

Cirkulärnr: 1993:114
Diariernr: 1993:1399
Handläggare: Lars-Gösta Andréén
Avdsek: KEP Förh
Datum: 1993-07-01
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom nr 118/93 angående
kollektivavtalstolkning rörande AB 89 §
28 - Ledighet och förmåner vid utbildning -
samt fråga om jämkning enligt 36 § avtalslagen
Bilagor: Arbetsdomstolens dom nr 118/93

Personalpolitik 1993-2:33 Nyckelord:AD

Arbetsdomstolens dom nr 118/93 angående kollektivavtalstolkning rörande AB 89 § 28 -
Ledighet och förmåner vid utbildning - samt fråga om jämkning enligt 36 § avtalslagen

Arbetsdomstolens dom nr 118/93 bilägges.

BAKGRUND

I målet - mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Katrineholms kommun - var tvistigt vilken lön kommunen hade att utge till tio vårdbiträden som under första halvåret 1992 genomgick en av kommunen anordnad 25 veckors undersköterskeutbildning. Under utbildningstiden var vårdbiträdena lediga från sina anställningar. Härvid erhöll heltidsanställd 4000 kr i lön per hel utbildningsmånad samt deltidsanställd ett - i relation till hur tjänstgöringsgraden förhåller sig till heltid - nedsatt belopp. Kommunen löste vikariatsfrågan genom att anordna s k utbildningsvikariat.

Tvisten i målet rör i första hand tolkningen av AB 89 § 28, som innehåller regler om förmåner vid utbildning. Reglerna skiljer i huvudsak på två fall. Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetsgivaren enligt vad som brukar benämnas en arbetsgivarventil medge arbetstagaren rätt att behålla lönen eller en del därav. Vid deltagande i utbildning som fullgörs i anställningen - dvs utan ledighet från anställningen - har arbetstagaren enligt avtalet rätt till bibehållen lön.

Tvisten i målet rör i andra hand frågan om jämkning enligt 36 § avtalslagen av kommunens överenskommelser med de enskilda arbetstagarna.

Arbetstagersidan redovisade som sin uppfattning i tvisten i första hand, att de i denna aktuella vårdbiträdena har genomgått undersköterskeutbildningen i sina anställningar och att de därmed är berättigade till bibehållen lön. Denna uppfattning grundade arbetstagersidan i huvudsak på att man anser att utbildningen var nödvändig för att kommunen skulle kunna fullgöra sina skyldigheter som följde med ÄDEL-reformen och att utbildningen i princip inte var till någon nytta för arbetstagarna utanför deras anställningar och inte heller annat än marginellt i några fall gav dem några bättre förmåner i anställningen. Att vårdbiträdena sökt och beviljats ledighet från sina anställningar förändrar enligt arbetstagersidans mening inte detta.

Arbetstagersidan redovisade som sin uppfattning i tvisten i andra hand, att de överenskommelser som ingåtts mellan kommunen och de berörda vårdbiträdena om ledighet för utbildning med rätt att behålla endast en del av lönen är oskäligen enligt 36 § avtalslagen och att de skall jämkas så att arbetstagarna erhåller full lön. Arbetstagersidan har till stöd för påståendet om oskälighet främst åberopat att utbildningen i fråga var nödvändig för arbetsgivaren och att arbetstagarna inte skulle få högre lön efter utbildningen. Den omständighet som därutöver från arbetstagersidan anförts till stöd för påståendet om oskälighet är att kommunen i detta fall - pga utbildningsvikariatet - gjort en inte obetydlig vinst på utbildningen genom att kommunen kunnat tillgodogöra sig rätten att göra avdrag

från de sociala avgifter man haft att betala trots att full lön inte utgått till de arbetstagare som var lediga för att utbilda sig.

Arbetsgivarsidan redovisade som sin uppfattning i tvisten, dels att arbetsgivaren - till följd av sin arbetsledningsrätt - har rätt att avgöra och besluta om vilken utbildning som skall fullgöras i anställningen, dels att arbetsgivaren - när utbildningen som den aktuella genomgås under ledighet från anställningarna - genom bestämmelsen (arbetsgivarventil) enligt AB 89 § 28 mom 1 ensam bestämmer om arbetstagarnas förmåner. När det gäller arbetstagarsidans andrahandsgrund - att avtalen är oskäligen - gör arbetsgivarsidan gällande, dels att alla förutsättningar var kända för de berörda vårdbiträdena innan utbildningen påbörjades, dels att då gällande regler för utbildningsvikariatet medgav kommunens förfarande och saknar betydelse i tvistefrågan.

ARBETSDOMSTOLEN

AD fann, vid tvistens prövande utifrån ordalydelsen i AB 89 § 28 och det faktum att den praktiska tillämpningen av avtalet varit sådan att arbetsgivaren beslutat om i vilka fall utbildning skall fullgöras i anställningen - vilket parterna i tidigare fall (AD 1977 nr 95) synes varit överens om - samt omständigheterna i den nu aktuella tvisten, att det inte enligt AB 89 § 28 förelegat någon skyldighet för kommunen att anordna den aktuella undersköterskeutbildningen i de berördas anställningar med bibehållna löneförmåner. Avtalet har alltså inte utgjort något hinder för kommunen att på sätt som skett erbjuda de anställda ledighet för att genomgå utbildningen.

AD fann vidare, vid prövandet av tvisten utifrån arbetstagarsidans andrahandsgrund - om oskäligen avtal - inget stöd för arbetstagarsidans påstående att utbildningen skulle ha varit nödvändig för arbetsgivaren, varför vad arbetstagarsidan anfört i denna del inte kan föranleda jämkning enligt 36 § avtalslagen. Vad gäller arbetstagarsidans argumentering kring bestämmelserna om de sk utbildningsvikariatet till stöd för påståendet om oskälighet, kom AD till den slutsatsen att vad arbetstagarsidan anfört härom inte bör föranleda någon jämkning.

KOMMENTAR

Domen är ett exempel på hur AD kan avgöra en kollektivavtalstvist när en gemensam partsavsikt inte kan fastställas. I detta fall pekar domstolen på att - utöver de aktuella avtalsbestämmelsernas ordalydelse - den praktiska tillämpningen av dessa ger stöd för arbetsgivarsidans hållning. AD hänvisar här även till ett tidigare liknande fall (AD 1977 nr 95) där parterna varit ense om att det är arbetsgivaren som i det enskilda fallet avgör huruvida deltagande i viss utbildning skall fullgöras i anställningen. AD konstaterade vidare att AB 89 § 28 mom 1 utgör en sk arbetsgivarventil - enligt vilken det ankommer på arbetsgivaren att bestämma om och i vad mån lön skall utges under utbildning som inte fullgöres i anställningen.

Det bör observeras att efter den 30 juni 1992 gäller ändrade bestämmelser för de sk utbildningsvikariatet, som bl a innebär att en arbetsgivare endast kan låta en anställd delta i utbildning på arbetstid med bibehållna anställningsförmåner. Utbildningen måste alltså fullgöras i anställningen, varför AB 89 § 28 mom 2 blir tillämpligt.

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av samtliga handläggare på förhandlingssektionen och Lars-Håkan Lindkvist, Landstingsförbundets arbetsrättsenhet.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Lars-Gösta Andréén

