

Fråga om preskription. Den huvudsakliga tvistefrågan har rört om arbetsgivaren varit förhandlingskyldig avseende det krav arbetsgivaren riktat mot arbetstagaren enligt den förhandlingsordning som gällt enligt ett s.k. hängavtal.

ARBETSDOMSTOLEN

MELLANDOM
2014-12-10
StockholmDom nr 88/14
Mål nr A 45/14

KÄRANDE

SOS Top Safe AB, 556207-1802, Box 52, 243 21 Höör

Ombud: advokaten Bengt Isman, Advokatfirman Glimstedt i Örebro Län HB,
Box 272, 701 45 Örebro

SVARANDE

1. Unionen, 105 32 Stockholm

2. S.S. i Löddeköpinge

Ombud för 1 och 2: förbundsjuristen Lena Isenstam, Unionen,
105 32 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av brott mot lojalitetsplikten; nu fråga om preskription

Bakgrund och yrkanden

Mellan Svensk Handel och Unionen gäller kollektivavtal, tjänstemannaavtalet. SOS Top Safe AB (bolaget) är genom s.k. hängavtal ingånget år 1983 bundet av vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal och överenskommelser mellan Handelns Arbetsgivarorganisation och Handelstjänstemannaförbundet, numera Svensk Handel respektive Unionen.

Bolaget bedriver grossistverksamhet och importerar och säljer olika typer av kassaskåp. S.S., som är medlem i Unionen, var tidigare anställd hos bolaget. Mellan parterna har, såvitt nu är i fråga, tvist uppkommit om den talan som bolaget för är preskriberad på den grunden att bolaget inte påkallat förhandling med Unionen om tvistefrågan.

I hängavtalet anges att parterna i avtalet överenskommit om den förhandlingsordning och de protokollsanteckningar som upptagits på omstående sida. Hängavtalet har alltså en egen förhandlingsordning och hänvisar i denna fråga inte till tjänstemannaavtalet.

I hängavtalet, under rubriken Förhandlingsordning, anges bl.a. följande.

Det förutsättes, att arbetsgivaren och tjänstemännen genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

Förhandling skall jämlikt 64 § medbestämmandelagen (MBL) påkallas inom 4 månader.

Har fråga om rättstvist icke kunnat lösas i förhandling, skall talan väckas vid arbetsdomstolen inom 3 månader från den dag förhandlingen förkla-

rats avslutad. Väcket ej talan inom föreskriven tid är anspråket preskriberat.

Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänförs sig, regleras i lag om anställningsskydd, skall i nämnda lag angivna tidsfrister gälla i stället för i föregående stycken angivna tidsfrister.

Tvist om tolkning av fråga om lönerevision för tjänstemän enligt gällande löneavtal skall avgöras av en skiljenämnd bestående av

S.S. anställdes hos bolaget år 2001. I mars 2013 sade han upp sig med en månads uppsägningstid. S.S. hade då bildat ett aktiebolag som hade registrerats den 19 februari 2013.

Bolaget väckte talan vid Lunds tingsrätt mot S.S. och yrkade att han skulle förpliktas att till bolaget betala skadestånd med 216 719 kr jämte ränta. S.S. bestred käromålet. Tingsrätten har överlämnat målet till Arbetsdomstolen. Unionen för i Arbetsdomstolen S.S:s talan.

Bolaget har som grund för sin talan gjort gällande att S.S. brutit mot sin lojalitetsplikt då han bedrivit med bolaget konkurrerande verksamhet genom att han under pågående anställning bl.a. startat ett eget bolag och för sitt bolags räkning beställt kassaskåp av arbetsgivarens leverantör av kassaskåp.

Unionen och S.S. (arbetstagarparterna) har som bestridandegrund i första hand gjort gällande att bolagets talan är preskriberad och i andra hand att S.S. inte brutit mot lojalitetsplikten. Bolaget har bestritt att talan är preskriberad.

Arbetsdomstolen har med parternas samtycke beslutat att genom mellandom pröva om bolagets talan är preskriberad.

Till utveckling av sin talan i mellandomsfrågan har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetstagarparterna

Bolagets talan är preskriberad eftersom bolaget har underlåtit att följa den enligt hängavtalet avtalade förhandlingsordningen. Tvistefrågan har över huvud taget inte varit föremål för förhandling.

Förhandlingsordningen innehåller tvingande regler om preskription. I andra stycket i förhandlingsordningen anges att förhandling jämlikt 64 § medbestämmandelagen ska påkallas inom fyra månader.

Arbetsgivaren är alltid skyldig att påkalla förhandling när det föreligger ett anspråk mot en enskild tjänsteman som är medlem i Unionen så länge anspråket har samband med anställningen, dvs. i samtliga sådana rättstvister. Skadeståndsanspråk med anledning av påstått brott mot lojalitetsplikten har ett otvetydigt samband med anställningen.

Hänvisningen till 64 § medbestämmandelagen innebär inte, på sätt bolaget gör gällande, att förhandlingsordningen är begränsad till enbart tvister som har sin grund i medbestämmandelagen eller kollektivavtal. En sådan inskränkning skulle vara främmande för traditionen på arbetsmarknaden och går stick i stäv med de syften för vilka förhandlingsordningen tillkommit. Det är sedan lång tid tillbaka tradition på svensk arbetsmarknad att förhandlingar förs i rättsliga tvister innan parten överlämnar tvisten till domstol för avgörande. Detta framgår redan av det s.k. Saltsjöbadsavtalet från år 1938. Förhandling är alltså det huvudsakliga instrumentet för tvistelösning på svensk arbetsmarknad.

Bolaget gör alltså en felaktig tolkning av förhandlingsordningen. Hänvisningen till 64 § medbestämmandelagen betyder att förhandling ska påkallas i överensstämmelse med eller på samma sätt som i den bestämmelsen och innebär inte något annat än att den tidsfrist om fyra månader från kännedom som regeln anger ska respekteras av parterna i kollektivavtalsförhållandet och att ett eventuellt anspråk annars, på samma sätt som i 64 § medbestämmandelagen, preskriberas.

Att förhandlingsordningen har den innebörd som arbetstagarparterna hävdar framgår även av ordalydelsen i övrigt i förhandlingsordningen.

Om förhandlingsordningen skulle vara inskränkt på det sätt bolaget menar görs i andra hand följande gällande. Bolagets skadeståndsanspråk är ett krav enligt medbestämmandelagen. Parternas ömsesidiga lojalitetsplikt finns reglerad i § 3 i tjänstemannaavtalet. Ett brott mot kollektivavtalets lojalitetsplikt, t.ex. arbetstagarens skyldighet att inte bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet, innebär en principiell skyldighet att ersätta den skada motparten förorsakats genom kollektivavtalsbrottet. Grunden för bolagets anspråk är således varken det enskilda anställningsavtalet eller reglerna i skadeståndslagen, utan kollektivavtalet. Bolaget har därmed varit skyldigt att förhandla i frågan enligt förhandlingsordningen, även med den tolkning som bolaget förespråkar.

Påkallar parten inte talan i rätt tid förlorar parten rätten till förhandling. Att en part förlorar rätt till förhandling innebär att det aktuella anspråket preskriberas. Bolaget har känt till de sakomständigheter som ligger till grund för bolagets talan i mer än fyra månader utan att påkalla förhandling. Bolagets talan är därmed preskriberad.

Bolaget

I ett anställningsförhållande råder strikt lojalitetsplikt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och denna lojalitetsplikt gäller även under uppsägningstiden. Att, såsom S.S. gjort, bl.a. bilda ett eget bolag under bestående anställning är ett brott mot lojalitetsplikten. Det enskilda anställningsavtalet är lojalitetspliktens huvudsakliga rättsliga grund och tillämpliga skadeståndsregler är därmed skadeståndslagen. Det krav bolaget för talan om grundar sig alltså på reglerna i skadeståndslagen, inte på medbestämmandelagen eller kollektivavtal.

Bolagets krav mot S.S. omfattas således av varken förhandlingsordningen i hängavtalet eller 64 § medbestämmandelagen. Förhandlingskravet i förhandlingsordningen gäller nämligen, uttryckligen enligt sin ordalydelse, tvister enligt 64 § medbestämmandelagen. I den bestämmelsen ska förhandling ske beträffande krav och skadestånd eller annan fullgörelse enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal.

Eftersom den nu aktuella tvisten varken avser ett krav enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal har det inte förelegat någon förhandlingskyldighet enligt förhandlingsordningen. Talan är alltså inte preskriberad.

Domskäl

Tvisten m.m.

Parterna är överens om att tvistefrågan i målet inte varit föremål för förhandling mellan parterna. Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning förrän förhandling som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal har ägt rum i tvistefrågan (se t.ex. AD 2014 nr 65). Mellan parterna är det tvistigt om det förelegat en förhandlingskyldighet. För det fall förhandlingskyldighet finnes ha förelegat har det inte framställts någon invändning om att talan ska avvisas.

Den fråga som Arbetsdomstolen nu därmed ska ta ställning till genom mellandom är om bolagets talan är preskriberad eller inte.

Mellandomsfrågan har avgjorts utan huvudförhandling enligt 4 kap. 10 § tredje stycket arbetstvistlagen. Arbetstagarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Är bolagets talan preskriberad?

I hängavtalets förhandlingsordning, andra stycket, står det att förhandling ska ”jämligt 64 § medbestämmandelagen” påkallas inom fyra månader. Därefter anges i tredje stycket att om en fråga om en rättstvist inte kunnat lösas i förhandling, ska talan väckas vid Arbetsdomstolen inom tre månader från den dagen förhandlingen förklarats avslutad och att om talan inte väcks inom föreskriven tid är anspråket preskriberat.

I 64 § medbestämmandelagen anges följande.

Vill någon som har förhandlingsrätt enligt 10 § yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt denna lag eller kollektivavtal, skall han påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling äga rum både lokalt och centralt, gäller vad som nu har sagts den lokala förhandlingen. Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, när part som avses där vill vinna förklaring att rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär kränkning av föreningsrätten.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.

Som redan anförts är parterna överens om att bolaget inte har påkallat någon förhandling med Unionen med anledning av bolagets skadeståndsanspråk mot S.S. Frågan är om bolaget varit skyldigt att göra det.

Bolagets ståndpunkt är att förhandlingsordningen genom hänvisningen till 64 § medbestämmandelagen enbart pekar ut tvister enligt medbestämmandelagen och kollektivavtalstvister och att bolagets talan är grundad på det enskilda anställningsavtalet och därför inte omfattas av förhandlingsordningen. Arbetstagarparterna menar i första hand att uttrycket ”jämlikt 64 § medbestämmandelagen” innebär att förhandling ska påkallas på samma sätt som i den bestämmelsen och att det inte innebär någon inskränkning till vissa tvistetyper.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen prövar först frågan om förhandlingsordningen är inskränkt på det sätt som bolaget gjort gällande.

Vad parterna gemensamt har åsyftat vid ett kollektivavtals tillkomst bestämmer avtalets innehåll och tillämpningsområde. Ingen av parterna har dock åberopat någon gemensam partsavsikt. Förhandlingsordningen får då tolkas med beaktande av i första hand dess ordalydelse.

Bolaget har hävdat att det i avtalstexten anges att förhandlingskravet gäller tvister jämlikt 64 § medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att så inte är fallet. Ordet tvist eller tvister finns över huvud taget inte med i den aktuella meningen utan vad som anges är att förhandling ska jämlikt 64 § medbestämmandelagen påkallas inom fyra månader.

Av ordalydelsen framgår inget om när fyramånadersfristen börjar löpa. Uttrycket ”jämlikt” måste därmed i vart fall innebära en hänvisning till regleringen i 64 § medbestämmandelagen om att förhandling ska påkallas

inom fyra månader efter det att parten har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig.

Frågan kvarstår då om uttrycket ”jämligt 64 § medbestämmandelagen” även innebär att enbart sådana tvister som anges i den paragrafen omfattas av förhandlingsordningen. Ordalydelsen i förhandlingsordningen som helhet talar för att så inte är fallet. I tredje stycket anges att om en rättstvist inte har kunnat lösas i förhandling ska talan väckas inom viss tid och i första stycket anges att parterna såvitt möjligt ska förebygga uppkomsten av tvist. Här anges alltså ingen inskränkning till vissa rättstvister. I fjärde stycket finns ett undantag för tvister enligt anställningsskyddslagen där det anges att i nämnda lag angivna tidsfrister gäller i stället för de frister som framgår av förhandlingsordningen. I femte stycket finns en särreglering såvitt avser tvist om tolkning av fråga om lönerevision, på så sätt att dessa ska avgöras av skiljenämnd. Avtalstexten talar enligt Arbetsdomstolens mening således för arbetstagarparternas uppfattning att skyldigheten att påkalla förhandling är avsedd att tillämpas i samtliga rättstvister som rör anställningen.

Att förhandlingsordningar omfattar alla rättstvister med anledning av anställningen är vanligt på svensk arbetsmarknad. Av den förhandlingsordning som gäller mellan Svensk Handel och Unionen framgår uttryckligen att den omfattar skadestånd eller annan fullgörelse även enligt enskilt avtal.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att nu aktuell förhandlingsordning och dess förhandlingskrav inte är inskränkt på det sätt som bolaget har hävdad. Förhandlingsordningens krav på förhandling innebär därmed ett förhandlingskrav avseende alla rättstvister med anledning av en anställning.

Vid den gjorda bedömningen behöver domstolen inte ta ställning till den av arbetstagarparterna i andra hand gjorda invändningen om att bolagets krav under alla omständigheter grundar sig på brott mot kollektivavtalet och därmed på medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis fram till att bolaget, enligt hängavtalets förhandlingsordning, varit skyldigt att påkalla förhandling med Unionen i tvistefrågan – om S.S. brutit mot lojalitetsplikten och därmed är skadeståndsskyldig – och att bolagets talan om skadestånd är preskriberad eftersom bolaget inte på sätt som anges i förhandlingsordningen begärt förhandling med Unionen.

Domslut

Arbetsdomstolen förklarar att SOS Top Safe AB:s talan är preskriberad.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Per Sundberg, Kurt Eriksson, Karl Olof Stenqvist, Claes Frankhammar, Margareta Zandén och Marie-Louise Strömgren. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius