

En arbetstagare har haft en tidsbegränsad anställning och fortsatt arbeta efter anställningstidens utgång. Fråga om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om en till tidsbegränsad anställning eller om arbetstagaren fick en tillsvidareanställning. Vidare fråga om arbetsgivaren brutit mot bestämmelsen om skriftliga anställningsavtal i punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet genom inte överlämna skriftliga anställningsavtal till arbetstagaren inom den tid som följer av 6 c § anställningsskyddslagen (allra senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta). Även fråga om otillåten taleändring.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2024-11-27
StockholmDom nr 96/24
Mål nr A 186/23**KÄRANDE**

Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annika Wahlström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 5501, 114 85 Stockholm
2. Pågen Aktiebolag, 556078-6708, Box 8143, 200 41 Malmö
Ombud för båda: arbetsrättsjuristerna Alexander Iliev och Linnéa Ceréus,
Livsmedelsföretagen Service i Sverige AB, Box 5501, 114 85 Stockholm

SAKEN

brott mot kollektivavtal och skadestånd på grund av avskedande m.m.

Bakgrund

Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet) har träffat kollektivavtal, livsmedelsavtalet. S.C. är medlem i förbundet och Pågen Aktiebolag (bolaget) är medlem i Livsmedelsföretagen. De är därmed bundna av livsmedelsavtalet.

S.C. visstidsanställdes med stöd av livsmedelsavtalet hos bolaget för perioden 23 februari–23 april 2023. Parterna är oense om S.C. därefter hade en tillsvidareanställning eller om han hade tidsbegränsade anställningar i form av vikariat.

S.C:s anställning hos bolaget upphörde den 19 september 2023. Parterna är, om Arbetsdomstolen skulle finna att S.C. då hade en tillsvidareanställning hos bolaget, överens om att hans anställning avslutades per den 20 september 2023 på ett sådant sätt att det ska jämföras med ett avskedande som bolaget saknade laga skäl för.

Twisten gäller i huvudsak om S.C. fick en tillsvidareanställning hos bolaget efter den 23 april 2023 och om bolaget brutit mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet genom inte överlämna skriftliga anställningsavtal till S.C. inom den tid som följer av 6 c § anställningsskyddslagen (allra senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta). Det är också tvistigt om förbundets talan om skadestånd för brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet, om att den lokala fackliga organisationen ska få en kopia av anställningsbevis, får tas upp till prövning.

Livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första och andra stycket i livsmedelsavtalet innehåller följande.

2. Anställning

2.1. Anställningsavtalet

Anställningsavtal ska vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § lagen om anställningsskydd (LAS), bilaga A.

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad.

[...]

Bilaga A till livsmedelsavtalet innehåller exempel på ett skriftligt anställningsavtal.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara avskedandet av S.C. ogiltigt och förplikta bolaget att till honom betala

- a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 27 december 2023) till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd med 12 395 kr, avseende lön och ob-ersättning för perioden 20–31 september 2023, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2023 till dess betalning sker,
- c) ekonomiskt skadestånd med 34 274 kr per månad, avseende lön och ob-ersättning, för perioden oktober 2023–mars 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker,
- d) ekonomiskt skadestånd med 37 247 kr per månad, avseende lön och ob-ersättning, för perioden april–september 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker, och
- e) ekonomiskt skadestånd med 29 389 kr, avseende lön och ob-ersättning för perioden 1–24 oktober 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2023 till dess betalning sker.

Förbundet har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för kollektivavtalsbrott, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 27 december 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat sättet att beräkna ränta och de ekonomiska skadestånden. Arbetsgivarparterna har dessutom yrkat att förbundets talan såvitt avser skadestånd till förbundet för brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet ska avvisas, eftersom den frågan inte förhandlats. Arbetsgivarparterna har vidare yrkat att ett allmänt skadestånd till förbundet i vart fall ska jämkas, i första hand till noll. Arbetsgivarparterna har också framfört att det ekonomiska skadeståndet ska jämkas med motsvarande vad S.C. borde ha kunnat få i ersättning för annat arbete.

Förbundet har bestritt jämkning och avvisning.

Förbundet och Livsmedelsföretagen har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

S.C:s anställning

S.C. fortsatte att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023 utan att bolaget och han avtalade om en tidsbegränsad anställning. S.C. fick därför en tillsvidareanställning hos bolaget när han fortsatte att arbeta efter den 23 april 2023.

S.C. skildes den 19 september 2023 från sin tillsvidareanställning hos bolaget på ett sätt som är att jämställa med ett avskedande utan att det ens fanns sakliga skäl för uppsägning av honom.

Bolaget ska därför betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd till S.C. S.C. har varit inskriven som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen sedan den 25 eller 26 september 2023. Han har varit aktivt arbetssökande sedan dess, men inte fått något nytt arbete.

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet

Av punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet följer att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får ett skriftligt anställningsavtal inom den tid som följer av 6 c § anställningsskyddslagen, dvs. allra senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta, vilket i S.C:s fall var den 24 april 2023. S.C. fick först den 23 augusti 2023 ett skriftligt anställningsavtal från bolaget för tid efter den 23 april 2023. Bolaget bröt därigenom mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet. Detta gäller oavsett om S.C. ska anses ha haft tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning efter den 23 april 2023.

Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet. Det finns inte skäl att jämka det allmänna skadeståndet till förbundet. Bolaget överlämnade inte på fyra månader något skriftligt anställningsavtal till S.C. Bolaget informerade inte heller S.C. förrän i augusti 2023 om att bolaget ansåg att han hade en annan anställningsform än tillsvidareanställning.

Punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet

Bolaget lämnade inte något anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023 till förbundets lokala fackliga organisation. Bolaget bröt

således också mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet och ska även därför betala allmänt skadestånd till förbundet. Vid tvisteförhandlingarna som föregick förbundets talan krävde förbundet att bolaget skulle betala skadestånd till förbundet för brott mot livsmedelsavtalet. Förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är därför uppfyllt också såvitt avser skadestånd för brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet. I stämmingsansökan redogjorde förbundet för ordalydelsen i punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet och yrkade skadestånd till förbundet för brott mot livsmedelsavtalet. Att förbundet senare klargjorde att det yrkade skadeståndet till förbundet avser även brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet för att förbundets lokala fackliga organisation inte fick något anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023 innebär därför ingen ändring av talan.

S.C:s anställning

S.C. tillträdde sin första anställning hos bolaget den 23 februari 2023. Det var en tidsbegränsad anställning för upplärning enligt livsmedelsavtalet som sträckte sig till och med den 23 april 2023.

Av den anställningsannons som S.C. besvarade framgick att bolaget var intresserat av personer som kunde börja arbeta före den i annonsen angivna sommarsemesterperioden och att bolaget även sökte personer som var intresserade av att fortsätta arbeta hos bolaget efter semesterperioden.

S.C. träffade bolagets konsult S.H. för en anställningsintervju den 13 februari 2023. Under intervjun var S.C. tydlig med att om han börjar arbeta hos bolaget så vill han stanna kvar där och inte bara jobba några månader. S.H. uppgav att det fanns goda möjligheter att få vara kvar och jobba och utvecklas hos bolaget. S.C. frågade om det fanns möjlighet att få tillsvidareanställning och S.H. svarade att det fanns goda möjligheter till det.

En vecka senare blev S.C. kontaktad per telefon av driftledaren J.P. och de bokade tid för en anställningsintervju några dagar senare. Intervjun med J.P. den 20 februari 2023 liknade i stort den tidigare intervjun som S.C. hade haft. S.C. tog även vid denna intervju upp att en förutsättning för att han skulle börja hos bolaget var att det inte enbart var en tillfällig anställning utan att det fanns möjlighet att stanna. Dagen därpå ringde J.P. och sa att S.C. kunde börja arbeta på den s.k. mjölvinden. Därefter har S.C. knappt haft någon kontakt med J.P.

I början arbetade S.C. på kvällsskiftet, men efter cirka två veckor fick han börja arbeta på dagskiftet. På dagskiftet var det arbetskamraten D.E. som lärde upp S.C. i arbetet. Upplärningen var inte klar den 23 april 2023 utan fortsatte fram till i maj 2023. S.C. jobbade alltid samma tider som D.E. under upplärningen. Det var aldrig tal om att S.C:s anställning skulle avslutas efter den 23 april 2023, eftersom han fortfarande var under upplärning. Alla hos bolaget agerade som om S.C. skulle fortsätta sin anställning. Upplärningen fortgick, inpasseringsblippen fortsatte att fungera och ingen företrädare för Pågen sa någonting annat.

När S.C. började arbeta var det två personer som turades om i arbetet på dagskiftet på mjölvinden, D.E. och en arbetskamrat som hette A. När S.C. anställdes var det tydligt att han skulle ersätta A. A:s anställning avslutades i samband med att S.C. var fullt upplärd. Efter det turades S.C. och D.E. om i arbetet på dagskiftet på mjölvinden precis som A. och D.E. tidigare hade gjort.

När den tidsbegränsade anställningen löpte ut, den 23 april 2023, och S.C. fortsatte att arbeta uppfattade S.C. att han fick en tillsvidareanställning hos bolaget.

Det finns en presumtion för att S.C. för tiden efter den 23 april 2023 hade en tillsvidareanställning. Bolaget och S.C. har inte avtalat om tidsbegränsad anställning för tiden efter den 23 april 2023.

Driftledaren J.P. hade inte något avstämningsmöte med S.C. i april 2023 och J.P. informerade inte S.C. om att den fortsatta anställningen skulle vara tidsbegränsad. Den fortsatta anställningen från och med den 24 april 2023 får i avsaknad av överenskommelse om tidsbegränsad anställning anses vara en tillsvidareanställning.

S.C. kontaktades via sms den 29 juli 2023 av driftledaren U.U. som frågade om han hade möjlighet att jobba eftermiddag i stället för dag under vecka 34–37. S.C. hade tidigare framfört att han ville ändra skift och tackade därför ja till erbjudandet. S.C. uppfattade inte att det var fråga om ett erbjudande om ny anställning eller anställningsform och hade inte heller anledning att uppfatta det på det sättet med hänsyn till hur sms:et var formulerat.

Den 13 augusti 2023 kontaktades S.C. av J.P. via sms. I sms:et angav J.P. att han ville att S.C. skulle signera ett nytt anställningsavtal digitalt. Först då förstod S.C. att bolaget menade att han inte hade en tillsvidareanställning. S.C. kontaktade därför förbundet genom den lokala fackklubben. På inrådan av förbundet undertecknade S.C. inte några anställningsavtal om tidsbegränsad anställning.

Den 19 september 2023 meddelade bolaget S.C. genom sms att den tidsbegränsade anställningen skulle löpa ut den efterföljande dagen och att anställningen därmed skulle avslutas den 20 september 2023. S.C. skildes därmed från sin tillsvidareanställning på ett sätt som är att jämställa med ett avskedande per den 20 september 2023.

S.C:s månadsinkomst uppgick till 34 274 kr avseende lön (26 547 kr) och obersättning (7 727 kr) enligt livsmedelsavtalet från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2024, och till 37 247 kr avseende lön (29 281 kr) och obersättning (7 966 kr) enligt livsmedelsavtalet från och med den 1 april 2024.

Bolagets brott mot livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet

Av punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet följer att anställningsavtal ska vara skriftliga. De skyldigheter som följer av 6 c § anställningsskyddslagen utgör en del av livsmedelsavtalet genom hänvisning i den nämnda punkten. Av 6 c § anställningsskyddslagen följer att arbetsgivaren är skyldig att senast viss tid efter att arbetstagaren börjat arbeta lämna arbetstagaren viss information om anställningen.

Bolaget har inte, för den tillsvidareanställning som S.C. inledde den 24 april 2023, överlämnat något skriftligt anställningsavtal till S.C. Bolaget har inte heller förrän den 23 augusti 2023 lämnat S.C. något skriftligt anställningsavtal om någon annan anställningsform för tiden efter den 23 april 2023.

S.C. fick inte något mejl med något anställningsavtal för tiden efter den 23 april 2023. Först i samband med ett fysiskt möte mellan U.U. och S.C. den 23 augusti 2023 överlämnade bolaget till S.C. skriftliga anställningsavtal om tidsbegränsade anställningar för perioderna 24 april–20 augusti och 21 augusti–19 september 2023.

S.C. arbetade således under lång tid för bolaget utan att få något skriftligt anställningsavtal från bolaget. Bolaget har därmed brutit mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet. I vart fall bröt bolaget mot den bestämmelsen när det gäller det tidsbegränsade anställningsavtal som arbetsgivarparterna hävdar ingicks för perioden 24 april–20 augusti 2023.

Det ifrågasätts att bolaget upprättade skriftliga anställningsavtal och försökte mejla dem till S.C. på det sätt arbetsgivarparterna påstått.

S.C. kontaktade dåvarande klubbordföranden U.D. den 14 augusti 2023 och berättade att han arbetade utan att ha fått något skriftligt anställningsavtal. Samma dag kontaktade hon J.P. som påstod att ett anställningsavtal hade mejlats till S.C. före sommaren. J.P. nämnde inte att han även skulle ha mejlat ett anställningsavtal den 13 augusti 2023. U.D. gick efter samtalet in i datasystemet där fackklubben har tillgång till de anställningsavtal som bolaget upprättar för att kontrollera om något anställningsavtal hade upprättats och skickats i enlighet med vad J.P. påstod. U.D. kunde se i datasystemet att ett anställningsavtal för perioden 23 februari–23 april 2023 hade upprättats eller skickats och att ett anställningsavtal för perioden 24 april–20 augusti 2023 hade upprättats den 13 augusti 2023.

Punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet

Bolaget lämnade inte förbundets lokala fackliga organisation någon kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023. Bolaget bröt därför också mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet. Den bestämmelsen innebär att anställningsavtal måste vara signerade av båda parter i avtalet.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

S.C:s anställning

S.C. hade ingen tillsvidareanställning utan tre tidsbegränsade anställningar hos bolaget under 2023, för perioderna 23 februari–23 april, 24 april–20 augusti och 21 augusti–19 september 2023. För den första perioden, som avsåg visstidsanställning för upplärning enligt livsmedelsavtalet, finns ett av S.C. digitalt signerat avtal om tidsbegränsad anställning. För den andra perioden, som avsåg vikariat, träffades ett muntligt avtal om tidsbegränsad anställning vid ett kort avstämningsmöte mellan driftledaren J.P. och S.C. kort före den 24 april 2023. I vart fall träffades ett avtal om tidsbegränsad anställning i form av vikariat för den andra perioden genom att S.C. fortsatte att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023, trots att han insåg eller borde ha insett att bolaget erbjöd honom ett vikariat samt då S.C. ansökt hos bolaget om ett vikariat. För den tredje perioden, som avsåg vikariat, träffades ett avtal om tidsbegränsad anställning via sms mellan driftledaren U.U. och S.C. den 29 juli 2023. S.C. saknade fog för sin uppfattning att han fick en tillsvidareanställning hos bolaget.

S.C:s sista tidsbegränsade anställning hos bolaget löpte ut den 19 september 2023. Bolaget har därför inte skilt S.C. från någon anställning den 20 september 2023. Därför ska något avskedande inte ogiltigförklaras, och S.C. ska inte ha något skadestånd. Om Arbetsdomstolen skulle finna att S.C. den 20 september 2023 hade en tillsvidareanställning hos bolaget, är det riktigt att hans anställning avslutades på ett sådant sätt att det ska jämföras med ett avskedande som bolaget saknade laga skäl för.

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet innebär bara att anställningsavtal ska vara skriftliga och innehålla det som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Däremot utgör bestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen inte kollektivavtalsinnehåll. Bolaget har för tiden efter den 23 april 2023 upprättat skriftliga anställningsavtal avseende S.C:s anställningar med det innehåll som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen.

Det krävs inte enligt punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet att det skriftliga anställningsavtalet överlämnas till arbetstagaren eller undertecknas av honom eller henne. Bolaget mejlade i och för sig S.C. skriftliga anställningsavtal i enlighet med bolagets rutiner för undertecknande av anställningsavtal som S.C. kände till. Det gjorde bolaget den 15 maj och 13 augusti 2023 avseende den andra anställningsperioden och den 23 augusti 2023 avseende den tredje anställningsperioden. Bolaget lämnade vidare den 23 augusti 2023 S.C. skriftliga anställningsavtal för den andra och tredje anställningsperioden.

Bolaget har därför inte brutit mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet och ska inte betala förbundet skadestånd. I vart fall ska ett eventuellt allmänt

skadestånd till förbundet jämkas, i första hand till noll, eftersom bolaget försökte överlämna skriftliga anställningsavtal till S.C. genom att mejla dem till hans tidigare fungerande mejladress och sände sms till honom den 13 augusti 2023 om att bolaget hade mejlat ett skriftligt anställningsavtal samt då bolaget överlämnade skriftliga anställningsavtal till honom personligen innan hans löpande anställningsperioder hos bolaget upphörde.

Det ekonomiska skadeståndet ska jämkas med motsvarande vad S.C. borde ha kunnat få i ersättning för annat arbete.

Punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet

Vid de tvisteförhandlingar som föregick förbundets talan togs inte det förhållandet att bolaget inte skulle ha lämnat förbundets lokala fackliga organisation någon kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023 upp. Förbundets talan såvitt avser skadestånd till förbundet för brott mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet har således inte förhandlats i enlighet med 4 kap. 7 § arbetstvistlagen och ska därför avvisas. I vart fall bestrids yrkandet. Livsklubben erhölet kopior av S.C:s anställningsavtal. Livsklubben hade nämligen tillgång till alla upprättade anställningsavtal, även S.C:s, i bolagets personalhanteringssystem och kunde alltså ta del av kopior av S.C:s anställningsavtal.

S.C:s anställningar

S.C. hade tre separata tidsbegränsade anställningar i följd hos bolaget. Någon tillsvidareanställning uppkom inte, eftersom bolaget och S.C. vid tre tillfällen avtalade om tidsbegränsade anställningar, en inledande tidsbegränsad anställning för upplärning enligt livsmedelsavtalet och därefter två vikariat.

Den första tidsbegränsade anställningen påbörjades efter att S.C. sökt anställning som sommarvikarie hos bolaget och i sin ansökan angett att han även var tillgänglig för arbete före sommarperioden. Rekryteringen genomfördes i det inledande skedet av en konsult hos bolaget, S.H., och därefter av driftledaren J.P. En första anställningsintervju hölls den 13 februari 2023 av S.H. och en andra anställningsintervju hölls av J.P. den 20 februari 2023.

Vid den första intervjun förklarade S.H. villkoren för anställningen, däribland att det var fråga om tidsbegränsade anställningar. S.H. frågade även S.C. från vilket datum han kunde tillträda en anställning och vilka av veckorna 23–33 som han kunde arbeta. S.C. sa att han var arbetssökande och omgående kunde tillträda en anställning. S.H. sa inte till S.C. att det fanns goda möjligheter för honom att få en tillsvidareanställning.

Vid den andra intervjun förklarade J.P. för S.C. att upplärningen vid avdelningen mjölvinden tar åtta veckor och att S.C. därmed erbjöds en tidsbegränsad anställning för upplärning under perioden 23 februari–23 april 2023. Om upplärningen föll väl ut, skulle S.C. få en vikariatsanställning vid mjölvinden. J.P. informerade S.C. om att en arbetstagare vid avdelningen var sjukskriven och att bolaget därför behövde en vikarie från och med den 24 april 2023, dvs. även

under ett par veckor före bolagets semesterperiod som 2023 löpte under vecka 23–33. J.P. informerade alltså S.C. om att han skulle få en vikariatsanställning för perioden 24 april–20 augusti 2023, om upplärningen föll väl ut.

S.C. signerade senare digitalt ett avtal om tidsbegränsad anställning för den första anställningsperioden som översändes till den mejladress som han hade uppgett i arbetsansökan.

Inför att S.C:s första tidsbegränsade anställning för upplärning skulle löpa ut hade J.P. kort före den 23 april 2023 ett kort samtal med S.C. för att informera honom om att upplärningen vid mjölvinden hade gått bra och att S.C. därmed fick vikariatsanställningen för perioden 24 april–20 augusti 2023, i enlighet med vad J.P. informerat S.C. om vid anställningsintervjun den 20 februari 2023. Detta ställde sig S.C. positiv till. S.C. fortsatte att arbeta efter den 23 april 2023.

Den 29 juli 2023 erbjöd driftledaren U.U. på sms S.C. fortsatt tidsbegränsad anställning under vecka 34–37 (den 21 augusti–17 september 2023), eftersom den ordinarie arbetstagaren då var semesterledig. S.C. svarade samma dag på sms att han accepterade erbjudandet. Sms-konversationen innehåller följande.

U.U.: Tjena brosh, jag ringde för och kolla om du har möjlighet och jobba V.34,35,36,37 mjölvinden eftermiddag istället för Y. då han skall på semester.

Pratade med J.P. också och han sa att det vart OK 👍

S.C.: Absolut det går bra 👍

S.C:s sista tidsbegränsade anställning hos bolaget löpte ut den 19 september 2023.

Bolaget har inte brutit mot livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet

Punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet är en ordningsföreskrift om att anställningsavtal ska vara skriftliga. Bestämmelsen innebär emellertid inte att innehållet i 6 c § anställningsskyddslagen om tidpunkten för när information enligt det lagrummet ska lämnas till arbetstagaren införlivats i kollektivavtalet på det sättet att ett skriftligt anställningsavtal ska lämnas till arbetstagaren inom samma tid. Bestämmelsen om kraven i 6 c § anställningsskyddslagen är bara ett förtydligande om vilket innehåll det skriftliga anställningsavtalet ska ha.

Den 15 maj 2023 mejlade J.P. S.C. till samma mejladress som tidigare ett anställningsavtal för den andra anställningsperioden för digital signering. Bolaget fick den 14 juni 2023 information från bolagets digitala signeringstjänst Penneo om att mejlet, som hade skickats från Penneos mejladress, inte kunnat levereras till S.C:s mejladress. De troliga anledningarna till att mejlet inte kunde levereras är att S.C:s mejl var full alternativt att hans mejlkonto var spärrat.

J.P. mejlade S.C. ett nytt anställningsavtal för den andra anställningsperioden den 13 augusti 2023 till samma mejladress. J.P. tog samma dag på sms kontakt med S.C. och informerade om att han mejlat anställningsavtalet för den andra anställningsperioden till S.C:s mejladress för skyndsamt digital signering. En löneadministratör raderade dagen därpå det anställningsavtal som upprättats den 15 maj 2023. Inte heller mejlet av den 13 augusti 2023 kunde levereras till S.C:s mejladress.

Bolaget mejlade den 23 augusti 2023 S.C. anställningsavtal för den tredje anställningsperioden för signering till samma mejladress som tidigare. Av den digitala signeringstjänsten Penneo framgår att mejlet levererades till S.C:s mejladress, men att S.C. inte digitalt signerade avtalen.

Vid ett fysiskt möte mellan U.U. och S.C. den 23 augusti 2023 lämnade bolaget till S.C. kopior av de skriftliga anställningsavtalen för vikariaten för perioderna 24 april–20 augusti och 21 augusti–19 september 2023. S.C. vägrade emellertid att underteckna avtalen vid mötet.

Även för den andra och tredje tidsbegränsade anställningen upprättade bolaget således i anslutning till att respektive anställning påbörjades (den 15 maj och 13 augusti 2023 avseende den andra anställningen och den 23 augusti 2023 avseenden den tredje anställning) skriftliga anställningsavtal som innehöll det som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Därmed hade bolaget fullgjort det som krävs enligt punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet.

S.C. personligen fick den 23 augusti 2023 skriftliga anställningsavtal för den andra och tredje tidsbegränsade anställningen. S.C. fick således ett skriftligt anställningsavtal för den tredje anställningen innan den anställningen löpte ut. Bolaget har för den andra anställningen försökt tillhandahålla S.C. skriftliga anställningsavtal den 15 maj och 13 augusti 2023 genom att mejla anställningsavtalen till den av S.C. uppgivna och tidigare fungerande mejladressen. S.C. var dessutom medveten om att han via mejl skulle få anställningsavtalet för signering då J.P. informerade honom om detta vid samtalet kort före den 23 april 2023 och på sms den 13 augusti 2023.

Punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet

Klubbordföranden U.D. granskade inte S.C:s anställningsavtal i datasystemet den 21 augusti 2023, utan det gjorde hon redan den 14 augusti 2023 efter att löneadministratören hade raderat det anställningsavtal som hade upprättats den 15 maj 2023.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med S.C. samt vittnesförhör hållits med U.D., tidigare klubbordförande för förbundet hos bolaget, och D.E., som arbetade på mjölvinden hos bolaget. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med L.Å., HR Business Partner hos bolaget, S.H., konsult

hos bolaget, och J.P., driftledare hos bolaget. Parterna har dessutom åberopat vittnesförhör med U.U., driftledare hos bolaget.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Parterna tvistar om S.C:s anställning hos bolaget och om bolaget bröt mot livsmedelsavtalet och därför ska betala skadestånd till förbundet.

I fråga om S.C:s anställning tvistar parterna om S.C. fick en tillsvidareanställning hos bolaget efter den 23 april 2023, när hans visstidsanställning hos bolaget löpte ut. Är så fallet, är parterna överens om att bolaget avskedade S.C. utan att ha laga skäl för det.

Parterna tvistar vidare om bolaget bröt mot punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet om att anställningsavtal ska vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § anställningsskyddslagen genom att inte, senast en månad efter det att S.C. började arbeta den 24 april 2023, lämna honom ett skriftligt anställningsavtal.

Parterna tvistar också om bolaget bröt mot punkt 2.1 andra stycket i livsmedelsavtalet om att den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad genom att inte ge den lokala fackliga organisationen en kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023.

Arbetsgivarparterna har yrkat att talan i den delen ska avvisas, eftersom förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte har uppfyllts. Förbundet har bestritt avvisning. Arbetsdomstolen väljer att först ta upp avvisningsfrågan.

Förbundets talan om skadestånd för att den lokala fackliga organisationen inte fick kopia av anställningsbevis ska avvisas

Enligt huvudregeln i 13 kap. 3 § första stycket rättegångsbalken får en väckt talan inte ändras. Av tredje stycket i den paragrafen framgår att det inte anses som en ändring av talan att kåranden, utan att saken ändras, åberopar en ny omständighet till stöd för sin talan. Arbetsdomstolen har att självmant beakta dessa regler och inleder därför med att pröva om åberopandet av omständigheten att den lokala fackliga organisationen inte fick en kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023 som grund för yrkandet om skadestånd till förbundet är en otillåten taleändring.

I stämningsansökan återgav förbundet både första och andra stycket i punkt 2.1 i livsmedelsavtalet, men där finns inget påstående om att den lokala fackliga organisationen inte fick en kopia av anställningsbevis för S.C:s anställning för tiden efter den 23 april 2023. Den omständigheten har förbundet åberopat först senare i målet. Talan om skadestånd för brott mot livsmedelsavtalet i övrigt

grundar sig på att S.C. inte inom viss tid fick ett skriftligt anställningsavtal från bolaget. Att den lokala fackliga organisationen inte fick en kopia av anställningsbevis utgör enligt Arbetsdomstolens mening ett helt annat händelseförlopp, även om avtalet och den uteblivna kopian av beviset avser samma anställning. Genom att åberopa den nämnda omständigheten har saken därför ändrats, varför det är fråga om en enligt huvudregeln otillåten taleändring. Förbundets talan om skadestånd för att den lokala fackliga organisationen inte fick kopia av anställningsbevis ska därför avvisas.

Vid den bedömningen behöver Arbetsdomstolen inte gå in på frågan om förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen har uppfyllts.

Innebär livsmedelsavtalet att ett skriftligt anställningsavtal ska lämnas till arbetstagaren senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta?

Enligt punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet ska anställningsavtal vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § anställningsskyddslagen.

Förbundet anser att de skyldigheter som följer av 6 c § anställningsskyddslagen, inklusive tidpunkten för att lämna information, utgör en del av livsmedelsavtalet genom hänvisningen i den nämnda punkten. Enligt förbundet ska arbetsgivaren allra senast en månad efter det att arbetstagaren började arbeta lämna honom eller henne ett skriftligt anställningsavtal. S.C. fick skriftliga anställningsavtal för tiden efter den 23 april 2023 senare än så.

Arbetsgivarparterna anser att punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet bara innebär att anställningsavtal ska vara skriftliga och innehålla det som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Bestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen utgör enligt arbetsgivarparterna inte kollektivavtalsinnehåll.

Det är ostridigt att bolaget faktiskt lämnade S.C. skriftliga anställningsavtal för hela den period han var anställd hos bolaget och att det skedde mer än en månad efter den 24 april 2023.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Parterna har inte åberopat någon bevisning om vad som förekom när bestämmelsen om skriftliga anställningsavtal infördes i livsmedelsavtalet eller om syftet med bestämmelsen. Arbetsdomstolen är därför för tolkningen av bestämmelsen hänvisad till ordalydelsen och mer allmänna överväganden.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det inte direkt av ordalydelsen av kollektivavtalsbestämmelsen framgår att något skriftligt anställningsavtal ska överlämnas, vilket vore naturligt om kollektivavtalsparterna avsett att det skulle finnas en skyldighet för någon att överlämna inom viss tid. Hade avsikten varit att i livsmedelsavtalet föreskriva att arbetsgivaren inom viss tid ska till arbetstagaren överlämna ett skriftligt anställningsavtal med den information som avses i 6 c § anställningsskyddslagen, skulle det ha varit enkelt att formulera. Men det har kollektivavtalsparterna alltså inte gjort.

Vid en jämförelse mellan 6 c § anställningsskyddslagen och punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet framgår att bestämmelserna inte handlar om samma sak. Bestämmelsen i livsmedelsavtalet ställer krav på ett skriftligt anställningsavtal, som brukar ingås innan arbetstagaren börjar arbeta, medan lagregeln innehåller krav på den skriftliga information som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagaren som huvudregel efter att ett anställningsavtal ingåtts och enligt lagregeln normalt senast inom viss tid efter det att arbetstagaren börjat arbeta i anställningen.

Det förefaller mot den bakgrunden naturligt att hänvisningen i livsmedelsavtalet syftar på innehållet i den skriftliga information som ska lämnas enligt lagregeln. Den skriftliga informationen enligt lagregeln är ju något som kan tas in i ett skriftligt anställningsavtal innan arbetstagaren börjar arbeta i anställningen. Att det talas om ”tillämpliga delar” (av kraven enligt lagregeln) i livsmedelsavtalet får anses avse de olika alternativen för vilken information som ska lämnas i skilda situationer enligt lagregeln. I vart fall talar inte orden ”tillämpliga delar” för att hänvisningen syftar på den senaste tidpunkten för att lämna den skriftliga informationen enligt lagregeln.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar inget i ordalydelsen i punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet för att hänvisningen till lagregeln även skulle avse tidpunkten för att senast lämna den skriftliga informationen. Den tidpunkten infaller enligt lagregeln efter det att ett anställningsavtal ingåtts och arbetstagaren börjat arbeta, med ett undantag som införts först 2022, dvs. förmodligen efter det att kollektivavtalsbestämmelsen ursprungligen infördes.

Arbetsdomstolens slutsats är att punkt 2.1 första stycket i livsmedelsavtalet inte innebär en skyldighet för arbetsgivaren att inom viss tid till arbetstagaren överlämna ett skriftligt anställningsavtal. Det innebär i sin tur att förbundets talan om skadestånd för kollektivavtalsbrott för att bolaget inte lämnade S.C. ett skriftligt anställningsavtal senast en månad efter den 24 april 2023 ska avslås.

Fick S.C. en tillsvidareanställning för tiden efter den 23 april 2023?

Parternas talan

Det är ostridigt att S.C. hos bolaget hade en visstidsanställning för upplärning om två månader, till och med den 23 april 2023.

Enligt förbundet fortsatte S.C. att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023 utan att bolaget och han avtalade om en tidsbegränsad anställning. S.C. fick enligt förbundet därför en tillsvidareanställning hos bolaget när han fortsatte att arbeta efter den 23 april 2023.

Enligt arbetsgivarparterna hade S.C. tidsbegränsade anställningar, vikariat, hos bolaget perioderna 24 april–20 augusti och 21 augusti–19 september 2023. Enligt dem träffades, kort före den 24 april 2023, ett muntligt avtal om vikariat vid ett kort avstämningsmöte mellan driftledaren J.P. och S.C. I vart fall träffades enligt arbetsgivarparterna ett avtal om vikariat genom att S.C.

fortsatte att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023, trots att han insåg eller borde ha insett att bolaget erbjöd honom ett vikariat samt då S.C. hade ansökt hos bolaget om ett vikariat. Dessutom träffades enligt arbetsgivarparterna den 29 juli 2023 via sms mellan driftledaren U.U. och S.C. ett nytt avtal om vikariat för perioden 21 augusti–19 september 2023. S.C. saknade enligt arbetsgivarparterna fog för sin uppfattning att han fick en tillsvidareanställning hos bolaget.

Rättsliga utgångspunkter

Av 4 § första stycket anställningsskyddslagen följer att huvudregeln är att anställningsavtal gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Huvudregeln om tillsvidareanställning har utformats som en presumtionsregel. Det innebär att en sådan anställning ska anses finnas om inte parterna uttryckligen har kommit överens om annat eller det annars med hänsyn till vad som förekommit dem emellan eller till förhållandets natur får anses avtalat att anställningen ska gälla för begränsad tid. Regeln medför att det ankommer på den som vill göra gällande att anställningsavtalet avsåg viss tid att bevisa detta. I vissa fall lär det dock vara uppenbart för båda parter att den överenskommelse de träffar gäller för viss tid eller för visst arbete utan att det behöver påpekas särskilt (se prop. 1973:129 s. 145 och prop. 1981/82:71 s. 117 samt AD 2005 nr 117).

Det som är utrett om bakgrunden och händelseförloppet

Genom flera samstämmiga vittnesuppgifter, däribland U.D:s, L.Å:s och J.P:s, är det klarlagt att bolaget sedan lång tid dels haft som rutin att den första anställningen för en arbetare alltid är en tidsbegränsad anställning, oftast ett sommarvikariat, dels i princip enbart erbjudit tillsvidareanställning till arbetare enligt en företrädeslista med dem som haft tidsbegränsad anställning hos bolaget under sammanlagt minst ett år.

Bolaget rekryterar nya vikarier en gång per år genom att annonsera efter sommarvikarier. Den rekryteringen avser att täcka hela bolagets behov av nya vikarier till nästa års rekrytering, dvs. även behovet under vinter, vår och höst av vikarier för sjuka eller annars lediga arbetare. Platsannonsen för 2023 hade rubriken ”Sommarvikariat till vår Produktion/Distribution i Göteborg”. S.C., som såg platsannonsen, sökte ett sommarvikariat och angav i ansökan att han, som var arbetssökande, kunde arbeta även före och efter sommaren. Bolagets konsult S.H., som började arbeta hos bolaget i början av 1990-talet och sedan 2018 sköter bolagets rekrytering av nya vikarier, höll en anställningsintervju med honom den 13 februari 2023. Enligt S.C. sa S.H. till honom att det fanns goda möjligheter att få en tillsvidareanställning, vilket S.H. förnekade, eftersom hon har ett standardsvar på frågor om tillsvidareanställning vid intervjuerna som går ut på att sökanden bör se vikariatet som en väg in till bolaget och att bolaget alltid behöver vikarier.

Några dagar senare, den 16 februari 2023, mejlade driftledaren J.P., som arbetat hos bolaget i 30 år, till S.H. och meddelade att han behövde någon nu, eftersom han behövde avsluta den vikarie han hade. S.H. föreslog S.C., och J.P. kallade S.C. till en anställningsintervju, som hölls den 20 februari 2023.

Vid intervjun berättade J.P. att en eventuell anställning skulle inledas med en visstidsanställning om två månader för upplärning. S.C. har uppgett att J.P. också sa att han skulle få en tillsvidareanställning, om upplärningen gick bra. Enligt S.C. informerade J.P. inte honom om att det var ett vikariat som skulle kunna erbjudas efter upplärningen. J.P. har uppgett att han sa till S.C. att denne, om upplärningen gick bra, skulle få ett vikariat som skulle löpa till den 20 augusti 2023 och att han inte visste hur det såg ut med arbete efter sommaren. Enligt J.P. sa han inte något om en tillsvidareanställning till S.C., eftersom han inte hade någon sådan vakans, utan sökte en vikarie för en långtidssjukskriven medarbetare under våren och därefter en sommarvikarie.

S.C. fick en visstidsanställning för upplärning hos bolaget för perioden 23 februari–23 april 2023. Innan visstidsanställningen löpte ut hade J.P. och S.C. ett kort samtal på S.C:s arbetsställe. S.C. har uppgett att J.P. sa att A. – som arbetade på samma arbetsställe – skulle få sparken och att S.C. skulle få hennes jobb, vilket S.C. tolkade som att han skulle få en tillsvidareanställning. J.P. har uppgett att han sa till S.C. att upplärningen hade gått bra och att S.C. därför skulle få ett vikariat i enlighet med vad de talat om vid intervjun.

S.C. fortsatte att arbeta hos bolaget efter den 23 april 2023.

Den 15 maj 2023 upprättade J.P. ett anställningsavtal för S.C. som avsåg ett vikariat för perioden 24 april–20 augusti 2023 och mejlade det till S.C. Mejlet nådde dock inte S.C.

Den 31 maj 2023 deltog S.C. i en introduktionsdag för sommarvikarier.

Arbetsdomstolens bedömning

Utredningen visar tydligt att bolaget, i enlighet med sina rutiner, inte avsåg att ge S.C. annat än tidsbegränsad anställning.

Det har lämnats oförenliga uppgifter om bolagets företrädare vid anställningsintervjuerna talade om möjligheten att få tillsvidareanställning. I fråga om vad företrädarna sa vid intervjuerna om anställningsform och möjligheterna till fortsatt arbete efter en inledande tidsbegränsad anställning fäster Arbetsdomstolen tilltro till vad S.H. och J.P. berättat framför vad S.C. berättat. S.H. och J.P. hade nämligen båda lång erfarenhet av hur bolaget nyanställde arbetare och det förefaller mot den bakgrunden högst osannolikt att de skulle ha sagt eller antytt till S.C. att han skulle kunna få en tillsvidareanställning efter bara ett par månaders anställning för upplärning eller efter sommaren. Härtill kommer att bolaget inte hade annonserat efter annat än vikarier och att intervjuerna avsåg just vikariat, som S.C. hade ansökt om. Arbetsdomstolen finner alltså utrett att S.H. och J.P. inte talade om tillsvidareanställning, utan om vikariat till den 20 augusti 2023 och, för J.P:s del, en inledande visstidsanställning för upplärning. S.C. måste därmed efter intervjun med J.P. ha insett att han skulle få ett vikariat till den 20 augusti 2023, om den inledande upplärningen gick bra.

S.C. och J.P. har båda uppgett att J.P. vid det korta samtalet inför att visstidsanställningen skulle löpa ut meddelade att S.C. skulle få fortsatt anställning. Ingen av dem har uppgett att en tillsvidareanställning då skulle ha varit på tal. Mot bakgrund av vad Arbetsdomstolen funnit utrett om vad som förekom vid intervjun med J.P. och vad S.C. därefter måste ha insett kan S.C. inte med fog ha tolkat J.P:s meddelande om fortsatt anställning som att han fick en tillsvidareanställning. Arbetsdomstolen finner alltså utrett att S.C. också efter den 23 april 2023 hade en tidsbegränsad anställning. Att S.C. därefter fortsatte att arbeta hos bolaget kan därmed inte innebära att han fick en tillsvidareanställning. Förbundets talan om ogiltigförklaring och skadestånd till S.C. ska således avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta Livsmedelsföretagens rättegångskostnader.

Livsmedelsföretagen har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 519 388,70 kr, varav 406 000 kr avser ombudsarvode, 9 510,96 kr avser utlägg och 103 877,74 kr utgör mervärdesskatt. Förbundet har, efter påpekande om att kostnaden för två ombuds arbete framstår som hög, överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Enligt Arbetsdomstolen är yrkat belopp skäligt och ska därför, efter avrundning enligt lagen (1970:1029) om avrundning av vissa öresbelopp, dömas ut.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Livsmedelsarbetareförbundets talan om skadestånd för att den lokala fackliga organisationen inte fick kopia av anställningsbevis.
2. Arbetsdomstolen avslår Livsmedelsarbetareförbundets talan i övrigt.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Livsmedelsarbetareförbundet att ersätta Livsmedelsföretagen för rättegångskostnader med 519 389 kr, varav 406 000 kr avser ombudsarvode, 9 511 kr utlägg och 103 878 kr mervärdesskatt, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Albin Falkmer, Dennis Lager, Åsa Krook, Stina Josefsson och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt