



Seminarieuppgifter

Arbetsrätt







## Arbetsrätt I

# Diskriminering

Vi inleder arbetsrätten med ett seminarium på ett område som är lite säreget i förhållande till den obligationsrätt som studerats så här långt under terminen, nämligen diskrimineringslagen. Det är en lämplig början, eftersom den begränsar det rättsliga handlingsutrymmet för parterna i snart sagt varje aspekt av arbetsrätten. Det är samtidigt en bra övergång; vi fokuserar på diskriminering i arbetslivet, men diskrimineringslagens förbud är också tillämpliga på (bland annat) utbud av varor och tjänster.

### Föredragningsuppgift

Gör en kritisk jämförelse av de olika definitionerna i diskrimineringslagen 1 kap 4 § av ”diskriminering”. De är förstås sinsemellan olika, men vad, om något, förenar dem? Vad finns det för för- respektive nackdelar med att ha olika definitioner av ”diskriminering”, som dessutom kanske avviker från en allmänspråklig förståelse av ”diskriminering”? Analysera, förklara och diskutera.

### Diskussionsuppgift

#### *Violbackens äldrevård*

Den senaste tiden har varit turbulent på Violbackens äldrevård. Det privata vårdhemmet har råkat ut för skrivelser i pressen som går ut på att inlagda patienter har vanvårdats på grund av personalbrist och ineffektivitet.

En ny ledningsgrupp tillsätts. Den uppdrar åt personalchef Ulla Häll att anställa mer personal. En representant för den nya ledningen meddelar även i en intervju i en stor kvällstidning, att man nu ska göra allt för att återupprätta hemmets goda rykte och säkra vårdens kvalitet. Patienterna

ska bl.a. kunna ”känna en trygghet i att Violbacken i fortsättningen endast kommer att anställa personal som talar felfri svenska, så att inga missförstånd i kommunikationen mellan vårdare och patient kan uppstå – något som tidigare skapat oro hos många äldre”.

Ulla utlyser genast två vårdbiträdestjänster som ska gälla tills vidare. Enligt platsannonsen krävs dels ”någon form av vårdutbildning och/eller erfarenhet av arbete inom äldreomsorg”, dels anges att ”god fysisk form är ett plus, eftersom arbetet innehåller tunga lyft”.

Efter sedvanliga anställningsintervjuer anställs Pelle, 22, och Vilma, 39, tills vidare. Pelle har tvåårig vårdutbildning från gymnasiet men ingen yrkeserfarenhet. Vilma har en vårdutbildning på universitetsnivå och mångårig erfarenhet. Två av de som sökte, men inte fick, tjänsterna – Rashid och Albert – känner sig dock diskriminerade i rekryteringsprocessen.

*Rashid*, 28, berättar följande. Han är från Marocko, är gift med en svenska, har bott i Sverige de senaste tio åren och arbetat som vårdbiträde i fem. Han har också innehaft ett halvvårsvikariat på Violbacken under 2023. Rashid blev inte kallad till intervju. Däremot talades han och Ulla vid per telefon efter att han skickat in sin ansökan. Ulla sade då att hon varit nöjd med hans arbete och att han gärna fick fortsätta att arbeta extra ibland, men att nu när kvaliteten på vården skulle höjas var det viktigt för de äldre att tas om hand av personer som förstod och talade god svenska.

*Albert*, 45, berättar följande. Han är erfaren vårdare med många år i yrket och blev därför inte förvånad när han kallades till intervju. Albert är en liten och nätt person. Vid intervjun frågade Ulla Albert om han verkligen trodde sig klara av de tunga lyft arbetet som vårdbiträde innebär. Albert svarade ja, och erbjöd sig självmant att genomföra ett styrke- och konditionstest, vilket Ulla ställde sig positiv till. Något test blev dock inte av.

Som om detta inte vore nog, uppstår till Ullas förtret dessutom tvister mellan på Violbacken redan anställda personer.

*Hassan*, 42, som serverar mat i vårdhemmets restaurang, har omplacerats och berättar följande. Han har sedan han anställdes arbetat i Violbackens servering. Han hälsar av religiösa skäl inte på kvinnor genom att ta i hand. Istället hälsar han genom att lägga höger hand över bröstet och buga. En dag kom Ulla ned och sa att hon var trött på hans fasoner och att de inte passade på Violbacken. ”Från och med nu arbetar du i disken!”, meddelar, eller snarare skäller, Ulla.

Rashid, Albert och Hassan anser sig diskriminerade. Ulla uppger å sin sida följande. Det är inte fråga om diskriminering i något av fallen. Pelle och Vilma fick jobben för att de var de mest kvalificerade. *Rashid* talar visserligen inte svenska lika bra som en infödd svensk, men detta hade ingen inverkan på hennes beslut att inte anställa honom. Hon bedömde vid intervjun med *Albert* att denna på grund av sin kroppsbyggnad inte

skulle klara av de fysiska påfrestningar som vårdarbetet innebär och som också tydligt angivits vara viktiga i annonsen. *Hassan* har sedan han anställdes vägrat att ta kvinnor i hand, vilket är ett könsdiskriminerande beteende som ingen arbetsgivare ska behöva acceptera. Hans beteende fick de anhöriga som kom på besök att gå någon annanstans för att fika, vilket minskat serveringens intäkter.

Utred om arbetsgivaren kan ha begått något fel som kan angripas rättsligt i de ovan beskrivna fallen! Ta härvid hänsyn till hur bevisbördans placering inverkar på bedömningen av om diskriminering föreligger. I förberedelserna kan AD 2018 nr 11 och AD 2018 nr 51 ägnas särskild uppmärksamhet.



## Arbetsrätt II

# Anställningsavtalet – ogiltighet och ingående

Den första uppgiften handlar om att anställningsavtal, som vilka avtal som helst, kan vara ogiltiga (eller möjliga att häva) på grund av omständigheter som förelåg vid avtalets tillkomst. Kanske kommer frågorna dock att ta sig ut på ett visst sätt i just arbetsrätten, och grunderna för ogiltigheten kommer att vara speciella för just anställningsavtalet. Till den andra uppgiften ska vi helt och hållet in i arbetsrätten. För att vara föremål för den arbetsrättsliga regleringen förutsätts nämligen att man är just *arbetstagare*. Om det rekvisitet handlar den andra uppgiften.

### Föredragningsuppgift

Arbetsrätten handlar om avtalsrelationer mellan arbetsgivare och arbetstagare och mellan arbetsgivare (eller arbetsgivarorganisationer) och arbetstagarorganisationer ("facket"). I princip råder avtalsfrihet, men den inskränks av regler till skydd för svagare part ("ensidigt tvingande regler"), och av regler för i vilken utsträckning arbetsrättsliga lagregler kan frångås genom kollektivavtal ("semidispositiva regler"). Sedan 2022 är regeln om *sakliga skäl för uppsägning* (tidigare saklig grund) i 7 § LAS semidispositiv. Förklara hur. Diskutera om och i så fall vilken roll det spelar för balansen mellan aktörerna i arbetsrätten (arbetsgivare, arbetstagare, arbetsgivarorganisationer, arbetstagarorganisationer och vilka du kan komma på).

### Diskussionsuppgifter

#### I

##### *Simläraren*

Sonja Karlsson har anställts som simlärare på en simhall. Hon har vid ett flertal tillfällen dömts för förmögenhetsbrott, mestadels bilstölder. Den senaste domen är drygt ett år gammal. Brottsligheten har samband med Sonja Karlssons alkoholmissbruk. Enligt vad Sonja Karlsson uppgett är

hon efter den senaste domen fri från sitt alkoholberoende. Vid anställningsintervjun med simhallens chef Eva Dahlberg berättade Sonja Karlsson inte om sin tidigare brottslighet. Eva Dahlberg ställde heller ingen fråga om detta. En månad efter att Sonja Karlsson börjat fick Eva Dahlberg kännedom om Sonjas tidigare brottslighet, varvid hon förklarar att Sonja Karlsson inte är välkommen tillbaka.

a) Hade arbetsgivaren rätt att skilja Sonja Karlsson från tjänsten? Skulle det ha gjort någon skillnad om hon på direkt fråga vid anställningsintervjun förnekat brottsligheten?

b) Skulle det ha gjort någon skillnad om brottmålsdomarna istället avsett sexuellt ofredande mot barn?

c) Antag att Sonja inte har något brottsligt förflutet men att anställningen avsåg ett vikariat under tiden september t.o.m. december, att Sonja var gravid samt att hon därför skulle vara frånvarande fr.o.m. 10 oktober. Blir det någon skillnad om hon underlåtit att självant upplysa om graviditeten respektive om hon förnekat den på direkt fråga från arbetsgivaren?

d) Antag att Sonja inte har något brottsligt förflutet men att anställningen avsåg ett vikariat under tiden september t.o.m. december. Blir det någon skillnad om Sonja Karlsson underlåtit att självant upplysa om en planerad operation som skulle medföra att hon kommer att vara sjukskriven från 10 oktober och resten av året, eller om hon förnekat detta på en direkt fråga från arbetsgivaren?

I förberedelserna kan AD 2000 nr 81 och C-109/00 *Tele Danmark* ägnas särskild uppmärksamhet.

## II

### *Arbetstagarbegreppet i det moderna (?) arbetslivet*

Ett företag som erbjuder tjänsten att mat transporteras hem till kunder från restauranger i ett antal svenska städer (däribland Uppsala) annonserar efter nya bud. Bland annat krävs av de sökande att de skall ha: En iPhone 4s (eller senare modell) eller en Android-telefon (4.2 eller senare modell) samt cykel, moped eller bil.

Den som blir antagen får en jacka (och i förekommande fall en cykelhjälm) i företagets färger och med företagets logotype, samt en matlåda. Lådan skall hämtas i företagets lokaler inför och lämnas tillbaka efter varje pass. Buden måste lämna en deposition om 500 kr för lådan första gången den hämtas ut. Budet installerar en app i sin telefon, i den appen får budet sedan sina uppdrag under passen. Passen schemaläggs månad för månad. Budet rapporterar i appen när beställningen accepteras (att inte acceptera en beställning, eller att acceptera för långsamt, kan påverka möjligheterna att få beställningar), samt när den hämtas och lämnas. Genom appen (och telefonens gps) kan företaget följa telefonens rörelser under passen och

därmed optimera hur uppdragen läggs ut på buden i tjänst. Uppgifterna används också till att ge buden återkoppling på arbetet och till interna tävlingar mellan buden eller grupper av bud.

På vardagar ges en garanterad timlön om 70 kr före skatt och 20 kr per leverans, på helgerna ges 75 kr per beställning (före skatt) men utan garanterad timlön. Buden kan efter en tid förväntas tjäna ungefär 225 kr per timme (före skatt) på helgerna och 130 kr per timme på veckodagarna. Passen är mellan fyra och fem timmar långa.

Är buden i uppgiften arbetstagare hos företaget eller inte, och vad spelar det för roll? I förberedelserna kan AD 2013 nr 32 ägnas särskild uppmärksamhet.



## Arbetsrätt III

# Anställningsskydd

Seminarium II handlade om ingående av anställningsavtal och om ogiltighet på grund av omständigheter som förelåg vid avtalets ingående. Nu är det dock fråga om att den ena parten vill avsluta ett pågående avtal på grund av något som hänt (eller inte hänt) under dess löptid. Vi är därmed framme vid en annan för arbetsrätten utmärkande reglering (även om vi känner igen liknande regler från hyresrätten), nämligen den som innebär att den ena parten, arbetsgivaren, inte kan säga upp avtalet utan att kunna visa vissa skäl för det.

### Föredragningsuppgift

Genom den lagändring som gjordes 2022 (se föredragningsuppgiften till Arbetsrätt II) förändrades också reglerna i 22 § anställningsskyddslagen om arbetsgivares möjlighet att undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Analysera förändringen mot bakgrund av vad som gällde tidigare, och ställ den mot andra alternativ (en möjlighet att undanta fler arbetstagare ju större företaget är, till exempel). Fundera på vem eller vilka som gynnas av olika varianter.

### Diskussionsuppgifter

#### I

#### *Märits matblogg*

Märit är anställd på ett företag som distribuerar råvaror av bättre kvalitet till restauranger i södra Sverige. Firman är inte bunden av något kollektivavtal. Märit har både studerat logistik och gastronomi och varit anställd i företaget i fyra år. Hon är kunnig, älskar sitt jobb och dessutom älskar hon mat överlag. Hon trivs också med arbetskamraterna i det arbetslag hon ingår i, och hon är en allmänt uppskattad medarbetare.

En dag får företagets grundare tillika ägare Oleg en länk skickad till sig från en av de restauranger de förser med råvaror. Länken leder till Märits

matblogg. Oleg följer bloggen ungefär ett halvår tillbaka och läser sammanlagt ett trettiotal inlägg av varierande längd och med varierande innehåll. Det rör sig om fördjupande texter om specifika råvaror, en del recept men också några restaurangrecensioner. I ett inlägg från fyra månader tillbaka har Märit gett restaurangen som skickat länken svidande kritik för dess bouillabaisse.

När Oleg läst klart kallar han in Märit till sitt kontor. Där låter Oleg henne få veta att han uppmärksammats på hennes blogg och att den typen av sidoverksamhet skadar firmans verksamhet. Oleg tycker att bloggen och särskilt recensionerna ligger för nära företagets verksamhet och kunder. Märit blir upprörd och invänder i uppjagat tonfall att hon bloggar på sin fritid och att hon har rätt att yttra sig om sin passion. Hon gör det dessutom i eget namn och nämner inte att hon arbetar på firman. När Märit pausar för att andas in säger Oleg kort att det är slutdiskuterat och att Märit måste avveckla bloggen, annars kommer han vara tvungen att säga upp henne. Märit exploderar, svär åt Oleg och slämmer igen dörren efter sig. Hon halvspringer med tårar i ögonen genom korridoren från Olegs rum och viftar bort kollegornas oroliga frågor om hur det är fatt med att ”Oleg är en idiot”. En och en halv månad senare ser Oleg att bloggen fortfarande är igång och att inlägg publiceras med cirka en veckas mellanrum. Nu har Oleg fått nog, och bestämmer sig för att avskeda Märit.

Märit vänder sig till er. Hon vill att avskedandet ska ogiltigförklaras. Gör en fullständig utredning av förutsättningarna för att nå framgång med en ogiltighetstalan. Informera även Märit vad som kommer att hända med hennes anställning under tiden till dess tvisten avgjorts.

I förberedelserna kan AD 2012 nr 25 och AD 2014 nr 83 ägnas särskild uppmärksamhet.

## II

### *AllGods Buss AB*

Du är nyanställd bolagsjurist på ett företag i bussbranschen, AllGods Buss AB. AllGods Buss är inte bundet av något kollektivavtal. AllGods Buss består av:

| Namn | Titel        | Anställningsår | Ålder | Facktillhörighet |
|------|--------------|----------------|-------|------------------|
| CC   | Chaufför     | 25             | 66    | Transport        |
| DD   | Ekonom       | 8              | 40    | Unionen          |
| EE   | Receptionist | 3              | 32    | Unionen          |
| FF   | Chaufför     | 12             | 45    | Transport        |
| GG   | Chaufför     | 5              | 35    | Transport        |
| HH   | Chaufför     | 12             | 52    | SAC              |
| II   | Chaufför     | 30             | 65    | Ingen            |

|      |              |   |       |           |
|------|--------------|---|-------|-----------|
| JJ   | Chaufför     | 7 | 38    | Transport |
| MM   | VD           | 1 | 45    | Ingen     |
| OO   | Chaufför     | 1 | 27    | Transport |
| [Du] | Bolagsjurist | 0 | Okänd | Okänd     |

Efter att ha överlevt en ganska stormig tid bestämmer sig AllGods Buss för att, som man säger, satsa sig ur krisen. Utöver att anställa en bolagsjurist ska fordonsparken uppdateras. De gamla fossila dieseldrivna bussarna skall ersättas av senaste generationens eldrivna bussar. Istället för att köra linjetrafik skall bussarna gå på beställning mellan Uppsala och Sveriges övriga universitetsstäder. Det kräver stora investeringar, men också anpassningar i personalstyrkan. Busschaufförerna skall vara fyra till antalet, samtliga skall utgå från Uppsala där också kontoret och garaget ligger (i Boländerna, på en industritomt med garaget och kontoret i separata byggnader). De nya bussarna är tekniskt avancerade, med en liten datapanel varifrån chauffören kan övervaka allt från energitillgång till vilken radiokanal som spelas. Det finns en ratt samt en ”gas-” och en bromspedal, annars sköts allt via datapanelen, med programvara på engelska. Uppstår problem ringer man inte längre i första hand en bussmekaniker utan leverantörens support, som finns i USA. Av dessa skäl ställer AllGods Buss krav på busschaufförerna att de, förutom relevanta körkort, skall ha minst treårig gymnasieutbildning med teknisk eller naturvetenskaplig inriktning med godkända betyg i engelska. AllGods ledning konstaterar att CC och II saknar gymnasieutbildning, och vill därför säga upp dessa. Ledningen bedömer vidare att FF, GG, JJ och OO visat framfötterna genom att jobba hårt och genom att snabbt lära sig nya uppgifter, och vill därför gärna behålla dem.

Ledningen behöver nu din hjälp. Förklara hur omorganisationen skall gå till (det vill säga vilka som skall sägas upp) och vilka regler som skall tillämpas. Du förstår att flera av chaufförerna har invändningar mot planerna. Identifiera vilka (arbetsrättsliga) krav som kan komma att ställas på AllGods Buss AB, och ta ställning till hur de skall bedömas. Förklara också om det är möjligt att behålla just FF, GG, JJ och OO, och hur det i så fall skall gå till.

I förberedelserna kan AD 2011 nr 30 (som återkommer på Arbetsrätt VII) och AD 2022 nr 7 ägnas särskild uppmärksamhet.



## Arbetsrätt IV

### Arbetsskyldighet och omplacering

Anställningsavtalet är ett varaktigt avtal som utmärks av att arbetsgivarparten anvisar motparten arbetsuppgifter efterhand (detta berörde vi på seminarium II). Det finns en stor möjlighet att under anställningstiden förändra vad den arbetspresterande parten ska göra enligt avtalet, men det finns gränser för denna arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Vi har redan behandlat diskrimineringslagstiftningen och de begränsningar den innebär för möjligheten att fördela arbetsuppgifter (Arbetsrätt I). Arbetsgivaren har också, genom anställningsskyddet, begränsade möjligheter att avsluta anställningsavtalet (Arbetsrätt III). Nu kommer vi att undersöka andra begränsningar av vad arbetsgivaren kan kräva att dennes arbetstagare utför under pågående anställning.

#### **Föredragningsuppgift**

Omplaceringsskyldigheten är ett uttryck för att beskriva arbetsgivarens skyldighet enligt 7 § 2 st. LAS. Ta del av den nya lagstiftningen i den bestämmelsen och i 7 a och 7 b §§ LAS. Förklara vad som förändrats, och reflektera över vem, om någon, som vinner eller förlorar på de nya bestämmelserna jämfört med den gamla lydelsen.

#### **Diskussionsuppgift**

##### *Bramer AB och elfelet på Oskarshamns kärnkraftverk*

Bramer AB är ett medelstort företag i Uppsala som utför elinstallationer. Deras specialisering är inom kraft- och värmeverk. Företaget ägs av familjen Bramer och VD är Mira Bramer som också är den enda i familjen som aktivt arbetar i firman. Företaget har 30 anställda varav 5 arbetar med administration och 25 arbetar med den operativa verksamheten. Bramer AB köper in städ- och underhållstjänster från ett annat företag. Bramer AB har slutit ett kollektivavtal för bolagets tjänstemän (kontorspersonal

m.m.) med Unionen och ett kollektivavtal för elektrikerna med Elektrikerförbundet.

Bramer AB:s verksamhet går ut på att uppföra och underhålla olika kraftverk med kringliggande infrastruktur (såsom ställverk). Arbetsstyrkan är uppdelad i två grupper. Fördelningen har organiserats så att 12 av de anställda arbetar i Uppsala med omnejd. 13 anställda utför arbeten på orter längre bort, vilket innebär längre resor och ibland även övernattningsperioder. Båda grupperna omfattas av samma kollektivavtal. I de skriftliga anställningsavtalen anges inget annat än att samtliga har Uppsala som stationeringsort.

En dag när Mira är på väg till jobbet ringer hennes jobbtelefon. Det händer sällan så tidigt på morgonen. Det visar sig vara Dilan, som är sektorchef för elektrikerna på Oskarshamns kärnkraftverk. En olycka inträffade sent igår kväll och ett febrilt arbete har pågått under natten för att säkerställa att inga radioaktiva ämnen skulle spridas i eller utanför anläggningen. Läget tycks nu vara under kontroll. Det finns dock omfattande skador som behöver åtgärdas omedelbart, så nu behöver Oskarshamn komplettera sin egen arbetsstyrka med fler elektriker. Dilan har varit i kontakt med Bramer AB tidigare och företaget har utfört tillfälliga arbeten på Oskarshamns anläggningar. Då har det rört sig om mindre specialistarbeten som kunnat genomföras av ett fåtal personer och under kort tid. Den här gången rör det sig om en annan typ av jobb där de behöver få in fler personer som arbetar under längre tid. Dilan efterfrågar 15 elektriker med erfarenhet av att arbeta med reparationsarbete på kraftverk, särskilt kärnkraftverk. ”Det vore fantastiskt om ni kunde komma hit och komplettera vår egen styrka”, avslutar Dilan. ”som du säkert förstår så är det här ett arbete som kräver både kompetens och snabba ryck”.

Mira tänker efter en kort stund. Oskarshamn ligger visserligen en bit bort men det är ett stort företag och ett gott ord från dem kan kanske leda till fler uppdrag på Forsmarks kärnkraftverk som ju ligger i Uppland. Dessutom är det ju av betydelse för allmänheten att ett kärnkraftverk fungerar ordentligt. Ett problem är att hon redan har en del av arbetsstyrkan som brukar göra distansjobb ute på ett annat uppdrag och hon kan inte kalla hem dem hur som helst. Men om hon kompletterar distansgruppen med fem personer som i vanliga fall brukar arbeta i Uppsala med omnejd går det ihop. ”Det är inga problem”, svarar Mira. ”Jag skickar ner 15 elektriker så fort jag kommer till kontoret”.

Sagt och gjort, de tio kvarvarande personerna från distansgruppen åkte tillsammans med Lars, Juan, Sigrid, Stefan och Bea från Uppsalagruppen ner till Oskarshamn bara en halvtimme senare. Kvar i Uppsala är de övriga sju i Uppsalagruppen.

De två följande veckorna blev väldigt intensiva. Förutom att majoriteten av Bramer AB:s anställda arbetade på annan ort så hade Bramer AB problem med företaget som tillhandahöll städ- och vaktmästeritjänster. De visade sig att de inte kunde utföra sitt vanliga arbete på Bramer under några veckor på grund av en planeringsmiss. Mira bad Kim och Elliott, två

av elektrikerna som var kvar i Uppsala, om hjälp med att hålla rent och snyggt på arbetsplatsen. Båda svarade att de självklart ställde upp. Det var ju en svår situation och då får alla hjälpas åt.

Arbetet på Oskarshamns kärnkraftverk visar sig dra ut på tiden. När ytterligare en månad har gått började Juan och Bea knorra. De hade inte förväntat sig att behöva arbeta i Oskarshamn under så lång tid och av vad de kunde förstå från övriga bemanningen på kärnkraftverket kunde det dra ut ytterligare på tiden. De vill tillbaka till sina vanliga arbetsuppgifter i Uppsala. Båda vill vara nära hemmet. Bea har en hund som nu tillbringat alldeles för mycket tid hos sin daghusse och Juan vill kunna rycka in när hans gamla mamma behöver hjälp. Mira vill däremot att de elektriker som påbörjat arbetet på Oskarshamn ska vara kvar eftersom de är insatta i jobbet. ”Nä, de får vara kvar där de är”, bestämmer hon. ”Även om jobbet drar ut på tiden kommer det ju inte pågå för alltid. Det är ju inte som de behöver bosätta sig på annan ort.”

Efter att ha meddelat Juan och Bea sitt beslut bestämmer sig Mira för att fortsätta med en liten omorganisering av företaget som hon börjat fundera på. Kim och Elliott som skött städning och underhåll parallellt med sina vanliga arbetsuppgifter har gjort ett bra jobb. Mira tycker att det känts tryggt att kunna förlita sig på företagets egna anställda. Hon vill därför att städ- och lättare underhållsarbete ska skötas av den elektrikergrupp som arbetar i Uppsala, istället för det företag som tidigare gjort det arbetet. Tanken är att de ska gå på ett rullande schema och att var och en har ansvar för en vecka åt gången.

I sin iver bestämmer hon sig för att också se över övriga tjänster på bolaget. Hon kommer fram till att den löpande administrationen fungerar bra som den är, men att Rolfs tjänst skulle kunna förändras. Rolf arbetade tidigare ”på golvet” med de andra elektrikerna, men har de senaste åren arbetat heltid med kundkontakt, projektering av arbeten och kostnadsberäkningar. Han är utbildad till och anställdes som elektriker men eftersom han visade sig ha fallenhet för att handskas med folk och bra sifferhuvud så kom han successivt att ta mer och mer ansvar för planeringen av olika jobb snarare än för själva utförandet. De senaste fem åren har Rolf inte utfört något installationsarbete och han ser sig snarare som en del av kontorsledningen. ”Rolf är ju väldigt bekväm i sin position på kontoret”, funderar Mira. ”Kanske lite väl bekväm. Han kommer ju alltid med en massa idéer och styr och ställer och det är faktiskt lite störande. Kanske skulle han bli lite mer ödmjuk om han kom ut i verkligheten lite mer...”. Hon bestämmer sig för att Rolf får återgå till att arbeta som elektriker i Uppsalagruppen och att hon själv tar över hans arbetsuppgifter. Det var ju så det var tänkt att fungera från början, även om hon de senaste åren inte behövt ha en framskjutande roll i det praktiska arbetet då Rolf skött det utan anmärkningar.

Mira känner sig nöjd med dagens innovativa arbete när hon läser kontoret på eftermiddagen. Förmiddagen nästa dag ska hon tillbringa på Oskarshamns kärnkraftverk där hon tillsammans med Dilan arrangerar ett möte för de oorganiserade arbetstagare som varit involverade i arbetet.

Elektrikerförbundet har lagt ner ett stort arbete på att informera sina medlemmar, främst på hemsida och mail men också genom möten. Mira är orolig att de oorganiserade inte fått samma tillgång till information och hon vill därför lägga in ett extra möte med dem för att försäkra sig om att de har koll på läget. På vägen ner till Oskarshamn svänger hon förbi Triller för att plocka upp några smörgåstårter och prinsesstårter. ”Lite uppmuntran ska de väl ha”, tänker hon. De får ju inte känna sig alldeles övergivna där nere, särskilt som de ju inte har något fackförbund att vända sig till.

Mira startar den följande arbetsveckan glad i hågen och med mycket energi. Men hennes glada humör dras raskt ner. När hon kommer till kontoret står Juan och Bea och väntar. De kräver nu att de ska få komma tillbaka till Uppsalagruppen. Medan hon pratar med dem rusar Rolf in på kontoret. Han har hört ryktas om Miras planer och frågar upprört varför hon ska ta ifrån honom hans jobb. Han talar om att han vägrar börja ”på golvet” igen. Mira förklarar att hon har förslag på hur arbetet skulle kunna läggas upp på ett bättre sätt och förklarar hur hon tänkt sig att Uppsalagruppen ska fungera. Elliott, som precis stuvat in en bal med toapapper i städskrubben hör vad hon säger och drämmer igen dörren. ”Så det är tacken för att jag har ställt upp under de här månaderna”, utropar hon. ”Jag och Kim gjorde det här som en tjänst till företaget och nu vill du att vi ska ha städning på schemat permanent. Det är inte okej!”

Mira går in på kontoret, sätter sig vid skrivbordet och suckar. Strax därefter plingar det till i inkorgen. Det är ett mail från Elektrikerförbundet där det framgår att de ser allvarligt på att arbetsgivaren anordnat en tillställning där fackets medlemmar inte varit välkomna. De är beredda att gå vidare med händelsen.

Mira inser att hon måste få grepp om situationen innan hon pratar med de anställda och facket igen. Hon vänder sig till er grupp och ber er utreda om hon handlat fel på något sätt. Vilket rättsligt handlingsutrymme har hon? Hur ska hon argumentera? Samtidigt vänder sig fackförbundet och de missnöjda arbetstagarna till er för argument och svar på hur tvisten ska lösas. Båda parter ber er bortse från förhandlingsskyldigheten för tillfället. I förberedelserna kan AD 1978 nr 89, AD 2013 nr 5 och AD 2022 nr 23 ägnas särskild uppmärksamhet.



## Arbetsrätt V

# Kollektivavtalet och regleringen av anställningsvillkor

Vi har redan sett att det ofta har betydelse om det finns ett kollektivavtal eller inte, och vi kommer att se det också under de kommande seminarierna. Mycket av den arbetsrättsliga regleringen finns inte i lag, utan i just kollektivavtal. Genom kollektivavtalet kan ”arbetsmarknadens parter” (organisationer på arbetsgivar- respektive arbetstagsidan) bestämma löner, arbetstider och andra centrala villkor i anställningsavtalet. Samtidigt som vi på dagens seminarium att studera kollektivavtalet och dess verkningar lite närmare fortsätter vi alltså på temat anställningsavtalets innehåll.

### Föredragningsuppgift

Kollektivavtalet är en säregen avtalstyp (brukar man säga), centralt för den arbetsrättsliga regleringen. Ställ kollektivavtalet, som avtalstyp betraktat, mot allmänna avtalsrättsliga regler och principer för ingående, innehåll, upphörande och så vidare. Jämför med andra kontraktstyper du studerat under terminen. Diskutera och analysera; tänkt fritt, stort och rätt. Vad är det som gör kollektivavtalet säreget? Om något, kanske är särdragen bara något arbetsrättare brukar påstå?

### Diskussionsuppgifter

#### I

##### *Sunne Såg AB*

Sunne Såg AB har 20 anställda, varav 10 är medlemmar i arbetstagarorganisationen GS. Bolaget är medlem i arbetsgivarorganisationen Skogsindustrierna. Det gällande kollektivavtalet för hela branschen, slutet mellan GS och Skogsindustrierna, innehåller bl.a. följande bestämmelse.

Ordinarie arbetstid får inte vara längre än 40 timmar per vecka. Arbetstidens förläggning beslutas av arbetsgivaren efter samråd med den lokala fackföreningen.

I december 2017 hölls förhandlingar mellan sågverket och det lokala facket. Det justerade protokollet från förhandlingen har följande lydelse.

Arbetstiden diskuterades. Parterna enades om att arbetstiden ska vara måndag - fredag kl. 07.12-16.12, med rast 09.00-09.30 och 12.00-12.30. Denna ordning ska tillämpas fr.o.m. januari 2018.

Bolaget har två separata sågar. Den äldre av dessa är nu uttjänt. Bolaget anser sig inte ha råd att investera i en ny, utan önskar istället att den återstående anläggningen ska köras i två skift. Bolaget kallar därför till förhandling och föreslår att anläggningen ska köras i två skift, varav det första skiftet har arbetstid måndag-fredag kl. 05.30–14.00 med 30 minuters rast och det andra måndag-fredag kl. 14.00–22.30 med 30 minuters rast.

Vid förhandlingen motsätter sig fackklubben denna förändring. Någon enighet kan inte uppnås vid förhandlingen. Fackklubben gör gällande att överenskommelsen från december 2017 utgör ett kollektivavtal och att arbetsgivaren därför inte har rätt att ensidigt ändra arbetstiden.

- a) Har fackklubben rätt?
- b) Om fackklubben har rätt, hur ska arbetsgivaren i så fall gå till väga för att ändra arbetstidens förläggning?

I förberedelserna kan AD 2018 nr 10 ägnas särskild uppmärksamhet.

## II

### *Restaurang London*

Restaurang London är belägen i centrala Eskilstuna. Restaurangen är bunden av kollektivavtal med Hotell- och Restauranganställdas förbund. Avtalet innehåller bl.a. följande bestämmelse:

Serveringspersonalen är avlönad med både fast och rörlig lön. Den rörliga lönen utgår med 9,9 % av de serverade varornas utförsäljningspris exklusive moms. Om den rörliga lönen vid full arbetstid under tillämpad avlöningsmånad inte överstiger de i bilaga IV angivna beloppen, betalar arbetsgivaren vad som fattas.

Andersson, Petterson och Lundström anställdes i januari för två år sedan som servitörer på restaurangen. Andersson är medlem i facket. Pettersson är oorganiserad. Lundström var tidigare medlem i facket, men utträdde per den 1 januari i fjol. Enligt skriftliga anställningsbekräftelser som undertecknats av arbetstagarna ska alla tre avlönas genom månadslön vilken uppgår till 27 000 kr.

Är de personliga avtalen om månadslön giltiga? Spelar det någon roll om arbetsgivaren i efterhand kan visa att ingen av arbetstagarna erhållit lägre lön än om kollektivavtalets regler hade tillämpats? Omvänt, spelar det någon roll om arbetstagarna erhållit högre lön än om kollektivavtalet hade tillämpats? Kan någon påföljd drabba bolaget? Kan arbetstagarna drabbas av några påföljder eller efterräkningar?

I förberedelserna kan AD 1989 nr 112 ägnas särskild uppmärksamhet.



## Arbetsrätt VI

# Stridsåtgärder

Med det näst sista seminariet är vi inne på en helt säregen figur i obligationsrätten, nämligen reglerna stridsåtgärder. De handlar om i vilka situationer och hur man får tillfoga någon ekonomisk skada, till exempel för att man vill ingå avtal med denne.

### Föredragningsuppgift

I AD 2018 nr 14 konstaterar Arbetsdomstolen att det vare sig i medbestämmandelagen eller i dess förarbeten finns någon närmare definition av begreppet stridsåtgärder. Ändå måste Arbetsdomstolen ibland avgöra om en viss handling är en "stridsåtgärd". Analysera och diskutera, mot bakgrund av det fallet och andra källor, vad som utmärker en stridsåtgärd. Kritisera gärna andra försök till definitioner, och kritisera gärna definitionernas möjlighet att säga något meningsfullt (tänk, som alltid, fritt, stort och rätt. Vad hade till exempel hänt med definitionerna om renhållningsarbetarna stulit nycklarna?).

### Diskussionsuppgifter

#### I

##### *Strejken på järnvägsbygget*

Karlstad Järnvägsbygg AB är ett familjeägt företag som sysslar med underhåll och nybyggnation av framförallt järnväg. Bolaget är inte medlem i någon arbetsgivarorganisation, men har träffat ett kollektivavtal med Unionen som reglerar tjänstemännens arbetsvillkor m.m.. De senaste åren har bolaget på grund av minskad efterfrågan varit tvungen att säga upp en del personal. För närvarande har bolaget 40 anställda, varav 10 är medlemmar i Unionen och 20 i Byggnadsarbetarförbundet.

Under våren har lyckan äntligen vänt och bolaget har erhållit flera större uppdrag av Trafikverket. Man har därför plötsligt ett stort behov av arbetskraft. Bolaget kallar Unionen till förhandling. Vid förhandlingen förklarar bolagsledningen att man ämnar hyra in fem tjänstemän och 15

byggnadsarbetare från Arvika PowerMan under det kommande året. Unionen förklarar att man motsätter sig inhyrning av arbetskraft. Man förklarar vidare att man kräver att bolaget istället själv ska anställa arbetstagarna. Förhandlingen slutar i oenighet. Parterna är dock överens om att kollektivavtalet inte innehåller någon uttrycklig bestämmelse om inhyrning av arbetskraft.

När Unionens företrädare på ett stormöte för alla anställda berättar om bolagets tankar på att hyra in arbetskraft, istället för att anställa dem som tidigare sagts upp, blir stämningen bland deltagarna uppjagad. Särskilt väcker Karlstads Järnvägsbyggs personalpolitik vrede eftersom bolaget inte tänker återanställa tidigare arbetskamrater som sagts upp under det senaste året, och som har anmält att de vill ha företrädesrätt till återanställning. Efter mötet varslar såväl Unionen som Byggnads (i enlighet med respektive förbunds stadgar) att samtliga medlemmar vid företaget under tre veckor efter att inhyrd personal är på plats kommer att strejka. Om bolaget istället väljer att åter- och nyanställa personal istället för att hyra in avbryts åtgärderna.

- a) Är de varslade stridsåtgärderna lovliga?
- b) Vad kan bolaget göra för att hindra att strejken bryter ut?
- c) Varför förhandlade bolaget med Unionen, men inte med Byggnads?

I förberedelserna kan AD 2006 nr 58 och AD 2022 nr 33 ägnas särskild uppmärksamhet.

## II

### *Hundskallsdalen*

Hundskallsdalens Fjällanläggning AB (nedan Hundskallsdalen) driver en större turistanläggning med bl.a. ett flertal liftar, en stugby, ett hotell och en livsmedelsaffär. Till årets säsong har Hundskallsdalen öppnat en ny restaurang och träffat ett avtal med Happy Hour HB om att det ska driva restaurangen. Handelsbolaget ägs och drivs av syskonen Eva och Lars. Enligt avtalet ska Happy Hour betala viss hyra till Hundskallsdalen. Hyran består av en fast del samt en viss procent på Happy Hours intäkter. Vidare förbinder sig Happy Hour att hålla öppet kl. 8–22 varje dag under tiden 22 december till 30 april.

Happy Hour är inte bundet av något kollektivavtal. På restaurangen arbetar knappt tio personer, samtliga med tidsbegränsade anställningar. Ingen av dem är fackligt ansluten.

Sedan Hundskallsdalen och Happy Hour tecknat avtal om arrende av restaurangen begär Hotell- och Restaurangfacket (HRF) att Happy Hour ska träffa ett kollektivavtal med förbundet. Efter att Happy Hour avvisat denna begäran, vidtar förbundet stridsåtgärder mot Happy Hour, i form av en nyanställningsblockad. Därefter beslutar Transportarbetarförbundet och Kommunalarbetareförbundet om sympatiåtgärder till stöd för HRF:s

krav. Som en följd av blockaden får Happy Hour avsevärda problem med leveranserna av livsmedel och även med sophämtning.

Är HRF:s, respektive Transports och Kommunals, stridsåtgärder lovliga under följande förutsättningar:

- HRF kräver att Happy Hour ska teckna ett kollektivavtal som är likalydande med förbundsavtalet?
- HRF kräver att Happy Hour ska teckna ett kollektivavtal med strängare krav (t.ex. högre lön) på Happy Hour än de som finns i förbundsavtalet?
- Happy Hour är redan bundet av kollektivavtal med en annan fackförening. Under vilka förutsättningar kan en sådan stridsåtgärd vara lovlig?

I förberedelserna kan AD 1998 nr 17 ägnas särskild uppmärksamhet.

### III

#### *Varseln*

Läs de bifogade varslen om stridsåtgärder från Svenska Hamnarbetarförbundet respektive Sveriges Hamnar. Fundera, till exempel, på följande frågor.

- a) Vilka åtgärder tänker Sveriges Hamnar vidta, och vad vill de uppnå med dessa? (Vi behöver inte veta i detalj vad en ”fridagslockout” är, det räcker att förstå vad åtgärderna går ut på.)
- b) Vilka åtgärder tänker Hamnarbetarförbundet vidta, och vad vill de uppnå med dessa?
- c) Vad betyder det sista stycket i Hamnarbetarförbundets varsel (”Konflikten är beslutad i fullt samförstånd med berörda medlemmar samt i total enighet med Svenska Hamnarbetarförbundets förbundsledning.”)?
- d) Hamnarbetarförbundet varslar om ”total arbetsnedläggelse för allt arbete inom Hamn- och Stuveriavtalets tillämpningsområde på samtliga medlemsföretag inom Sveriges Hamnar”. Vilka åtgärder kan Hamnarbetarförbundet vidta mot medlemmar som inte respekterar förbudet?
- e) I Hamnarbetarförbundets varsel står att ”Alla arbetsuppgifter som är uttagna för arbetsnedläggelse inom Hamn- och Stuveriavtalets tillämpningsområde försättes samtidigt i blockad, vilket innebär att ingen får utföra sådana arbetsuppgifter som omfattas av arbetsnedläggelsen”. Vilka åtgärder kan Hamnarbetarförbundet vidta mot icke-medlemmar som inte respekterar förbudet?

f) Vilka åtgärder, om några, kan arbetsgivaren vidta mot medlemmar i Hamnarbetarförbundet som följer varslet?

g) Vilka åtgärder, om några, kan arbetsgivaren vidta mot oorganiserade som följer varslet?

h) Varifrån, om någonstans, får arbetstagare som följer varslet sin försörjning under strejken?

i) Av Hamnarbetarförbundets varsel framgår att "Hamnarbetarförbundet [är] nödsakat att förkorta varseltiden", samt att "Om arbetsgivare illojalt söker kringgå blockaden omfattar detta varsel blockad av allt arbete inom hela detta företags verksamhet." Innebär det några problem, i så fall vilka?

j) Skulle de varslade åtgärderna vara lovliga, om de vidtogs idag?



# Svenska Hamnarbetarförbundet

Sveriges Hamnar

Box 5384

102 49 Stockholm

Att: Joakim Ärlund

CC Medlingsinstitutet

**Göteborg den 27 februari 2019**

## **Varsel om arbetsnedläggelse och blockad**

Sveriges Hamnar har den 22a februari varslat om stridsåtgärder mot samtliga av Hamnarbetarförbundets medlemmar i landets hamnar. I ingressen till varslet påstår arbetsgivarorganisationen att Hamnarbetarförbundet inte accepterar ett sedvanligt andraavtal. Detta är en ren lögn, mot bättre vetande.

Den 30 januari lämnade Hamnarbetarförbundet följande förslag till uppgörelse:

"Medlingsbud från Svenska Hamnarbetarförbundet onsdag 30e januari 2019

Parterna träffar kollektivavtal med innehåll enligt vid tidpunkten för detta avtals slutande gällande villkor i avtalet mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Sveriges Hamnar (Hamn- och Stuveriavtalet) med i detta avtal angivna villkor. Avtalet med bilagor garanterar Svenska Hamnarbetarförbundet samma förmåner och villkor som enligt detta avtal tillkommer Svenska Transportarbetareförbundet och dess medlemmar, dock med de avvikelser som enligt praxis följer av att avtalet är ett så kallat andraavtal.

Detta avtal har samma giltighetstid och uppsägningsbestämmelser som Hamn- och Stuveriavtalet".

Löggen är dock inte det mest anmärkningsvärda med arbetsgivarens varsel.

Varslet innehåller nyanställningsblockad och inhyrningsblockad mot medlemmar i Hamnarbetarförbundet. Dessutom har arbetsgivare på olika arbetsplatser hotat medlemmar i Hamnarbetarförbundet med att de inte ska få arbete i hamnarna om de inte går ur som medlemmar i Hamnarbetarförbundet, något man med sedvanligt språkbruk kallar svartlistning pga. facklig tillhörighet. Den typen av åtgärder har i Sverige inte förekommit sedan 1930-talet från etablerade arbetsgivarorganisationer.

Dessutom innehåller arbetsgivarens varsel om lönesänkning för fullgjord arbetstid med något man kallar Fridagslockout. Eftersom mycket av arbetet i hamnarna bedrivs med långa skift (upp till 15 timmar per arbetspass) på kvällar, nätter och helger inarbetar många schemalagda hamnarbetare sin månadslön under i genomsnitt färre än fem dagar per vecka. Arbetsgivaren



## Svenska Hamnarbetarförbundet

anser att deras lockoutåtgärd därmed berättigar dem till ytterligare lockoutavdrag per månad, så att en del anställda kommer att få mindre än halv månadslön för fullgjort heltidsarbete under den fyra månader långa konfliktperioden.

Åtgärderna är så anmärkningsvärda att Hamnarbetarförbundet inte ser någon annan utväg än att vi nödgas varsla om total arbetsnedläggelse för allt arbete inom Hamn- och Stuveriavtalets tillämpningsområde på samtliga medlemsföretag inom Sveriges Hamnar.

Med hänsyn till den särskilda situation som råder inom sjöfartsverksamhet med möjligheten till omdisponering av fartyg samt arbetsgivarnas dröjsmål med att informera sin personal om de egna stridsåtgärdernas praktiska konsekvenser, är Hamnarbetarförbundet nödsakat att förkorta varseltiden och stridsåtgärderna utlöser från den 6e mars 2019 kl. 00.00.

Alla arbetsuppgifter som är uttagna för arbetsnedläggelse inom Hamn- och Stuveriavtalets tillämpningsområde försättes samtidigt i blockad, vilket innebär att ingen får utföra sådana arbetsuppgifter som omfattas av arbetsnedläggelsen. Om arbetsgivare illojalt söker kringgå blockaden omfattar detta varsel blockad av allt arbete inom hela detta företags verksamhet.

Arbetsskyldighet föreligger inte för blockerat arbete för arbetstagare inom förbundets verksamhetsområden.

Blockaden innebär att stridsåtgärderna kvarstår även om annat företag övertar blockerat arbete.

Åtgärderna gäller tills vidare till Hamnarbetarförbundet och arbetsgivaren träffar kollektivavtal eller varslat särskilt återkallas eller ändras.

Med hänsyn till de allvarliga konsekvenser stridsåtgärder av denna omfattning kan få för särskilda verksamheter i Sverige kommer Hamnarbetarförbundet positivt beakta ansökan om dispenser från stridsåtgärderna under förutsättning att det finns beaktansvärda skäl. Det är endast förbundet centralt som kan bevilja dispens från dessa stridsåtgärder.

Konflikten är beslutad i fullt samförstånd med berörda medlemmar samt i total enighet med Svenska Hamnarbetarförbundets förbundsledning.

Eskil Rönér  
Ordförande

Svenska Hamnarbetarförbundet

Svenska Hamnarbetarförbundet  
Sydatlanten 15  
418 34 Göteborg

Kopia: Medlingsinstitutet

*Stockholm* 2019-02-22

### **Varsel om stridsåtgärder enligt 45 § MBL**

Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet har under hösten 2018 förhandlat om kollektivavtal. Sveriges Hamnar erbjöd Hamnarbetarförbundet branschens befintliga kollektivavtal, Hamn- och Stuveriavtalet. Detta avvisades dock av Hamnarbetarförbundet eftersom de inte accepterar ett kollektivavtal som i förhållande till gällande kollektivavtal är ett andrahandsavtal. Av det skälet avbröt Hamnarbetarförbundet förhandlingarna och varslade om stridsåtgärder i form av strejker och blockader mot Sveriges Hamnar och dess medlemmar. Den 22 januari och den 16 februari 2019 föreslog statliga oberoende medlare två olika kollektivavtal för att lösa konflikten, Sveriges Hamnar accepterade båda buden medan Hamnarbetarförbundet avvisade dessa.

Sedan den 14 januari har Sveriges Hamnar mottagit 121 olika varsel om stridsåtgärder från Hamnarbetarförbundet som även meddelat att ytterligare stridsåtgärder kommer varslas om framöver.

Med anledning av ovanstående varslar Sveriges Hamnar härmed om följande stridsåtgärder. Stridsåtgärderna riktas mot Svenska Hamnarbetarförbundet och ska tillämpas i förhållande till samtliga medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet och dess avdelningar vid alla medlemsföretag i Sveriges Hamnar:

#### *Fridagslockout,*

Lockout under samtliga fridagar. Med fridag avses kalenderdygn som inte är schemalagt för arbete.

Åtgärden ska enbart tillämpas mot medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet och dess avdelningar och inte mot andra arbetstagare.

#### *Nyanställningsblockad behovsanställda,*

Blockad mot nyanställning enligt Hamn- och Stuveriavtalet § 3 mom 4 ("blix" / "extring") utanför den ordinarie arbetstid och under de fridagar som är gällande för månadsavlönade arbetstagare.

Åtgärden ska enbart tillämpas mot medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet och dess avdelningar och inte mot andra arbetstagare.

#### *Övertidsblockad,*

Blockad av allt övertidsarbete för medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet och dess avdelningar. Dessa arbetstagare ska alltså inte beordras till övertidsarbete eller på annat sätt beredas möjlighet att arbeta mot övertidsbetalning.

Åtgärden gäller inte mot andra arbetstagare än de nu angivna.

*Inhyrningsblockad,*

Blockad mot inhyrning av arbetstagare utanför den ordinarie arbetstid och under de fridagar som är gällande för månadsavlönade arbetstagare.

Åtgärden ska enbart tillämpas i förhållande till medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet och dess avdelningar och inte gälla andra arbetstagare.

Åtgärderna riktas som framgått mot Svenska Hamnarbetarförbundet och tillämpas vid alla medlemsföretag i Sveriges Hamnar. Stridsåtgärderna träder i kraft den 6 mars kl. 00.00 och gäller intill utgången av den 31 juli, 2019.

Syftet med åtgärderna är att förmå Svenska Hamnarbetarförbundet att acceptera de regler som gäller på svensk arbetsmarknad och att förbundet därför upphör med sina stridsåtgärder mot Sveriges Hamnar och våra medlemsföretag.

**Sveriges Hamnar**



Joakim Ärlund



## Arbetsrätt VII

# Den stora omorganiseringen

Det sista seminariet på arbetsrättsperioden behandlar i materiellt hänseende både individuell och kollektiv arbetsrätt. Seminariet kan användas till att ”knyta ihop” arbetsrätten, det vill säga det blir lite av allt vi gjort inom detta block. Seminariet ger särskilt möjlighet att fundera över hur reglerna om medbestämmande hänger ihop med reglerna om stridsåtgärder, något som är centralt i arbetsrätten. Förhoppningen är att den arbetsrättsliga systematiken faller på plats.

### Föredragningsuppgift

Kollektiva förhandlingar kan ske på olika nivåer. Det gäller till exempel att hålla ordning på *lokala förhandlingar* respektive *centrala förhandlingar*. Just det begreppsparet är så grundläggande att man nästan kan få för sig att det är naturligt. Studera det lite närmare, med kritiska ögon. Man kan ställa den rådande ordningen inför en mängd frågor. Hur går begreppsparet igen i det arbetsrättsliga regelsystemet? Varför fungerar uppdelningen så bra som den gör? Hur bra är det egentligen? Bra eller dåligt – jämfört med vad? Finns det sprickor i den enhetliga bilden? Och så vidare. Föredragningen behöver inte bygga på alla eller just dessa frågor, de är bara tänkta att vara inspiration.

### Diskussionsuppgift

Klas Malmström och Evin Elofsson driver tillsammans KE Design AB. Det är ett möbeldesignföretag som designar och tillverkar möbler som säljs i lite finare affärer och varuhus runtom i Sverige. De har tre driftsställen i Västsverige. I Tibro ligger huvudkontoret där designers och administratörer sitter. Där finns även ett snickeri som både tillverkar och reparerar möbler. Utanför Borås tillverkas textilierna till möblerna och i Svenljunga ligger det lite större snickeriet. Företaget har ett 70-tal anställda på de tre driftställena. KE Design har kollektivavtal med Byggnadsarbetarförbundet som omfattar snickerierna i Tibro och

Svenljunga. I den totala arbetsstyrkan finns medlemmar i Byggnadsarbetarförbundet, GS och DIK.

Även om affärerna går rätt bra anser både Klas och Evin att det finns utrymme för förbättring. I januari börjar de diskutera önskvärda förändringar. De är väldigt imponerade av den unga textilkonstnären Lisa Bergs arbete och skulle gärna värva henne till företaget. De tror också att det vore effektivare om möbeltillverkningen var på ett och samma ställe. I februari tar de kontakt med Lisa som inte är sugen på att bli anställd eftersom hon precis startat ett eget företag. Hon är däremot intresserad av att göra arbete för KE Design. I mars har Klas och Evin börjat se sin vision lite klarare. Lisa, som redan är verksam i Borås, verkar villig att göra det textilarbete som behövs för möblerna i egen regi. De har bestämt sig för att koncentrera möbeltillverkningen till ett driftställe men har inte bestämt vilket.

I maj har de hela visionen klar – Möbeltillverkningen kommer att bedrivas i Svenljunga, och i Tibro behålls endast en servicestyrka som reparerar möbler. Från de 25 som arbetar där nu kommer endast 5 personer att behövas. Arbetsstyrkan i Svenljunga kommer dock att behöva ökas med 18 personer. Lisas textildesignföretag tar över allt textilarbete och gör tillverkningen i eget namn. För att kunna genomföra arbetet behöver Lisa större lokaler. Hon kommer därför flytta sin egen tillverkning till de lokaler KE Design haft i Borås samt ta över hyreskontraktet. En del av maskinerna kommer hon att behöva och resten kommer KE Design ombesörja försäljningen av. Av de 15 anställda sömmerskorna i Borås kommer hon att ta över 8 stycken med specialkompetens vad gäller möbeltyg och stoppning. I juni är allt bestämt: Kontrakt skrivs med Lisa och arbetstagarna och Byggnads informeras om förändringarna. De 7 sömmerskorna som Lisa inte tar över samt de 2 senast anställda möbelsnickarna varslas om uppsägning. 18 av de anställda i Tibro erbjuds anställning i Svenljunga. Två månader senare tar Lisa över textilarbetet. Inte under någon del av processen har KE Design tagit initiativ till förhandling.

Klas och Evin var inte beredda på det missnöje som uppstod till följd av förändringarna. Samtliga fackförbund varslar om stridsåtgärder. Byggnads och GS varslar i protest mot omorganiseringen och att de inte fått förhandla för sina medlemmar och DIK dels för att de vill ha kollektivavtal för driftstället i Borås, dels för att två av deras medlemmar som sagts upp ska få anställning hos Lisa eller KE Design. Möbelsnickarna Lisen och Massoud har fått omplaceringserbjudanden till Svenljunga men vill på grund av familjeskäl stanna kvar i Tibro på reparationsenheten. De har tillräckliga kvalifikationer för båda arbetena och längst arbetstid av möbelsnickarna, vilket Klas och Evin inte bestrider, och tycker därför att de ska få välja. Samtliga krav och stridsåtgärder är riktade mot KE Design före Lisa påbörjar sin verksamhet i Borås.

*Utred* rättsläget. Identifiera (arbets)rättsliga frågor och ge förslag på hur de ska lösas. Till exempel: Har arbetstagarna eller deras arbetstagarorganisationer rätt till förhandling och i så fall när? Är

stridsåtgärderna lovliga? Har de uppsagda sömmerskorna rätt till anställning och kan Lisen och Massoud kräva att få arbeta kvar i Tibro? Eftersom det här seminariet samlar ihop en rad frågor kan ni ha användning av flera av de rättsfall ni redan läst. Utöver det, ägna särskild uppmärksamhet åt AD 2008 nr 3, AD 2011 nr 30 och AD 2023 nr 29.