

Twisten rör frågan om en arbetsgivare genom att neka en projektledare att få utföra bisyssla som deltidbrandman, brutit mot kollektivavtalets bestämmelse om bisysslor.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 25/25

2025-04-30

Mål nr A 142/23

Stockholm

KÄRANDE

Naturvetarna, Box 760, 131 24 Nacka

Ombud: förbundsjuristerna Sofia Söderberg och Emil Pettersson, samma adress

SVARANDE

Malmö kommun 205 80 Malmö

Ombud: arbetsrättsjuristen Christina Madfors, Sveriges Kommuner och Regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd för kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Malmö kommun (kommunen) och Naturvetarna (förbundet) gäller kollektivavtal, bl.a. huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK T), med den tillhörande villkorsbilagan Allmänna bestämmelser (AB 20).

C.R.C., som är medlem i förbundet, var mellan januari 2018 och augusti 2023 anställd som projektledare vid miljöförvaltningen i kommunen. Under sin anställning anmälde C.R.C. att han tänkte åta sig en bisyssla som deltidsbrandman. Kommunen nekade C.R.C. att åta sig bisysslan.

Bestämmelser om bisyssla finns i AB 20 § 8. Av mom. 1 följer att en arbetsgivare kan förbjuda en bisyssla bl.a. om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna. Av mom. 2 följer att förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer inte räknas som bisyssla enligt avtalet.

Twisten mellan parterna gäller om kommunens beslut att neka C.R.C. att åta sig bisysslan som deltidsbrandman har stått i strid med AB 20 § 8 mom 1, genom att kommunen har utnyttjat sin fria prövningsrätt på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt.

Lokal och central tvisteförhandling har genomförts utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att betala allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet med 75 000 kr till C.R.C. och 50 000 kr till förbundet.

Förbundet har yrkat ränta på de allmänna skadestånden enligt 6 § räntelagen, från dagen för delgivning av stämning, den 18 oktober 2023, till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt förbundets talan och inte vitsordat några belopp som skäliga i och för sig, men däremot sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Förbundets grunder

Kommunen har någon gång under perioden från och med november 2022 till och med april 2023 fattat beslut om att förbjuda C.R.C. att åta sig bisysslan som deltidsbrandman. Kommunen har därigenom överskridit sin fria prövningsrätt enligt AB 20 § 8 mom. 1, då den har utnyttjats på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Kommunen har förfarit godtyckligt eller otillbörligt genom att beslutet inte var förankrat i faktiska omständigheter, att kommunen inte följde sina egna riktlinjer och rutiner samt genom att kommunen agerade i strid med Europakonventionen och i strid med principen om god förvaltningssed i förhållandet mellan kommunen och enskild. Beslutet fattades utan att det fanns sakliga skäl för det.

Kommunen har härigenom brutit mot gällande kollektivavtal och är därför skyldig att betala allmänt skadestånd till C.R.C. och förbundet. Yrkade belopp är skäliga.

Malmö kommuns grunder

Det är riktigt att kommunen har fattat beslut om att förbjuda C.R.C. att åta sig bisysslan som deltidsbrandman. Kommunen har dock inte överskridit sin fria prövningsrätt enligt AB 20 § 8 mom. 1. Beslutet har inte varit godtyckligt eller otillbörligt. Beslutet var förankrat i faktiska omständigheter. Kommunen har inte brutit mot kollektivavtalet genom att agera i strid med sina egna riktlinjer och rutiner, Europakonventionen eller principen om god förvaltningssed. Det har funnits sakliga skäl för beslutet.

Kommunen har således inte brutit mot gällande kollektivavtal och är inte skyldig att betala allmänt skadestånd till C.R.C. eller förbundet.

Förbundets utveckling av talan

Bakgrund

C.R.C. arbetade som projektledare hos kommunen där han ansvarade bl.a. för att leda, planera och genomföra projekt som var EU-finansierade. Han hade specialistkompetens i form av s.k. matkompetens.

År 2022 bodde C.R.C. i Löberöd, där det finns en brandstation för deltidsbrandmän. Han bodde så nära brandstationen att han kunde inställa sig dit inom anspänningstiden på fem minuter och hade därför möjlighet att upprätthålla nödvändiga samhällsfunktioner i byn. Han var intresserad av att bli deltidsbrandman.

Den 2 november 2022 hade C.R.C. medarbetarsamtal med sin närmsta chef N.B., varvid han informerade henne om att han planerade att åta sig en bisyssla som deltidsbrandman i Löberöd. N.B. uppgav då att kommunen sannolikt inte skulle tillåta bisysslan, med hänvisning till hur ett uppdrag som deltidsbrandman kunde tänkas påverka C.R.C. Hon nämnde bl.a. uppdragets påverkan på hans nattsömn och psykiska hälsa.

Anställningsskyddslagen och arbetsvillkorsdirektivet

Enligt 6 i § anställningsskyddslagen får en arbetsgivare som huvudregel inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. Kollektivavtal som reglerar bisysslor i form av andra anställningar måste förhålla sig till det semidispositiva utrymme som framgår av 2 b § samma lag. Avvikelser får således endast göras om kollektivavtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas än vad som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

Av arbetsvillkorsdirektivet, skäl 2, följer att ett övergripande syfte är bl.a. att arbetstagare har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor. Av skäl 29 framgår att medlemsstaterna bör kunna fastställa villkor för tillämpning av restriktioner mot att arbeta för andra arbetsgivare av objektiva skäl. Vid en EU-konform tillämpning av kollektivavtalet förutsätts

att kommunen ska ha lagt objektiva skäl till grund för sitt beslut. Detta gäller även inom ramen för en arbetsgivarventil.

Interna riktlinjer m.m.

Kommunens interna riktlinjer anger bl.a. att det finns anledning att uppmärksamma bisysslan, om den får betydelse för hur medarbetaren utför sina ordinarie arbetsuppgifter. Det framgår vidare av dessa riktlinjer att en chef ska medvetandegöra sina medarbetare om skyldigheten att anmäla eventuell bisyssla minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal samt därutöver informera på lämpligt vis.

Innehållet i Sveriges Kommuners och Regioners cirkulär 17:50 var en del av kommunens riktlinjer vid tidpunkten för anmälan och beslut om bisysslan. Av cirkuläret framgår att arbetsgivaren inte kan utfärda generella förbud mot bisyssla eller förbud ”för säkerhets skull”.

Under hösten 2022 tillämpade kommunen en rutin för bisysslor som innebar att en viss blankett skulle användas för anmälan om bisyssla av arbetstagararen och beslut om detta av arbetsgivaren. Rutinen innebar att beslut om förbud av bisyssla skulle vara skriftligt och innehålla en motivering.

Kommunen har vidare en serviceskyldighet enligt förvaltningslagen. Den innebär bl.a. att kommunen ska se till att kontakterna med enskilda blir smidiga och enkla genom att lämna svar i rimlig tid. Kollektivavtalsstillämpning ska ske med hänsyn till förvaltningsrättsliga principer. Justitieombudsmannen har uttalat att även om arbetsgivarventil i kollektivavtal inte utgör myndighetsutövning, bör en myndighet så långt möjligt ta hänsyn till serviceskyldigheten och därför lämna relevant upplysning i enlighet med dåvarande 4 § förvaltningslagen (JO 1995/96 s. 230).

Anmälan om bisyssla

Den 9 november 2022 lämnade C.R.C. anmälan om bisyssla till N.B. per e-post. Vid den tidpunkten fanns minst fyra medarbetare med motsvarande

kompetens, varav tre hade titeln ”projektledare”. I e-postmeddelandet lämnade han utförliga uppgifter om uppdraget. Han uppgav bl.a. följande. Uppdraget skulle innebära beredskapsjour ungefär var fjärde vecka mellan kl. 17.00 och 06.00 samt helgen före den aktuella veckan. En deltidsbrandman i Löberöd kunde byta veckor och jourtider för att anpassa sig. De flesta uttryckningar ägde rum på eftermiddagar, kvällar och helger. Det handlade i genomsnitt om två uttryckningar per jourvecka. Utryckningarna skedde ytterst sällan nattetid. Risken för att bisysslan skulle påverka hans nattsömn var låg. Han förklarade också att han skulle behöva gå en grundutbildning, förmodligen under våren 2023, för vilken han behövde vara ledig. I ett kompletterande mejl strax efteråt, som svar på frågor från N.B., förklarade han att jouruttryckningar i genomsnitt skulle vara två per jourvecka och att utbildningen var totalt sex veckor uppdelade i två kurser.

Bisysslan

Uppdraget som deltidsbrandman innebar viss närmare beskriven beredskapsjour. För att C.R.C. skulle kunna utföra detta uppdrag, krävdes att han genomgick viss utbildning. Den ledighet från anställningen i kommunen, som C.R.C. skulle behövt för sådan utbildning, hade inneburit en frånvaro om sammanlagt sex veckor under 2023. De initiala sex veckorna var dock uppdelade i två kurser och utspridda över olika perioder under 2023. Det gick att med stor framförhållning planera en sådan ledighet. Det hade varit möjligt att planera en sådan ledighet så att det inte krockade med verksamhetens behov. C.R.C. hade därvid kunnat utnyttja sina lagstadgade rättigheter t.ex. studieledighet eller semester. Den kontinuerliga fortbildningen som motsvarade ca en vecka per år förlades normalt efter arbetstid under kvällar och helger.

C.R.C:s andra bisysslor

Den bisyssla som C.R.C. hade anmält under 2020, tillverkning samt förädling av must och cider, hade han avvecklat under hösten 2021. Det var känt bland kollegorna hos kommunen. Det framgår varken av kollektivavtalet,

kommunens riktlinjer eller dess rutiner att arbetstagaren ska anmäla att en bisyssla inte längre är aktuell. Kommunen efterfrågade inte information om C.R.C. tidigare bisyssla i samband med medarbetarsamtal. Kommunen meddelade inte heller på annat sätt hur C.R.C. skulle ha framfört information om inaktuella bisysslor.

I samband med anmälan om bisysslan som deltidsbrandman anmälde C.R.C., på den blankett som kommunen tillhandahöll för ändamålet, att han avsåg att fortsätta som förtroendevald i Malmö Food Council. Det senare var ett ideellt uppdrag och räknas således inte som en bisyssla, enligt AB 20 § 8 mom. 2.

Arbetsgivarens utredning

N.B. hade tillträtt som chef under hösten 2021, i tiden efter det att C.R.C. avvecklat dryckesverksamheten. Hon ställde inte några frågor om C.R.C:s tidigare dryckesverksamhet.

Kommunen beaktade inte omständigheter som handlade om hur C.R.C. utförde sitt arbete. Han hade inte fått någon kritik mot hur han utförde sina arbetsuppgifter. Arbetet hade inte heller påverkat honom negativt i form av trötthet eller sjukskrivning.

Det är inte riktigt att C.R.C. skulle ha sagt till arbetsgivaren att han kände sig stressad eller hade för hög arbetsbelastning. Han hade inte heller begärt att få ägna sig åt sakområdet biokol; tvärtom omfördelades området till honom. Det är inte heller riktigt att arbetet med sakområdet biokol inte skulle ha kommit i gång i november 2022 eller att han på något sätt

skulle ha försummat det uppdraget. Kommunen framförde inte heller under 2022 och fram till dess anställningen avslutades några påståenden av detta slag varken till C.R.C. eller till förbundet. Påståendet att han skulle ha brustit i arbetet med biokol är en efterhandskonstruktion.

I december 2022 hade distriktschefen för Räddningstjänsten Syd, O.B., kontakt med N.B. efter att han tagit del av uppgiften att C.R.C. kunde komma att förbjudas bisysslan som deltidsbrandman. Skälen som då framfördes av N.B. var att det kunde vara farligt för C.R.C. att vara brandman samt att det inte skulle vara möjligt för honom att få ledigt för utbildningen. N.B. angav inte några sakliga skäl med bäring på verksamheten vid miljöstrategiska avdelningen, C.R.C:s förutsättningar för att utföra arbete eller anställningsvillkor i allmänhet. O.B. försökte förklara de faktiska förhållandena för N.B., bl.a. att arbetsgivaransvaret för risker i en anställning som deltidsbrandman skulle ligga på Räddningstjänsten. Informationen verkade inte nå fram. Kommunen vidhöll sin uppfattning även vid en andra kontakt med O.B.

Kommunen nämnde aldrig för C.R.C. att den behövde ytterligare information om hans äldre bisyssla. Det var därför omöjligt för honom att veta, om hans tidigare bisysslor hade påverkat kommunens bedömning.

Kommunen utredde således inte den faktiska situationen och gav inte heller C.R.C. möjlighet att yttra sig eftersom kommunen inte beaktade vad han framförde. Detta strider mot kommunens interna riktlinjer. Kommunen kom genom sin bristande hantering att lägga felaktiga uppgifter till grund för beslutet om bisyssla.

Förhandlingar

Inför att kommunen avsåg att förbjuda bisysslan som deltidsbrandman hölls en lokal förhandling mellan parterna den 5 december 2022. Central förhandling genomfördes den 21 december 2022.

Under förhandlingarna framgick att anledningen till att kommunen inte hade för avsikt att godkänna bisysslan var att den bedömdes vara arbetshindrande utifrån att C.R.C. arbetade heltid och därför måste kunna fullgöra en fullgod arbetsinsats med vila och återhämtning på kvällar och helger. Kommunen uppgav också att bisysslan riskerade negativa konsekvenser för välbefinnandet, att det var viktigt med balansen mellan arbete och privatliv samt att utbildningen skulle vara åtta veckor. Uppgiften om åtta veckors utbildning var felaktig. Enligt kommunen skulle bisysslans omfattning ha betydande påverkan på verksamheten men det angavs inte på vilket sätt.

Beslut om att förbjuda bisysslan

Kommunen har uppgett att beslutet att förbjuda bisysslan fattades den 9 januari 2023. För C.R.C. och förbundet framgick det emellertid inte när beslutet hade fattats. Det finns ett krav i kommunen på att beslutet ska vara skriftligt.

C.R.C. efterfrågade den 25 augusti 2023 en ifylld blankett om bisysslan. Han fick då beskedet att kommunen skulle återkomma med handlingen. Det underlät kommunen. Trots att C.R.C. efterfrågade beslutet redan i augusti 2023, fick han under sin anställning varken något skriftligt beslut eller någon annan handling som närmare redogjorde för beslutet och grunderna för detta.

Kommunen bröt mot kollektivavtalet

När kommunen förbjöd bisysslan överskred kommunen sin fria prövningsrätt enligt AB 20 § 8 mom. 1, eftersom den utnyttjades på ett godtyckligt

eller eljest otillbörligt sätt vid beslut i skälighetsfråga. Beslutet fattades utan att det fanns sakliga skäl för det.

Den fria prövningsrätten användes på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt, enligt följande.

Beslutet var inte förankrat i faktiska omständigheter

Beslutet att förbjuda C.R.C:s bisyssla som deltidsbrandman grundades på spekulationer om hur bisysslan skulle kunna påverka och vara arbetshindrande för C.R.C., och var inte förankrat i de faktiska omständigheterna. Kommunen, genom C.R.C:s närmaste chef, spekulerade i bisysslans påverkan på hans psykiska hälsa. Beslutet fattades således utan att det fanns sakliga skäl för det.

Kommunen följde inte sina riktlinjer och rutiner samt god förvaltningssed

Kommunen underlät vidare att, med ledning av kommunens riktlinjer, erforderligt utreda och pröva de faktiska omständigheterna i det enskilda fallet. C.R.C. fick visserligen tillfälle att yttra sig och redogöra för bisysslan inför kommunens beslut. Det som C.R.C. förde fram beaktades dock inte av kommunen, varför han inte kan anses ha fått tillfälle att yttra sig. Detta står i strid med kommunens riktlinjer och rutiner. Beslutet fattades således utan att det fanns sakliga skäl för det.

C.R.C. fick varken skriftligt eller muntligt motiverat beslut om förbud av bisyssla. Det strider mot kommunens riktlinjer och rutiner och mot kommunens serviceskyldighet enligt förvaltningslagen. Det strider också mot förvaltningslagen att inte lämna svar i rimlig tid. Att C.R.C. inte fick en ifylld blankett med beslut om bisysslan, när han frågade efter den, strider mot offentlighetsprincipen i svensk rätt.

Kommunen bröt mot Europakonventionen

Kommunen agerade i strid med Europakonventionen. Beslutet utgjorde nämligen en otillåten inskränkning av C.R.C:s rätt till respekt för privatlivet enligt artikel 8 i Europakonventionen. Rätten till privatliv ger C.R.C. rätt att skapa eller utveckla yrkes- och affärsförbindelser eftersom det är inom ramen för sitt arbetsliv som de flesta har en avgörande möjlighet att utveckla relationer med sin omvärld (se Europadomstolens dom av den 27 maj 2013, Oleksandr Volkov mot Ukraina nr 21722/11, bl.a. para 165). Möjligheten för C.R.C. att genom anställning som deltidsbrandman bidra till beredskapsorganisationen i sitt lokalsamhälle omfattas av den rätten. Inskränkningen av C.R.C:s rätt till privatliv hade inte stöd i lag. Den var inte nödvändig i ett demokratiskt samhälle i förhållande till ett legitimt intresse. Den var inte heller proportionerlig. Det inskränkande beslutet var inte proportionerligt eftersom mindre ingripande åtgärder, med hänsyn till ingreppet i C.R.C:s personliga integritet, skulle ha haft motsvarande effekt som den som kommunen förmedlat att den vill uppnå, bl.a. C.R.C:s förutsättningar att fortsätta arbeta heltid som projektledare. Det fanns således inte sakliga skäl för beslutet.

Kollektivavtalsbrottet och skadeståndsskyldighet

Ovannämnda omständigheter utgör självständiga brott mot AB 20 § 8 mom. 1, som var för sig eller tillsammans kan läggas till grund för kommunens skadeståndsskyldighet på grund av kollektivavtalsbrott.

Kommunens beslut fattades utan att det fanns sakliga skäl för det. Kommunen överskred därmed sin fria prövningsrätt och bröt mot kollektivavtalet. På grund av kommunens kollektivavtalsbrott har C.R.C. och förbundet rätt till allmänt skadestånd. Den inskränkning av sin rätt enligt Europakonventionen, som C.R.C. utsattes för, innebär att har rätt till ett högre allmänt skadestånd än han annars skulle ha haft (AD 2012 nr 74). Yrkade belopp är skäliga.

Malmö kommuns utveckling av talan

Bakgrund

C.R.C:s var anställd som projektledare. Hans arbetsuppgifter krävde specialistkompetens inom livsmedelsstrategi. Det fanns andra medarbetare med s.k. matkompetens men varje projektledare hade sina egna uppdrag som medförde att det inte fanns något större utrymme för dem att täcka upp för andra kollegor. De uppdrag C.R.C. var ansvarig för var komplexa med höga krav på leverans inom uppställda tidsramar, vilket medförde sårbarhet när personal var frånvarande.

Under våren 2022 uttryckte C.R.C. att han kände sig splittrad av de många projekt han var involverad i. I november samma år sade han till sin chef N.B. att han hade en för hög arbetsbelastning och att han behövde tid och fokus eftersom han fått ett nytt sakområde – biokol. Arbetet med biokol hade inte kommit igång som planerat vilket berodde på C.R.C.

Interna riktlinjer m.m.

Av kommunens interna riktlinjer framgår bl.a. följande. Utgångspunkten för om en bisyssla är arbetshindrande eller konkurrerande är arbetsgivarintresset. Arbetstagaren ska kunna utföra en fullgod arbetsinsats. Bisysslan kan vara otillåten om den leder till att arbetstagaren är frånvarande, drar sig undan arbetsuppgifter eller inte utför arbetsuppgifterna på ett fullgott sätt.

Anmälan om bisyssla

I november 2022 anmälde C.R.C. till arbetsgivaren att han ämnade åta sig bisyssla i form av uppdrag som deltidssbrandman. Han redogjorde i samband med detta för uppdragets omfattning.

Bisysslan

Uppdraget som deltidssbrandman innebar viss närmare beskriven beredskapsjour samt utbildning och ledighet för denna. C.R.C. skulle behöva vara

frånvarande från arbetet för att genomgå utbildning, sammanlagt sex veckor inledningsvis, och därefter en vecka per år. Utbildningstillfällena var föredragsvis förlagda dagtid. Inslag av distansstudier gjorde att deltagarna förfogade över viss tid själva som då kunde förläggas efter egna förutsättningar, kanske kvällstid.

C.R.C:s andra bisysslor

Redan innan C.R.C. anmälde bisysslan som deltidsbrandman till sin arbetsgivare, hade han en beviljad bisyssla som egen företagare medusteri. Han hade även ett uppdrag som styrelseordförande i Malmö Food Council. Bisysslan och uppdraget motsvarade tillsammans ca 20 procent av en heltidsanställning.

Det är arbetstagaren som ska informera arbetsgivaren om att en tidigare beviljad bisyssla har upphört då det är arbetstagaren som har kännedom om den saken. C.R.C:s närmaste chef, N.B., var inte informerad om att bisysslan som avsåg musteriet hade upphört.

Arbetsgivarens utredning

Kommunen utredde den faktiska situationen och gav också C.R.C. möjlighet att yttra sig innan beslutet om att förbjuda bisysslan fattades i januari 2023.

Innan beslutet om att förbjuda bisysslan som deltidsbrandman fattades, hade N.B. telefonkontakt med O.B. vid Räddningstjänsten Syd för att informera sig om vad arbetet som deltidsbrandman innebar i praktiken. Telefonsamtalet var inriktat på faktafrågor. N.B. minns inte om O.B. ställde frågor om arbetet som projektledare. Fokus i samtalet låg på räddningstjänstens verksamhet.

Förbundet efterfrågade en skriftlig motivering per e-post till varför bisysslan inte skulle komma att beviljas. N.B. lämnade då en motivering till kommunens HR-konsult K.M., som i sin tur den 28 november 2022 skickade den vidare till förbundet. Av motiveringen framgår följande. Det var viktigt med

den lagstadgade dygnsvilan som en grundläggande förutsättning för vila och återhämtning från arbetet som projektledare för miljöförvaltningen. Det fanns en osäkerhet när det gällde utryckningsfrekvensen och omfattningen på arbetsinsatsen vid de olika utryckningstillfällena. Därtill var det vid två–tre veckor per tillfälle som grundutbildningen var förlagd under verksamhetsåret och avsåg perioder, som inte sammanföll med juni–augusti, då arbetstempot vanligtvis var lugnare.

Samtliga chefsled inom miljöförvaltningen var genom N.B., avdelningschefen S.H., dåvarande HR-chefen P.H. och miljödirektören tillika förvaltningschefen R.P. delaktiga i utredningen om bisysslan skulle tillåtas eller inte. C.R.C. redogjorde för bisysslan i e-postkonversation med N.B. och i avstämningsmöte med N.B. och projektledaren G.A. den 14 december 2022.

Samtal fördes även med C.R.C. och förbundet i samband med de lokala och centrala fackliga förhandlingarna.

Förhandlingar

Eftersom kommunen inte hade för avsikt att godkänna bisysslan som deltidsbrandman, kallade kommunen till lokal förhandling den 5 december 2022. Inför förhandlingen informerade kommunen förbundet per e-post om de huvudsakliga skälen för att avslå begäran. Dessa var sammanfattningsvis att bisysslan bedömdes arbetshindrande med hänsyn till komplexiteten i C.R.C:s arbete, att ett beviljande av bisysslan kunde riskera att politiska uppdrag måste bortprioriteras, och att den ledighet som C.R.C. skulle behöva hade medfört en negativ påverkan på projekten inom miljöförvaltningen, med risk för att tidsramarna inte skulle kunna hållas.

Den lokala förhandlingen avslutades i oenighet. Förbundet påkallade därför central förhandling. Vid förhandlingstillfället den 21 december 2022 redogjorde kommunen för varför bisysslan som deltidsbrandman ansågs vara arbetshindrande. Även vid denna förhandling framförde arbetsgivaren

arbetsmiljöskäl som grund för att neka bisysslan. Vid den centrala förhandlingen deltog även C.R.C. Han fick därmed information även om skälen för beslutet.

Beslutet att förbjuda bisysslan

Den 9 januari 2023 fattade kommunen beslutet att inte bevilja C.R.C. bisysslan som deltidsbrandman. Beslutet fattades efter en helhetsbedömning, sedan kommunen gjort en erforderlig utredning och prövat de faktiska omständigheterna i fallet.

Det är riktigt att C.R.C. inte fick del av någon skriftlig motivering till beslutet. Arbetsgivaren hade dock motiverat beslutet vid ett samtal mellan C.R.C. och N.B. den 14 december 2022. C.R.C. närvarade också vid den centrala förhandlingen, och fick även där del av kommunens skäl för beslutet.

Även om kommunen inte lämnade en skriftlig motivering i beslutshandlingen, var skälen för ställningstagandet således kända för både C.R.C. och förbundet.

Kommunen bröt inte mot kollektivavtalet

Kommunen överskred inte sin fria prövningsrätt enligt AB 20 § 8 mom. 1 när kommunen förbjöd C.R.C:s bisyssla som deltidsbrandman. Kommunen utnyttjade inte den fria prövningsrätten på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt vid beslut i skälighetsfråga.

Beslutet var förankrat i faktiska omständigheter

Kommunen utredde och prövade, efter en helhetsbedömning, de faktiska omständigheterna, som sedan låg till grund för beslutet. Det fanns således sakliga skäl för beslutet. Bisysslan bedömdes arbetshindrande med hänsyn till komplexiteten i C.R.C:s arbete, risken för att politiska uppdrag måste bortprioriteras, och att den ledighet som C.R.C. hade behövt skulle ha medfört en negativ påverkan på projekten inom miljöförvaltningen. Beslutet grundades även på omständigheter som hänförde sig till arbetsmiljön och

verksamheten. Bisysslan kunde komma att påverka arbetskamraterna, eftersom de var beroende av att C.R.C., som projektledare, på ett effektivt sätt och inom angivna tidsramar förde arbetet framåt i de projekt han ansvarade för.

Kommunen genom N.B. spekulerade inte i bisysslans påverkan på C.R.C:s psykiska hälsa. Däremot framförde hon hur påfrestande och ohållbart uppdraget bedömdes vara med hänsyn till C.R.C:s dåvarande arbetssituation och möjligheten till återhämtning i anställningen som projektledare.

Kommunen bröt inte mot formkrav eller god förvaltningssed

Det finns inget krav enligt AB 20 § 8 att arbetstagaren ska få ett skriftligt beslut med motivering när arbetsgivaren bedömer att en bisyssla är arbetshindrande. I stället ska arbetsgivaren inför beslutet förhandla enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen med arbetstagarens fackliga organisation. Den fackliga organisationen får då tillfälle att ge sin syn på saken.

Krav på att lämna skriftligt beslut med en motivering finns däremot vid beslut om förbud av förtroendeskadlig bisyssla enligt 7 § lagen om offentlig anställning. Skälet till detta krav är att det då inte föreligger någon förhandlingsskyldighet. Det nämnda framgår av kommentar till AB § 8.

I detta fall hölls fackliga förhandlingar. Kommunen motiverade sitt beslut vid och inför förhandlingarna samt muntligen i möte med C.R.C. Han fick tillfälle att yttra sig inför beslutet. Kommunen bröt inte mot några formkrav, god förvaltningssed eller offentlighetsprincipen, som förbundet anförde.

Kommunen bröt inte mot Europakonventionen

Beslutet att neka C.R.C:s bisyssla innebar inte en otillåten inskränkning av hans rätt till respekt för sitt privatliv enligt artikel 8 i Europakonventionen. Kommunen hade nämligen lagt sakliga skäl, som beskrivits ovan, till grund för beslutet. De sakliga skälen innebar även att beslutet var proportionerligt. Kommunen bröt inte mot Europakonventionen som förbundet anförde.

Påstått kollektivavtalsbrott och skadeståndsskyldighet

Beslutet att neka C.R.C. bisysslan fattades inte godtyckligt eller eljest otillbörligt. Kommunen hade sakliga skäl för sitt beslut. Kommunen överskred därmed inte sin fria prövningsrätt och bröt därför inte heller mot kollektivavtalet. Kommunen är således inte skyldig att betala allmänt skadestånd till C.R.C. eller förbundet.

Utredningen

Parternas bevisning

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med medlemmen C.R.C. och vittnesförhör med distriktschefen O.B., räddningstjänsten Syd, tidigare tf. enhetschefen G.A., förtroendevalde L.B. och förhandlaren T.B. På kommunens begäran har hållits vittnesförhör med avdelningschefen S.H., enhetschefen Nasrin Bigdelou, enhetschefen N.B. och tidigare HR-chefen P.H.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Yttranden från övriga kollektivavtalsparter

Arbetsdomstolen har, enligt 5 kap. 1 § arbetstvistlagen, berett Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund och Tjänstetandläkarna, som alla är parter i det omtvistade kollektivavtalet, tillfälle att yttra sig. Även Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona har beretts tillfälle att yttra sig.

SRAT, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, har yttrat huvudsakligen följande. Av bestämmelsens ordalydelse framgår att arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan bl.a. om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna. Bestämmelsen är således, enligt vår uppfattning, en s.k. arbetsgivarventil, vilket innebär att det har överlämnats till arbetsgivaren att fritt tillämpa bestämmelsen så länge det inte sker på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt.

Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona har yttrat bl.a. följande. Medarbetarna är som utgångspunkt fria att ha en bisyssla vid sidan om sin huvudanställning hos arbetsgivaren så länge den inte är arbetshindrande, konkurrerande eller förtroendeskadlig. Om bisysslan bedöms som oförenlig med huvudanställningen kan den förbjudas. Förbud att utöva en bisyssla gäller inte bara bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats, men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att åta sig sådan. – Bedömningen av tillåtlighet av bisyssla görs utifrån Allmänna bestämmelser i § 8 mom. 1. Enligt rättspraxis (AD 2020 nr 9 och där angivna rättsfall) utgör bestämmelsen en s.k. arbetsgivarventil. Det innebär att det har överlämnats åt arbetsgivarens diskretionära prövning att tillämpa bestämmelsen inom ramen för dess tillämpningsområde. Arbetsgivarens fria prövningsrätt är inskränkt endast såtillvida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. – Prövningen ska göras utifrån de omständigheter som föreligger vid

tidpunkten för beslutet. Prövning sker i det enskilda fallet då omständigheterna och förutsättningarna i övrigt kan variera mellan olika arbetstagare och inom olika verksamheten.

Domskäl

Tvisten

Mellan parterna är tvistigt om kommunen brutit mot AB 20 § 8 mom. 1 genom att ha utnyttjat sin fria prövningsrätt på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt vid beslutet att neka C.R.C. att få ha bisyssla som deltidsbrandman.

Rättsliga utgångspunkter

Anställningsskyddslagen

Enligt 6 i § anställningsskyddslagen gäller, som huvudregel, att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. Detta gäller dock inte om den andra anställningen är arbetshindrande, konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

Enligt 2 b § andra stycket femte punkten anställningsskyddslagen är det tillåtet att göra avvikelser från 6 i § i lagen genom ett centralt kollektivavtal och under vissa angivna förutsättningar även i lokala kollektivavtal. Regleringen är således vad som brukar kallas semidispositiv. Detta innebär att lagstiftaren har gett kollektivavtalsparterna möjlighet att genom kollektivavtal komma överens om avvikande regler i detta avseende. Genom ett kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, får det göras avvikelser från 6 i § under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och

rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen (arbetsvillkorsdirektivet). Lagen är tvingande, vilket innebär att ett avtal är ogiltigt, om det är till nackdel för arbetstagare jämfört med lagens bestämmelser.

Ett godkännande av en central arbetstagarorganisation kan lämnas på förhand genom att man i ett centralt avtal överlåter åt de lokala parterna att bestämma en närmare reglering i vissa frågor. En förutsättning för avvikelse är, som ovan nämnts, att kollektivavtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Det krävs att det sammantagna skyddet för arbetstagare garanteras för att avvikelser ska få göras från bl.a. 6 i § (prop. 2021/22:151 s. 184 f.).

Arbetsvillkorsdirektivet

Av skäl 2 i arbetsvillkorsdirektivet framgår bl.a. att arbetstagare har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor och att yrkesrörlighet ska underlättas.

Av arbetsvillkorsdirektivets skäl 29 framgår följande. En arbetsgivare bör varken hindra arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som den arbetsgivaren har fastställt, eller utsätta arbetstagaren för ogynnsam behandling i sådana fall. Medlemsstaterna bör kunna fastställa villkor för tillämpning av exklusivitetsrestriktioner i bemärkelsen restriktioner mot att arbeta för andra arbetsgivare av objektiva skäl, såsom skydd av hälsa och säkerhet för arbetstagare genom bl.a. begränsad arbetstid, skydd av företagshemligheter, integritet i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

I arbetsvillkorsdirektivets artikel 9.1 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte vare sig förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som upprättats med den arbetsgivaren, eller utsätter arbetstagaren för ogynnsam behandling i sådana fall. Av direktivets artikel 9.2 följer att medlemsstaterna får fastställa villkor för när arbetsgivarna kan använda exklusivitetsrestriktioner på objektiva

grunder. Det innebär att medlemsstaterna får införa undantag från huvudregeln om att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha annan anställning. Som exempel på sådana objektiva grunder anges i direktivet hälsa och säkerhet, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen och undvikande av intressekonflikter.

Arbetsvillkorsdirektivet har i denna del genomförts i svensk rätt i den ovan nämnda 6 i och 2 b §§ anställningsskyddslagen.

Undantag från anställningsskyddslagens regler

Utgångspunkten är således att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare på sin fritid. Bestämmelsen tar sikte både på förbud i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ensidiga förbud av arbetsgivaren mot en anställning hos en annan arbetsgivare som arbetstagaren har eller avser att åta sig (prop. 2021/22:151, s. 196).

Av 6 i § andra stycket punkterna 1–3 anställningsskyddslagen framgår under vilka omständigheter som en arbetsgivare, trots ovannämnd utgångspunkt, får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning. I nyss nämnda förarbeten anges bl.a. att med arbetshindrande avses att anställningen är så omfattande eller pågår på sådana tider eller på något annat sätt gör att arbetstagaren inte kan utföra sitt arbete på ett fullgott sätt.

Kollektivavtalsregleringen

I kollektivavtalet Allmänna bestämmelser, AB 20, anges i § 8, mom. 1, om bisysslor bl.a. följande.

Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,

b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

[---]

Bestämmelsen utgör, vilket är ostridigt mellan parterna, en s.k. arbetsgivarventil. Det innebär att det har överlämnats åt arbetsgivarens diskretionära prövning att tillämpa bestämmelsen inom ramen för dess tillämpningsområde. Arbetsgivarens fria prövningsrätt är inskränkt endast såtillvida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Frågan om en arbetsgivare genom beslut i en skälighetsfråga har överskridit sin fria prövningsrätt kan underställas domstols prövning. Om så sker, och domstolen därvid finner att arbetsgivaren har hållit sig inom ramen för sin prövningsrätt, kan domstolen inte gå in på frågan om arbetsgivaren skäligen hade bort fatta ett annat beslut (se AD 2020 nr 9 och däri gjorda hänvisningar).

Interna riktlinjer

I kommunen tillämpas interna riktlinjer om bisysslor, av vilka framgår bl.a. följande. Chef ska medvetandegöra sina medarbetare om skyldigheten att anmäla eventuell bisyssla minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal samt därutöver informera på lämpligt vis. Medarbetare är skyldig att anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för sin bedömning. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om den är konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig. Utgångspunkten för att bedöma en bisyssla som arbetshindrande eller konkurrerande är arbetsgivarintresset. Medarbetaren ska kunna utföra en fullgod arbetsinsats. Det finns anledning att uppmärksamma bisysslan, om den får betydelse för hur medarbetaren utför sina ordinarie arbetsuppgifter. Om medarbetaren ofta är frånvarande, drar sig undan arbetsuppgifter eller inte utför arbetsuppgifterna på

ett fullgott sätt, kan det ligga till grund för ett förbud mot bisyssla. Medarbetaren ska alltid få tillfälle att yttra sig och ges tillfälle att redogöra för bisysslan.

Enligt kommunens rutin för bisysslor används en särskild blankett för arbetstagarens anmälan om bisyssla samt arbetsgivarens beslut och motivering för sitt beslut om bisysslan.

Av Sveriges Kommuner och Landstings, numera Sveriges Kommuner och Regioners, cirkulär 17:50 framgår bl.a. följande. Som huvudregel är bisysslor tillåtna och de behöver inte godkännas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan bl.a. om den bedöms inverka hindrande för arbetsuppgifterna, t.ex. om bisysslan på grund av dess omfattning eller intensitet medför att arbetstagaren på grund av fysiska hinder som trötthet, helt eller delvis inte bedöms kunna utföra sina arbetsuppgifter hos arbetsgivaren, eller att tider kolliderar. Arbetsgivaren kan inte utfärda generella förbud mot bisyssla, eller förbud ”för säkerhets skull”. Arbetsgivaren ska i varje enskilt fall pröva en bisyssla då förutsättningarna för att utöva en bisyssla kan variera beroende på individen eller bisysslan. Det är arbetsgivaren som avgör om en bisyssla ska förbjudas och bedömningen görs utifrån kollektivavtalet och i förekommande fall lagen. Beslutet kan enbart angripas om det är godtyckligt.

Europakonventionen

Artikel 8 i Europakonventionen behandlar rätten till skydd för privat- och familjeliv. Av den artikeln följer att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens (första punkten). Offentlig myndighet får inte inskränka åtnjutande av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter (andra punkten).

Europadomstolen har slagit fast att artikel 8 har ett brett tillämpningsområde och även omfattar rätten att skapa och utveckla yrkes- och affärsförbindelser, se bl.a. Oleksandr Volkov mot Ukraina nr 21722/11.

Har kommunen brutit mot kollektivavtalet?

Parterna är överens om att AB 20 § 8 mom. 1 utgör en s.k. arbetsgivarventil. Det innebär, som tidigare nämnts, att det har överlämnats åt arbetsgivarens diskretionära prövning att tillämpa bestämmelsen inom ramen för dess tillämpningsområde. Parterna är således överens om att arbetsgivarens fria prövningsrätt är inskränkt endast såtillvida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Däremot är de oense om kollektivavtalsbestämmelsen i detta fall utnyttjades på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt och om beslutet fattades utan att det fanns sakliga skäl för det.

Arbetsdomstolens bedömning

Parterna har inte gjort gällande att kollektivavtalet inte skulle respektera det övergripande skyddet om rättvis och lika – objektiv – behandling av arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Enligt 2 b § andra stycket femte punkten anställningsskyddslagen får det genom ett sådant kollektivavtal göras undantag från 6 i § samma lag under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Enligt arbetsvillkorsdirektivet är det tillåtet med nationella undantag från huvudregeln, att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning, så länge undantaget sker på objektiva grunder. Parterna är överens om att kollektivavtalet innehåller en arbetsgivarventil, vilket innebär, som tidigare nämnts, att arbetsgivaren har diskretionär prövningsrätt inom bestämmelsens tillämpningsområde. Det tillämpningsområde, som nu är aktuellt, är att arbetsgivaren får förbjuda bisysslan, även om den innebär annan anställning, om den inverkar

hindrande för arbetsuppgifterna, vilket är samma objektiva grund för undantag som finns i 6 i § anställningsskyddslagen. Arbetsgivarens bedömning får dock enligt fast praxis inte ske godtyckligt eller otillbörligt. Enligt Arbetsdomstolens mening sker undantaget därmed på objektiva grunder, dvs. med respekt för vad som följer av arbetsvillkorsdirektivet. Den omtvistade delen av kollektivavtalsbestämmelsen utgör därmed en tillåten avvikelse från 6 i § anställningsskyddslagen.

Som Arbetsdomstolen anført har inte domstolen att överpröva lämpligheten och skäligheten av beslutet att förbjuda C.R.C:s bisyssla. Däremot kan domstolen pröva om ett förbud att ha bisyssla anses som godtyckligt eller eljest otillbörligt och därmed vara i strid med kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen inte ställer upp några särskilda formkrav för beslut om bisyssla. Parterna är dock ense om att arbetstagaren enligt kommunens rutin skulle anmäla bisyssla på en särskild blankett som även innehåller plats för arbetsgivarens beslut och motivering. Det är också ostridigt i målet att C.R.C. inte under sin tid som anställd hos kommunen fick blanketten åter med kommunens beslut och motivering eller något annat beslut i skriftlig form. Blanketten är densamma som används för att förbjuda förtroendeskadliga bisysslor enligt lagen om offentlig anställning.

Enligt kommunen behövde ett motiverat beslut lämnas endast när det avsåg ett förbud mot en förtroendeskadlig bisyssla enligt lagen om offentlig anställning och inte vid förbud enligt kollektivavtalet.

Den ifrågavarande blanketten har ett särskilt fält för arbetsgivaren att notera sin motivering även vid beslut om förbud mot arbetshindrande och konkurrerande bisyssla. Enligt Arbetsdomstolens mening måste det således, redan enligt kommunens egna rutiner, i någon mån ha förutsatts att kommunen skulle notera sitt beslut med motivering på blanketten och förmedla denna till arbetstagaren.

Det Arbetsdomstolen har att ta ställning till är dock inte om kommunen i varje enskilt avseende följt sina egna riktlinjer och rutiner utan om hanteringen av ärendet har skötts på ett sådant sätt att den varit godtycklig eller otillbörlig. Enbart det förhållandet att kommunen inte följde sina egna riktlinjer och rutiner är inte tillräckligt för att anse beslutet godtyckligt eller otillbörligt. Det finns inte någon utredning om hur parterna avsett att kollektivavtalet ska tolkas i detta avseende. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte bortses från det faktum att en skriftlig motivering på blanketten måste vara av mindre vikt när en motivering till beslutet lämnades vid både lokal och central medbestämmandeförhandling och därtill antecknades i protokoll. Det kan inte innebära att beslutet fattades godtyckligt eller otillbörligt.

När det gäller frågan om kommunen utredde och prövade de faktiska omständigheterna kring aktuell bisyssla gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Av vad C.R.C. uppgett framgår att N.B. var negativt inställd till att tillåta bisysslan från första början. N.B. har dock beskrivit hur hon i huvudsak baserade sin bedömning på vad hon visste om C.R.C:s arbetssituation bl.a. genom kontinuerliga avstämningar, som hon haft med såväl honom som hans chef, och sin vetskap om leveranskraven i verksamheten.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta N.B:s uppgifter. Det är ostridigt att N.B. efter anmälan försökte utreda vad bisysslan som deltidssbrandman innebar bl.a. genom samtal med O.B. och med C.R.C. själv. Att kommunen inte beaktade C.R.C:s synpunkter, i den bemärkelsen att den tillät bisysslan, innebär inte att C.R.C. därmed inte skulle ha fått tillfälle att yttra sig. Inte heller dessa påståenden innebär att beslutet fattades godtyckligt eller otillbörligt.

Sammantaget bedömer Arbetsdomstolen att kommunen inte bröt mot några krav enligt kollektivavtalet, kommunens interna riktlinjer eller rutiner på ett

sådant sätt, att beslutet skulle anses fattat på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt.

Förbundet har även hänfört sig till rätten till respekt för privatlivet enligt artikel 8 i Europakonvention, till den förvaltningsrättsliga serviceskyldigheten och till offentlighetsprincipen. Arbetsdomstolen har ovan funnit att kommunen inte bröt mot kollektivavtalet, kommunens interna riktlinjer eller rutiner på ett sådant sätt, att beslutet skulle anses fattat på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Därmed står det – utan att Arbetsdomstolen ytterligare behöver gå in på de regelverk förbundet hänfört sig till – klart att förbundets talan om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott inte kan bifallas, utan ska avslås.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis kommit till slutsatsen att kommunens beslut att förbjuda C.R.C:s bisyssla inte har fattats godtyckligt eller otillbörligt. Det har således haft sakliga skäl. Vid detta förhållande har kommunen inte brutit mot kollektivavtalet. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnad

Vid denna utgång ska förbundet förpliktas att betala kommunens rättegångskostnad. Kommunen har yrkat ersättning för rättegångskostnad med 319 058 kr, varav 270 600 kr avser ombudsarvode. Förbundet har vitsordat skäligheten av beloppet i den del det avser utlägg men överlämnat till Arbetsdomstolen att pröva skäligheten av det begärda ombudsarvodet. Arbetsdomstolen finner yrkat ombudsarvode skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Naturvetarnas talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Naturvetarna att betala Malmö kommuns rättegångskostnader med 319 058 kr, varav 270 600 kr utgör ombudsarvode,

jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom, tills betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Per-Anders Edin, Anders Norberg, Monika Saarm, Carina Lindberg och Lars Hallenberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Disa Buskhe