

Sammanfattning

I samband med den s.k. Ädelreformen 1992 övergick viss sjukvårdspersonal från landstingen till kommunerna. Fråga om den närmare innebörden av en bestämmelse i ett lokalt kollektivavtal om att sådan personal hade rätt att bibehålla den arbetstid som vid övergången gällde vid landstinget.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-04-04
StockholmDom nr 30/07
Mål nr A 200/05**KÄRANDE**

1. Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 STOCKHOLM
2. Svenska Kommunalarbetareförbundets avdelning Norrbotten,
Rådstugan 2, 972 38 LULEÅ
Ombud för båda: förbundsjuristen Stellan Gärde, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

Bodens kommun, 961 86 BODEN
Ombud: arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, Sveriges Kommuner och
Landsting, 118 82 STOCKHOLM

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott m.m.

Mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) och Bodens kommun (kommunen) gäller kollektivavtal, AB 05, och dessförinnan AB 89 och AB 01. Även mellan förbundets avdelning Norrbotten, som tidigare benämndes avdelning 49, (avdelningen) och kommunen föreligger kollektivavtal, det s.k. övertagandeavtalet av den 12 mars 1991.

Den 1 januari 1992 gick enligt den s.k. Ädelreformen ansvaret för viss service och vård till äldre och handikappade över från landstingen till kommunerna.

Inför reformen ingicks den 5 april 1991 mellan å ena sidan Svenska Kommunförbundet och å andra sidan Svenska Kommunalarbetareförbundet, TCO-OF:s förbundsområden allmän kommunal verksamhet respektive hälso- och sjukvård, en central överenskommelse benämnd "Överenskommelse om anställningsvillkor för vissa arbetstagare som byter arbetsgivare från landsting till kommun med anledning av ny ansvarsfördelning för service och vård till äldre och handikappade (Ädel) (prop. 1990/91:14, SFS nr 1990:1402)". Överenskommelsen innehöll bl.a. följande.

§ 1

Parterna träffar överenskommelse enligt punkterna 1-6 nedan, att gälla för arbetstagare som med anledning av huvudmannaskapsförändring byter arbetsgivare från landsting till kommun:

§ 2

I samband med denna överenskommelse gör parterna följande uttalande:

De arbetstagare som idag arbetar inom de verksamheter som förs över till kommunerna och som med anledning härav kommer att erhålla anställningserbjudande bör såvitt möjligt erbjudas likvärdiga villkor.

Beträffande övriga eventuellt kvarstående frågor kan lokal överenskommelse behöva träffas.

Det är angeläget att kommuner och landsting tillsammans med berörda fackliga organisationer försöker finna lämpliga arbetsformer för att hantera övertalighet som kan komma att uppstå inom landstinget på grund av att arbetstagare ej erbjuds arbete inom kommunen.

Som ett led i genomförandet av Ädelreformen övertog kommunen bl.a. Erikslunds sjukhem. Sjukvårdsbiträden/vårdbiträden, ekonomibiträden och undersköterskor som var anställda vid detta sjukhem kom därvid att erhålla anställningar hos kommunen.

Övertagandeavtalet av den 12 mars 1991 har följande lydelse.

Ärende

Förhandlingar om löne- och allmänna anställningsvillkor för berörda arbetstagare med anledning av ÄDEL-reformen – övertagande av sjukhem m m från landsting till kommunen.

§ 1

Parterna konstaterar gemensamt

att personalen på Erikslunds och Harads sjukhem, avd 49 CLB samt nattpatrullen kommer att erbjudas anställning hos Bodens kommun fr o m 1992-01-01

att pensions- och försäkringsfrågor samt anställningstidens betydelse ur arbetsrättslig synvinkel (Lagar och avtal) kommer att få en central reglering

att HÖK 91 och AB 89 äger tillämpning både inom kommun och landsting med följande lokala kompletteringar vad avser allmänna anställningsvillkor m m

1 Samtliga arbetstagare bibehåller tillsvidare personligt den yrkesbeteckning som nu gäller på landstinget.

2 Samtliga arbetstagare bibehåller den lön, arbetstid och sysselsättningsgrad som nu gäller på landstinget.

3 De arbetstagare som har sparad semester och önskar överföra dessa till kommunen får göra detta.

4 Beträffande inestående kompledighet skall denna tas ut under 1991 men kan i undantagsfall få överföras till kommunen.

5 Påbörjad och beslutad ledighet med och utan lön över årsskiftet 91/92 bibehålles.

Kommunen konstaterar för sin del att ledighet med lön för närvarande inte förekommer bland de arbetstagare som ska erbjudas anställning.

6 Landstingets regler för uttag av arbets- och skyddskläder gäller tillsvidare oförändrade. En utredning i frågan för all berörd personal i kommunen kommer i framtiden att initieras av socialförvaltningen.

7 Anställningstid i landstinget för erhållande av guldklocka eller dylikt räknas arbetstagaren till godo i kommunen.

8 Kommunens kostpris, för närvarande 33:- (lunch), gäller för den personal som övergår till anställning i kommunen.

9 Parterna utgår ifrån att samma lokala tillämpning som tidigare betr uttag av övertid vid sjukhemmen Erikslund och Harads kommer att få fortsatt tillämpning.

§ 2 Förhandlingarna förklarades avslutade.

Den personal som berördes av övertagandeavtalet hade vid övergången enligt landstingsavtalets Specialbestämmelser till AB 89, CAL 88 nr 1, för heltid en veckoarbetstid om 37 timmar. För övriga arbetstagare i kommunen, som var anställda inom samma verksamhetsområde, gällde enligt ett lokalt avtal från 1988 en veckoarbetstid om 37,33 timmar.

Erikslunds sjukhem lades ned år 2002 och de arbetstagare som i samband med reformen övergick från anställningar i landstinget erhöll nya anställningar i kommunen. Oenighet har därefter uppstått mellan parterna beträffande arbetstidsmättet för de före detta landstingsanställda som efter att de lämnat sina placeringar vid Erikslunds sjukhem fått en ny veckoarbetstid om 37,33 timmar. Tvist har uppkommit om kommunen genom att inte låta de berörda arbetstagarna även i sina nya anställningar i kommunen behålla veckoarbetstiden 37 timmar samt genom att inte utge ersättning för de i jämförelse med landstingsavtalets tillkommande 0,33 timmarna per vecka har brutit mot mellan parterna gällande kollektivavtal.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

1. Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta kommunen att till förbundet utge 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot AB 01 och AB 05.

2. Avdelningen har yrkat

a) att Arbetsdomstolen skall förplikta kommunen att till avdelningen utge 50 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot övertagandeavtalet av den 12 mars 1991, samt

b) att Arbetsdomstolen skall fastställa att de arbetstagare som upptagits i domstolens aktbilaga 40 (domsbilaga 1, uteslutes här) och som gick över från Norrbottens läns landsting till kommunen enligt övertagandeavtalet, inom sin kommunala tjänst vid bibehållna arbetsuppgifter har rätt att behålla den arbetstid om 37 timmar per vecka som de hade inom landstinget, samt att ersättning till de berörda skall utgå för mistad övertids- respektive fyllnadslön under period med 37,33 timmar per vecka från och med i första hand den 18 februari 2002 och i andra hand den 18 oktober 2003 och skall

beräknas efter följande formel: respektive arbetstagares timlön delad med tre multiplicerad med sysselsättningsgrad och antalet arbetade veckor.

3. Förbundet och avdelningen har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta kommunen att till de arbetstagare som upptagits i domsbilaga 1 utge allmänt skadestånd med 15 000 kr vardera för brott mot de regler i avtalen som reglerar deras ersättningar.

Ränta har yrkats på de allmänna skadestånden enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 september 2005, till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt käromålet i dess helhet och har inte vitsordat några belopp. Kommunen har dock vitsordat sättet att beräkna räntan samt även att ersättningarna till respektive arbetstagare skall beräknas enligt den av arbetstagarparterna angivna formeln och utgå från den 18 oktober 2003 för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att ersättningar skall utgå.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetstagarparterna

Av den centrala överenskommelsen från den 5 april 1991 som träffades i samband med Ädelreformen framgår att de arbetstagare som vid tiden för överenskommelsen arbetade inom verksamheter som fördes över till kommunerna skulle erbjudas likvärdiga villkor. Det träffades sedermera över landet lokala överenskommelser beträffande dessa arbetstagares anställningar i kommunerna. I det nu aktuella fallet träffade kommunen och avdelningen den 12 mars 1991 i förhandlingsprotokoll en överenskommelse om bl.a. arbetstider (övertagandeavtalet). Förhandlingarna rörde löne- och allmänna anställningsvillkor med anledning av reformen.

Av övertagandeavtalet framgår att sjukvårdsbiträden/vårdbiträden, ekonomi- biträden och undersköterskor på Erikslunds och Harads sjukhem skulle behålla sin landstingsreglerade veckoarbetstid om 37 timmar så länge de hade kvar sina arbetsuppgifter. Detta gällde inte endast då de var placerade på de aktuella sjukhemmen utan även om de skulle komma att arbeta vid andra institutioner i kommunen. Det finns inga reservationer i överenskommelsen innebärande att en fortsatt placering på Erikslunds eller Harads sjukhem skulle vara en förutsättning för att få behålla den kortare arbetstiden. Vid förhandlingen förekom det inga diskussioner om att ett byte av arbetsplats skulle medföra en förändring av veckoarbetstiden. Avdelningen skulle i så fall ha motsatt sig att veckoarbetstidsmättet knöts till det enskilda arbetsstället i stället för till kommunen som arbetsplats. Parterna var däremot uttryckligen överens om att de berörda arbetstagarna inte fortsättningsvis skulle behålla den kortare arbetstiden för det fall de bytte arbetsuppgifter. Om så skedde skulle den kommunalt reglerade arbetstiden, 37,33 tim per vecka, i stället gälla.

Mellan åren 1991 och 1995 förekom det att enstaka arbetstagare fick andra arbetsuppgifter eller bytte institution. Mellan åren 1995 och 1999 finns det exempel på att arbetstagare bytte institution men behöll sina arbetsuppgifter. Under åren 1995–1999 lämnade ett par arbetstagare Erikslunds sjukhem av rehabiliteringsskäl, men de hade fortsättningsvis samma arbetsuppgifter. S.I., U.E. och B-M.J. har efter det att de lämnat Erikslunds sjukhem bibehållit sina arbetsuppgifter och uppfyller samtliga kriterier för att erhålla den kortare arbetstiden.

Kommunen träffade nya anställningsavtal med i målet berörda arbetstagare, i vilka avtal veckoarbetstiden angavs till 37,33 timmar. Samtliga behöll efter sin tid på Erikslunds sjukhem sina arbetsuppgifter som sjukvårdsbiträden/vårdbiträden, ekonomibiträden och undersköterskor. Innehållet i de nya anställningsavtalen strider mot regleringen i övertagandeavtalet. Enligt arbetstagarparternas mening styr övertagandeavtalet innehållet i de nya anställningsavtalen såvitt avser arbetstiden. Eftersom det finns ett gällande kollektivavtal kan den enskilde inte på egen hand med arbetsgivaren ingå avtal med ett innehåll som avviker från vad som stadgas i kollektivavtalet. För lokala avvikelser från det centrala avtalets bestämmelser gällande arbetstiden krävs ett centralt bemyndigande, vilket fanns beträffande övertagandeavtalet. Såvitt avser arbetstidsmättet är de nytecknade anställningsavtalen ogiltiga och kommunen kan således inte åberopa dem.

Kommunen har inte varit konsekvent i sin uppfattning om eller tillämpning av arbetstidsmättet. En stor del av de före detta landstingsanställda fick behålla sin veckoarbetstid om 37 timmar även efter det att de hade lämnat Erikslunds sjukhem. Kommunen har under skriftväxlingen i målet angett i vart fall tio sådana arbetstagare. Beträffande dessa har kommunen på ett korrekt sätt tillämpat övertagandeavtalet. Det har i dessa fall inte, som kommunen har gjort gällande, varit fråga om s.k. underuttag av arbetstid.

Kommunen har inte utgett ersättning för den extra arbetstid som de 17 i målet aktuella arbetstagarna arbetat och har därför en skyldighet att till dessa arbetstagare utge övertidskompensation respektive fyllnadslön. Det är ostridigt att sådan lön inte utbetalats. Därigenom har kommunen gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott i förhållande till förbundet. Rätten till de nämnda ersättningarna regleras i AB 01 respektive AB 05. Att lönen skall betalas ut någon av de sista fem dagarna i månaden regleras i avtalens § 5 Mom. 4 respektive § 15 Mom. 4. Vidare regleras övertidsersättning i avtalens § 20 samt bilaga A respektive § 20 Mom. 4.

Preskriptionsfrågan

Arbetstagarparternas talan är inte preskriberad till någon del. Relevanta tidsfrister i 13 § Kommunala Huvudavtalet (KHA) och 64 § medbestämmandelagen har iakttagits. Arbetstagarparternas talan avser perioden från den 18 februari 2002. Avdelningen fick kännedom om den felaktiga avtalstillsämpningen i januari/februari 2004, framställde lönekrav den 18 februari 2004 och begärde förhandling den 23 februari 2004. Förhandling har således begärts inom fyra månader från det att avdelningen fick kännedom om för-

hållandena. Det är den som har förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen som måste ha den relevanta kännedomen för att fristen skall börja löpa. Det är i detta fall avdelningen och inte sektionen som har sådan förhandlingsrätt. Tidpunkten för sektionens kännedom om förhållandena saknar därför i sig relevans. Om sektionen inte fört informationen vidare kan det således inte anses föreligga kännedom hos organisationen som sådan.

Grunderna för talan

Enligt övertagandeavtalet skall tidigare landstingsanställda, då de har samma arbetsuppgifter i kommunen som i landstinget, ha en arbetstid om 37 timmar per vecka. Det är ostridigt att de i målet berörda arbetstagarna har haft längre arbetstid, nämligen 37,33 timmar per vecka, utan att erhålla ersättning härför. Kommunen har genom att tillämpa en längre arbetstid än det lokala kollektivavtalet tillåter och genom att underlåta att på ett riktigt sätt utge ersättning för arbetstid utöver 37 timmar per vecka gjort sig skyldig till brott dels mot regleringen avseende arbetstiden i övertagandeavtalet, dels mot bestämmelserna om löneutbetalning och övertidskompensation respektive fyllnadslön i de centrala avtalen AB 01 respektive AB 05. Kommunen är därför skyldig att utge allmänt skadestånd till förbundet, avdelningen och de enskilda arbetstagarna. Kommunen har även skyldighet att till de berörda arbetstagarna utge övertidskompensation respektive fyllnadslön för den arbetstid som fullgjorts överstigande 37 timmar per vecka.

Kommunen

Kollektivavtalet AB 05, som bl.a. reglerar arbetstiden, ger utrymme för lokala avvikelser. För äldreomsorgspersonalen i kommunen gäller t.ex. inte bestämmelsen i § 13 som stadgar en veckoarbetstid om 38,25 timmar, utan i stället den i avtalet från 1988 lokalt överenskomna arbetstidsförkortningen om 55 minuter, dvs. en veckoarbetstid om 37,33 timmar. I enlighet med HÖK 88, en central överenskommelse, gavs kommunerna nämligen möjlighet att träffa lokala överenskommelser om att använda hela eller delar av det lokala löneutrymmet till arbetstidsförkortning. Kommunerna kunde således välja olika lösningar vad gäller veckoarbetstiden. På landstingssidan fanns det i stället en central överenskommelse om att veckoarbetstiden skulle vara 37 timmar.

Den centrala överenskommelsen mellan Svenska Kommunförbundet å ena sidan och förbundet m.fl. å andra sidan från den 5 april 1991 reglerar bl.a. tillgodoräknande av anställningstid för dem som bytte arbetsgivare från landsting till kommun, vilket var av betydelse för pensioner och försäkringar. Det var M.N. som förhandlade för Svenska Kommunförbundets räkning. Förhandlingarna var långa och segdragna. Eftersom Ädelreformen var en reform utan tillskott av statliga medel kunde man inte ge några garantier om anställningsvillkoren utöver vad som överenskoms i fråga om tillgodoräknandet av anställningstid. Parterna gjorde i stället i § 2 ett gemensamt uttalande om att de arbetstagare som arbetade inom de verksamheter som fördes över till kommunerna och som med anledning härav kom att erhålla anställningserbjudande ”såvitt möjligt” borde erbjudas likvärdiga villkor.

Övertagandeavtalet gav arbetstagare som gick över från landstinget till kommunen och som omfattades av Ädelreformen rätt till bibehållen lön, arbetstid och sysselsättningsgrad. För övriga arbetstagare i kommunen som var anställda inom samma område gällde ett lokalt avtal från år 1988. Det förelåg således två olika kollektivavtal för samma typ av anställda i kommunen efter år 1992.

Enligt en överenskommelse mellan Norrbottens läns landsting och kommunen dokumenterad i ett förhandlingsprotokoll från den 10 december 1990 skulle sjukhemmen i Boden (Erikslund) och Harads med 96 respektive 28 vårdplatser övergå till kommunen och personal – utom läkare – som var anställd av landstinget för att fullgöra uppgifter där erbjöds anställning hos kommunen.

Att arbetstidsmättet om 37 timmar per vecka gällde under förutsättning att arbetstagaren var placerad på de aktuella sjukhemmen framgår särskilt av övertagandeavtalets tre inledande att-satser i § 1 jämte punkten 2 i samma paragraf. D.A., som vid förhandlingarna den 12 mars 1991 närvarade för arbetsgivarparten, förde protokoll. Vad som sägs i andra att-satsen om att pensions- och försäkringsfrågor kommer att få en central reglering visar att avdelningen hyste förtroende för honom. Frågan lämnades nämligen oreglerad i övertagandeavtalet i förvisningen om att D.A:s besked om att en central reglering med säkerhet skulle komma att ske var riktigt.

I slutet av 1990-talet och i början av 2000-talet gjordes stora besparingar i kommunen. Den 26 mars 2001 fattades beslut om att avveckla Erikslunds sjukhem, vilket också skedde efter det att samverkansförhandlingar hållits. Cirka 65 arbetstagare berördes av nedläggningen. Övertaligheten klarades utan uppsägningar. Berörda arbetstagare erbjöds och accepterade andra anställningar hos kommunen. Genom att acceptera nya anställningar accepterade de också de anställningsvillkor som gällde övriga anställda i kommunens äldreomsorg. Nya anställningsavtal utfärdades av vilka det framgick att arbetstiden 37,33 timmar per vecka – i enlighet med det lokala avtalet rörande kommunens äldreomsorgspersonal från år 1988 – skulle gälla. Anställningsavtalen undertecknades och behandlades enligt gängse rutiner. De i målet berörda arbetstagarna har erhållit lön i enlighet med gällande kollektivavtal från 1988. De enskilda anställningsavtalen strider inte mot kollektivavtalen. 1991 års överenskommelse är en särreglering med avvikelser från 1988 års lokala överenskommelse.

Att det beträffande de i målet angivna tio före detta landstingsanställda skett s.k. underuttag av arbetstid om 37 timmar per vecka trots den gällande överenskommelsen om 37,33 timmar per vecka kan ha sin förklaring i t.ex. schematekniska överväganden eller att man av bekvämlighets skull låtit förhållandena bestå.

S.I., U.E. och B-M.J. har av andra anledningar än nedläggningen av Erikslunds sjukhem sökt och fått andra befattningar och är redan av den anledningen inte berättigade till ersättning. De har inte heller bibehållit sina

arbetsuppgifter. S.I. fick efter omfattande rehabiliteringsinsatser med flera arbetsprövningar en anpassad placering på ett annat äldreboende från och med den 1 september 2000, dvs. före nedläggningen av Erikslunds sjukhem. U.E. var föräldraledig vid nedläggningen av Erikslund varefter hon sökte och fick en annan utannonserad befattning i personalpoolen vid socialförvaltningen som hon tillträdde den 1 juni 2003. B-M.J. erhöll efter rehabiliteringsutredning och arbetsprövning ny anställning på ett äldreboende i augusti 2001.

Preskriptionsfrågan

Avdelningen har haft kännedom om de nya anställningarna och det högre arbetstidsmålet alltsedan september eller oktober 2002. Skadeståndsskyldighet i tiden före den 18 oktober 2003, dvs. fyra månader före den 18 februari 2004, kan därför inte vitsordas. Kommunen har i rätt tid och ordning framställt preskriptionsinvändning.

Vid en överläggning mellan socialförvaltningen och avdelningen den 7 oktober 2002 berättade de fackliga företrädarna för sektionen, I.E. och M.E., för socialchefen L.N.M. och administrativa handläggaren M.H. att avdelningen hade för avsikt att inkomma med krav mot kommunen med anledning av kommunens tillämpning av arbetstidsmålet. I början av hösten, troligtvis i september 2002, tog sektionsordföranden J.O. upp frågan om veckoarbetstidsmålet med personalsekreteraren L.N. och förhandlingssekreteraren G.L. Avdelningen har även fått del av de nya anställningsavtalen i samband med att de tecknats genom att de rutinmässigt tillställdes kontaktombudet. Det finns ingen anledning att tro att rutinerna inte följdes i förevarande fall. Vidare finns en överenskommelse mellan kommunen och de fackliga organisationerna om att samtliga anställningsavtal skall finnas att tillgå på kommunens personalkontor.

Preskriptionsfristerna regleras i § 13 i KHA som i sin tur hänvisar till 64 § medbestämmandelagen. Det är tillräckligt att t.ex. en sektionsordförande eller annan förtroendevald företrädare för den fackliga organisationen får kännedom om de relevanta förhållandena för att preskriptionsfristen skall börja löpa. Vem som har rätt att teckna kollektivavtal är inte relevant. Kommunen ifrågasätter emellertid inte arbetstagarparternas uppgifter om att det endast är avdelningen som har rätt att teckna kollektivavtal.

Grunderna för bestridandet

Övertagandeavtalet har inte den innebörd som arbetstagarparterna gör gällande. Kollektivavtalsbrott föreligger inte. Kommunen har agerat i enlighet med de gällande avtalen, dvs. övertagandeavtalet från år 1991 jämfört med den centrala Ädelöverenskommelsen och det lokala kollektivavtalet från år 1988 samt de enskilda anställningsavtalen. Rätt till övertidskompensation respektive fyllnadslön föreligger därmed inte, varför kommunen inte heller har brutit mot AB 01 eller AB 05.

Enligt § 13 i KHA jämfört med 64 § medbestämmandelagen har preskription i vart fall inträtt för skadeståndsanspråk i tiden före den 18 oktober 2003.

Domskäl

Bakgrund

Den 1 januari 1992 gick ansvaret för viss service och vård enligt Ädelreformen över från landstingen till kommunerna. I Bodens kommun träffades ett särskilt kollektivavtal, övertagandeaftalet, om vilka villkor i fråga om bl.a. lön, arbetstid och sysselsättningsgrad som skulle gälla för arbetstagare som var anställda av landstinget och som omfattades av Ädelreformen. Den aktuella landstingspersonalen hade en veckoarbetstid om 37 timmar. För övriga arbetstagare i kommunen, som var anställda inom samma typ av verksamhet, gällde ett lokalt avtal från 1988 i vilket stadgades en veckoarbetstid om 37,33 timmar.

Målet rör tidigare landstingsanställda som i samband med reformen övergick till kommunal anställning med placering vid Erikslunds sjukhem och som senast vid nedläggningen av sjukhemmet år 2002 lämnade detta för att övergå till nya anställningar i kommunen. Kommunen har beträffande dessa, i de nya anställningarna, tillämpat ett heltidsarbetstidsmått om 37,33 timmar per vecka.

Tvist har uppstått om kommunen, genom att inte tillämpa ett veckoarbetstidsmått om 37 timmar för de i målet berörda arbetstagarna, har brutit mot bestämmelserna i övertagandeaftalet samt om kommunen genom att inte utge ersättning för mistad övertidskompensation respektive fyllnadslön har brutit mot de mellan parterna gällande kollektivavtalen.

Frågan om preskription är likaså tvistig.

Arbetsdomstolen väljer att först pröva huruvida kommunen brutit mot de i målet åberopade kollektivavtalen.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på arbetstagarparternas begäran hållits vittnesförhör med sektionsordföranden J.O., avdelningsombudsmannen G.J. och arbetsplatsombudet M.R. samt förhör upplysningsvis med dåvarande förbundsombudsmannen C.T. och förbundsombudsmannen A.J. På kommunens begäran har det hållits vittnesförhör med förhandlingssekreteraren G.L., dåvarande administrativa handläggaren M.H., dåvarande tillförordnade socialchefen L.N.M., personalmannen M.I., dåvarande personalchefen D.A. och dåvarande förhandlaren hos Svenska Kommunförbundet M.N. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Innebörden av det s.k. övertagandeavtalet

Det kan inledningsvis noteras att de aktuella övergångarna i samband med Ädelreformen skedde i tiden före ikraftträdandet av bestämmelsen i 6 b § anställningsskyddslagen enligt vilken vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för övergången övergår på den nya arbetsgivaren. Det fanns vid den tiden ingen generell reglering beträffande en verksamhetsöverlåtelses inverkan på anställningsförhållandena. Någon skyldighet för den nye arbetsgivaren att erbjuda anställning på samma anställningsvillkor som tidigare fanns inte.

Parterna i målet tvistar om innebörden i övertagandeavtalet vad gäller regleringen av veckoarbetstid. I den aktuella bestämmelsen, § 1 punkt 2, anges att samtliga arbetstagare – dvs. personalen på Erikslunds och Harads sjukhem, avd 49 CLB samt nattpatrullen – ”bibehåller den lön, arbetstid och sysselsättningsgrad som nu gäller på landstinget”.

Arbetstagarparternas ståndpunkt är att överenskommelsen innebär att de före detta landstingsanställda sjukvårdsbiträdena/vårdbiträdena, ekonomibiträdena och undersköterskorna som gick över till kommunala anställningar på Erikslunds sjukhem skulle få behålla sin landstingsreglerade veckoarbetstid så länge de hade kvar sina arbetsuppgifter oavsett om de var placerade på detta sjukhem eller vid någon annan institution i kommunen. Arbetstagarparterna har gjort gällande att denna innebörd korrekt återspeglar den partgemensamma avsikten och att ordalydelsen och sammanhanget talar för att bestämmelsen skall förstås på det sättet. Arbetstagarparterna har även anfört att det är D.A., som då var personalchef vid kommunen, som utformat protokollet och att eventuella oklarheter därför skall drabba kommunen. Vidare har arbetstagarparterna hänvisat till att detta är den rimliga tolkningen av den aktuella bestämmelsen och att avtalet i praktiken tillämpas på ett sätt som är förenligt härmed.

Kommunen har anfört att partsavsikten då överenskommelsen träffades var att veckoarbetstiden om 37 timmar för före detta landstingsanställda som övergick i kommunal tjänst skulle gälla endast så länge personen i fråga var placerad på Erikslunds sjukhem. Enligt kommunen framgår detta även av avtalets ordalydelse. Kommunen har vidare anfört att parterna vid det aktuella tillfället inte hade för avsikt att ta ställning till annat än vad som skulle gälla vid övergången från landstinget till kommunen.

I första hand är det vad parterna gemensamt har åsyftat vid kollektivavtalets tillkomst som bestämmer avtalets innehåll. Av intresse är därför vad som förekom vid den förhandling mellan kommunen och avdelningen, som resulterade i övertagandeavtalet.

Av utredningen framgår följande. Förhandlingen hölls den 12 mars 1991 på kommunens personalkontor. För kommunens räkning deltog förutom personalnämndens ordförande B.J., L.N. och M.I. även D.A., som förde protokoll.

Arbetstagarparten representerades av den numera avlidne ombudsmannen R.L. och arbetsplatsombudet M.R. samt ytterligare tre personer. Protokollet justerades av B.J. och R.L.

D.A. har berättat i huvudsak följande. Han har tidigare varit anlitad av Kommunförbundet som kollektivavtalsexpert i Norrbotten och han träffade R.L. redan på den tiden. Han hade år 1991 en del kontakter kvar på Kommunförbundet och kände till vad som hade överenskommits i samband med Ädelreformen. Detta var en anledning till att de lokala förhandlingarna kunde avslutas en månad innan de centrala var slutförda. De lokala förhandlingarna var inte komplicerade. Han och R.L. kände varandra väl eftersom de hade förhandlat åtskilliga gånger sedan tio år tillbaka. R.L. kände också till vad som hade bestämts på central nivå. De diskuterade mest saker på ”banal nivå”, till exempel kostförmåner, guldklockor och arbetskläder. Förhandlingarna gick till som det brukade. Samtliga träffades i sammanträdesrummet och ajournerade sig därefter för enskilda överläggningar. Delegationen från avdelningen stannade i sammanträdesrummet. Därefter följde en enskild överläggning mellan honom och R.L. på hans tjänsterum. När det gällde arbetstidsmålet var kommunens utgångspunkt att den överförda personalen skulle gå över på kommunala avtal. R.L. sade till honom att de kanske borde kunna tänka sig – som en övergångslösning – att den berörda personalen skulle få behålla sin arbetstid så länge de var kvar på sjukhemmen. Dessa skulle därmed förmås att se mer positivt på förändringen. Frågan var ingen stor sak. Han tog emellertid med sig synpunkten och diskuterade den med B.J. och de kom fram till att personalen övergångsvis kunde få behålla arbetstiden så länge de var kvar på sjukhemmen. Han meddelade R.L. att kommunen gick med på dennes förslag och därmed var förhandlingen avslutad. Alla träffades igen i sammanträdesrummet och han gick igenom överenskommelsen muntligen. Därefter formulerade han protokollet. Om en anställd på Erikslunds sjukhem skulle söka och få en annan anställning skulle kommunala villkor tillämpas i fråga om arbetstiden. Förhandlingarna gällde just de här sjukhemmen och det fanns ingen anledning att reglera vad som skulle hända senare i kommunen eftersom de inte visste något om det. Om avsikten varit att bestämmelsen skulle ha den innebörd som arbetstagarparterna gör gällande skulle de uttryckligen ha angett att veckoarbetstidsmålet om 37 timmar gällde även vid byte av arbetsplats. När han i vissa av punkterna angett att villkor gäller ”tillsvidare” har det berott antingen på att man visste att en förändring skulle ske på central nivå (punkten 1 avseende yrkesbeteckning) eller att frågan var föremål för utredning (punkten 6 som rörde uttag av arbets- och skyddskläder). – Vid nedläggningen av Erikslunds sjukhem hade han gått i pension. Han blev förvånad när han hörde talas om tvisten och hans första tanke var att om R.L. hade levt skulle den aldrig ha uppkommit.

M.R. har uppgett följande. Hon satt med vid förhandlingsbordet som representant för de landstingsanställda. Hon minns inte om det förekom enskilda överläggningar. Några viktiga frågor som togs upp rörde lön, arbetstid, fria arbetskläder och fri läkarvård. I fråga om lön rädde det inga delade meningar. När det gällde arbetstiden var parterna överens om att de landstingsanställda som övertogs skulle få behålla sin veckoarbetstid om

37 timmar. Arbetsgivarparten uppgav vid förhandlingarna att de ansåg att en anställd som sökte och erhöll en likvärdig tjänst inte skulle få behålla det kortare arbetstidsmålet. R.L. ajournerade sig och de på arbetstagsidan talade enskilt. Hon sade då till R.L. att det arbetsgivaren föreslog var orimligt. Frågan förblev slutligen oreglerad. Arbetsgivaren fick inte igenom sitt förslag.

M.I. har berättat följande. När överenskommelsen träffades var det fyra saker som var av särskilt intresse för de tidigare landstingsanställda: fria arbetskläder, fri sjukvård i viss omfattning, att anställningstiden i landstinget skulle tillgodoräknas dem även i kommunen samt att de skulle få behålla sin yrkesbeteckning. Det togs in i avtalet att de skulle ha bibehållen lön samt att veckoarbetstiden 37 timmar alltså skulle gälla. Förhandlingarna föregicks av en del interna diskussioner, men det blev inte så dramatiskt när de väl förhandlade. Den vanliga gången vid förhandlingar var att samtliga först talade allmänt och att det sedan var enskilda överläggningar mellan D.A. och R.L. Så var det också vid detta tillfälle. Det diskuterades inte om man skulle förlora rättigheter om man flyttade till en annan anställning. Man diskuterade endast vad som skulle gälla vid övergångstillfället. Hans uppfattning är att om någon på Erikslunds sjukhem sökt och fått arbete på annan institution inom kommunen skulle denne inte ha haft rätt att behålla den lägre arbetstiden. Det var för honom självklart att kommunala villkor då skulle gälla. Det fanns ingen anledning för kommunen att i en sådan situation ge dem som kom utifrån bättre villkor än den egna personalen. Det var inte arbetsuppgifterna som styrde utan kopplingen till institutionen.

Av vad som framkommit om avtalsförhandlingarna kan det, enligt Arbetsdomstolens mening, dras följande slutsatser i fråga om parternas avsikt med avtalet. Genom D.A:s uppgifter om hur förhandlingarna gått till, vilka uppgifter i den delen vinner stöd av vad M.I. uppgett och som inte direkt motsägs av vad M.R. berättat, har det framkommit att de avgörande förhandlingsfrågorna lösts vid enskilda samtal mellan D.A. och R.L. Som tidigare nämnts är den sistnämnde avliden och har inte hörts i målet. D.A. har under ed på ett detaljerat och trovärdigt sätt berättat om innehållet i de diskussioner som förevar mellan honom och R.L. om arbetstidsmålet. Han har därvid tydligt och bestämt angett att diskussionen avsåg en övergångslösning som skulle gälla för den tid de landstingsanställda som skulle övergå i kommunal anställning arbetade på de aktuella arbetsplatserna och att det inte funnits någon tanke på eller anledning att reglera villkor för senare placeringar eller anställningar inom kommunen. Mot vad D.A. uppgett står M.R:s uppgifter om att arbetsgivarsidan vid förhandlingen försökt men inte lyckats få igenom en bestämmelse som innebar att en anställd som erhållit en likvärdig anställning i kommunen inte skulle få behålla det kortare arbetstidsmålet. Utredningen i övrigt ger dock inget stöd för den uppgiften. Att den frågan skulle ha diskuterats vid de delar av förhandlingen där alla deltog motsägs inte bara av vad D.A. uppgett utan även av det M.I. berättat. D.A. har förnekat att han och R.L. enskilt fört en sådan diskussion. Mot bakgrund av vad som nu anförts finner Arbetsdomstolen att vad som framkommit om de förhandlingar som resulterade i övertagandavtalet stöder

kommunens påstående om att parterna inte haft för avsikt att reglera annat än vad som skulle gälla vid övergångstillfället.

Båda partssidorna är av uppfattningen att avtalets ordalydelse ger stöd för den egna ståndpunkten i tolkningsfrågan. Domstolen övergår därmed till den frågan.

Arbetslagarparterna har framhållit följande. I avtalet anges tydligt vilka rättigheter som erbjuds de tidigare landstingsanställda. Bestämmelsen om arbetstid innehåller inte några begränsningar för framtiden. Detta måste anses innebära att rätten till den kortare veckoarbetstiden inte var knuten till arbetsplatsen som sådan utan till arbetsuppgifterna. Denna uppfattning vinner stöd av sammanhanget och genom en jämförelse med bestämmelserna i avtalet i övrigt. Det finns t.ex. begränsningar intagna i punkterna 1 och 6, som anger att de berörda landstingsanställda "tillsvidare" skall få behålla sin yrkesbeteckning och rätten till fria arbets- och skyddskläder. I punkten 7 stadgas att anställningstid i landstinget för erhållande av guldklocka eller dylikt skulle räknas arbetstagaren till godo i kommunen. Denna rätt har följt med samtliga före detta landstingsanställda även efter det att de lämnat sjukhemmen.

Kommunen har å sin sida som stöd för sin uppfattning att arbetstidsmättet om 37 timmar endast gällde under förutsättning att arbetstagaren var placerad på de aktuella sjukhemmen särskilt pekat på de tre inledande att-satserna i avtalets 1 § samt innehållet i punkten 2.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning. Av ordalydelsen framgår endast att den personal som då arbetade på Erikslunds sjukhem skulle i sina nya anställningar hos kommunen bibehålla den arbetstid som de hade vid övergången. Bestämmelsen bör ses mot bakgrund av att några garantier för bibehållna anställningsvillkor inte fanns vid en sådan övergång av verksamhet som det här var fråga om. Ordalydelsen i sig anger inte någon som helst begränsning när det gäller förutsättningarna för den aktuella personalen att i anställningen hos kommunen få behålla den "lön, arbetstid och sysselsättningsgrad" som vid avtalstillfället gällde på landstinget. Ingen av parterna har emellertid hävdats att bestämmelsen skall tolkas så bokstavligt att en förändring i de aktuella avseendena inte någonsin skulle kunna ske, t.ex. vid övergång till en helt annan typ av arbete inom kommunen. Någon garanti om bibehållen arbetstid för all framtid i kommunal anställning kan alltså inte läsas in i bestämmelsen. Ordalydelsen enbart i § 1 punkten 2 ger därigenom ingen direkt ledning när det gäller hur långt åtagandet från kommunens sida om bibehållen arbetstid sträcker sig. Att bestämmelsen innebär att arbetstiden skulle behållas i vart fall så länge den aktuella personalen arbetade kvar på Erikslunds sjukhem är parterna ense om. Frågan gäller därmed om bestämmelsen, som arbetslagarparterna påstår, därutöver kan anses innebära en garanti för bibehållen arbetstid även om personalen i fråga lämnat sin anställning på Erikslunds sjukhem men utför samma typ av arbetsuppgifter i andra anställningar hos kommunen. Arbetsdomstolen kan konstatera att det saknas en uttrycklig reglering av vad som skall gälla i en sådan situation. Som tidigare framkommit har det inte visats att frågan över huvud taget dis-

kuterats. Det kan inte heller anses vara underförstått att avtalet ändå skall uppfattas som att en sådan framtida situation regleras genom den aktuella bestämmelsen. Tvärtom ger avtalet, sett som helhet, ett starkt intryck av att endast reglera vad som omedelbart skulle komma att gälla för personalen vid bibehållen placering på de aktuella institutionerna. Det förhållandet att vissa anställningsvillkor uttryckligen endast skulle gälla tillsvidare medför, särskilt mot bakgrund av vad som i den delen framkommit av förhöret med D.A., ingen annan bedömning. Enligt Arbetsdomstolens mening ger därför även ordalydelsen ett försteg för kommunens ståndpunkt.

Arbetstagarparterna har vidare anfört att dess tolkning är den enda rimliga tolkningen. A.J. har till exempel uppgett följande. Någon tvist av liknande slag som den nu aktuella har inte förekommit i någon annan kommun. Frågan om arbetstid och lön i samband med övergångarna från landstinget löstes på olika sätt i olika kommuner och det fanns inte några centrala direktiv, men såvitt hon känner till förekommer inget fall där de landstingsanställda inte erhöll någon kompensation i antingen tid eller pengar. I förevarande fall har inte de enskilda arbetstagarna haft något val när de erhöll nya anställningar efter det att Erikslunds sjukhem lades ned. C.T. har gett uttryck för ungefär samma uppfattning. Enligt honom finns ingen garanti för bibehållen arbetstid vid likartade arbetsuppgifter på andra institutioner inom kommunen om en arbetstagare på eget initiativ sökt sig bort från den arbetsplats som gått över från landstinget. Däremot skall enligt hans uppfattning arbetstidsmålet behållas vid nedläggningar och vid omorganisation. – Kommunen har å sin sida bl.a. anfört att det skulle vara en olägenhet för kommunen att – oavsett placering – de före detta landstingsanställda för all framtid skulle få behålla den kortare arbetstiden, varvid två arbetstidsmål skulle behöva tillämpas parallellt och där dessutom de före detta landstingsanställda skulle få förmånligare villkor än de som från början varit kommunanställda.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger det nu anförda inte någon ytterligare ledning i tolkningsfrågan. Det gör inte heller vad som framkommit av utredningen om vilken veckoarbetstid som kommunen tillämpat för de före detta landstingsanställda. Det är ostridigt mellan parterna att övertagandeaavtalets reglering om de före detta landstingsanställdas arbetstid tillämpats på olika sätt i kommunen efter det att en arbetstagare lämnat sin anställning på Erikslunds sjukhem. Vissa arbetstagare har i sina nya anställningar i kommunen haft en arbetstid per vecka om 37 timmar och andra 37,33 timmar. Enligt arbetstagarparterna visar detta att kommunen i många fall tillämpar avtalet rätt. Kommunen har angett andra orsaker till den oenhetliga tillämpningen, nämligen schematekniska svårigheter och bekvämlighet. Arbetsdomstolen konstaterar att någon ledning för hur avtalet rätteligen skall tolkas inte kan hämtas från hur det tillämpats.

Arbetsdomstolens slutsats av det nu anförda innebär att vad som framkommit om bakgrunden till avtalet, det som förekom vid förhandlingarna samt avtalets ordalydelse ger ett större stöd för den tolkning av övertagandeaavtalet som kommunen förespråkar än för arbetstagarparternas uppfattning. I målet får således inte anses visat att den aktuella avtalsbestämmelsen innebär att de

berörda arbetstagarna har haft rätt att i sin kommunala anställning vid bibehållna arbetsuppgifter behålla veckoarbetstiden om 37 timmar även efter det att de lämnat sina placeringar på Erikslunds sjukhem.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande i det föregående innebär att övertagandeavtalet inte skall tolkas så att de i målet berörda arbetstagarna har rätt att inom sin kommunala tjänst vid bibehållna arbetsuppgifter behålla den arbetstid om 37 timmar per vecka som de hade inom landstinget. De har därför inte heller mistat någon övertidskompensation eller fyllnadslön för perioder med arbetstid om 37,33 timmar per vecka. Avdelningens fastställsetalan skall således lämnas utan bifall. Kommunen har därmed inte gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Yrkandena om allmänna skadestånd skall därför lämnas utan bifall. Med hänsyn till denna bedömning saknas skäl att pröva preskriptionsfrågan.

På grund av utgången i målet skall arbetstagarparterna utge ersättning för kommunens rättegångskostnader. Arbetstagarparterna har överlämnat till Arbetsdomstolen att avgöra skäligheten av den av kommunen yrkade ersättningen. Arbetsdomstolen finner den av kommunen yrkade ersättningen skälig.

Kostnaderna skall fördelas mellan förbundet och avdelningen med hälften vardera.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Svenska Kommunalarbetareförbundet och Svenska Kommunalarbetareförbundets avdelning Norrbotten förda talan.
2. Svenska Kommunalarbetareförbundet och Svenska Kommunalarbetareförbundets avdelning Norrbotten skall med hälften vardera utge ersättning för Bodens kommuns rättegångskostnader med tvåhundra-trettionio tusen och hundra-sjuttiofem (239 975) kr, varav 180 000 kr i ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Peter Syrén, Eva Plogeus, Lillemor Birgersson, Agnes Günther, Birgitta Widén och Per Winberg. Enhälligt.

Sekreterare: Ulrika Björne