

Fråga om en tvist om ersättning i form av royalty till formgivaren av ljuslyktan Snöbollen är en arbetstvist.

Arbetsdomstolen har funnit att formgivaren var anställd hos ett glasbruk på 1970-talet när hon formgav Snöbollen. Det är ostridigt att glasbrukets verksamhet, i vilken Snöbollen formgavs, genom flera företagsöverlåtelser fram till år 1990 överlåtits till Orrefors Kosta Boda. Formgivaren ansökte hos tingsrätt om stämning med yrkande om royalty mot Orrefors Kosta Boda, som hon inte är eller har varit anställd hos. Tingsrätten avvisade talan med hänvisning till en skiljeklausul.

Arbetsdomstolen har funnit att tvisten inte är en arbetstvist. Det innebär att varken Arbetsdomstolen eller tingsrätten är behörig domstol. Då käranden inte yrkat att målet ska överlämnas till Patent- och marknadsdomstolen, har Arbetsdomstolen i denna situation inte ansett att bestämmelsen i 2 kap. 7 § andra stycket arbetstvistlagen om överlämnande till hovrätt är tillämplig. Överklagandet har därför avvisats, vilket innebär att tingsrättens avvisningsbeslut står fast.

Sökord: arbetstvist, övergång av verksamhet, verksamhetsöverlåtelse, automatiskt partsbyte, Snöbollen, avvisning av överklagande

Lagrum och SFS:nr: 6 b § anställningsskyddslagen, 2 kap. 7 § andra stycket arbetstvistlagen

Rättsfall: AD 1999 nr 99, AD 2012 nr 85 och NJA 2022 s. 179

ARBETSDOMSTOLEN

Rotel 4:1

BESLUT

2025-09-24

Stockholm

Beslut nr 68/25

Mål nr B 84/24

KLAGANDE

AW

Ombud: advokaten Jens Tillqvist, Advokatfirman Jens Tillqvist AB,
Granbacken 4, 183 57 Täby

MOTPART

Orrefors Kosta Boda AB, 556519-1300, Stora Vägen 96, 365 43 Kosta
Ombud: advokaten Elin Awerstedt och bitr. juristen Emmy Östholm,
MAQS Advokatbyrå AB, Stureplan 19, 111 45 Stockholm

SAKEN

avvisning av talan

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Gotlands tingsrätts beslut den 19 augusti 2024 i mål nr T 118-24

Tingsrättens beslut, se bilaga.

Bakgrund

AW var tidigare verksam som formgivare vid Kosta glasbruk vid vilket hon, tillsammans med sin dåvarande make, i början av 1970-talet skapade ljuslyktan Snöbollen. Snöbollen sattes i produktion hos vad som i dag är Orrefors Kosta Boda AB (bolaget) och har därefter sålts i ett mycket stort antal exemplar. Under en period om tio år fick AW viss royaltysättning kopplad till bolagets försäljning av Snöbollen.

AW väckte i januari 2024 talan mot bolaget vid Gotlands tingsrätt med krav på ytterligare royalty om 15 000 000 kr kopplad till försäljningen av Snöbollen. Hon yrkade även att tingsrätten skulle fastställa att bolaget ska betala royaltyersättning till henne för all tillkommande försäljning av Snöbollen till dess att 70 år förflutit efter hennes död.

Som grund för sin talan anförde AW i huvudsak följande. Bolaget har genom förvärv övertagit verksamheten som AW var anställd hos då Snöbollen skapades. Av anställningsavtalet med AB Åforsgruppen följer att hon har rätt till royalty. Denna rätt är inte tidsbegränsad. Den uppsägning av rätten till ersättning som bolaget, dåvarande Kosta Boda AB, gjorde år 1984 är inte giltig. Parterna har inte heller år 2001 ingått en förlikning som slutligt reglerar rätten till royalty. I vart fall ska uppsägningen och förlikningen jämkas då de är oskäligen. Att AW har rätt till en proportionerlig och skälig ersättning grundad på försäljningen av Snöbollen följer även av grunderna för 29 § lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (upphovsrättslagen) och det s.k. DSM-direktivet.¹

Bolaget bestred yrkandena och yrkade att talan skulle avvisas, dels då målet inte var en arbetstvist, dels då det fanns en skiljeklausul i AW:s anställningsavtal från 1972.

Genom det överklagade beslutet avvisade tingsrätten, som bedömde att målet var en arbetstvist, AW:s talan, eftersom skiljeklausulen ansågs utgöra rättegångshinder, och ålade henne att betala bolagets rättegångskostnader.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/790 av den 17 april 2019 om upphovsrätt och närstående rättigheter på den digitala inre marknaden och om ändring av direktiven 96/9/EG och 2001/29/EG

Yrkanden m.m.

AW har, som hon får förstås, i *första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska undanröja tingsrättens beslut och återförvisa målet till tingsrätten samt befria henne från skyldigheten att ersätta bolagets rättegångskostnad vid tingsrätten. Hon har i *andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska besluta att parterna ska stå sina egna rättegångskostnader.

Bolaget har bestritt ändring av tingsrättens beslut. Bolaget har vidare yrkat att de omständigheter hänförliga till 2001 års avtal som AW åberopat i Arbetsdomstolen ska avvisas.

AW har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. AW har härvid gjort gällande att vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Grunder i fråga om domstolens behörighet

Parterna har åberopat samma grunder och omständigheter i avvisningsfrågan som vid tingsrätten med vissa tillägg och förtydliganden. Med anledning av den bedömning som Arbetsdomstolen gör nedan redovisas dock enbart parternas grunder i fråga om målet är en arbetstvist.

AW

AW var tidsbegränsat anställd hos Åforsgruppen, som numera är en del av bolaget. Att det var tal om en anställning framgår av avtalet med Åforsgruppen, exempelvis genom att det reglerar frågor om lön, arbete och semester.

Åforsgruppen är alltså numera en del av bolaget. Bolaget har inte ifrågasatt att det är rätt svarandepart. Därmed har bolaget vitsordat att det har övertagit de skyldigheter som följer av AW:s anställningsavtal. Att det förhåller sig på detta sätt bekräftas av att Kosta Boda AB definieras som dåvarande Åforsgruppen i den handling från 1984 vari Kosta Boda sade upp AW:s rätt

till royalty. Bolaget uppgav även så sent som 2023 i ett förslag till förlikningsavtal att bolaget övertagit skyldigheten att utge royalty grundat på ett avtal från 1970-talet.

Huruvida AW var anställd vid den tidpunkt då Åforsgruppen och bolaget rättshandlade på sätt att det påverkar partsställningen i anställningsavtalet saknar betydelse för frågan om målet är en arbetstvist. Grundläggande principer inom fordringsrätten gör att samtliga rättigheter och skyldigheter enligt ett avtal övergår på oförändrade villkor från överlåtare till förvärvare oavsett när de tjänas in eller uppkommer. Ett anställningsavtal har ofta kvardröjande förpliktelser som gäller även efter det att anställningsförhållandet har upphört. Rätten till ersättning i form av lön eller royalty är sådana exempel. Bolaget svarar därför fullt ut för innehållet i AW:s anställningsavtal med Åforsgruppen.

AW:s talan om royalty grundas på omständigheter som kan härledas till hennes anställningsavtal. För att hennes talan ska kunna prövas måste domstolen ta ställning till innehållet i anställningsavtalet. Målet är därför en arbetstvist. Det innebär att Gotlands tingsrätt är behörig, eftersom AW har sin hemvist på Gotland (2 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen).

Bolaget

AW var inte anställd hos Åforsgruppen utan var en fristående uppdragstagare. 1972 års avtal togs huvudsakligen fram för att reglera rättigheter till hennes verk och inte några anställningsförhållanden. Ersättningen har visserligen delvis benämnts som ”lön”, men avtalet reglerar även royalty och ersättning för arbete med formgivning utöver kontraktstiden. Av avtalet framgår att ”lönen utbetalas som till en anställd”, vilket visar att parterna inte ansåg att AW skulle vara en arbetstagare. Avtalet reglerar vidare inga fasta arbetstider eller liknande. Parterna ingick dessutom flera avtal med kontraktstider om mellan ett och två år. Det första avtalet ingick AW med AB Kosta Glasbruk år 1964.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att AW var anställd hos Åforsgruppen, upphörde anställningen år 1974 då avtalet med Åforsgruppen upphörde. AW har aldrig varit anställd hos bolaget. Det är dock riktigt att verksamheten i Åforsgruppen i dag är en del av bolaget.

Verksamheten i Åforsgruppen köptes av Upsala-Ekeby AB år 1975. Namnet ändrades från Åfors till Kosta Boda år 1977. År 1982 förvärvade Investment AB Proventus 25 procent av Upsala-Ekebykoncernen, som då bl.a. bestod av Kosta Boda. År 1989 såldes Kosta Boda till investmentbolaget Incentive AB, där Kosta Boda slogs samman med Orrefors. Sedan år 1990 har verksamheten ingått i koncernen Orrefors Kosta Boda AB, vilken i sin tur köptes av New Wave Group AB år 2005.

AW:s talan grundar sig inte heller på ett anställningsförhållande. Den fråga hon vill få prövad avser rätten till royalty kopplad till ett specifikt verk som hon formgett. Avtalet, som rättigheten ursprungligen grundades på, upphörde att gälla för länge sedan. Det påstådda anställningsförhållandet har ingen självständig betydelse för eller relevant anknytning till den tvistiga frågan i målet. En rätt till royalty kan uppstå genom en rad olika avtalsförhållanden, exempelvis licensavtal, samarbetsavtal och uppdragsavtal. En sådan rätt förutsätter alltså inte ett anställningsförhållande. Bolaget har inte heller någon rättslig koppling till AW genom anställningsförhållande. Målet är därför inte en arbetstvist.

Skäl för beslutet

Rättsliga utgångspunkter

Immaterialrättsliga mål och ärenden enligt bl.a. upphovsrättslagen handläggs exklusivt av Patent- och marknadsdomstolen. Den domstolen får dock inte pröva en tvist som ska handläggas enligt arbetstvistlagen (1 kap. 4 och 5 §§ lagen [2016:188] om patent- och marknadsdomstolar och 58 § upphovsrättslagen).

Arbetsvistlagen är, med vissa undantag som inte är aktuella i detta mål, tillämplig på arbetstvister, dvs. tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 kap. 1 och 2 §§ arbetsvistlagen). Vissa arbetstvister ska prövas av Arbetsdomstolen som första, och sista, instans, medan andra arbetstvister ska prövas av tingsrätt vars avgöranden kan överklagas till Arbetsdomstolen (2 kap. 1–3 §§ samma lag). Arbetsdomstolen ska i båda dessa situationer självständigt pröva sin behörighet (se bl.a. AD 1999 nr 99, AD 2012 nr 85 och prop. 1976/77:141 s. 44).

En grundläggande förutsättning för att en tvist ska vara en arbetstvist är att det finns ett pågående eller avslutat anställningsförhållande eller att tvisten avser just detta. Vidare krävs att tvisten grundar sig på anställningsförhållandet eller har en klar och för tvistens bedömning rättslig relevant anknytning till anställningsförhållandet (se bl.a. AD 2012 nr 85 och NJA 2022 s. 179). Det ska alltså normalt i arbetstvister om krav på ersättning finnas eller ha funnits ett anställningsförhållande mellan borgenären och gäldenären.

Enligt gällande rätt övergår som huvudregel de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för en verksamhetsövergång på den nya arbetsgivaren (6 b § anställningsskyddslagen). Bestämmelsen om automatisk övergång av anställningsavtal, dvs. automatiskt partsbyte, infördes mot bakgrund av Sveriges inträde i den Europeiska Unionen i mitten av 1990-talet. Innan dess fanns det ingen generell reglering av vilken inverkan som en företagsöverlåtelse hade på anställningsförhållanden. I stället tillämpades allmänna avtalsrättsliga regler om partsbyte. Det innebär att arbetsgivaren, inte utan arbetstagarens samtycke, kunde överlåta förpliktelserna enligt anställningsavtalet. Arbetsgivaren kunde alltså inte ensidigt flytta över sin partsställning med dess rättigheter och skyldigheter. En företagsöverlåtelse medförde på den tiden att det uppstod arbetsbrist i verksamheten, vilket var saklig grund för uppsägning. En uppsagd arbetstagare kunde däremot enligt dåvarande bestämmelser ha viss företrädesrätt till återanställning i den gamla verksamheten hos den nya arbetsgivaren. Det rörde sig då om en ny anställning och

den nya arbetsgivaren var därför i princip enbart ansvarig för förpliktelser enligt det nya anställningsavtalet från övergången (se prop. 1994/95:102 s. 23 och s. 39 f.).

Bedömningen i detta fall

AW har gjort gällande att hon har rätt till royaltyersättning enligt sitt anställningsavtal med Åforsgruppen samt att bolaget är skyldigt att betala sådan ersättning till henne, eftersom bolaget genom bolagsförvärv övertagit förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att AW tidigare var anställd hos Åforsgruppen. Att parterna är överens om att bolaget genom flera förvärv fram till år 1990 har övertagit Åforsgruppens verksamhet innebär dock inte nödvändigtvis att bolaget ska ses som tidigare arbetsgivare eller att tvisten är en arbetstvist.

Det har varken påståtts eller visats att parterna skulle ha avtalat om att förpliktelserna enligt AW:s anställningsavtal övergått till bolaget. AW har inte heller påstått att hon är eller har varit arbetstagare hos bolaget. Slutsatsen av det anförda är att tvisten mellan AW och bolaget inte är en arbetstvist, trots att hon skapade Snöbollen inom ramen för ett anställningsförhållande med ett annat bolag. Det innebär att Arbetsdomstolen inte är behörig att pröva överklagandet. Eftersom Arbetsdomstolens bedömning innebär att inte heller Gotlands tingsrätt var behörig, och då AW inte har yrkat att målet ska överlämnas till Patent- och marknadsdomstolen, kan inte bestämmelsen i 2 kap. 7 § andra stycket arbetstvistlagen om överlämnande till hovrätt anses tillämplig. Överklagandet ska därför avvisas.

Rättegångskostnader

AW:s överklagande har avvisats och inte prövats i sak. Det finns inte anledning att frånga huvudregeln om att hon därmed ska ersätta bolagets rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Det belopp, som bolaget begärt ersättning för, har hon vitsordat.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Arbetsdomstolen avvisar överklagandet. Det innebär att tingsrättens beslut står fast.
2. Arbetsdomstolen förpliktar AW att ersätta Orrefors Kosta Boda AB:s rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 102 000 kr, avseende ombudsarvode, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Sören Öman och Martina Diab. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Diab



Handläggning i parternas utevaro

RÄTTEN

Lagmannen Johan Arvidsson, även protokollförare

PARTER**Kärande**

AW

Ombud: Advokat Jens Tillqvist
Advokatfirman Jens Tillqvist AB
Granbacken 4
183 57 Täby

Svarande

Orrefors Kosta Boda AB, 556519-1300
Stora Vägen 96
365 43 Kosta

Ombud: Advokat Elin Awerstedt
MAQS Advokatbyrå AB
Stureplan 19
111 45 Stockholm

Ombud: Biträdande jurist Love Fält
Advokatfirman MAQS
111 45 Stockholm

SAKEN

Arbetstvist, nu fråga om avvisning på grund av rättegångshinder

AW har yrkat att Orrefors Kosta Boda AB till henne ska betala
15 000 000 kr. Beloppet avser royalty grundat på försäljning av glaskonstföremålet
Snöbollen från 1974 och fram till och med dagen för delgivning av ansökan om
stämning. På beloppet har också ränta yrkats. AW har vidare yrkat att
tingsrätten ska fastställa att Orrefors Kosta Boda AB har en skyldighet att betala

ersättning i form av royalty till henne på all tillkommande försäljning, räknat från dagen för delgivning av ansökan om stämning, av Snöbollen, med 5 %, eller annan procentsats som tingsrätten finner skälig, till dess att 70 år har förflutit efter upphovspersonens död. AW har därutöver yrkat ersättning för sin rättegångskostnad.

Orrefors Kosta Boda AB har yrkat att tingsrätten i första hand ska avvisa AWs talan. För det fall talan inte avvisas bestrids den. Orrefors Kosta Boda AB har yrkat ersättning för sin rättegångskostnad.

Efter genomgång av handlingarna meddelar tingsrätten följande

BESLUT

1. Tingsrätten avvisar AWs talan.
2. AW ska ersätta Orrefors Kosta Boda AB för dess rättegångskostnad med 301 870 kr. Beloppet avser ombudsarvode. På beloppet ska AW betala ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för tingsrättens beslut till dess betalning sker.

Skälen för tingsrättens beslut

Det har framkommit att AW under 1960- och 1970-talen var verksam som formgivare vid ett glasbruk, att glaskonstföremålet Snöbollen skapades 1972, då AW var verksam vid glasbruket, att Snöbollen sattes i produktion och har sålts i ett stort antal exemplar och att AW under en period av 10 år erhöll viss ersättning kopplad till försäljningen av Snöbollen.

AW har i målet framställt krav på ytterligare ersättning på upphovsrättslig grund kopplad till Orrefors Kosta Boda AB:s (fortsättningsvis bolaget) produktion av Snöbollen. Bolaget har gjort gällande att AWs talan ska avvisas och framfört att tvisten omfattas av ett avtal om skiljedom, att Gotlands tingsrätt i vart fall

inte är behörig att pröva målet då det inte är en arbetstvist samt att talan ska avvisas också på grund av preskription. AW har gjort gällande att målet är en arbetstvist och att Gotlands tingsrätt därför är behörig att pröva målet, att skiljeklausulen är oskälig och därför ska lämnas utan avseende samt att frågan om preskription inte ska prövas som ett rättegångshinder.

Tingsrätten konstaterar att parterna har olika uppfattningar om målet är en arbetstvist, dvs. om målet ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA). Denna fråga har betydelse för bl.a. tingsrättens behörighet. Tingsrätten finner skäl att först pröva denna fråga och noterar följande.

LRA tillämpas på tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I 1 kap. 2 § LRA anges att lagen inte ska tillämpas på vissa typer av tvister som ska prövas av Patent- och marknadsdomstolen, men denna tvist faller inte under vad som där undantas från LRA:s tillämpningsområde.

AW har gjort gällande att hon varit anställd av företaget som drev glasbruket. Bolaget har gjort gällande att AW inte varit arbetstagare utan en mer fristående uppdragstagare till företaget. Av handlingarna framgår att AWs medarbetarskap i glasbrukets verksamhet vid tiden för skapandet av Snöbollen reglerades av en överenskommelse rubricerad ”Anställningskontrakt”, som bifogas som bilaga 1 (*anm. uteslutes i Arbetsdomstolens beslut*). I avtalet reglerades bl.a. i vilken utsträckning AW var skyldig att arbeta vid företaget och vilken ersättning som hon skulle få för sitt arbete. Förutom en reglering av ersättning i form av månatliga belopp ingick i avtalet en överenskommelse om royalty med viss procent under en viss skyddstid. Av avtalet framgår bl.a. att AW stadigvarande och regelbundet skulle utföra sina uppgifter personligen, att hennes arbetsuppgifter inte närmare definierats i avtalet, att hon enligt avtalet var förhindrad att utföra motsvarande uppgifter åt andra glasbruk och att ersättning för hennes arbete utgick i form av bestämda månatliga belopp. Vid en samlad bedömning av vad som kommit fram om AWs avtalsförhållande

med företaget hon arbetade åt kommer tingsrätten fram till att hon ska anses ha varit arbetstagare vid företaget.

Högsta domstolen har i fråga om vilka tvister som ska anses som arbetstvister uttalat följande (se NJA 2022 s. 179 p. 7 och 8). Med arbetstvist avses varje tvist som har sin grund i ett pågående eller avslutat anställningsförhållande, om tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i denna deras egenskap. Domstolen ska, med beaktande av de omständigheter som käranden åberopar till grund för sin talan, pröva frågan om tvisten grundar sig på ett anställningsförhållande. När ett anställningsförhållande ingår som ett nödvändigt moment i den grund som käranden åberopar till stöd för sin talan är tvisten alltid en arbetstvist. Även en tvist som på ett annat sätt har en klar och för dess bedömning rättsligt relevant anknytning till ett anställningsförhållande faller emellertid under arbetstvistlagens tillämpningsområde. Saknas det en sådan anknytning till ett anställningsförhållande är det inte en arbetstvist.

Tingsrätten anser, som tidigare nämnts, att AW haft ett anställnings-förhållande till företaget som drev glasbruket. I anställningskontraktet reglerades bl.a. AWs rätt till ersättning för produkter som hon skapade och företaget sedan producerade. Tingsrätten bedömer att den talan hon nu – och som rör hennes rätt till ersättning för en av företaget producerad produkt – har en klar och för dess bedömning rättsligt relevant anknytning till anställningsförhållandet. Det innebär att tingsrätten bedömer att tvisten är en arbetstvist, och att tingsrätten därför skulle kunna vara behörig att pröva tvisten.

Tingsrätten ska därmed pröva om skiljeklausulen i anställningskontraktet innebär att tingsrätten inte är behörig att pröva tvisten. En skiljedoms klausul innebär, om den är giltig, att tingsrätten inte är behörig att pröva tvisten utan att den ska avgöras av skiljemän.

AW har gjort gällande att skiljeklausulen inte är bindande för henne och anfört bl.a. följande. Ett skiljeförfarande "enligt lag" som det står i avtalet skulle kunna kosta miljoner att genomföra bara i kostnader för förfarandet. Med tanke på det och med beaktande av den ringa ersättning som hon uppbar enligt hennes kontrakt kan skiljeklausulen inte vara gällande. Den är oskälig och ska jämkas enligt 36 § avtalslagen på så sätt att den lämnas utan avseende. För detta talar även att hon inte haft något inflytande över verksamheten eller en betydande ställning inom bolaget utan endast erbjudits ett antal tidsbegränsade anställningar med låg lön.

Bolaget har för sin del gjort gällande att AW är bunden av skiljeklausulen och framfört bl.a. följande. Oavsett vilken bedömning tingsrätten gör avseende huruvida det är fråga om en anställning eller inte finns det under alla förhållanden inte skäl att jämka skiljeavtalet. Utgångspunkten är att skiljeklausuler är bindande och detta gäller även i relationen arbetsgivare och arbetstagare (jfr AD 1978 nr 83). En arbetstagare har möjlighet att ansluta sig till en facklig organisation och därmed få biträde i en tvist därifrån, vilket gör att en skiljeklausul normalt sett inte utgör skäl för jämkning av ekonomiska skäl i ett anställningsförhållande. Det ska noteras att skiljeklausuler finns i sex av de kontrakt som över tid förhandlades och ingicks mellan glasbruken och AW. Det har varit ett känt villkor för samarbetet, som det vid upprepade tillfällen funnits möjlighet för AW att förhandla om. I sammanhanget ska även beaktas att skiljeklausulerna inte på något sätt har varit dolda i omfattande avtalstexter eller på annat sätt svårtolkade, utan tvärtom intagit en klart framträdande plats som en separat paragraf i relativt kortfattade avtal. Det har funnits goda skäl för parterna att avtala om att eventuella tvister ska prövas av skiljenämnd och inte i allmän domstol. Ett sådant skäl har baserats på att AW såsom konstnär och formgivare får anses ha haft högst kvalificerade uppgifter. Uppdragen har av sin karaktär inneburit att olika immateriella rättigheter uppkommit, vilket medfört att det legat i parternas intresse att hantera eventuella meningsskiljaktigheter kopplade till avtalet med särskilda krav på snabbhet och sekretess. Bolaget har gått igenom uppdragsavtal som glasbruken ingått med andra konstnärer i tiden då avtalen med AW träffades och kunnat konstatera att det finns skiljeklausuler i samtliga

avtal. Detta visar att skiljeklausuler varit vanligt förekommande i branschen och på motsvarande sätt som för AW har det skett i syfte att skydda intressen som bl.a. är kopplade till konstnärernas verk.

Parterna har argumenterat ytterligare i frågan om skiljeklausulen är bindande, se bilaga 2, 3 och 4 (*anm. uteslutes i Arbetsdomstolens beslut*).

Tingsrätten gör följande överväganden. Huvudregeln är att det står parterna fritt att avtala om att tvister som härrör från ett anställningsförhållande ska prövas av skiljemän (1 kap. 3 § LRA). Arbetsdomstolen (AD) har flera gånger prövat frågan om skäligheten av skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal. I avgörandet AD 2005 nr 79 sammanfattade AD sin praxis enligt följande.

I beslutet AD 1978 nr 83 konstaterade domstolen – efter en genomgång av aktuella lagförarbeten – att lagstiftaren inte avsett att i någon större omfattning begränsa användningen av skiljeklausuler på det arbetsrättsliga området. Domstolen uttalade vidare att det på arbetsrättens område – till skillnad från situationen på konsumentområdet – normalt uppkommer ett jämviktsläge mellan arbetsgivar- och arbetstagarsidan eftersom den organiserade arbetstagaren normalt kan räkna med stöd från sin fackliga organisation. Mot den redovisade bakgrunden fann domstolen att 36 § avtalslagen i princip inte kan komma till användning beträffande skiljeklausuler som rör organiserade arbetstagare. Domstolen uttalade dock att omständigheterna i det särskilda fallet kan vara så särpräglade att en sådan tillämpning kan komma ifråga, exempelvis när en arbetsgivare genomdrivit en skiljeklausul under sådana omständigheter och på ett sådant sätt att en tillämpning av skiljeklausulen blir oskälig.

I ett senare avgörande, AD 1987 nr 165, erinrade Arbetsdomstolen om att arbetstagaren – typiskt sett – är ekonomiskt svagare än sin motpart arbetsgivaren och att en arbetstagare som i en tvist med arbetsgivaren faktiskt inte erhåller ekonomiskt stöd från en facklig organisation intar en ställning liknande den som en konsument intar i tvist med en näringsidkare. Domstolen anförde att Högsta domstolen i sådana fall lagt betydande vikt vid de principiella betänkligheter som användningen av skiljeklausuler kan väcka på grund av att ett skiljeförfarande kan medföra risk för så stora kostnader för part att den ekonomiskt svagare parten kan komma att se sig mer eller mindre nödsakad att avstå från att göra sin rätt gällande. Arbetsdomstolen uttalade att denna principiella synpunkt på

skiljeklausuler bör beaktas även i fråga om arbetstvister men slog samtidigt fast att det inte kan komma i fråga att med en hänvisning enbart till parternas inbördes ekonomiska styrkeförhållanden förklara tillämpningen av en skiljeklausul i en arbetstvist som oskälig enligt 36 § avtalslagen. Även andra omständigheter måste enligt domstolen beaktas vid en sådan prövning.

I 1987 års fall var det fråga om ett anställningsförhållande av mer individualiserad karaktär, avseende relativt kvalificerade arbetsuppgifter och med inslag av förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. I sådana fall förelåg enligt domstolen ofta beaktansvärda skäl för att i händelse av tvist utnyttja det icke offentliga och förhållandevis snabba skiljeförfarandet. Med hänsyn därtill och under återopande av vissa andra omständigheter fann domstolen att skiljeklausulen var bindande. Arbetsdomstolen har i flera avgöranden därefter tillämpat det nu beskrivna synsättet på skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal. Merparten av avgörandena har rört arbetstagare som inte varit fackligt organiserade eller i vart fall inte haft stöd av sin fackliga organisation. Utgången har regelmässigt blivit att en skiljeklausul inte har ansetts som oskälig enligt 36 § avtalslagen utan tillerkänts verkan som rättegångshinder i Arbetsdomstolen (se bl.a. AD 1994 nr 111, AD 1996 nr 61 och AD 2002 nr 72). I de enstaka fall där Arbetsdomstolen lämnat en skiljeklausul utan avseende har det varit fråga om särpräglade förhållanden (se t.ex. AD 1994 nr 120 och 1995 nr 135).

Tingsrätten noterar att även om tingsrätten kommit fram att AW varit att anse som arbetstagare hos glasbruket så har hennes arbetsuppgifter varit av kvalificerad och självständig natur. Hennes arbetsskyldighet omfattade sex månader per år. I anställningskontraktet har bl.a. hennes rätt till royalté beräknad på av henne formgivna och av företaget producerade produkter reglerats. Det måste visserligen antas att AW intog och fortfarande intar en i förhållande till bolaget ekonomiskt underlägsen ställning, men Arbetsdomstolen har uttalat att det inte kan komma i fråga att endast med hänsyn till parternas inbördes ekonomiska styrkeförhållanden förklara en skiljeklausul i en arbetstvist som oskälig.

Sammantaget bedömer tingsrätten att det inte kommit fram sådana omständigheter som medför att skiljeklausulen ska lämnas utan avseende. Den ska därmed anses bindande, vilket innebär att AWs talan ska avvisas på grund av rättegångshinder.

Bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnad med 301 870 kr avseende ombudsarvode. Enligt ingiven kostnadsräkning avser yrkat arvode arbete under tiden november och december 2023 med ca 30 timmar och arbete perioden januari till maj 2024 med knappt 100 timmar.

AW har i frågan om rättegångskostnader hänvisat till 5 kap. 2 § LRA och anfört att hon under alla omständigheter har haft skälig anledning av att få tvisten mot bolaget prövad. Hon har framfört att hon inte, oavsett utgången i sak vad gäller frågan om processhinder, ska stå för bolagets rättegångskostnad. Hon har vidare framfört att bolagets yrkade ersättning för rättegångskostnader är oskäligt och opåkallat högt och att hon vitsordar hälften av yrkat belopp som skäligt i och för sig.

Rättegångsbalkens regler om fördelning av rättegångskostnad gäller i princip även i arbetstvister (5 kap. 3 § LRA). Enligt 5 kap. 2 § LRA får dock domstolen i en arbetstvist bestämma att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Denna bestämmelse är dock enligt Arbetsdomstolens praxis tillämplig endast då domstolen har företagit målet till avgörande i sak (AD 1995 nr 131, AD 2002 nr 21 och AD 2016 nr 44). Det ställningstagande som tingsrätten nu gör i fråga om rättegångshinder utgör inte något avgörande av målet i sak (jfr 30 kap. 1 § rättegångsbalken). Tingsrätten anser mot denna bakgrund att rättegångsbalkens regler om fördelning av rättegångskostnadsansvaret ska tillämpas. Eftersom AWs talan avvisas anses hon vara tappande part, och hon ska därför ersätta bolaget för dess rättegångskostnad.

Ersättning för rättegångskostnad ska fullt motsvara kostnaden för rättegångens förberedande och talans utförande jämte ersättning till ombud, såvitt kostnaden skäligen varit påkallad för tillvaratagande av partens rätt. Tingsrätten bedömer att den av bolaget yrkade ersättningen, med hänsyn till målets beskaffenhet, får anses som skälig. AW ska därför betala yrkat belopp till bolaget.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 5

Överklagande senast 2024-09-09

Johan Arvidsson