

Sammanfattning

En person som genomgått elprogrammet på gymnasiet anvisades praktik enligt socialtjänstlagen (2001:453) hos ett bolag där han tidigare varit viss-tidsanställd och sedermera kom att få en tillsvidareanställning som lärling. Frågan om personen under praktikperioden varit att betrakta som arbetstaggare och anställd i bolaget, trots att 4 kap. 6 § socialtjänstlagen föreskriver att den som deltar i sådan praktik i det sammanhanget inte ska anses som arbetstaggare, har besvarats nekande. Domstolen har funnit att personen därmed inte haft rätt till lön och att bolaget inte har brutit mot kollektivavtalet genom att inte betala lön. Domstolen har inte heller funnit att det varit i strid mot kollektivavtalet att ta emot personen som praktikant, dvs. utan att anställda vederbörande.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-09-12
StockholmDom nr 59/12
Mål nr A 2/11**KÄRANDE**

Svenska Elektrikerförbundet, Box 1123, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Robert Sjunnebo, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm**SVARANDE**

1. Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Box 17537, 118 91 Stockholm

2. Bravida Sverige AB, 556197-4188, 126 81 Stockholm

Ombud för båda: förbundsjuristen Ulf Nordström, EIO, adress under p. 1

SAKEN

skadestånd p.g.a. kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO (EIO) och Svenska Elektrikerförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, bl.a. installationsavtalet. Bravida Sverige AB (bolaget) är genom medlemskap i EIO bundet av installationsavtalet och till avtalet bilagda avtal, i förhållande till förbundet.

F.G. är medlem i förbundet sedan den 1 februari 2010. Under perioden den 11 november 2009–29 januari 2010 var F.G. av Västerås stad anvisad praktik hos bolaget enligt 4 kap. 4 § socialtjänstlagen (2001:453). Av 4 kap. 6 § socialtjänstlagen framgår att den som deltar i sådan praktik ska i det sammanhanget inte anses som arbetstagare. Under praktikperioden erhöll F.G. försörjningsstöd. Mellan parterna har uppkommit tvist med anledning av praktiken. Mellan parterna är tvistigt om F.G. trots anvisningen varit att betrakta som arbetstagare och anställd hos bolaget alternativt om bolaget brutit mot installationsavtalet genom att ta emot F.G. som praktikant utan att anställa honom. Parterna har förhandlat utan att tvisten har kunnat lösas.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till förbundet betala 200 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 19 januari 2011, till dess betalning sker, och
2. till F.G. betala lön och semesterersättning med 34 895 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 januari 2010 till dess betalning sker.

EIO och bolaget har bestritt förbundets yrkanden. Arbetsgivarparterna har vitsordat lönebeloppet under punkten 2 som skäligt i och för sig samt vitsordat sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

F.G:s praktik och arbete hos bolaget

Bolaget är verksamt på 150 orter i Sverige inom områdena el, värme, sanitet och ventilation. Bolaget utför service- och entreprenadarbeten. I Västerås är cirka 30–40 elektriker anställda.

F.G. avslutade sin utbildning på gymnasiets elprogram i juni 2009. Under gymnasietiden hade han deltagit i arbetsplatsförlagd utbildning (APU) hos bolaget vid bolagets verksamhet i Västerås. Han hade också varit ferieanställd, dvs. praktikant enligt 2 kap. § 5 installationsavtalet, under sommarloven åren 2007 och 2008. Efter examen hade han två på varandra följande visstidsanställningar, av vilka den sista löpte ut i augusti 2009. Parterna är överens om att han då rätteligen borde ha varit anställd som lärling enligt yrkesutbildningsavtalet.

Under perioden den 11 november 2009–29 januari 2010 var F.G. av Västerås stad anvisad praktik hos bolaget, enligt 4 kap. 4 § socialtjänstlagen. Han fick då försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen. Efter praktikperioden tillsvidareanställdes han som lärling hos bolaget.

Under praktiken, anvisad av Västerås stad, utförde F.G. arbete tillsammans med olika elektriker och utförde för elektrikeryrket vanligt förekommande arbetsuppgifter. Han utförde arbete som omfattas av installationsavtalet. Till största delen var det fråga om servicearbeten åt Västerås stad på olika fastigheter. Han utförde arbete på samma sätt som andra elektriker hos bolaget, i vart fall samma arbete som en lärling skulle ha gjort. Arbetet skilde sig inte från det arbete han utförde under sina lärlingsanställningar före och efter praktiktiden. Det har inte funnits några instruktioner om att han skulle behandlas på något särskilt sätt. Han utförde arbete enbart åt bolaget och inte åt någon annan. Han har stått till bolagets förfogande. Arbetet har tagit hela hans dagar i anspråk. Bolaget tillhandahöll verktyg och arbetskläder samt ledde och fördelade arbetet.

Arbetstiden var kl. 7–16, vilket är normal arbetstid. F.G. har redovisat arbetad tid på samma sätt som före och efter praktikperioden, och i vart fall i enlighet med bolagets instruktioner.

De timmar som F.G. arbetade under praktikperioden har han fått tillgodogöra sig som lärlingstimmar. Han har i det avseendet, av både Elbranschens lokala yrkesnämnd och bolaget, behandlats som om han hade en lärlingsanställning.

Det enda som skilde sig åt under praktikperioden, jämfört med lärlingsanställningarna före och efter den perioden, var att han inte erhöll någon lön eller annan ersättning från bolaget.

Installationsavtalet

Installationsavtalet reglerar allt förekommande elektriskt arbete. Enligt avtalet kan ingen utföra arbete inom avtalsområdet utan att omfattas av avtalet. Avtalet reglerar alltså exklusivt hur en arbetsgivare får tillgodogöra sig arbetskraft. Det föreskriver anställning i samtliga fall, utom när det finns uttryckliga undantag.

I 2 kap. § 1 installationsavtalet stadgas bl.a. följande avseende rekrytering till yrket.

Rekrytering av yrkesman som skall arbeta med sådana arbetsuppgifter som endast får utföras under överinseende av Elinstallatör och rekrytering av övriga arbetstagare skall ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet.

Bestämmelsen innehåller samma begrepp som elinstallatörsförordningen (1990:806), nämligen "yrkesman" och "elinstallatör".

Det finns enligt installationsavtalet följande kategorier av anställningar som kan bli aktuella.

- 2 kap. § 5 reglerar anställning av *praktikanter*. Praktikanter får anställas under högst fyra månader i följd. Med praktikant avses elev i gymnasieskolan. Anställningsformen kan inte bli aktuell efter att gymnasiet har avslutats.
- Av 2 kap. § 1 framgår att rekrytering av arbetstagare ska ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet, bilaga 1 till installationsavtalet. 2 kap. yrkesutbildningsavtalet avser anställning av *lärling* för utbildning till bl.a. elektriker och 3 kap. i samma avtal avser anställning av *teknikaspiranter*. Lärlingar och teknikaspiranter avlönas enligt 4 kap. yrkesutbildningsavtalet.
- Övriga kategorier anställda är t.ex. *tekniker och servicemontörer* för vilka lön utges enligt lönebestämmelserna i 7 kap.

Arbetstagare kan även finnas i en arbetsgivares verksamhet som inlånad montör eller hos en underentreprenör. Arbetstagaren är då alltså anställd hos en annan arbetsgivare. Anlitande av en underentreprenör och lån av montörer regleras i en särskild överenskommelse, bilaga 2 till installationsavtalet. I dessa fall kan alltså ett företag tillgodogöra sig arbetskraft utan att anställa.

Installationsavtalet innebär att det endast är gymnasieelever som kan vara praktikanter och de ska då anställas som praktikanter. Avtalet innebär alltså att en arbetsgivare inte kan ta emot någon annan som praktikant och tillgodogöra sig hans eller hennes arbetskraft. Den som har genomfört gymnasiestudier ska anställas som lärling och kan inte enligt installationsavtalet praktisera hos arbetsgivaren utan lön.

Att installationsavtalet ska tolkas på detta sätt framgår av partsavsikten, avtalets ordalydelse och systematik och tidigare reglering. Även avtalets ackordsbestämmelser talar för att så är fallet.

Gruppackordet tar sin utgångspunkt i mängden åtgången kabel eller annat material. Om det används arbetskraft som inte omfattas av ackordet skulle bestämmelserna om lagackord inte fungera. Lagackord innebär att man gemensamt arbetar upp en ackordspott, och om visst arbete utförs utan att ingå i

ackordet är det inte möjligt att slutmäta det. Därför finns det särskilda bestämmelser i avtalet om hur praktikanter och lärlingars arbete ska tillgodoräknas. Motsvarande problem uppstår inte vid APU. Eftersom eleverna då inte utför något egentligt arbete finns det inget arbete att mäta och det blir inga problem med slutmätningen.

Att som bolaget gjort, ta emot en praktikant utan att utge lön m.m., strider alltså mot installationsavtalet.

Även den överenskommelse om lärlingstid mellan EIO och förbundet från april 2011, som getts in av motparterna, visar att det föreligger ett krav på anställning enligt installationsavtalet och att undantag från kravet på anställning därför förutsätter en uttrycklig kollektivavtalsreglering.

Av överenskommelsen framgår att den träffats mot bakgrund av att Arbetsförmedling avsåg att som en arbetsmarknadsåtgärd erbjuda arbetslösa ungdomar kompletteringsutbildning om 20 veckor som delvis skulle vara företagsförlagd. I överenskommelsen gör parterna ett undantag från kravet om 1 600 lärlingstimmar på så sätt att för den som genomgår utbildningen krävs därutöver endast 1 000 lärlingstimmar hos en arbetsgivare. Överenskommelsen innebär alltså ett avsteg från yrkesutbildningsavtalet och även ett avsteg från kravet på anställning i installationsavtalet. Parterna var vid överenskommelsens ingående väl medvetna om nu pågående tvist och kom överens om att praktik inom ramen för kompletteringsutbildningen inte skulle vara att anse som anställning. Överenskommelsen förutsätter därutöver att deltagande arbetsgivare ansöker om dispens från anställningskravet i 6 § elinstallatörsförordningen.

Närmare om praktikanter

Anställning som praktikant regleras uttömmande i 2 kap. § 5 installationsavtalet. Det går, som redan anförts, enligt avtalet inte att vara praktikant hos en arbetsgivare på något annat sätt.

Av definitionen i anmärkningen till bestämmelsen framgår att med praktikant avses den som i anslutning till studier vid gymnasieskolan har att inhämta praktisk erfarenhet av installationsarbete före eller under studietiden. Vidare framgår att gymnasieelev som feriearbetar jämföras med praktikant. Avtalets lönebestämmelser gäller inte för praktikanter, utan en överenskommelse om lön och andra anställningsvillkor får träffas i varje enskilt fall. Detta framgår av 7 kap. § 1 punkten 3.

Den nuvarande formen för att inhämta praktiska kunskaper under gymnasieutbildningen är benämnd arbetsplatsförlagd utbildning, APU. Den omfattar minst 15 veckor och regleras i gymnasieförordningen. Eleverna ska inte utföra arbete på sådant sätt att de är att anse som arbetstagare. Det är fråga om en kursplanestyrd utbildning som genomförs på en arbetsplats utanför skolan. APU ska avse utbildning och inte praktik. Eleverna utför emellertid enskilda arbetsmoment i syfte att förbereda sig inför kommande arbetsliv. Att APU ska avse utbildning och inte praktik framgår tydligt av Skolverkets rapport 2011:2 om arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken.

Bestämmelsen i installationsavtalet om anställning av praktikanter är inte tillämplig på gymnasieelever under APU, eftersom de då inte ska utföra regelrätt arbete. Om en gymnasieelev under APU går från att vara elev till att utföra arbete hos arbetsgivaren på sådant sätt att personen är att betrakta som arbetstagar blir dock regleringen i 2 kap. 5 § tillämplig.

Enligt förbundet har parterna varit överens om att APU inte ska avse egentligt arbete. Arbetsgivarparterna har nu intagit en annan inställning och hävdar att om en APU-elev utför arbete på ett sätt som en arbetstagar, gäller ändå inte avtalet och dess reglering om anställning av praktikant. Enligt arbetsgivarparterna skulle det alltså kunna finnas praktikanter som utför arbete och som inte omfattas av installationsavtalet. Parterna kan dock inte förfoga över arbetstagarbegreppet.

Installationsavtalet hade tidigare i anmärkningen till 2 kap. 5 § en annan definition av praktikant. Med praktikant avsågs ”den som i anslutning till studier vid teknisk läroanstalt har att inhämta praktisk erfarenhet av installationsarbete”. Teknisk läroanstalt var en utbildning motsvarande högskolenivå som sedermera försvann ur utbildningssystemet och motsvarade inte gymnasieskola. Därför ändrades avtalstexten år 2001 till den nuvarande. Ändringen från teknisk läroanstalt till gymnasieskola var en förändring i sak eftersom det inte är fråga om synonyma begrepp.

Tidigare fanns också en särreglering i avtalets lönebestämmelser avseende elever som genomgick föreskriven skolutbildning på heltid och som i enlighet med gällande läroplan under andra skolåret deltog i praktiskt arbete på ett företag. Ersättning till sådana elever fick överenskommas lokalt, dock att Elbranschens centrala yrkesnämnd rekommenderade att ersättning kunde utgå med två kr per timme. Denna reglering togs bort år 1986. Det har hela tiden funnits en särreglering om feriearbete under gymnasietiden.

Certifikat

Yrkesutbildningsavtalet är bilagt installationsavtalet som bilaga 1. Syftet med yrkesutbildningsavtalet är att åstadkomma en tillfredsställande rekrytering av yrkesarbetare.

Elbranschens centrala yrkesnämnd (ECY) finns reglerad i 1 kap. yrkesutbildningsavtalet. ECY behandlar frågor rörande utbildning till yrket. Lokalt representeras ECY av lokala yrkesnämnder (ELY). ELY har ett arbetsutskott som består av en företrädare för respektive sida. En del av förbundets regionkontor handhar de praktiska frågorna.

För att få certifikat krävs teoretisk utbildning (gymnasiet eller vuxenutbildning), praktisk utbildning hos ett branschanslutet företag samt att personen är anställd i ett branschanslutet företag. ECY/ELY utfärdar certifikat efter fullgjord lärlingsutbildning. Certifikatet möjliggör anställning som förstaårsmontör.

Totalt är lärlingstiden 1 600 timmar. För lärlingstiden gäller en av ECY framtagen utbildningsplan. Den innebär att lärlingen ska utföra arbetsuppgifter under handledning och uppsikt. Antalet tillåtna lärlingar hos en arbetsgivare är avhängigt antalet montörer med fyra år i yrket hos företaget. Lärlingar får, enligt 12 kap. § 8 installationsavtalet, inte sättas att självständigt utföra installation för belysning eller kraft.

När en person anställs registreras detta. En lärling antecknas i lärlingsregistret av ELY, som samtidigt skickar ett lärlingskort till arbetsgivaren. Kortet fylls i av arbetsgivaren och skickas tillbaka till ELY. ELY gör en bedömning av om timmarna är rätt fördelade på olika arbetsmoment och fattar sedan beslut om certifikat. Vid ett sådant beslut deltar inte representanterna i styrelsen, det är i stället fråga om ett rutinärendet som sköts av kansliet. I beslutet utgår ELY från de riktlinjer som ECY har utfärdat.

F.G. har tillgodoräknats arbetade timmar under praktikperioden som lärlingstimmar. ELY har alltså gjort bedömningen att hans arbetsuppgifter haft en viss kvalitet, vilket visar att han utfört arbete som arbetstagare. Beslutet om certifikat har fattats enligt den normala beslutsprocessen. Även bolaget har tillgodoräknat honom dessa timmar som lärlingstimmar vid lönesättningen av honom.

Den offentligrättsliga regleringen

Det föreligger alltså ett krav på anställningsförhållande enligt installationsavtalet för den som utför arbete inom avtalets tillämpningsområde. Kravet på anställning ansluter till bestämmelserna i elinstallatörsförordningen.

Elinstallatörsförordningen tillkom i början av 1900-talet. Installationsavtalet existerade då redan. Av 1 § elinstallatörsförordningen framgår att syftet med förordningen är att förebygga risk för skador på person och egendom till följd av bristfällig eller felaktig installation av elektriska starkströmsanläggningar. Det mesta arbete elektriker utför är arbete på starkströmsanläggning.

En central bestämmelse är 6 § elinstallatörsförordningen. Där anges att elinstallationsarbete får utföras endast av elinstallatör eller av yrkesman under överinseende av elinstallatör hos vilken yrkesmannen är anställd eller som är anställd i samma företag som yrkesmannen.

En elinstallatör är en person som av Elsäkerhetsverket meddelats behörighet som elinstallatör. Närmare föreskrifter om behörighet finns i Elsäkerhetsverkets föreskrift (ELSÄK-FS) 2007:2. Det finns sex olika typer av behörighet. Behörighet som elinstallatör kräver mångårig yrkeserfarenhet.

Den som genomgått gymnasieskolans elprogram är yrkesman. Han eller hon får alltså utföra elinstallationsarbete endast under överinseende av en elinstallatör. Yrkesmannen måste också vara anställd antingen hos elinstallatören eller i samma företag som elinstallatören. Det måste alltså finnas ett anställningsförhållande.

F.G. var inte elinstallatör, men väl yrkesman. Det fanns alltså ett krav på anställningsförhållande enligt 6 § elinstallatörsförordningen för att han skulle få utföra elinstallationsarbete.

I 13 § ELSÄK-FS 2007:2 anges att bestämmelser om anställningsförhållande finns i 6 § elinstallatörsförordningen. Där anges också undantag, när anställningsförhållande inte krävs. Dessa är inte aktuella i målet. Det fanns tidigare ett undantag för skolelever, vilket emellertid har tagits bort. Det saknar dock betydelse eftersom det undantaget gällde när "skolelev i utbildningssyfte skulle utföra arbete", vilket inte är aktuellt här.

Elinstallatörsförordningen och kollektivavtalet följs åt och speglar varandra. Förordningens krav på anställning finns därför också i avtalet.

Installationsavtalet föreskriver anställning även vid praktik enligt 2 kap. § 5. Avtalet går här längre än elinstallatörsförordningen när det gäller krav på anställning. Det omvända förhållandet gäller däremot inte. Det finns alltså ett anställningskrav i kollektivavtalet i samtliga fall då förordningen föreskriver det. Ett brott mot elinstallatörsförordningen innebär också ett brott mot kollektivavtalet. Avtalet skulle annars tillåta brott mot förordningen.

Elinstallatörsförordningen, som syftar till att förebygga risk för skador, är att betrakta som lex specialis i förhållande till socialtjänstlagen. 6 § elinstallatörsförordningen är straffsanktionerad, se 13 § elinstallatörsförordningen och 13 kap. ellagen (1997:857).

F.G. har varit arbetstagare under praktikperioden

I första hand görs det gällande att ett anställningsförhållande har uppkommit under den aktuella praktikperioden. Av vad som redovisats ovan om arbetets utförande och övriga omständigheter framgår att F.G. varit att betrakta som arbetstagare enligt det tvingande arbetstagarbegreppet.

Enligt 4 kap. 6 § socialtjänstlagen är den som deltar i av socialnämnden anvisad praktik enligt socialtjänstlagen inte att anse som arbetstagare. Den bestämmelsen kan emellertid inte tillämpas i det aktuella fallet av följande skäl.

F.G. utförde sådant elinstallationsarbete som omfattas av elinstallatörsförordningen. Eftersom han hade genomgått gymnasiets elprogram har han varit att betrakta som yrkesman enligt förordningen. Han var dock inte elinstallatör. Det har därmed funnits ett anställningskrav enligt 6 § elinstallatörsförordningen för att han skulle få utföra elinstallationsarbete.

Förbundets syn på hur elinstallatörsförordningen ska tolkas delas av Elsäkerhetsverkets jurist.

Att det inte föreligger något anställningskrav av en gymnasieelev följer av att eleven inte är yrkesman, eftersom det då handlar om utbildning. Om någon är en yrkesman eller inte är beroende dels av personen i fråga, dels av vilket arbete som utförs. Om det inte utförs något yrkesmässigt arbete finns det inte något

krav på anställning, Om det däremot utförs yrkesmässigt arbete finns det krav på anställning. Det avgörande är hur praktiken eller utbildningen har bedrivits, det vill säga dess innehåll. Det viktiga är alltså inte vad man kallas utan vad man gör, vilket också är den normala tolkningen i Arbetsdomstolens praxis gällande arbetstagarbegreppet. Arbetsgivarparternas synsätt, nämligen att installationsavtalet aldrig ska tillämpas på gymnasieelever när de deltar i APU oavsett vilket arbete de utför, avviker från gängse tolkningsprinciper. Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att det som konstituerar yrkesmannen är anställningsförhållandet. Att det inte skulle finnas något krav på anställning om man inte är anställd är ett cirkelresonemang.

Elinstallatörsförordningen är en specialreglering som utgör *lex specialis* i förhållande till 4 kap. 6 § socialtjänstlagen. Elinstallatörsförordningens krav på anställning har alltså företräde framför regleringen i socialtjänstlagen. Om det inte vore möjligt att bortse från regleringen i socialtjänstlagen skulle elinstallatörsförordningen helt åsidosättas. Domstolen skulle därvid godta ett straffbart förfaringsätt. Anvisningsbeslutet har fattats i strid med uttryckliga elsäkerhetsbestämmelser.

Även utifrån ett lämplighetsperspektiv bör Arbetsdomstolen bortse från regleringen i socialtjänstlagen. Förbundet har ett starkt intresse av att tillse att kollektivavtalet följs och tillämpas på den som är att anses som arbetstagar enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Förbundet har ingen möjlighet att angripa anvisningsbeslutet.

F.G:s arbete har vidare haft en helt annan karaktär än vad som var tanken enligt förarbetena till den aktuella bestämmelsen i socialtjänstlagen. Av förarbetena (prop. 1996/97:124) framgår att praktiken inte var tänkt att utgöra arbete i sig. Det ska inte vara fråga om att utföra reguljärt förvärvsarbete eftersom praktikplatser inte ska undantränga eller konkurrera med normala arbetstillfällen. Praktik enligt socialtjänstlagen genomförs normalt av personer som står ganska långt från den reguljära arbetsmarknaden. F.G. och det arbete han utförde passar inte in under den givna beskrivningen.

Av Arbetsförmedlingens anvisningar framgår att praktik inte ska anvisas till yrken där särskild behörighet krävs, t.ex. praktik som elektriker. Därmed uppstår inte heller problem med elinstallatörsförordningen.

F.G. har således, trots regleringen i socialtjänstlagen, varit att betrakta som arbetstagar och anställd hos bolaget under den aktuella praktiktiden. Eftersom han inte fått lön av bolaget har han rätt till lön och semesterersättning för denna tid. Han var inte medlem i förbundet under praktiktiden. I avsaknad av en överenskommelse om lönen storlek ska den fastställas till skäligt belopp. Yrkat belopp motsvarar den lön som skulle ha utgått till en lärling i enlighet med yrkesutbildningsavtalet.

Installationsavtalet innehåller en skyldighet för arbetsgivaren att tillämpa avtalet även på icke-medlemmar. Eftersom F.G. varit att anses som anställd hos bolaget under praktiktiden, men bolaget inte betalat ut lön och semesterersättning till

honom och inte heller tillämpat kollektivavtalets regler om försäkring, har bolaget brutit mot kollektivavtalet.

Kollektivavtalsbrott genom att bolaget inte anställde F.G.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att F.G. inte varit arbetstagare på grund av regleringen i socialtjänstlagen görs i andra hand gällande följande.

Som redan anförts utgör installationsavtalet en uttömmande reglering av när en arbetsgivare kan tillgodogöra sig arbete. Avtalet föreskriver anställning i samtliga fall, utom när det finns uttryckliga undantag. Något sådant har inte varit tillämpligt. Det har således varit i strid mot installationsavtalet att ta emot F.G. som praktikant eftersom det finns ett anställningskrav.

Anställningskravet i installationsavtalet och avtalets reglering i övigt ansluter på ett naturligt sätt till elinstallatörsförordningens krav på att en yrkesman måste vara anställd hos elinstallatören eller i samma företag som elinstallatören för att få utföra elinstallationsarbete. Kollektivavtalet och förordningen speglar i alla delar varandra och alla parter har ett intresse av att de fungerar ihop. Det ligger i allas intresse att kollektivavtalet inte tillåter ett brottsligt förfarande och arbetsgivarna har intresse av att anställa personer med rätt kompetens.

Bolaget har tillgodogjort sig arbete som F.G. fått tillgodoräkna sig som lärlingstid. Detta utgör ett angrepp på kollektivavtalets kärna och systematik och innebär ett otillbörligt utnyttjande av en praktikant och motverkar sund konkurrens. Agerandet är särskilt anmärkningsvärt mot bakgrund av att F.G. både före och efter praktikperioden varit anställd hos bolaget.

Sammanfattning av grunderna för talan

F.G. har under perioden den 11 november 2009–29 januari 2010 utfört arbete åt bolaget inom installationsavtalets tillämpningsområde på ett sådant sätt att ett anställningsförhållande har uppkommit. Han har varit arbetstagare trots vad som anges i socialtjänstlagen. F.G. har inte fått någon lön eller semesterersättning för den aktuella tiden. Bolaget har genom att dels inte betala lön och semesterersättning till honom, dels inte tillämpa kollektivavtalets regler om försäkring, brutit mot kollektivavtalet och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Om F.G. inte varit att betrakta som arbetstagare på grund av regleringen i socialtjänstlagen, görs i andra hand gällande att bolaget har brutit mot kollektivavtalet genom att ta emot F.G. som praktikant utan att anställa honom. Kollektivavtalet föreskriver anställning när arbete utförs inom avtalets tillämpningsområde. Bolaget har i så fall brutit mot kollektivavtalet och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet på den grunden.

Arbetsgivarparterna

F.G:s praktik och anställningar hos bolaget

Som förbundet anført var F.G. i juni 2009 færdig med sin utbildning på gymnasiet elprogram. Han hade då varit anställd hos bolaget under flera skollov och även genomfört APU hos bolaget. Under APU:n har han inte varit anställd. Det är också korrekt att han var felaktigt ferieanställd sommaren 2009 och att den frågan lösts vid tvisteförhandlingar.

Sommaren 2009 hade den dåvarande ekonomiska krisen nått bolaget. Orderin-gången minskade och det fanns inte full sysselsättning för den ordinarie personalstyrkan. Bolaget varslade därför om uppsägningar på grund av arbets-brist i två omgångar. I första omgången varslades fyra montörer, vilka sedermera sades upp. I andra omgången varslades ytterligare fyra, men några uppsägningar behövde inte vidtas. Marknadsläget gjorde alltså att det saknades möjlighet att anställa ny personal i början på augusti när F.G:s visstidsanställning löpte ut.

Senare under hösten tog F.G. kontakt med bolaget för att höra om det fanns någon möjlighet till anställning. Han fick beskedet att läget var oförändrat, att bolaget saknade behov av ytterligare arbetskraft. En vecka senare tog F.G. kontakt på nytt för att höra om han kunde få utföra praktik hos bolaget med Västerås stad som anordnare. P.J., serviceansvarig vid bolaget, kände F.G. väl. F.G. var och är omtyckt. Bolaget ville hjälpa till och ställde sig positivt till en praktikplats. Västerås stad tog kontakt med P.J. och informerade om vad praktikplatsen innebar. Det var enligt staden fråga om en arbetsmarknadsåtgärd enligt socialtjänstlagen som hade till syfte att arbetslösa ungdomar skulle hålla kontakt med branschen för att öka och förbättra sina kunskaper och därmed öka möjligheten till anställning. F.G. skulle inte vara arbetstagare hos bolaget, men bolaget skulle ha arbetsmiljöansvaret. All ekonomisk ersättning skulle staden stå för. Bolaget saknade visserligen behov av arbetskraft men ville hjälpa till och accepterade därför att ta emot F.G. som praktikant. Av Västerås stad upprättad intressanmälan/beslut undertecknades därvid. Av den framgår bl.a. att praktikuppgifterna skulle vara diverse elarbeten på serviceavdelningen.

Under praktiktiden fick F.G. arbeta under erfarna montörer, en av dem var J.K. Arbetsuppgifterna utfördes till stor del hos Västerås stad, som bolaget hade ett serviceavtal med. Arbetet utfördes på löpande räkning, dvs. bolaget fakturerade uppdragsgivaren för nedlagda arbetstimmar. Underlaget för faktureringen utgörs av de anställdas redovisade tid på bolagets tidssedlar alternativt handdatorer. F.G. redovisade dock inte tid på samma sätt som de anställda, utan endast gentemot Västerås stad. En tidrapport per månad skrevs under av den serviceansvarige och skickades till staden. Där framgick vilka dagar och hur länge F.G. arbetat. Detta innebar att bolaget inte fakturerade kunder för det praktikarbete som utfördes, däremot det arbete som utfördes av de andra montörerna. Vid de tillfällen då F.G. varit ferieanställd har han däremot redovi-sat tid på för anställda sedvanligt sätt och detta arbete har också fakturerats bolagets kunder. Detta innebär en betydande skillnad jämfört med F.G:s anställningsperioder.

I början av år 2010 fick bolaget nya uppdrag. Bland annat vann bolaget en stor upphandling avseende elarbeten i nya tunnlar på E 18. I och med att marknads-läget ljusnade fanns det möjlighet nyanställa, även lärningar. De tidigare

anställda som sagts upp återanställdes och F.G. anställdes som lärling från och med den 1 februari 2010.

F.G. har inte varit arbetstagare

Något anställningsförhållande med anledning av praktikperioden har inte uppkommit mellan bolaget och F.G.

F.G. anvisades praktik hos bolaget med stöd av socialtjänstlagen. Enligt 4 kap. 4 § socialtjänstlagen får socialnämnden begära att den som uppbär försörjningsstöd ska delta i av nämnden anvisad praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet. Enligt 6 § i samma kapitel ska den som deltar i en sådan praktik inte anses som arbetstagare. Det följer alltså klart av socialtjänstlagen att F.G. inte var arbetstagare. Om det anses föreligga en konflikt mellan socialtjänstlagen och elinstallatörsförordningen får lagen anses ha företräde framför förordningen.

F.G. har över huvud taget inte varit att betrakta som arbetstagare. Situationen har inte varit sådan att han vid en helhetsbedömning kan anses ha varit arbetstagare. Han har fått ekonomisk ersättning för praktiken från annat håll. Bolaget och F.G. har inte uppträtt som om ett anställningsförhållande förelagat. F.G. har exempelvis inte redovisat tid på samma sätt som anställda hos bolaget. Bolaget har inte fakturerat kunder för arbete som utfördes av honom och han har, till skillnad från anställd personal, inte ingått ett civilrättsligt förpliktande avtal med bolaget om att ställa sin arbetskraft till förfogande.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att kriterierna för när någon anses som arbetstagare är uppfyllda har F.G. ändå inte varit arbetstagare till följd av regleringen i 4 kap. 6 § socialtjänstlagen.

Elinstallatörsförordningen m.m.

Elinstallationsarbete får utföras av elinstallatör. Med det avses en person som av Elsäkerhetsverket meddelats behörighet att utföra elinstallationsarbete.

6 § elinstallatörsförordningen stadgar att för att yrkesman ska få utföra arbete ska han eller hon vara anställd av antingen en elinstallatör eller i samma företag som en elinstallatör. Det finns ingen definition av begreppet yrkesman och inga regler om att vissa formella kvalifikationer måste vara uppfyllda för att en person ska betraktas som yrkesman. Yrkesmannen uppstår helt enkelt när han eller hon anställs av en elinstallatör eller i samma företag som en sådan för att utföra elinstallationsarbete.

Förbundet har gjort gällande att elinstallationsarbete endast kan utföras av en elinstallatör eller anställda yrkesmän. Det finns dock en stor grupp personer som utför sådant arbete utan att vara elinstallatörer eller anställda yrkesmän, nämligen alla praktikanter som inte är anställda. Praktikarbete anvisas med stöd av socialtjänstlagen och av Arbetsförmedlingen. Därutöver förekommer skolpraktik i olika former och APU. Praktik förekommer även i samband med vuxenutbild-

ning, via exempelvis Komvux eller Lernia. Det finns alltså inget som hindrar att en elinstallatör låter en person utföra praktik utan att vara anställd.

Elinstallatörsförordningen utgör inte avtalsinnehåll mellan EIO och förbundet. Även om ett företag skulle bryta mot förordningen innebär det inte samtidigt ett brott mot installationsavtalet. Det är Elsäkerhetsverket som är tillsynsmyndighet avseende förordningen.

Av den överenskommelse som träffats mellan EIO och förbundet i april 2011 framgår att den tillkommit i anledning av att Arbetsförmedlingen ville kompetensutveckla yngre arbetssökande med elutbildning, dvs. personer som genomgått elprogrammet men haft svårt att hitta lärlingsplatser p.g.a. rådande konjunktur. En del av kompletteringsutbildningen skulle vara arbetsplatsförlagd. De centrala parterna kom överens om ett undantag från kravet på lärlingstimmar på sätt förbundet redogjort för.

EIO ville försäkra sig om att medverkande företag inte i efterhand skulle utsättas för krav från förbundet. En bestämmelse infördes därför vari anges att praktik inom ramen för kompletteringsutbildningen inte är att anse som anställning. I samband med att överenskommelsen träffades gjorde förbundet aldrig gällande att installationsavtalet eller elinstallatörsförordningen skulle utgöra hinder mot att arbetsplatsförlagd praktik anordnades av Arbetsförmedlingen. Förbundets ståndpunkt – nämligen den att elinstallatörsförordningen utgör hinder för praktikarbete på avtalsområdet – innebär att förbundet med öppna ögon ingått ett avtal som förutsätter brott mot elinstallatörsförordningen. Förbundet anförde inte något om att överenskommelsen förutsatte dispens från Elsäkerhetsverket.

Installationsavtalet

F.G. har alltså inte varit att anse som arbetstagare och anställd hos bolaget under praktiktiden. Bolaget har inte heller varit skyldigt att enligt installationsavtalet anställa F.G. Det står inte i strid mot avtalet att bereda praktik åt arbetslösa ungdomar genom att ta emot praktikanter som anvisas praktiken med stöd av socialtjänstlagen.

Enligt 1 kap. § 1 installationsavtalet äger avtalet tillämpning vid anställning. Om det inte är fråga om en anställning är avtalet alltså inte tillämpligt.

I 2 kap. § 1 installationsavtalet finns bestämmelser om vem som kan rekryteras att arbeta på avtalsområdet som anställd. Bestämmelsen hänvisar vidare till yrkesutbildningsavtalet. Av nämnda bestämmelse och 2 kap. § 2 yrkesutbildningsavtalet med anmärkning framgår att lärling får anställas endast om han eller hon genomgått godkänd grundutbildning med godkänt i de kurser som ECY särskilt angett. Installationsavtalet innehåller alltså begränsningar angående vem som kan rekryteras som yrkesman, dvs. anställas. Kraven enligt installationsavtalet är därmed högre än kraven enligt elinstallatörsförordningen. Förordningen ställer nämligen inga formella krav på den som ska utföra arbete under överinseende av en elinstallatör. Så länge elinstallatören gör bedömningen att personen i fråga har de kunskaper och färdigheter som fordras för arbetet kan

hon eller han anställas och bli yrkesman i förordningens mening, oaktat vilken utbildning personen har.

Installationsavtalet innehåller även regler avseende anställningsformer. Kollektivavtal innehåller normalt anpassade anställningsformer. 2 kap. § 5 installationsavtalet reglerar anställningsformen praktik. Anställningsskyddslagen innehöll tidigare en form av visstidsanställning som kallades praktikarbete. Såväl i kollektivavtalet som tidigare i anställningsskyddslagen är och var anställningsformerna bara tillämpliga i de fall då anställningsavtal ska träffas.

Som redan anförts förekommer i stor utsträckning arbetsplatsförlagd praktik, utan att personen är anställd. 2 kap. § 5 installationsavtalet är då inte tillämplig. Detta gäller i fall då praktikarbete anvisas med stöd av socialtjänstlagen och arbetsmarknadslagar, där det uttryckligen stadgas att personen i fråga inte ska vara arbetstagare. Samma sak är fallet vid skolpraktik i olika former och vid APU. I branschen används begreppen APU och praktik som synonymer. Praktik i form av APU är dock inte kopplad till anställningsformen praktikant.

Förbundet verkar vara av uppfattningen att elever inte utför något arbete under APU. Under så många veckors praktik som det är fråga om är det emellertid självklart att en hel del arbete utförs. Detta innebär inte att bestämmelserna i 2 kap. § 5 installationsavtalet blir tillämpliga. APU är ett exempel på att arbete kan utföras på avtalsområdet utan krav på anställning.

Avtalets ackordsbestämmelser kan tillämpas fullt ut oavsett om en praktikant deltar i arbetet. Om det utförs arbete som omfattas av ackord innebär det bara att ackordslaget tillgodogörs arbetet utan att det belastar ackordet, varvid förtjänsten ökar. Det kan knappast ses som ett problem för ackordslaget. Det kan konstateras att praktikanter från t.ex. skolor aldrig har förorsakat några problem.

Installationsavtalets regler är alltså tillämpliga vid anställning. Det finns ingenting i kollektivavtalet som hindrar att en arbetsgivare låter personer utföra praktik utan att de är anställda. Avtalet lägger således inte hinder för en arbetsgivare att ta emot en praktikant enligt socialtjänstlagen.

Praktik – avtalshistorik

Kollektivavtalet tillfördes år 1966 en bestämmelse som stadgade att avtalets lönebestämmelser inte skulle omfatta praktikanter. Med praktikant avsågs då den som i anslutning till studier på teknisk läroanstalt behövde inhämta praktisk erfarenhet, antingen före inträde eller som inskriven elev vid teknisk läroanstalt. Den praktiska erfarenheten var avsedd att inhämtas genom anställning och det fanns inga lagregler som angav att dessa personer inte skulle vara anställda. Begränsningen till högst fyra månaders anställning fanns redan då. Bestämmelsen har sin förklaring i att dåtidens yrkesutbildningsavtal saknade krav på att en lärling skulle ha genomgått elprogrammet eller motsvarande. Det var möjligt att bli anställd utan någon som helst utbildning och få hela sin utbildning i företaget. Lärlingstiden omfattade i dessa fall tre år.

År 1983 skedde förändringar i installationsavtalet, bl.a. infördes en kapitelindelning. 2 kap. fick rubriken anställning. En av de bestämmelser som inordnades i det kapitlet var § 5 med rubriken anställning av praktikant. Den stadgade att praktikant fick anställas under högst fyra månader i följd. Om praktiktiden översteg eller beräknades bli minst fyra månader skulle anställning ske enligt yrkesutbildningsavtalet. Vidare gjordes en hänvisning till 7 kap. § 1 punkten 3, där det framgår att lönebestämmelserna i avtalet inte omfattar praktikanter.

I samband med gymnasiereformen i början av 1990-talet infördes APU, som innebär att eleverna genomför en del av utbildningen på yrkesinriktade program på en arbetsplats. Inledningsvis skulle 15 procent av utbildningen arbetsplatsförläggas. I förarbetena (prop. 1990/91:85 s. 102) anges att något anställningsförhållande inte skulle råda under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Detta har avtalsparterna varit överens om fram till förevarande mål.

Vad gäller innebörden av 2 kap. § 5 noterades i samband med avtalsrörelsen år 2001 att begreppet teknisk läroanstalt inte längre användes varför begreppet ändrades till gymnasieskola. Denna förändring av terminologin var inte föremål för någon diskussion, utan det var bara fråga om en modernisering av språkbruket. Någon ändring i sak var inte avsedd.

Den gemensamma uppfattningen har alltid varit att praktikantbestämmelsen varit avsedd att tillämpas i anslutning till studier vid teknisk läroanstalt eller vid gymnasieelevs feriearbete. Den har, såvitt känt, aldrig tillämpats och ska inte heller tillämpas vid APU och är inte heller tillämplig vid praktik enligt socialtjänstlagen.

Certifikat

Av 2 kap. § 3 yrkesutbildningsavtalet framgår vilken formalia som ska iakttas vid lärlingsanställning. Vid anställningens början ska ett anställningsbevis upprättas och undertecknas, därefter ska arbetsgivaren se till att handlingarna skickas till ELY. De första 720 timmarna är provtid. Av 2 kap. § 4 framgår att den som anställts som lärling har 1 600 timmar utbildningstid och är anställd under tiden.

Den som genomgått lärlingsperioden kan ansöka om certifikat som elektriker hos ECY. Begreppet elektriker finns inte definierat i lagstiftningen. Det är kollektivavtalsparterna som enats om att inrätta ett sådant certifikat. Det kan bara erhållas av en person som arbetar på installationsavtalets område, vilket ca 20 000 elektriker gör i dagsläget. Ytterligare 30 000 personer som arbetar med el och kallas elektriker återfinns emellertid på andra avtalsområden, exempelvis inom industrin och energiföretagen.

Administrationn sköts av förbundets lokalkontor. Enligt yrkesutbildningsavtalet ska ECY fatta beslut om tillgodoräknande. ECY har dock delegerat till de lokala yrkesnämnderna att göra en bedömning av om tillgodoräknande får ske. Förbundet kan inte på eget bevåg fatta beslut i ELY:s namn. Beslut måste fattas antingen i ELY eller i arbetsutskottet. Det faktum att förbundets lokalkontor i

ELY:s namn fattat beslut om att F.G. fick tillgodoräkna sig praktiktiden som lärlingstid kan därför inte tillmätas någon betydelse.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

F.G. har inte varit arbetstagare under praktikperioden eftersom det uttryckligen framgår av socialtjänstlagen att den som deltar i anvisad praktik enligt den lagen inte är arbetstagare. Han kan inte heller anses ha varit arbetstagare enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Något anställningsförhållande har alltså inte uppkommit varför F.G. inte har rätt till lön och bolaget har inte heller brutit mot installationsavtalet genom att inte betala lön den aktuella perioden.

Bolaget har inte heller brutit mot installationsavtalet genom att ta emot F.G. som praktikant. Installationsavtalet hindrar inte att en arbetsgivare tar emot av kommunen anvisade arbetslösa som praktikanter. Av avtalet följer då inget anställningskrav.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att F.G., trots regleringen i socialtjänstlagen, varit att betrakta som arbetstagare och anställd har han rätt till yrkad lön och semesterersättning. Bolaget har då även brutit mot kollektivavtalet på sätt förbundet påstått.

Domskäl

Twisten

F.G. avslutade gymnasiets elprogram i juni 2009. Han var därefter visstidsanställd hos bolaget under sommaren 2009 och sedan arbetslös. Under hösten 2009 anvisades han, av Västerås stad, praktik enligt socialtjänstlagen hos bolaget under tiden den 11 november 2009–29 januari 2010. I socialtjänstlagen anges att den som deltar i sådan praktik inte ska anses som arbetstagare. Under praktikperioden fick F.G. försörjningsstöd och bolaget betalade inte någon lön.

Twisten gäller i första hand om bolaget är skyldigt att betala lön och semesterersättning till F.G. på den grunden att han, trots regleringen i socialtjänstlagen, ska anses ha varit arbetstagare och därmed anställd hos bolaget under den tid han var anvisad praktik. Mellan parterna är också tvistigt om F.G. över huvud taget varit att betrakta som arbetstagare.

Parterna är överens om att bolaget, för det fall F.G. varit att betrakta som arbetstagare och anställd, dels är skyldigt att betala yrkad lön och semesterersättning, dels ådragit sig skadeståndskyldighet gentemot förbundet för kollektivavtalsbrott genom att inte betala lön och semesterersättning och inte följa avtalets bestämmelser om försäkring.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att F.G. varit att betrakta som arbetstagare enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet men ändå inte som arbetstagare och anställd hos bolaget på grund av bestämmelsen i socialtjänstlagen, är det tvistigt om bolaget brutit mot kollektivavtalet genom att ta emot F.G. som praktikant utan att anställa honom. Twistefrågan här avser

alltså om det finns ett anställningskrav i installationsavtalet som utgör hinder för en arbetsgivare som är bunden av avtalet att ta emot en praktikant på sätt som skett.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med F.G. och förbundets förste vice ordförande T.S., vittnesförhör med arbetstagaren J.K., f.d. förhandlingschefen S.H., biträdande förhandlingschefen A.D., förhandlingschefen R.W. och förbundsombudsmannen M.P. samt förhör upplysningsvis med Elsäkerhetsverkets verksjurist C.L. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits vittnesförhör med förhandlingschefen Å.K., H.J. – representant i ELY, regionchefen D.N. och serviceansvarige vid bolaget P.J. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Praktik enligt socialtjänstlagen

I 4 kap. 4 § socialtjänstlagen anges att socialnämnden får begära att bl.a. den som inte har fyllt 25 år och som uppbär försörjningsstöd, under viss tid ska delta i av nämnden anvisad praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet om den enskilde inte har kunnat beredas någon lämplig arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Av bestämmelsen framgår vidare att praktiken ska syfta till att utveckla den enskildes möjligheter att i framtiden försörja sig själv, samt stärka den enskildes möjligheter att komma in på arbetsmarknaden alternativt fortsatt utbildning. Samråd ska ske med Arbetsförmedlingen innan beslut om anvisning fattas.

Av 4 kap. 5 § socialtjänstlagen framgår att om den enskilde avböjer praktik som anvisats eller utan godtagbart skäl uteblir från praktiken kan försörjningsstöd vägras eller sättas ned.

I 4 kap. 6 § socialtjänstlagen anges att den som deltar i praktik enligt 4 § i det sammanhanget inte ska anses som arbetstagare. Av sistnämnda paragraf framgår vidare att i den utsträckning den enskilde utför arbetsuppgifter som stämmer överens med eller till sin art liknar sådant som vanligen utförs vid förvärvsarbete, ska han eller hon dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av vissa angivna bestämmelser i arbetsmiljölagen och bestämmelserna om arbetsskadeförsäkring i socialförsäkringsbalken.

Har F.G. varit att anse som arbetstagare hos bolaget under praktiktiden?

Förbundet har gjort gällande att F.G. under praktikperioden utfört arbete åt bolaget på ett sådant sätt att han varit att betrakta som arbetstagare och anställd och att bolaget därmed är skyldigt att betala lön jämte semesterersättning till honom. Förbundet har anfört bl.a. följande. De arbetsuppgifter F.G. har utfört omfattas av kollektivavtalet och överensstämmer med dem som övriga anställda utför, eller motsvarar i vart fall de arbetsuppgifter han skulle ha utfört som lärling. Bolaget har lett och fördelat arbetet och tillhandahållit arbetsredskap och F.G. har redovisat tid på samma sätt som övriga anställda, eller i vart fall följt bolagets anvisningar om redovisning av tid. Arbetsledningen har inte givit några instruktioner om att han i egenskap av praktikant skulle behandlas på något

särskilt sätt. Han har stått till bolagets förfogande och utfört arbete enbart åt bolaget. Förbundet har vidare hävdade att anvisningen enligt socialtjänstlagen inte ska ges verkan eftersom den står i strid med tvingade bestämmelser om behörighet och anställning i elinstallatörsförordningen och att förordningen som *lex specialis* bör ha företräde framför socialtjänstlagen.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att F.G. inte varit att betrakta som arbetstagare och anställd hos bolaget under praktiktiden eftersom han anvisats praktiken med stöd av socialtjänstlagen och att han därmed, enligt den uttryckliga regleringen i 4 kap. 6 § den lagen, inte varit arbetstagare. Arbetsgivarparterna har även bestritt att F.G. varit att betrakta som arbetstagare enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Till stöd för detta har de anfört bl.a. att han har fått ekonomisk ersättning för praktiken från annat håll, att han inte redovisat tid på samma sätt som anställda inom bolaget, att bolaget inte har fakturerat kunder för det arbete han utförde och att han inte genom avtal mellan parterna ställt sig till förfogande för arbete.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Ett kollektivavtal innebär en grundläggande förpliktelse för en arbetsgivare som är bunden av avtalet att bl.a. betala kollektivavtalsenlig lön till den som utför arbete för arbetsgivarens räkning inom avtalets tillämpningsområde. Enligt fast praxis är ett kollektivavtal normalt sett tillämpligt också på den som erhåller exempelvis elevplats, praktikplats eller liknande eller i annan form utför arbete som led i sin utbildning eller som eljest inte är utbildad i yrket för vilket avtalet är tillämpligt. Detta gäller förutsatt att avtalet inte föreskriver något annat, att den som utför uppgifter åt arbetsgivaren vid en sedvanlig helhetsbedömning kan bedömas som arbetstagare och att det inte finns bestämmelser i lag som reglerar frågan (se t.ex. AD 1981 nr 71 och 110 samt 2003 nr 1).

Arbetsdomstolen prövar först frågan om F.G. kan anses ha varit arbetstagare, oaktat vad som anges i socialtjänstlagen.

Parterna är överens om att något uttryckligt anställningsavtal inte har träffats mellan bolaget och F.G. Frågan om F.G. får anses ha varit att betrakta som arbetstagare ska därför avgöras genom en samlad bedömning av de faktiska omständigheterna i det enskilda fallet.

Det är ostridigt att bolaget under praktiktiden tillhandahållit arbetsredskap och lett och fördelat arbetet samt att F.G. utfört elinstallationsarbeten på starkströmsanläggning och, som domstolen uppfattat arbetsgivarparternas inställning, att det arbete som utförts i och för sig omfattats av installationsavtalet.

F.G. har berättat att han under praktikperioden utförde huvudsakligen samma arbetsuppgifter som han gjorde som lärling hos bolaget före och efter den perioden. Servicemontören J.K., som F.G. arbetade tillsammans under praktikperioden, har berättat att F.G. utförde de arbetsuppgifter som en elektriker/lärling normalt gör och att det inte fanns några särskilda instruktioner om hur denne skulle behandlas med anledning av att han var praktikant. Även

P.J., serviceansvarig för den grupp F.G. arbetade i, har bekräftat att de arbetsuppgifter som F.G. utförde inte skilde sig i någon större utsträckning från dem som en lärling normalt utför.

Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen att F.G. under praktiktiden utfört arbete på i huvudsak samma sätt som andra anställda lärlingar hos bolaget. Det är ostridigt att han redovisade arbetad tid och att tiden i sin tur rapporterades till staden. Huruvida han redovisat arbetstid på samma sätt som övriga anställda, dvs. på tidssedlar, är inte utrett. Detta kan emellertid, oavsett hur det förhållit sig med den saken, inte tillmätas någon avgörande betydelse vid bedömningen. Bolaget har anfört att det inte fakturerat den tid F.G. utfört arbete. Inte heller detta leder till att han inte skulle vara att anse som arbetstagare.

Vid en samlad bedömning kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att F.G. varit att betrakta som arbetstagare enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.

Vid arbete utfört som praktikant anvisad enligt socialtjänstlagen har dock, som redan redovisats, ett uttryckligt undantag från arbetstagarbegreppet föreskrivits i socialtjänstlagen. Nästa fråga att bedöma är då om F.G. trots den regleringen varit att betrakta som arbetstagare och anställd hos bolaget under praktiktiden.

En liknande fråga har tidigare prövats av Arbetsdomstolen, AD 1995 nr 132. Där gällde tvisten en person som anvisats en ungdomspraktikplats av en länsarbetsnämnd enligt den numera upphävda lagen (1992:322) om ungdomspraktikanter. Enligt den lagen skulle ungdomar inte anses som arbetstagare när de fullgjorde ungdomspraktik. Det gjordes från arbetstagarorganisationens sida gällande att personen i fråga hade innehaft en anställning, inte en praktikplats, då förutsättningarna för en arbetspraktikplats aldrig förelegat eller i vart fall bortfallit efter en kortare tid. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att det framstod som klart att det fanns ett mycket begränsat utrymme för att, trots den uttryckliga lagbestämmelsen, ändå anse en ungdomspraktikant som arbetstagare. Arbetsdomstolen uttalade därefter följande.

Detta gäller även om de i förordningen i samma ämne angivna förutsättningarna för ungdomspraktik inte i alla delar uppfylls t.ex. genom att arbetsgivaren eller den unge inte följer en upprättad utvecklingsplan. Sådant kan visserligen leda till att anvisningen återkallas men innan återkallelsen skett är den unge att betrakta som ungdomspraktikant, eftersom återkallelsen inte rimligen kan ges retroaktiv verkan.

Det anförda bör dock inte förstås så att det i alla sammanhang skulle vara helt uteslutet att betrakta en person som anvisats en ungdomsplats som arbetstagare. Man kan tänka sig t.ex. fall där en arbetsgivare och en arbetstagare lämnar oriktiga uppgifter till en länsarbetsnämnd i syfte att erhålla ekonomiska fördelar och att kringgå ett kollektivavtals regler och att länsarbetsnämnden meddelar ett beslut som vilar på oriktiga grunder. I ett sådant fall synes det inte vara uteslutet att en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation med framgång kan göra gällande att arbetsgivaren brutit mot kollektivavtalet genom att inte tillämpa detta.

Arbetsdomstolen ansåg att förhållandena inte var förenliga med de syften som låg bakom ungdomspraktikantinstitutet och att det rent faktiskt framstod som att personen i fråga kom att utgöra gratis arbetskraft. Arbetsdomstolen uttalade att enligt förarbetena till bestämmelserna om ungdomspraktik skulle emellertid följderna av att praktiken avvek från gällande förutsättningar bli att anvisningen skulle hävas. Arbetsdomstolen ansåg det inte möjligt att underkänna den av länsarbetsnämnden beslutade ungdomspraktiken och i stället betrakta praktikanterna som arbetstagare under den tid som anvisningen bestod.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i nu aktuellt fall.

Syftet med praktik, anvisad enligt 4 kap. 4 § socialtjänstlagen, är inte att sätta personer i reguljärt arbete. I förarbetena till bestämmelsen (prop. 1996/97:124 s. 78) anges också att insatserna generellt sett inte är avsedda för personer som endast tillfälligtvis är socialbidragsberoende och som bedöms ha goda förutsättningar att inom rimlig tid få ett arbete eller annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd inom ramen för de ordinarie systemen. I författningskommentaren (a. prop. s. 174) anges även följande. "Deltagande i praktik eller kompetenshöjande verksamhet syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få arbete och utgör alltså inte i sig själv ett arbete. De regler som gäller arbetstagare gäller därför inte dem som deltar i sådan verksamhet." Av lagtexten, som redovisats, framgår emellertid att det är förutsatt att praktikanterna kan komma att utföra arbetsuppgifter som stämmer överens med förvärvsarbete, eftersom 4 kap. 6 § föreskriver att den enskilde i sådant fall ska likställas med arbetstagare vid tillämpning av vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken.

Installationsavtalet innehåller bestämmelser om lärlingsanställningar under en utbildningstid om 1 600 timmar, varvid lärlingen under handledning, utöver utbildning från t.ex. gymnasiets elprogram, ska få kunskaper och färdigheter i t.ex. elektrikeryrket. Det kan ifrågasättas om praktik enligt socialtjänstlagen är avsedd för praktik som sammanfaller med sådan lärlingsanställning. Arbetsdomstolen har förståelse för vad förbundet anfört om att det kan bli fråga om att tillhandahålla gratis arbetskraft. Aktuell praktikanvisning har dock haft uttryckligt stöd i lag och anvisningen har inte återkallats. Utgångspunkten är därmed, i linje med vad som anförs i AD 1995 nr 132, att bestämmelsen i socialtjänstlagen gäller, dvs. att den som anvisats praktik enligt den lagen inte är arbetstagare. Det har inte heller påståtts att oriktiga uppgifter lämnats till stadens socialtjänst i syfte att erhålla ekonomiska fördelar eller kringgå kollektivavtalets regler, vilket möjligen skulle kunna leda till en annan bedömning i frågan om arbetsgivaren brutit mot kollektivavtalet genom att inte tillämpa det. Arbetsgivarparterna har understrukit att bolaget i aktuellt fall inte har haft någon ekonomisk fördel av praktikanvisningen då bolaget inte fakturerat det arbete som F.G. utförde. Uppgiften har bekräftats i förhör med arbetsgivarparternas vittnen. Det kan påpekas att det inte heller har framkommit skäl att ifrågasätta bolagets uppgifter om att bolaget vid tillfället varken hade behov av eller resurser att anställa men samtyckte till praktiken för att hjälpa F.G., som tillsammans med socialtjänsten var den som tog initiativ till praktiken.

Förbundet har mot ovanstående anfört att anvisningen ska anses ha skett av misstag och därmed ska betraktas som en nullitet på grund av den särskilda

reglering som gäller på just elområdet och som har till syfte att tillgodose elsäkerheten. Förbundet har anfört att elinstallatörsförordningen är att betrakta som *lex specialis* i förhållande till socialtjänstlagen och därför ska ges företräde, samt att det motsatta synsättet skulle innebära att ett lagstridigt agerande tillåts.

I 1 § elinstallatörsförordningen anges att syftet med förordningen är att förebygga risk för skador på person och egendom till följd av bristfällig eller felaktig installation av elektriska starkströmsanläggningar. I 6 § föreskrivs att elinstallationsarbete, som omfattas av förordningen, får utföras endast av elinstallatör eller av yrkesman under överinseende av elinstallatör hos vilken yrkesmannen är anställd eller som är anställd i samma företag som yrkesmannen. Sistnämnda bestämmelse är straffsanktionerad (se 13 § elinstallatörsförordningen och 13 kap. 1 § första stycket 3 ellagen).

Det är ostridigt att det elinstallationsarbete F.G. utfört i egenskap av praktikant utförts under överinseende av elinstallatör. Parterna är dock oense i frågan om det är i strid mot 6 § elinstallatörsförordningen att låta en icke anställd praktikant – som genomgått gymnasieutbildning – utföra elinstallationsarbeten som omfattas av förordningen. De har bl.a. olika syn på vad som krävs för att anses som yrkesman.

A.D. har uppgett att även Arbetsförmedlingen är väl medveten om att det krävs ett anställningsförhållande och att det därför inte är aktuellt med arbetsmarknadsåtgärder i form av t.ex. praktik inom nu aktuellt avtalsområde. Å.K. har uppgett att hon, trots många kontakter med Arbetsförmedlingen, inte känner igen uppgiften att Arbetsförmedlingen skulle vara av åsikten att det inte går att ta emot praktikanter inom området.

Oavsett hur elinstallatörsförordningen ska tolkas i frågan om anställningskravet kan domstolen konstatera att förordningen reglerar vem som får utföra elinstallationsarbeten som omfattas av förordningen medan aktuell bestämmelse i socialtjänstlagen anger att den som deltar i av socialnämnden anvisad praktik inte ska anses som arbetstagare. Det kan mot den bakgrunden ifrågasättas om det är frågan om en normkonflikt. Domstolen noterar också att elinstallatörsförordningen befinner sig på en lägre nivå i normhierarkin än socialtjänstlagen. Även om det skulle vara straffbart att låta en praktikant, som inte är anställd, utföra elinstallationsarbete följer därav inte att praktikanvisningen i sig saknar verkan eller att ett anställningsförhållande uppkommit.

Vid en samlad bedömning kommer Arbetsdomstolen, med hänsyn till regelsystemets utformning, till slutsatsen att det inte är möjligt för Arbetsdomstolen att underkänna den av Västerås stad beslutade praktiken och i stället betrakta F.G. som arbetstagare under praktikperioden.

F.G. har således inte varit att betrakta som arbetstagare och anställd hos bolaget under praktikperioden och har därmed inte haft rätt till lön och semesterersättning för den tiden. Förbundets yrkande därom ska därför avslås.

Yrkandet om allmänt skadestånd till förbundet kan därmed inte heller vinna bifall på den grunden att bolaget skulle ha brutit mot installationsavtalet genom att inte betala lön och semesterersättning.

Har bolaget brutit mot installationsavtalet genom att ta emot F.G. som praktikant utan att anställa honom?

Den fråga som återstår för Arbetsdomstolen att ta ställning till är om bolaget ändå brutit mot installationsavtalet, på den grunden att det varit stridande mot kollektivavtalet att ta emot F.G. som praktikant.

Installationsavtalet utgör, enligt förbundets mening, en uttömmande reglering av när arbetsgivare kan tillgodogöra sig arbete. Förbundet har anfört bl.a. följande. Avtalet föreskriver anställning i samtliga fall utom när det finns uttryckliga undantag, vilket regleringen i avtalets bilaga 2 avseende underentreprenörer och inlånade montörer utgör exempel på. Anställningskravet i kollektivavtalet överensstämmer med elinstallatörsförordningens krav i 6 § på att en yrkesman måste vara anställd för att få utföra elinstallationsarbete enligt förordningen. Installationsavtalet och elinstallatörsförordningen speglar i alla delar varandra och alla parter har ett intresse av att de fungerar ihop.

Arbetsgivarparterna har bestritt att kollektivavtalet har den innebörd som förbundet här påstått och anfört bl.a. följande. Det är inte i strid mot installationsavtalet att bereda praktik åt arbetslösa ungdomar genom att ta emot praktikanter som anvisas praktiken med stöd av socialtjänstlagen. Installationsavtalet innehåller visserligen begränsningar angående vem som kan rekryteras som yrkesman, dvs. anställas, samt regler avseende anställningsformer. Avtalet gäller dock endast då anställningsavtal ska träffas. Kollektivavtalsregleringen är inte tillämplig i fall då praktikarbete anvisas med stöd i socialtjänstlagen, där det uttryckligen stadgas att personen i fråga inte är arbetstagare.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som Arbetsdomstolen redan inledningsvis anfört innebär ett kollektivavtal en grundläggande förpliktelse för en arbetsgivare som är bunden av avtalet att utge kollektivavtalsenlig lön till den som utför arbete för arbetsgivarens räkning inom avtalets tillämpningsområde. En arbetsgivare kan alltså typiskt sett inte låta bli att tillämpa avtalet på den som utför arbete inom tillämpningsområdet genom att inte ingå något anställningsavtal eller genom att kalla relationen för något annat, eftersom arbetstagarbegreppet är tvingande. Om personen i fråga anses vara arbetstagare anses ett anställningsförhållande ha uppkommit och på så sätt kan det påstås att det enligt kollektivavtalet föreligger ett krav på anställning. I nu aktuellt fall har dock lagstiftaren förfogat över arbetstagarbegreppet och uttryckligen lagstiftat om att den som deltar i praktik efter anvisning enligt socialtjänstlagen inte ska anses som arbetstagare. Parterna på ett avtalsområde kan självfallet i en sådan situation sinsemellan genom kollektivavtal komma överens om att inom just deras avtalsområde är det inte önskvärt eller lämpligt att ta emot sådana praktikanter. Frågan är då om installationsavtalet innebär ett sådant hinder mot att ta emot praktikanter anvisade enligt socialtjänstlagen.

Frågan om ett kollektivavtals innebörd ska i första hand besvaras med utgångspunkt i vad parterna åsyftat vid avtalets tillkomst.

S.H., A.D. och R.W. har samtliga angett som sin ståndpunkt att det finns ett anställningskrav när arbete utförs på avtalsområdet, om inte annat anges i avtalet. De har emellertid inte närmare angett hur detta kommit till uttryck mellan parterna. S.H. har uppgett att anställningskravet aldrig varit ifrågasatt och särskilt pekat på motsvarande krav i ellagstiftningen samt på yrkesutbildningsavtalet och parternas gemensamma intresse av att elektriker, som är i fråga, har rätt utbildning och kompetens. Enligt S.H. har avtalet och ellagstiftningen hela tiden följts åt. Å.K. har bl.a. anført att det visserligen föreligger ett anställningskrav i elinstallatörsförordningen men att det inte finns något likhetstecken mellan ellagstiftningen och installationsavtalet.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte att av utredningen dra slutsatsen att det föreligger en gemensam partsavsikt om att det föreligger ett anställningskrav i installationsavtalet innebärande att det skulle vara otillåtet för en arbetsgivare att ta emot en praktikant som anvisas praktikplatsen enligt socialtjänstlagen.

Såvitt avser avtalets ordalydelse kan Arbetsdomstolen konstatera att det saknas en specifik bestämmelse i avtalet enligt vilken det skulle vara otillåtet att ta emot praktikanter på sätt som skett i det aktuella fallet. Förbundet har dock hänvisat till avtalets systematik samt avtalets samband med elinstallatörsförordningen.

I installationsavtalet finns i 2 kap. § 5 regler om anställning av praktikant och i yrkesutbildningsavtalet, bifogat till installationsavtalet, finns regler om lärlingsanställning. Parterna är överens om att anställning som praktikant inte är aktuell för den som avslutat gymnasieskolans elprogram, utan att det är reglerna om lärlingsanställning som då ska tillämpas. Arbetsdomstolen kan dock inte komma till slutsatsen att det till följd av dessa regler skulle var oförenligt med kollektivavtalet att ta emot en praktikant som inte är att anse som arbetstagare. Vad S.H. och Å.K. uppgett om de ändringar som gjorts i 2 kap. § 5 leder inte till någon annan bedömning. Samma bedömning gör domstolen såvitt avser avtalets ackordsbestämmelser.

Parterna är därutöver, som redan anförts, oense om innebörden av 6 § elinstallatörsförordningen och om det utgör ett brott mot den regeln att ta emot en praktikant på sätt som skett. Även om så vore fallet följer därmed inte av installationsavtalet att det också är ett kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att domstolen inte kan dela förbundets ståndpunkt att installationsavtalet med bilagor innebär ett hinder för en arbetsgivare att ta emot en praktikant som anvisats praktik enligt 4 kap. 4 § socialtjänstlagen.

De nu sagda innebär att förbundets yrkande om skadestånd för kollektivavtalsbrott inte heller kan bifallas på den i andra hand anförda grunden. Förbundets talan ska alltså avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet som tappande part ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader. Förbundet har emellertid yrkat att arbetsgivarparterna, oavsett utgången i målet i övrigt, ska ersätta förbundet för kostnader hänförliga till en tidigare inställd huvudförhandling med visst belopp, enligt 18 kap. 6 § rättegångsbalken. Förbundet har anfört att arbetsgivarparterna genom vårdslöshet orsakat att huvudförhandlingen fick ställas in. Arbetsgivarparterna har i sin tur gjort gällande att den inställda förhandlingen orsakats av vårdslöshet från förbundets sida.

Arbetsdomstolens bedömning är att den inställda förhandlingen inte kan anses ha orsakats av vårdslöshet som kan föranleda ansvar för rättegångskostnader. Att det sedan respektive part klargjort sin ståndpunkt inte tillkommit bevisning i någon större utsträckning ändrar inte denna bedömning.

Förbundet ska således ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken. Om beloppet avseende kostnader för inställelse råder inte tvist. Yrkat belopp avseende ombudsarvode får anses skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Elektrikerförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Elektrikerförbundet att ersätta Elektriska Installatörsorganisationen och Bravida Sverige AB för rättegångskostnader med 257 000 kr, varav 250 000 kr avser ombudsarvode. På det förstnämnda beloppet ska utgå ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson,
Kerstin Brodowsky, Bengt Huldt, Birgitta Widén och Stina Nilsen. Enhälligt.

Sekreterare: Hanna Svensson