

En arbetstagare, som inte har kunnat utföra sina normala arbetsuppgifter på grund av att han fått sitt körkort återkallat har, då det saknats möjlighet till omplacering eller omfördelning av arbetsuppgifter, inte ansetts stå till förfogande för arbete. Under dessa omständigheter har arbetstagaren, som senare blivit sjukskriven, inte rätt till sjuklön varken enligt lagen (1991:1047) om sjuklön eller enligt kollektivavtal.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2024-06-12  
StockholmDom nr 44/24  
Mål nr A 64/23**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Filip Vujcic, Unionen, 105 32 Stockholm

**SVARANDE**

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 Stockholm  
2. Carspect AB, 556774-1110, Ulvsundavägen 106 C, 168 67 Bromma  
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545, 102 04 Stockholm

**SAKEN**

sjuklön och kollektivavtalsbrott

---

**Bakgrund**

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Unionen (förbundet) gäller kollektivavtal, Almega Tjänsteförbunden, Utveckling & Tjänster - Allmänna anställningsvillkor. Carspect AB (bolaget) är medlem i Almega Tjänsteförbunden och därmed bundet av kollektivavtalet.

Bolagets verksamhet består i att utföra olika typer av fordonsbesiktningar, bl.a. kontrollbesiktningar, efterkontroller och registreringsbesiktningar. G.F., som är medlem i förbundet, var tidigare anställd som besiktningsingenjör hos bolaget och arbetade främst med att registreringsbesikta fordon, dvs. att kontrollera och registrera importerade, ombyggda samt ändrade fordon.

Efter att G.F. dömts för grov vårdslöshet i trafik och olovlig körning beslutade Transportstyrelsen den 21 september 2022 att tills vidare återkalla G.F. körkort med en återkallelsetid om 30 månader. Den 30 september 2022 informerade G.F. bolaget att hans körkort blivit återkallat. Den 3–5 oktober 2022 utförde han vissa administrativa arbetsuppgifter för bolaget.

Den 6 oktober 2022 meddelade G.F. bolaget att han var sjuk, varefter hans närmaste chef, M.J., meddelade G.F. att han inte kunde få sjuklön eftersom han inte stod till förfogande för arbete men att han i stället kunde begära semester eller betald ledighet i form av arbetstidsförkortning. G.F. ansökte om och beviljades därefter 10 dagars semesterledighet från och med den 6 oktober 2022. Den 12 oktober 2022 sjukanmälde han sig på nytt och avbröt semestern. Han var därefter sjukskriven på heltid fram till att anställningen upphörde den 30 november 2023. G.F. sades upp av personliga skäl den 30 augusti 2023 efter att Transportstyrelsen den 26 juni 2023 fattat slutligt beslut om att återkalla hans körkort.

Parterna är oense om G.F., trots återkallelsen av körkortet, har haft rätt till sjuklön från bolaget under perioden den 12 oktober 2022–9 januari 2023. Att G.F. i och för sig saknat arbetsförmåga på grund av sjukdom har parterna varit överens om.

### **Yrkanden m.m.**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till G.F. betala

- a) 18 734 kr, avseende sjuklön för perioden från och med den 12 oktober till och med den 25 oktober 2022, med förfallodag den 25 november 2022,
- b) 1 561 kr, avseende sjuklön för perioden från och med den 26 oktober till och med den 31 oktober 2022, med förfallodag den 25 november 2022,
- c) 7 850 kr, avseende sjuklön för perioden från och med den 1 november till och med den 30 november 2022, med förfallodag den 23 december 2022,
- d) 7 850 kr, avseende sjuklön för perioden från och med den 1 december till och med den 31 december 2022, med förfallodag den 25 januari 2023,
- e) 2 342 kr, avseende sjuklön för perioden från och med den 1 januari till och med den 9 januari 2023, med förfallodag den 24 februari 2023, samt
- f) 20 000 kr, avseende allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

Förbundet har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala 50 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

Förbundet har vidare yrkat ränta på de yrkade beloppen enligt 6 § räntelagen från respektive beloppets förfallodag och på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 12 maj 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat de yrkande kapitalbeloppen och sätten att beräkna ränta som skäligen i och för sig. De har inte vitsordat något belopp avseende yrkade allmänna skadestånd.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

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

### **Förbundet**

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

G.F. har på grund av sjukdom inte kunnat utföra sina normala arbetsuppgifter. Han har på grund av sjukdom inte heller kunnat utföra jämförligt arbete. Bolaget är därför enligt lagen (1991:1047) om sjuklön (sjuklönelagen) och kollektivavtal skyldigt att betala sjuklön till honom. Enligt kollektivavtalet har han haft rätt till sjuklön i 90 dagar.

Det krävs inte att arbetstagaren ska ha stått till förfogande för arbete hos arbetsgivaren för att arbetstagaren ska ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att rätten till sjuklön förutsätter att G.F. stått till

förfogande för arbete innan han sjukskrevs, har han stått till förfogande för administrativt arbete som inte kräver körkort. Det har varit skäligt att kräva att bolaget omfördelat sådana arbetsuppgifter till G.F. eller omplacerat honom.

Genom att inte betala sjuklön har bolaget brutit mot kollektivavtalet och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till G.F. och till förbundet.

### *Utveckling av talan*

Av 1, 4 och 6 §§ sjuklönelagen följer att G.F. har rätt till sjuklön på grund av sjukdom och nedsatt arbetsförmåga. Det framgår av lagtexten att arbetsförmågebedömningen är kopplad till att G.F. är förhindrad att utföra sitt "vanliga eller därmed jämförligt arbete". Frågan om han har kunnat utföra arbete som besiktningsingenjör eller därmed jämförligt arbete är därför i första hand kopplat till arbetsförmågebedömningen.

Det är ostridigt att G.F. haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom under hela den aktuella perioden. Bolagets invändning om att G.F. med anledning av det återkallade körkortet inte stod till förfogande för arbete, saknar betydelse för frågan om han haft rätt till sjuklön från arbetsgivaren.

Bolaget har påstått att det inte fanns några arbetsuppgifter för G.F. att utföra efter den 5 oktober 2022. Det är felaktigt. Som besiktningsingenjör ingår det arbetsuppgifter som till 60 procent är av administrativ karaktär. En registrering av ett fordon innebär 40 procent praktiskt arbete och 60 procent administrativt arbete. Bolaget är dessutom en förhållandevis stor arbetsgivare med hundratals anställda där flera olika arbetsuppgifter utförs. G.F. föreslog bl.a. att han skulle hjälpa sina kollegor; bistå med hjälp till annan bilbesiktningsingenjör, hjälpa till i kundtjänst och arbeta med administrativa sysslor. Han skickade ett e-postmeddelande till M.J. och/eller P.J. med förslag att utföra fortsatt arbete men bolaget vidtog inga åtgärder. Det fanns administrativa arbetsuppgifter som G.F. kunde ha erbjudits att utföra. G.F. stod därmed till förfogande för arbete.

Om det inte fanns några fler arbetsuppgifter för G.F. att utföra efter den 5 oktober 2022, ålåg det bolaget att påkalla förhandlingar, inleda en omplaceringsutredning och slutligen vidta eventuella arbetsrättsliga åtgärder. Så skedde inte. Bolaget gjorde inte heller någon rehabiliteringsutredning eller någon form av anpassning av arbetet efter att G.F. blivit sjuk.

## **Arbetsgivarparterna**

### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

Rätten till sjuklön förutsätter att arbetstagaren, om denne inte varit sjuk, skulle ha haft rätt till lön för samma period. Arbetstagaren måste ha stått till förfogande för arbete. G.F. har inte stått till förfogande för arbete eftersom han saknade körkort. Bolaget har inte haft skyldighet att omplacera honom till andra arbetsuppgifter. Det har inte heller funnits någon ledig befattning att omplacera honom till. G.F.

skulle därför inte ha haft rätt till lön under den aktuella perioden. Han har därmed inte heller rätt till sjuklön. Bolaget har därför inte brutit mot kollektivavtalet.

### *Utveckling av talan*

Rätten till sjuklön i kollektivavtalet bygger på samma grundläggande förutsättning som reglerna i sjuklönelagen, nämligen att arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom har rätt till sjuklön istället för den lön och andra anställningsförmåner som han eller hon skulle ha fått, om inte nedsättningen av arbetsförmågan hade inträtt. Om en arbetstagare är sjuk under en period som, oavsett sjukdomen, inte skulle ha gett rätt till lön, t.ex. under tjänstledighet eller när arbetstagen av annat skäl inte står till förfogande för arbete, saknas rätt till sjuklön.

Det administrativa arbetets andel av det totala arbetet är begränsat för en besiktningssingenjör. Om en besiktningssingenjör inte kan utföra något besiktningssarbete, finns det inga administrativa arbetsuppgifter att utföra eftersom dessa, t.ex. protokollskrivning och registrering, är kopplade till själva besiktningssarbetet. I arbetet som besiktningssingenjör ingår att provköra de fordon besiktningen avser. För att den anställde ska kunna köra dessa fordon krävs att han eller hon är behörig att göra det enligt körkortslagen. När ett körkort är återkallat genom beslut av Transportstyrelsen saknas sådan behörighet.

Genom brottsligheten med efterföljande körkortsåterkallelse satte G.F. sig ur stånd att utföra sitt arbete med följd att han inte stod till förfogande för arbete på de villkor arbetsgivaren hade rätt att ställa. Under tiden den 3–5 oktober 2022 kunde han dock slutföra vissa administrativa arbetsuppgifter. Bolaget kunde konstatera att det därefter inte fanns några ytterligare arbetsuppgifter som G.F. kunde utföra utan giltigt körkort.

G.F. skickade inte något e-postmeddelande till M.J. eller P.J. med förslag på arbetsuppgifter. Besiktning av ett fordon utförs av besiktningssingenjören eller besiktningsteknikern ensam. Det finns därför inget behov av att ha en person utan körkort anställd som har till uppgift att ”hjälpa kollegor” med besiktningssarbetet. De fåtal anställda som enbart arbetar med övrig administration är placerade på huvudkontoret och inga sådana arbetsuppgifter fanns lediga. Några arbetsuppgifter avseende kundtjänst finns överhuvudtaget inte i bolaget eftersom allt sådant arbete sedan år 2016 är utlagt på ett fristående företag.

Det fanns således inte några arbetsuppgifter för G.F. att utföra sedan han förlorat sitt körkort. Någon skyldighet att kalla facklig motpart till förhandling om den saken förelåg inte. Bolaget förhandlade med förbundet innan bolaget i augusti 2023 sade upp G.F. efter att Transportstyrelsen hade fattat slutligt beslut om körkortsåterkallelse.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med G.F. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med regionchefen M.J. Som skriftlig bevisning har förbundet åberopat sms- och e-postkonversationer.

## Domskäl

*Ska en arbetstagare ha arbetat eller ha stått till förfogande för arbete för att ha rätt till sjuklön?*

Parterna synes vara ense om att kollektivavtalet utgår från samma grundläggande förutsättningar som sjuklönelagen.

### Parternas ståndpunkter

Enligt förbundet krävs inte att arbetstagaren ska ha stått till förfogande för arbete hos arbetsgivaren för att arbetstagaren vid sjukdom ska ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren.

Enligt arbetsgivarparterna förutsätter rätten till sjuklön att arbetstagaren, om denne inte varit sjuk, skulle ha haft rätt till lön för samma period, dvs. arbetat eller stått till förfogande för arbete.

### Sjuklönelagen

En arbetstagare har, enligt vad som följer av sjuklönelagen, rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner, s.k. sjuklön (1 §). Sjuklön betalas vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Vid bedömning av om och i vilken utsträckning arbetsförmågan är nedsatt, ska det särskilt beaktas om arbetstagaren på grund av sjukdomen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller därmed jämförligt arbete (4 §). Härigenom behålls rätten till sjuklön, även om arbetsgivaren skulle ha möjlighet att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter med lägre inkomster som följd (prop. 1990/91:181 s. 70). För dagar i en sjuklöneperiod, som arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättningen i arbetsförmågan, utgör sjuklönen 80 procent av anställningsförmånerna före s.k. karensavdrag (6 §).

Av förarbetena till sjuklönelagen framgår att principen vid bestämmande av sjuklöneunderlaget bör vara att detta ska ge en så riktig bild som möjligt av det inkomstbortfall, som arbetstagaren gör när ett sjukdomsfall inträffar, samt att den sjuklön som betalas till den anställde därför bör stå i relation till den inkomstförlust han eller hon gör. Vidare uttalas att sjukdom under ledighet, i likhet med vad som gäller för uppsägnings- och permitteringslön enligt 12 och 21 §§ anställningsskyddslagen, ger rätt till sjuklön endast i den omfattning som ledigheten är förenad med rätt till lön (se a. prop. s. 43 och 72). Sjuklön förutsätter således att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte hade varit sjuk (a. prop. s. 73).

En grundläggande förutsättning för rätt till lön på den privata sektorn är att arbetstagaren arbetar för arbetsgivaren eller åtminstone står till arbetsgivarens förfogande för arbete (se bl.a. AD 1996 nr 125, AD 2003 nr 44, AD 2006 nr 120 och AD 2016 nr 52). En arbetstagare som blivit uppsagd har enligt 12 § anställningsskyddslagen rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter. Rätten till uppsägningslön förutsätter dock att

arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande under den aktuella tiden (se t.ex. AD 1996 nr 125).

Avsikten med bestämmelserna i sjuklönelagen är att endast sådant inkomstbortfall, som hänför sig till arbetstidsminskning med anledning av nedsättningen i arbetsförmågan, ska kompenseras. Sjuklönen ska relateras till graden av nedsättning av arbetsförmågan. Det innebär att inkomstbortfall, som inte kan anses orsakat av nedsättningen i arbetsförmågan, inte heller ska kompenseras. Inkomstbortfall till följd av längre frånvaro från arbetet än som föranletts av nedsättningen av arbetsförmågan, ska följaktligen kompenseras av sjuklön endast till den del bortfallet beror på nedsättningen (se a. prop. s. 72).

En arbetstagare, som inte arbetar för arbetsgivaren och inte heller står till arbetsgivarens förfogande för arbete när sjukdomsfallet inträffar, kan inte anses ha haft något inkomstbortfall på grund av sjukdomen så länge annat arbetshinder än sjukdomen består. Detsamma gäller om arbetstagaren under sjuklöneperioden av någon annan anledning än sjukdom skulle komma att inte stå till arbetsgivarens förfogande för arbete. I sådana situationer har arbetstagaren inte rätt till sjuklön enligt sjuklönelagen.

Vid bedömningen av om en arbetstagare kan anses stå till arbetsgivarens förfogande för arbete ska hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och de arbetsuppgifter som utförs i den samt till arbetstagarens arbetsförmåga (med bortseende från sjukdomen). Bedömningen ska göras i huvudsak på samma sätt som vid tillämpning av omplaceringsregeln i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Det betyder att arbetsgivaren i varje fall måste se om det någonstans i verksamheten finns ett ledigt arbete som kan erbjudas den arbetstagare som inte längre kan utföra de arbetsuppgifter för vilka han eller hon är anställd. Om det inte finns någon sådan ledig befattning, uppkommer frågan om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren skulle ha vidtagit åtgärder för att arbetstagaren ändå, om han eller hon inte vore sjuk, skulle ha kunnat sysselsättas. Det kan i en sådan situation inte begäras att arbetsgivaren utvidgar sin verksamhet eller på annat sätt skapar arbetstillfällen som inte går att erbjuda i verksamheten sådan den är avsedd att bedrivas (se t.ex. AD 1996 nr 125).

#### Kollektivavtalet

I § 10 mom. 1–3 i kollektivavtalet stadgas att tjänsteman som blir sjuk, och därför inte kan arbeta, snarast ska underrätta arbetsgivaren om detta samt att sjukdomen ska styrkas med en skriftlig försäkran av vilken ska framgå att, och i vilken omfattning, tjänstemannen inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska tjänstemannen för att ha rätt till sjuklön vidare styrka sjukdomen med läkarintyg som visar att tjänstemannen är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

#### Arbetsdomstolens bedömning

Genom de nämnda förarbetsuttalandena och formuleringarna i sjuklönelagen om att *behålla lön*, att arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner *till följd av nedsättningen i arbetsförmågan* och att arbetstagaren inte kan arbeta

*på grund av sjukdom* står det klart att sjuklön endast kompenserar för det faktiska inkomstbortfall som sjukdomen orsakar. Om inkomstbortfallet skulle ha inträffat även utan sjukdomen, kan det inte anses ha orsakats av sjukdomen. Detta innebär att rätten till sjuklön enligt sjuklönelagen – och därmed enligt kollektivavtalet – förutsätter att arbetstagaren skulle ha arbetat och haft rätt till lön, eller stått till förfogande för arbete, om han eller hon inte blivit sjuk.

*Har G.F. haft rätt till sjuklön?*

Det är ostridigt att G.F. var sjukskriven och att han, innan han blev sjukskriven, inte stod till bolagets förfogande för sina ordinarie arbetsuppgifter, eftersom dessa kräver körkort. Arbetsdomstolen har därför att ta ställning till om han trots detta kan anses ha stått till bolagets förfogande för arbete.

Regionchefen M.J. har uppgett att det inte fanns några lediga befattningar med administrativa arbetsuppgifter inom ekonomi och HR vid bolagets huvudkontor samt att det inte fanns någon administrativ personal på någon av bolagets besiktningstationer. Det finns, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anledning att ifrågasätta detta. Uppgiften har inte heller ifrågasatts av förbundet. Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att det står klart att det inte fanns någon ledig befattning hos bolaget att omplacera G.F. till.

Den fråga Arbetsdomstolen här efter har att ta ställning till är om det fanns några andra arbetsuppgifter som det varit skäligt att omfördela till G.F.

G.F. har uppgett bl.a. följande. Majoriteten av arbetsuppgifterna kring en fordonsbesiktning är administrativa eller teoretiska. Hans kompetens i egenskap av besiktningssingenjör kan komma hans besiktningsteknikerkollegor till godo även då han inte kan provköra några fordon. Han fick ofta frågor om tillämpliga föreskrifter och han hjälpte ofta kollegor att göra olika bedömningar. Det är vanligt att besiktningssingenjörer och besiktningstekniker arbetar tillsammans med en besiktning även om det endast är en person som skriver själva beslutet efter besiktningen. Besiktningssingenjörerna får i regel 20–25 telefonsamtal var om dagen med komplexa frågor från kunder som kundtjänst inte kan besvara. Under tiden för körkortsåterkallelsen skulle han ha kunnat besvara samtliga dessa samtal samt assistera de personer som är kvalitetsansvariga.

M.J. har uppgett bl.a. följande. Bolagets kvalitetshandbok kräver att såväl besiktningssingenjörer som besiktningstekniker har körkort, eftersom fordonen måste provköras vid samtliga besiktningar med undantag för taxi- och dragkroksregistreringar. Alla administrativa uppgifter är kopplade till det praktiska besiktningssarbetet. Vidare har alla ingenjörer och tekniker personliga certifikat, som enligt regelverket inte kan överlämnas till någon annan. Det händer att kollegor hjälps åt vid en besiktning men ansvaret kan inte lämnas över åt någon annan än den besiktningssingenjör eller besiktningstekniker som är ansvarig för bedömningen och beslutet. Det innebär att det inte fanns något behov av att låta G.F. assistera kollegorna vid besiktningssarbetet. Bolaget hade två kvalitetsansvariga personer som supporterade verksamheten. Det fanns inte behov av att ha ytterligare en person att ställa frågor till.



Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Mot bakgrund av vad M.J. har uppgett om de personliga certifikaten och verksamhetens organisation, finner Arbetsdomstolen det utrett att det inte fanns arbetsuppgifter som det var skäligt att omfördela till G.F. Det krävs inte att bolaget skulle ha omorganiserat sin verksamhet för att kunna erbjuda G.F. arbetsuppgifter som inte kräver körkort.

Sammanfattningsvis innebär bedömningen att G.F. inte kan anses ha stått till bolagets förfogande för arbete. Det innebär i enlighet med vad Arbetsdomstolen redogjort för ovan, att G.F. inkomstbortfall inte kan anses bero på sjukdom och han har därmed inte heller haft rätt till sjuklön under den aktuella perioden.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Vid ovan gjord bedömning ska förbundets talan om sjuklön till G.F. samt talan om allmänt skadestånd till G.F. och till förbundet på grund av kollektivavtalsbrott avslås. Förbundet har därmed förlorat och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnad. Arbetsgivarparterna har begärt ersättning med 182 000 kr motsvarande 52 timmars arbete, vilket förbundet inte har ansett vara skäligt.

Målet har rört en begränsad tvistefråga som inte kan anses ha varit särskilt komplicerad. Mot bakgrund av målets art och omfattning anser därför Arbetsdomstolen att arbetsgivarparterna får anses skäligen tillgodosedda med ersättning för ett ombudsarvode om 150 000 kr.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Unionen ska ersätta Almega Tjänsteförbundens och Carspect AB:s rättegångskostnad avseende ombudsarvode med 150 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Inger Andersson, Kurt Eriksson, Beata Hammarskiöld, Johanna Torstensson, Torbjörn Hagelin (skiljaktig) och Martina Perzanowska.

Rättssekreterare: Martina Diab

**Ledamoten Torbjörn Hagelins skiljaktiga mening**

Av G.F. egna uppgifter framgår att det, under den begränsade tid det var fråga om, fanns möjlighet att till honom omfördela arbetsuppgifter, som inte krävde körkort. Arbetsgivaren gjorde inte någon utredning om detta och inte heller något reellt försök därtill. G.F. får därför, enligt min mening, anses ha stått till förfogande för arbete i den meningen att han har rätt till sjuklön.

Överröstad i denna del är jag övrigt ense med majoriteten.