

Fråga om två taxichaufförer har varit anställda hos arbetsgivaren vid utförandet av visst arbete, som gjorts utöver heltidsarbete för arbetsgivaren, eller om de vid utförandet av det arbetet varit anställda hos ett bemanningsföretag som arbetsgivaren anlitat. Arbetsdomstolen har funnit att det inte är bevisat att förarna varit anställda hos bemanningsföretaget. Arbetsgivaren har därför brutit mot taxiavtalet genom att inte betala övertidsersättning. Även fråga om preskription då förbundet under en längre tid påstått ha haft kännedom om att arbetsgivaren inte betalar övertidsersättning.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 29/25

2025-05-14

Mål nr A 8/24

Stockholm

KÄRANDE

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 5152,
121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm

2. Telepass AB, 556752-6966, Tegelbruksvägen 12, 291 36 Kristianstad

Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Andreas Modig, Transportföretagen TF
AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

M.K. och A.Z. är medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) och var taxichaufförer hos Telepass AB (bolaget). M.K. slutade sin anställning den 30 april 2023, medan A.Z. fortfarande är anställd hos bolaget.

Bolaget, som har flera hundra anställda, bedriver persontransporter i form av färdtjänst, sjukresor, skolresor och skolskjuts åt bl.a. Skånetrafiken, Blekingetrafiken och Jönköpings länstrafik.

Mellan parterna gäller kollektivavtalet Taxiavtalet – förare (taxiavtalet).

Parterna tvistar i huvudsak om M.K. och A.Z. har varit anställda hos bolaget vid arbete som förbundet begärt övertidsersättning för, eller om de i stället utfört det arbetet som anställda hos ett bemanningsföretag som bolaget anlitat. Parterna tvistar även om M.K. och A.Z. har arbetat övertid och därmed har rätt till viss övertids- och semesterersättning samt om bolaget har brutit mot taxiavtalet genom att inte betala sådan ersättning. Parterna tvistar vidare om en del av förbundets krav är preskriberade, och om arbetsgivarparterna har förlorat sin rätt att göra en invändning om preskription.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till M.K. betala

- a) övertidsersättning med
 - 3 315 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2021 till dess betalning sker,
 - 3 783 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2021 till dess betalning sker,
 - 1 953 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2021 till dess betalning sker,
 - 333 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2022 till dess betalning sker,
 - 607 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2022 till dess betalning sker,
 - 7 096 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2022 till dess betalning sker,
 - 3 189 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2022 till dess betalning sker,
 - 3 387 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2022 till dess betalning sker,
 - 1 994 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022 till dess betalning sker,

- 3 176 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2023 till dess betalning sker, och
- 702 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2023 till dess betalning sker,
- b) semesterersättning med 3 839 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 maj 2023 till dess betalning sker, samt
- c) allmänt skadestånd med 75 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till A.Z. betala

- a) övertidsersättning med
 - 4 536 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2021 till dess betalning sker,
 - 3 260 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2021 till dess betalning sker,
 - 3 295 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2021 till dess betalning sker,
 - 4 110 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2021 till dess betalning sker,
 - 2 764 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2021 till dess betalning sker,
 - 709 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2021 till dess betalning sker,
 - 1 630 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2022 till dess betalning sker,
 - 2 268 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2022 till dess betalning sker,
 - 709 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2022 till dess betalning sker,
 - 2 888 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2022 till dess betalning sker,

- 4 022 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juni 2022 till dess betalning sker,
 - 2 055 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2022 till dess betalning sker,
 - 5 096 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2022 till dess betalning sker,
 - 3 565 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2022 till dess betalning sker,
 - 2 219 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2022 till dess betalning sker,
 - 6 314 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2022 till dess betalning sker,
 - 4 789 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022 till dess betalning sker,
 - 6 488 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2023 till dess betalning sker,
 - 4 364 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2023 till dess betalning sker,
 - 3 398 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2023 till dess betalning sker, och
 - 5 368 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2023 till dess betalning sker, samt
- b) allmänt skadestånd med 50 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr och ränta från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat de yrkade beloppen avseende övertids- och semesterersättning som skäligen och för sig. Arbetsgivarparterna har även vitsordat sättet att räkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Kollektivavtalsregleringen

Taxiavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

3 § Arbetstid

I bilaga A till detta avtal finns viktiga regler om arbetstid, rast och vila.

1 mom Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade.

4 § Avlöning m m

7 mom Övertid och obekväm arbetstid

1. Övertidsersättning

Arbetstagarna är skyldiga att utföra övertidsarbete i den utsträckning som arbetstidsavtalet bilaga A till detta avtal medger.

1.1 Månadslön

För de arbetstagare som avlönas med månadslön enligt 4 § 1 mom 7 stycket (löneplan för månadslön) utgörs övertidsersättningen av avtalsenlig timlön enligt 4 § 1 mom 7 stycket (löneplan för månadslön) och ett tillägg om 50 % därav.

6 § Semester

5 mom Semesterlön

Semesterlön utgör 13 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, i förekommande fall ökad med belopp enligt 7 mom nedan.

I lönesumman skall ingå all ersättning under intjänandeåret med följande undantag:

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester
- sjuklön.

9 mom Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 5, 7 och 8 mom och skall betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

14 § Förhandlingsordning

4 mom Preskription

Part som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt MBL eller detta avtal skall påkalla lokal förhandling inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat.

Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter att den lokala förhandlingen avslutats.

8 mom Preskription av talan

Påkallar part ej förhandling eller väcks ej talan inom föreskriven tid är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bilaga A Arbetstidsavtal

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka eller 38,25 timmar per vecka) och jourtid.

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid skall den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen varit vardag. Helgtid som infaller på en lördag eller söndag reducerar inte arbetstiden.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

Förbundets grunder

M.K. har varit och A.Z. är anställd hos bolaget.

Den ordinarie arbetstiden enligt § 3 mom. 1 taxiavtalet utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade. M.K. och A.Z. har för bolagets räkning arbetat 408 respektive 1 002 timmar utöver ordinarie arbetstid, vilket utgör övertid enligt § 3 Bilaga A arbetstidsavtal. De har därför rätt till övertidsersättning (§ 4 mom. 7 taxiavtalet).

Bolaget har inte betalat övertidsersättning. Övertidsersättningen skulle ha betalats den 25:e i efterkommande månad (§ 5 taxiavtalet). Bolaget ska därför betala övertidsersättning till M.K. och A.Z. samt allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott såväl till M.K. och A.Z. som till förbundet.

M.K. avslutade sin anställning hos bolaget den 30 april 2023. Semesterersättning ska enligt taxiavtalet betalas med 13 procent på under intjänandeåret förfallen lön. Semesterersättningen ska betalas senast en månad efter anställningens upphörande (§ 6 mom. 5 och 9 taxiavtalet). M.K. har inte fått semesterersättning på intjänad övertidsersättning. Bolaget ska därför betala semesterersättning och allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till honom. Bolaget ska även betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till förbundet.

Förbundets talan är inte i någon del preskriberad.

Arbetsgivarparterna gjorde inte någon preskriptionsinvändning vid vare sig den lokala eller den centrala förhandlingen. Detta innebär att arbetsgivarparterna nu är förhindrade att åberopa preskription.

Arbetsgivarparternas grunder

I *första hand* är bolaget inte skyldigt att betala i enlighet med förbundets yrkanden, eftersom M.K. och A.Z. inte har utfört det påstådda arbetet i egenskap av anställda hos bolaget och för bolagets räkning.

I *andra hand* har M.K. och A.Z. inte arbetat övertid på det sätt som förbundet påstår. Bolaget har därmed inte ådragit sig skyldighet att betala övertidsersättning, semesterersättning eller skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott.

Den ordning, som förbundet gör gällande skulle utgöra ett kollektivavtalsbrott, har varit känd för förbundet sedan i vart fall den 19 maj 2022, då lokal förhandling om exakt detta arbetssätt och alla omständigheter hänförliga till det hölls mellan bolaget och förbundet. Eftersom lokal förhandling, rörande

de krav som är föremål för prövning inom ramen för denna rättegång avseende M.K., påkallades först den 24 maj 2023 är samtliga krav, som grundas på omständigheter eller rättshandlingar före den 24 januari 2023, preskriberade. För A.Z:s del skedde förhandlingsframställningen den 10 maj 2023, varför krav hänförliga till tiden före den 10 januari är preskriberade (§ 14 mom. 4 taxiavtalet).

Arbetsgivarparterna gjorde en preskriptionsinvändning vid såväl den lokala som den centrala tvisteförhandlingen.

Förbundets utveckling av talan

M.K. och A.Z. har arbetat övertid åt bolaget

M.K. och A.Z. har varit respektive är anställda hos bolaget. De har arbetat utöver ordinarie arbetstid åt bolaget.

Vid beräkningen av antalet övertidstimmar har förbundet utgått från M.K:s och A.Z:s registrerade arbetstider i systemet Planday samt lönespecifikationer. Arbetstiderna är beordrade eller godkända i efterhand av arbetsledare från bolaget.

Planday är en molnbaserad tjänst för schemaläggning och arbetsledning avseende arbetstider. I tjänstens app framgår arbetstagarnas arbetstider och hur de har arbetat – en form av digital tidredovisning. Företrädare för bolaget, typiskt sett en arbetsledare, kunde via appen beordra arbetstagarna att arbeta arbetspass utöver sin ordinarie arbetstid eller fråga om de ville arbeta på ledig tid. Det var också möjligt för arbetstagarna att i appen själva leta och önska lediga arbetspass. För att passet skulle tilldelas arbetstagaren enligt önskemål, måste det först godkännas av bolaget. All arbetstid måste godkännas i appen av arbetsgivaren.

I Planday framgår vidare bl.a. tid och datum för respektive körning samt var den utfördes och med vilket fordon. De pass som i appen definieras som

”Personbil Extrapass” är de pass som enligt förbundets mening utgör arbetad övertid.

A.Z. arbetade sammanlagt 1 002 timmar övertid under perioden juni 2021–mars 2023, vilket framgår av ”extrapassen” i Planday.

M.K. arbetade sammanlagt 408 timmar övertid under perioden juli 2021–januari 2023. Han arbetade övertid bl.a. den 7, 8 och 27–29 juli 2021 samt den 14 oktober 2021. Eftersom M.K. inte längre har tillgång till Planday kan i övrigt inga datum anges, men timmarna fördelar sig enligt följande.

Juli 2021	46 timmar
September 2021	53 timmar
Oktober 2021	27 timmar
December 2021	5 timmar
Januari 2022	8 timmar
Februari 2022	98 timmar
Mars 2022	44 timmar
April 2022	47 timmar
November 2022	27 timmar
December 2022	43 timmar
Januari 2023	10 timmar

Bolagets påstående, att M.K. och A.Z. skulle ha arbetat de omtvistade timmarna åt C4 Transport AB (C4 Transport), är inte riktigt. Bolaget har inte heller förhandlat med förbundet enligt 38 § medbestämmandelagen inför påstått anlitande av C4 Transport. Det är inte riktigt att C4 Transport är ett bemanningsföretag. C4 Transport är inte heller bundet av något bemanningsavtal. Det är däremot riktigt att C4 Transport betalade viss ordinarie timlön och utgav lönespecifikationer till M.K. och A.Z.

M.K. och A.Z. uppfattade med fog att de var anställda hos bolaget och att de endast har arbetat åt detta. De hade inte något anställningsavtal med C4 Transport, vare sig muntligt eller skriftligt. Inte heller några andra förare hade det utan även de var eller är anställda hos bolaget.

Därutöver görs nedanstående omständigheter gällande till stöd för att M.K. och A.Z. har arbetat övertid i anställningen hos bolaget och för dess räkning.

Bolagets organisation

Grundare av bolaget är O.S. och S.E. O.S. var verkställande direktör i bolaget till och med den 2 mars 2023 och är sedan dess ledamot i bolagets styrelse. S.E. var ledamot i bolagets styrelse till och med den 26 juli 2023. Därefter är han kontaktperson gentemot förarna. S.E. var tidigare styrelseordförande i bolaget. S.E. är vidare styrelseledamot och verkställande direktör i C4 Transport. O.S. och S.E. är även styrelseledamöter i flera andra gemensamma bolag.

Bolaget och C4 Transport har samma adress. På denna adress har bolaget bl.a. omklädningsrum och personalutrymmen.

M.K. och A.Z. har vid upprepade tillfällen ifrågasatt varför de får lön och lönebesked från C4 Transport. Bolagets ledning, däribland en platschef, har svarat att de inte skulle bry sig om det eftersom det är samma bolag.

Arbetets utförande och arbetsledning

Arbetsledning och trafikledning utfördes uteslutande av bolaget genom dess arbetsledare. All schemaläggning skedde av bolagets företrädare.

M.K. och A.Z. utförde körningar åt Skånetrafiken och Blekingetrafiken på arbetstider utöver deras ordinarie arbetstid. Bolaget hade vunnit de uppdragen genom offentlig upphandling. C4 Transport har inga uppdrag för Skåne- eller Blekingetrafiken.

Hantering av tidböcker, personaladministration och arbetsutrustning

Förarna fick tidböcker av företrädare för bolaget i vilka de fyllde i arbetade tider. Tidböckerna används för att myndigheter, bl.a. Polismyndigheten, ska kunna kontrollera att gällande kör- och vilotider efterlevs. All tid som M.K.

och A.Z. fyllde i var körningar åt bolaget. Tiderna inkluderade arbetstid utöver ordinarie arbetstid. När tidböckerna blev fulla fick de nya av bolaget.

En förare ska registrera uppgifter om varje köruppdrag och varje körpass i taxametern på ett sådant sätt att taxametern kan framställa kvitton, följesedlar och körpassrapporter. Samtliga fordon och köruppdrag som M.K. och A.Z. körde tillhörde, enligt körpassrapporterna, bolaget och utfördes åt bolaget.

När arbetstagarna hos bolaget ansöker om ledigheter av olika slag, till exempel semester, sker det genom Planday, som tillhör bolaget. Även lediga arbetspass söks, som framgår ovan, i denna app. Som förbundet har uppfattat det har inte C4 Transport denna tjänst. M.K. och A.Z. använde sig endast av Planday.

Bolaget tillhandahöll nödvändig arbetsutrustning, bl.a. mobiltelefoner, som förarna använde i arbetet. M.K. och A.Z. använde inte någon telefon tillhörande C4 Transport.

Arbetstagarna arbetade alltid i samma kläder och då i bolagets kläder. M.K. och A.Z. använde inte några kläder tillhörande C4 Transport.

De fordon som används i bolagets verksamhet ägs av bolaget. C4 Transport äger inga fordon som arbetstagarna framförde. Inga av fordonen som framfördes av M.K. och A.Z. var märkta med C4 Transport. De var uteslutande märkta med bolagets logga.

Fordonen tankades med tankkort tillhörande bolaget. Tankkortet låg placerade i fordonen för användning. Förarna instruerades att använda dessa tankkort. M.K. och A.Z. använde inte några andra tankkort.

Närmare om tvisteförhandlingarna och påstått kollektivavtalsbrott m.m.

Under december 2023 informerade en företrädare för bolaget i ett e-postmeddelande samtliga förare om att de måste avtala om en anställning med C4 Transport och skriva på ett anställningsavtal med detta bolag. Om de inte

gjorde det, skulle de inte få arbeta mer än 40 timmar i veckan. Detta visar att arbetstagarna inte sedan tidigare var anställda av C4 Transport.

Den 18 december 2023 hade en av förbundets lokala ombudsmän ett samtal med företrädaren för bolaget, O.S., som uppgav att anledningen till konstruktionen var att bolaget ville undvika att betala övertidsersättning.

Under den centrala förhandlingen uttryckte arbetsgivarorganisationen att bolagets agerande stred mot kollektivavtalet.

Bolaget försökte på ett förslaget och beräknande sätt kringgå kollektivavtalet. Hela upplägget syftade till att kringgå taxiavtalet. Allmänt skadestånd ska därför sättas högre än normalt.

Förbundets talan är inte preskriberad

Arbetsgivarparterna får inte åberopa preskription

Arbetsgivarparterna gjorde inte någon preskriptionsinvändning vid vare sig den lokala eller den centrala förhandlingen, vilket framgår av protokollen. Arbetsgivarparterna är därmed förhindrade att åberopa preskription.

Kraven är inte preskriberade

Förbundet kallade till förhandling så fort det fick kännedom om de faktiska omständigheterna kring M.K:s och A.Z:s samtliga krav. Det skedde därmed inom fyramånadersfristen. Förbundet kände inte till att M.K. och A.Z. arbetat övertid och att de inte hade fått kollektivavtalad övertidsersättning mer än fyra månader innan lokal tvisteförhandling påkallades. Inget av kraven är därför preskriberade.

Förhandlingen den 19 maj 2022 initierades efter att en arbetstagare, som inte var A.Z. eller M.K., vänt sig till förbundet med frågor kring sin månadslön. Övertidsfrågan diskuterades inte initialt men togs ändå upp under förhandlingen eftersom förbundet genom hörsägen från någon anonym arbetstagare fått frågor om övertidsersättning. Vid det tillfället fanns

dock inget konkret underlag som kunde styrka detta. Under förhandlingen efterfrågade förbundet övertidsjournaler, men bolaget hävdade att övertid inte förekom. Bolaget gick även snabbt igenom hur arbetstiderna såg ut på bolaget. Förbundet fick inga övertidsjournaler. Den information som förbundet fick var allmänt hållen och alltså inte så pass tydlig och konkret att förbundets ombudsmän haft skäl att undersöka frågan närmare. Fyramånadersfristen har därmed inte börjat löpa.

De kollektivavtalsbrott som förbundet gör gällande i tvisten hade dessutom ännu inte inträffat vid förhandlingen i maj 2022. Inte förrän det rent faktiskt har skett ett kollektivavtalsbrott eller lagbrott har en rättstvist uppstått och inte förrän någon part får kännedom om detta börjar preskriptionsfristerna att löpa.

Arbetsgivarparternas utveckling av talan

M.K. och A.Z. arbetade inte övertid åt bolaget

M.K. och A.Z. var inte anställda hos bolaget vid utförandet av det arbete för vilket förbundet yrkat övertidsersättning. Vid utförandet av det i målet påstådda arbetet var de anställda hos C4 Transport, som är ett bemanningsföretag. M.K. och A.Z. var respektive är alltså anställda hos såväl bolaget som C4 Transport.

Bolaget har anlitat C4 Transport för bemanning och bolaget har tillhandahållit fordon, arbetskläder och annan arbetsutrustning eftersom bolaget har en sådan skyldighet gentemot Skånetrafiken. Bolaget har vidare anmält till Skånetrafiken att C4 Transport är en underleverantör till bolaget. M.K. och A.Z. har fått lön och lönebesked från C4 Transport, eftersom det är hos det bolaget de var respektive är anställda vid utförandet av det arbete för vilket förbundet yrkat övertidsersättning. Det som förbundet gjort gällande om bolagets organisation, arbetsledning och arbetsutrustning m.m. saknar mot denna bakgrund relevans i målet.

M.K. och A.Z. arbetade inte utöver den genomsnittsarbetstid om 40 timmar i veckan som gäller för dem, dvs. övertid, hos och för bolaget. Bolaget beordrade dem inte att arbeta övertid. Inte heller godkände bolaget i efterhand frivilligt arbetad övertid.

Planeringsverktyget Planday är just ett planeringsverktyg. Det är alltså inget tidrapporteringsystem varför det inte säger något om vilket arbete som faktiskt har utförts. Bolaget har ett separat tidredovisningssystem och ett lönesystem. Det bestrids alltså att ”extrapassen” ska betraktas som övertidsarbete. Extrapass i Planday säger ingenting om hur berörd chaufför kört i övrigt eller huruvida chauffören uppnått ordinarie arbetstid hos bolaget vid det faktiska utförandet av det i Planday inplanerade arbetet.

Eftersom förbundet inte närmare har preciserat när, var, eller hur de båda arbetstagarna skulle ha utfört övertidsarbete för bolaget, kan arbetsgivarparterna inte närmare bemöta påståendet om övertidsarbete.

Närmare om tvisteförhandlingarna och påstått kollektivavtalsbrott m.m.

När samarbetet mellan C4 Transport och bolaget inleddes under år 2018 säkerställde både C4 Transport och bolaget att anställningsbevis upprättades med samtliga förare, men på grund av personalomsättning och tillfälliga uppdrag i tiden därefter fungerade inte den rutinen under de kommande åren. Ett omtag gjordes därför under år 2023, där samtliga berörda chaufförer uppmanades att underteckna nya anställningsavtal. De flesta sådana anställningsavtal hos C4 Transport avsåg sexmånaders behovsanställningar. Att bolaget enligt förbundet i ett e-postmeddelande i december 2023 skulle ha uppmanat förarna att skriva anställningsavtal med C4 Transport saknar betydelse i målet. Detta då M.K:s anställning hos bolaget upphörde i april 2023 och A.Z. inte erbjöds någon ytterligare anställning hos C4 Transport efter att den han hade upphörde under våren 2023.

Bolaget avsåg inte att kringgå kollektivavtalet. Inte heller vidtog bolaget några åtgärder som innebar ett sådant kringgående.

Förbundets talan är delvis preskriberad

Arbetsgivarparterna får åberopa preskription

Arbetsgivarparterna är inte förhindrade att åberopa preskription. Arbetsgivarparterna framställde preskriptionsinvändningen vid både den lokala förhandlingen den 8 juni 2023 med fortsättning den 22 juni 2023 och den centrala förhandlingen den 9 och 16–18 oktober 2023. Att preskriptionsinvändningar – av innebörd att förbundet ända sedan maj 2022 hade kännedom om alla de omständigheter som förbundet nu menar utgör ett systemfel – gjordes vid angivna förhandlingar, framgår också av förhandlingsprotokollen. Det finns dock inget justerat protokoll från den lokala förhandlingen eftersom parterna inte kunde enas, men i såväl förbundets som arbetsgivarparternas protokollsutkast framgår att preskriptionsinvändning gjordes vid förhandlingen.

Även om arbetsgivarparterna inte skulle ha framställt preskriptionsinvändningen vid den centrala förhandlingen, får arbetsgivarparterna nu åberopa preskription, eftersom invändning gjordes vid den lokala förhandlingen och invändningen inte frånfölls vid den centrala förhandlingen.

Kraven är delvis preskriberade

Det system som förbundet gör gällande skulle utgöra ett kollektivavtalsbrott, dvs. att på ”ett förslaget och beräknande sätt” försöka ”kringgå kollektivavtalet”, var känt för förbundet sedan i vart fall den 19 maj 2022, då lokal förhandling om exakt detta arbetssätt och alla omständigheter hänförliga till det hölls mellan bolaget och förbundet. Av protokollet från förhandlingen framgår tydligt att förbundet fick kännedom om förhållanden som det ansåg utgjorde kollektivavtalsbrott och ett pågående förhållande som av ordvalen att döma fick förbundet att reagera starkt. Vid förhandlingen diskuterades bl.a. följande omständigheter.

- Bolaget betalar inte ut någon övertidsersättning.

- Bolaget för inte någon övertidsjournal, för att företaget menar att ingen förare arbetar övertid.
- Förbundet menar att detta är helt orimligt och det kan inte stämma att ingen på företaget skulle arbeta övertid.
- Enligt bolaget beror detta på att C4 Transport kör en del av den upphandlade trafiken som underleverantör till bolaget.
- Förbundet ifrågasätter detta och påtalar att avdelningarna inte har sett några anställningsbevis med C4 Transport.

Ovan nämnda sakomständigheter diskuterades även vid såväl de lokala som de centrala förhandlingarna år 2023. Dessa motsvarar även vad parterna gjort gällande i detta mål.

Att förbundet sedan förhandlingen i maj 2022 haft kännedom om bolagets påstådda system för att kringgå kollektivavtalet innebär, med tillämpning av § 14 mom. 4 taxiavtalet och principen om successiv preskription i fortlöpande förhållanden, att samtliga krav preskriberas löpande fyra månader efter deras uppkomst. Detta eftersom kännedom om samtliga omständigheter vartill yrkandet hänförde sig förelåg vid varje löneutbetalningstillfälle.

Lokal förhandling rörande de aktuella kraven påkallades i den del de avser M.K. den 24 maj 2023 och i den del de avser A.Z. den 10 maj 2023. Krav avseende tiden före den 24 respektive den 10 januari 2023 är därför preskriberade.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. M.K. och A.Z. har hörts under sanningsförsäkran. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med ombudsmännen G.A., L.O. och M.KR.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning i form av bl.a. lönespecifikationer, utdrag från Planday, körpassrapporter och förhandlingsprotokoll.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar i huvudsak om M.K. och A.Z. var anställda hos bolaget vid övertidsarbete, eller om de i stället utfört det arbetet som anställda hos C4 Transport. Förbundet har gjort gällande att M.K. och A.Z. har arbetat övertid och därmed har rätt till viss övertids- och semesterersättning samt att bolaget har brutit mot kollektivavtalet genom att inte betala sådan ersättning. Detta har arbetsgivarparterna bestritt.

Parterna tvistar också i frågorna om en del av förbundets krav är preskriberade, och om arbetsgivarparterna är förhindrade att åberopa preskription.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva frågorna om preskription.

Är arbetsgivarparterna förhindrade att åberopa preskription?

Förbundet har gjort gällande att arbetsgivarparterna inte gjorde någon preskriptionsinvändning vid vare sig den lokala eller den centrala förhandlingen, och att detta innebär att arbetsgivarparterna nu är förhindrade att åberopa preskription.

Arbetsgivarparterna har hävdat att de gjorde preskriptionsinvändning vid såväl den lokala som den centrala tvisteförhandlingen.

Arbetsdomstolen konstaterar att det av protokollen från såväl den lokala som den centrala tvisteförhandlingen framgår att bolaget vid förhandlingarna invände att förbundets krav var preskriberade. När det gäller protokollet från den centrala tvisteförhandlingen har förbundets företrädare vid förhandlingen dock gjort den protokollsanmärkningen att arbetsgivarparterna inte gjorde någon preskriptionsinvändning vid förhandlingen. Parterna är alltså oense om vad som förekom vid förhandlingen.

Mot bakgrund av att en preskriptionsinvändning gjorts vid den lokala tvisteförhandlingen, och att arbetsgivarparternas ståndpunkt som den uttryckts i

protokollet från den centrala tvisteförhandlingen var att en preskriptionsinvändning gjordes även då, kan förbundet inte med fog ha uppfattat situationen som att arbetsgivarparterna avstått från att göra en sådan invändning. Arbetsgivarparterna är därför inte förhindrade att göra en preskriptionsinvändning i målet.

Är en del av förbundets talan preskriberad?

Parterna är oeniga om från vilken tidpunkt preskriptionsfristen för de krav som gjorts gällande i målet börjar löpa. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att förbundet haft kännedom om de omständigheter som förbundet menar utgör ett systematiskt kollektivavtalsbrott sedan den 19 maj 2022 då lokal förhandling hölls om just det arbetssättet, och att samtliga krav därför preskriberas löpande fyra månader efter deras uppkomst. Förbundet har förnekat att det hade en sådan kännedom vid den aktuella tidpunkten, och i stället gjort gällande att fristen ska räknas från att förbundet fick kännedom om att det vid respektive löneutbetalningstillfälle inte betalats kollektivavtalsenlig övertidsersättning.

Rättsliga utgångspunkter

Den fyramånadersfrist som framgår av taxiavtalets förhandlingsordning börjar löpa vid den tidpunkt då den som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse för brott mot kollektivavtalet har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig. Bestämmelsen överensstämmer med den reglering som finns i 64 § medbestämmandelagen. Motsvarande bestämmelser finns för övrigt också i åtskilliga andra kollektivavtalade förhandlingsordningar.

Med kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig avses kännedom om de faktiska omständigheter som gör att det går att bedöma om det finns tillräcklig grund för ett visst anspråk eller om en tvist kan sägas föreligga (se t.ex. AD 2004 nr 8).

Enligt allmänna preskriptionsbestämmelser räknas preskriptionsfristen för en fordran från dess tillkomst. Ett skadeståndsanspråk anses ha kommit till när den skadegörande handlingen företogs eller, vid underlåtenhet, när en handling senast skulle ha vidtagits, och preskriptionsfristen börjar normalt löpa vid den tidpunkten, även om den skadelidande inte skulle komma att drabbas av skadan förrän långt senare. Betalningsskyldighet för ett fordringsanspråk enligt avtal uppkommer på förfallodagen (se t.ex. AD 2004 nr 8 och AD 2018 nr 7).

Arbetsdomstolen har i AD 2018 nr 7 tagit ställning till om fyramånadersfristen börjar löpa redan då en part fick kännedom om att den andra parten vid en framtida tidpunkt, enligt den första partens uppfattning, skulle bryta mot medbestämmandelagen eller kollektivavtalet. Domstolen uttalade att det inte var tillräckligt att en part uttryckt en avsikt att göra eller inte göra på ett visst sätt, utan det avgörande för när fyramånadersfristen började löpa var om parten sedan agerade felaktigt på det förutskickade sättet. Vidare uttalade domstolen att arbetsgivaren i det fallet inte hade kunnat göra sig skyldigt till kollektivavtalsbrott – genom att inte utbetala den aktuella ersättningen till arbetstagarna – förrän efter utbetalningens förfallodag. Detta ansågs gälla trots att tvisteförhandling dessförinnan hade hållits beträffande de omständigheter (med undantag för omständigheten att bolaget inte betalat på förfallodagen) som arbetstagarna grundat sina anspråk på och trots att förbundet hade krävt betalning på förhand. Domstolens slutsats var mot denna bakgrund att preskriptionsfristen skulle räknas utifrån de tvistiga fordringarnas förfallodag.

Arbetsdomstolens bedömning

Av protokollet från tvisteförhandlingen den 19 maj 2022 framgår att det kommit till förbundets kännedom att bolaget inte betalade någon övertidsersättning och att bolaget förklarade detta med att det inte fanns någon som arbetade övertid. Vidare framgår att förbundet invände att det inte kunde

stämman att ingen arbetade övertid samt att bolaget då påtalade att C4 Transport körde en del av den upphandlade trafiken som underleverantör till bolaget.

Ombudsmännen L.O. och G.A., som deltog i 2022 års förhandling, har inför Arbetsdomstolen uppgett att förhandlingen påkallades med anledning av att en arbetstagare hade frågor om sin månadslön och att förhandlingen i huvudsak berörde denna fråga. De har vidare berättat att förbundet vid sådana förhandlingar regelmässigt begär ut övertidsjournaler och att de hade hört ospecificerade rykten om att bolaget inte betalade övertidsersättning. De har också berättat att bolaget visade upp sitt löneprogram eller liknande och att det där inte fanns någon övertid registrerad. G.A. har vidare uppgett att parterna i detta avseende inte pratade om någon specifik arbetstagare samt att förbundet vid tidpunkten inte hade något konkret påstående om, eller belägg för, att bolaget bröt mot kollektivavtalet.

Varken M.K. eller A.Z. nämndes alltså vid 2022 års tvisteförhandling. Mot bakgrund av att det vid den tidpunkten inte heller fanns något konkret påstående om att någon viss arbetstagare arbetat övertid utan att få övertidsersättning, kan de generella uppgifterna om att övertidsarbete inte förekom inte anses innebära att förbundet fått kännedom om de omständigheter som yrkandena i målet hänför sig till. Det innebär att preskriptionsfristen inte började löpa vid varje enskild löneutbetalning på det sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande.

Det är ostridigt att förbundet påkallade lokal förhandling inom fyra månader från att förbundet fick faktisk kännedom om att M.K. och A.Z. inte fått någon övertidsersättning. Förbundets talan är därför inte i någon del preskriberad.

Var M.K. och A.Z. anställda hos C4 Transport?

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om M.K. och A.Z., i egenskap av anställda, har arbetat övertid hos bolaget, eller om de vid utförandet av på-

stått arbete var anställda hos C4 Transport, som bolaget anlitat som underentreprenör. Innan Arbetsdomstolen tar ställning till om M.K. och A.Z. har arbetat övertid kommer domstolen därför att pröva om de, som arbetsgivarparterna påstått, utöver sina anställningar hos bolaget även varit anställda hos C4 Transport. Detta har förbundet bestritt.

Det är ostridigt att M.K. och A.Z. var anställda hos bolaget och att de omtvistade arbetspassen gjordes inom ramen för bolagets verksamhet. Det är arbetsgivarparterna som har bevisbördan för att M.K. och A.Z. gjorde arbetspassen som anställda hos C4 Transport och inte hos bolaget.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är en grundläggande förutsättning för att det ska föreligga ett anställningsförhållande att det finns ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagen. Ett sådant avtal uppkommer som regel genom att parterna, skriftligen eller muntligen, uttryckligen kommer överens om det. Men ett anställningsavtal kan också, utan att det finns en uttrycklig överenskommelse om det, uppkomma genom att parterna handlar som om ett bindande avtal hade funnits, s.k. konkludent handlande.

Det har inte presenterats någon utredning till stöd för att det uttryckligen ingåtts anställningsavtal, varken skriftligen eller muntligen, mellan M.K. respektive A.Z. och C4 Transport. Inga företrädare för bolaget eller C4 Transport har hörts i målet. Frågan är då om det i övrigt har kommit fram sådana omständigheter som kan visa att det ändå förelåg anställningsförhållanden.

Att M.K. och A.Z. under en förhållandevis lång period fått lön från C4 Transport kan tala för att de varit anställda även hos det bolaget. M.K. och A.Z. har dock förnekat att de skulle ha varit anställda hos C4 Transport och berättat att de inte haft kontakt med någon företrädare för C4 Transport. De har vidare berättat att de ifrågasatt varför de fick lön från C4 Transport, men att deras närmaste chefer och kollegor sagt att de inte skulle bry sig om det

då C4 Transport och bolaget är samma bolag eller verksamhet. Arbetsdomstolen anser inte att de svar som M.K. och A.Z. uppgett att de fått är så anmärkningsvärda att de kan sägas ha haft anledning att undersöka saken närmare, särskilt som de enbart utfört körningar inom ramen för bolagets uppdrag för Skåne- och Blekingetrafiken. Arbetsdomstolen noterar också att bolaget och C4 Transport vid tidpunkten hade samma adress och samma ägarförhållanden.

Det är ostridigt att de körningar som M.K. och A.Z. utfört har skett med bolagets fordon, med bolagets kläder och i bolagets uppdrag för Skåne- och Blekingetrafiken. Det är också ostridigt att M.K. och A.Z. under den aktuella perioden fått lön och lönespecifikationer från både bolaget och C4 Transport.

Vidare framgår det av lönespecifikationerna från bolaget och C4 Transport att M.K. och A.Z. angivits ha samma anställningsnummer i de båda bolagen. För Arbetsdomstolen ter detta sig närmast som om de två bolagens verksamheter varit sammanblandade.

Arbetsgivarparterna har åberopat ett bemanningsavtal mellan bolaget och C4 Transport, samt en handling av vilken framgår att bolaget anmält till Skånetrafiken att C4 Transport är en underleverantör till bolaget i fråga om bemanning. Arbetsdomstolen ifrågasätter inte att bolaget kan ha hyrt in förare från C4 Transport. Däremot har handlingarna inte någon betydelse som bevis för att just M.K. och A.Z. skulle ha varit anställda hos C4 Transport.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att det inte är visat att M.K. och A.Z. har varit anställda hos C4 Transport. Det innebär att de arbetspass som är aktuella i målet får anses ha gjorts inom ramen för deras anställningar hos bolaget.

Har M.K. och A.Z. rätt till övertidsersättning?

Arbetsgivarparterna har ifrågasatt att M.K. och A.Z. har arbetat den tid som förbundet begärt övertidsersättning för.

Förbundets yrkande motsvarar det antal timmar som framgår av lönespecifikationerna från C4 Transport. Det är ostridigt att C4 Transport betalat lön till M.K. och A.Z. i enlighet med dessa lönespecifikationer. Arbetsdomstolen utgår därför från att lönespecifikationerna speglar de verkliga förhållandena på så sätt att M.K. och A.Z. har arbetat det antal timmar som framgår av lönespecifikationerna. Som nyss har konstaterats får det aktuella arbetet anses ha utförts inom ramen för deras anställningar hos bolaget.

Den fråga som Arbetsdomstolen härfter har att ta ställning till är om förbundet styrkt att arbetet utgör just övertidsarbete som är beordrat, eller godkänt i efterhand, av bolaget.

Förbundet har för A.Z:s del gjort gällande att de extrapass som framgår i applikationen Planday utgör övertidsarbete. Detta har A.Z. bekräftat i sitt förhör. Vid en jämförelse mellan A.Z:s lönespecifikationer från C4 Transport och utdragen från Planday framgår att löneutbetalningarna från C4 Transport motsvarar, eller understiger, det antal timmar som finns registrerade som extrapass i Planday. Vidare framgår av lönespecifikationerna från bolaget att A.Z. haft en månadslön motsvarande heltid under den aktuella perioden samt att han avseende vissa månader även fått en grundtimlön avseende timmar som, tillsammans med antalet timmar som C4 Transport ersatt honom för, motsvarar antalet extrapass-timmar i Planday föregående månad.

Arbetsgivarparterna har invänt att Planday endast är ett planeringsverktyg och att utdragen därför inte bevisar hur mycket förarna har arbetat. Både A.Z. och M.K. har dock uppgett att uppgifterna i Planday motsvarar faktiskt arbetad tid. Att så är fallet stöds enligt Arbetsdomstolens mening av A.Z:s körpassrapporter samt av att lön avseende de aktuella timmarna har betalats

ut. Det rör sig avseende samtliga månader om betydligt fler timmar än de 40 timmar per vecka som enligt taxiavtalet utgör heltid.

Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att det är utrett att extrapassen i Planday utgör övertidsarbete, motsvarande det antal timmar som C4 Transport gett A.Z. timlön för. Utifrån vad A.Z. har berättat om att arbetsledare från bolaget i Planday antingen tilldelade förarna arbetspass eller godkände förarnas förfrågningar om arbetspass, får det också anses utrett att övertidsarbetet varit beordrat eller godkänt i efterhand av bolaget. Det innebär att A.Z. har rätt till övertidsersättning för det antal timmar som förbundet har begärt. Beloppen är vitsordade och bolaget ska därför betala övertidsersättning till honom i enlighet med förbundets yrkanden.

Utredningen avseende M.K:s påstådda övertidsarbete är mer begränsad då det saknas utdrag från Planday och lönespecifikationer från bolaget att jämföra med. De e-post- och sms-konversationer mellan M.K. och hans arbetsledare som förbundet åberopat ger dock stöd för att M.K. har arbetat extrapass i juli och oktober 2021.

I likhet med den bedömning som gjorts ovan avseende A.Z., anser Arbetsdomstolen att det även för M.K:s del går att dra slutsatsen av utredningen att det antal timmar som framgår av lönespecifikationerna från C4 Transport utgjort övertidsarbete hos bolaget. Han har därför beträffande dessa månader rätt till övertidsersättning med de belopp som förbundet yrkat.

Någon lönespecifikation från C4 Transport för M.K:s del avseende september 2021 har inte presenterats i målet. Däremot har förbundet för samma löneperiod åberopat en lönespecifikation från bolaget avseende 52,5 timmars grundtimlön. Detta kan dock inte anses vara tillräckligt för att det ska vara bevisat att M.K. arbetat övertid i september 2021. Förbundets yrkande ska därför avslås i denna del.

Eftersom M.K:s anställning upphört ska bolaget även betala semesterersättning om 13 procent på övertidsersättningen.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har kommit fram till att M.K. och A.Z. har arbetat övertid hos bolaget och att de därför, med undantag för en månad för M.K:s del, har rätt till den yrkade övertids- och semesterersättningen. Genom att inte betala ersättningarna har bolaget brutit mot taxiavtalet. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till såväl M.K. och A.Z. som förbundet.

Även om de totala beloppen inte är väldigt höga, rör det sig om ett stort antal felaktiga löneutbetalningar under en längre tid. Det finns därför anledning att se förhållandevis allvarligt på avtalsbrotten. Den omständigheten att M.K. som en konsekvens av de felaktiga utbetalningarna inte heller fått rätt semesterersättning när hans anställning upphörde innebär dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att det finns anledning att tillerkänna honom ett högre skadeståndsbelopp än A.Z.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att de allmänna skadestånden ska bestämmas till 50 000 kr vardera till M.K. och A.Z. samt 150 000 kr till förbundet.

Rättegångskostnader

Eftersom arbetsgivarparterna i allt väsentligt har förlorat målet ska de som huvudregel ersätta förbundets rättegångskostnader.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att förbundet ska ersätta deras rättegångskostnader, helt eller delvis, oavsett målets utgång i sak. De har hävdat att förbundet delvis har drivit processen mot bättre vetande och att detta orsakat arbetsgivarparterna merkostnader.

Arbetsdomstolen anser inte att förbundets processföring har varit vårdslös eller försumlig så att det finns skäl att frångå huvudregeln om rättegångskostnadernas fördelning. Arbetsgivarparterna ska därför ersätta förbundets rättegångskostnad. Det yrkade beloppet är vitsordat.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Telepass AB att till M.K. betala
 - a) övertidsersättning med
 - 3 315 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2021 till dess betalning sker,
 - 1 953 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2021 till dess betalning sker,
 - 333 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2022 till dess betalning sker,
 - 607 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2022 till dess betalning sker,
 - 7 096 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2022 till dess betalning sker,
 - 3 189 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2022 till dess betalning sker,
 - 3 387 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2022 till dess betalning sker,
 - 1 994 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022 till dess betalning sker,
 - 3 176 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2023 till dess betalning sker, och
 - 702 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2023 till dess betalning sker,
 - b) semesterersättning med 3 348 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 maj 2023 till dess betalning sker, samt

- c) allmänt skadestånd med 50 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Transportarbetareförbundets yrkande om 3 783 kr och ränta avseende övertidsersättning till M.K. för september 2021.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Telepass AB att till A.Z. betala
- a) övertidsersättning med
- 4 536 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2021 till dess betalning sker,
 - 3 260 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2021 till dess betalning sker,
 - 3 295 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2021 till dess betalning sker,
 - 4 110 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2021 till dess betalning sker,
 - 2 764 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2021 till dess betalning sker,
 - 709 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2021 till dess betalning sker,
 - 1 630 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2022 till dess betalning sker,
 - 2 268 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2022 till dess betalning sker,
 - 709 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2022 till dess betalning sker,

- 2 888 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2022 till dess betalning sker,
 - 4 022 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juni 2022 till dess betalning sker,
 - 2 055 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2022 till dess betalning sker,
 - 5 096 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2022 till dess betalning sker,
 - 3 565 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2022 till dess betalning sker,
 - 2 219 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2022 till dess betalning sker,
 - 6 314 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2022 till dess betalning sker,
 - 4 789 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022 till dess betalning sker,
 - 6 488 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2023 till dess betalning sker,
 - 4 364 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2023 till dess betalning sker,
 - 3 398 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2023 till dess betalning sker, och
 - 5 368 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2023 till dess betalning sker, samt
- b) allmänt skadestånd med 50 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Telepass AB att till Svenska Transportarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med 150 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2024 till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen förpliktar Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Telepass AB att, med hälften vardera, ersätta Svenska Transportarbetareförbundets rättegångskostnad med 491 973 kr, varav 359 812 kr avser ombudsarvode och 89 953 kr avser mervärdesskatt, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Anna Middelman, Kurt Eriksson, Åsa Kjellberg Kahn, Johanna von Hellwig, Torbjörn Hagelin och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Diab