

Tolkning av kollektivavtal. Fråga om allmän visstidsanställning är en tillåten form en tidsbegränsad anställningen enligt ett kollektivavtal för tjänstemän i mediaföretag.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2015-09-09
StockholmDom nr 50/15
Mål nr A 74/14**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen David Hellman, samma adress

SVARANDE

1. Medieföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. Aktiebolag NORDREPORTERN, 556419-7761, Box 104, 901 03 Umeå

Ombud för båda: chefsjuristen Jonas Stenmo, Almega, Box 55545,
102 04 Stockholm**SAKEN**

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

Twisten

Aktiebolag NORDREPORTERN (bolaget) är ett medieföretag som ger ut ett antal facktidningar och driver deras nyhetssajter. Bolaget är medlem i Medieföretagen och är bl.a. bundet av kollektivavtal för tjänstemän mellan Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å den andra sidan (tjänstemannaavtalet).

E.R. är medlem i Unionen. Hon anställdes under 2013 tre gånger av bolaget för allmänna visstidsanställningar enligt 5 § anställningsskyddslagen. Anställningarna pågick en månad i taget och avsåg perioderna den 1 augusti–den 30 augusti 2013, den 1 september–den 30 september 2013 och den 1 oktober–den 2 november 2013.

Parterna är oense om anställningsformen allmän visstidsanställning är tillåten enligt tjänstemannaavtalet.

I tjänstemannaavtalet anges bl.a. följande.

§ 2 Anställning*2.1 Anställning tills vidare*

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har kommit överens om att anställningen skall vara tidsbegränsad eller på prov.

Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- För viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder en sådan anställning.
- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid till exempel dennes ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet.

- För att upprätthålla en ledigförklarad befattning under högst sex månader, om arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten inte kommer överens om annat.
 - För att avlasta en tillfällig arbetstopp.
 - För skolungdom och studerande när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna samt vid praktikarbete.
 - För tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen.
- [...]

2.3 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prøvotiden ska övergå till en tillsvidareanställning. [...]

Yrkanden m.m.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till Unionen med 80 000 kr och till E.R. med 40 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från dagen för delgivning av stämning (den 24 april 2014) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat ränteberäkningen. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Unionen

Sammanfattning av grunderna

Bolaget har vid tre tillfällen under 2013 anställt E.R. med allmän visstidsanställning enligt 5 § anställningsskyddslagen. Detta strider mot tjänstemannaavtalet och bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till Unionen och E.R.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att tjänstemannaavtalet tillåter anställning med allmän visstidsanställning, vitsordas att E.R:s tre anställningar var tillåtna.

Rättslig argumentation

Anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar är dispositiva. § 2 i tjänstemannaavtalet reglerar tillåtna anställningsformer och ersätter motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Av avtalstexten framgår uttryckligen vilka former av tidsbegränsade anställningar som är tillåtna på avtalsområdet och som arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om då en tidsbegränsad anställning ingås. Andra former av tidsbegränsad anställning är inte tillåtna. Detta har också varit parternas gemensamma uppfattning sedan 1976. Att avtalet har denna innebörd stöds även av hur avtalsparterna agerat vid de olika ändringar i anställningsskyddslagen som förekommit sedan 1976 och hur de agerat i olika avtalsrörelser.

Arbetsgivarparterna har bevisbördan för att avtalet har en annan innebörd än den som framgår av den tydliga ordalydelsen.

Bestämmelsen i § 2 var och är ett s.k. slutet system. Lagändringar som innebär en möjlighet till nya former av tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen får ingen betydelse för möjligheten att visstidsanställa på avtalsområdet, om inte dessa förändringar även förs in i kollektivavtalet. Parterna har inte fört in anställningsformen allmän visstidsanställning i kollektivavtalet.

Avtalsregleringen på de andra avtalsområden, som arbetsgivarparterna pekat på ger ingen ledning för tolkning av det aktuella kollektivavtalet.

1974 års avtal

1974 års avtal mellan Handels Arbetsgivareorganisation Centrala gruppen (Centrala gruppen) och Handelstjänstemannaförbundet (HTF) täckte in anställningsskyddslagens dispositiva regler med de avvikelser som följde av avtalet.

1976 års avtal

År 1976 fördes anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsad anställning uttryckligen in i tjänstemannaavtalet. Reglerna var hämtade från 1976 års överenskommelse om allmänna anställningsvillkor mellan SAF och PTK, vilken i sin tur hade tjänstemannaavtalet mellan Verkstadsförbundet och SIF/CF som förlaga. Det var fråga om en helt ny reglering i förhållande till vad som tidigare gällt mellan Centrala gruppen och HTF.

Reglerna i § 2 i avtalet mellan SAF och PTK har en identisk lydelse i avtalet mellan HAO och HTF och var en ny reglering i förhållande till vad som gällt tidigare.

Vid förhandlingarna mellan SAF och PTK ställde arbetsgivarparten krav på att avtalet skulle tillåta tidsbegränsade anställningar i större utsträckning än som var tillåtet enligt 1974 års anställningsskyddslag. Arbetsgivarparten hade svårt att acceptera detta, särskilt som parterna redan 1975 hade avsatt en procent av löneutrymmet för förändringar i de allmänna villkoren. I mars 1976 tillsattes en förlikningskommission, vilken lade fram ett slutligt förslag som skulle antas av parterna eller falla. Det förelåg en uppenbar risk för stridsåtgärder. Förslaget antogs av PTK, men

flera ledamöter i förhandlingsdelegationen reserverade sig, bl.a. när det gällde tidsbegränsade anställningar.

Av § 2 mom. 2 i 1976 års avtal framgår att avtalet även tillät andra anställningsformer än dem som angavs i anställningsskyddslagen. I moment 2 angavs samtliga de former av tidsbegränsade anställningar som var tillåtna på avtalsområdet vid den här tidpunkten. Genom 1976 års avtal har parterna uttryckligen och heltäckande reglerat möjliga former av tidsbegränsade anställningar som kan komma i fråga på avtalsområdet.

I överenskommelsen SAF-PTK anges ”att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet”. Detta innebär inte att det måste skrivas in i avtalet att en viss bestämmelse ersätter en regel i anställningsskyddslagen. Detta framgår t.ex. av avtalets regler om uppsägningstid. Dessa ersatte anställningsskyddslagens motsvarande regler utan att det skrevs i avtalet att så skulle vara fallet.

1976 års avtal står som mönster för därefter tecknade kollektivavtal. Avtalstexten har endast marginellt förändrats i de kollektivavtal som därefter träffats. Vissa specifika branschanpassningar har dock särskilt överenskommit. Dessa berörs nedan.

1982 års anställningsskyddslag

Genom 1982 års anställningsskyddslag utvidgades antalet i lagen tillåtna former av tidsbegränsade anställningar. Bland annat infördes en möjlighet till tidsbegränsad anställning vid tillfällig arbetsanhopning. Sådan fick dock bara pågå sex månader under två år. Enligt såväl 1976 års avtal som 1976 års överenskommelse mellan SAF och PTK var tidsbegränsad anställning tillåten vid tillfällig arbetstopp utan begränsning i tiden. SAF uttalade i ett förbundscirkulär år 1982 att avtalets bestämmelse skulle gälla utan hinder av den nya lagen. PTK delade denna uppfattning.

Detta visar att utgångspunkten vid 1976 års avtal var att parterna förfogat över lagen på det dispositiva området för visstidsanställningar och att de var ense om att avtalet har företrädde framför lagen när denna ändrades.

1997 års ändringar i anställningsskyddslagen

Arbetsgivarparterna har sedan 1997, när den nya anställningsformen överenskommen visstidsanställning infördes i anställningsskyddslagen, vid upprepade tillfällen framfört krav om att de nya former av tidsbegränsade anställningar som anställningsskyddslagen medger ska vara tillåtna på avtalsområdet.

I 1997 års avtalsrörelse föreslog arbetsgivarsidan att överenskommen visstidsanställning skulle införas i avtalet. I ett protokoll från en parts-gemensam arbetsgrupp samma år föreslog arbetsgivarsidan ”ett tillägg till avtalets uppräknig av visstidsanställningar i överensstämmelse med LAS”.

Arbetsgivarsidans förslag föranledde ingen ändring vid 1997 års avtals-rörelse. I medlemsinformation efter att 1997 års avtalsrörelse avslutats klargjorde dåvarande HTF arbetstagersidans ståndpunkt och framhöll att anställningsformen överenskommen visstidsanställning saknades i tjänstemannaavtalet och därför inte var tillåten.

Vid samma tidpunkt ändrades reglerna om uppsägningstid i anställnings-skyddslagen, på så sätt att längden skulle bestämmas med utgångspunkt från anställningstid istället för arbetstagers ålder. Parterna enades om att ändra tjänstemannaavtalet så att detta överensstämde med anställ-ningsskyddslagen i denna fråga.

Även under 1998 års avtalsrörelse föreslog arbetsgivarsidan att överens-kommen visstidsanställning skulle införas i avtalet och konkretiserade sitt förslag med en förlaga från ett annat avtalsområde. Arbetsgivarsidans förslag medförde ingen ändring vid 1998 års avtalsrörelse.

2004 års avtalsrörelse

I 2004 års avtalsrörelse föreslog arbetsgivarsidan att avtalet skulle tillfö-ras en ny anställningsform: ”för viss tid vid behov”. Arbetstagersidan motsatte sig förslaget och avtalet ändrades inte. Som framgår nedan fick dock arbetsgivarsidan igenom motsvarande förslag på andra avtalsområ-den, med annan motpart.

2007 års ändringar i anställningsskyddslagen

År 2007 infördes anställningsformen allmän visstidsanställning i anställ-ningsskyddslagen.

Under avtalsrörelsen 2007 föreslog arbetsgivarsidan att tidsbegränsad anställning skulle vara tillåten för fri visstidsanställning i högst 24 måna-der. Arbetsgivarsidan föreslog även i 2008 års avtalsrörelse en motsva-rande reglering på avtalsområdet. HTF motsatte sig arbetsgivarens för-slag.

Frågan berördes även vid ett sammanträde mellan kollektivavtalsparterna i den s.k. avtalsnämnden den 4 december 2007.

Den s.k. konverteringsregeln

Konverteringsregeln är inte tillämplig på avtalsområdet.

I 2012 och 2013 års avtalsrörelse ställde Unionen krav på att det i kollektivavtalet bl.a. skulle införas en bortre gräns vid s.k. rullande tidsbegränsade anställningar (akt bilagorna 57–58).

Arbetsgivarparterna har pekat på att kollektivavtalet för tjänstemän vid dagstidningar som slutits mellan Mediaföretagen och Unionen i en anmärkning uttryckligen anger att allmän visstidsanställning och den s.k. konverteringsregeln vid vikariat inte gäller på avtalsområdet. Anmärkningen utgör ett förtydligande om vad som redan gällde på det avtalsområdet, vilken möjligen föranletts av tvisten mellan Tidningsutgivarna (numera Mediaföretagen) och Journalistförbundet i AD 2002 nr 28.

Avtalen för bemannings- och callcenterföretag

I 1994 års supplement för vissa anställda i bemanningsföretag angavs att anställningen skulle gälla tillsvidare om arbetsgivaren och tjänstemannen inte hade kommit överens om annat enligt lag eller avtal. Regleringen avvek från tjänstemannaavtalet genom att hänvisa till lagen. Det är mot den bakgrunden inte förvånande att parterna, när 1997 års supplement antogs, utgick från att det på supplementets tillämpningsområde var möjligt att tillämpa anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsad anställning och därför ansåg det nödvändigt att precisera vad som skulle gälla om den för branschen särskilda och genom kollektivavtal reglerade formen av tidsbegränsad anställning skulle sägas upp.

Motsvarande gäller för supplementet för callcenterföretag m.fl. Av det supplementet framgår att såväl tjänstemannaavtalets som anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsad anställning var möjliga att tillämpa på avtalsområdet. Av denna särskilda branschöverenskommelse framgår inte annat eller mer än vad parterna var ense om avseende det aktuella avtalsområdet.

Regleringen av bemanningsföretag och callcenterföretag m.fl. ger inte någon vägledning om vad som är avtalsinnehåll enligt tjänstemannaavtalet.

Avtalsområdena för bemannings- och callcenterföretag har behövt en särskild reglering av bl.a. tidsbegränsade anställningar till följd av de särskilda förhållandena i branschen. Det går därför inte att genom motsatsvis läsning av dessa avtal att sluta sig till hur tjänstemannaavtalet ska tolkas. I den kommentar till avtalet för callcenterföretag, som arbetsgivarparterna hänvisar till anges att syftet med kommentaren är att belysa supplementets regleringar, inte tjänstemannaavtalets allmänna anställningsvillkor.

Avtalet på IT-Telekom-området

I avtalet mellan Unionen och IT-Telekomföretagen inom Almega anges vilka former av tidsbegränsade anställningar som får träffas ”utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd”. Att de i anställningsskyddslagen tillåtna formerna för tidsbegränsade anställningar är tillämpliga på detta avtalsområde har sin bakgrund i ett krav från arbetsgivarsidan, som ansåg att den tidigare avtalsregleringen gav ett för snävt utrymme för tidsbegränsade anställningar.

På det aktuella avtalsområdet har arbetsgivarsidan framställt avtalskrav men dessa har avvisats av arbetstagersidan.

Visstidsanställning i avvaktan på värnpliktstjänstgöring

Förbundet känner inte till att anställningsskyddslagen tillämpats såvitt avser visstidsanställningar för blivande värnpliktiga. Förbundet har i vart fall inte sanktionerat en sådan avtalstillämpning.

Utbildningsverksamhet

E.H., tidigare förhandlingschef på HTF, höll fram till 2008 regelbundet utbildningar för högre chefer på IKEA. Vid dessa utbildningar uttryckte företrädare för kollektivavtalsparterna på arbetsgivarsidan uppfattningen att kollektivavtalets regler gällde framför anställningsskyddslagen och att någon parallell tillämpning inte är tillåten.

Övrigt

Arbetstagersidans uppfattning om avtalets innebörd framgår t.ex. av HTF:s kommentar till tjänstemannaavtalet från 2005.

Det finns ingen centralt sanktionerad avtalstillämpning i överensstämmelse med arbetsgivarparternas ståndpunkt.

Arbetsgivarparterna

Grunder

E.R. har haft tre på varandra avlösande allmänna visstidsanställningar. Tjänstemannaavtalet hindrar inte att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om allmän visstidsanställning enligt anställningsskyddslagen. Bolaget har därför inte brutit mot avtalet. Förbundets talan ska därför ogillas.

Rättslig argumentation

Parterna i tjänstemannaavtalet har inte genom avtalet disponerat över anställningsskyddslagens regler kring anställningsformer på det sättet att bara de former av tidsbegränsad anställning som uttryckligen anges i avtalet får användas inom avtalsområdet.

De tillåtna anställningsformerna har genom tjänstemannaavtalet utvidgats och anpassats till förhållandena i aktuella branscher. Parterna har aldrig avtalat om att reglerna om tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen eller i framtida tillkommande regler om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen inte skulle få tillämpas på avtalsområdet.

Tjänstemannaavtalet utgör inte ett slutet system som förhindrar tillämpning av aktuella regler samt framtida tillkommande regler om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen eller annan lagstiftning.

Tjänstemannaavtalet anger ingenting om huruvida anställningsskyddslagens regler om allmän visstidsanställning eller de s.k. konverteringsreglerna är tillämpliga eller inte.

Det har inte förelegat någon gemensam partsavsikt att anställningsformerna är uttömmande reglerade i tjänstemannaavtalet. Arbetsgiversidans uppfattning om avtalets innebörd i detta avseende har varit densamma ända sedan 1974 och arbetsgiversidan har konsekvent agerat utifrån denna uppfattning.

Inte vid något tillfälle har avtal träffats om att tjänstemannaavtalet skulle utgöra något slutet system som förhindrar tillämpning av dåvarande och framtida tillkommande regler om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen.

1974 års avtal

I 1974 års anställningsskyddslag angavs i vilka fall anställning fick ske. Lagen gav parterna på förbunds nivå möjlighet att genom kollektivavtal tillåta tidsbegränsade anställningar i vidare omfattning än som följde av lagen, i den mån det bedömdes nödvändigt med hänsyn till förhållandena inom en viss bransch eller ett visst företag. Denna möjlighet utnyttjades av Centrala gruppen och HTF. 1974 års tjänstemannaavtal hänvisar till lagens bestämmelser om tidsbegränsad anställning.

I 1974 års avtal anges att tidsbegränsad anställning för tjänstemän kunde ske enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen för viss tid eller visst arbete, vikariat eller som praktikant. Därutöver angavs att arbetsgivaren kunde träffa en lokal överenskommelse med en tjänsteman om provanställning, ferieanställning och anställning för arbetstagare som uppnått pensionsåldern. Parterna var 1974 överens om att det var möjligt att visstidsanställa såväl enligt anställningsskyddslagen som enligt

tjänstemannaavtalet. Avtalet utgjorde alltså inte något slutet system som förbjöd tillämpning av reglerna om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen.

Innebörden av avtalet var att anställningsskyddslagens regler om visstidsanställning var tillämpliga eftersom parterna inte avtalat bort möjligheten att visstidsanställa enligt anställningsskyddslagen. Syftet med hänvisningen till anställningsskyddslagen var att parterna var överens om att tjänstemannaavtalet inte skulle börja gälla förrän efter sex månaders anställning avseende vissa tidsbegränsat anställda.

I juli 1974 sände dåvarande Centrala Gruppen ut ett delägarcirculär bl.a. mot bakgrund av de förändringar i tjänstemannaavtalet som gjorts under 1974 års förhandlingar med anledning av anställningsskyddslagen. Till cirkuläret bifogades en broschyr av vilken framgick att vissa tidsbegränsade anställningar var tillåtna enligt anställningsskyddslagen och vissa enligt tjänstemannaavtalet.

1976 års avtal

I 1976 års riksavtal skrevs de i anställningsskyddslagen tillåtna formerna av tidsbegränsade anställningar in i avtalet och hänvisningen till lagen togs bort. Vid den tidpunkten fanns, vid sidan om avtalet, en möjlighet att använda tidsbegränsad anställning i avvaktan på värnpliktstjänstgöring enligt en tvingande regel i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. I avtalet nämns inte något hur man skulle se på framtida regleringar av anställningsskyddslagen.

Av förhandlingsprotokollet till 1976 års uppgörelse mellan SAF och PTK framgår att de gemensamt ansåg att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgick av avtalet. Protokollet visar att parterna inte var överens om att ny lagstiftning eller framtida justeringar i anställningsskyddslagen inte skulle få något genomslag på avtalsområdet.

I de tjänstemannaavtal som parterna träffat efter 1976 och fram till nu har avtalstexten inte förändrats mer än marginellt. I 1998 års avtal anpassades dock regeln om provanställning i kollektivavtalet till regeln om provanställning i anställningsskyddslagen.

1982 års anställningsskyddslag

I 1982 års anställningsskyddslag infördes anställningsformer som redan var reglerade i kollektivavtalet, dvs. konkurrerande regler. Övergångsreglerna till 1982 års lag var andra än de som tillämpats vid de större arbetsrättsliga reformerna under 1970-talet. Vid dessa hade lagstiftaren valt att fränkänna kollektivavtal som hade träffats före reformernas ikraftträdande giltighet efter ikraftträdandet, om avtalen inte hade träffats i syfte att utnyttja det utrymme för avtal som medgavs i den nya lagen.

Skälet till detta var att man eftersträvade ett så snabbt och fullständigt genomförande av den nya lagstiftningen som möjligt. Vid införandet av 1982 års anställningsskyddslag tillämpades istället principen att äldre avtal fortsatte att gälla utan hinder av att en ny dispositiv lag hade genomförts.

Mot bakgrund härav enades SAF och PTK under hand om att avtalsbestämmelserna i 1976 års överenskommelse skulle tillämpas under återstoden av avtalsperioden, dvs. under 1982. Detta var naturligt eftersom 1982 års anställningsskyddslag beträffande tidsbegränsade anställningar i princip anpassades till SAF-PTK-avtalet.

1982 års anställningsskyddslag medförde att regeln som tillät tidsbegränsade anställningar före värnpliktstjänstgöring överflyttades från lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. – där den var tvingande – till anställningsskyddslagen. Möjligheten att anställa inför värnpliktstjänstgöring påverkades inte. Att regeln varit tillämplig på avtalsområdet har aldrig ifrågasatts av arbetstagersidan. Mot bakgrund av att det under lång tid förelåg en allmän värnplikt i Sverige var det inom avtalsområdet vanligt med tidsbegränsade anställningar på denna grund.

1997 års ändringar i anställningsskyddslagen

1997 års ändringar i anställningsskyddslagen innebar bl.a. att anställningsformen överenskommen visstidsanställning infördes

Arbetsgiversidan framhöll i medlemscirkulär samma år att den nya anställningsformen var tillåten på avtalsområdet.

Arbetsgiversidan yrkade i avtalsrörelsen 1997 att tjänstemannaavtalet skulle tillföras en bestämmelse om att tidsbegränsade anställningar skulle vara tillåtna enligt ”de anställningsformer som gäller enligt lagen om anställningsskydd” och därutöver även att överenskommen visstidsanställning vid en och samma tidpunkt skulle få träffas med fler än fem tjänstemän. Förslaget innebar en utvidgning av möjligheten att använda överenskommen visstidsanställning i förhållande till vad som gällde enligt lagen, som bara tillät en arbetsgivare att samtidigt ha högst fem arbetstagare med sådan anställning.

Under 1997 arbetade en partsgemensam arbetsgrupp med att genomföra en redaktionell översyn och föreslå förenklingar av de allmänna villkoren. Eftersom arbetsgiversidan var av uppfattningen att avtalet inte hindrade en tillämpning av ny dispositiv lagstiftning i anställningsskyddslagen var det naturligt att i denna arbetsgrupps arbete försöka tydliggöra vad som gällde.

HTF:s medlemsinformation efter 1997 års avtalsrörelse – där förbundet framförde uppfattningen att överenskommen visstidsanställning inte var tillåten på avtalsområdet – föranledde arbetsgivarsidan att i brev klargöra att man inte delade denna uppfattning.

Att tjänstemannaavtalet ändrades i fråga om sättet att bestämma uppsägningstidens längd saknar betydelse för den nu aktuella tvisten.

Även under 1998 års avtalsrörelse framställde arbetsgivarsidan ett yrkande om utvidgning av möjligheten att använda överenskommen visstidsanställning i förhållande till vad som gällde enligt anställningsskyddslagen.

2004 års avtalsrörelse

I 2004 års avtalsrörelse föreslog arbetsgivarsidan en ny anställningsform för s.k. tim- eller behovsanställda. Bakgrunden var att anställningsformen överenskommen visstidsanställning inte lämpade sig för denna grupp, eftersom anställningstiden vid överenskommen visstidsanställning inte fick vara kortare än en månad.

2007 års ändringar i anställningsskyddslagen

Under 2007 års avtalsrörelse förelåg ett lagförslag om att avtal om tidsbegränsad anställning skulle få träffas för fri visstidsanställning enligt anställningsskyddslagen. Regeln skulle ersätta den tidigare regeln om överenskommen visstidsanställning. Om en arbetstagare under en femårsperiod hade varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning eller provanställning i sammanlagt mer än 14 månader skulle anställningen, enligt förslaget, övergå till en tillsvidareanställning.

Arbetsgivarsidan yrkade i avtalsförhandlingen att fri visstidsanställning skulle vara tillåtet under 24 månader, vilket innebar en utvidgning i förhållande till det då aktuella lagförslaget. Motsvarande krav framställdes 2008.

Frågan berördes vidare vid ett sammanträde mellan kollektivavtalsparterna – Almega Tjänsteföretagen, Medieföretagen, HTF och Jusek – i partsorganet Avtalsnämnden den 4 december 2007 utan att dåvarande HTF därefter vidtagit någon rättslig åtgärd. Det har således oberoende av andra omständigheter varit naturligt för arbetsgivarsidan att utgå från att HTF (sedermera Unionen) accepterat arbetsgivarsidans tillämpning av tjänstemannaavtalet.

Den s.k. konverteringsregeln

Den s.k. konverteringsregeln för vikariat antogs av riksdagen 1997 med verkan från den 1 januari 2000 och gäller numera även beträffande allmän visstidsanställning. Parterna har olika uppfattning om denna regel är tillämplig på avtalsområdet.

Redan av ett medlemscirkulär från 1999 framgår att arbetsgiversidan ansett att regeln är tillämplig på avtalsområdet. Regeln har också tillämpats på området. Detta tyder på att avtalets § 2 inte ersatt 5 § anställningsskyddslagen.

Unionen har i 2012 och 2013 års avtalsrörelser yrkat på en konverteringsregel. Vid båda tillfällena har arbetsgiversidan förklarat att man anser att anställningsskyddslagens konverteringsregler är tillämpliga på kollektivavtalsområdet.

På andra kollektivavtalsområden mellan Medieföretagen och Unionen, t.ex. kollektivavtalet för tjänstemän vid dagstidningar med flera, har parterna uttryckligen kommit överens om att allmän visstidsanställning och den s.k. konverteringsregeln vid vikariat inte gäller på avtalsområdet. Detta har då angetts i avtalet att dessa regler i anställningsskyddslagen inte är tillämpliga på avtalsområdet.

Avtalen för bemannings- och callcenterföretag

Parterna i tjänstemannaavtalet har för två olika branscher träffat s.k. supplementavtal till avtalet och därvid avtalat på ett sätt som visar att tjänstemannaavtalet inte utgör ett slutet system beträffande regler om tidsbegränsad anställning.

I 1997 års supplement för bemanningsföretag angavs särskilt att den dåvarande anställningsformen överenskommen visstidsanställning inte skulle vara tillämplig, utan ersättas av en annan anställningsform. Av supplementet framgår också att om möjligheten till denna andra anställningsform sägs upp av den lokala arbetstagarorganisationen, så ska arbetsgivaren åter ha möjlighet att använda överenskommen visstidsanställning.

Av reglerna i supplementet till tjänstemannaavtalet för callcenterföretag m.fl. framgår att parterna var överens om att reglerna om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen var tillämpliga vid sidan om reglerna om tidsbegränsad anställning i tjänstemannaavtalet.

De två supplementen visar att parterna var överens om att reglerna om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen var tillämpliga vid sidan av reglerna om tidsbegränsad anställning i tjänstemannaavtalet och att avtalet alltså inte är ett slutet system som förhindrar tillämpning av regler om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen.

I en kommentar till supplementavtalet för callcenterföretag m.fl. för perioden den 1 maj 2004–30 april 2005 som tagits fram gemensamt av Almega Tjänsteföretagen och HTF anges bl. a följande.

Avtalet är ett supplement till Tjänstemannaavtalet mellan Almega Tjänsteföretagen och Tjänstemannaförbundet HTF. Av Tjänstemannaavtalet framgår de allmänna anställningsvillkor som i första hand ska tillämpas, men när supplementet och Tjänstemannaavtalet reglerar samma frågor ska istället supplementets reglering tillämpas i första hand. Detsamma gäller när supplementet erbjuder lösningar som överhuvudtaget inte finns reglerade i Tjänstemannaavtalet. [...]

Under § 2 Anställning anges bl.a. följande:

Huvudregeln är att en anställning gäller tills vidare. Tidsbegränsade anställningar mellan arbetsgivare och arbetstagare får endast träffas om det är tillåtet enligt Tjänstemannaavtalets regler och Lagen om anställningsskydd.

Överenskommen visstid enligt 5 a § Lagen om anställningsskydd, som tidsbegränsad anställningsform, får aldrig ingås om företaget är bundet av supplementet.

Arbetsgivare och arbetstagare har dock genom supplementet fått en ytterligare möjlighet att utöver Tjänstemannaavtalets och Lagen om anställningsskydds ramar ingå avtal om tidsbegränsad anställning. [...]

Den gemensamma kommentartexten beskriver skillnaderna i möjligheten att avtala om tidsbegränsad anställning för företag bundna av enbart tjänstemannaavtalet och företag som också är bundna av supplementet.

Avtalet på IT-Telekom-området

Avtalet mellan Unionen och IT-Telekomföretagen träffades ursprungligen inte av HTF, som det i målet aktuella kollektivavtalet, och har en annan avtalshistorik. Ordalydelsen är inte densamma som i det kollektivavtal tvisten gäller. Parterna i Telekomavtalet hade vid tidpunkten för ändringen – år 2004 – den gemensamma uppfattningen att avtalet uttömmande reglerade tillåtna anställningsformer.

Visstidsanställning i avvaktan på värnpliktstjänstgöring

Förbundet har inte i något sammanhang framhållit att det inte varit möjligt att på tjänstemannaavtalets område anställa för viss tid i avvaktan på värnpliktstjänstgöring trots att så har skett i väsentlig utsträckning.

Utbildningsverksamhet

Arbetsgiversidan har i skilda sammanhang klargjort sin tolkning av avtalet. Detta har skett bl.a. i brev den 4 juni 1998 till HTF och i Svensk Handels anställningsbroschyr från 2003. Mot bakgrund härav saknar det betydelse för tvisten vad som kan ha yttrats under de utbildningar som Unionen hänfört sig till.

Övrigt

Någon rättstvist om avtalets innebörd i detta avseende har inte förekommit sedan reglerna infördes 1974.

Utredningen

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med ordföranden och tidigare avtalssekreteraren vid PTK S.H., tidigare förhandlingschefen E.H., tidigare ombudsmannen vid HTF S.D., tidigare ombudsmannen vid Unionen U.L. samt med regionala ombudsmannen vid Unionen G.F.

På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundsdirektören vid Medieföretagen C.R. Vittnesförhör har hållits med f.d. direktören vid SAF T.H., f.d. förhandlaren vid Almega Tjänsteföretagens Arbetsgivarorganisation C.H., f.d. förhandlaren vid Centrala gruppen T.R. samt med G.E., förhandlare och avtalsansvarig för tjänstemannaavtalet inom Almega Tjänsteföretagen.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Almega Tjänsteföretagen och Akademikerförbunden inom Handel och Tjänster, som är parter i tjänstemannaavtalet, har avgivit yttranden.

Domskäl

Twisten och rättsliga utgångspunkter

E.R. är medlem i Unionen. Hon anställdes tre gånger av bolaget för allmänna visstidsanställningar enligt 5 § anställningsskyddslagen. Parterna är ense om att anställningarna i och för sig är sådana att de var tillåtna enligt 5 § anställningsskyddslagen.

Av 2 § andra stycket anställningsskyddslagen framgår att det är möjligt att genom ett kollektivavtal göra avvikelser från bl.a. 5 § anställningsskyddslagen. I tjänstemannaavtalet finns en uppräknig av situationer i vilka arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning. Allmän visstidsanställning återfinns inte i denna uppräknig. Den centrala tvistefrågan är om § 2 i tjänstemannaavtalet innebär en sådan avvikelse från 5 § anställningsskyddslagen att allmän visstidsanställning inte är tillåten enligt avtalet.

Reglerna om allmän visstidsanställning infördes i anställningsskyddslagen år 2007. Bestämmelsen i § 2 i då gällande tjänstemannaavtal var densamma som i det nu aktuella tjänstemannaavtalet. Sedan lagändringen trädde i kraft har parterna vid flera tillfällen förhandlat om tjänstemannaavtalet utan att den aktuella bestämmelsen ändrats.

I Arbetsdomstolens praxis förekommer domar där domstolen, på ett liknande sätt som i denna tvist, haft att ta ställning till hur kollektivavtal, som slutits med utgångspunkt i att lagen har en viss innebörd, ska tolkas efter att lagen ändrats. Arbetsdomstolens utgångspunkt har i sådana fall varit att frågan för varje enskild avtalsbestämmelse får lösas genom sedvanlig avtalstolkning, varvid även de förutsättningar som gällde vid avtalets tillkomst och den förändring av dessa förutsättningar som de nya lagreglerna utgör och övriga omständigheter bör beaktas (se AD 2002 nr 28, AD 1998 nr 36 och AD 1981 nr 152 och jfr prop. 1981/82:71 s. 111 samt även AD 1997 nr 94 och AD 1991 nr 88 om ändring av sjuklöneregler).

Avtalets historik

Det nuvarande tjänstemannaavtalet har sin bakgrund i det tjänstemannaavtal som från tid till annan träffades av Handelns Arbetsgivarorganisation Centrala Gruppen (Centrala gruppen) och Handelstjänstemannaförbundet (HTF). På det avtalsområde som är aktuellt i tvisten har partsställningen genom åren ändrats vid ett flertal tillfällen på såväl arbetsgivar- som arbetstagarsidan. Numera är Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen part på arbetsgivarsidan. Tidigare har bl.a. Handelns Arbetsgivarorganisation (HAO) och Svensk Handel och Tjänsteföretagen (SHT) varit parter på arbetsgivarsidan. Unionen har ersatt HTF som part på arbetstagarsidan.

1974 års anställningsskyddslag trädde i kraft den 1 juli 1974. Enligt lagen fick tidsbegränsade anställningar träffas för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om tidsbegränsad anställning fick också träffas för praktikarbete och vikariat.

Lagstiftaren valde vid införandet av 1974 års anställningsskyddslag en restriktiv syn på tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar, men gav samtidigt kollektivavtalsparterna stor frihet att komma överens om utvidgade möjligheter till tidsbegränsade anställningar. Avtal som ökade möjligheten att använda tidsbegränsade anställningar kom också att träffas på stora delar av arbetsmarknaden under de följande åren (se Ds A 1981:6 s. 40 f.).

På det aktuella avtalsområdet träffade Centrala Gruppen och HTF avtal om nya regler om tidsbegränsade anställningar i tjänstemannaavtalet redan 1974. Avtalet innehöll en hänvisning till de i lagen tillåtna formerna för tidsbegränsade anställningar och tillät därutöver provanställning och anställning efter uppnådd pensionsålder.

1976 års avtal

År 1976 träffades en uppgörelse mellan SAF och PTK om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän. I denna angavs att anställning gäller tillsvidare, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen hade överenskommit

om annat enligt mom. 2. Av mom. 2 framgick att arbetsgivare och tjänstemän kunde träffa avtal

- för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet,
- för arbete under ferier m.m.,
- efter uppnådd pensionsålder,
- för praktikarbete,
- för vikariat,
- vid tillfällig arbetstopp och
- i form av provanställning.

I förhandlingsprotokollet angavs att ”SAF och PTK är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet”. SAF och PTK rekommenderade berörda förbund att anta bl.a. överenskommelsens regler om tidsbegränsade anställningar, vilket på det aktuella avtalsområdet skedde genom 1976 års tjänstemannaavtal mellan Centrala gruppen och HTF.

Överenskommelsen antogs efter medling. Av utredningen framgår att det inom PTK var kontroversiellt att, på sätt som skedde, utvidga möjligheten till tidsbegränsade anställningar i förhållande till vad som gällde enligt 1974 års anställningsskyddslag. Flera ledamöter i PTK:s stora förhandlingsdelegation reserverade sig mot beslutet att anta avtalet, med hänvisning till att avtalet skulle innebära en försämring jämfört med anställningsskyddslagen.

Förhör har hållits med S.H. och T.H., vilka medverkade på respektive sida vid förhandlingarna inför 1976 års överenskommelse mellan SAF och PTK. Båda har berättat att det inte förekom någon diskussion mellan parterna om vad som skulle gälla om lagreglerna om tidsbegränsade anställning skulle ändras. Av förhören har inte heller framkommit att någon av parterna skulle ha övervägt vad som skulle gälla om de i anställningsskyddslagen tillåtna formerna av tidsbegränsade anställningar skulle ändras. Av förhören framgår att skälet till att de i lagen angivna formerna av tidsbegränsade anställningar togs in i avtalet var att det av avtalet skulle i ett sammanhang framgå vilka former av tidsbegränsade anställningar som var tillåtna på avtalsområdet.

Utredningen i denna del föranleder följande bedömningar.

Avtalets utformning vid denna tidpunkt innebar att de i anställningsskyddslagen tillåtna formerna av tidsbegränsade anställningar återgavs i avtalstexten samt att skälet till att avtalet utformades på detta vis främst var pedagogiskt. Vid denna tidpunkt innefattade avtalet en uppräkningslista av alla de former tidsbegränsade anställningar som var tillåtna enligt avtalet och anställningsskyddslagen. Parterna har sinsemellan inte diskuterat vad som skulle gälla om lagens regler om tidsbegränsade anställningar skulle ändras. Det har inte heller framkommit att någondera sidan då övervägde vad som i så fall skulle ha gällt.

1982 års anställningsskyddslag

Genom 1982 års anställningsskyddslag utvidgades de i lagen tillåtna formerna av tidsbegränsade anställningar. Av förarbetena framgår att en tanke med utvidgningen var att lagen skulle tillåta tidsbegränsade anställningar i den utsträckning det fanns ett allmänt behov av det och att det inte skulle vara nödvändigt för arbetsgivare att träffa kollektivavtal för att omfattas av möjligheten att ingå tidsbegränsade anställningar i sådana fall (se prop. 1981/82:71 s. 42 f.). Vid den närmare utformningen av vilka former av tidsbegränsade anställningar som skulle vara tillåtna enligt lagen hämtade lagstiftaren ledning från 1976 års överenskommelse mellan SAF och PTK, vilken kunde sägas utgöra ett riktmärke för vad representativa parter på arbetsmarknaden ansåg rimligt.

Genom 1982 års anställningsskyddslag utvidgades möjligheten till tidsbegränsade anställningar till att även omfatta feriearbete, arbete vid tillfällig arbetsanhopning, arbete före värnplikt, arbete efter pension och provanställning. Härigenom kom uppräknningen av tillåtna former av tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen att i allt väsentligt överensstämde med vad som redan gällde såväl enligt 1976 års överenskommelse mellan SAF och PTK som enligt då gällande tjänstemannaavtal.

Vissa mindre skillnader fanns dock. I 1974 års anställningsskyddslag och i avtalen angavs att tidsbegränsad anställning var tillåten om det föranledes av ”arbetsuppgifternas” särskilda beskaffenhet. I 1982 års lag angavs istället ”arbetets” särskilda beskaffenhet. Den senare formuleringen var avsedd att ha ett något vidare tillämpningsområde (se prop. 1981/82:80 s. 119 f.). Vidare angavs i lagen att tidsbegränsad anställning vid tillfällig arbetsanhopning var möjlig högst sex månader under två år, medan avtalen saknade tidsgräns.

Införandet av 1982 års anställningsskyddslag föranledde vissa underhandskontakter mellan SAF och PTK om förhållandet mellan lagen och avtalet, varvid parterna enades om att tillämpa avtalsbestämmelserna under återstoden av avtalsperioden. Någon ändring av avtalen infördes inte efter att avtalsperioden löpt ut.

I 1982 års anställningsskyddslag infördes en möjlighet till tidsbegränsad anställning till dess arbetstagaren skulle börja värnpliktstjänstgöring. Bestämmelsen saknade motsvarighet i avtalen, men anställningsformen var före 1982 tillåten enligt en tvingande regel i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. Anställningsformen var således tillåten på avtalsområdet före 1982.

Arbetsgivarparterna har anfört att tidsbegränsad anställning före värnplikt var tillåtna på avtalsområdet även efter 1982 och att sådana anställningar förekommit i stor omfattning. Unionen har anfört att förbundet inte

känner till att sådana anställningar förekommit och att arbetstagarparten i avtalet i vart fall inte sanktionerat en sådan avtalstillämpning.

Utredningen i denna del föranleder följande bedömningar.

SAF och PTK enades 1982 om att avtalets regler om tidsbegränsade anställningar vid arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet respektive vid tillfällig arbetsanhopning skulle tillämpas istället för lagens motsvarande regler. Detta ger visst stöd för att prövningen om avtalet ersätter en viss lagregel får avgöras från fall till fall.

Även om Arbetsdomstolen i och för sig finner det troligt att det förekommit tidsbegränsade anställningar inför värnplikt på avtalsområdet även efter 1982, medger utredningen inte några slutsatser om hur avtalsparterna sett på frågan om sådana var tillåtna. Även om parterna skulle ha varit ense om att avtalet efter 1982 inte uteslöt sådana anställningar, kan detta inte tas till intäkt för att parterna då var ense om att även andra tillåtna former av tidsbegränsade anställningar som kunde införas i anställningsskyddslagen skulle vara tillåtna enligt avtalet. Om parterna var ense om att tidsbegränsade anställningar före värnplikt var tillåtna kan detta ha berott på att parterna var ense om att avtalet i vart fall inte uteslöt tillämpningen av sådana tidsbegränsade anställningar som var tillåtna när 1976 års avtal träffades.

1997 års ändringar i anställningsskyddslagen

År 1997 infördes i anställningsskyddslagen den nya anställningsformen överenskommen visstidsanställning. Sådana tidsbegränsade anställningar kunde normalt träffas för tolv månader under en period av tre år. Arbetsgivaren fick vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning. Samtidigt ändrades reglerna om beräkning av uppsägningstidens längd så att denna skulle baseras på anställningstiden istället för arbetstagarens ålder.

Under 1997 pågick ett partsgemensamt arbete med en redaktionell översyn av de allmänna anställningsvillkoren i tjänstemannaavtalet samt även förhandlingar om ett nytt avtal. I båda dessa sammanhang kom frågan upp om hur ändringarna i anställningsskyddslagen skulle hanteras. Arbetsgiversidan föreslog att tjänstemannaavtalet skulle tillföras en bestämmelse om överenskommen visstidsanställning och att arbetsgivaren skulle få ha fler än fem sådana anställda vid samma tidpunkt. Arbetstagersidan motsatte sig förslaget och någon regel om överenskommen visstidsanställning kom inte att införas i avtalet. Däremot ändrades avtalets regler om beräkning av uppsägningstid så att avtalet anpassades till lagens utformning.

Redan under våren 1998 hölls nya avtalsförhandlingar. Även vid dessa föreslog arbetsgiversidan att en regel om överenskommen visstidsanställning skulle införas och att den skulle medge att anställningsformen skulle

få användas i fler fall än lagen medgav. Inte heller vid detta tillfälle blev överenskommen visstidsanställning föremål för avtalsreglering.

I ett medlemscirkulär från våren 1998 framhöll HTF att anställningsformen överenskommen visstidsanställning inte förekommer i tjänstemannaavtalet och att den därför inte är tillåten på avtalsområdet. Cirkuläret föranledde HAO, som då var part i tjänstemannaavtalet, att i ett brev den 6 juni 1998 till ordföranden i HTF framhålla att HAO för sin del ansåg att överenskommen visstid fick användas på avtalsområdet.

Vid samma tid informerade HAO sina medlemmar om innebörden av lagregeln om överenskommen visstidsanställning och hur denna skulle tillämpas. Även SAF:s kommentar till anställningsbestämmelser för tjänstemän enligt anställningsskyddslagen och avtalen för allmänna anställningsvillkor för tjänstemän ger uttryck för att överenskommen visstidsanställning kan användas för tjänstemän som omfattas av avtal motsvarande 1976 års överenskommelse mellan SAF och PTK.

Utredningen i denna del föranleder följande bedömningar.

Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen entydigt att parterna när överenskommen visstidsanställning infördes omedelbart blev ense om den aktuella anställningsformen var tillåten på avtalsområdet. Arbetsgivarsidan framställde i avtalsförhandlingarna 1997 och 1998 krav på att tillåta överenskommen visstidsanställning i vidare omfattning än som följde av lagen. Att arbetsgivarsidan under förhandlingarna framställde dessa krav kan inte tas till intäkt för att de accepterat att överenskommen visstidsanställning inte var tillåten på avtalsområdet. Tvärtom framstår arbetsgivarsidans agerande som fullt ut förenligt med den tolkning av avtalet som den sidan gjort. Att parterna från denna tidpunkt även varit medvetna om varandras uppfattningar framgår av HAO:s brev av den 6 juni 1998.

Att tjänstemannaavtalets regler om beräkning av uppsägningstidens längd anpassades till 1997 års ändringar av 11 § anställningsskyddslagen ger stöd för att parterna var ense om att avtalets bestämmelse om beräkning av uppsägningstidens längd skulle ersätta motsvarande regel i anställningsskyddslagen.

Den s.k. konverteringsregeln

Samtidigt med införandet av överenskommen visstidsanställning antogs även den s.k. konverteringsregeln (omvandlingsregeln) i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Denna angav att ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning om vikariatet varat mer än tre år under de senaste fem åren. Regeln trädde emellertid i kraft först år 2000 (se till det föregående prop. 1996/97:16). Konverteringsregeln omfattar numera även allmän visstidsanställning och tidsperioden har ändrats.

Parterna har uttryckt skilda uppfattningar om konverteringsregeln är tillämplig på avtalsområdet eller inte. Arbetsgivarparterna menar att regeln är tillämplig, medan Unionen anser att så inte är fallet.

I ett cirkulär från 1999 informerade dåvarande SHT om att den s.k. konverteringsregeln skulle träda i kraft år 2000 och beskrev hur denna ska tillämpas. Cirkuläret tyder på att arbetsgivarsidan vid denna tid ansåg att regeln var tillämplig på avtalsområdet. Å andra sidan har framkommit att Unionen i 2012 och 2013 års avtalsrörelser föreslog att det i kollektivavtalet skulle införas en bortre gräns vid s.k. rullande tidsbegränsade anställningar. Någon utredning som klarlagt om eller i vilken omfattning konverteringsregeln tillämpats på området har inte förebringats.

Utredningen i denna del föranleder följande bedömning.

Parternas ståndpunkter i frågan kan tyckas överraskande eftersom konverteringsregeln – som alltså uppställer en tidsgräns för hur länge vikariat kan pågå – får anses vara gynnsam för arbetstagarsidan. Bakgrunden är att parterna har skilda uppfattningar om huruvida tjänstemannaavtalet utgör ett slutet system som förhindrar tillämpning av regler om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen eller inte.

Det saknas skäl för Arbetsdomstolen att ta ställning till om konverteringsregeln är tillämplig på avtalsområdet. För den aktuella tvisten är det tillräckligt att konstatera att utredningen inte ger utrymme för annan bedömning än att båda parter i fråga om konverteringsregeln agerat utifrån sin egen tolkning av avtalet.

2007 års ändringar i anställningsskyddslagen

Den 1 juli 2007 genomfördes en större ändring av reglerna om tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen. Redan våren 2006 hade riksdagen antagit ett förslag till lagändring. Enligt detta skulle anställningsformen fri visstidsanställning införas. Anställningsformen medgav tidsbegränsade anställningar högst 14 månader under en femårsperiod (prop. 2005/06:185). Lagändringen skulle träda i kraft den 1 juli 2007. Efter valet 2006, men innan lagändringen trätt i kraft, beslutade riksdagen om ändringar i den redan antagna lagändringen. Istället för anställningsformen fri visstidsanställning, infördes från och med den 1 juli 2007 den nuvarande anställningsformen allmän visstidsanställning (prop. 2006/07:111).

Under avtalsrörelsen 2007 föreslog arbetsgivarsidan att regeln i 5 § anställningsskyddslagen skulle införas i avtalet varvid flera av anställningsformerna skulle kunna utmönstras ur avtalet och avtalet skulle därmed förenklas. I ett annat skede i samma avtalsrörelse föreslog arbetsgivarsidan en avtalsbestämmelse om att fri visstidsanställning skulle vara tillåten i högst 24 månader. HTF motsatte sig förslagen och någon ändring av avtalet kom inte till stånd.

Frågan om överenskommen visstidsanställning var tillåten på avtalsområdet behandlades även i den partsgemensamma avtalsnämnden den 4 december 2007, varvid det konstaterades att parterna var oense.

Utredningen i denna del föranleder följande bedömning.

Mot bakgrund av avtalsparternas skriftväxling i samband med införandet av överenskommen visstidsanställning 1997 måste det ha stått klart för parterna att de inte kunde förväntas ha samma syn på om allmän visstidsanställning skulle anses tillåten på avtalsområdet när denna anställningsform infördes i lagen år 2007.

Arbetsgivarsidans förslag om att regleringen i 5 § anställningsskyddslagen skulle införas i avtalet, skulle möjligen kunna uppfattas som att arbetsgivarsidan inte ansåg att anställningsformen var tillåten enligt avtalet. En annan och mer näraliggande förklaring är dock att arbetsgivarsidan förstod att deras tolkning av avtalet inte delades av arbetstagersidan och att arbetsgivarsidan därför inte skulle kunna få igenom sin tolkning utan en process vid domstol. Vidare innebar arbetsgivarsidans förslag om att fri visstidsanställning skulle vara tillåten i högst 24 månader en längre tid än de 14 månader som då hade antagits av riksdagen men ännu inte trätt i kraft. Inget av dessa förslag har enligt Arbetsdomstolens mening givit arbetstagersidan fog för uppfattningen att arbetsgivarsidan godtagit uppfattningen att fri respektive allmän visstidsanställning inte skulle vara tillåtna på avtalsområdet.

I målet har diskuterats om en företrädare för arbetstagersidan vid en förhandling under 2007 och vid avtalsnämndens sammanträde samma år uttryckt sig på ett sätt som skulle visa att HTF vid denna tidpunkt ansåg att tjänstemannaavtalet inte utgjorde ”ett slutet system”. Arbetsdomstolen noterar att parterna i protokollet från avtalsnämndens sammanträde konstaterade att de var oense om allmän visstidsanställning var tillåten på avtalsområdet. Med beaktande härav och mot bakgrund av vad som tidigare förevarit mellan parterna kan HTF-representantens eventuella uttalande under sammanträdet inte ha haft sådan beskaffenhet att den givit arbetsgivarparten fog för uppfattningen att HTF ansåg att allmän visstidsanställning var tillåten på området.

Regleringen i några näraliggande avtal

År 1988 träffade parterna i tjänstemannaavtalet ett särskilt kollektivavtal för bemanningspersonal, i form av ett supplement till tjänstemannaavtalet, ”Särskilda bestämmelser för vissa tjänstemän vid kontorsserviceföretag och skrivbyråer”. I supplementet angavs att en anställning gäller tills vidare om arbetsgivaren och tjänstemannen inte hade kommit överens om annat enligt tjänstemannaavtalets huvudregel. År 1994 ändrades det aktuella supplementet på så sätt att det angavs att anställningen gäller tills vidare om arbetsgivaren och tjänstemannen inte hade kommit överens om annat enligt lag eller avtal. Uttrycket ”avtal” syftade på tjänstemannaavtalet.

År 1997 enades parterna om ett nytt supplement om villkor för denna personalgrupp. Enligt supplementet fick tidsbegränsad anställning förekomma vid behov av extra arbetskraft för kortsiktiga behov eller vid uppdrag som krävde särskild kompetens. Vidare angavs följande. ”S.k. överenskommen visstidsanställning enligt [dåvarande] 5 a § anställningsskyddslagen får inte användas för personal som anställs för att utföra arbete i kundföretag (personaluthyrning)”. I förhandlingsprotokollet antecknades att överenskommen visstidsanställning hade ersatts av möjligheten att anställa extra arbetskraft. Supplementet innehöll vidare en möjlighet för den lokala arbetstagarorganisationen att, under vissa förutsättningar, säga upp möjligheten till tidsbegränsade anställningar vid behov av extra arbetskraft. Om så skedde skulle ”arbetsgivaren åter erhålla rätt att göra anställningar enligt 5 a § anställningsskyddslagen även beträffande uthyrd personal”.

År 2001 enades parterna om ett annat supplement till tjänstemannaavtalet, med regler för call/contact center- och marknadsundersökningsföretag. I ingressen angavs att reglerna i supplementet gällde utöver bestämmelserna i tjänstemannaavtalet. Beträffande tidsbegränsade anställningar angavs följande. ”Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd och tjänstemannaavtalet träffas i följande fall”. Därefter angavs att arbetsgivaren får ingå tidsbegränsade anställningar som omfattar högst 832 timmar under en tolv månaders period. Vidare angavs följande. ”Överenskommen visstid enligt 5 a § LAS, som tidsbegränsad anställningsform, gäller inte för detta avtal”.

Utredningen i denna del föranleder följande bedömning.

De aktuella supplementen har träffats mellan parterna för andra avtalsområden än de aktuella och avviker från de aktuella tjänstemannaavtalet på så vis att det klart framgår att överenskommen visstidsanställning kan vara tillåten. Utredningen ger inte någon närmare ledning för att bedöma skälen till att supplementen fått denna utformning. Utredningen i denna del ger därför, enligt Arbetsdomstolens mening, ingen ledning för den aktuella tolkningstvisten.

Sammanfattande bedömning av tolkningsfrågan

I 1976 års överenskommelse och tjänstemannaavtalet från samma år finns en uppräkningslista av de former av tidsbegränsade anställningar som skulle vara tillåtna enligt avtalet. Uppräkningen omfattade dels de former som enligt dåvarande anställningsskyddslag var tillåtna, dels de anställningsformer som parterna var ense om skulle vara tillåtna enligt avtalet. Genom avtalskonstruktionen kom avtalet att innehålla en uttömmande uppräkningslista av de anställningsformer som var tillåtna enligt avtalet och anställningsskyddslagen. Parterna valde alltså inte en avtalskonstruktion som angav de anställningsformer som skulle gälla utöver de i lagen angivna formerna. Den valda avtalskonstruktionen skulle kunna tala för att de i avtalet uppräknade formerna för tidsbegränsade anställningar

ersätta uppräkningslagen. Samtidigt visar utredningen att skälet till att parterna valde denna teknik närmast var pedagogiskt. Genom att i avtalet även räkna upp de typer av tidsbegränsade anställningar som var tillåtna enligt anställningsskyddslagen blev det enklare att utläsa när tidsbegränsade anställningar skulle vara tillåtna. Utredningen visar också att parterna när 1976 års avtal träffades inte diskuterade eller ens var för sig övervägde vad som skulle gälla om anställningsskyddslagen skulle komma att ändras.

1976 års överenskommelse mellan SAF och PTK innehåller en protokollsanteckning om att ”undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet”. Anteckningen klargör att avtalet inte syftat till att helt ersätta alla dispositiva delar av anställningsskyddslagen. Protokollsanteckningen ger enligt Arbetsdomstolens mening stöd för att överenskommelsen inte generellt är avsedd att vara en uttömmande reglering eller ett slutet system. Å andra sidan är parterna ense om att ordvalet ”uttryckligen” inte kräver att det i avtalet ska anges vilka bestämmelser i lagen som inte ska gälla. Denna bedömning får visst stöd av hur parterna agerade vid införandet av 1982 års anställningsskyddslag. Parterna tycks där ha enats om att avtalets regler om anställning vid tillfällig arbetsansökan respektive vid arbetets särskilda beskaffenhet ersatte motsvarande regler i lagen. Även beträffande lagändringen 1997 om beräkning av uppsägningstidens längd tycks parterna ha varit ense om att avtalets regel skulle tillämpas istället för lagens regel. I detta fall enades parterna om att ändra avtalets regel så att den kom att ansluta till lagens nya sätt att beräkna uppsägningstidens längd.

Mot bakgrund av vad som ovan anförts kan avtalet, enligt Arbetsdomstolens mening, varken uppfattas som ett helt slutet system, där lagens dispositiva regler generellt ersatts genom avtalet, eller ett helt öppet system, där lagens regler bara är bortskrivna om så särskilt står skrivet i avtalet. Frågan om avtalet innebär en avvikelse från anställningsskyddslagen får därför avgöras genom en tolkning av varje avtalsbestämmelse för sig, där denna jämförs med aktuell lagregel. Det avgörande är därvid om en viss regel i avtalet till sitt innehåll eller funktion kan sägas ersätta en motsvarande dispositiv regel i lagen.

Beträffande överenskommen visstidsanställning som infördes i lagen år 1997 respektive allmän visstidsanställning som infördes år 2007 visar utredningen, på sätt som framgått ovan, att parterna redan när lagarna infördes intog olika ståndpunkter i frågan om huruvida avtalets regler om tidsbegränsade anställningar ersatte de nya anställningsformerna i lagen. Utredningen visar också att parterna väsentligen agerat utifrån sina respektive ståndpunkter och deras agerande har inte gett motparten fog för att de accepterat dennes uppfattning. Det föreligger inte någon utredning om huruvida allmän visstidsanställning förekommit på avtalsområdet, eller om någon sådan praxis varit känd av avtalsparterna.

Tolkningsfrågan får därför lösas utifrån avtalets ordalydelse i förening med dess syfte, allmänna uppbyggnad och systematik.

I 1976 års avtal angavs att en anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om annat enligt den uppräkningslista av tillåtna former av tidsbegränsade anställningar som återfanns i avtalet. Sedan 1997 har avtalet en något annan utformning. Det anges numera i § 2.1 att en anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov. I § 2.2 återfinns sedan en uppräkningslista av fall där arbetsgivaren och tjänstemannen ”kan komma överens om tidsbegränsad anställning”. Den nya lydelsen skulle – på ett annat sätt än den tidigare – kunna tyda på att arbetsgivaren och tjänstemannen ”kan komma överens om tidsbegränsad anställning” även i andra fall om detta har stöd i t.ex. lag. Mot detta ska ställas att § 2.2 enligt sin rubrik reglerar ”villkor för tidsbegränsade anställningar”, vilket ger stöd för att bestämmelsen är avsedd att reglera under vilka förutsättningar tidsbegränsade anställningar ska vara tillåtna. Utformningen av avtalet § 2.2 ger därför enligt Arbetsdomstolens mening ett visst stöd för att denna ersätter anställningsskyddslagens regler om när tidsbegränsade anställningar får träffas.

Syftet med 1976 års avtal var att utvidga utrymmet för tidsbegränsade anställningar. Detta skulle kunna tala för att avtalet inte skulle begränsa möjligheten till tidsbegränsade anställningar som senare kom att införas i anställningsskyddslagen (jfr AD 1981 nr 152). Utredningen visar att det sedan länge funnits en grundläggande intressemotsättning mellan parterna om vilka former av tidsbegränsade anställningar som bör vara tillåtna på avtalsområdet och att den kompromiss som parterna nådde genom 1976 års överenskommelse redan då var omstridd. Att syftet med avtalet var att utvidga möjligheten till tidsbegränsade anställningar kan därför inte tas till intäkt för att arbetstagsidans accepterat annat än att de i avtalet uppräknade anställningsformerna skulle vara tillåtna (jfr AD 1991 nr 88).

När det gäller att bedöma om § 2.2 kan sägas ersätta anställningsskyddslagens regel om allmän visstidsanställning är följande att märka. I § 2.2 finns en uppräkningslista av i vilka situationer som tidsbegränsade anställningar ska vara tillåtna och utgår således från en teknik där avtalsparterna identifierar de skäl som medför att tidsbegränsade anställningar ska kunna komma ifråga. Således har avtalsparterna varit överens om att tidsbegränsade anställningar ska vara tillåtna om det finns behov av tidsbegränsad anställning på grund av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller om de behövs för att avlasta en tillfällig arbetstopp. På motsvarande vis har avtalsparterna bedömt att tidsbegränsade anställningar ska vara tillåtna för att ersätta en ledig tjänsteman eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning. Även skäl som är hänförliga till arbetstagsidans har motiverat att tidsbegränsade anställningar ska vara tillåtna i vissa fall, såsom vid feriearbete och för arbete efter uppnådd pensionsålder.

Vid allmän visstidsanställning har utrymmet för tidsbegränsade anställningar inte bestämts utifrån de skäl som kan motivera den tidsbegränsade anställningen, utan skyddet mot missbruk ligger istället i att lagregeln anger en övre tidsgräns för hur länge anställningen får pågå. Den allmänna visstidsanställningen bygger således på en annan metod för att reglera i vilken utsträckning tidsbegränsade anställningar ska vara tillåtna än det sätt som kommer till uttryck i avtalet.

Som redan framgått motsvarade anställningsskyddslagens reglering före 2007 i allt väsentligt den nuvarande regleringen i tjänstemannaavtalet. Ett syfte med de lagändringar som antogs 2006 och 2007 var att åstadkomma en begränsning av antalet former av tidsbegränsade anställningar och åstadkomma enklare och mer förutsägbara regler. Detta skulle ske genom att antalet former av tidsbegränsade anställningar minskades (prop. 2005/06:185 s. 39). Lagstiftarens anförde att regeln fick en ny struktur där ett antal olika typer av tidsbegränsade anställningar sammanfördes till en gemensam anställningsform; fri respektive allmän visstidsanställning. Därutöver skulle det vara möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning och tidsbegränsad anställning för vikariat, för säsongarbete och när arbetstagare har fyllt 67 år (se prop. 2006/07:111 s. 22). Lagstiftarens utgångspunkt var alltså att allmän visstidsanställning ersatte en rad olika former av tillåtna tidsbegränsade anställningar, främst avtal om visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, tillfällig arbetsanhopning, praktikarbete och feriearbete. Den allmänna visstidsanställningen ersatta alltså flera olika former av tidsbegränsade anställningar som är tillåtna enligt avtalet.

Det sagda visar att den uppräknade av tillåtna former för tidsbegränsade anställningar som återfinns i § 2.2 i avtalet väsentligen är avsedda att reglera samma situationer och tillgodose samma intressen som den allmänna visstidsanställningen i anställningsskyddslagen. Enligt Arbetsdomstolens mening talar därför övervägande skäl för att avtalets uppräknade av tillåtna former för tidsbegränsade anställningar ersätter tillämpningen av anställningsformen allmän visstidsanställning i anställningsskyddslagen. Slutsatsen är att allmän visstidsanställning inte är tillåten enligt tjänstemannaavtalet.

Skadestånd

En följd av Arbetsdomstolens ställningstagande i tolkningsfrågan är att bolaget handlat i strid med kollektivavtalet genom att vid tre tillfällen anställa E.R. genom s.k. allmän visstidsanställning. Bolaget ska därför åläggas att betala allmänt skadestånd till Unionen och E.R. De yrkade beloppen är skäliga. Förbundets talan ska därför bifallas.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen kan konstatera att tvisten avsett tolkning av kollektivavtal i en fråga som är av stor praktisk betydelse på avtalsområdet och där parterna sedan länge haft skilda uppfattningar. Enligt domstolens

mening har arbetsgivarparterna haft skälig anledning att få tvisten prövad. Vardera part ska därför bära sin rättegångskostnad (5 kap. 2 § arbetstvistlagen).

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Aktiebolag Nordreportern att betala allmänt skadestånd till Unionen med 80 000 kr och till E.R. med 40 000 kr jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 24 april 2014 till dess betalning sker.

2. Vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Anna Flodin, Christer Måhl, Karl Olof Stenqvist (skiljaktig), Elisabeth Ankarcrona (skiljaktig), Bengt G Nilsson och Gunilla Runnquist.

Rättssekreterare: Inge-Marie Nilsson

**Ledamöterna Karl Olof Stenqvists och Elisabeth Ankarcronas
skiljaktiga mening**

Vi har en avvikande uppfattning från majoritetens inställning att anställningsskyddslagens anställningsform ”allmän visstidsanställning” inte är tillåten enligt tjänstemannaavtalet. Unionen har varken kunnat visa någon gemensam partsavsikt om att anställningsskyddslagens anställningsform ”allmän visstidsanställning” har avtalats bort eller att möjligheterna till visstidsanställningar i anställningsskyddslagen är uttömmande reglerade i tjänstemannaavtalet. Parterna har vid skilda tidpunkter allt sedan anställningsskyddslagens tillkomst varit överens om eller tydligt markerat, att de har olika uppfattningar om tjänstemannaavtalets innehåll vad gäller visstidsanställningar i förhållande till anställningsskyddslagen. Inte heller anser vi att tjänstemannaavtalets visstidsanställningsregler till innehåll och funktion ersätter anställningsskyddslagens regel om anställningsformen ”allmän visstidsanställning”. Parterna har således inte avtalat bort anställningsskyddslagens anställningsform ”allmän visstidsanställning”.

Av anförda skäl anser vi att Unionens talan ska avslås.

Överröstade i nämnda avseenden delar vi majoritetens uppfattningar i övrigt.