procent i Schweiz, Frankrike och andra europeiska länder. J.D. körde under hela sin anställning till 95 procent för Frigoscandia med avlastning i Helsingborg och pålastning i Staffanstorp. R.K. fullgjorde sina uppdrag till i genomsnitt 40 procent i Sverige, 20 procent i Tyskland, 20 procent i Benelux-länderna, 10 procent i Schweiz och 10 procent i Italien. Enligt praxis gäller att om den anställda inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, gäller lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget, vilket i förevarande fall är Malmö.

A.W. har inget minne av att han undertecknat av Åkeriet åberopat intyg avseende skatteinbetalning. Namnteckningen skiljer sig från hans underskrift i t ex anställningsavtalet, trots att man får utgå från att det borde ha upprättats vid samma tidpunkt. Intyget är odaterat vilket är anmärkningsvärt i sig. Brevfoten skiljer sig dessutom från andra i målet ingivna intyg. Dels är det ett annat telefonnummer i det av Åkeriet åberopade intyget och en e-postadress anges där till skillnad från andra intyg.

När det gäller att bedöma vilket lands lag som är tillämplig är det ovidkommande i vilken valuta lönen utbetalades i, var de var bosatta, var de hade sin socialförsäkring eller var de var skattskyldiga.

Vilket lands lag som är tillämplig på anställningsavtalet skall avgöras enligt Romkonventionen. Enligt artikel 6.2 skall ett anställningsavtal i avsaknad av lagval vara underkastat lagen i det land där den anställda vid fullgörandet av

avtalet vanligtvis utfört sitt arbete eller om den anställda inte vanligtvis utfört sitt arbete i ett och samma land, lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget. Bestämmelsens avfattning är mycket lik domsrättsregeln i artikel 5.1 i Brysselkonventionen. En arbetstagare bör därför anses vanligtvis utföra sitt arbete i samma land där han enligt nyssnämnda domsrättsregel anses utföra det. Relevanta anknytningsmoment är att arbetet utfördes i stor omfattning i Sverige, att Åkeriet hade verksamhetsställe i Malmö och att anställningsavtalen ingicks i Sverige. Det har mellan parterna inte träffats någon överenskommelse om att tysk lag skulle vara tillämplig på anställningsförhållandena. Skulle en sådan överenskommelse träffas måste den vara synbar för samtliga parter och tydligt komma till uttryck. Någon underförstådd överenskommelse är inte tillräcklig. För det fall tingsrätten likväl skulle finna att tysk lag är tillämplig ska Romkonventionens artikel 6.1 tillämpas, d v s att parternas val av tillämplig lag i ett anställningsavtal inte ska medföra att den anställda berövas det skydd som tillförsäkras honom enligt tvingande regler i den lag som enligt Romkonventionen artikel 6.2 skulle ha tillämpats om inget lagval gjorts.

Därutöver är LAS och semesterlagen internationellt tvingande regler som är tillämpliga på anställningsförhållandena enligt allmänna internationellt privaträttsliga regler. Med internationellt tvingande regler menas rättsregler vilka är avsedda att bli tillämpade oavsett vilken rättsordning som i övrigt är tillämplig på avtalet. Det rör sig i regel om skyddsbestämmelser avsedda att skydda ett rättsförhållandes svagare part t ex arbetstagare och konsumenter. I förarbetena till LAS uttalas att lagens karaktär av skyddslagstiftning torde medföra att i princip allt arbete som utförs i landet blir underkastat lagen. När arbetet annat än helt tillfälligt utförs i Sverige ska därför LAS tillämpas oavsett vilket lands lag som i övrigt tillämpas på anställningsförhållandet. Någon begränsning som innebär att endast vissa bestämmelser i LAS skulle vara internationellt tvingande görs inte i nämnda uttalande.

Åkeriet har i allt väsentligt anfört följande.

Åkeriets anställda har bestått av några svenska förare och ett stort antal utländska förare, företrädesvis tyskar. Utlandskörningarna har huvudsakligen utgått från Travemünde i Tyskland och har betjänat Tyskland, Schweiz, Italien, Holland, Belgien, Danmark och Frankrike. Åkeriet har kollektivavtal med Svenska Transportarbetarförbundets avdelning 12. Svenska förare har som regel varit anslutna till förbundet, något de tyska förarna inte varit. De tyska förarna har varit stationerade i Tyskland/Travemünde. Åkeriet har alltid haft ett mindre driftsställe på en liten ort utanför Travemünde som användes vid behov.

De svenska förarna har varit stationerade i Malmö. Dessa förhållanden är välkända i åkeribranschen och har accepterats av såväl arbetsgivar- som arbetstagsidan. Det innebär att samtliga utlandsåkerier med tyska förare har dessa förare stationerade i Tyskland.

I samband med att anställningsavtal träffades med A.W., J.D. och R.K. reglerades anställningsförhållandena utifrån det förhållandet att de var stationerade i Tyskland och även boende där och därmed i enlighet med det tyska regelsystemet. Detta har i enlighet med branschpraxis medfört bl a att A.W., J.D. och R.K. själv svarade för skatteinbetalningar till tyska staten och att de var anmälda till tyska Krankenkasse dit Åkeriet erlade sociala avgifter för dem. Lönen utbetalades i euro och inte i svenska kronor. Samtliga anknytningspunkter mellan Åkeriet och A.W., J.D. och R.K. var således knutna till deras stationering i Tyskland och inte till Sverige.

A.W., J.D. och R.K. har i sina tidigare anställningar alltid varit stationerade i Tyskland så även i detta fall. I sin faktiska arbetsutövning har samtliga utgått från sin stationering i Tyskland/Travemünde oavsett var de skulle köra och de har påbörjat och avslutat sina resor där. De har i samband med påbörjande av ledigheter av kortare eller längre slag avlämnat sina fordon i Tyskland/Travemünde. Under A.W:s första anställningsår utförde han vissa körningar i Sverige, men merparten i Tyskland m fl länder. Under år 2005 uppgick de svenska körningarna till ca 10 procent och resterande anställningsår till mindre än 10 procent. Det har i första hand rört sig om

kortare lastnings- och lossningsarbeten i Sverige medan övrigt arbete utförts i Tyskland och andra länder. Under åren 2006 och 2007 var mer än hälften av A.W:s arbetstid förlagd till Tyskland. J.D. och R.K. utförde ett mindre antal körningar, mindre än 10 procent, i Sverige och mer än 50 procent av körningarna skedde i Tyskland. Resterande körningar avsåg andra länder.

Samtliga anknytningspunkter mellan Åkeriet och A.W., J.D. och R.K. har således varit knutna till utlandet och då främst Tyskland. Det innebär att de har en mycket svagare anknytning till Sverige än till Tyskland och övriga länder. Enligt Romkonventionen är därför inte svensk lag tillämplig på anställningstvisten. Av denna konvention följer att i vissa situationer kan svenska regler vara tillämpliga såsom varande s k internationellt tvingande. Inget har framkommit som tyder på att åberopade bestämmelser i LAS skulle ha en sådan karaktär. Tvärtom har Arbetsdomstolen ansett att om anknytningen till Sverige är svag har bestämmelserna i LAS inte internationellt tvingande verkan. LAS ska därför inte äga tillämpning på anställningsförhållandena i dessa mål. Tysk lag ska i stället tillämpas.

BEVISNING

Följande skriftliga bevisning har åberopats.

A.W.

Anställningsavtal, uppsägningshandling, lönebesked, arbetsintyg, Uddevalla tingsrätts mellandom den 10 december 2008 i mål T 954-08 och lastrapporter.

J.D.

A.W:s anställningsavtal, uppsägningshandling, lönebesked, intyg från AOK (motsvarande försäkringskassan i Tyskland), ovannämnda dom från Uddevalla tingsrätt och lastrapporter avseende A.W.

R.K.

A.W:s anställningsavtal, uppsägning, lönebesked, ovannämnda dom från Uddevalla tingsrätt och lastrapporter avseende A.W.

Åkeriet

A.W:s anställningsavtal, A.W:s arbetsintyg, A.W:s, J.D:s och R.K:s uppsägningshandlingar, protokoll från Svenska Transportarbetarförbundet avdelning 12 och utdrag ur Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 artikel 14 ii) om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen.

Exterritoriale Beschäftung från Betriebskrankenkasse Mobil Oil, intyg avseende skatteinbetalning till Tyskland, Meldung zur Sozialversicherung och Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (i detta stycke angivna handlingar har åberopats endast gentemot A.W.).

DOMSKÄL

Tingsrätten har att tillämpa Romkonventionen vid avgörandet av lagvalsfrågan. Avtalsparter har enligt konventionen rätt att avtala om vilken lag som ska vara tillämplig för avtalet eller för endast en del av det. Lagvalet måste då uttryckligt eller med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter (artikel 3.1). I målet har endast A.W:s anställningsavtal åberopats och av dess ordalydelse framgår inte att parterna avtalat något när det gäller lagvalsfrågan. Bevisbördan för påståendet att avtal, underförstådda sådana, likväl träffats om tillämplig lag bör rimligen läggas på Åkeriet. Den av Åkeriet åberopade bevisningen ger inte stöd för att sådana avtal träffats. Tingsrätten finner därför inte visat att avtal träffats i lagvalsfrågan vilket medför att artikel 6.2 i Romkonventionen ska tillämpas.

Enligt denna bestämmelse ska, oavsett bestämmelserna i artikel 4, ett anställningsavtal i avsaknad av lagval enligt artikel 3 vara underkastat lagen i

det land där den anställdes vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land, eller, om den anställdes inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget, om det inte av de samlade omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land, i vilket fall avtalet skall vara underkastat lagen i det landet.

A.W., J.D. och R.K. har anställts av ett svenskt bolag med säte i Sverige. Åkeriet har också verksamhetsställe här. Någon bevisning som ger vid handen att verksamhetsställe även funnits i Tyskland har inte presenterats. Därtill kommer att A.W:s anställningsavtal innehåller ett avsnitt där parterna haft möjlighet att fylla i anställningsort, något man inte valt att göra. Inte någon av parterna har åberopat skriftliga anställningsavtal avseende J.D. och R.K. Åkeriet har inte ens påstått att dessa anställningsavtal till sina innehåll skulle skilja sig från A.W:s. Tingsrätten utgår därför från att förhållandena varit desamma för J.D. och R.K. Sammantaget talar det ovan anförda med styrka för att utgångspunkten för A.W:s, J.D:s och R.K:s arbete varit Sverige.

När det gäller A.W. kan konstateras att Åkeriet i två arbetsintyg avseende år 2004 och 2005 inte angett att han arbetat några dagar i Tyskland under dessa år men väl i Sverige under 128 dagar år 2004 och under 29 dagar år 2005. Lastrapporterna ger intryck av att körningarna under långa tidsperioder i betydande omfattning både påbörjats och avslutats i Sverige. Det finns inget i dessa lastrapporter som visar en närmare anknytning till Tyskland framför något annat land. Det har i målet inte framkommit något som tyder på att J.D:s och R.K:s anställnings- och arbetsförhållanden varit annorlunda än A.W:s. Tingsrätten gör därför den bedömningen att inte heller beträffande dem framträder någon klar anknytning till Tyskland. Det förhållandet att A.W., J.D. och R.K. bor i Tyskland, fått lön i euro, betalat skatt i Tyskland, haft sina socialförsäkringar där etc är inte i detta sammanhang omständigheter som talar för en närmare anknytning till Tyskland än till Sverige. Lagen i det land där det verksamhetsställe är beläget genom vilket A.W., J.D. och R.K. anställdes är därför tillämplig på anställningsavtalen. Som framgår ovan

har Åkeriet sitt verksamhetsställe i Malmö. Svensk rätt ska därför förklaras tillämplig på anställningstvisterna.

DOMSLUT

Tingsrätten förklarar att svensk rätt ska tillämpas på anställningstvisterna.