

Sammanfattning

En arbetsgivare inom anläggningsbranschen har med ett antal arbetstagare träffat överenskommelser, enligt vilken arbetstagaren åtar sig bl.a. att inarbeta tid med fem timmar i veckan under 25 veckor. Överenskommelserna innebär i allt väsentligt att arbetstagaren arbetade utöver den ordinarie arbetstiden under vår, sommar och höst och hade kortare arbetstid under vintern. Överenskommelserna har ansetts strida mot bestämmelserna om arbetstid i anläggningsavtalet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-12-22
StockholmDom nr 96/10
Mål nr A 224/09**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: advokaten Sven Erfors, Advokatfirma DLA Nordic KB, Box 7315,
103 90 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Byggindustrier, Box 5054, 102 42 Stockholm
2. TRANAB Markbyggnad Aktiebolag, 556687-3963, Nastagatan 22,
702 27 Örebro
Ombud för 1 och 2: advokaten Gunnar Blomberg, Wistrand Advokatbyrå,
Box 7543, 103 93 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (hädanefter förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal. Tidigare har bl.a. gällt det s.k. anläggningsavtalet. Det i målet aktuella anläggningsavtalet gällde under tiden den 1 april 2008–den 31 mars 2009.

Anläggningsavtalet innehåller bland annat följande bestämmelser.

§ 2 ARBETSTID
a ARBETE OVAN JORD
a 1 Dagsarbetstid

1. Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid per helgfri vecka är 40 timmar (exklusive raster). Såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare, utläggs arbetstiden med åtta timmar per dag på veckans fem första dagar med början tidigast klockan 06.00 och slut senast klockan 17.30.

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning kan vid speciella projekt eller vid personliga önskemål, efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, utöver vad som anges ovan, utläggas på sådant sätt att arbetstiden blir 160 timmar under en fyraveckorsperiod. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och skall träffas i god tid före arbetets påbörjande.

.....
d ÖVERTIDSARBETE

När arbetet av särskilda skäl så kräver kan arbete utföras utöver den ordinarie arbetstiden.

Innan sådant övertidsarbete utförs, skall överenskommelse härom träffas mellan arbetsledning och vederbörande arbetstagare. Kortvarigt övertidsarbete av tillfällig natur kan dock utföras utan sådan överenskommelse.

Övertidsarbete må ej vägras, där eljest fara skulle hota person eller egendom.

 Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

 När övertidsarbete kompenseras med ledig tid, kompensationsledighet, tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

Kompensationsledighet för övertidsarbete

Om arbetstagare önskar och företaget finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten kan övertidsarbete kompenseras med kompensationsledighet.

Sådan ledighet utgör

- | | |
|--|------------------------------|
| - för övertid på vardag | 1,5 x antalet övertidstimmar |
| - för övertid på sön- och helgdag | |
| saamt i § 2 e i avtalet angiven fridag | 2,0 x antalet övertidstimmar |

TRANAB Markbyggnad AB (hädanefter bolaget) är medlem i Sveriges Bygginstrumenter och var därigenom bundet av anläggningsavtalet. Bolaget är verksamt inom mark- och anläggningsbranschen och har omkring 60 anställda. I början av år 2008 presenterade bolaget för vissa anställda en överenskommelse, som i huvudsak innebar att arbetstagaren förband sig att inarbeta tid och ta ut semester i enlighet med en handling benämnd "Principer för årsarbetstid/tidsbank på TRANAB". De anställda som erbjöds att arbeta i enlighet med dessa principer accepterade erbjudandet och har arbetat i enlighet härmed. Avtalet gällde under tiden den 1 april 2008–den 31 mars 2009. Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget genom överenskommelserna och dessas tillämpning har brutit mot anläggningsavtalets bestämmelse om ordinarie arbetstid. Tvisteförhandlingar har ägt rum mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har därvid yrkat att bolaget ska förpliktas att till förbundet utge allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 16 oktober 2009, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Rätteyrkandet har vitsordats som skäligt i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

I början av år 2008 ingick bolaget med vissa arbetstagare skriftliga överenskommelser med rubriken "Avtal om tillsvidareanställning". Överenskommelserna omfattade tiden den 1 april 2008–31 mars 2009 och reglerade arbetstidsfrågor. Arbetstagaren förband sig att inarbeta tid och ta ut semester enligt vad som angavs i en särskild handling benämnd "Principer för årsarbetstid/tidsbank på TRANAB". Innebörden av överenskommelserna var bl.a. att arbetstagarna skulle inarbeta fem timmar per vecka under 25 veckor, nämligen veckorna 15–40. Arbetstagarna skulle också ta ut två veckors semester under tiden december–mars. Syftet med överenskommelserna synes

ha varit att skapa en tidsbank för uttag av ledig tid under det första kvartalet det påföljande året, närmare bestämt under veckorna 51–13.

Överenskommelserna strider mot anläggningsavtalets bestämmelser om ordinarie arbetstid, vilka innebär att arbetstiden ska uppgå till 40 timmar per vecka. Genom överenskommelsen blev den ordinarie arbetstiden under veckorna 15–40 i stället 45 timmar per vecka.

Den tid som överstiger den i anläggningsavtalet stipulerade ordinarie arbetstiden är inte att betrakta som övertid. Det är i stället fråga om inarbetning och mertid, som en följd av bolagets säsongsbetonade verksamhet. En absolut förutsättning för att ett arbete utöver den ordinarie arbetstiden ska betraktas som övertid är att det utgör ett extraordinärt inslag i arbetet. I förevarande fall är det emellertid fråga om inarbetning som skulle ske under en längre period och som har planerats långt i förväg. Inarbetningen kan under inga förhållanden betraktas som ett extraordinärt inslag, och följaktligen inte heller som enligt avtalet tillåtligt övertidsarbete.

Sammanfattningsvis har bolaget i enlighet med den terminologi som använts i handlingarna infört principer om årsarbetstid vilka strider mot anläggningsavtalets bestämmelse i § 2 a 1 om ordinarie arbetstid. Bolaget har genom överenskommelserna och deras tillämpning ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot förbundet.

Arbetsgivarparterna

Den verksamhet bolaget bedriver är uppdelad i arbetsområdena markarbeten, gatuarbeten, VA samt skötsel och underhåll. Tvisten rör endast området markarbete, som i sin tur består av grundläggning respektive finplanering. Verksamheten inom markarbete är säsongsberoende. De överenskommelser bolaget träffade med vissa anställda avser enbart arbete som omfattas av anläggningsavtalet.

Bolaget har omkring 60 anställda, av vilka omkring 50 är kollektivavtalsanslutna. Tidigare har bolaget varje år tvingats säga upp en merpart av dessa anställda, ibland alla, på grund av att markarbeten inte kan utföras under vinterhalvåret. Detta har medfört en ryckig verksamhet med ekonomiska och sociala problem för arbetstagarna. Det är mot denna bakgrund som bolagets ledning har undersökt möjligheterna att behålla arbetstagarna i anställning året runt. Tanken var att detta skulle kunna åstadkommas genom inarbetning eller övertidsarbete under tjälfri tid samt annan sysselsättning under vinterperioden.

Redan år 2007 tog bolaget kontakt med förbundets avdelning i Örebro, för att undersöka möjligheterna att tillsammans nå en lösning på problemet med återkommande uppsägningar inför vinterhalvåret. Avdelningen ställde sig dock avvisande till bolagets förslag till lösning. Arbetstagarna var inte nöjda med situationen och bolaget beslutade att försöka utarbeta ett fungerande system, vilket ledde fram till principerna i överenskommelsen.

Överenskommelsernas innehåll m.m.

Överenskommelserna utgör en modell för utläggningen av arbetstagarnas arbete under hela året. I överenskommelserna har hänvisats till en handling med rubriken "Principer för årsarbetstid/tidsbank på TRANAB". Under rubriken ställs frågan hur man ska skapa en tidsbank för uttag under första kvartalet, vecka 51–13. Det anges att arbetstiden under den period då det är svårt att utföra markarbeten uppgår till totalt 560 timmar. Därefter anges olika sätt att "finansiera" dessa timmar. Först anges inarbetning med fem timmar per vecka under 25 veckor, dvs. totalt 125 timmar, under veckorna 15–40. Dessa inarbetade timmar räknas sedan upp i enlighet med anläggningsavtalets bestämmelser om kompensationsledighet för övertidsarbete, § 2 d. Vidare anges semesteruttag, innebärande att arbetstagarna åtar sig att ta ut två veckors semester under perioden december–mars. Även semesteruttaget räknas upp. I beräkningen anges vidare en genomsnittlig arbetstidsförkortning om 24 timmar i enlighet med anläggningsavtalets bestämmelser. Sammantaget läggs 311,5 timmar till en "individuell tidsbank". Därefter kvarstår 248,5 timmar av de ursprungliga 560 timmarna med arbetsvårigheter. I handlingen anges olika slag av sysselsättning som kan utföras under dessa återstående timmar, exempelvis snöröjning, röjningsarbeten, grovplanering och liknande. Dessutom anges utbildning i olika ämnen.

Överenskommelserna har enbart gällt anställda inom området markarbete. De 20 arbetstagare som hade längst anställningstid erbjöds att arbeta i enlighet med överenskommelserna. Bolaget räknade med att, om överenskommelserna följdes, dessa arbetstagare skulle kunna behålla sina anställningar. Så blev också fallet.

Överenskommelserna innehåller inte någon reglering som klargör hur inarbetning ska ske. I stället avsågs inarbetningen ske med stor flexibilitet och med beaktande av arbetstagarnas önskemål. Överenskommelsen innebär inte någon form av schemaläggning. Det framgår av 5 och 7 §§ arbetstidslagen att övertid är arbete utöver ordinarie arbetstid. Överenskommelsen tar enbart sikte på övertidsarbete, inte ordinarie arbetstid.

De berörda arbetstagarna skrev under dessa överenskommelser, som hade rubriken "Avtal om tillsvidareanställning" och som hänvisade till handlingen med principer för årsarbetstid/tidsbank. Överenskommelserna innehåller också en formulering beträffande fall då en arbetstagare av någon orsak inte lyckas inarbeta tidsbanken. Det anges därvid att frågan om uppsägning eller andra åtgärder, får "beslutas i samråd med MB-gruppen". Avsikten med denna formulering var endast att uttrycka att det förelåg en risk för arbets-

brist om arbetstagarkollektivet inte arbetade i enlighet med överenskommelsen.

Överenskommelserna avser övertidsarbete

Enligt bestämmelsen i § 2 d anläggningsavtalet krävs särskilda skäl för övertidsarbete. Det är emellertid de berörda arbetstagarna och arbetsgivaren som disponerar över frågan om vad som utgör särskilda skäl och denna bedömning går inte att överpröva rättsligt. I förevarande fall har arbetstagarna önskat arbeta övertid, vilket arbetsgivaren godtagit. När som i detta fall arbetstagare och arbetsgivare är överens om övertidsarbete, är det irrelevant om särskilda skäl förelegat. För det fall domstolen skulle finna att särskilda skäl skulle krävas, görs det gällande att sådana skäl faktiskt har förelegat. För att arbetet skulle kunna slutföras har det varit nödvändigt med övertidsarbete under angivna veckor, eftersom arbete inte har kunnat utföras under annan tid av året. För det fall det hade varit fråga om ordinarie arbetstid så hade inte någon uppräknning skett. Anläggningsavtalet innehåller bestämmelser i syfte att motverka alltför omfattande övertidsarbete och övertidsarbetet har hållit sig väl inom dessa ramar. Enligt § 2 d sista stycket kan övertid kompenseras genom kompensationsledighet om arbetstagare och arbetsgivare är överens om detta, vilket varit fallet här.

Förbundet har gjort gällande att det krävs extraordinära inslag för att visst arbete ska vara att betrakta som övertidsarbete. Den praxis förbundet har åberopat till stöd för denna uppfattning avser dock beordrad övertid och är inte relevant i detta sammanhang, där arbetsgivaren och arbetstagarna har varit överens.

Arbetsgivarparterna vill tillägga följande beträffande begreppet "tidsbank". Begreppet återfinns inte i anläggningsavtalet, inte heller uppställer det avtalet något förbud mot införande av tidsbank. Överenskommelserna ska tolkas utifrån deras innehåll, inte deras rubricering. I praktiken uppstår en tidsbank vid all form av övertidsarbete. Anläggningsavtalet anger däremot hur kompensationsledighet får tas ut samt hur övertidsersättning ska betalas. Bolaget har följt dessa bestämmelser i anläggningsavtalet. Det är som redan anförts inte fråga om schemaläggning av övertid. I stället anges i överenskommelsen en uppfattning om genomsnittligt övertidsarbete uppgående till fem timmar per vecka under vissa veckor. Det är i och för sig möjligt att schemalägga övertid utan att denna blir att betrakta som ordinarie arbetstid.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Det bestrids att bolaget har infört principer som strider mot § 2 i anläggningsavtalet. De principer som införts gäller utläggning av övertidsarbete och uttag av kompensationsledighet, och innebär inte någon konflikt med anläggningsavtalets bestämmelser. Det är inte heller fråga om en förändring av den ordinarie arbetstiden.

För den händelse överenskommelserna strider mot anläggningsavtalet gör arbetsgivarparterna i andra hand gällande att konsekvensen enbart blir att överenskommelserna är ogiltiga enligt 27 § medbestämmandelagen. För att bolaget ska åläggas skadeståndsskyldighet krävs ett agerande som strider mot anläggningsavtalet. Något sådant agerande har inte förekommit.

För det fall domstolen finner att bolaget i princip är skadeståndsskyldigt gör arbetsgivarparterna gällande att skadeståndet ska helt bortfalla eller sättas ned enligt 60 § medbestämmandelagen. Grunden för jämkning är att bolagets syfte med överenskommelsen var bl.a. att undvika uppsägningar och underlätta arbetstagarnas ekonomiska situation. Om anläggningsavtalet ska tolkas på det sätt förbundet påstår är avtalet i alla händelser otydligt. Enligt arbetsgivarparternas mening är bestämmelserna i § 2 a 1 och § 2 d motstridiga, och det har funnits fog för arbetsgivarens uppfattning att hantera övertidsfrågan på det sätt som skett.

Domskäl

Bolaget och 20 arbetstagare träffade under år 2008 överenskommelser, enligt vilka arbetstagarna förband sig att ”inarbета tid och ta ut semester” i enlighet med en handling benämnd ”Principer för årsarbetstid/tidsbank på TRANAB”. Genom överenskommelserna förband sig arbetstagarna bl.a. att inarbета fem timmar per vecka under 25 veckor. Av utredningen framgår att arbetstagarna sedan i allt väsentligt utförde arbete i enlighet med överenskommelserna under dessas giltighetstid, den 1 april 2008–den 31 mars 2009.

Tvisten gäller frågan om bolaget genom det inträffade har brutit mot anläggningsavtalets bestämmelser om arbetstid.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med den f.d. avtalssekreteraren G.E., personalchefen T.K. och ombudsmannen U.K. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med verkställande direktören J.A. samt vittnesförhör med arbetschefen Ö.S., arbetstagarna R.O. och L.S. och f.d. förhandlingsdirektören B.M. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Närmare om bakgrunden och parternas ståndpunkter

I målet är ostridigt att bolagets verksamhet, som den såg ut vid den aktuella perioden, var starkt säsongsbetonad. Markarbete kunde utföras enbart under den tjälfria tiden av året. Överenskommelserna mellan bolaget och de enskilda arbetstagarna syftade bl.a. till att reglera hur arbetet på bolaget skulle fördelas under året.

Förbundet har gjort gällande i huvudsak följande. För övertidsarbete krävs särskilda skäl enligt anläggningsavtalet. Övertid får inte läggas ut som en regelbunden del av arbetstiden, utan ska ses som ett extraordinärt inslag i arbetet. Den av bolaget tillämpade inarbetningen med fem timmar per vecka under 25 veckor innebär ett brott mot anläggningsavtalets bestämmelser om ordinarie arbetstid, vilken ska uppgå till 40 timmar per vecka.

Arbetsgivarparterna har invänt följande. Den inarbetade tiden ska betraktas som övertid och har även av bolaget hanterats som övertid. Bolaget har räknat upp den inarbetade tiden i enlighet med anläggningsavtalets bestämmelser för kompensationsledighet vid övertidsarbete. Det är arbetsgivaren och de berörda arbetstagarna som disponerar över frågan om det förelegat särskilda skäl för övertidsarbete, och deras bedömning i den frågan kan inte överprövas rättsligt. Anläggningsavtalets bestämmelse om övertid tar sikte på beordrad övertid och begränsar inte arbetsgivarens möjligheter att träffa överenskommelser med enskilda arbetstagare. I alla händelser har det i bolagets verksamhet förelegat särskilda skäl för övertidsarbete med hänsyn till att arbetet inte kunde utföras under den kalla årstiden. Överenskommelserna innebar inte någon form av schemaläggning, utan angav enbart en uppskattning av genomsnittlig övertid.

Strider överenskommelserna mot anläggningsavtalet?

Arbetsdomstolens bedömning tar sin utgångspunkt i att den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka enligt anläggningsavtalet uppgår till 40 timmar och att arbete utöver den ordinarie arbetstiden förutsätter att det föreligger särskilda skäl. Det kan konstateras att avtalsregleringen nära ansluter till bestämmelser i arbetstidslagen. Enligt 5 § arbetstidslagen får den ordinarie arbetstiden som regel uppgå till högst 40 timmar i veckan, och enligt 8 § får övertid tas ut med visst antal timmar under en viss period när det finns särskilt behov av ökad arbetstid. Härav följer, vilket också framgår av uttalanden i lagens förarbeten och domstolens praxis (se till exempel AD 2006 nr 41 med där gjorda hänvisningar), att allmän övertid enligt lagen inte får läggas ut som en generellt återkommande del av arbetstiden. I stället ska övertid i allmänhet ses som ett tillfälligt, extraordinärt inslag i arbetet.

Starka skäl talar enligt domstolens mening för att även regleringen i anläggningsavtalet har innebörden att övertidsarbete inte får läggas ut som en återkommande del av arbetstiden. Avtalets bestämmelse om att den ordinarie arbetstiden ska uppgå till 40 timmar skulle i annat fall inte bli meningsfull. Kravet på särskilda skäl får anses innebära att sådana behov av utökat arbete som avser mer än en begränsad tidsperiod inte får tillgodoses genom övertidsarbete. Det bör tilläggas att kravet på särskilda skäl är en del i kollektivavtalet och att arbetsgivaren och de enskilda arbetstagarna inte kan disponera över detta. Om det i en tvist visas att arbetsgivaren har föranlett arbetstagarna att arbeta övertid utan att det har förelegat särskilda skäl, har arbetsgivaren alltså principiellt sett brutit mot kollektivavtalet även om det har skett med arbetstagarnas samtycke.

I det föreliggande fallet har bolaget och arbetstagarna ingått överenskommelser som innebar att arbetstagarna förband sig att arbeta fem timmar utöver den ordinarie arbetstiden under 25 veckor, dvs. i stort sett ett halvt år. Det råder enligt domstolens mening ingen tvekan om att detta innebar ett långvarigt och regelbundet arbetstidsuttag som inte är förenligt med bestämmelserna i anläggningsavtalet. Förutsättningarna för övertidsarbete var inte uppfyllda, och därigenom kan överenskommelserna mellan bolaget och arbetstagarna sägas innefatta ett kringgående även av bestämmelsen om ordinarie arbetstid.

Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att överenskommelserna har ett innehåll som strider mot anläggningsavtalet.

Skadeståndsfrågan

Arbetsgivarparterna har, för den händelse överenskommelsernas innehåll inte är förenligt med anläggningsavtalet, menat att något skadeståndsansvar likväl inte ska komma ifråga eftersom bolaget inte har agerat på något sätt som strider mot avtalet. Arbetsdomstolen kan för sin del instämma i att enbart ingåendet av överenskommelserna inte utgör något skadeståndsgrundande avtalsbrott. I övrigt är det emellertid svårt att förstå arbetsgivarparternas invändning. Överenskommelserna innebar att arbetstagarna förband sig att arbeta fem timmar per vecka utöver den ordinarie arbetstiden, och det är ostridigt i målet att överenskommelserna faktiskt tillämpades på det sättet, låt vara att det av utredningen framgår att inte hela den avsedda inarbetningen kom till stånd. Detta betyder att anläggningsavtalets arbetstidsregler i betydande mån blev åsidosatta. Bolaget har alltså gjort sig skyldigt till ett skadeståndsgrundande brott mot kollektivavtalet.

Arbetsgivarparterna har anfört att det finns skäl att jämka skadeståndet mot bakgrund av att bolaget ingick överenskommelserna i syfte att undvika de tidigare årligen återkommande arbetsbristuppsägningar som sammanhängde med arbetets säsongvariationer. Förbundet har som domstolen uppfattat saken inte ifrågasatt detta. Vad arbetsgivarparterna har anfört skulle i och för sig kunna betraktas som en förmildrande omständighet vid skadeståndsbedömningen, låt vara att bolaget samtidigt hade ett eget intresse av att inte behöva säga upp de mest erfarna yrkesarbetarna. Vid skadeståndsbedömningen måste emellertid också beaktas att bolaget inledningsvis hade kontaktat avdelningen och därvid fått klart för sig att avdelningen inte hade intresse av att ingå någon särskild överenskommelse med bolaget i arbetstidsfrågan. Att bolaget efter detta besked vände sig direkt till de enskilda arbetstagarna och med dem ingick överenskommelser som strider mot anläggningsavtalet föranleder bedömningen att det inte föreligger skäl att jämka skadeståndet. Bolagets kollektivavtalsbrott framstår sammantaget som allvarligt. Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att det av förbundet yrkade beloppet är skäligt.

Rättegångskostnader

Den angivna utgången i målet innebär att arbetsgivarparterna som förlorande parter ska förpliktas att ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 202 500 kr för ombudsarvode. Arbetsgivarparterna har överlämnat till domstolen att bedöma beloppets skälighet. Arbetsdomstolen anser att det av förbundet yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar TRANAB Markbyggnad Aktiebolag att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet utge allmänt skadestånd med sjuttiofemtusen (75 000) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 oktober 2009 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Sveriges Byggindustrier och TRANAB Markbyggnad Aktiebolag att med hälften vardera ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet för dess rättegångskostnader med tvåhundraåtusenfemhundra (202 500) kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Ulla Erlandsson, Berndt Molin, Claes Frankhammar, Åsa Kjellberg Kahn, Ronny Wenngren och Lennart Olovsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Martin Ulfving