

En arbetsgivare har väckt talan vid tingsrätten mot två tidigare arbetstagare och yrkat bl.a. att dessa ska betala skadestånd för brott mot upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen. Arbetsgivaren är bunden av en förhandlingsordning med en arbetstagarorganisation. Arbetstagarna var tidigare medlemmar i arbetstagarorganisationen, men hade utträtt ur organisationen när talan väcktes. Fråga har uppkommit om talan ska avisas till följd av att arbetsgivaren inte förhandlat med förbundet enligt förhandlingsordningen.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENBESLUT
2014-10-08
StockholmBeslut nr 65/14
Mål nr B 22/14**KLAGANDE**

1. L-G.N. i Näsum

2. M.W. i Vallåkra

Ombud för 1 och 2: advokaterna Jessica Stålhammar och Hans G Wesslau,
Gärde Wesslau Advokatbyrå i Skåne AB, Box 1422, 251 14 Helsingborg**MOTPART**

Cargotec Sweden Bulk Handling AB, 556851-2908, Box 566, 267 25 Bjuv

Ombud: advokaterna Sören Druve och Matti Scheffer samt jur.kand. Glenn
Nyström, Kilpatrick Townsend & Stockton Advokat KB, Box 5421,
114 84 Stockholm**SAKEN**

fråga om avvisning

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Helsingborgs tingsrätts beslut den 28 januari 2014 i mål nr T 4229-13

Twisten

Cargotec Sweden Bulk Handling AB (Cargotec) har vid tingsrätten väckt talan mot L-G.N., M.W. och CSU Sweden AB (CSU) och yrkat bl.a. att dessa ska betala skadestånd för brott mot upphovsrättslagen (1960:729) och företagshemlighetslagen (1990:409). Cargotec har även framställt vissa förbudsyrkanden enligt nämnda lagar.

L-G.N. och M.W. har vid tingsrätten yrkat att talan mot dem ska avvisas alternativt ogillas eftersom anspråket inte förhandlats i enlighet med gällande förhandlingsordning.

Tingrätten har i det överklagade beslutet avslagit avvisningsyrkandet.

Bakgrund

L-G.N. och M.W. var tidigare anställda hos Cargotecs moderbolag Cargotec Sweden AB. Det bolagets verksamhet, inklusive rättigheterna i detta mål, har överförs till Cargotec.

L-G.N:s och M.W:s anställningar upphörde i oktober 2010. Under 2010 hade de och en tredje person startat CSU Sweden AB (CSU).

Cargotec fattade misstankar om att L-G.N. och M.W. i samband med att de hade avslutat sina anställningar kopierat och olovligen tagit med sig material

som utgjorde upphovsrätligt skyddat material respektive företagshemligheter. Cargotec polisanmälde L-G.N. och M.W. i januari 2011, varefter en förundersökning inleddes. Cargotec erhöll i september 2012 delar av förundersökningen.

Ansökan om stämning inkom till Helsingborgs tingsrätt den 11 juli 2013.

L-G.N. och M.W. var under sin anställningstid medlemmar i Unionen. Medlemskapet upphörde i juni 2011. Såväl Cargotec som Cargotec Sweden AB är, som det får förstås, medlemmar i Teknikarbetsgivarna och därigenom bundna av Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna (teknikavtalet). Det då gällande teknikavtalet löpte ut den 30 september 2011. Av då gällande Teknikavtal framgick att förhandlingsordningen i det tidigare gällande huvudavtalet mellan SAF och Sif (huvudavtalet) skulle tillämpas.

Av huvudavtalet framgår bl.a. följande.

§ 2

[...]

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänförs, varit känt på arbetsgivar- sidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive på tjänstemannasidan för tjänstemännens organisation (eller enligt § 2 a särskild utsedd företrädare för tjänstemännen) vid företaget eller Sif/SALF/CF i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling rörande rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enas om uppskov.

§ 3

Har rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor varit föremål för förhandling enligt § 2 men icke kunnat lösas, skall den hänskjutas för bindande avgörande av i § 11 omförmält förtroenderåd, därest berört arbetsgivarförbund och Sif/SALF/CF är ense därom. Enas dessa parter icke om att hänskjuta tvisten till förtroenderåd, men önskar endera av dem hänskjuta tvisten till avgörande av domstol, skall detta ske inom tre månader från den dag central förhandling slutförts, vid påföljd att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.
[...]

Förhandling mellan Cargotec och Unionen har inte ägt rum innan bolaget väckte talan.

Enligt L-G.N. och M.W. utgör det förhållandet att förhandlingar angående anspråket inte hållits ett rättegångshinder och talan mot dem ska därför avvisas. Cargotec har i tingsrätten bestritt avvisningsyrkandet.

Tingsrätten har, som nämnts, i det överklagade beslutet avslagit yrkandet om avvisning. Som skäl för beslutet har tingsrätten anfört i huvudsak följande. Av den nu aktuella förhandlingsordningen (se 2 och 3 §§ i huvudavtalet) framgår att om en rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor varit föremål för förhandling men inte kunnat lösas, och parterna inte enas om att hänskjuta tvisten till förtroenderåd, kan den part som vill det hänskjuta tvisten till avgörande av domstol. Detta ska göras inom tre månader från den dag central förhandling slutförts, vid påföljd att vederbörande anspråk annars är preskriberat. Det framgår således inte av förhandlingsordningen att om part inte påkallar förhandling, skulle följden av detta bli att rätten till talan i domstol går förlorad. Alldeles oavsett om förhandlingsordningen skulle gälla för L-G.N. och M.W. på grund av deras tidigare anställningar hos Cargotec, utgör därmed inte förhandlingsordningen, trots underlåtenheten att påkalla förhandling, något hinder mot att Cargotecs talan i målet tas upp till prövning.

Yrkanden m.m.

L-G.N. och M.W. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens beslut, ska avvisa Cargotecs talan mot dem.

Cargotec har bestritt yrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Unionen, Sveriges Ingenjörer och Teknikarbetsgivarna, vilka är parter i teknikavtalet, har yttrat sig.

Parterna har till stöd för sin talan i Arbetsdomstolen i huvudsak anfört följande.

L-G.N. och M.W.

Cargotecs anspråk på ersättning kan inte upptas till prövning eftersom Cargotec underlåtit att förhandla med Unionen enligt med förhandlingsordningen i huvudavtalet.

Förhandlingsordningen ska tolkas i enlighet med kollektivavtalsparternas gemensamma avsikt. Kollektivavtalsparterna är ense om att rätten till talan i domstol går förlorad om part inte påkallar förhandling. Den gemensamma partsavsikten har förtydligats i den nya förhandlingsordning som Teknikarbetsgivarna och Unionen kom överens om 2011. I den nya förhandlingsordningen anges att part som enligt bestämmelserna i förhandlingsordningen har förlorat sin rätt till förhandling inte får vidta åtgärder i anledning av tvisten. Den nya förhandlingsordningen förtydligar den gamla förhandlingsordningen i huvudavtalet och vad som tidigare har gällt.

Det föreligger en ömsesidig skyldighet för parterna att påkalla förhandling inom fyra månader från att part fått kännedom om det förhållande vilket rättsanspråket hänför sig till (2 § huvudavtalet). Cargotec har i vart fall i samband med polisanmälan i januari 2011 haft sådan kännedom om förhållandet som ligger till grund för tvisten och att talefristen enligt förhandlingsordningen börjat löpa vid denna tidpunkt. Eftersom någon förhandling inte påkallats inom fyra månader från denna tidpunkt har rätten att förhandla försuttits. Oberoende av sådan kännedom framgår av samma paragraf att rätten att begära förhandling är försutten om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden. Under alla omständigheter föreligger således rättegångshinder.

Vid tidpunkten för polisanmälan, i januari 2011, var Cargotec bundet av teknikavtalet och L-G.N. och M.W. var båda medlemmar i Unionen. Förhandlingsordningen var således tillämplig. Situationen ska bedömas utifrån vad som gällde vid denna tidpunkt.

Det förhållandet att L-G.N. och M.W. inte längre var anställda hos Cargotec vid tidpunkten för polisanmälan saknar betydelse. L-G.N. och M.W. har mot angiven bakgrund rätt att göra invändning om att förhandlingsordningen inte iakttagits.

Cargotec

Förhandlingsordningen i huvudavtalet innebär inte att rätten att föra talan i domstol går förlorad om part inte påkallar förhandling. Ordalydelsen i förhandlingsordningen ger klart och entydigt stöd för att så inte är fallet.

De omständigheter som lagts till grund för Cargotecs ersättningsyrkanden omfattas inte av förhandlingsordningen. Yrkandena avser brott mot upphovsrättslagen respektive företagshemlighetslagen, och avser inte ”rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal”. L-G.N. och M.W. har uppsåtligt vållat Cargotec skada. Detta har skett genom att de några dagar innan deras anställningar upphört kopierat stora mängder material som är upphovsrättsligt skyddat och/eller utgör företagshemligheter. Det är uppen-

bart att kopieringen inte skett i tjänsten eller med någon koppling till anställningen, utan har utförts för deras eller någon annans räkning (CSU).

Under alla omständigheter har intrånget i Cargotecs upphovsrätt och angreppet på bolagets företagshemligheter skett i tiden efter anställningens upphörande. Den olovliga framställningen av exemplar och det obehöriga utnyttjandet av Cargotecs upphovsrättsliga material respektive företagshemligheter har pågått även efter att anställningarna upphört. L-G.N:s och M.W:s agerande omfattas därför inte av förhandlingsordningen.

L-G.N. och M.W. utträdde som medlemmar i Unionen i juni 2011 och avtalet löpte ut den 30 september 2011. Cargotecs eventuella förhandlingsskyldighet har därmed upphört den 30 september 2011. Vid den tidpunkten hade Cargotec inte kännedom om de omsändigheter som ligger till grund för anspråket. Dessa fick bolaget kännedom om tidigast i september 2012 när bolaget fick del av delar av förundersökningen. Att bolaget dessförinnan hade misstänkt att L-G.N. och M.W. brutit mot upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen är inte tillräckligt för att fristen ska börja löpa.

Skäl

Frågan i Arbetsdomstolen är om Cargotecs talan ska avisas till följd av att bolaget inte förhandlat med Unionen enligt förhandlingsordningen i huvudavtalet innan talan väcktes. För att avgöra denna fråga kommer Arbetsdomstolen att pröva om 1) om utebliven förhandling enligt huvudavtalets förhandlingsordning medför att talan, efter invändning av part, ska avisas, 2) om huvudavtalets förhandlingsordning är tillämplig på de typer av anspråk som är aktuella i målet, 3) om Cargotecs förhandlingsskyldighet upphörde när L-G.N. och M.W. utträdde ur Unionen och 4) om Cargotecs frist att påkalla förhandling hade löpt ut vid denna tidpunkt. Först bör dock ges en kort översikt över den rättsliga bakgrunden.

Den rättsliga bakgrunden

Kollektivavtal innehåller regelmässigt s.k. förhandlingsordningar vilka bl.a. reglerar i vilka former och inom vilka frister förhandling i rättstvister ska hållas. Det grundläggande syftet med förhandlingsordningarna är dels att anspråk ska aktualiseras snabbt, dels att främja lösningar förhandlingsvägen så att rättsliga förfaranden kan undvikas i största möjliga mån (se t.ex. AD 1969 nr 2 och AD 1979 nr 139).

Förhandlingsordningarna utgår vanligtvis från att en förhandlingsberättigad part – en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare, på ena sidan och en arbetstagarorganisation, på den andra (jfr 10 § MBL) – ska påkalla förhandling inom viss frist. Denna tid är ofta fyra månader från att den förhandlingsberättigade parten fick kännedom om den omständighet som anspråket avser eller senast inom två år från att omständigheten inträffade. Om parterna inte kan enas vid den lokala förhandlingen föreskriver förhandlingsordningarna ofta att part inom viss frist kan begära förhandling på central nivå, dvs. under medverkan av

arbetsgivarorganisationen och den centrala arbetstagarorganisationen. Om parterna inte heller enas vid denna förhandling får part väcka talan vid domstol inom viss tid. Förhandlingsordningarna innehåller alltså normalt tre olika frister: en för att påkalla lokal förhandling, en för att påkalla central förhandling och en för att väcka talan.

Reglerna om förhandlingar i rättstvister är primärt utformade med utgångspunkt i att talan väcks av de kollektivavtalslutande parterna, dvs. arbetsgivar-, arbetstagarorganisation eller arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal, vilket är samma parter som agerat i den centrala tvisten. Talan av dessa parter väcks vid Arbetsdomstolen som första instans (2 kap. 1 § arbetstvistlagen, jfr dock 2 kap. 2 § andra stycket samma lag). Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får en talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen om inte förhandlingar som anges i kollektivavtal har ägt rum rörande tvistefrågan. Om förhandling inte har hållits ska talan, efter invändning av motparten, avvisas av Arbetsdomstolen. Om en part försitter fristen att påkalla förhandling har den förlorat rätten till förhandling angående anspråket. Motparten kan då, som utgångspunkt, vägra att delta i förhandling i frågan utan att göra sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Om förhandling har hållits på föreskrivet sätt, men talan vid Arbetsdomstolen väcks för sent ska talan inte avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. Däremot ska talan, på invändning av part, ogillas eftersom anspråket är preskriberat. Förhandlingsordningar fungerar alltså både som talerätts- och preskriptionsregler.

Reglerna i förhandlingsordningarna har stått förebild för bestämmelserna om tvisteförhandling och rättegång i 64 och 65 §§ medbestämmandelagen.

Det hittills sagda rör tvister där talan väcks av de kollektivavtalslutande parterna. För arbetsgivare (som inte själv slutit kollektivavtal) och arbetstagare som är bundna av förhandlingsordningen (såsom medlemmar i de kollektivavtalslutande organisationerna, jfr 26 § medbestämmandelagen) har reglerna delvis andra effekter.

När det gäller talan som en arbetsgivare (som inte själv slutit kollektivavtal) väcker mot en arbetstagare och där båda är bundna av kollektivavtal gäller i korthet följande. Arbetsgivaren har rätt till förhandling enligt förhandlingsordningen med den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Däremot ska arbetsgivaren inte väcka talan vid Arbetsdomstolen, utan vid tingsrätt (2 kap. 2 § arbetstvistlagen, jfr dock 2 kap. 5 § samma lag). Arbetstagarens organisation ska inte stämmas in (jfr 4 kap. 5 § arbetstvistlagen). I en sådan situation, dvs. när en arbetsgivare (som inte själv slutit kollektivavtal) vid tingsrätt väcker talan mot en arbetstagare som medlem i kollektivavtalsbunden organisation, är förhandlingskravet i 4 kap. 7 § och 5 kap. 1 § arbetstvistlagen inte tillämpligt. Detta sammanhänger med att arbetstagaren – som är svarande i målet – inte kan uppträda som part i förhandling (AD 1980 nr 76). Däremot kan arbetsgivaren enligt tillämplig förhandlingsordning vara skyldig att innan talan väckts förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i. Arbetsdomstolen har i flera fall funnit att förhandlingsordningar innebär att om en arbetsgivare i en sådan situation underlåter att förhandla med arbetstagarens organisation innan talan väcks mot arbetstagaren, så ska talan avvisas efter invändning av arbetstagaren (se t.ex. AD 2014 nr 2 och AD 1980 nr 159). Man

kan uttrycka saken som att förhandlingsordningen i dessa situationer utgör en avtalad processförutsättning. Som skäl till att förhandlingsordningarna ansetts ha den innebörden har angetts att en motsatt ståndpunkt skulle leda till en sådan inskränkning i arbetstagarorganisationens möjligheter att ta till vara medlemmarnas rätt som inte kan antas ha varit avsedd av avtalsparterna (AD 1980 nr 159).

Beträffande arbetstagare som är medlem i avtalsslutande organisation (dvs. är bunden av kollektivavtal) gäller i korthet följande. Enskilda arbetstagare kan inte påkalla förhandling enligt förhandlingsordningarna (jfr 10 § medbestämmandelagen), men är likväl bundna av dessa. Arbetsdomstolen har – vid tillämpning av 1928 års kollektivavtalslag – angivit att bestämmelserna i förhandlingsordningen ska tillämpas på det sättet att arbetstagaren är skyldig att för motparten klargöra sitt anspråk och grunden för det inom den tidsfrist som gällt ifall organisationen skulle ha påkallat förhandling. Medlemmen har sedan att väcka talan inom en frist som motsvarar den som organisationen har efter att förhandlingen avslutats. Den senare tidsfristens början ska beräknas från den tidpunkt som är närmast jämförlig med avslutande av central förhandling, vilket i flera fall har bedömts vara dagen efter att organisationen senast skulle ha begärt förhandling (se t.ex. AD 1975 nr 73, AD 1971 nr 29 och AD 1970 nr 8). Om arbetstagaren inte väckt talan i tid lär detta numera leda till att arbetstagarens talan ogillas (se AD 1977 nr 100 och AD 1977 nr 57). Skälet till att Arbetsdomstolen funnit att preskriptionsbestämmelserna ska vara bindande även för medlemmar är att syftet med dessa regler – huvudsakligen att få tvister lösta utan oskäligt dröjsmål – skulle förfelas om bestämmelserna på arbetstagar sidan endast var bindande för organisationerna (AD 1969 nr 2). I annat fall skulle arbetstagar sidan, även efter att tiden för att påkalla förhandling respektive att väcka talan löpt ut, kunna få saken prövad genom att enskilda medlemmar och inte arbetstagarorganisationen stod som part i målet.

Denna praxis har numera på visst sätt lagfästs i 66 § medbestämmandelagen. Enligt den bestämmelsen bestäms fristen för att väcka talan för medlemmar i den avtalsslutande organisationen bara delvis genom förhandlingsordningen. Medlemmen har en tilläggsfrist om en månad för att väcka talan. Den sistnämnda fristen räknas från det att tiden för organisationen att påkalla förhandling eller väckande av talan har löpt ut.

Arbetsdomstolens praxis om rättsverkningarna för medlemmar i de avtalsslutande organisationerna av förhandlingsordningarnas frister för att påkalla förhandling, som redovisats ovan, pekar på att fristerna för medlemmar i organisationer som kan påkalla förhandlingar primärt fungerar som avtalade processförutsättningar medan de för medlemmar som inte kan påkalla förhandling fungerar som preskriptionsbestämmelser.

Är fullgjord förhandling enligt huvudavtalet en avtalad processförutsättning?

En första fråga är om förhandlingsordningen i huvudavtalet innebär att kravet på förhandling är en avtalad processförutsättning. Denna fråga får avgöras genom tolkning av avtalet, varvid kollektivavtalsparternas gemensamma uppfattning om avtalets innebörd tilläggs stor betydelse. Det kan anmärkas att om

ett kollektivavtal, som slutits av andra än de som är parter i målet, kan ha betydelse för prövningen av arbetstvisten, ska kollektivavtalsparterna beredas tillfälle att yttra sig i målet (5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen).

Som Cargotec har framhållit framgår det inte uttryckligen i huvudavtalets förhandlingsordning att part förlorar rätten att föra talan om denne inte inom tidsfristerna påkallar förhandling eller väcker talan, på sätt som är fallet i vissa andra förhandlingsordningar (se t.ex. AD 2014 nr 2). I huvudavtalet anges i stället att ett anspråk är preskriberat om talan inte väcks inom viss frist efter att den centrala förhandlingen slutförts. Huvudavtalet träffades redan 1957. Vid denna tid var språkbruket i nu aktuella avseenden inte helt klart (se t.ex. Fahlbeck, Om arbetsprocessrätt, 1974, s. 228 ff.) och uttrycket preskription kunde avse ”preskription av talerätten” (AD 1971 nr 12). Av Teknikarbetsgivarnas, Sveriges Ingenjörers och Unionens yttranden i målet framgår att deras gemensamma ståndpunkt är att fullgjord förhandling utgör en processförutsättning för tvister som omfattas av huvudavtalets förhandlingsordning.

Slutsatsen är därför att Cargotecs talan ska avvisas om bolaget inte förhandlat enligt förhandlingsordningen innan talan väcktes.

Omfattar huvudavtalets förhandlingsordning de typer av anspråk som är aktuella i målet?

Huvudavtalets förhandlingsordning ska tillämpas på ”rättsanspråk på grund av kollektivt eller enskilt avtal”. Av den partsgemensamma kommentaren till huvudavtalet framgår att de aktuella förhandlingsreglerna inte gäller ”rena intressefrågor, dvs. frågor som icke har sin grund i ett redan träffat avtal.” Uttalandet tyder på att formuleringen är avsedd att klargöra att förhandlingsordningens särskilda frister bara är tillämplig på s.k. rättstvister. Vid förhandlingar i intressefrågor gäller inte de frister som anges i bestämmelsen. Vidare anges i kommentaren att bestämmelsen inte är tillämplig ”på ’privata’ avtal, som icke har samband med anställningen”. Uttalandet pekar, enligt Arbetsdomstolens mening, på att förhandlingsordningen omfattar alla arbetstvister, dvs. tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (jfr 1 kap. 1 § arbetstvistlagen). Kollektivavtalsparternas har i sina yttranden i målet, liksom i tidigare mål, bekräftat att förhandlingsordningen täcker alla tvister som härrör från anställningsförhållandet (AD 1977 nr 100).

Mot bakgrund härav är det enligt Arbetsdomstolens mening klart att förhandlingsordningen i huvudavtalet även omfattar anspråk enligt upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen om tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Teknikarbetsgivarna har i sitt yttrande väckt frågan om Cargotecs talan mot L.G.N. och M.W. grundas på omständigheter som inträffat efter att anställningen upphört och att tvisten därför inte skulle omfattas av förhandlingsordningen.

Av skäl som framgår nedan behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till denna fråga.

Upphörde Cargotecs förhandlingsskyldighet när L-G.N. och M.W. utträdde ur Unionen?

Av 10 § medbestämmandelagen framgår att arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare kan vara part i facklig förhandling. Vidare följer av bestämmelsen att arbetstagarorganisationer vid förhandlingarna företräder sina medlemmar. En arbetsgivare kan alltså påkalla förhandling med en arbetstagarorganisation om förhållandet mellan arbetsgivaren och en medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren.

L-G.N. och M.W. var medlemmar i Unionen under den tid de var anställda i Cargotec, men utträdde ur Unionen i juni 2011. Så länge L-G.N. och M.W. var medlemmar i Unionen, har organisationen kunnat företräda dem i förhandling. Däremot kan L-G.N. och M.W. inte själva uppträda som part i en tvisteförhandling enligt förhandlingsordningen. Efter att L-G.N. och M.W. utträtt ur Unionen har Cargotec därför inte haft någon motpart att förhandla med om anspråk som rör förhållandet mellan Cargotec och de tidigare medlemmarna i Unionen.

Slutsatsen av det sagda är att Cargotec, så länge L-G.N. och M.W. var medlemmar i Unionen, var skyldigt att förhandla med Unionen i fråga om tvister som omfattas av förhandlingsordningen, innan talan väcktes i domstol. Om fristen att påkalla förhandling har löpt ut under den tid arbetstagarna var medlemmar i arbetstagarorganisationen, ska talan avvisas efter invändning av motparten. Om däremot fristen för att påkalla förhandling alltjämt löper när arbetstagarna utträder ur arbetstagarorganisationen kan en utebliven förhandling inte utgöra processhinder.

Mot bakgrund härav ska Arbetsdomstolen pröva om fristen att påkalla förhandling hade löpt ut innan L-G.N. och M.W. utträdde ur Unionen.

Hade fristen att påkalla förhandling löpt ut innan L-G.N. och M.W. utträdde ur Unionen?

Av den aktuella förhandlingsordningen följer att part ska påkalla förhandling inom fyra månader från att parten fick kännedom om det förhållande som rättsanspråket hänför sig till eller i vart fall senast två år efter att förhållandena ägt rum.

Enligt L-G.N. och M.W. fick Cargotec kännedom om de förhållanden som ligger till grund för tvisten i vart fall i samband med polisanmälan i januari 2011. Cargotec har invänt att bolaget vid denna tidpunkt visserligen misstänkte att det förekommit brott mot upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen, men att bolaget fick kännedom om de förhållanden som ligger till grund för talan tidigast när bolaget i september 2012 erhöll delar av förundersökningen, som bl.a. innehöll omfattande material från polisens förundersökning.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte visat att Cargotec fick kännedom om de förhållanden som ligger till grund för bolagets talan förrän bolaget fick

del av förundersökningen i september 2012. När L-G.N. och M.W. i juni 2011 utträdde ur Unionen hade Cargotec därmed inte haft kännedom om de relevanta omständigheterna i fyra månader. Inte heller låg omständigheterna då mer än två år tillbaka i tiden. Eftersom Cargotecs frist att påkalla förhandling alltjämt löpte när L-G.N. och M.W. utträdde ur Unionen, har utebliven förhandling inte utgjort processhinder.

Sammanfattande bedömning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att förhandlingsordningen i huvudavtalet omfattar anspråk enligt upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen om tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsdomstolen har vidare funnit att Cargotec, så länge L-G.N. och M.W. var medlemmar i Unionen, var skyldigt att förhandla med Unionen i fråga om tvister som omfattas av förhandlingsordningen, innan talan väcktes i domstol. Arbetsdomstolen har inte funnit det visat att Cargotec fick kännedom om de förhållanden som ligger till grund för tvisten fyra månader innan L-G.N. och M.W. utträdde ur Unionen. Eftersom Cargotecs frist att påkalla förhandling alltjämt löpte vid denna tidpunkt, har en utebliven förhandling inte utgjort processhinder. Arbetsdomstolens slutsats är därför att Cargotecs talan inte ska avvisas till följd av att bolaget inte har påkallat förhandling i tvisten. Tingrättens beslut ska därmed fastställas.

Arbetsdomstolen har härigenom inte tagit ställning till L-G.N:s och M.W:s yrkande vid tingsrätten om att Cargotecs talan ska ogillas till följd av preskription.

Vid denna utgång ska L-G.N. och M.W. ersätta Cargotec för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Cargotec har yrkat ersättning med 130 000 kr avseende ombudsarvode. L-G.N. och M.W. har vitsordat 75 000 kr som skäligt. Arbetsdomstolen finner att 100 000 kr är skälig ersättning.

Beslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens beslut.
2. L-G.N. och M.W. ska solidariskt ersätta Cargotec Sweden Bulk Handling AB för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 100 000 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Claes-Göran Sundberg, Kurt Eriksson, Ari Kirvesniemi, Jan Peter Duker, Anders Hammarbäck och Marie-Louise Strömgren. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lisa Anestål