

Ett företag som säljer hemlarm har tecknat kollektivavtal med Svenska Elektrikerförbundet. Arbetsdomstolen har ansett att detta avtal inte är tillämpligt på en grupp arbetstagare hos företaget som vid kundbesök installerar och säljer larm.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2022-04-27  
StockholmDom nr 23/22  
Mål nr A 122/21**KÄRANDE**

Svenska Elektrikerförbundet, Box 1123, 111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

Hometec Security Gbg AB, 556978-2245, Johannas väg 5, 512 91 Sexdrega  
Ombud: chefsjuristerna Peter Lindgren och Jonas Stenmo, Almega AB, Box 55545, 102 04 Stockholm

**SAKEN**

kollektivavtalsbrott, skadestånd

---

**Bakgrund**

Hometec Security Gbg AB (Hometec) är genom hängavtal med Svenska Elektrikerförbundet (förbundet) sedan den 23 september 2020 bundet av det s.k. *larm- och säkerhetsteknikavtalet*. Avtalet träffas av Installatörsföretagen, å ena sidan, samt förbundet och Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko), å andra sidan. I kap. 1 § 1 första stycket i avtalet anges följande.

Detta kollektivavtal äger tillämpning på anställning hos medlemmar av Installatörsföretagen för medlemmar av Svenska Elektrikerförbundet (SEF) eller Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko) gällande arbeten inom larm- och säkerhetsteknik.

Bolaget är sedan maj 2020 genom medlemskap i Almega Säkerhetsföretagen också bundet av ett kollektivavtal som den organisationen träffat med Unionen, tjänstemannaavtal Säkerhetsföretagen (tjänstemannaavtalet).

Vid Hometec arbetar ungefär tio personer som av förbundet har benämnts larmtekniker och som av bolaget har benämnts säkerhetsexperter.

Förbundet anser att bolaget är skyldigt att tillämpa larm- och säkerhetsteknikavtalet på dessa arbetstagare. Enligt larm- och säkerhetsteknikavtalet ska lönen betalas den 25:e i samma månad som den tjänas in. Lön för arbete i t.ex. oktober ska alltså betalas som s.k. preliminär lön den 25 oktober. Hometec har inte tillämpat denna ordning, utan i stället

betalat lönen den 25:e i månaden efter att arbetet utförts, s.k. efterskottslön. Enligt förbundet har Hometec därigenom brutit mot larm- och säkerhetsteknikavtalet.

Hometec har vidgått att bolaget inte betalat preliminär lön, men anser inte att man brutit mot larm- och säkerhetsteknikavtalet, eftersom de berörda arbetstagarna inte omfattas av detta avtal, utan av tjänstemannaavtalet.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Hometec är skyldigt att tillämpa larm- och säkerhetsteknikavtalet på arbetstagarna är parterna ense om att bolaget brutit mot avtalet.

### **Yrkanden m.m.**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 augusti 2021) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandet men vitsordat ränteberäkningen.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

### **Förbundet**

#### *Sammanfattning av grunderna*

Hometec är bundet av larm- och säkerhetsteknikavtalet. Avtalet är tillämpligt på larmteknikerna.

Vid löneutbetalningen i oktober 2020 betalade bolaget endast efterskottslönnen för september till de berörda larmteknikerna. Bolaget var enligt 8 kap. 2 § larm- och säkerhetsteknikavtalet skyldigt att betala även den intjänade månadslönen för oktober 2020, men gjorde inte detta. Bolaget har härigenom brutit mot kollektivavtalet och är därför skyldigt att betala skadestånd till förbundet.

Det finns inte skäl att jämka skadeståndet.

#### *Larmbranschen – historik och avtalstillämpning*

Förbundet tecknar sedan lång tid kollektivavtal för installatörer i larmbranschen genom förbundsavtal, företagsavtal och hängavtal på dessa.

Förbundet har med Installatörsföretagen och dess föregångare Elektriska Installatörsorganisationen EIO sedan mycket lång tid tecknat det s.k. *installationsavtalet*. Avtalet tillämpas på arbetet som larmtekniker. I vart fall

39 larmföretag är bundna av detta avtal, antingen genom medlemskap i Installatörsföretagen eller genom att ha tecknat hängavtal på detta avtal.

Securitas Larm AB (numera Stanley Security i Sverige AB) har sedan i vart fall 1970-talet varit verksamt i larmbranschen och utfört installation av larm. Bolaget var till 2001 bundet av installationsavtalet genom medlemskap i dåvarande EIO. År 2001 tecknade eller godkände EIO och förbundet ett företagsanpassat kollektivavtal avseende Securitas Larm AB, benämnt *larm- och säkerhetsavtalet*. År 2010 gick bolaget ur EIO och larm- och säkerhetsavtalet träffas numera direkt mellan bolaget och förbundet.

Sedan 1997 träffar förbundet kollektivavtal med Protectum Sverige AB. Protectum installerar såväl trådlösa som trådburna larm. Protectum är partner till Securitas Direct som enligt uppgift från Protectum ”står för ca 70 % av alla företags- och villalarm i Sverige”.

I början av 2000-talet upplevde branschen ett uppsving och nya larmföretag etablerades, bl.a. företaget SA Bevakning AB, numera Sector Alarm AB. Bolaget är ett av de större i branschen och har sedan början av 2000-talet varit bundet av kollektivavtal för arbetare genom kollektivavtal med Seko eller förbundet. Sector Alarm har sedan lång tid tillämpat dels ett avtal som träffats med förbundet (ett arbetaravtal), dels ett avtal med Seko som part – telekomavtalet – som omfattar bl.a. arbetet som larmtekniker. Telekomavtalet är ett medarbetaravtal, men det är Sekos uppfattning att Seko företräder larmteknikerna hos Sector Alarm och att dessa inte företräds av de övriga i de kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationerna. Historiken i den del som representeras av telekomavtalet åberopas inte i tvisten. Sector Alarm, då med namnet SA Bevakning AB, tecknade 2004 ett hängavtal med förbundet på det för Stanley Security gällande larm- och säkerhetsavtalet. Detta gällde i olika omgångar fram till 2015, då Omega Tjänsteförbunden och förbundet träffade ett företagsavtal för Sector Alarm Service AB. Sedan 2017 träffas ett kollektivavtal direkt mellan bolaget och förbundet, Sektor Alarmavtalet. Innehållet motsvarar innehållet i larm- och säkerhetsteknikavtalet.

År 2018 uppkom tvist mellan Sector Alarm och förbundet om larminstallatörernas (säkerhetsexperterna som bolaget valde att kalla dem) arbete hos Sector Alarm reglerades av det mellan Sector Alarm och förbundet träffade kollektivavtalet eller ett tjänstemannaavtal som Unionen träffat. Frågan avgjordes i ett skiljeförfarande. Skiljenämndens slutsats var att arbetet till huvuddelen bestod av arbetaruppgifter och att förbundets kollektivavtal var det avtal som var tillämpligt på arbetet.

År 2017 tecknades *larm- och säkerhetsteknikavtalet* mellan förbundet, Seko och Installatörsföretagen. Även detta avtal är tillämpligt på larmtekniker. Avtalet gäller för arbete som utförs av arbetare inom larm- och säkerhetsteknik. Avtalet ska på sedvanligt sätt tillämpas på alla arbetstagare som sysselsatts inom avtalets tillämpningsområde. I vart fall 79 företag är bundna av detta avtal, antingen genom medlemskap i Installatörsföretagen

eller genom att ha tecknat hängavtal på detta avtal. När nya företag blir medlemmar hos Installatörsföretagen och bundna av larm- och säkerhetsteknikavtalet bestäms det om förbundet eller Seko ska vara kollektivavtalsmotpart. Det är på detta avtal som Hometec har tecknat hängavtal.

Många av de bolag som omfattas av installationsavtalet respektive larm- och säkerhetsteknikavtalet har varit verksamma inom larmbranschen under lång tid.

#### *Verisure och dess franchisetagare*

Verisure saknade tidigare egen installationsverksamhet. Installationsverksamheten var enbart uppbyggd genom franchise (samarbetspartners) där installatörerna är anställda hos franchisetagare. Under senare tid har Verisure börjat bedriva installationsverksamhet i egen regi. Detta har skett genom att Verisure har sagt upp en del av sina franchiseavtal och köpt upp flera franchisetagares verksamheter. Verisure bedriver alltså nu viss verksamhet med installation.

Under den period då Verisure saknade egen installationsverksamhet bedrevs denna oftast av små enmans- eller familjeföretag, med vilka förbundet inte kunde kräva kollektivavtal.

Förbundet träffade i augusti 2021 kollektivavtal med Verisure Sverige AB avseende arbetararbete genom hängavtal på larm- och säkerhetsteknikavtalet.

Det bestrids att den historiska avtalstillämpningen hos Verisure och dess franchisetagare har varit att yrkesgruppen larmtekniker (säkerhetsexperter) alltid betraktats som tjänstemän. De av Hometec lämnade uppgifterna om hur länge franchisetagarna verkat, deras storlek och omsättning kan inte vitsordas. Det bestrids även att den historiska avtalstillämpningen inom Verisuregruppen är liktydig med den historiska avtalstillämpningen i branschen. Som redovisas ovan har förbundet sedan mycket lång tid tecknat avtal för arbetet med installation och service som utförs inom larmbranschen.

Det finns inte någon ”historisk avtalstillämpning” hos Hometec, eftersom bolaget blev bundet av kollektivavtal först i maj 2020, dvs. fem månader innan kollektivavtalet med förbundet träffades.

Det finns en koppling mellan Verisuregruppen och Securitas Direct, vilket bekräftas på M.E. Larm & Installation AB:s webb, där det framgår att ”Verisure är det nya namnet för Securitas Direct hemlarm”. Securitas Direct bildades 1988 och är uppdelat i två avdelningar, Securitas Direct Professionell och Verisure. Både Securitas Direct Professionell och Verisure arbetar mot privatpersoner.

#### *Hometec*

Hos Hometec arbetar tio larmtekniker.

Bolaget är sedan den 23 september 2020 genom hängavtal bundet av larm- och säkerhetsteknikavtalet. Det kan vara så att det vid tecknandet av hängavtalet med bolaget, avseende larm- och säkerhetsteknikavtalet, skrevs in i protokollet att bolaget inte hade för avsikt att tillämpa detta kollektivavtal.

Förhandlingen om att teckna hängavtal föregicks av att förbundet i mars 2020 tillskrev bolaget om att teckna kollektivavtal. Eftersom bolaget inte hörde av sig kontaktade förbundet på nytt bolaget i april 2020 om att teckna kollektivavtal. När bolaget alltså inte hörde av sig skickade förbundet en förhandlingsframställning den 4 maj 2020.

Det är riktigt att Hometec i maj 2020 blev medlem i Säkerhetsföretagen och därigenom bundet av kollektivavtal med Unionen. Bolaget ansökte om medlemskap i Almega Säkerhetsföretagen efter förbundets kontakter och förhandlingsframställning om att teckna kollektivavtal. Innan dess var bolaget inte bundet av kollektivavtal. När bolaget blev bundet av tjänstemmaavtalet hade förbundet redan gjort en framställning om att teckna kollektivavtal.

#### *Befattningen larmtekniker*

Hometec tillhandahåller larmteknikerna en servicebil, en skåpbil, som larmteknikern har ansvar för. Bilen är utrustad med de komponenter som ingår i en larmanläggning. Komponenterna och nödvändiga verktyg (elektrisk skruvdragare, slagborrmaskin, stege, hammare och spik m.m.) förvaras i bilen. Larmteknikern ansvarar för att fylla på förrådet i servicebilen och detta görs vanligtvis två gånger per månad. Vid arbetsdagens slut parkeras bilen vid arbetstagarens bostad.

Larmteknikerna förses också med arbetskläder i form av arbetsbyxor och tröja, som är lämpliga för installationsarbetet, vilket ibland är både smutsigt och svettigt.

Arbetsdagen börjar kl. 07.30 och arbetet utgår från bostaden.

En nödvändig förutsättning för att en larmtekniker ska besöka en kund är att en nyförsäljning ägt rum eller att en kund meddelat att det behövs en serviceåtgärd på en befintlig larmanläggning. Inga arbeten bokas direkt med larmteknikern. Det förekommer inte att en larmtekniker besöker en kund utan att först ha fått en arbetsorder av bolaget. Arbetsordern skickas till larmteknikernas mobil, inte sällan med kort varsel.

Arbetet består dels av nyinstallation av larm, dels service av larmanläggningar.

Arbete med *nyinstallation* av en larmanläggning innebär inte enbart arbete med hjälp av en handdator utan också med en rad verktyg. Arbetet inleds med att larmteknikern tillsammans med kunden går igenom byggnaden där larmet ska installeras. De går tillsammans igenom var komponenterna i larmet ska placeras. Larmteknikern föreslår också eventuell utökning av det

larmpaket som kunden redan köpt. Därefter hämtas komponenter och verktyg från servicebilen.

Installationsarbetet består av planering, programmering, montering och efterföljande funktionskontroll samt att sätta upp skyltar och dekalering utomhus. Arbetet utförs delvis från stege. Det är ofta nödvändigt att använda bormaskin och i vissa fall slagbormaskin för själva monteringen. Andra vanliga verktyg är skruvmejsel, skruvdragare och hammare. Larmenheterna skruvas upp och de skyltar som visar att byggnaden är larmad sätts fast med spik, skruv och med tejp.

En tidskrävande del av arbetet består av att packa upp alla komponenter som ingår i larmet. Komponenterna är förpackade styckvis i plast, samma sak gäller för batterierna. Vibrationsdetektorerna består av två delar som är förpackade var för sig. Det hör ett batteri till varje komponent. Arbetet avslutas med en funktionskontroll.

Arbetet hos kunden avslutas med att kunden informeras om hur larmet handhas och olika funktioner kopplade till larmet förevisas, t.ex. byte av larmkod. Larmteknikern och kunden går igenom avtalet, digitalt. En viktig del i arbetet är att säkerställa att de kunduppgifter som är noterade i avtalet är korrekta, att kunden är införstådd med de olika i larmet ingående komponenter och priset för dessa. Avslutningsvis skriver kunden under avtalet (underskrift på handdatorn).

Arbetet kan ta olika lång tid. Det vanliga är att hela installationen tar 2,5–3 timmar i anspråk, varav själva montage tar omkring 1,5 timme.

Arbetet med *service* kan avse allt från att hantera falsklarm, felsökning, programmering till att byta batterier eller komponenter. Arbetet med att åtgärda ett fel inleds med att lokalisera var felet består. Vanliga åtgärder vid fel är att byta, återmontera och programmera komponenter. När ny utrustning måste monteras på grund av fel utgår ingen provision för merförsäljning till larmteknikern. Ett serviceuppdrag tar 30–60 minuter.

En normal arbetsdag består av två nyinstallationer och två servicearbeten alternativt en nyinstallation och 4–5 servicearbeten. Arbetet är inte sällan stressigt eftersom larmteknikern måste förflytta sig mellan olika kunder.

Arbetet innefattar också administrativa arbetsuppgifter. Larmteknikern har i sin handdator tillgång till kundens avtal. Larmteknikerns ansvar består i att säkerställa att de av säljaren noterade kontaktuppgifterna är korrekta, att lägga till de komponenter som en kund köper till vid besöket samt försäkra sig om att kunden är informerad om vilka larmkomponenter som ingår i avtalet och priset för var och en av komponenterna. Larmteknikern har slutligen ansvar för att kunden signerar avtalet. Dessa arbetsuppgifter är inte nya utan har utförts av larmtekniker i branschen under lång tid. Arbetsuppgifterna är i sammanhanget att betrakta som arbetaruppgifter. De administrativa arbetsuppgifterna är en minde del av arbetet och kan inte särskiljas från installationsarbetet utan utgör en del av detta.

I arbetet som larmtekniker ingår dessutom *merförsäljning*. Det gäller oavsett om arbetet avser nyinstallation eller service. Vid såväl nyinstallation som service är det en naturlig del av larmteknikerns arbete att tillsammans med kunden, hemma hos kunden, gå igenom de exakta förutsättningarna för larmanläggningen och därvid bilda sig en uppfattning om den merförsäljning som kan bli aktuell och erbjuda kunden detta. Utrymmet för merförsäljning är mindre vid ett servicearbete jämfört med en nyinstallation. Merförsäljning är inte nytt i arbetet, utan har alltid ingått som en del av arbetsuppgifterna för larmtekniker och installatörer i larmbranschen.

Det är vanligt att merförsäljning är en arbetsuppgift i arbetaryrken. Det förekommer t.ex. inom detalj- och dagligvaruhandeln men också inom handel med elektronik. Andra områden där merförsäljning förekommer är vid verkstäder och vid arbete utfört av hantverkare. Listan kan göras lång.

Merförsäljning hos Hometec resulterar i provision/bonus för larmteknikerna.

År 2017 hade förbundet kontakter med Sector Alarm AB, och fick förklarat för sig att Sector Alarm AB hade ett provisionslönesystem baserat på merförsäljning. Av de uppgifter förbundet då fick del av framgick att samtliga larmtekniker/säkerhetsexperter förväntades sälja för mer än 40 000 kr per månad. Först vid försäljning över detta belopp utgick provision. Förbundet uppfattade dessutom att samtliga Sector Alarm AB:s larmtekniker/säkerhetsexperter sålde för långt mer än detta belopp. Denna slutsats drog förbundet efter att ha tagit del av uppgifter om grundlön och utbetalad lön. Förbundets uppfattning var att en majoritet av Sector Alarm AB:s larmtekniker/säkerhetsexperter sålde för upp mot i vart fall 80 000 kr.

Bolagets beskrivning av larmteknikerns/säkerhetsexpertens arbete är inte korrekt. Den korrekta beskrivningen av arbetet som larmtekniker och det sätt på vilket arbetet är organiserat framgår av bolagets befattningsbeskrivning och arbetsrutiner som upprättats av förbundets förtroendeman J.J. efter samtal med ett par av larmteknikerna hos Hometec. Den sistnämnda arbetsbeskrivningen utgår från den utrustning som ingår i ett normalt montage och som beskrivs som ”minsta paketet”. Den av Hometec ingivna monteringsinstruktionen beskriver bara ett fåtal av de komponenter som bolaget tillhandahåller och som larmtekniker kan behöva montera.

Det går inte att som privatperson köpa en ny komplett larmanläggning från Verisure och själv montera och koppla in den. En redan befintlig kund hos Verisure, som alltså redan har en monterad larmanläggning, kan köpa vissa enskilda produkter för egen montering. Flera för ett komplett larm väsentliga komponenter kan emellertid inte köpas för egen installation, varken av en befintlig kund eller av den som ännu inte är kund hos Verisure. Till exempel kan inte huvudenheten, som är helt avgörande för en uppkoppling mot en larmcentral, köpas i webbshopen. Verisure kräver alltid att en larmtekniker utför en nyinstallation.

En nyanställd får tre dagars utbildning innan han eller hon kan börja arbeta.



Vid en nyinstallation utfärdas ett larminstallationsintyg vari intygas att lar-  
met är ”Uppkopplat av Verisure AB godkänd säkerhetsexpert”.

Larmteknikerna får inte använda självhäftande tejp. Monteringen av larmut-  
rustning sker så gott som alltid genom att utrustningen fästs med skruv. De  
enda fall där tejp kan användas är vid montering på säkerhetsdörr/ståldörr  
och för uppsättning av vibrationsdetektor på glas.

De uppgifter som Hometec har lämnat om den av Verisure utförda tidmät-  
ningen och de siffror bolaget angett om hur arbetet fördelar sig mellan  
”tjänstemannarbete” och ”teknik” bestrids.

*Beteckningarna ”larmtekniker” respektive ”säkerhetsexpert”*

Parterna är oeniga om hur de arbetstagare som åker ut till kund och gör  
”uppkopplingen” benämns eller bör benämnas. Den korrekta beteckningen,  
som också tydligt beskriver arbetet, är larmtekniker. Bolaget använder i stäl-  
let beteckningen säkerhetsexpert.

I information på webben anges att en installation av ett från Verisure köpt  
larm utförts av ”auktoriserade tekniker”. Det anges också att det är bolagets  
”tekniker” som utför service på bolagets larmanläggningar. När bolaget  
under 2021 annonserade efter nya medarbetare som ska installera och serva  
larm annonseras efter ”Larminstallatör” och det anges att de huvudsakliga  
arbetsuppgifterna avser att installera och serva våra larmsystem med tjänster  
och produkter kring brand-, inbrotts- och trygghetslarm för hem.

*1954 års gränsdragningsöverenskommelse*

1954 års gränsdragningsöverenskommelse mellan förbundet och Svenska  
Industritjänstemannaförbundet träffades för att reglera gränsdragningen  
inom företag organiserade av dåvarande EIO och avser att beskriva vilka  
arbeten som tillhörde arbetar- respektive tjänstemannaområdet. Överens-  
kommelsen avsåg inte förhållandena i säkerhets- och larmbranschen och  
reglerar därför inte avtals- och organisationsrätten för det nu omtvistade arb-  
etet. Gränsdragningsöverenskommelsen avser en annan bransch (kraftverks-  
branschen), annat arbete och en annan arbetsgivarorganisation. Överens-  
kommelsen är därmed inte direkt tillämplig och saknar betydelse för den nu  
aktuella tvisten. Det är även osäkert om den alltjämt kan betraktas som gäl-  
lande.

Det är riktigt att gränsdragningsöverenskommelsen berördes i en mejlväx-  
ling mellan Unionen och förbundet i mars 2018 med anledning av en gräns-  
dragningsvist mellan organisationerna. Genom mejlväxlingen är Unionen  
och förbundet överens om att gränsdragningsöverenskommelsen innebär att  
det är förbundet och inte Unionen som organiserar installatörer och montö-  
rer.

Förbundet har inte genom överenskommelsen 1954 avstått från att – med hänsyn till teknisk utveckling – organisera arbetstagare som till följd av teknisk och annan utveckling inte längre huvudsakligen har manuella arbetsuppgifter.

Det är i målet inte fråga om nyinrättade ”befattningar” utan arbetet har sedan lång tid utförts på nu aktuellt sätt hos larmföretag.

*Det finns inte skäl för jämkning av ett allmänt skadestånd*

Det finns inte skäl att jämka det allmänna skadeståndet. Det yrkade beloppet ligger i linje med Arbetsdomstolens praxis avseende allmänt skadestånd vid kollektivavtalsbrott. Beloppet har inte sin utgångspunkt i att kollektivavtalsbrottet varit särskilt lönsamt för bolaget.

Hometec argumenterar för att det med Unionen träffade kollektivavtalet är ”det först ingångna avtalet”. Det är förbundets uppfattning att det är en fråga som blir aktuell vid konkurrens mellan två avtal som båda är tillämpliga på visst arbete. Det kan aldrig bli fråga om konkurrens mellan ett arbetar- och ett tjänstemannaavtal på ett sådant sätt att det får någon betydelse vilket avtal som är först träffat. Förutsatt att det är fråga om antingen ett arbetar- eller ett tjänstemannaavtal innebär domstolens bedömning att bara det ena av de två aktuella avtalen är tillämpligt på arbetet. Det är dock riktigt att bolaget först blev bundet av kollektivavtal med Unionen.

Förbundet försöker inte ”bryta sig in på en ny marknad”, utan har sedan mycket lång tid tillbaka träffat kollektivavtal på den marknad där bolaget är verksamt. Bakgrunden till att förbundet i mars 2020 kontaktade bolaget om att träffa kollektivavtal var att förbundet hade medlemmar hos bolaget. Efter att bolaget informerat de anställda om att de avsåg att tillämpa Unionens avtal på arbetet har, såvitt förbundet känner till, arbetstagarna anslutit sig till Unionen.

Frågan om förbundet har medlemmar hos bolaget saknar betydelse för frågan om bolagets skyldighet att – vid ett konstaterat kollektivavtalsbrott – betala allmänt skadestånd till förbundet.

*Rättslig argumentation*

Det är den historiska avtalstillämpningen inom branschen och inte hos Hometec som ska vara utgångspunkt för bedömningen av avtalstillhörighet i tvisten. Att branschen, liksom många andra branscher, genomgått en teknisk utveckling innebär inte att bedömningen ska ske på något annat sätt än vad som normalt gäller. Frågan om vilken teknologi larminstallationen bygger på, saknar alltså betydelse för bedömningen av om arbetet utgör arbetar- eller tjänstemannaarbete. Trådlösa larm har för övrigt funnits på marknaden i minst 20 år. Vidare organiserar förbundet arbete med installation av larm oavsett vem som är kund. Detta innebär bl.a. att larm- och säkerhetsteknikavtalet är tillämpligt på samma sätt som tidigare, oavsett om

installationen avser trådbundna eller trådlösa larm och oavsett om kunden är ett företag eller en privatperson.

Hometecs installationsverksamhet, dvs. det arbete som larmteknikerna utför, bedrivs på samma sätt som i larmföretaget Sector Alarm. Genom en skiljedom mellan förbundet och Unionen den 23 oktober 2019 avgjordes om förbundets eller Unionens kollektivavtal skulle gälla för arbetet vid Sector Alarm. Domen ger en utförlig beskrivning av arbetet som larmtekniker vid Sector Alarm. Skiljenämnden fann att förbundets avtal var det för arbetet gällande kollektivavtalet.

Sedan talan väcktes i denna tvist har Arbetsdomstolen avgjort ett mål mellan förbundet, å ena sidan, och Installatörsföretagen och Comdate Aktieföretag, å andra sidan (AD 2022 nr 6). Även denna tvist gällde frågan om tillämpligt kollektivavtal var ett arbetar- eller tjänstemannaavtal. I målet medgavs förbundets yrkanden utan någon invändning och dom i enlighet med medgivandet meddelades den 26 januari 2022.

## **Hometec**

### *Sammanfattning av grunderna*

Hometec har inte verkställt löneutbetalningarna till säkerhetsexperterna för arbetet i oktober 2020 på sätt som anges i larm- och säkerhetsteknikavtalet. Bolaget har dock inte brutit mot larm- och säkerhetsteknikavtalet eftersom säkerhetsexperterna inte omfattas av detta avtal.

Säkerhetsexperterna hos bolaget är tjänstemän. Deras arbete regleras därför inte av larm- och säkerhetsteknikavtalet, som är ett arbetaravtal, utan av det tjänstemannaavtal mellan Unionen och Almega Säkerhetsföretagen som bolaget är bundet av.

Hometec var bundet av tjänstemannaavtalet redan innan bolaget blev bundet av larm- och säkerhetsteknikavtalet.

Att säkerhetsexperterna ska betraktas som tjänstemän följer av såväl den historiska avtalstillämpningen som deras arbetsuppgifter vid bolaget, och vinner även stöd av en gränsdragningsöverenskommelse från 1954 mellan förbundet och Svenska Industritjänstemannaförbundet.

### *Löneutbetalning*

Det är riktigt att Hometec är bundet av larm- och säkerhetsteknikavtalet och att lönen enligt det avtalet ska betalas genom s.k. preliminär lön. Det är också riktigt att bolaget beträffande säkerhetsexperterna tillämpar ett system med efterskottslön i stället för preliminär lön. Larm- och säkerhetsteknikavtalet är emellertid inte tillämpligt på säkerhetsexperterna.

### *Larmbranschen – historik och avtalstillämpning*

Larmbranschen kan grovt uppdelas i verksamhet som riktar sig mot företag respektive mot privatpersoner. Företag som levererat larmlösningar till företag har funnits länge. Hemlarmsbranschen utvecklades först efter år 2000, när den tekniska utvecklingen gjorde det möjligt att med trådlös teknologi erbjuda konsumenter larm till ett väsentligt lägre pris än tidigare.

Verksamheter som erbjuder larm till företag respektive privatpersoner skiljer sig åt. Företagslarmen är i många fall mer tekniskt avancerade att installera, och installation och arbete med sådana larm kräver inte sällan elbehörighet. Hemlarmen är trådlösa och kan installeras på egen hand av kunderna. Sedan utvecklingen av hemlarmen nått en punkt då det inte krävs någon installation i egentlig mening blir arbetarmomenten i branschen helt marginaliserade.

Det är dock inte helt rättvisande att göra en uppdelning av larmbranschen mellan konsumenter och företag, eftersom dessa kan ha överlappande behov.

Det är bättre att göra en uppdelning utifrån de skyddsklasser som Stöldskyddsföreningen utarbetat, som går från 1–4. Skyddsklass 1 svarar mot bostäder och företag med lågt skyddsvärde, klass 2 svarar mot bostäder med högt skyddsvärde och typiska företag, klass 3 svarar mot företag med högt skyddsvärde såsom t.ex. vapenhandlare, och klass 4 omfattar t.ex. kärnkraftverk. I de olika skyddsklasserna uppställs olika krav på t.ex. hur olika larm ska vara utformade och installerade. Stöldskyddsföreningens skyddsklasser används av bl.a. försäkringsbolag som riktlinjer för vilka krav som ställs på t.ex. försäkringstagare. De larm Verisure levererar är inte skyddsklassade. De är larm utan skyddsklassning, eller ”klass R”.

Det är inte ovanligt att det i en modern och snabbt framväxande bransch finns företag som uppfattar sig ha tjänstemän anställda medan andra företag betraktar samma yrkeskategori som arbetare. I säkerhetsbranschen finns t.ex. ett antal larmcentraler där arbetsuppgifterna består av en blandning av arbetar- och tjänstemannasysslor. Några larmcentraler tillämpar ett tjänstemannaavtal och andra ett arbetaravtal. Avgörande för vilket avtal som tillämpas är vilka arbetsuppgifter som kan sägas utgöra majoriteten av sysslorna. Men därutöver har även den historiska avtalstillämpningen betydelse.

På marknaden för hemlarm finns två stora aktörer: Verisure och Sector Alarm.

Avtalsregleringen för medarbetarna i det som idag är *Sector Alarm* har en annan historik än den för medarbetare i Verisure och dess franchisetagare. Medarbetarna i Sector Alarm har tidigare till hälften omfattats av ett arbetaravtal och till hälften av ett medarbetaravtal; telekomavtalet.

Förbundet har ingen historia av att träffa kollektivavtal inom hemlarmsbranschen. De företag som enligt förbundet är bundna av installationsavtalet

eller larm- och säkerhetsteknikavtalet är typiska teknik- och installationsföretag som inte alls, eller till mycket liten del sysslar med hemlarm. Dessa verksamheter liknar inte på något sätt den verksamhet som bedrivs inom Verisure. Det är en avgörande skillnad mellan, å ena sidan, traditionella teknik- och larminstallationer såsom trådbundna passersystem, trådbundna kameraövervakningssystem, trådbundna brand- och inbrottslarmsinstallationer samt andra typer av elinstallationer och, å andra sidan, uppkoppling av hemlarm.

De företag som enligt Seko är bundna av *larm- och säkerhetsteknikavtalet* tillhör på motsvarande sätt andra branscher. Där återfinns företag som arbetar med lås, fiberteknik, kabeldragning och traditionell teknik- och installationsverksamhet. De hemlarmföretag som tecknat larm- och säkerhetsteknikavtalet – Verisure Sverige AB, Larmtec Patrol AB och MRO Larm AB – har alla tecknat avtal långt efter att Hometec tecknat avtalet. Även dessa avtal har ingåtts under stridshot och med reservationen att avtalet inte kommer att tillämpas på säkerhetsexperterna.

Protectum Sverige AB är partner till Securitas Direct Sverige AB och tillhör en teknik- och installationskoncern som heter SPARC Group AB som bl.a. innehåller verksamheter inom installationer och service, ventilation/vvs, teknik och säkerhetsinstallationer, lås/passersystemsinstallationer och på så sätt är en helhetspartner för installationsarbete. Protectum installerar trådbundna och högsäkerhetsklassade larm samt kameraövervakningslösningar genom sitt partnerskap med Securitas Direct Sverige AB. Utöver att vara partner till Securitas Direct arbetar bolaget även med passersystem (som kräver kabeldragning och är kopplade till kontinuerlig strömtillförsel) samt diverse avancerade brandlarmsystem för t.ex. industri och köpcentrum. Alla dessa verksamhetsområden är inom teknik- och installation, men endast delar av verksamheten sker i partnerskap med Securitas Direct Sverige AB. Bolaget arbetar också med avancerade kommunikationssystem för köpcentrum och affärer. Protectum är genom sina verksamhetsområden och sin organisation ett mycket bra exempel på hur traditionella teknik- och installationsföretag skiljer sig gentemot Verisure och dess franchisetagare.

#### *Verisure och dess franchisetagare*

Verisure inledde sin verksamhet 2001. Verisures larmlösningar är helt trådlösa med undantag av en vanlig stickkontakt för strömförsörjning. Verisures larmlösning utvecklas och designas av Verisures egen utvecklingsorganisation som består av fler än 500 ingenjörer och utvecklare med primär bas i Malmö och Madrid. Verisure tillverkar även de komponenter som monteras hos kunden.

Ett av designkriterierna vid utvecklingen av Verisures larmlösning har sedan starten varit att kunden på egen hand ska kunna installera och utföra underhåll på sitt larm, såsom batteribyten, byten av larmkomponenter vid garantiärenden, installation av ytterligare larmkomponenter samt konfigurering och

anpassning av larmtjänsten via Verisure App och på Mina Sidor. Detta skiljer sig från flertalet konkurrerande larmleverantörer, vilka huvudsakligen distribuerar larmsystem som kräver installation av installationstekniker och som är utvecklade av tredje part med mindre skräddarsydd teknologi och mjukvara.

Verisure har för kundkontakter historiskt använt både egen verksamhet och franchisetagare. Verisures egna försäljning och kundkontakter sker genom bolaget Verisure Sverige AB. Från 2005 etablerade Verisure en ordning med franchisetagare för försäljning och kundkontakter. Försäljningen sker alltså delvis genom Verisure Sverige AB och delvis genom franchisetagarna. Hometec är en av Verisures franchisetagare.

Från början tilldelades franchisetagarna ett geografiskt område där de själva sålde och installerade Verisures larm. Inledningsvis rekryterades t.ex. dammsugarförsäljare från Electrolux och motsvarande vilka tilldelades ett distrikt där de genom dörrknackning sålde larmsystem som de efter försäljning själva monterade och aktiverade hos kunden. Försäljningsmodellen har kompletterats över tid och sedan 2013 bedriver även Verisure försäljning och installation av säkerhetslösningar i egen regi. Det är riktigt att Verisure bl.a. genom förvärv de senaste åren ökat den egna delen av försäljning och installation.

Allt arbete bedrivs i enlighet med Verisures modell med tjänstemannabase-erade roller. Arbetet har sedan verksamheten startade utgått från försäljning, där den efterföljande monteringen varit ett mindre moment som samma person utförde. Franchisetagarnas affärsmodell har historiskt alltid varit ett säljuppdrag inom respektive geografiska område och de har inte varit installationsfirmor åt Verisure. Över tid har sedan organisationerna växt vilket har skapat behov och utrymme för viss specialisering, men försäljning är fortfarande utgångspunkten för franchisetagarna.

Utgångspunkten för Verisures verksamhet har alltid varit själva säljmomentet. Hos Verisure och dess franchisetagare, såsom Hometec, har rörliga lönedelar alltid varit ett viktigt incitament för personalen. Den rörliga lönen för en säkerhetsexpert baseras enbart på försäljning och inte på ackord eller lön per jobb, som är vanligt för arbetare som omfattas av förbundets kollektivavtal. Förutom ersättning för försäljning utgår också en årlig ersättning för varje kund i franchisetagarens kundportfölj. Detta har varit en viktig komponent i franchisetagarnas ekonomi från start och säkerställer ett starkt fokus på kundvårdande arbete där vikten av kundvårdande arbete vid varje kundbesök är stor.

Verisures system kräver alltså inte någon egentlig installation. I stället är det värdet av expertkunskap kring placering av komponenter, hjälp att skräddarsy funktioner samt inte minst försäljning av produkter och tjänster, som är i förgrunden.

Personalen hos Verisure och deras franchisetagare har alltid betraktats som tjänstemän och gått på tjänstemannaavtal med Unionen eller tillämpat tjänstemannaliknande villkor. De kan sägas bedriva en säljverksamhet baserad på expertkunskaper om säkerhet med inslag av installation.

Verisure och deras franchisetagare har aldrig tillämpat något kollektivavtal för arbetare utan har alltid betraktat sina anställda som tjänstemän, även om de till någon del utför enskilda moment som skulle kunna kategoriseras som ”arbetarsysslor”.

Den historiska avtalstillämpningen inom Verisuregruppen är liktydig med den historiska avtalstillämpningen i branschen. I en segmentsandelsmätning från 2019 hade Verisure och franchisetagarna ca 60 procent av marknaden för hemlarm. Branschandelen har därefter växt ytterligare under de två senaste åren. Eftersom säkerhetsexperterna hos Verisure och dess franchisetagare alltid har betraktats som tjänstemän är detta den historiska avtalstillämpningen i branschen.

Det är inte riktigt att Verisures franchisetagare är små enmans- eller familjeföretag, med vilka det inte varit möjligt för förbundet att teckna kollektivavtal. Det finns 14 franchisetagare som har avtal med Verisure. I genomsnitt har franchisetagarna bedrivit sin verksamhet i 13 år. Dessa hade i genomsnitt 25 anställda under år 2020. År 2016 hade franchisetagarna i genomsnitt 16 anställda.

Förbundet har framfört att det finns en koppling mellan Verisure-gruppen och Securitas Direct. Verisure Sverige AB och Securitas Direct Sverige AB är två dotterbolag i Verisurekoncernen. D.S. är vd för båda bolagen. Securitas Direct Sverige AB erbjuder, genom dess nätverk av lokala partners, avancerade inbrottslarm och kamerabevakning med larmklasskrav. Här finns certifierade larmingenjörer som arbetar med larmlösningar från bl.a. traditionella industriella aktörer såsom Honeywell (trådbundna och högsäkerhetsklassade inbrottslarm) och Axis (högsäkerhetskameror och kameraövervakningsteknologi). Detta skiljer sig från Verisure Sverige AB som tillhandahåller Verisures helt egenutvecklade trådlösa teknologi utifrån Verisures affärsmodell. Securitas Directs verksamhet är en annan än Verisures i det att larminstallationerna är kabelanslutna och kräver kabeldragning vilket medför andra kompetenskrav, annan organisation och en helt annan komplexitet. Flera av Securitas Directs partners har därför, eller har haft, kollektivavtal med förbundet för de områden som arbetar med installation där bl.a. kabeldragning ingår.

Att Securitas Direct tillsammans med Verisure skulle stå för 70 procent av alla företags- och hemlarm är en uppskattning. Det är dock inte särskilt givande att lägga samman företags- och hemlarm eftersom dessa tillhör olika avtalsområden.

### *Hometec*

Hometec bildades 2014 och är franchisetagare till Verisure. Bolaget består av två säljande avdelningar. På bolaget arbetar elva säkerhetsexperter, tio säljare, tre teamledare och tre administratörer. Säljarna ägnar sig enbart åt nykundsförsäljning medan säkerhetsexperterna utför kundvårdsärenden både genom nykunds- och eftermarknadsförsäljning. Säkerhetsexperterna är med andra ord säljare med monteringsbehörighet. Säljarna i bolaget kan utvecklas och få monteringsbehörighet.

Hometec var fram till maj 2020 inte medlem i någon arbetsgivarorganisation och var heller inte bundet av något kollektivavtal, vare sig något tjänstemanna- eller ett arbetaravtal. Bolaget har sedan det startades betraktat alla anställda som tjänstemän. Dessa omfattas alla av tjänstepensionen ITP som är en kollektivavtalad tjänstepension, vilken har förhandlats fram av PTK och Svenskt Näringsliv.

Den 1 maj 2020 blev bolaget medlem i Almega Säkerhetsföretagen och blev därigenom bundet av tjänstemannaavtalet mellan Almega Säkerhetsföretagen och Unionen.

I september 2020 varslade förbundet om omfattande stridsåtgärder för det fall bolaget inte tecknade larm- och säkerhetsteknikavtalet direkt med förbundet. Varslet innebar att stridsåtgärder skulle bryta ut inom andra områden på svensk arbetsmarknad och bolaget kände sig tvingat att teckna hängavtal med förbundet. Avtalet träffades den 23 september 2020. I samband med avtalstecknandet angav Hometec att bolaget inte skulle komma att tillämpa larm- och säkerhetsteknikavtalet eftersom det inte hade några anställda som kategoriseras som arbetare. Att bolaget inte har för avsikt att tillämpa kollektivavtalet skrevs även in i protokollet som upprättades vid kollektivavtalstecknandet.

Hometec var det första bolaget inom Verisuregruppen som under hot om stridsåtgärder tecknade ett kollektivavtal med förbundet.

Bolaget har aldrig tillämpat larm- och säkerhetsteknikavtalet.

Förbundet har, såvitt Hometec känner till, inte några medlemmar som är anställda hos bolaget.

### *Befattningen som säkerhetsexpert*

Befattningen som säkerhetsexpert är nyinrättad. Som en del av att Verisure växt kraftigt har behovet av standardisering ökat inom samtliga delar av verksamheten. Införandet av benämningen ”säkerhetsexpert” är en del i denna standardisering och benämningen infördes för en förenklad administration med standardiserad lönomodell och standardiserad rekryteringshjälp där Verisure bidrar med nationell annonsering för standardiserade befattningar, standardiserade utbildningar och karriärstegar etc.



För anställning som säkerhetsexpert krävs ingen särskild utbildning eller behörighet/kompetens. Med rätt driv och känsla för service och försäljning kan vem som helst anställas eller utvecklas till säkerhetsexpert i bolaget. Nyanställda säkerhetsexperter genomgår tre dagars utbildning i Linköping. Utbildningen handlar om hur de anställda ska bidra till företagets tillväxt genom försäljning av Verisures produkter och tjänster till nya och befintliga kunder, hur de genom sitt beteende och arbetssätt skapar nöjda kunder och överträffar deras förväntningar, samt kunskap om hur brand- och inbrotts-situationer uppstår och hur man genom Verisures tjänster kan minska risken för detta. Det kan handla om sådant som hur man optimalt placerar komponenter som t.ex. rökdetektorer och kameror.

Arbetet som säkerhetsexpert innebär arbete med försäljning, relationsbyggande kundvård, behovsanalys och planering, installation och tjänsteaktivering, utbildning kundanpassning/konfiguration, kontroll, fakturering och upprättande av avtal.

Försäljningsarbete sker vid s.k. uppkoppling hos nya kunder och vid s.k. kundärenden hos befintliga kunder. Båda typerna av kundbesök inleds med behovsanalys och planering. Själva installationsarbetet under såväl nybesök som servicebesök sker med hjälp av en handdator och är en form av programmering. Efter installationen arbetar säkerhetsexperterna med upprättande av avtal och fakturering.

Avtalet med kunden skrivs under på plats. Oavsett om larmet beställts genom telefonförsäljning eller under besöket så är avtalet aldrig klart förrän säkerhetsexperten stänger affären på plats. Säkerhetsexpertens uppdrag kan därför bäst beskrivas som ett försäljningsuppdrag med efterföljande uppkoppling.

Under 2021 sålde säkerhetsexperterna hos Hometec för i genomsnitt 68 538 kr per månad, vilket ger en årlig snittförsäljning på 822 456 kr. Säkerhetsexperternas försäljning var högre än den genomsnittliga försäljningen för säljarna.

Larminstallationsintygen är en del av kundernas användarmanual som säkerhetsexperten använder i samband med onboarding av nya kunder. Larminstallationsintyget bekräftar genomförd uppkoppling och är en handling som kan användas gentemot försäkringsbolagen som i många fall ger hemlarm-sinnehavare rabatt på hemförsäkringen. Kunder som själva kopplar in sina larm får inget sådant intyg men erhåller normalt sett samma rabatt på sin hemförsäkring genom ett vanligt telefonsamtal med sitt försäkringsbolag.

Det enda arbetsmoment som kan anses utgöra typiska arbetarsysslor är att montera olika komponenter på vägg, dörr eller innertak samt batteribyten. Detta arbete kan liknas vid att sätta upp en trådlös högtalare på väggen. Motsvarande arbete utförs varje år på egen hand av de tusentals kunder som köpt motsvarande komponenter via Verisures webshop eller via telefon till

Verisures kundservice. I monteringsmomentet ingår inte analys och planering, merförsäljning, utbildning och kundanpassning, programmering, relationsbyggande kundvård eller efterarbete.

De tekniska momenten vid uppkoppling av ett hemlarmsystem från Verisure är utvecklade för att vara så enkla att kunden själv kan utföra dem utan problem. Momenten beskrivs i Verisures instruktion ”Kom igång med larmsystemet”. Instruktionen är ett exempel på uppkopplingsinstruktionen som skickas med ett larmsystem från Verisure och som kunden själv kopplar upp. I de fall kunderna inte kan koppla in produkterna själva beror det inte på att det är svårt utan på andra faktorer. Ett fåtal produkter har särskilda krav på transport och förvaring vilket gör att det inte går att skicka dem på posten hur som helst och att placeringen av dem tillsammans med andra komponenter är viktig. Själva monteringen är lika enkel som övriga produkter. Det är möjligt för en kund att köpa och montera sitt eget hemlarm utan inblandning av Verisures franchisetagare.

Det används skruvar eller dubbelhäftande tejp vid montering av komponenterna. Många säkerhetsexperter föredrar skruv framför tejp, för att det är mer flexibelt och lättare att justera. En av de vanligaste komponenterna – vibrationsdetektorn – levereras sedan flera år tillbaka från fabrik med dubbelhäftande tejp. Det pågår produktutveckling och en majoritet av larmkomponenterna kommer att förses med dubbelhäftande tejp för att erbjuda ökad enkelhet och valfrihet såväl för kunden som för säkerhetsexperterna. Testning av de nya tejp-försedda komponenterna har påbörjats. Möjligheten att skruva fast komponenter kommer initialt inte att tas bort utan kompletteras med möjligheten att tejpa för att skapa maximal enkelhet och valfrihet. Övergången från skruv till tejp är ett exempel på den utveckling som väntar och som innebär att de tekniska inslagen vid uppkoppling av ett hemlarm kommer att minska.

Skälet till att Verisure skickar ut en säkerhetsexpert för installationer är inte för uppkopplingen utan för att stänga affären samt för att dra nytta av dennes säkerhetskunskap vilket ger möjligheter till försäljning. Kunden får en bättre upplärning och använder därmed systemet mer, och dessutom ger det företaget en möjlighet till merförsäljning och långsiktigt relationsbyggande.

Säkerhetsexperterna inom Verisure åker på bokade kunduppdrag, men uppgiften är att skapa försäljning och skriva avtal med så många kunder som möjligt samt koppla upp deras larm och sälja så mycket produkter och tjänster man kan till dessa kunder. Uppgiften är densamma oavsett om det är ett kunduppdrag med en kund som flyttat in i ett nytt hus, eller om det är en gammal komponent som slutat fungera och som ska bytas ut. Säkerhetsexperterna är ansvariga för kundkontakterna och kundrelationen på ett sätt som en tekniker aldrig skulle vara.

Förbundet använder uttrycket *nyinstallation*. Detta uttryck används inte av bolaget som i stället talar om *uppkoppling*. En uppkoppling tar cirka 2,5

timmar, varav litet drygt 1 timme går åt för montering och teknik inklusive säkerhetsanalys.

Det som förbundet anfört om *service* motsvarar inte det som bolaget kallar servicebesök, utan motsvarar begreppet *kundärende*. Det manuella arbetet vid ett kundärende tar för det mesta bara några minuter, t.ex. att byta batteri i en komponent eller byta ut en komponent som inte fungerar. I övrigt består resten av kundärendet av en försäljningsprocedur, med syfte att hos kunden väcka behov att köpa nya produkter. Försäljningsdelen av kundärendet handlar därvid om bl.a. följande.

- Genomföra en säkerhetsstudie med behovsanalys och försäljning av nya produkter och tjänster samt visa kunden nya funktioner i appen.
- Se till att kundens kontaktlista i nödsituationer är uppdaterad och att de på listan fått utbildning i vad som förväntas av dem om de blir kontaktade.
- Hjälpa kunden upptäcka alla möjligheter i larmsystemet, t.ex. aktivering av personskydd via mobilen.
- Se över kundens behov av att utöka befintliga tjänster t.ex. utöka brandskydd eller skalskydd, sälja fler larmlösningar till fritidshus, gästhus, garage eller få referenser till bekanta som också skulle vara intresserade av en säkerhetskonsultation och offert på en skraddarsydd säkerhetslösning.

Bolaget delar inte förbundets uppfattning att *de administrativa arbetsuppgifterna* inte går att särskilja från monteringen och att dessa därför ska betraktas som arbetaruppgifter.

Att det delvis förekommer administration och merförsäljning inom vissa arbetaryrken innebär inte att dessa uppgifter, vid en bedömning av hur ett arbete ska kategoriseras, ska betraktas som arbetarsysslor.

Verisure har genomfört tidmätningar bland sina säkerhetsexperter, såväl hos Verisure som hos Hometec, för att få en bild över hur arbetet fördelar sig. Av mätningen för 2019 framgår att arbetet hänförde sig till 41 procent försäljning och säkerhetskonsultation, 29 procent teknik, 4 procent handhavande och utbildning kund, 3 procent Interna möten & utbildning, 9 procent kundadministration och 14 procent körtid. Enligt motsvarande sammanställning för 2021 hänförde sig arbetet under den perioden till 43,6 procent försäljning och säkerhetskonsultation, 25,3 procent teknik, 3 procent handhavande och utbildning kund, 3,3 procent Interna möten & utbildning, 9,1 procent kundadministration och 15,6 procent körtid.

Körtiden kan varken betraktas som arbetar- eller tjänstemannaarbete. Däremot finns de två andra arbetsmoment som man kan diskutera huruvida de är av arbetar- eller tjänstemannakaraktär, nämligen hantering av dekaler under momentet Kundadministration och materialadministration under momentet Interna möten & utbildning. Om man skulle acceptera att dessa utgjorde arbetarsysslor så skulle 75 + 30 minuter per vecka flyttas till Teknik, vilket

dock endast ger en marginell justering av fördelningen. Det skulle i så fall innebära att posten Teknik ökade till 28,1 procent.

Tidmätningen hos Hometec för 2019 visade att motsvarande siffra för teknik hos bolaget var endast 21 procent. Med ”teknik” avser bolaget sådana manuella arbetsuppgifter som enligt 1954 års överenskommelse tillhör förbundets område, såsom själva ditsättandet eller bytet av olika komponenter på vägg, dörr eller i tak, batteribyten eller att sätta i en kontakt i ett vägguttag.

Verisure har tagit fram underlag för arbetsfördelningen mellan uppkopplingar och kundärenden utförda av säkerhetsexperter under 2021. Fördelning var 68,3 procent kundärenden och 31,7 procent uppkopplingar. För en genomsnittlig säkerhetsexpert motsvarar detta sju uppkopplingar och 15 kundärenden per vecka. Även om avtalet tecknas på plats mellan kunden och säkerhetsexperten har kunden inför en uppkoppling kontaktats av en säljare och det finns ett grundförslag samt en offert att utgå ifrån i kunddialogen. Vid ett kundärende är däremot säkerhetsexperten ensam ansvarig för hela försäljningsprocessen på plats hos kunden.

#### *Beteckningarna ”larmtekniker” respektive ”säkerhetsexpert”*

Det används säkert olika begrepp både på webben och i anställningsannonser. Anledningen till detta är att företagen sökordsoptimerar sina hemsidor och då använder ord som människor söker på, oavsett om det är de exakta orden som används internt eller inte. Detta görs för att få hög relevans i Googles algoritmer och att komma högt upp i söklistora på Google.

Av samma skäl används olika ord för brandlarm, brandvarnare, smart hem, inbrottslarm, larmsystem etc., när Verisures produkter och tjänster beskrivs på bl.a. hemsidor. Det handlar helt enkelt om att fånga upp så många som möjligt av de ord som kunder kan tänkas använda. Kunder har olika bakgrund och kunskap och använder skilda ord för att beskriva sina säkerhets- och trygghetsbehov.

Externa webbplatser, annonser och externt marknadsföringsmaterial är av den anledningen ingen bra indikator på hur företagen ser på sin verksamhet.

#### *1954 års gränsdragningsöverenskommelse*

År 1954 träffades en gränsdragningsöverenskommelse mellan förbundet och Svenska Industritjänstemannaförbundet. Den avsåg att beskriva vilka arbeten som tillhörde arbetar- respektive tjänstemannaområdet. Överenskommelsen, som alltså är gällande mellan parterna, får anses ge uttryck för grundläggande principer om hur gränsdragningen ska göras mellan förbundet och numera Unionen. Den tar upp två kategorier som organiseras av förbundet: mätaruppsättare och mätaravläsare. För dessa anges att de huvudsakligen ska vara sysselsatta med manuella sysslor som mätaruppsättning, mätarbyten, reparationer och liknande. Överenskommelsen slår med

andra ord tydligt fast att en anställning ska ha ett huvudsakligt manuellt innehåll för att hänföras till förbundets avtalsområde. Den enda arbetsuppgiften som säkerhetsexperterna i bolaget utför som skulle kunna falla under förbundets avtal är själva ditsättandet av olika komponenter på vägg, dörr eller tak samt batteribyten. Dessa arbetsuppgifter utgör endast en mindre del av säkerhetsexperternas arbetsuppgifter.

De av förbundet ingivna mejlen mellan P.J. från förbundet och G.K. från Unionen är inte en gränsdragningsöverenskommelse mellan förbundet och Unionen. I mejlen citerar G.K. 1954 års gränsdragningsöverenskommelse. I mejlen framför Unionen samma ståndpunkt som arbetsgivarsidan intar i det aktuella målet, t.ex. att arbete som är administration, ledning, ekonomi, försäljning, konstruktion, beredning, utbildande etc. tillhör tjänstemannaområdet.

#### *Det finns grund för jämkning av ett eventuellt allmänt skadestånd*

Om Arbetsdomstolen skulle finna att Hometec varit skyldigt att tillämpa larm- och säkerhetsteknikavtalet på säkerhetsexperterna ska det allmänna skadeståndet jämkas av följande skäl. Bolaget har tillämpat ett annat kollektivavtal och det har inte ens påståtts att det skulle ha varit lönsamt eller inneburit en besparing för arbetsgivaren att tillämpa tjänstemannaavtalet. Bolaget har från början varit transparent med att man avser tillämpa tjänstemannaavtalet vilket dessutom är det först ingångna avtalet. Förbundet försöker bryta sig in på en ny marknad och har inga medlemmar bland de anställda i bolaget varför det är svårt att se dem som kränkta.

#### *Rättslig argumentation*

Den historiska avtalstillämpningen för medarbetarna inom såväl Verisure som hos franchisetagarna har varit gemensam på så sätt att alla betraktats som tjänstemän och gått på tjänstemannaregler, såsom till exempel ITP. Rollen som säkerhetsexpert har sitt ursprung i tjänstemannauppgifter.

När förbundet framhåller att arbetet inte har förändrats i grunden så är det med utgångspunkten att medarbetarna enligt deras uppfattning alltid borde ha betraktats som arbetare. Den historiska avtalstillämpningen är emellertid den motsatta, dvs. säkerhetsexperterna har alltid betraktats som tjänstemän. Det innebär att då rollen inte har förändrats så är läget detsamma och säkerhetsexperterna är alltså tjänstemän. För att tillåta sig att ändra på den rådande ordningen så måste en övervägande del av arbetsuppgifterna anses vara arbetarsysslor.

Den historiska avtalstillämpningen tar inte sin utgångspunkt i hur det borde ha varit, utan hur tillämpningen faktiskt har varit, inom Verisure.

Förbundet åberopar en skiljedom mellan förbundet och Unionen från den 23 oktober 2019 till styrkande av hur förhållandena på Sector Alarm har bedömts. Skiljenämnden fann att det arbete som säkerhetskonsulterna utför har sitt ursprung i installatörsarbeten från både den privata och offentliga

sektorn. Verisurebolagen har inte sitt ursprung från den offentliga sektorn och har aldrig tillämpat telekomavtalet eller något annat medarbetaravtal. Den historiska avtalstillämpningen skiljer sig därför åt jämfört med förhållandena i skiljedomen.

Vidare innehåller arbetsuppgifterna vid uppkopplingen av ett larm från Verisure färre arbetarinslag eftersom det rör sig om en annan larmlösning som är så enkel till sin konstruktion att kunden själv kan koppla upp den.

Avgörande för skiljenämndens bedömning synes ha varit att de av förbundet åberopade förhörspersonerna – som slutade i branschen 2015 respektive 2016 – på ett utförligt och detaljrikt sätt redogjort för arbetsuppgifterna.

På en punkt har skiljenämnden inte fått de rätta ingångsvärdena av parterna. Skiljenämnden finner att själva monteringsarbetet inte enbart innefattar själva skruvandet eller ditsättandet av olika komponenter. I monteringsarbetet räknar skiljenämnden även in säkerhetsgenomgången, t.ex. planeringen av var centralenheten och de övriga komponenterna ska sitta. Det är just detta arbete som gör de aktuella arbetstagarna till säkerhetsexperter och inte larmtekniker. Det gäller att hitta rätt ställe för de olika enheterna för att skapa maximal säkerhet med möjlighet till ytterligare försäljning. Skiljenämnden synes i stället ha antagit att dessa säkerhetsgenomgångar genomförs för att välja rätt skruv och plugg beroende på underlag etc.

I den orefererade domen AD 2022 nr 6 har Arbetsdomstolen inte prövat huruvida ett visst arbete omfattas av ett arbetar- eller tjänstemannaavtal eftersom arbetsgivarsidan medgav talan. Orsaken härtill var att arbetstagaren avslutat sin anställning i företaget.

Av större intresse är AD 2010 nr 69, som handlade om vilket avtal som ska tillämpas på några arbetstagare som utförde blandade arbetsuppgifter. Parterna var oense om hur stor tidsåtgången var för tjänstemanna- respektive arbetaruppgifterna. Arbetsdomstolen framhöll att eftersom förbundet är den part som vill åstadkomma en förändring av den rådande ordningen så har förbundet bevisbördan för eventuella oklarheter beträffande tidsåtgången och att oklarheter i den delen skulle falla tillbaka på förbundet. Domstolen fann slutligen att utredningen i den delen inte var klagörande varför förbundets talan ogillades och den rådande avtalstillämpningen förblev den gällande.

## **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör med M.P. (förhandlingschef hos förbundet), R.W. (tidigare förhandlingschef hos förbundet), P.L. (tidigare larmtekniker hos Larmtec Patrol AB), J.J. (förtroendeman hos förbundet) och M.K. (anställd hos Verisure). På Hometecs begäran har hållits förhör med T.K. (vd Hometec), D.S. (vd Verisure Sverige AB), S.C. (säkerhetsexpert Hometec)

och M.L. (vd Larmtec Patrol AB). Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Almega Säkerhetsföretagen, Seko – Service- och kommunikationsfacket (Seko), Installatörsföretagen och Unionen har med stöd av 5 kap. 1 § arbetstvistlagen beretts tillfälle att yttra sig i målet. Sammanfattningsvis har Almega Säkerhetsföretagen anfört att arbetet som säkerhetsexpert är ett tjänstemannayrke, medan Seko har anfört att arbetet som larmtekniker omfattas av larm- och säkerhetsteknikavtalet. Installatörsföretagen och Unionen har avstått från att yttra sig.

## **Domskäl**

### *Tvisten*

Tvisten gäller vilket av de två kollektivavtal som Hometec är bundet av som ska tillämpas på de ungefär tio anställda som förbundet kallar larmtekniker och bolaget kallar säkerhetsexperter. Förbundet anser att larm- och säkerhetsteknikavtalet ska tillämpas på arbetstagarna, medan Hometec anser att tjänstemannaavtalet ska tillämpas.

Hometec säljer och installerar larm hos privatpersoner. Bolaget är en av flera franchisetagare i Verisure-gruppen, som utvecklar och marknadsför de larm som Hometec säljer. Verisure Sverige AB är ett företag i Verisure-gruppen, som bl.a. ansvarar för försäljningen i Sverige.

### *Rättsliga utgångspunkter*

I Sverige finns ingen lagstiftning som reglerar vilken arbetstagarorganisation som äger träffa kollektivavtal med en viss arbetsgivare eller för en viss typ av arbete, utan utgångspunkten är att kollektivavtalsparterna när avtalet träffas bestämmer avtalets tillämpningsområde. Inom de stora huvudorganisationerna LO, TCO och Saco sker en samordning av på vilken del av arbetsmarknaden som de olika medlemsförbunden i organisationerna ska rekrytera medlemmar och söka träffa kollektivavtal. Detta brukar inom arbetstagarorganisationerna uttryckas som en fråga om vilket medlemsförbund som har avtals- och organisationsrätten. Inom huvudorganisationerna kan denna uppdelning komma till uttryck i organisationsplaner som antas av huvudorganisationen. Vidare förekommer främst mellan förbund inom LO och förbund inom TCO s.k. gränsdragningsöverenskommelser om vilket förbund som ska organisera vilken grupp av arbetstagare. Se t.ex. SOU 1988:49 s. 29 ff. Varken organisationsplaner eller gränsdragningsöverenskommelser är direkt bindande för arbetsgivarsidan, men kan ha viss betydelse för tolkning av tillämpningsområdet för ett kollektivavtal.

Arbetsdomstolen har tidigare tagit ställning till frågan hur gränsen ska dras mellan arbetstagare som omfattas av arbetar- respektive tjänstemannaavtalen vid rättstvister om avtalens tillämpningsområde (se AD 2014 nr 42, AD 2010 nr 69, AD 2006 nr 87, AD 1998 nr 37, AD 1995 nr 9,

AD 1992 nr 81, AD 1989 nr 12, AD 1987 nr 75, AD 1987 nr 45, AD 1986 nr 138 och AD 1978 nr 18). Av dessa rättsfall kan man utläsa följande allmänna riktlinjer för hur denna gränsdragning ska göras.

Frågan om en viss anställd eller en grupp av anställda hos en arbetsgivare omfattas av ett arbetar- eller tjänstemannaavtal avgörs som utgångspunkt genom sedvanlig tolkning av avtalet utifrån vad kollektivavtalsparterna själva har kommit överens om eller de gemensamma förutsättningar som de har utgått från vid avtalets tillkomst. Om en sådan tolkning inte ger någon direkt ledning i tvisten, vilket i rättspraxis är det vanliga, finns i Arbetsdomstolens praxis följande hållpunkter för bedömningen.

Om annat inte framkommer är en utgångspunkt att parterna i arbetar- respektive tjänstemannaavtalen anses vara ense om att det inte finns någon överlappning mellan avtalen, dvs. att en arbetstagare som omfattas av arbetaravtalet inte omfattas av tjänstemannaavtalet och vice versa. Med andra ord presumeras att arbetar- och tjänstemannaavtalen inte är konkurrerande. Detta antas bero på dels att avtalen på båda sidor har utvecklats under beaktande av en på tradition vilande gemensam uppfattning om vad som är arbetar- respektive tjänstemannaarbete, dels att berörda arbetstagarorganisationer genom gränsdragningsöverenskommelser klarlagt att de inte avsett att träffa överlappande kollektivavtal, trots att dessa gränsdragningsöverenskommelser inte är omedelbart bindande för arbetsgivarsidan.

Att avtalen inte är överlappande utesluter inte att det på en arbetsplats kan finnas arbetsuppgifter som lika gärna kan hänföras till det ena som det andra avtalet, utan endast att utgångspunkten är att var och en av de anställda är att hänföra under endast ettdera av avtalen (se t.ex. AD 2010 nr 69 och AD 1995 nr 31).

Ytterligare en utgångspunkt är att tillämpningsområdet för kollektivavtal fastställs objektivt i den meningen att det inte kan ändras utan avtalsparternas medverkan. Arbetsdomstolen har avvisat tanken att en arbetsgivare i gränsfall kan välja om en viss arbetstagare ska omfattas av det ena eller andra avtalet (AD 1987 nr 75). Att en arbetsgivare börjat tillämpat t.ex. ett tjänstemannaavtal på en grupp anställda, innebär inte att avtalets tillämpningsområde påverkats av detta, med mindre arbetstagarparten kan anses ha godtagit avtalstillämpningen (se t.ex. AD 1992 nr 81, AD 1987 nr 75 och AD 1978 nr 18).

Bedömningen av avtalens tillämpningsområde görs konkret i förhållande till den arbetsgivare och den anställda eller en den grupp av anställda som tvisten rör. Avgörande för bedömningen är väsentligen arbetstagarpartens arbetsuppgifter eller sammansättningen av dessa. Frågan kan då vara om de aktuella arbetsuppgifterna till sin art och sammansättning är att jämställa med arbete som otvetydigt faller under det ena eller andra avtalet (se t.ex. AD 1998 nr 37). Arbetstagarpartens organisationstillhörighet är inte direkt avgörande för gränsdragningen, men om t.ex. en viss grupp arbetstagare traditionellt tillhört en viss arbetstagarorganisation kan detta vara ägnat att belysa



vilka synsätt som traditionellt gällt i branschen eller på arbetsplatsen. Inte heller har de berörda arbetstagarnas utbildning någon direkt avgörande betydelse, men kan ha betydelse för bedömningen av vad som är det centrala innehållet i en viss befattning (jfr AD 1998 nr 37).

I Arbetsdomstolens praxis har två metoder använts för att bedöma om en arbetstagares arbetsuppgifter är sådana att han eller hon omfattas av det ena eller andra avtalet.

Den första metoden tillämpas när situationen är sådan att det omtvistade arbetet eller befattningen har utvecklats eller hämtats från arbete som hör under ena avtalet (se t.ex. AD 1978 nr 18 och AD 2006 nr 87). Om t.ex. en arbetare med bibehållande i större eller mindre utsträckning av tidigare arbetsuppgifter tillförs ytterligare arbetsuppgifter som är tjänstemannabetonade, har det ansetts att arbetstagarens arbetsuppgifter efter förändringen fortfarande omfattas av arbetaravtalet. En förutsättning är dock att de nytillkomna arbetsuppgifterna inte är helt dominerande.

Den nu beskrivna metoden har främst tillämpats på arbetsplatser där det sedan länge funnits etablerade kollektivavtalsrelationer och där den tekniska utvecklingen – inte minst utvecklingen av it-teknik – medfört att arbetet i produktionen blivit mindre manuellt och mer tekniskt avancerat (se t.ex. AD 1987 nr 75 och AD 1987 nr 45). Metoden har även tillämpats när arbetet till följd av organisatoriska förändringar fått ändrat innehåll (se t.ex. AD 2006 nr 87). En tillämpning av metoden förutsätter en jämförelse av konkreta arbetsuppgifter för enskilda arbetstagare eller en viss grupp av arbetstagare (AD 1989 nr 12).

Metoden har tagit sin utgångspunkt i att det gängse förfaringssättet för att lösa uppkommande gränsdragningsfrågor är genom överenskommelser, och tanken är att avtalstillhörigheten bör bestå till dess frågan blir reglerad genom en överenskommelse, om de nytillkomna arbetsuppgifterna inte är helt dominerande. Metoden motverkar att t.ex. arbetaravtalet genom teknisk eller organisatorisk utveckling successivt får ett mer begränsat tillämpningsområde (AD 1995 nr 9) och kan därigenom tänkas bidra till att berörda arbetstagarorganisationer inte får skäl att ställa sig avvisande till tekniska eller organisatoriska förändringar.

Den andra metoden tillämpas i den mån en viss arbetstagares eller grupp av arbetstagares arbetsuppgifter eller sammansättning av arbetsuppgifter inte kan sägas ha utvecklats eller hämtats från en befattning som hör under det ena avtalet. I dessa fall ställs frågan om de aktuella arbetsuppgifterna eller sammansättningen av dessa huvudsakligen är tjänstemannabetonade eller om de till större delen utgörs av sådana arbetsuppgifter som typiskt faller under arbetaravtalet (se t.ex. AD 2014 nr 42, AD 1998 nr 37 och AD 1995 nr 9).

Gemensamt för de båda metoderna är att domstolen behöver göra en bedömning av vilka arbetsuppgifter som hänförs till det ena eller andra avtalet. Om den frågan inte kan lösas genom en sedvanlig tolkning av kollektivavtalen,

tas hänsyn till hur de arbetsuppgifter som tvisten gäller traditionellt har betraktats på avtalsområdet (se t.ex. AD 1987 nr 75). Vid den bedömningen kan gränsdragningsöverenskommelser beaktas som ett uttryck för vad som är ett traditionellt betraktelsesätt, se t.ex. AD 2014 nr 42, AD 1998 nr 37 och AD 1989 nr 12 samt SOU 1988:49 s. 45 ff. De bedömningsgrunder som kan utläsas ur t.ex. gränsdragningsöverenskommelser är dock, såvitt framgår av domstolens praxis, ofta relativt allmänt hållna, vilket gör att det ute på arbetsplatserna finns behov av att hitta praktiska lösningar om vilka grupper av arbetstagare som ska hänföras till det ena eller andra avtalet. I den mån det på arbetsplatsen funnits en samsyn mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen om att vissa befattningar eller konkreta arbetsuppgifter hör till det ena eller andra avtalet, har denna samsyn – snarare än synsättet på avtalsområdet i stort – tagits till utgångspunkt för hur förändrade eller nytillkomna arbetsuppgifter ska bedömas (se t.ex. AD 2014 nr 42 och AD 1987 nr 75). I övrigt är domstolen hänvisad till mer allmänna bedömningar om vad som på arbetsmarknaden i övrigt anses vara kännetecknande för arbetsuppgifter som typiskt utförs av arbetare respektive tjänstemän. Härvid bör beaktas inte bara hur arbetsuppgifterna utförs, t.ex. vilka hjälpmedel som används, utan även vad som ska uppnås med dessa (AD 1995 nr 9).

#### *Arbetsdomstolens inledande bedömningar*

Av parternas argumentation framgår att de är ense om att det inte finns någon överlappning mellan de två kollektivavtal som Hometec är bundet av, och att en arbetstagare som omfattas av larm- och säkerhetsteknikavtalet sålunda inte omfattas av tjänstemannaavtalet, och vice versa.

Vidare visar utredningen att Hometec och förbundet, när Hometec tecknade hängavtal på larm- och säkerhetsteknikavtalet, var medvetna om att de hade olika uppfattning i frågan om detta avtal var tillämpligt på de aktuella arbetstagarna. Det har alltså inte funnits någon gemensam partsavsikt i frågan om de aktuella arbetstagarna skulle omfattas av larm- och säkerhetsteknikavtalet eller inte.

Enligt larm- och säkerhetsteknikavtalets lydelse är det tillämpligt ”på anställning hos medlemmar av Installatörsföretagen för medlemmar av Svenska Elektrikerförbundet (SEF) eller Service- och kommunikationsfacket (SEKO) gällande arbeten inom larm- och säkerhetsteknik”. Formuleringar som denna är vanliga i kollektivavtal och antas inte innebära att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa avtalet bara på medlemmar i de avtalsslutande arbetstagarorganisationerna (se t.ex. AD 1977 nr 49). Skälet till att det anges att avtalet är tillämpligt på medlemmar i förbundet eller Seko lär vara att markera gränsen mot andra kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av (se t.ex. AD 1977 nr 49, särskilt s. 341, som gällde installationsavtalet). Avtalets lydelse ger enligt Arbetsdomstolens mening mot bakgrund härav ingen annan ledning än att larm- och säkerhetsteknikavtalet inte är tillämpligt på arbetstagare som omfattas av tillämpligt tjänstemannaavtal.

Hometec var fram till maj 2020 inte bundet av något kollektivavtal, och blev då bundet av tjänstemannaavtalet. Bolaget blev i september samma år bundet av larm- och säkerhetsteknikavtalet. Det är således fråga om en verksamhet där avtalen inte tidigare tillämpats (se AD 1998 nr 5). Inte heller synes de berörda arbetstagarnas arbetsuppgifter ha förändrats nämnvärt över tid. Det kan därför inte sägas att de aktuella arbetstagarnas arbetsuppgifter har utvecklats eller hämtats från en befattning som hör under det ena avtalet. I stället måste tvisten, enligt Arbetsdomstolens mening, lösas genom en bedömning av om de berörda arbetstagarnas arbetsuppgifter huvudsakligen är tjänstemannabetonade eller om de till större delen utgörs av sådant arbete som typiskt sett faller under arbetaravtalet.

När det gäller hur den bedömningen närmare ska gå till, kan följande noteras.

Parterna i målet – förbundet och Hometec – är ense om att det inom larm- och säkerhetsbranschen finns många arbetstagare som installerar larm, vars arbetsuppgifter är sådana att larm- och säkerhetsteknikavtalet är tillämpligt på dem. De är också ense om att själva monteringen av larm är en arbetsuppgift som hör under det avtalet, men är väsentligen oense om hur i övrigt förekommande arbetsuppgifter ska bedömas.

Inom vad som i vidsträckt mening kan beskrivas som larm- och säkerhetsbranschen förekommer en rad olika kollektivavtal och framväxten av dessa är relativt komplicerad att beskriva. På arbetstagarsidan har avtal träffats av förbundet, Seko och Unionen. På arbetsgivarsidan har kollektivavtal träffats av Installationsföretagen (tidigare EiO) samt flera förbund inom Transportföretagen och Almega. De största företagsgrupperna inom larmbranschen – Stanley Security, Sector Alarm och Verisure – har skiftande ursprung, uppbyggnad och avtalshistoria. Förbundet har under hela 2000-talet träffat flera kollektivavtal som tillämpas på arbetstagare som installerar larm, främst installationsavtalet, larm- och säkerhetsavtalet och larm- och säkerhetsteknikavtalet.

Det har inte framkommit några uppgifter om kollektivavtalen på området eller om den traditionella uppfattningen på avtalsområdet som ger ledning för hur bedömningen av de berörda arbetstagarnas olika arbetsuppgifter konkret ska göras.

Hometec har hänfört sig till en gränsdragningsöverenskommelse från 1954 mellan förbundet och Svenska Industritjänstemannaförbundet. Inte heller den ger, enligt Arbetsdomstolens mening, någon närmare ledning för denna bedömning. Det är här tillräckligt att peka på att överenskommelsen rör helt andra typer av befattningar än den som tvisten rör.

Arbetsdomstolen är därför hänvisad till att avgöra tvisten utifrån mer allmänna bedömningar om vad som på arbetsmarknaden anses vara kännetecknande för arbetsuppgifter som typiskt utförs av arbetare respektive tjänstemän.

### *Arbetet som larmtekniker/säkerhetsexpert*

Parterna har presenterat en förhållandevis omfattande utredning om det arbete som de berörda arbetstagarna utför. Förbundet har huvudsakligen hänfört sig till ett dokument som förtroendemannen J.J. upprättat efter samtal med ett par av de berörda arbetstagarna, samt till förhör med honom och en anställd hos en annan franchisetagare inom Verisure. Hometec har, å sin sida, främst hänfört sig till befattningsbeskrivningar och tidmätningar för åren 2019 och 2021 avseende den berörda kategorin av arbetstagare samt förhör med T.K. (vd Hometec), D.S. (vd Verisure Sverige AB) och S.C. (säkerhetsexpert hos Hometec). Båda sidor synes utgå från att arbetet för den aktuella gruppen av arbetstagare bedrivs på ett likartat sätt hos Verisure Sverige AB och dess franchisetagare, däribland Hometec.

Den bevisning som lagts fram ger i allt väsentligt en samstämmig bild i fråga om vilka arbetsuppgifter arbetstagarna har, hur dessa utförs och hur lång tid de olika momenten tar. Däremot skiljer sig parternas uppfattningar åt beträffande till vilken del de olika arbetsuppgifterna ska hänföras till det ena eller andra av avtalen, samt vad som kan sägas vara det centrala innehållet i arbetet.

### Utbildning och arbetsredskap

Hometec uppställer inga särskilda krav på utbildning eller motsvarande för anställning till den befattning bolaget kallar säkerhetsexpert. Arbetstagarna får genomgå tre dagars utbildning som är gemensam för Verisure Sverige AB och franchisetagarna. Utbildningen syftar till att ge kunskap om Verisures produkter och arbetssätt, och innehåller moment såväl om kundrelationer som om hur montage och installation av Verisures produkter ska gå till.

De berörda arbetstagarna har tillgång till en servicebil som är utrustad med olika komponenter som ingår i en larmanläggning och de verktyg som behövs för installation, främst skruvdragare, slagborrmaskin, stege och hammare. Hometec tillhandahåller en handdator och särskilda arbetskläder. Arbetet utgår från bostaden och arbetstagarna får instruktioner av arbetsgivaren om vilka kundbesök som ska göras. Vid arbetsdagens slut parkeras bilen vid arbetstagarens bostad.

### Uppkoppling och kundärenden

Arbetstagarnas huvudsakliga arbete består av att göra kundbesök hos kunder dels vid *uppkoppling* av nya kunder, dels vid *kundärenden* som innefattar någon form av service hos befintliga kunder. Om man räknar in transporter till och från kund tar kundbesöken i anspråk omkring 90 procent av arbetstagarnas arbetstid.

En *uppkoppling* avser oftast att installera ett nytt larm hos en ny kund, men kan också avse att ansluta en ny kund till ett befintligt larm. Det senare kan

bli aktuellt om kunden övertagit en bostad där Verisure redan haft ett larm installerat. En uppkoppling tar normalt två–tre timmar.

En uppkoppling föregås av att kunden har gjort en beställning av något av de larmpaket som Verisure erbjuder och att en uppkoppling bokats in. Arbetstagaren får av Hometec besked om att det ska göras en uppkoppling och får del av den offert avseende larm som redan upprättats. Vid uppkoppling kan arbetet sägas bestå av tre huvudsakliga moment: säkerhetskonsultation, montage och installation samt avtalsskrivande och kundvård. Dessa arbetsmoment beskrivs nedan.

*Kundärenden* avser personer som redan är kunder och som har kontaktat Verisure eller Hometec vilket föranleder ett besök hos kunden, oftast för att något fel behöver åtgärdas. Det kan t.ex. vara fråga om att byta ut någon enhet eller att byta batteri. Tiden för ett kundärende kan variera beroende på vad som är skälet till kundbesöket, men besöket är normalt avsevärt kortare än vid uppkoppling. Även vid kundärenden ska arbetstagarna enligt Verisure genomföra en säkerhetskonsultation och besöket kan även innehålla moment som avtalsskrivande och kundvård, på sätt som beskrivs nedan.

#### Säkerhetskonsultation

Kundbesöken innefattar såväl vid uppkoppling som vid kundärenden att arbetstagaren och kunden går runt i och utanför bostaden för att undersöka och planera hur skyddet mot inbrott, brand och vatten kan utformas. Detta arbetsmoment, som inom Verisure kallas säkerhetskonsultation, tar vid uppkoppling ofta 30–40 minuter.

Säkerhetskonsultationen handlar vid uppkoppling för det första om att arbetstagaren närmare ska överväga hur det larm som kunden redan beställt ska t.ex. placeras för att fungera så bra som möjligt. Verisure har utarbetat uppkopplingsanvisningar för hur de olika produkter som ingår i ett larm ska placeras för att fungera. Vid kundärenden innefattar säkerhetskonsultationen att undersöka de fel hos larmet som föranlett besöket.

Därutöver handlar säkerhetskonsultationen om att arbetstagaren tillsammans med kunden överväger om kunden har behov av larmfunktioner, utöver dem som han eller hon redan beställt. Enligt Verisures manual för säkerhetskonsultationer, som tillämpas hos Hometec, ska arbetstagaren vid konsultationen förhöra sig om alla i familjen kan larma av och på samt gå igenom Verisures app och Mina sidor. Arbetstagaren ska också kontrollera larmskyltar och dekalerna. Vidare ska arbetstagaren överväga om kunden har behov av skydd mot inbrott, brand och vatten samt informera om Verisures produkter. Arbetstagaren ska även informera om nya tjänster och komponenter, såsom livekameror. Arbetstagaren ska vidare undersöka behovet av larm på andra ställen än i kundens bostad, såsom i garage, fritidshus eller föräldrarnas bostad, samt höra med kunden om tips på andra som kan vara intresserade av Verisures produkter.

Av förhöret med Hometecs vd T.K. framgår följande. Verisure och Hometec uppfattar säkerhetskonsultationen primärt som en möjlighet att få kontakt med kunden och få möjlighet att sälja produkter. De allra flesta åtgärderna vid en installation och för att avhjälpa fel skulle kunden kunna genomföra själv, eventuellt med visst stöd. Skälet till att Verisure genomför kundbesök för sådana åtgärder som kunden egentligen själv kan vidta, som t.ex. batteribyte, är att få tillfälle till ytterligare försäljning genom ”att hos kunden väcka behov att köpa nya produkter”.

Hometecs intäkter består till övervägande del av försäljning av produkter och de berörda arbetstagarnas intäkter för försäljning var under 2021 i genomsnitt drygt 60 000 kr per månad. De berörda arbetstagarna sålde under det året för högre belopp än de arbetstagare som arbetade helt som säljare.

Enligt Arbetsdomstolens mening har den delen av säkerhetskonsultationen som handlar om planering av t.ex. placering av redan beställda larmkomponenter så nära koppling till installation och montering att den arbetsuppgiften måste betraktas om en uppgift som typiskt utförs av arbetare. Likväl är det enligt domstolens mening klarlagt att det huvudsakliga syftet med säkerhetskonsultationen är att sälja produkter. Detta följer bl.a. av att arbetstagarna ska agera utifrån en utarbetad strategi för att sälja bolagets produkter samt att de berörda arbetstagarna säljer för betydande belopp varje månad. Försäljningsmomentet i säkerhetskonsultationen synes också vara det som tar störst tid i anspråk.

Arbete som huvudsakligen går ut på försäljning brukar traditionellt betraktas som tjänstemannaarbete (se t.ex. SOU 1988:49 s. 47). Detta utesluter naturligtvis inte att arbetstagare på vilka arbetaravtal är tillämpliga kan ha försäljning som arbetsuppgift. Som förbundet framhållit är det inte ovanligt att arbetstagare som omfattas av arbetaravtal har till uppgift att sälja varor och tjänster. Sådant har t.ex. förekommit inom livsmedelsbranschen (se t.ex. AD 1992 nr 81). Före förhandlingschefen R.W. har också berättat att s.k. merförsäljning traditionellt varit en vanlig arbetsuppgift bland förbundets medlemmar. Vid bedömningen av om en arbetstagare huvudsakligen utför arbetar- eller tjänstemannauppgifter, bör likväl arbete som avser försäljning anses utgöra tjänstemannauppgifter.

Mot bakgrund härav anser Arbetsdomstolen att arbetet med säkerhetskonsultation huvudsakligen får betraktas som en tjänstemannauppgift.

#### Montage, installation m.m.

Vid uppkoppling ombesörjer arbetstagarna montage och installation av de produkter som kunden önskar köpa. I detta ingår att packa upp komponenterna, placera ut dem i bostaden eller motsvarande och montera dem på väggar och fönster m.m. Vid montering behöver arbetstagarna använda bl.a. skruvdragare, slagborrmaskin och stege. Till installationen måste även räknas att driftsätta komponenterna genom att ansluta dem till huvudstationen samt att testa att komponenterna fungerar. Till detta arbetsmoment kan även räknas att fästa dekalerna och skyltar på byggnaden.

Verisure uppskattar att dessa arbetsmoment vid uppkoppling kan ta upp mot 1 timme 15 minuter. I den mån uppkopplingen innefattar montage av en Assa Yale doorman, kan det ta lite längre tid.

Vid uppkopplingen ska arbetstagarna följa de uppkopplingsanvisningar som Verisure har utarbetat. Anvisningarna för varje produkt omfattar 1–2 sidor och de synes inte vara mer komplicerade än att de kan följas utan någon närmare utbildning eller särskilda förkunskaper.

Vid kundärenden tar de arbetsmoment som avser montage och installation, t.ex. att byta ut komponenter och batterier, normalt avsevärt mycket kortare tid. Verisure uppskattar tiden till i genomsnitt knappt 10 minuter.

Verisure lägger vikt vid att uppkopplingen blir korrekt genomförd och hos Verisure Sverige AB finns en avdelning som genomför kontroller, även hos franchisetagarna, av att uppkoppling gjorts i enlighet med instruktionerna. En arbetstagare som gjort fel får genomgå utbildning och kan ytterst fräntas uppgiften att montera larm.

Enligt Arbetsdomstolens mening är de arbetsuppgifter som nu beskrivits sådant arbete som typiskt sett faller under arbetaravtal. Detta synes parterna också i huvudsak vara ense om.

#### Avtalsskrivande, utbildning av kund m.m.

Utöver arbetet med säkerhetskonsultation samt montage och installation innehåller kundbesöken även vissa andra arbetsuppgifter. En sådan är att upprätta offerter vid kundärende. Vid uppkoppling finns normalt redan en offert. Vidare ingår att skriva avtal och därvid eventuellt erbjuda finansieringsmöjligheter. Det ingår även att introducera och utbilda kunden om hur han eller hon ska använda funktionen Mina sidor och Verisures app. Arbetstagaren ska även lära ut handhavandet av larm och presentera nyheter i larmtjänsterna.

Verisure har uppskattat att dessa arbetsuppgifter tar ungefär 15 minuter per kundbesök. Uppgifterna får godtas.

Enligt Arbetsdomstolens mening får dessa arbetsuppgifter anses vara huvudsakligen tjänstemannabetonade (se t.ex. de gränsdragningsöverenskommelser som redovisas i SOU 1988:49 s. 47 och AD 2014 nr 42).

#### Körtid och annat

En betydande del av arbetstagarnas arbetstid går åt till att köra till och från kundbesöken. I Verisures tidmätning görs bedömningen att arbetstagarna ägnar ungefär 15 procent av arbetstiden åt bilkörning.

Syftet med bilkörningen får anses vara att flytta arbetstagaren till kunderna och möjliggöra kundbesöken, snarare än att transportera varorna. Mot bakgrund härav kan bilkörningen, enligt Arbetsdomstolens mening, sägas vara varken typiska tjänstemanna- eller arbetaruppgifter.

De övriga arbetsuppgifter som arbetstagarna utför är till sin art eller omfattning sådana, att de inte bör inverka på bedömningen av om arbetstagarna ska omfattas av arbetar- eller tjänstemannaavtalet.

#### Fördelning av arbetstiden

Mot bakgrund av vad Arbetsdomstolen funnit utrett gör domstolen bedömningen att arbetsmomentet med montering och installation vid uppkoppling tar något längre tid i anspråk än de arbetsmoment som avser säkerhetskonsultation, avtalsskrivande och utbildning. Å andra sidan synes de senare arbetsmomenten vara de tidsmässigt helt dominerande vid kundärenden. Detta gäller även med beaktande av att säkerhetskonsultationen innehåller moment som måste uppfattas som förberedelser för montering och installation.

Enligt Hometec har Verisure tagit fram underlag som visar att av alla kundbesök är ungefär 2/3 kundärenden och 1/3 uppkopplingar. Uppgiften har bekräftats av T.K. och synes förenlig med andra uppgifter i målet. Hometec har tillagt att andelen kundärenden ökar i takt med att bolagets kundbas blir större.

Dessa omständigheter talar starkt för att arbetsmomenten säkerhetskonsultation, avtalsskrivande och utbildning för de berörda arbetstagarna tar mer tid i anspråk än montering och installation.

I samma riktning talar de tidmätningar som Verisure genomfört för åren 2019 och 2021. Enligt dessa avsåg arbetstiden för den berörda gruppen av arbetstagare knappt 50 procent sådant som försäljning, säkerhetskonsultation och utbildning av kunder medan knappt 30 procent avsåg teknik, vilket primärt innefattar det som ovan beskrivits som montage och installation.

Arbetsdomstolens slutsats är mot bakgrund härav att en större andel av arbetstagarnas arbetstid ägnas åt säkerhetskonsultation, avtalsskrivande och utbildning än åt montering och installation.

#### *Arbetsdomstolens samlade bedömning*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att de arbetsmoment som avser säkerhetskonsultation, avtalsskrivande och utbildning är tjänstemannauppgifter, medan arbetet med montage och installation är arbetsuppgifter som typiskt sett faller under arbetaravtalet. Övriga arbetsuppgifter är till sin art eller omfattning sådana att de inte bör inverka på bedömningen av om arbetstagarna ska omfattas av arbetar- eller tjänstemannaavtalet.

Arbetsdomstolen har också kommit fram till att en större andel av de berörda arbetstagarnas arbetstid ägnas åt säkerhetskonsultation, avtalsskrivande



och utbildning än åt montering och installation. Enligt Arbetsdomstolens mening kan fördelningen av arbetstiden mellan olika arbetsuppgifter, i en tvist som den aktuella, inte vara ensamt avgörande, utan det finns även skäl att beakta vad som kan sägas vara det huvudsakliga innehållet eller syftet med de kundbesök som arbetstagarna är anställda för att genomföra (AD 1995 nr 9).

Man skulle här kunna hävda att det huvudsakliga skälet för kundbesök vid uppkoppling är att installera larm och vid kundärenden att åtgärda fel i redan installerade larm och att dessa mer manuella arbetsuppgifter är nödvändiga för att kundbesöken ska komma till stånd, och därmed utgör huvudinnehållet i det aktuella arbetet.

Arbetsdomstolen kan dock inte instämma i det synsättet. Den typ av installation som förekommer inom Verisure skiljer sig från den som förekommer inom de delar av larm- och säkerhetsbranschen som främst vänder sig till företag och som installerar skyddsklassade larm. Den senare typen av larm kan normalt inte installeras av privatpersoner, utan endast av tekniskt utbildad personal. Det finns åtminstone en yrkesutbildning till larmtekniker som omfattar 48 veckor och som huvudsakligen är inriktad mot tekniskt kunnande.

De monteringsanvisningar som finns avseende Verisures larmprodukter ger stöd för att dessa kan installeras av privatpersoner utan särskilda förkunskaper. Detta stöds även av att Hometec inte uppställer något utbildningskrav på dem som anställs och att anställningen inleds med en kortare introduktionskurs om tre dagar. Av förhöret med D.S., som är vd för Verisure Sverige AB, framgår följande. Trots att larmprodukterna i princip kan installeras av kunderna själva, har Verisure valt en affärsmodell där larmen installeras av säkerhetsexperten. Skälet till detta är att kundbesöken ger en unik möjlighet att få direkt kontakt med kunderna och därigenom en ökad möjlighet till försäljning. För det fall kundbesöken inte skulle medföra en ökad försäljning, vore det bättre att utforma affärsmodellen så att kunderna själva installerade larmen.

Förbundet har i målet lyft fram exempel på att Verisure på sina hemsidor och i annan kontakt med kunder beskriver de berörda arbetstagarna som godkända säkerhetsexperten och motsvarande, snarare än som försäljare. Det som D.S. har berättat har bekräftat bilden av att Verisure i sin marknadsföring och sina kundkontakter tonar ner att arbetstagarnas främsta uppgift är att vara säljare.

Att det huvudsakliga syftet med kundbesöken, såväl vid uppkoppling som vid kundärenden, är försäljning vinner stöd såväl av Verisures manual för säkerhetskonsultationer som av det förhållandet att de berörda arbetstagarna säljer för betydande belopp per månad.

Arbetsdomstolens slutsats är alltså dels att de berörda arbetstagarna ägnar en större del av sin arbetstid åt tjänstemannauppgifter än de ägnar åt arbetaruppgifter, dels att det huvudsakliga syftet med kundbesöken är att öka

bolagets försäljning. De berörda arbetstagarnas arbetsuppgifter får därför anses huvudsakligen vara tjänstemannabetonade, och de omfattas inte av larm- och säkerhetsteknikavtalet. Därmed har Hometec inte brutit mot det avtalet genom att inte betala s.k. preliminär lön och förbundets talan ska därför avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Förbundet har förlorat målet och ska ersätta Hometec för bolagets rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Elektrikerförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Elektrikerförbundet att ersätta Hometec Security Gbg AB för rättegångskostnader med 222 000 kr, avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Peter Syrén, Christer Måhl, Karl-Olof Stenqvist, Stefan Lagervall, Lenita Granlund (skiljaktig) och Paul Lidehäll.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Domsbilaga  
i mål nr A 122/21

**Ledamoten Lenita Granlunds skiljaktiga mening**

Jag är skiljaktig i frågan om larm- och säkerhetsteknikavtalet är tillämpligt på de berörda arbetstagarna.

Jag anser att de berörda arbetstagarna inte ägnar en större del av sin arbetstid åt tjänstemannauppgifter. Enligt min mening visar utredningen att arbetstagarna huvudsakligen utför arbetsuppgifter som hör till larm- och säkerhetsteknikavtalet. En förutsättning för att en arbetstagare ska besöka en kund är att det antingen skett en nyförsäljning av larm eller att kunden meddelat företaget att det behövs en serviceåtgärd på befintlig larmanläggning. Arbetena utförs efter att arbetstagaren till sin mobil fått en arbetsorder av bolaget. Merförsäljning är en del av arbetet och är normalt förekommande, men kan inte betraktas som den huvudsakliga arbetsuppgiften.

Överröstad i denna del är jag övrigt ense med majoriteten.