

# SKYDDET FÖR ANSTÄLLNINGSVILLKOREN HOS KOMMUNER OCH LANDSTING – NÅGRA TYPFALL

AV TOR NITZELIUS. OFR:s RAPPORTSERIE OFFENTLIG SEKTOR I FOKUS 1/2005



**SKYDDET FÖR ANSTÄLLNINGSVILLKOREN  
HOS KOMMUNER OCH LANDSTING  
- NÅGRA TYPFALL**

**Tor Nitzelius**

## **Innehåll**

### **Rättsfalls- och litteraturförteckning**

#### **Förord**

#### **Inledning**

Typfall

### **Anställnings- och kollektivavtalets roll och ställning**

Allmänt

### **Kollektivavtals upphörande**

Lokala kollektivavtals upphörande

### **Den s. k. dubbla konstruktionen och kollektivavtals efterverkan**

#### **Lokala kollektivavtal i det kommunala avtalssystemet**

Från central detaljreglering av individens villkor till individens egen reglering av villkoren

Centrala rekommendationsavtal och LOK

Uppsägning av lokalt kollektivavtal och effekter av att ett lokalt kollektivavtal ingår respektive inte ingår i LOK

Frågan om lokalt kollektivavtal får avvika från centralt kollektivavtal

Avvikelse från central avtalsbestämmelse som har verkan på anställningsavtalsplanet

Avvikelse från central avtalsbestämmelse som har verkan på organisationsplanet, t ex bestämmelse om giltighetstiden för lokalt kollektivavtal

Lokalt kollektivavtals efterverkan

Akademikeralliansens och Vårdförbundets tillsvidareavtal och frågan om lokal part kan säga upp LOK

Tillåter AB avvikelser genom lokala kollektivavtal och/eller genom överenskommelse mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare?

#### **Diskussion om typfall 1 och 2 (uppsägning av lokalt kollektivavtal)**

Kan det lokala kollektivavtalet sägas upp?

Vilka blir effekterna av att det lokala kollektivavtalet sägs upp?

**Anställningsavtals upphörande**

**Ändring av anställningsavtal, parts återtagande av beslut om generös avtalstillämpning m. m.**

Något om betydelsen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Uppsägning för villkorsändring

Uppsägning för villkorsändring på grund av personliga skäl

Uppsägning för villkorsändring på grund av arbetsbrist

**Diskussion om typfallen 3 – 5 (återtagande av ensidigt beslut om generös avtalstillämpning)**

Vilken rättsfigur är det fråga om?

Finns det rättsliga hinder att utkräva tillämpning av avtalet?

**Diskussion om typfall 6 (arbetsgivaren vill inte reglera villkoren i kollektivavtal utan i enskilda anställningsavtal)**

## Rättsfallsförteckning

AD 1948 nr 63	Återtagande av generös avtalstillämpning
AD 1963 nr 15	Centralt rekommendationsavtal på kommunala avtalsområdet ej bindande
AD 1978 nr 8	Kollektivavtal utan uppsägningstid kan sägas upp med skälig uppsägningstid
AD 1978 nr 68	Tidningsbudet som blev uppsagd när hon inte accepterade ett erbjudande om byte av tidningsdistrikt
AD 1978 nr 89	Bastubadardomen
AD 1979 nr 66	Väsentlig förändring av arbetstidsförläggning ingick inte i arbetsledningsrätten
AD 1979 nr 137	Underliggande norm (centralt kollektivavtal) ska tillämpas när lokalt kollektivavtal upphört
AD 1980 nr 78	Arbetsgivaren tog tillbaks beslut om att man inte behövde arbeta in klämdag (Lidingö kommun ./ SKTF)
AD 1981 nr 14	Ledighet under påsklov drogs in av arbetsgivaren (Kristianstad ./ Facklärarförbundet)
AD 1982 nr 114	Tvisteförhandlingsprotokoll var kollektivavtal och åkte in i LOK:arna (Kommunal och Lunds kommun)
AD 1983 nr 174	Brandchef blev omplacerad till kommunintendent
AD 1984 nr 28	Arbetsgivaren ändrade heltidsanställning till deltidsanställning
AD 1975 nr 72	Uppsägning av del av anställning (skolbibliotekarie)
AD 1990 nr 48	SHSTF-domen (otillåten kollektiv reglering av lön genom individuella överenskommelser)
AD 1993 nr 61	Thorn-domen (anställda erbjöds omplacering till anställning utan bilförmån)
AD 1993 nr 122	Förflyttning av en övertandläkare från Uddevalla till Stenungsund stred mot anställningsavtalet

- AD 1994 nr 24 Omplacering av stiftsjägmästare ansågs som en så genomgripande förändring att det var fråga om en ny anställning, varför han ansågs ha blivit avskedad
- AD 1994 nr 77 Omplacering av platschef ansågs som en så genomgripande förändring att det var fråga om en ny anställning, varför han ansågs ha blivit avskedad
- AD 1994 nr 122 Uppsägning av VVS-tekniker för villkorsändring på grund av personliga skäl
- AD 1995 nr 40 Uppsägning av organist för villkorsändring på grund av personliga skäl
- AD 1996 nr 144 Två arbetstagare som avvisat skäligt erbjudande om omplacering sades upp trots att de hade bättre placering i turordning enligt 22 § LAS
- AD 2001 nr 107 Uppsägning av anställda vid Securitas för villkorsändring på grund av arbetsbrist
- AD 2005 nr 25 Personalhandbok utgjorde inte lokalt kollektivavtal, brott mot det centrala kollektivavtalet
- AD 2005 nr 57 Arbetstagare som avvisat skäligt erbjudande om omplacering sades upp trots bättre placering i turordning enligt 22 § LAS

## **Litteratur**

Bergqvist, Lunning, Toijer, Medbestämmandelagen, Lagtext med kommentarer, Publica 1997

Kent Källström, Lokala kollektivavtal, Om lokala parters rättsliga ställning inom fackliga organisationer, Liber Förlag 1979

Lunning, Toijer, Anställningsskydd, Kommentarer till anställningsskyddslagen, Norstedts Juridik 2002

Jonas Malmberg, Anställningsavtalet, Om anställningsförhållandets individuella reglering, Iustus Förlag 1997

Tom Johansson, Juridisk tidskrift vid Stockholms universitet 1994 – 95 sid 1137 ff

Fritz Kaiser och Curt Riberdahl, Förtroendevalda under arbetskonflikt,  
Förvaltningsrättslig Tidskrift 1981

Svenska Stadsförbundet 1908 – 1958, Minnesskrift utgiven av Svenska Stadsförbundet

## **Förord**

För att kunna föra en diskussion om de typfall som konstruerats i föreliggande PM har det varit nödvändigt att på vissa punkter försöka tränga in i det kommunala förhandlings- och avtalssystemet. Det ska inte stickas under stol med att jag tycker att vissa grundläggande systemfrågor är svårtillgängliga. Svårigheterna sammanhänger med att det är varje kommun eller landsting som är tecknare och bärare av de kollektivavtal som har tillämplighet på de kommunalt anställda (främst LOK) samtidigt som det är de centrala parterna som i stor utsträckning genom sina rekommendationsavtal i praktiken har bestämt innehållet i LOK och andra kollektivavtal. Frågan om vem, de lokala parterna eller de centrala parterna, som får göra vad är en av de frågor som inte varit lätt att besvara. Frågeställningar som från början syntes hanterbara har tenderat att bli mer komplicerade ju djupare jag försökt tränga, vilket har ställt till problem tidsmässigt när det gäller att underbygga slutsatser med källkontroll och källhänvisningar.

Stockholm den 10 juni 2005

Tor Nitzelius



## **Inledning**

Vilka rättsliga möjligheter har arbetsgivaren att förändra anställningsvillkoren? Vad gäller vid uppsägning av lokala kollektivavtal i det kommunala avtalssystemet och vilka blir effekterna vid en sådan uppsägning? Kan LOK sägas upp av lokal part? Vilka ensidigt fattade beslut om bättre anställningsvillkor än vad kollektivavtalet föreskriver kan arbetsgivaren ta tillbaks? Vad gäller när arbetsgivaren vill förändra anställningsvillkor som är reglerade i enskilt anställningsavtal? Hur starkt är ett enskilt anställningsavtal i en situation där en arbetstagare under en längre tid accepterat att arbeta enligt andra villkor än vad som anges i anställningsavtalet, men nu vill återvända till att arbeta enligt anställningsavtalets villkor? Även motsatt frågeställning är intressant att få belyst: hur starkt är ett anställningsavtal där arbetsgivaren under en längre tid accepterat att arbetstagaren arbetat enligt andra villkor, men nu vill att arbetstagaren ska återvända till att arbeta enligt anställningsavtalets villkor? Hur långt sträcker sig möjligheterna för en arbetsgivare att i stället för att reglera villkor i kollektivavtal träffa överenskommelse med enskilda arbetstagare?

Dessa och ytterligare några frågor diskuteras i denna PM.

Utgångspunkten är ett kommunalt avtalssystem med centrala och lokala kollektivavtal som förutsätter att medlemmarna själva med arbetsgivaren kommer överens om inte bara lön utan även vissa anställningsvillkor, exempelvis ersättning för overtidsarbete, obekväm arbetstid och om jour och beredskap samt förskjuten arbetstid. Det förekommer även anställningsvillkor som är ensidigt beslutade av arbetsgivaren och som är generösare än det centrala kollektiv-avtalet (AB).

## Typfall

För att konkretisera frågeställningarna och diskussionen har några typfall konstruerats. Det bör framhållas att en rättslig analys utifrån konstruerade typfall har sina brister. Normalt sker en rättslig analys utifrån ett eller flera rättsfall där alla relevanta uppgifter och förutsättningar är kända i detalj. Samtidigt har det sina fördelar att man, innan de frågeställningar som typfallen väcker blivit rättsligt prövade och avgjorda genom dom, har kunnat diskutera frågeställningarna, även om detta skett utifrån konstruerade typfall.

**Typfall 1.** I syfte att rekrytera personal har en poängmodell avtalsreglerats i ett lokalt kollektivavtal enligt vilket modellen skall tillämpas på alla, vilket ger arbetstagarna 35 timmars arbetstid per vecka. Avtalet löper tillsvidare med en uppsägningstid om tre månader. Arbetsgivaren säger en dag upp det lokala avtalet med poängmodellen och kräver att arbetstagarna skall återgå till den arbetstid som gäller enligt det centrala kollektivavtalet.

- Kan arbetsgivaren säga upp det lokala kollektivavtalet under den period som LOK gäller?
- Vilken blir effekten för arbetstagarna om uppsägningen är korrekt?
- Hur förhindrar man att arbetsgivaren gör som i detta fall?

**Typfall 2.** I syfte att rekrytera personal har en poängmodell avtalsreglerats i ett lokalt kollektivavtal som bl a innebär att arbetsgivaren kan komma överens med enskild arbetstagare om att poängmodellen ska tillämpas på denne. Avtalet löper tillsvidare med en uppsägningstid om tre månader. Enligt en överenskommelse mellan N N och arbetsgivaren tillämpas poängmodellen på N N, vilket bl a innebär att N N har en ordinarie arbetstid om 35 timmar per vecka. Arbetsgivaren säger en dag upp det lokala kollektivavtalet och kräver att arbetstagarna ska återgå till den arbetstid som gäller enligt det centrala avtalet.

Kan arbetsgivaren säga upp det lokala kollektivavtalet under den period som LOK gäller?

- Vilken blir effekten för N N om arbetsgivarens uppsägning är korrekt?
- Hur förhindrar man att arbetsgivare gör som i detta fall?

**Typfall 3.** Arbetsgivaren har, som man brukar säga, ensidigt fattat beslut om att sänka arbetstiden för nattarbetare till c:a 30 timmar i genomsnitt per vecka. Det har skett för att kunna rekrytera personal. Ordningen har tillämpats i många år. En dag bestämmer sig arbetsgivaren för att återta sitt beslut, vilket meddelas efter genomförda förhandlingar enligt 11 § MBL. Ändringen innebär en väsentlig ökning av arbetstiden och/eller sänkning av inkomsten för den enskilde.

- Kan man hävda att arbetsgivarens ensidiga beslut om sänkning av arbetstiden är reglerad i de enskilda anställningsavtalen?
- Vilka blir effekterna om svaret är ja respektive nej på frågan?
- Hur förhindrar man att arbetsgivare gör som i detta fall?

**Typfall 4.** Y Y är anställd som "sjuksköterska dag" enligt sitt anställningsavtal men har under flera år arbetat blandat dag och natt inom ramen för en modell som införts genom ett lokalt kollektivavtal. Var och en har fått välja om hon/han vill arbeta dag eller blandat dag och natt, vilket har medfört att det finns både de som arbetar blandat och de som arbetar natt respektive dag. När Y Y vill återgå till att endast arbeta dag hävdar arbetsgivaren att Y Y är skyldig att fortsätta att arbeta blandad dag och natt.

- Är Y Y skyldig att fortsätta att arbeta blandad dag och natt eller är hennes anställningsavtal ett skydd mot att tvingas att arbeta natt?

**Typfall 5.** Z Z har anställts som sjuksköterska blandad dag och natt utifrån att det är detta som är den nya anställningsformen på enheten. Under ett antal år har hon/han därefter dock enbart arbetat dag. Z Z har inte själv intresse för nattarbete.

- Är anställningen därmed förändrad så att hon/han inte längre blir skyldig att arbeta natt?

**Typfall 6.** En lokal arbetsgivare erbjuder medlemmarna överenskommelser om villkor som är bättre än de kollektivavtalsreglerade, men vill inte sluta något kollektivavtal.

- Är det tillåtet för arbetsgivaren att ersätta kollektivavtalsregleringen med överenskommelser med de enskilda arbetstagarna?

## **Anställningsavtalets och kollektivavtalets roll och ställning**

### **Allmänt**

Grundläggande är att anställningsavtal och kollektivavtal är civilrättsliga rättsakter. Det innebär bl a att avtalsrättens regler om slutande av avtal gäller och att ingendera av parterna i ett anställningsavtal eller kollektivavtal själv kan ändra avtalet och dess villkor samt att avtalsrättens principer för upphörande av avtal gäller. Ett kollektivavtal eller ett anställningsavtal kan upphöra genom uppsägning eller genom att parterna kommer överens om att avtalet ska upphöra eller slutligen genom hävning av avtalet om den ena parten grovt har åsidosatt sina skyldigheter enligt avtalet. Genom särskild lagstiftning har de båda avtalstyperna därutöver omgärdats med speciella regler. Hit hör kravet i lagen om anställningsskydd (LAS) att en uppsägning av ett anställningsavtal från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad och att vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska turordning för uppsägning iakttas. Ett kollektivavtal måste enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) vara skriftligt för att vara giltigt och uppsägningen måste också vara skriftlig för att vara giltig. Kollektivavtalet skiljer sig från andra avtal genom att det inte endast binder undertecknarna av avtalet utan även medlemmarna i de organisationer som har undertecknat avtalet.

Kollektivavtalet är typiskt sett ett avtal som syftar till att förhindra dumpning av anställningsvillkor om man ser det från arbetstagarsidans synvinkel. Arbetssökande och anställda ska inte kunna tvingas att underbjuda varandra för att få eller behålla arbete. Från arbetsgivarsidan såg man mer till fördelarna med den fredsplikt som inträdde genom kollektivavtalets tecknande men båda sidor såg även fördelarna i att man genom kollektivavtal uppnådde en enhetlig reglering av anställningsvillkoren. I 27 § MBL föreskrivs att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet. Ett anställningsavtal som strider mot ett kollektivavtal är således ogiltigt. Mer preciserat betyder detta att anställningsavtalet inte behöver sägas upp utan blir omedelbart

ogiltigt (nullitet) och parterna i avtalet (arbetstagaren eller arbetsgivaren) kan göra gällande kollektivavtalets bestämmelser gentemot varandra.

Frågan om ett anställningsavtal strider mot ett kollektivavtal beror bl a på om kollektivavtalet tillåter avvikelser från sina bestämmelser. Sådana kollektivavtal som förbjuder varje form av avvikelse brukar man kalla ”normallöneavtal”. Avvikelse som är sämre likaväl som avvikelser som är bättre är förbjudna. Kollektivavtal som förbjuder sämre anställningsvillkor men tillåter villkor i enskilt anställningsavtal som är bättre kallas ”minimilöneavtal”. Frågan om ett anställningsavtal strider mot ett kollektivavtal beror emellertid inte enbart på om det är fråga om ett normallöneavtal eller ett minimilöneavtal. Det kan även vara befogat att ställa frågan om just den förmån i anställningsavtalet som är aktuellt överhuvudtaget är reglerad i kollektivavtalet. Tecken på att det är fråga om normallöneavtal är t ex förekomsten av s k arbetsgivarventiler, dvs bestämmelser om att arbetsgivaren har, när det gäller ett visst kollektivavtalsreglerat villkor, rätt att utge bättre förmåner än vad kollektivavtalet föreskriver, dvs rätt att komma överens med den enskilde arbetstagaren om bättre förmåner än vad kollektivavtalet påbjuder. Därmed kan man dra slutsatsen att kollektivavtalsbestämmelser till vilka det saknas arbetsgivarventiler inte tillåter bättre förmåner.

27 § MBL gäller enbart överenskommelser mellan arbetsgivare och den enskilde arbetstagaren och omfattar således inte lokala kollektivavtal<sup>1</sup>. Ett lokalt kollektivavtal som strider mot ett centralt kollektivavtal i fråga om anställningsvillkor behandlas av AD normalt på det sättet att den enskilde arbetstagaren anses bunden av det först träffade kollektivavtalet, dvs det centrala kollektivavtalet. Avvikelse i ett lokalt kollektivavtal som strider mot ett centralt kollektivavtal där avvikelsen gäller medlemmarnas anställningsvillkor kan således ogiltigförklaras av AD på yrkande av part. Däremot är det osäkert om man resonera på samma sätt när det gäller avvikande

---

<sup>1</sup> Kent Källström, Lokala kollektivavtal, om lokala parterers rättsliga ställning inom fackliga organisationer, sid 94

bestämmelser som gäller på organisationsplanet, d v s rör förhållandet mellan de lokala parterna<sup>2</sup>.

På det kommunala området är det de lokala parterna som genom att i LOK avtalsreglera vad som rekommenderats i rekommendationsavtalet av de centrala parterna står för det bindande kollektivavtalet. Det är således de lokala parterna som är bärare såväl av det grundläggande avtalet om löner och anställningsvillor (LOK i vilket bestämmelser från rekommendationsavtalet ingår) och avvikelseavtal från LOK. Ingenting borde emellertid hindra AD att tillämpa den ovan beskrivna hanteringen av lokalt kollektivavtal som strider mot centralt rekommendationsavtal även på det kommunala området. Mer om detta i avsnittet ”Lokala kollektivavtal i det kommunala avtalssystemet”.

## **Kollektivavtals upphörande**

Kollektivavtal kan bringas att upphöra på följande sätt.

- Genom uppsägning,
- Genom att parterna i förväg eller under kollektivavtalets giltighetstid kommer överens om att avtalet ska upphöra vid en viss tidpunkt
- Genom hävning av domstol (31 § MBL)

Ett kollektivavtal som löper tillsvidare kan alltid sägas upp av part i avtalet. I regel anges i sådana avtal som löper tillsvidare en viss uppsägningstid. Även för det fall att ett sådant avtal skulle sakna bestämmelse om uppsägningstid anses part ha rätt att säga upp kollektivavtalet med iakttagande av skälig uppsägningstid, vars längd är särskilt beroende av sådana omständigheter som vilken anknytning kollektivavtalet har till andra avtal mellan samma parter där uppsägningstiden är fastställd och hur komplicerat avtalet är, dvs vilken tid det kan ta att förhandla fram ett nytt avtal i samma fråga (AD 1978 nr 8). Uppsägningen måste vara skriftlig för att vara giltig. Endast kollektivavtalet i sin helhet kan sägas upp såvida parterna inte enats om något annat. Inget hindrar parterna att i kollektivavtalet skriva in ytterligare formföreskrifter

---

<sup>2</sup> Kent Källström, Lokala kollektivavtal, sid 94 ff

t ex att en uppsägning för att vara giltig ska åtföljas av yrkanden om nytt kollektivavtal.

Ett kollektivavtal kan alltid bringas att upphöra genom att parterna kommer överens inför avtalets tecknande att det utan uppsägning ska upphöra vid en viss tidpunkt. Någon möjlighet för part att ensidigt bringa ett sådant tidsbegränsat avtal att upphöra innan denna tidpunkt saknas såvida part inte skulle få till stånd en dom av arbetsdomstolen (AD) om hävning enligt 31 § MBL.

De centralt träffade rekommendationsavtalen om löner och anställningsvillkor på det kommunala avtalsområdet innehåller oftast en bestämmelse som dels anger giltighetstiden dels föreskriver att avtalet ska för att upphöra vid giltighetstidens utgång sägas upp en viss tid innan giltighetstidens utgång, normalt tre månader, annars förlängs giltighetstiden (normalt 12 månader)<sup>3</sup>.

### **Lokala kollektivavtals upphörande**

Begreppet lokalt kollektivavtal används nästan alltid mot bakgrund av att det finns ett centralt kollektivavtal, som på olika sätt påverkar de lokala parternas handlande. Lokala kollektivavtal kan vara av olika slag. De kollektivavtal som sluts centralt på det kommunala och landstingskommunala avtalsområdet i en avtalsrörelse är rekommendationsavtal som för att få giltighet på det lokala planet måste antas av de lokala parterna i form av ett lokalt kollektivavtal. LOK är ett sådant lokalt kollektivavtal som träffas när de centrala parterna efter en avtalsrörelse slutit rekommendationsavtalet om löner och anställningsvillkor (HÖK). Det är i LOK som de avtalsbestämmelser om lön och allmänna anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagarna i kommuner och landsting återfinns. En annan typ av lokala kollektivavtal är sådana som de lokala parterna träffar med stöd av en bestämmelse i ett kollektivavtal t ex AB och en tredje typ av lokala kollektivavtal är sådana avtal som de

---

<sup>3</sup> Akademikeralliansen slöt 2001 ett tillsvidareavtal och Vårdförbundet har för OFR:s Förbundsområde Hälso- och Sjukvård nyligen träffat en Huvudöverenskommelse – 05 (HÖK 05) som är ett tillsvidareavtal. Det kan sägas upp med verkan från den 1 april varje år med iakttagande av en uppsägningstid om fem månader.



lokala parterna sluter självständigt och utan samband med något centralt kollektivavtal.

Frågan om giltighet i tiden för lokala kollektivavtal är en fråga som har betydelse. Här avses andra sådana lokala kollektivavtal än LOK som nämnts ovan.

Om det i det centralt träffade kollektivavtalet finns regler som bestämmer det lokala kollektivavtalets giltighetstid eller uppsägning är det inget problem. Som exempel kan nämnas bestämmelser som föreskriver att lokala kollektivavtal som sluts med stöd av det centrala kollektivavtalet upphör när detta upphör eller som föreskriver att lokala kollektivavtal har viss uppsägningstid. Ofta saknas emellertid sådana bestämmelser i det centralt slutna kollektivavtalet. Vad gäller i så fall? Är det giltighetstiden och uppsägningstiden i det centralt slutna kollektivavtalet som gäller eller är det de lokala kollektivavtalsparterna som själva som bestämmer över denna fråga? Kent Källström har satt ner foten i denna fråga på följande sätt:

*”Förfoganderätten över lokalavtalet är uppdelat så att de lokala parterna disponerar över det enskilda lokalavtalet i vad avser uppsägning, ändring eller preciseringar genom tolkningsöverenskommelser medan riksavtalsparterna genom att ändra delegationsregeln kan bringa det lokala kollektivavtalet att upphöra”<sup>4</sup>*

Slutsatsen man bör kunna dra är således att det normalt är de lokala kollektivavtalsparterna som själva bestämmer det lokala kollektivavtalets giltighets- och uppsägningstid, allt under förutsättning att det centralt träffade kollektivavtalet inte reglerar denna fråga. Skulle ett lokalt kollektivavtal sakna bestämmelser om giltighets- och uppsägningstid bör det leda till att avtalet kan sägas upp med iakttagande av skälig uppsägningstid, vilken bestäms utifrån de lokala parternas förhållanden, t ex vilken uppsägningstid som normalt brukar tillämpas för de lokala avtal som parterna har slutit eller brukar sluta.

---

<sup>4</sup> Kent Källström, Lokala kollektivavtal sid 189

Se mer om lokala kollektivavtals upphörande under avsnittet "Lokala kollektivavtal i det kommunala avtalssystemet"!

## **Den s k dubbla konstruktionen och kollektivavtals efterverkan**

Anställningsavtalet hämtar sitt innehåll framförallt från vad som föreskrivs i gällande kollektivavtal och från vad parterna i anställningsavtalet kommer överens om, men anställningsavtalet hämtar även sitt innehåll från vad som föreskrivs i lagar, från seder och bruk på arbetsplatsen m m.

Den s k dubbla konstruktionen innebär inte endast att anställningsavtalet tar till sig de anställningsvillkor som finns i det för tillfället gällande kollektivavtalet, utan att kollektivavtalets anställningsvillkor lever vidare i anställningsavtalet trots att kollektivavtalet har löpt ut. Man brukar tala om kollektivavtalets efterverkan, som emellertid endast inträder när det gäller bestämmelser som avser de enskilda anställningsvillkoren. Bestämmelser rörande förhandlingar t e x förhandlingsordningar omfattas inte av någon efterverkan, inte heller bestämmelser om löneutrymmen ("potter") motsvarande, som ska fördelas genom förhandlingar.

Kollektivavtalets efterverkan inträder emellertid endast om det inte finns någon underliggande norm att falla tillbaka på. Om ett lokalt kollektivavtal upphör som innehåller bestämmelser om allmänna anställningsvillkor vilka avviker från bestämmelserna i ett centralt kollektivavtal, anses bestämmelserna i det centrala kollektivavtalet tillämpliga om detta avtal gäller. Även semidispositiv lagstiftning (avvikelse från lagregler är tillåtna genom kollektivavtal) skulle kunna utgöra en underliggande norm och motverka kollektivavtals efterverkan. Arbetstidslagen är ett exempel på semidispositiv lagstiftning. Frågan om det är det tidigare villkoret i kollektivavtalet eller den dispositiva lagregeln som gäller är emellertid inte klagjord vare sig i lagstiftningen eller i rättspraxis. Kanske kan man utgå från att det är det

tidigare kollektivavtalsvillkoret som lever kvar och att lagregeln inte har någon verkan<sup>5</sup>. Detta skulle i så fall gälla under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd.

För det fall att både det centrala kollektivavtalet och det lokala kollektivavtalet har upphört, är det rimligt att utgå från att det är anställningsvillkoren i det lokala kollektivavtalet som ger efterverkan i de enskilda anställningsavtalen. De centrala parternas avsikt har varit att de lokala parterna skulle träffa lokalt kollektivavtal med avvikande regler. Det borde enligt min mening inte finnas någon anledning att anta att det centrala avtalets regler skulle få företräde när det gäller efterverkan i detta fall.

Om man med säkerhet kan hävda att det finns efterverkan av kollektivavtal när det saknas en underliggande norm är det däremot mer osäkert hur långt denna efterverkan sträcker sig i tiden. Ingen ifrågasätter att det finns en efterverkan under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Däremot går meningarna isär när det är fråga om ett förhållande där kollektivavtalet upphört sedan den ena parten klargjort att det inte kommer ifråga att sluta ett nytt sådant kollektivavtal. Diskussionen i doktrinen har mest uppehållit sig kring frågan om kollektivavtalets efterverkan under permanent kollektivavtalslöst tillstånd när det endast finns semidispositiva lagregler att falla tillbaka på. Man tycks därvid ha stannat för att under ett sådant tillstånd får efterverkan träda tillbaka för den eller de tillämpliga semidispositiva lagreglerna - i vart fall om kollektivavtalet sagts upp i syfte att lagreglerna i stället ska bli tillämpliga<sup>6</sup>. I det fall det saknas en underliggande norm i form av ett centralt kollektivavtal och det inte heller finns någon lagregel, bör man enligt min mening kunna utgå från att när väl ett anställningsvillkor är etablerat i anställningsavtalet genom kollektivavtalet, så lever villkoret kvar i anställningsavtalet tillsvidare även när kollektivavtalet upphört. Lyckas inte arbetsgivaren eller den fackliga organisationen sluta ett nytt kollektivavtal som undanröjer anställningsvillkoret måste arbetsgivaren eller arbetstagarerna således försöka omreglera det enskilda anställningsavtalet, varvid det uppstår vissa problem om endera parten motsätter sig en omreglering, vilka behandlas nedan.

---

<sup>5</sup> Bergqvist, Lunning, Toijer, Medbestämmandelagen, sid 320 och AD 1979 nr 137

<sup>6</sup> Bergqvist, Lunning, Toijer, sid 321

Naturligtvis bör man komma ihåg att kollektivavtals efterverkan eller avsaknaden av efterverkan kan i en situation gynna arbetstagarna och i en annan arbetsgivaren. Ett lokalt kollektivavtal med halvdana anställningsvillkor för arbetstagarna som sägs upp av den lokala fackliga organisationen, har ingen efterverkan om det finns bestämmelser i centralt avtal. Är dessa centrala bestämmelser bättre är principen om att den underliggande normen tar över i stället för efterverkan till fördel för arbetstagarna. Det motsatta inträffar om en arbetsgivare träffat ett lokalt kollektivavtal i en situation när det råder stark efterfrågan på just de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. Det lokala avtalet är i så fall sannolikt bättre än de centralt reglerade bestämmelserna. När arbetsgivaren en dag blir varse att efterfrågan inte längre är lika stor på just dessa arbetstagare säger han upp det lokala kollektivavtalet, varvid de sämre bestämmelserna i det centrala avtalet slår till, vilket alltså missgynnar arbetstagarna som kanske mister ekonomiska förmåner av betydande värde.

## **Lokala kollektivavtal i det kommunala avtalssystemet<sup>7</sup>**

### **Från central detaljreglering av individens villkor till individens egen reglering av villkoren**

Från början var det de enskilda kommunerna, städerna och landstingen som själva slöt kollektivavtal. I slutet av 40-talet kom en utveckling mot centraliserade avtalsförhandlingar att äga rum. Samtidigt tillät inte lagstiftningen att kommuner och landsting överlämnade rätten att binda sig genom kollektivavtal till en extern arbetsgivarorganisation. En särskild lag, kommunal delegationslag (1954:130), stiftades, som tillät kommuner och landsting att ge en arbetsgivarorganisation fullmakt att med bindande verkan för kommuner och landsting reglera anställningsvillkoren för anställda i kommuner och landsting. Lagen har emellertid kommit att användas sparsamt. I stället har tillämpats systemet med centrala rekommendationsavtal som för att få giltighet i kommuner och landsting måste följas av lokala kollektivavtal mellan den enskilda kommunen och landstinget och deras motparter. Inom ramen för systemet

---

<sup>7</sup> Här avses både det kommunala och landstingskommunala avtalssystemet

med centrala rekommendationsavtal kom en centraliserad avtalsreglering till stånd med löner bestämda efter lönegrader/löneklasser/tariffer (motsv) och allmänna anställningsvillkor präglade av tidigare ensidig offentlighetsreglering. Denna centraliserade ordning tillämpades fram till 1986 då en utveckling mot en mer individuell och lokalt hanterad reglering av framförallt löner tog fart.

Samma utveckling kom igång något senare på det statliga myndighetsområdet men inte på det statligt lönereglerade kommunala undervisningsområdet, där den centrala regleringens dominans upphörde först 1996 efter det att ÖLA 2000 slöts sedan den statliga regleringen av lärarnas löner och anställningsvillkor hade upphört från 1991<sup>8</sup>.

Om gårdagens avtalssystem var utformat utifrån att allt skulle vara reglerat i centrala kollektivavtal så är dagens kommunala avtalssystem för tjänstemän utformat för att i vart fall löner ska kunna bestämmas efter samtal mellan arbetstagaren själv och hans/hennes lönesättande chef. Den fackliga organisationen har alltmer bytt roll från central och aktiv aktör till lokal understödare och kontrollant av att allt går rätt till. De allmänna anställningsvillkoren är emellertid än så länge i stor utsträckning reglerade först i centrala rekommendationsavtal, därefter antagna genom överenskommelse i LOK. Endast i vissa fall tillåter dessa avtal avvikelser genom individuella överenskommelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. På lärarområdet finns i det centrala kollektivavtalet<sup>9</sup> endast stupstocksregler kring arbetstiden som skyddar den enskilde läraren för den händelse de lokala kollektivavtalsparterna inte skulle kunna enas om arbetstidsreglering. Arbetstiden ska således kunna regleras genom lokala kollektivavtal, som får avvika från bestämmelserna i Bilaga M. Men enligt bilaga M punkten 2 får arbetsgivaren även träffa överenskommelse med enskild arbetstagare som avviker från bestämmelserna i bilaga M. Vårdförbundets centrala kollektivavtal tillåter både lokala kollektivavtal och individuella överenskommelser med enskilda arbetstagare

---

<sup>8</sup> Tor Nitzelius, Det fackliga inflytandet över lönebildningen – förhandlings- och konflikträttens möjligheter och begränsningar (Läroområdet) sid 12 ff

<sup>9</sup> Bilaga M till HÖK-05 mellan Svenska Kommunförbundet och Lärarnas Samverkansråd som har rubriken Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare

som avviker från bestämmelserna i AB om övertid, färdtid, obekväm arbetstid, jour och beredskap samt förskjuten arbetstid<sup>10</sup>.

## Centrala rekommendationsavtal och LOK

Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet<sup>11</sup> träffar centrala rekommendationsavtal för kommuner och landsting. Löner och allmänna anställningsvillkor tas in i ett centralt rekommendationsavtal - Huvudöverenskommelse (HÖK). Dessa avtal binder inte kommuner eller landsting och deras fackliga motparter lokalt, men innehåller en rekommendation att berörda kommuner eller landsting samt berörda arbetstagarorganisationer att anta LOK med den utformning och innehåll som framgår av en mall i en bilaga. Rekommendationen har följande lydelse:

### **”§ 5 Rekommendation om LOK 05 m.m.**

*Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 05 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.”*

När väl en kommun och ett landsting träffat LOK med berörda lokala arbetstagarorganisationer – en LOK för varje förbund<sup>12</sup> - blir LOK bindande för såväl kommunen/landstinget å ena sidan samt respektive organisation och dess medlemmar å andra sidan. Eftersom rekommendationsavtalet ska antas rakt av och inte översättas på något sätt fäster AD vid tolkning av bestämmelser i LOK som hämtats ur det centrala rekommendationsavtalet störst eller enbart vikt vid vad som förevarit vid förhandlingarna rörande det centrala rekommendationsavtalet enligt Kent Källström<sup>13</sup>.

Parterna brukar i § 1 i det centrala rekommendationsöverenskommelsen (nu HÖK 05), närmare bestämt i förhandlingsprotokollet, ange innehållet i överenskommelsen. Till innehållet brukar t ex höra löneavtalet och AB, men också olika centrala och lokala

---

<sup>10</sup> HÖK 05 bilaga 3 punkten 8

<sup>11</sup> I början av 2007 räknar de båda förbunden att gå samman i ett enda förbund, Sveriges Kommuner och Landsting

<sup>12</sup> Vilken nivå inom respektive förbund som sluter avtal beror på hur förbundet beslutat om teckningsrätten

<sup>13</sup> Kent Källström, Lokala kollektivavtal, sid 157

protokollsanteckningar samt vissa avtal som de centrala parterna enats om i avtalsrörelsen. De flesta av dessa ”avtalsbitar” ligger med i varje HÖK, men i ett förhandlingsprotokoll brukar parterna precisera vilka ändringar som görs, vilket sker genom att man anger att förutvarande angivna ”avtalsbitar” ersätts med nya också de preciserade. Samtidigt finns det avtal som gäller tillsvidare och som inte är föremål för förhandlingar i varje avtalsrörelse, t ex pensionsavtal. Dessa fortsätter att gälla. Ett inte alldeles enkelt ”lapptäcke” av gamla och nya bestämmelser ska således tillämpas ute i kommuner och landsting. Men det finns även åtaganden som gäller mellan de centrala parterna i form av centrala protokollsanteckningar angående t ex partsarbete i vissa frågor eller att förhandlingar ska upptas om en ändring sker i lagstiftningen.

Den LOK-mall som de lokala parterna rekommenderas att följa till utformning och innehåll när man antar LOK kan ha följande utseende<sup>14</sup>:

**”Bilaga 7  
till HÖK 05**

**Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna  
anställningsvillkor m. m. – LOK 05**

**§ 1           Innehåll m. m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 05 – om lön och allmänna anställningsvillkor m. m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 05.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 05 § 1-bilagorna 5, 6, 7, 7a undantagna - §§ 3 och 4 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

---

<sup>14</sup> Bilaga 7 till HÖK 05 med Läraförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

**§ 2 Giltighet och uppsägning**

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 00 – och gäller t. o. m. 2007-06-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 05.

Säger central part upp HÖK upphör LOK 05 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 05 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

**§ 3 Övrigt**

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den .....

För .....  
(arbetsgivarparten)

För.....  
(arbetstagarparten)

.....  
(underskrift)”

Det är således genom att de lokala parterna undertecknar detta avtalsformulär/mall som de HÖK-bestämmelser som ska tillämpas på det lokala planet (t ex AB) blir bindande för de lokala parterna och medlemmarna i den fackliga organisation som undertecknat avtalsformuläret/mallen.

Inget av de båda kommunförbunden kan genom centrala kollektivavtal binda kommuner och landsting utan att kommuner eller landsting med stöd av den



kommunala delegationslagen har givit fullmakt att så får ske. Det finns och har alltid funnits en bestämmelse i HÖK:s förhandlingsprotokoll eller i förhandlingsprotokollet till motsvarande rekommendationsavtal som ger de båda kommunförbunden rätt att under avtalsperioden träffa för kommuner och landsting bindande kollektivavtal. Bestämmelsen har följande lydelse.

### **”§ 3 Ändringar och tillägg**

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.”

I LOK-formuläret/mallen ingår § 3 HÖK 05, vilket gör att ovan citerade bestämmelse blir en del av LOK när de lokala parterna träffat LOK.

Detta innebär att de ändringar och tillägg till de HÖK-bestämmelser som de centrala parterna kommer överens om under avtalsperioden tillföres LOK automatiskt utan någon åtgärd från de lokala parternas sida.

En bestämmelse motsvarande den ovan beskrivna § 3 i förhandlingsprotokollet till HÖK 05 har prövats av AD i domen AD 1982 nr 114. Frågan gällde om ett formulering i tvisteförhandlingsprotokoll som klargjorde innebörden i ett mellan Lunds kommun och Kommunall gällande avtal var att betrakta som ett för kommunen bindande kollektivavtal enligt den bestämmelse i då gällande HÖK som motsvarar § 3 i HÖK 05. AD uttalade:

*”Vad som sålunda har anförts skall, såvitt arbetsdomstolen kan finna, uppfattas på det sättet att kommunen genom att besluta om antagande av LOK 81 som kollektivavtal har delegerat åt kommunförbundet att inom den ram som anges i § 4 punkt 3 i förhandlingsprotokollet om HÖK 81 (motsvarigheten till § 3 HÖK 05; min anm) träffa för kommunen bindande överenskommelse om ändring eller tillägg till kommunens kollektivavtal med SKAF. Kommunförbundet har också i särskilt yttrande den 17 september 1982 till domstolen bekräftat att § 4 punkt 3 har denna innebörd.”*

Någon rättsligt bindande skyldighet att träffa LOK existerar inte, i vart fall inte på strikt avtalsrättslig grund. En annan sak är att central part är enligt § 4 KHA 94 skyldig att verka för att träffat rekommendationsavtal snarast följs av att lokala kollektivavtal träffas. En kommun och ett landsting anses även skyldig utifrån den lojalitetsplikt och/eller den stadgereglering som gäller hos de båda kommunförbunden skyldig att följa en rekommendation att träffa kollektivavtal.

Däremot synes det som om de lokala parterna när man med anledning av rekommendationen träffar LOK eller annat lokalt kollektivavtal inte får avvika från vad det centrala rekommendationsavtalet rekommenderar. Detta synes följa av § 3 i det kommunala huvudavtalet, KHA 94 som har följande lydelse:

*”Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.”*

Bestämmelsen har funnits i de kommunala huvudavtalen sedan det första slöts 1964. Vid detta tillfälle lär den kommunala delegationslagen ha använts, varvid kommunerna, landstingen och dåvarande städerna givit sina sina förbund (motsv) fullmakt att med bindande effekt för kommunerna, landstingen och städerna teckna huvudavtalet. Nu gällande KHA 94 har emellertid antagits av de lokala parterna.

### **Uppsägning av lokalt kollektivavtal och effekter av att ett lokalt kollektivavtal ingår respektive inte ingår i LOK**

De lokala parterna hanterar normalt följande typer av lokala kollektivavtal.

- LOK som är det bindande och grundläggande kollektivavtalet för löner och anställningsvillkor och som sluts efter rekommendation i HÖK,
- annat lokalt kollektivavtal som sluts efter rekommendation i centralt rekommendationsavtal (t ex TFA-KL)

- lokala kollektivavtal som sluts med stöd av bestämmelse i avtal som ingår i LOK (t ex AB) eller annat lokalt kollektivavtal som sluts med stöd av centralt rekommendationsavtal,
- annat lokalt kollektivavtal.

LOK och sådant kollektivavtal av samma typ som TFA-KL har egen giltighets- och uppsägningstid, medan giltighetstiden för de två sista typerna av lokala kollektivavtal bestäms av de lokala parterna såvida inte annat inte sägs i kollektivavtal som ingår i LOK (AB exempelvis). De lokala parterna kan bestämma att dessa två typer av lokala avtal kan inordnas i LOK eller alternativt läggas utanför. I båda dessa alternativ kan de lokala parterna bestämma giltighets- och uppsägningstid för det lokala kollektivavtalet, såvida annat inte bestämts i LOK (t ex i AB).

#### *Vilka lokala kollektivavtal ingår i LOK?*

En fråga om tilldrar sig intresse i de typfall som behandlar uppsägning av lokala kollektivavtal är frågan om ett lokalt kollektivavtal ingår i LOK eller inte.

Förutom det avtalsmaterial som enligt § 1 punkten 1 ingår i LOK så avgör parterna som tecknar LOK om andra lokala kollektivavtal ska ingå i LOK eller inte, vilket framgår av § 1 punkten 2. De lokala parterna har således en fri dispositionsrätt över frågan om ett lokalt avtal ska inordnas i LOK eller inte. Vad som avses är sådana lokala kollektivavtal som parterna själva har förhandlat fram och kommit överens om. Ett sådant lokalt kollektivavtal kan tillföras LOK även senare under LOK:s giltighetstid. Det förhållandet att ett lokalt kollektivavtal ingår i LOK eller inte kan ha betydelse för frågan om parts rätt att genom uppsägning frigöra sig från det lokala kollektivavtalet i fråga.

Frågan om ett lokalt kollektivavtal ingår i LOK eller inte får avgöras efter sedvanliga tolkningsprinciper som används av AD vid tolkning av kollektivavtal. Om parterna t ex blir överens om att avtalet ska ingå i LOK och detta även kommer till skriftligt uttryck i LOK, är risken för att oenighet och tvister kring denna fråga minimal. Vill parterna däremot att ett lokalt kollektivavtal ska löpa vid sidan av LOK förses det i

regel med en egen uppsägningstid. Enbart det förhållandet att det lokala kollektivavtalet i fråga har en egen bestämmelse om uppsägningstid behöver emellertid inte leda till slutsatsen att det gäller vid sidan av LOK. Inget hindrar parterna i LOK att komma överens om att ett eller flera lokala kollektivavtal i LOK kan sägas upp med en uppsägningstid som skiljer sig från LOK:s. I så fall kan ett sådant lokalt kollektivavtal sägas upp under LOK:s giltighetstid, men upphör under alla omständigheter när LOK upphör eller avlöses av en ny LOK. Om de lokala parterna har valt att låta ett lokalt kollektivavtal utan egen giltighets- och uppsägningstid ingå i LOK krävs för dess upphörande att LOK upphör. Detta kan få särskilda konsekvenser när det gäller LOK som gäller tillsvidare enligt den HÖK som slutits av Vårdförbundet. Se mer om detta nedan i avsnittet "Vårdförbundets och Akademikeralliansens tillsvidareavtal". För att ett lokalt kollektivavtal som ingår i LOK ska fortsätta att gälla när LOK upphör måste det i så fall förnyas omedelbart så snart den gamla LOK upphört, varvid parterna lokalt har att ta ställning till om det lokala avtalet ska ingå i LOK eller hållas utanför.

Man bör inte kunna utgå från att ett lokalt kollektivavtal som saknar en klausul om uppsägningstid eller giltighetstid bara för den sakens skull ingår i LOK. Parterna kan helt enkelt ha glömt att behandla frågan om giltighets- och uppsägningstid. Utgångspunkten bör rimligtvis vara någon form av aktiv handling av parterna för att ett avtal ska tillföras LOK. Om tolkningen skulle stanna för att avtalet inte ingår i LOK gäller i så fall skälig uppsägningstid för det ifrågavarande lokala kollektivavtalet. Det bör observeras att Kommunförbundet hitills ansett att lokalt kollektivavtal som saknar egen uppsägningstid in dubio ingår i LOK

Några andra effekter och konsekvenser av att ett lokalt kollektivavtal ingår respektive inte ingår i LOK är följande.

Fördelen med en ordning där lokala kollektivavtal ingår i LOK och saknar egen giltighet- och uppsägningstid är att part alltid vet att avtalet gäller under den tid som LOK gäller.

För den part som vill att det lokala kollektivavtalet ska ha giltighet även efter det att central part sagt upp ÖLA, varvid LOK upphör vid samma tidpunkt som HÖK, är denna ordning naturligtvis en nackdel.

För part som önskar frigöra sig från fredsplikt för att utnyttja konflikträtten är det en fördel om det eller de lokala kollektivavtalen ingår i LOK och inte har en egen giltighets- och uppsägningstid eftersom en eventuell fredsplikt som skulle kunna följa av lokalt avtal upphör när HÖK har sagts upp. Eftersom beslut om konfliktåtgärder ska, för att åtgärderna ska vara tillåtna, fattas eller godkännas av central part, får en sådan part kontroll över att inga lokala eventuellt fredspliktsgrundande lokala kollektivavtal gäller.

### **Frågan om lokalt kollektivavtal får avvika från centralt kollektivavtal**

Frågan om en kommun eller ett landsting får genom ett lokalt kollektivavtal med motpart, dvs en facklig organisation, avvika från en avtalsbestämmelse i ett centralt rekommendationsavtal måste ses i belysning av att det är dessa parter som sluter det lokala kollektivavtal (LOK), som gör att det centrala rekommendationsavtalet blir bindande på det lokala planet. Frågan är med andra ord om de parter som har tecknat ett bindande kollektivavtal får avvika från detsamma i ett annat kollektivavtal. Normalt anses parter som har slutit ett kollektivavtal ha rätt att genom ett nytt kollektivavtal avvika från det egna tidigare slutna kollektivavtalet.

Här är det i och för sig fråga om i vart fall på arbetsgivarsidan ett associationsrättsligt åtagande för den enskilda kommunen eller landstinget att uppträda lojalt mot Kommunförbundet eller Landstingsförbundet, ett åtagande som ytterst är sanktionerat med risk för uteslutning. Kommun eller landsting har således åtagit sig att följa de rekommendationer som följer av ett centralt träffat rekommendationsavtal.

Avtalsrättsligt har detta emellertid knappast någon större betydelse. Central part har emellertid enligt § 4 KHA 94 en avtalsenlig skyldighet att verka för att ett träffat rekommendationsavtal snarast upprättas.

Däremot borde § 3 KHA 94 ha betydelse när det gäller frågan om lokala parter får avvika i lokalt kollektivavtal från vad som föreskrivs i centralt rekommendationsavtal. I § 3 KHA 94 slås det fast att lokala parter som är bundna av KHA 94 inte får avtala om villkor som innebär avvikelser från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelserna är tillåtna enligt den centrala överenskommelsen. KHA 94 har genom lokala kollektivavtal antagits av de lokala parterna i kommuner och landsting och är därmed bindande för dessa.

*Avvikelse från central avtalsbestämmelse som har verkan på anställningsavtalsplanet*

Man borde därmed kunna dra slutsatsen att en lokal kollektivavtalsbestämmelse som strider mot en bestämmelse i ett centralt rekommendationsavtal kan med stöd av § 3 KHA 94 ogiltigförklaras av AD på yrkande av part i vart fall om det gäller en avtalsbestämmelse som har verkan på anställningsavtalsplanet. Kanske är en sådan lokal kollektivavtalsbestämmelse till och med en nullitet. En fråga som här lämnas öppen är om ogiltigheten förutsätter att de lokala parterna har antagit det centrala rekommendationsavtalet och därmed gjort dess aktuella delar rättsligt bindande eller om det räcker att en lokal avtalsbestämmelse strider mot det rekommendationsavtalet redan innan det har omsatts i en LOK.

*Avvikelse från central avtalsbestämmelse som har verkan på organisationsplanet, t ex bestämmelse om giltighetstiden för lokalt kollektivavtal*

Som nämnts ovan var Kent Källström osäker över hur det förhåller sig med möjligheterna att inskrida mot en avtalsbestämmelse i ett lokalt kollektivavtal som strider mot en avtalsbestämmelse i ett centralt kollektivavtal som har verkan på organisationsplanet, dvs bestämmelsen har verkan på förhållandet mellan de lokala parterna. Exempel på sådana bestämmelser är bestämmelser om lokalt kollektivavtals giltighetstid<sup>15</sup>.

Frågan är om man med stöd av § 3 KHA 94 kan dra slutsatsen att om det i det centrala rekommendationsavtalet finns en bestämmelse om giltighets- eller uppsägningstid för

---

<sup>15</sup> Folke Schmidt, Facklig arbetsrätt, sid 161

lokala kollektivavtal som förutsätts bli träffade, så får man inte avvika från en sådan bestämmelse? Ett lokalt kollektivavtal som innehåller en annan giltighets- och uppsägningstid än det centrala rekommendationsavtalet föreskriver, skulle i så fall i den delen kunna ogiltigförklaras av AD på yrkande av part. Är det till och med så att avtalet är en nullitet i den delen?

Frågan är om uttrycket ”villkor” i § 3 KHA 94 även täcker avtalsbestämmelse som gäller på organisationsplanet, t ex avtalsbestämmelse om lokalt kollektivavtals giltighetstid?

§ 3 i huvudavtalet är av gammalt ursprung och fanns redan i det första huvudavtalet som slöts i januari 1964 och har sedan dess återfunnits i alla huvudavtalen på det kommunala området. Det är svårt att här och nu slå fast någon partsavsikt bakom bestämmelsen i den meningen att bestämmelsen skulle omfatta även avtalsbestämmelser med verkan på organisationsplanet. Om man å ena sidan nöjer sig med att utgå från ordalydelsen är det med hänvisning till uttrycket ”villkor” osäkert om bestämmelsen omfattar även bestämmelser som har verkan på organisationsplanet, eftersom uttrycket ”villkor” mer för tanken till anställningsvillkor än avtalsvillkor på organisationsplanet. Å andra sidan kan man fråga sig om parterna i det första kommunala huvudavtalet verkligen gjorde så subtila bedömningar som att det skulle råda skillnad mellan tolkningen av bestämmelsens tillämpning på anställningsavtalsplanet respektive organisationsplanet. Det är svårt att tänka sig att t ex tidpunkter i Löneavtalet för löneöversyner skulle kunna ändras av de lokala parterna utan stöd i Löneavtalet. Slutsatsen bör således bli att part inte får avvika från centralt träffat kollektivavtal, inte ens om det gäller bestämmelser på organisationsplanet, allt under förutsättning att avvikelse är otillåten enligt det centrala avtalet.

Däremot är det mer tveksamt att utgå från att lokala parter genom § 3 i KHA 94 skulle vara rättsligt bundna att följa den giltighetsbestämmelse som finns i avtals-formuläret/-mallen för LOK. Man bör ha i minnet att när lokala parter står i begrepp att sluta LOK är det fråga om en situation där det som gäller är en rekommendation från de centrala

parterna att man ska sluta LOK. Hela det kommunala kollektivavtals-rättsliga systemet bygger på att det är kommunerna som själva binder sig genom att själva träffa kollektivavtal. Någon bundenhet i förhållande till centrala överenskommelser finns inte såvida inte kommun/landsting med stöd av den kommunala delegationslagen givit kommunförbund fullmakt att träffa avtal (AD 1963 nr 15 och 1982 nr 114). Se även § 3 i förhandlingsprotokollet till HÖK 05 som ger centrala parter rätt att under LOK:s giltighetstid binda de lokala parterna genom centrala överenskommelser.

Frågan är om man kan hävda att när de lokala parterna avser att sluta LOK så måste det vara exakt i enlighet med mallen eller i vart fall på ett sätt som gör att de avtalsbestämmelser som avser giltighetstiden för LOK är desamma som i avtalsformuläret/mallen och som rekommenderas i HÖK? Eller är det tillåtet att lokalt komma överens om en längre eller kortare giltighetstid för LOK? Skulle det i så fall strida mot § 3 KHA 94? Rekommendationen i förhandlingsprotokollet till HÖK 05 är klar och tydlig i det att de lokala parterna rekommenderas att träffa LOK 05 ”*med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.*” Rimligtvis borde detta innebära att om de lokala parterna skulle bestämma en annan giltighets- och uppsägningstid för LOK än som föreskrivs i formuläret/mallen till LOK så har man avtalat om villkor som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling. Det saknas föreskrift i det centrala rekommendationsavtalet att parterna lokalt får avvika från den giltighets- och uppsägningstid som framgår av avtalsformuläret/mallen till LOK.

Detta skulle i så fall innebära ett ingrepp i kommunernas och landstingens frihet att själva binda sig genom kollektivavtal. Men det är väl just det kommunerna gjort genom att binda sig vid KHA 94 och dess § 3? Med reservation för den tvekan som finns när det gäller tillämpligheten av § 3 KHA 94 på bestämmelser i lokala kollektivavtal som gäller på organisationsplanet borde slutsatsen bli att det inte är tillåtet för lokala parter att avvika från rekommendationen i HÖK när det gäller giltighets- och uppsägningstid för LOK .



### **Lokalt kollektivavtals efterverkan**

Om ett lokalt kollektivavtal som inte ingår i LOK sägs upp och upphör efter uppsägningstidens utgång och ny LOK träffas innehållande avtalsbestämmelser som ingår i en ny HÖK, ska om det uppsagda lokala avtalet innebär avvikelser från något avtal som ingår i HÖK, t ex AB, bestämmelserna i AB tillämpas. Någon efterverkan av det lokala kollektivavtalets anställningsvillkor i de enskilda anställningsavtalen uppstår aldrig eftersom AB utgör den underliggande norm som tar över. Samma sak gäller om ett lokalt kollektivavtal som innebär tillåten avvikelse från AB ingår i LOK som avlöses av ny LOK enligt rekommendationen i ÖLA eller HÖK och det mallavtal för LOK som finns. Om inte de lokala parterna enats om att förnya giltigheten av det lokala kollektivavtalet när man tecknar ny LOK är det anställningsvillkoren i AB som ska tillämpas.

Naturligtvis kan det uppstå oklara situationer. En sådan kan vara att det är svårt att avgöra om det verkligen finns en underliggande norm dvs om det verkligen finns en bestämmelse i t ex AB från vilken den lokala avtalsbestämmelsen i det lokala avtalet verkligen avviker eller om den lokala avtalsbestämmelsen står helt för sig själv. Står den helt för sig själv har bestämmelsen efterverkan i de enskilda anställningsavtalen, medan om den är en avvikelse från AB så har den ingen efterverkan, om AB gäller. Det kan ju också vara så att det finns en semidispositiv lagbestämmelse och då får man med ledning av diskussionen i doktrinen försöka avgöra om det är fråga om ett tillfälligt avtalslöst tillstånd eller ett permanent avtalslöst tillstånd och utifrån det dra slutsatsen om kollektivavtalsbestämmelsen ska ha efterverkan eller om lagregeln slår till.

En annan oklar situation kan bestå i att det lokala kollektivavtal som var inordnat i LOK har upphört när en ny LOK har avlöst den gamla eftersom parterna inte skriftligen kommit överens om att det lokala avtalet ska fortsätta att ingå i LOK. Trots detta har parterna fortsatt att tillämpa det lokala avtalet som om det gällde.

## **Akademikeralliansens och Vårdförbundets tillsvidareavtal och frågan om lokal part kan säga upp LOK**

Vårdförbundet har för OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård träffat Huvudöverenskommelse - 05 om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m. m. – HÖK 05, vars giltighets- och uppsägningsbestämmelse har följande utseende i den LOK-mall som är bilagd HÖK - 05<sup>16</sup>.

*”Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK – 05 fr.o.m. 2005-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av fem kalendermånader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.*

*Säger central part upp HÖK – 05 upphör LOK – 05 vid samma tidpunkt som HÖK – 05 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.”*

För Akademikeralliansens förbund och dess medlemmar gäller sedan 2001 ett tillsvidareavtal med motsvarande giltighetsbestämmelse.

Innebörden av giltighets- och uppsägningsbestämmelsen är således att HÖK– 05 måste sägas upp senast den 1 november för att upphöra nästkommande 1 april. Sker inte uppsägning vid denna tidpunkt fortsätter kollektivavtalet att gälla. Sker uppsägning av HÖK – 05 av central part i enlighet med giltighets- och uppsägningsbestämmelsen upphör LOK 05 att gälla vid samma tidpunkt.

En effekt av övergången till tillsvidareavtal är att de centrala parterna kan med stöd av § 3 i förhandlingsprotokollet till HÖK 05 som ingår i LOK 05 avtala om ändringar och tillägg med bindande verkan för de lokala parterna i stället för att HÖK sägs upp på traditionellt sätt med följden att alla LOK också blir uppsagda som ett led i en avtalsrörelse. Det krävs således inte att de lokala parterna antager de överenskomna ändringarna och tilläggen i LOK enligt centralt rekommendationsavtal. Sådant

---

<sup>16</sup> Bilaga 6 till HÖK 05

förfaringssätt enligt 3 § i förhandlingsprotokollet till HÖK har nyligen använts för att göra de ändringar i de till Akademikeralliansen anslutna förbundens LOK:ar med kommuner och landsting.

Förändringen till tillsvidareavtal reser vissa frågeställningar av vilka två är av intresse.

- 1. Kan ett sådant lokalt kollektivavtal som de lokala parterna har avtalat om ska ingå i LOK och som inte har försetts med egen giltighetstid och/eller uppsägningstid sägas upp på annat sätt än genom uppsägning av LOK?*
- 2. Kan LOK sägas upp av lokal part som tecknat LOK eller endast av part som tecknat HÖK?*

Frågeställning 1 motiveras av följande. Eftersom ett lokalt avtal ingår i LOK och saknar egen uppsägningstid gäller de tillsvidare och kan därför endast bringas att upphöra genom att LOK upphör. Det innebär i så fall att behörig part måste få till stånd en uppsägning av LOK för att bringa ett sådant avtal att upphöra.

Detta leder i så fall till frågeställning 2, dvs frågan om vem som är behörig part att säga upp LOK. Kan lokal part som tecknat LOK säga upp LOK eller kan LOK endast sägas upp av central part som tecknat HÖK? Visar det sig att endast part som tecknat HÖK är behörig att säga upp LOK, måste i så fall sådan part säga upp HÖK, vilket i sin tur innebär att LOK i varje landsting/kommun upphör tillsammans med HÖK?

Frågeställningarna ovan aktualiseras i praktiken endast när det gäller tillsvidareavtal enligt den modell som Vårdförbundet och Akademikeralliansen slutit. En HÖK som är tidsbegränsad, som de vilka nyligen slutits med övriga organisationer, upphör vid giltighetstidens slut om part säger upp den tre månader innan giltighetstidens utgång. Vid denna tidpunkt upphör således LOK i varje kommun eller landsting enligt § 2 i respektive kommuns eller landstings LOK. De avtal som parterna avtalat ska ingå i LOK och som inte försetts med egen giltighets- och/eller uppsägningstid upphör

samtidigt. Därmed vet part som slutit sådant lokalt avtal när avtalet upphör till skillnad mot lokal part som är bunden av ett tillsvidareavtal, dvs en LOK som gäller tillsvidare.

Svaret på fråga 1 bör rimligtvis vara följande. Har lokala parter avtalat om att lokalt kollektivavtal ska ingå i LOK och inte försett det lokala kollektivavtalet i fråga med egen giltighets- och/eller uppsägningstid ska uppsägning ske i den ordning som föreskrivs i LOK för att det ifrågavarande lokala kollektivavtalet ska upphöra. Det innebär att behörig part måste säga upp LOK i den ordning som föreskrivs i § 2 LOK för att det ifrågavarande lokala kollektivavtalet ska upphöra. I detta fall är det nämligen svårt att tillämpa principen om att part har alltid rätt att säga upp ett kollektivavtal med iakttagande av skäligen uppsägningstid, eftersom det de facto finns en giltighets- och uppsägningsbestämmelse i § 2 i LOK.

Till saken hör även att en uppsägning av ett kollektivavtal måste avse kollektivavtalet i sin helhet. Uppsägning av delar av en LOK kan således inte ske om inte ett sådant förfarande har stöd i själva avtalet (Bergqvist, Lunning, Toijer Medbestämmandelagen sid 337).

För att underlätta diskussionen citeras nedan giltighets- och uppsägningsbestämmelsen i LOK 05 enligt det avtalsformulär/mall för LOK som ingår i Vårdförbundets HÖK 05 (bilaga 6)

**”§ 2 Giltighet och uppsägning**

*Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 00 – och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av fem kalendermånader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 05.*

*Säger central part upp HÖK 05 upphör LOK 05 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 05 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.”*

Giltighets- och uppsägningstiden enligt för HÖK 05 har enligt § 6 i förhandlingsprotokollet till HÖK 05 i sin tur följande lydelse:

**”§ 6 Giltighet och uppsägning**

*Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 05 fr. o. m. 2005-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av fem kalendermånader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från den 1 april varje år. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.”*

Konsekvensen av en slutsats som stannar i att det endast är central part i HÖK 05 som genom uppsägning av HÖK 05 kan bringa LOK att upphöra är att i så fall upphör LOK i alla kommuner och landsting, vilket är att bruka mer våld än nöden kräver för att åstadkomma att det kanske i någon eller några kommuner eller landsting finns lokala kollektivavtal som någon part vill bli av med, men som inte upphör med mindre än att LOK upphör.

Konsekvensen av en slutsats som skulle stanna i att lokal part har rätt att säga upp LOK skulle å andra sidan kunna åstadkomma en systemrubbning som kanske inte alla önskar.

För att söka närma sig svaret på frågan om lokal part har rätt att säga upp LOK skulle man kunna föra ett allmänt resonemang enligt följande.

Det borde sett ur allmänna kollektivavtalsrättsliga aspekter vara part som har tecknat LOK som också är behörig att säga upp LOK.

Ser man till hur det i långliga tider har gått till är det emellertid central part på arbetstagersidan som tecknat HÖK eller ÖLA som säger upp HÖK eller ÖLA. Det förhållandet att det oftast är part på arbetstagersidan som står för uppsägningen beror

på att det främst är arbetstagersidan som har intresse av att få till stånd en förändring av kollektivavtalet i syfte att åstadkomma högre löner eller bättre anställningsvillkor.

Före 1951 träffades alla kollektivavtal<sup>17</sup> på det kommunala och landstingskommunala avtalsområdet emellertid av de enskilda kommunerna eller landstingen utan att dessa avtal hade föregåtts av några centrala rekommendationsavtal.

Före 1951 har de enskilda kommunerna och landstingen således själva utan ”inblandning” av ett centralt rekommendationsavtal träffat kollektivavtal med sina motparter på arbetstagersidan. Förbunden på arbetstagersidan har sagt upp gällande kollektivavtal gentemot sina motparter (kommuner, städer och landsting). Under slutet av 40-talet tilltog emellertid kraven inom arbetsgivarsidan på samordning av avtalsförhandlingarna och ledde till att förhandlingarna kom att samordnas i centrala förhandlingar vilka ledde till preliminära centrala överenskommelser som sedan följdes av lokal reglering. 1951 skrev Stadsförbundet in i sina stadgar att stad som inte följde preliminär central överenskommelse kunde uteslutas. Samordningskraven ledde till en särskild lag, kommunal delegationslag (1954:130) som gav kommun rätt att genom fullmakt till sammanslutning av kommuner med uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen såsom arbetsgivare uppdra åt sammanslutningen att med bindande verkan i kollektivavtal eller annorledes enhetligt reglera anställningsvillkoren för kommunens anställda. Denna lag har emellertid inte använts annat än vid något enstaka tillfälle (när det första huvudavtalet slöts) och i fråga om behörighet för kommunförbund att prolongera LOK, att säga upp kollektivavtalen och att ta emot uppsägningar av kollektivavtal samt även att träffa överenskommelse om ändrad uppsägningstid<sup>18</sup>. I stället har man använt systemet med centrala rekommendationsavtal som följs av lokala kollektivavtal i vilka det centrala rekommendationsavtalets bestämmelser som ska tillämpas på det lokala planet om har intagits.

---

<sup>17</sup> Rättsligt bindande kollektivavtal kunde före 1966 endast träffas rörande arbetares löner och anställningsvillkor

<sup>18</sup> Svenska Stadsförbundet 1908 – 1958, minneskrift utgiven av Svenska Stadsförbundet, sid 135 ff och Fritz Kaiser och Curt Riberdahl, Förtroendevalda under arbetskonflikt, Förvaltningsrättslig Tidskrift, sid 7.

När 1965 års förhandlingsrättsreform trädde i kraft fanns redan ett etablerat system med centrala rekommendationsavtal och lokala avtal färdigt.

Under perioden 1966 – 1979 fanns i det formulär för lokalt kollektivavtal som bifogades de centrala rekommendationsavtalen en giltighets- och uppsägningsbestämelse som endast motsvarade det första stycket i nu gällande § 2 i LOK-formuläret. Regelmässigt har under denna period HÖK eller ÖLA sagts upp av part i HÖK eller ÖLA på arbetstagsidan. Från och med HÖK 1980 har parterna emellertid genomfört två förändringar. Den ena består i att man infört beteckningen LOK och den andra innebär att ett stycke motsvarande det andra stycket i § 2 HÖK 05 har tillkommit, dvs att central parts uppsägning av HÖK får till följd att även alla LOK upphör.

Det förhållandet att central part av parterna i LOK har givits rätt att genom sin uppsägning av HÖK eller tidigare ÖLA få till stånd att LOK upphör vid samma tidpunkt behöver inte förstås på annat sätt än att parterna i LOK anser att det är rationellt att alla LOK upphör samtidigt och vid samma tidpunkt som HÖK eller tidigare ÖLA. Fortfarande ur strikt kollektivavtalsrättslig synpunkt borde emellertid inget hindra att lokal part i LOK säger upp detsamma med iakttagande av den uppsägningstid och det formalia som gäller enligt den LOK i vilken organisationen är part. Det förhållandet att kommunförbund med stöd av den kommunala delegationslagen och fullmakter från kommunerna givits rätt att bli säga upp kollektivavtal för kommun eller landsting och motta uppsägningar av kollektivavtal torde inte innebära annat än att kommunerna ansett det rationellt att detta sköts av kommunförbund. Just det förhållandet att det givits fullmakt från kommun för att kommunförbund ska ha rätt att ta emot avtalsuppsägningar talar för att lokal part har rätt att säga upp sitt eget kollektivavtal.

Vad gäller för kommuns eller landstings motparter i respektive LOK, dvs de fackliga organisationerna? Kan man dra slutsatsen att även respektive organisation som tecknat LOK också kan säga upp sitt eget kollektivavtal, dvs LOK? På den fackliga sidan är

det i regel förbund<sup>19</sup> som tecknar både det centrala rekommendationsavtalet och LOK. Även om det är lokalavdelning, länsavdelning (motsv) i respektive förbund som tecknar LOK får respektive förbund anses som avtalslutande part i LOK. Kan i så fall förbund säga upp ”sin” LOK i en kommun eller ett landsting med iakttagande av den giltighets- och uppsägningstid som föreskrivs i LOK?

Strikt avtalsrättsligt är det svårt att hitta rättsliga hinder för att så skulle kunna ske.

Mot det ovan sagda kan emellertid invändas följande.

Om kommunerna och landstingen genom sin en gång överlämnade fullmakt enligt den kommunala delegationslagen skulle ha avhänt sig uppsägningsrätten måste fullmakten återtas innan kommun eller landsting själv kan säga upp LOK. Något sådant förefaller inte aktuellt.

Mot bakgrund av detta system för att få till stånd en bindande reglering av avtalsbestämmelser i HÖK och för den delen avtalsbestämmelser även i andra rekommendationsavtal skulle en ordning där lokala parter själv säger upp LOK och därmed åstadkomma att HÖK:s samtliga bestämmelser som gäller mellan de ifrågavarande lokala parterna skulle upphöra, ordentligt rubba det nuvarande systemet med centrala rekommendationsavtal och LOK. Effekten skulle kunna bli att i viss eller vissa kommuner och landsting skulle bestämmelser avsedda att gälla på det lokala planet i hela landet genom LOK (t ex AB och Löneavtalet med dess bestämmelser om löneutrymmen och förhandlingsordning m m), upphöra utan efterverkan i enskilda anställningsavtal, medan de i andra kommuner och landsting skulle fortsätta att gälla.

Fråga uppstår också om vad som händer med fredsplikten om LOK sägs upp av lokal part. Sannolikt upphör i så fall den fredsplikt i den kommunen eller landstinget som följer av LOK enligt 41 § MBL. Samtidigt är det endast part i KHA som enligt § 23

---

<sup>19</sup> Detta sägs i medvetande om att HÖK tecknas på tjänstemannasidan av olika typer av samverkansorganisationer. Frågan är om detta har någon betydelse i den fråga som diskussionen nu gäller?



KHA 94 får besluta om stridsåtgärd och sådan part är sannolikt bunden av HÖK:s bestämmelser som gäller mellan parterna i HÖK. Den fredspliktsklausul som återfinns i § 4 i förhandlingsprotokollet till HÖK 05 syftar i och för sig endast på förhandlingar som ska föras under avtalsperioden centralt och lokalt. Utan att överdriva bör man nog gissa att om lokal parts uppsägning av LOK får till följd att LOK upphör, så uppstår ett behov att diskutera vad som händer med fredsplikten i den kommunen eller landstinget.

Det vore oklokt att med den begränsade tid som stått till buds för att få till stånd föreliggande PM dra någon slutlig slutsats om part i LOK har rätt att säga upp LOK i en enskild kommun eller ett enskilt landsting. Frågan är helt enkelt för svår för mig att besvara här och nu.

Det tål emellertid att upprepas att en LOK kan inte sägas upp partiellt utan att parterna är överens om det. De eventuella lokala kollektivavtal som införlivats i LOK av de lokala parterna, som inte försetts med egen uppsägningstid och där endera parten vägrar att komma överens om att avtalet ska upphöra, kan således inte sägas upp separat.

För den händelse parterna skulle tycka att uppsägning av LOK för att bringa lokala kollektivavtal utan egen uppsägningstid att upphöra är att bruka mer våld än nöden kräver för att lösa problemet, finns alltid möjligheten att de centrala parterna träffar avtal om en ordning som löser de eventuella rättsliga och praktiska problem som antytts ovan.

### **Tillåter AB avvikelser från sina bestämmelser genom lokala kollektivavtal och/eller genom överenskommelse mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare?**

Successivt har AB kommit att i allt större utsträckning genom uttryckliga bestämmelser tillåta avvikelse genom lokala kollektivavtal men också genom överens-

kommelse mellan enskild arbetstagare och arbetsgivaren. Enligt AB § 1 tredje stycket kan avvikelser genom lokalt kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare göras där så anges. Man måste således utgå från att det är endast i de fall det anges uttryckligen i själva AB eller annan central överenskommelse som det är tillåtet att avvika från AB genom lokalt kollektivavtal eller genom överenskommelse med enskild arbetstagare.

## **Diskussion om typfall 1 och 2 ( uppsägning av lokalt kollektivavtal)**

Inledningsvis bör frågan ställas om det överhuvudtaget är tillåtet att sluta den typ av lokala kollektivavtal om kortare arbetstid som det är fråga om i dessa två typfall. Den enda bestämmelse i HÖK och tidigare i ÖLA som tillåter att det sluts lokala kollektivavtal om kortare arbetstid än vad AB föreskriver, utgår från att det är fråga om s k löneväxling, dvs det garanterade utfallet i löneavtalet får efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas för arbetstidsförkortning i stället för löneåtgärder<sup>20</sup>. I sådant fall ska kostnaden för arbetstidsförkortningen avräknas från det garanterade utfallet. Enligt Bilaga 3 till Vårdförbundets HÖK 05, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtal 05, punkten 2 ska löneväxling till kortare arbetstid som sker särskilt anges för berörd arbetstagare. Punkten 3 i samma bilaga har följande lydelse.

*”Parterna konstaterar med anledning av punkt 2 ovan att lokala kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.”*

---

<sup>20</sup> Bilaga 1 till HÖK 05, Löneavtal 05 § 2 anmärkning 1 till punkten 7 i Vårdförbundets HÖK 05

Löneväxling kan även ske till avsättning av lön till individuell pensionsdel enligt PFA § 13 inom landstingssektorn<sup>21</sup>.

Om man håller fast vid principen att det krävs uttrycklig tillåtelse i AB eller anslutande avtalsbestämmelser för att avvika från AB genom lokalt kollektivavtal synes det som att en förkortning av arbetstiden utan att avräkning alls sker från garanterat utfall knappast är tillåten enligt AB. Trots detta har lokala kollektivavtal om kortare arbetstid som motsvarar dem som finns i de två typfallen slutits utan att avräkning skett från garanterat utrymme. I vissa fall har en mindre, närmast symbolisk summa, avräknats från det garanterade utrymmet.

Det bör emellertid framhållas att frågan om giltigheten av denna typ av lokala kollektivavtal om arbetstidsförkortning inte besvaras här. Frågan har kanske inte så stor reell betydelse eftersom ingen part tycks hitills i vart fall ha haft någon anledning att ingripa mot ett eget lokalt kollektivavtal av denna typ. Därför är det motiverat att föra en diskussion om effekterna av arbetsgivarens uppsägning i dessa två typfall.

### **Kan det lokala kollektivavtalet sägas upp?**

I typfall 1 regleras arbetstiden uttömmande i det lokala kollektivavtalet (35 timmar). I typfall 2 krävs det överenskommelse med den enskilde för att avvikelser (35 timmar) från det centrala kollektivavtalet ska tillämpas. Båda typfallen utgår från att AB inte har upphört. Typfallen är hämtade från Vårdförbundets område.

Under följande två förutsättningar kan arbetsgivaren under löpande avtalsperiod för LOK säga upp det lokala kollektivavtalet.

1. Det lokala kollektivavtalet ingår inte i LOK och kan sägas upp med iakttagande av viss uppsägningstid, eller om sådan saknas, skälig uppsägningstid.
2. Om det lokala kollektivavtalet ingår i LOK har det egen uppsägningstid.

---

<sup>21</sup> Bilaga 3 till HÖK 05, Övriga anteckningar, punkten 3

I båda de aktuella typfallen synes det, med hänvisning till att de båda lokala kollektivavtalen har egen uppsägningstid, som att de kan sägas upp. Slutsatsen bygger på min tidigare slutsats att det är de lokala parterna som äger rätten att själva bestämma giltighets- och uppsägningstid för sina "egna" lokala kollektivavtal.

### **Vilka blir effekterna av att det lokala kollektivavtalet sägs upp?**

I och med att det finns en underliggande norm (AB) som fortfarande gäller när dessa lokala kollektivavtal upphör är frågan om det är denna norm, dvs AB, som ska tillämpas eller inte. När det gäller typfall 1 vilar den kortare arbetstiden helt på det lokala kollektivavtalet. När detta kollektivavtal upphör träder den underliggande normen in, dvs AB:s bestämmelser om längre arbetstid ska tillämpas. Någon efterverkan av det lokala kollektivavtalet i de enskilda anställningsavtalen blir det därmed aldrig fråga om. Arbetsgivaren kan med andra ord kräva att arbetstagarna arbetar den längre arbetstid som AB föreskriver när det gäller typfall 1.

När det gäller typfall 2 bygger den kortare arbetstiden på ett lokalt kollektivavtal, som i sin tur förutsätter att överenskommelse träffas med enskild arbetstagare för att det lokala kollektivavtalets bestämmelser om bl a kortare arbetstid ska gälla. Kan det förhållandet att det i enlighet med det lokala kollektivavtalet har träffats individuella överenskommelser göra att arbetsgivaren är förhindrad att kräva fullgörelse enligt AB? Med andra ord, utgör anställningsavtalet i vilket en sådan överenskommelse ingår, ett hinder för arbetsgivaren att tillämpa AB:s bestämmelser om längre arbetstid?

I och för sig får inte ett anställningsavtal strida mot ett kollektivavtal, men i detta fall har en ordning skapats som innebär att med stöd av det lokala kollektivavtalet har träffats enskilda överenskommelser som avviker från det centrala kollektivavtalet. Om AB i så fall tillåter att arbetstiden kortas genom enskilda överenskommelser måste dessa rimligtvis gälla framför AB när det lokala kollektivavtalet upphör.

Men, ett villkor som under alla omständigheter måste vara uppfyllt för att anställningsavtalet skall utgöra ett hinder för arbetsgivaren att tillämpa AB:s längre arbetstid i detta fall är att AB själv tillåter att arbetsgivare kan komma överens med enskild om

en kortare arbetstid än AB föreskriver. Som konstaterats ovan krävs det stöd i AB eller närslutande central överenskommelse för att det ska vara tillåtet att avvika från AB genom överenskommelse direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Saknas det en sådan bestämmelse gäller AB framför det enskilda anställningsavtalet, eftersom bestämmelse i anställningsavtal som strider mot kollektivavtal är ogiltig enligt 27 § MBL.

Det förhållandet att AB tillåter avvikelser genom lokalt kollektivavtal från arbetstidsbestämmelserna i fall av löneväxling, innebär sannolikt att överenskommelse med enskild arbetstagare får träffas när lokalt kollektivavtal om löneväxling slutits. Ovan citerade bestämmelse (punkten 3 i Bilaga 3 till HÖK 05) innehåller moment som tydligt talar om individuella lösningar. Det är svårt att tänka sig att det skulle vara uteslutet med överenskommelser mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare om arbetstidsförkortning genom löneväxling.

Om det däremot är fråga om arbetstidsförkortning utan löneväxling och avräkning från garanterat utrymme, där det redan konstaterats att det knappast är tillåtet att avvika ens genom lokalt kollektivavtal från AB:s bestämmelser, så måste slutsatsen bli att det ännu mindre är tillåtet att avvika från AB:s arbetstidsbestämmelser genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare. I såväl typfall 1 som i typfall 2 är det inte fråga om arbetstidsförkortning genom löneväxling. Slutsatsen bör därför när det gäller typfall 2 bli att AB:s bestämmelser om längre arbetstid slår till under alla omständigheter när det lokala kollektivavtalet upphör att gälla till följd av uppsägningen.

Det enda sättet att förhindra att en försämring av medlemmarnas arbetstid i dessa två ovan diskuterade typfallen är att de lokala kollektivavtalen utformas så att de inte kan sägas upp under den tid som LOK gäller. Det innebär i så fall att lokala kollektivavtal bör inte ha egen uppsägningstid och de bör ingå i LOK. Det tillsvidareavtal som slutits av bl a Vårdförbundet reser emellertid vissa frågor kring möjligheten för lokal part att bringa sådana lokala kollektivavtal att upphöra, vilket diskuteras i avsnittet

”Vårdförbundets och Akademikeralliansens tillsvidareavtal”. För ordningens skull erinras om att det kan finnas situationer där det är den lokala fackliga organisationen som vill frigöra medlemmarna från bundenhet från ett lokalt kollektivavtal.

Har däremot ett lokalt kollektivavtal om arbetstidsförkortning genom löneväxling träffats innebärande att avräkning skett mot garanterat utrymme kan saken ställa sig annorlunda.

Det borde å ena sidan i så fall inte vara rimligt att arbetsgivaren skulle genom en uppsägning av ett sådant lokalt kollektivavtal kunna höja arbetstiden till den arbetstid som rådde innan löneväxling skedde. Arbetstagarna avstår ju lön som de annars skulle ha åtnjutit om de avstått från löneväxlingen. Hur frågan om en ökning av arbetstiden ska ske är inte alldeles lätt att besvara. Om arbetsgivaren inte träffar ett kollektivavtal om höjning av arbetstiden och inte heller lyckas få till stånd en omreglering med arbetstagarna av deras anställningsavtal återstår sannolikt ingen annan lösning än att arbetsgivaren får säga upp anställningsavtalen för villkorsändring.

Å andra sidan kan man samtidigt inte bortse från vad parterna i kollektivavtalet kommit överens om när det gäller giltighetstiden i det lokala kollektivavtalet. I typfall två borde visserligen överenskommelserna med de enskilda arbetstagarna gälla framför AB:s regler, eftersom det här förutsatts att det är tillåtet att komma överens med enskild (som beskrivits ovan) om löneväxling till kortare arbetstid, men om kollektivavtalsparterna varit överens om en varaktighet i tiden för arbetstidsförkortningen borde det naturligtvis ha betydelse.

Det bör framhållas att ett mer utförligt svar på frågan om vilken effekten är av att arbetsgivaren säger upp ett lokalt kollektivavtal om löneväxling kräver att man mer i detalj känner till förutsättningarna för ett sådant lokalt kollektivavtal.

## **Anställningsavtals upphörande**

Anställningsavtal kan bringas att upphöra på följande sätt.

- genom uppsägning av anställningsavtal som gäller tillsvidare (4 § och 7 § LAS),
- genom att parterna i anställningsavtalet i förväg kommit överens om att anställningsavtalet ska upphöra vid en viss tidpunkt (tidsbegränsad anställning; 4 – 6 §§ LAS) eller
- att parterna under anställningsavtalets giltighetstid kommer överens om att anställningsavtalet ska upphöra eller
- genom hävning/avsked (4 § och 18 § LAS).

Utan att fördjupa oss i vad som krävs vid uppsägning behöver här bara påpekas att medan arbetstagaren är fri att säga upp anställningsavtalet krävs det enligt 7 § LAS saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Rör det sig inte om uppsägning av personliga skäl utan om arbetsbristuppsägning gäller bl a reglerna om turordning för uppsägning i 22 § LAS, vilket har betydelse för de fall en arbetsgivare vill säga upp någon på grund av att arbetsgivaren anser att verksamheten inte orkar bära kostnaderna för arbetstagarens lön och/eller anställningsvillkor och där arbetstagaren motsatt sig arbetsgivarens förslag till förändring lönen och/eller anställningsvillkoren.

Det är i princip inte möjligt att låta en uppsägning som sker mot arbetstagarens vilja endast omfatta en del av anställningsavtalet (AD 1985 nr 72). Om parterna i anställningsavtalet emellertid kommit överens om att en viss förmån ska utgå för en begränsad tid och antingen upphöra genom en uppsägning eller upphöra automatiskt hindras emellertid inte detta av LAS enligt Jonas Malmberg<sup>22</sup>. Möjligheterna att tidsbegränsa ett anställningsavtal är förhållandevis noggrant reglerade i 4 – 6 §§ LAS och i vissa kollektivavtal. Det är knappast troligt att en överenskommelse om att en viss förmån endast ska utgå för viss tid strider mot LAS – i vart fall inte om förmånen endast har en i förhållande till övriga anställningsförmåner begränsad betydelse. Slutligen krävs det att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren för att arbetsgivaren ska kunna häva anställningsavtalet, dvs avskeda arbetstagaren. Arbetstagaren har rätt att häva anställningsavtalet enligt 4 § LAS om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren, t e x inte betalat lön.

---

<sup>22</sup> Jonas Malmberg, Anställningsavtalet, sid 338

## **Ändring av anställningsavtal, parts återtagande av beslut om generös avtalstillämpning m. m.**

De två viktigaste rättskällorna ur vilka anställningsavtalet hämtar sitt innehåll är dels den eller de överenskommelser som träffas av parterna i anställningsavtalet dels de kollektivavtal som omfattar anställningen. Kollektivavtalsparterna har emellertid inte en fullständig fri dispositionsrätt över innehållet i anställningsavtalen, utan det finns begränsningar i dispositionsrätten. En sådan begränsning är att kollektivavtal inte kan med giltig verkan träffas som strider mot tvingande lagstiftning, en annan är att parterna inte genom kollektivavtal kan disponera över det som brukar benämnas medlems "enskilda rätt". Inte heller kan kollektivavtal träffas med giltig verkan som är diskriminerande eller som strider mot god sed på arbetsmarknaden.

Lagstiftningen uppställer också vissa begränsningar över vad parterna i ett anställningsavtal kan komma överens om. Villkor i ett anställningsavtal som strider mot tvingande lagstiftning är inte giltigt. Inte heller är villkor i ett anställningsavtal som strider mot semidispositiva lagbestämmelser giltigt, såvida inte det finns stöd i kollektivavtal. Ett tidsbegränsat anställningsavtal som strider mot bestämmelserna i 4 – 6 §§ LAS kan således – om det inte finns stöd i kollektivavtal - komma att bli förklarad att gälla tillsvidare av en domstol och arbetsgivaren kan drabbas av skadestånd för att ta ett exempel. Parterna i ett anställningsavtal kan inte heller med giltig verkan komma överens om anställningsvillkor som strider mot kollektivavtal.

Eftersom innehållet i anställningsavtalet i huvudsak styrs av vad parterna i anställningsavtalet och kollektivavtalsparterna kommer överens om, så är det också dessa parter (kollektivavtalsparterna och parterna i anställningsavtalet) som kan åstadkomma ändringar i anställningsavtalet. Ingenting av parterna kan ensidigt förändra vare sig kollektivavtalet eller anställningsavtalet utan stöd i antingen kollektivavtalet eller anställningsavtalet.



Anställningsavtal ändras fortlöpande när nya kollektivavtal sluts som omfattar anställningen. Vid varje tillfälle ett kollektivavtal förnyas med ändringar eller ett nytt kollektivavtal sluts genomgår således villkoren i anställningsavtalet ändringar. I dag sker ändringarna av allmänna anställningsvillkor oftast genom ändringar i centrala kollektivavtal, medan lön oftast ändras genom lokala kollektivavtal. Men frågor om arbetstidens längd och förläggning har kommit att i allt större utsträckning regleras i lokala kollektivavtal.

Under senare år med början i mitten av 1990-talet har den enskilde anställde givits ett allt större utrymme att själv hantera sina lönefrågor tillsammans med företrädare för arbetsgivaren, i regel lönesättande chef. Men i dag är det inte ovanligt att allmänna anställningsvillkor också hanteras av den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. Framförallt har olika typer av överenskommelser rörande arbetstiden mellan enskild arbetstagare och arbetsgivaren blivit vanligare.

### **Något om betydelsen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt**

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt, dvs rätten att leda och fördela arbetet innebär en rätt för arbetsgivaren att inom ramen för anställningsavtalet, gällande kollektivavtal och lagstiftning ensidigt disponera över arbetstagarens arbetsuppgifter, placering och arbetstidsförläggning. Med formuleringen ”inom ramen för anställningsavtalet, gällande kollektivavtal och lagstiftning” avses här att arbetsledningsrätten inte får utövas i strid med reglering i anställningsavtalet, kollektivavtalet och lagstiftning. Är t ex arbetstagarens placering och arbetsuppgifter ordentligt reglerat i det enskilda anställningsavtalet kan arbetsgivaren inte i strid med regleringen ensidigt ändra placeringen (AD 1994 nr 24) eller arbetsuppgifterna för arbetstagaren. Är arbetstidens förläggning reglerad i kollektivavtal är arbetsgivaren också naturligtvis förhindrad att ensidigt ändra arbetstidsförläggningen i strid med kollektivavtalsregleringen.

Nu brukar ju inte anställningsavtalen vara särskilt uttömmande och uttryckligt formulerade när det gäller placering, arbetsuppgifter eller arbetstidsförläggning.

Just när det gäller arbetstidens förläggning och frågan om hur långt arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt i kraft av arbetsledningsrätten sträcker sig har AD i AD 1979 nr 66 gjort vissa uttalanden som är av intresse. De synes närmast gå ut på att en arbetsgivares rätt att förändra arbetstiden, när det saknas reglering i kollektivavtal och enskilda anställningsavtal, **inte** innefattar en obegränsad och under alla förhållanden gällande rätt att i kraft av arbetsledningsrätten totalt ändra arbetstidsförhållandena.

Det är på sin plats att här erinra om bestämmelsen i AB § 6 i den del som kräver att det finns vägande skäl vid en förflyttning av en arbetstagare mot dennes vilja, vilket är en kollektivavtalsreglerad inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Inte heller kan arbetsgivaren mot arbetstagarens vilja förändra arbetstagarens ställning och arbetsuppgifter samt anställningsvillkor på ett så genomgripande sätt att det blir fråga om en ny anställning, eftersom en sådan åtgärd anses jämförbar med ett skiljande från anställningen (jfr AD 1983 nr 174, AD 1993 nr 122 och AD 1994 nr 77), och kan angripas som ett avsked med stöd av LAS. Den så kallade bastubadarprincipen (AD 1978 nr 89) har inte så stor betydelse på det kommunala tjänstemannanområdet. Inte nog med att principen främst tar sikte på LO-området utan dessutom tar § 6 i AB hand om frågan om huruvida det krävs några godtagbara skäl vid en omplacering. För varje stadigvarande förflyttning som sker mot arbetstagarens vilja krävs det vägande skäl enligt § 8 AB till skillnad mot vad som gäller enligt bastubadarprincipen, där det krävs att omplaceringen har ingripande verkningar för arbetstagaren för att arbetsgivaren ska vara skyldig att ha godtagbara skäl för omplaceringen.

Med detta sagt om arbetsledningsrätten har jag velat understryka att arbetsledningsrätten har begränsningar, men också att ju mindre detaljerat ett kollektivavtal eller ett enskilt anställningsavtal är inom området för arbetsgivarens arbetsledningsrätt, desto mer arbetstidens förläggning hör, desto större makt har arbetsgivaren att ensidigt besluta om förändringar när det gäller arbetsuppgifter, arbetstidens förläggning och arbetstagarens placering, även om denna makt inte är helt oinskränkt vilket AD 1979 nr 66 visar.

Man får inte bortse från att i den mån det i anställningsavtalet och kollektivavtalet finns utrymme för ensidiga arbetsledningsbeslut från arbetsgivarens sida, så kan arbetsgivaren i vissa fall utnyttja detta utrymme för att åstadkomma en förändring av den ersättning som arbetstagaren uppbär för att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren kan nämligen i så fall med stöd av arbetsledningsrätten ensidigt förändra arbetstagarens arbetsuppgifter eller förläggningen av arbetstid och på så sätt sänka utgående lön eller ersättning. Förutsättningen är som sagt att kollektivavtal och anställningsavtal inte lägger hinder i vägen. I AD 1984 nr 28 ansåg AD att ett landstings ensidiga ändring av arbetstiden till 93 % för nattpersonal som ett led i en försöksverksamhet var att betrakta som ett obehörigt skiljande från arbetstagarnas heltidsanställningar. Det var nämligen inte styrkt att landstinget överenskommit med arbetstagarna om en ändring av anställningarna från heltidstjänster till deltid. Man bör även komma ihåg AD 1979 nr 66 som hindrar en arbetsgivare att utnyttja sin arbetsledningsrätt i fall där utrymme finns i kollektivavtal och anställningsavtal till att totalt ändra arbetstidsförhållandena.

### **Uppsägning för villkorsförändring**

Utan stöd i kollektivavtal eller i anställningsavtal kan en arbetsgivare inte ensidigt ändra de anställningsvillkor som finns i de enskilda anställningsavtalen. Man bör härvid tänka på att de villkor i anställningsavtalet som tillkommit genom överenskommelse med den enskilde arbetstagaren kan ha tillkommit på olika sätt och att det inte krävs skriftlighet för att de ska vara giltiga. Anställningsavtalet kan således innehålla villkor som tillkommit när anställningen ingicks, villkor som överenskommit under anställningen genom både skriftliga och muntliga överenskommelser. I vissa fall kan överenskommelse om anställningsvillkor ha kommit att inflyta i anställningsavtalet genom s k ensidiga arbetsgivarbeslut.

En part som vill åstadkomma en ändring av villkoren i ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan vända sig till motparten och föreslå att parterna kommer överens om ändringen. Problem uppstår emellertid när motparten vägrar att gå med på någon ändring. Vi utgår härvid från att det saknas bestämmelser i kollektivavtal om att part ensidigt får ändra vissa anställningsvillkor.

Om det är arbetstagaren, som är den som vill få till stånd ändringen, återstår för denne i så fall att säga upp anställningsavtalet och söka sig till en annan anställning och där försöka få innehållet i anställningsavtalet utformat enligt sina önskemål, en lösning som ser lättare ut på papperet än det är för många i dagens arbetsmarknadssituation, men som ändå håller som en teoretisk tankemodell.

Annorlunda förhåller det sig om det är arbetsgivaren som är den som vill få till stånd ändringen av anställningsvillkoren.

När det gäller frågan om villkorsförändring i form av lönesänkning på de kommunala och landstingskommunala avtalsområdena kan man konstatera att i den mån lönerna är reglerade i kollektivavtal är det utomordentligt svårt för en arbetsgivare att mot en arbetstagers vilja få till stånd en sänkning av lönen. Även för det fall en arbetstagar skulle acceptera en lönesänkning kan en sådan blir ogiltig om den strider mot ett kollektivavtal. Nu är emellertid det inte längre säkert att lönerna är reglerade i kollektivavtal. Inom samtliga ”branschområden” inom det kommunala och landstingskommunala avtalsområdena är tjänstemännens löner individuella. Men individuell lön behöver inte betyda att lönen inte skulle vara kollektivavtalsreglerad. Även om lönen skulle ha bestämts efter samtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef kan lönen, eller rättare sagt löneökningen, ha förts in i ett lokalt kollektivavtal. I samtliga löneavtal som ingår i HÖK 05 utom Kommunals föreskrivs att de löner som fastställts enligt den ordning där lönen sätts efter samtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef ingår i LOK<sup>23</sup>. Detta gäller emellertid i regel endast de löner som fastställts genom löneöversyner. Men hur förhåller det sig med sådana löner/löneökningar som överenskommit i annat sammanhang mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren och som inte förts in i något kollektivavtal? Kan arbetsgivaren sänka lönen i sådana fall genom att först erbjuda arbetstagaren en ny anställning med samma arbetsuppgifter men med sänkt lön och därefter, om arbetstagaren skulle tacka nej, säga upp henne/honom?

---

<sup>23</sup> Löneavtal 05 § 2 punkten 4

Den första fråga som inställer sig är om denna del av den individuellt bestämda lönen kan anses vila på det kollektivavtal som gäller. I så fall är arbetsgivaren förhindrad tack vare kollektivavtalet att åstadkomma kostnadsänkningen genom omreglering. Svaret på frågan bör uttryckas så här: det är under alla omständigheter inte tillåtet för en arbetsgivare att försöka undgå verkningarna av kollektivavtalsreglerade löneökning (t ex löneökning genom löneöversyn som fastställts i LOK) genom att angripa den individuellt överenskomna lönen.

Anställningsskyddslagen uppställer krav på att en uppsägning ska vara sakligt grundad. Samtidigt sägs i förarbetena att lagen inte gäller sådan uppsägning som avser omreglering av anställningsvillkoren (prop 1973:129 sid 238) som inte syftar till att anställningen ska upphöra (SOU 1973:7 sid 145). Det står i och för sig arbetsgivaren fritt att säga upp anställningsavtalet för omreglering, men en sådan uppsägning har inte verkan av uppsägning utan betraktas ”bara som en markering av att en part vill få till stånd överenskommelse om ändring i anställningsavtalet” (AD 1978 nr 68). Om arbetstagaren emellertid vägrar att gå med på någon överenskommelse om ändring av villkoren i anställningsavtalet måste arbetsgivaren i så fall överväga hur han/hon ska gå vidare för att få till stånd förändringen. Är det så att arbetsgivarens önskan att förändra villkoren beror av företagsekonomiska överväganden, vilka lett till slutsatsen att verksamheten inte längre kan bära den överenskomna lönen eller ersättningen för den överenskomna arbetstidsregleringen som gäller för arbetstagaren, betraktas en sådan orsak till en uppsägning som arbetsbrist, vilket som bekant är en saklig grund för uppsägning. Beror däremot arbetsgivarens önskan att förändra villkoren i anställningsavtalet på att arbetsgivaren anser att arbetstagarens arbetsprestation inte står i rimlig proportion till den lön och ersättning som arbetstagaren uppbär enligt anställningsavtalet är det i stället fråga om en uppsägning på grund av personliga skäl (se AD 1994 nr 122).

*Uppsägning för villkorsändring på grund av personliga skäl*

I en dom, AD 1995 nr 40, från ett till det kommunala och landstingskommunala avtalsområdet närliggande avtalsområde, nämligen kyrkans, har domstolen underkänt en uppsägning av en organist som skett av villkorsskäl. Organisten hade erhållit ett individuellt fastställt lönetillägg om 2 120 kr ovanpå den kollektivavtalsreglerade tariffönen hon uppbar. Pastoratet vill ta bort tillägget och hänvisade till att organisten inte utförde några andra arbetsuppgifter utöver sitt ordinarie arbete och att sänkningen var personalpolitiskt motiverad eftersom andra anställda krävde högre lön med hänvisning till organistens lön. Dessutom pekade pastoratet på att organistens lön var skattefinansierad. Pastoratet hävdade att uppsägningen skett på grund av arbetsbrist när organisten inte hade accepterat ett erbjudande om en anställning med samma arbetsuppgifter men där lönetillägget var borttaget. Frågan om organistens lönetillägg vilade på kollektivavtalet kom aldrig upp i målet, som enbart kom att handla om det var fråga om en uppsägning av personliga skäl eller på grund av arbetsbrist och huruvida uppsägningen var sakligt grundad. AD ansåg att uppsägningen skett av personliga skäl och eftersom pastoratet medgivit, att om uppsägningen skulle anses ha skett av personliga skäl, så var den inte sakligt grundad.

#### *Uppsägning för villkorsändring på grund av arbetsbrist*

Låt oss i fortsättningen uppehålla oss enbart vid den situation där det är fråga om sådan uppsägning för villkorsförändring som beror på företagsekonomiska skäl, dvs arbetsbrist.

Saklig grund anses enligt 7 § andra stycket LAS inte föreligga om arbetsgivaren brustit i sin skyldighet att söka erbjuda arbetstagaren annat arbete hos sig. Hur ställer sig då gällande rätt till om arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna nya anställningar med samma arbetsuppgifter men med förändrade villkor i nya anställningsavtal för att därigenom fullgöra sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS? Här bör påpekas att om anställningsvillkoren är reglerade i kollektivavtal hindrar kollektivavtalet arbetsgivaren att förfara på detta sätt. Anställningsvillkor som strider mot kollektivavtal är ju ogiltiga enligt 27 § MBL. Om däremot de erbjudna anställningsvillkoren inte är reglerade i kollektivavtal, hur ställer sig möjligheten att säga upp anställnings-

avtalen och erbjuda anställning med villkoren förändrade eller bortplockade? Vad händer om arbetstagaren i så fall inte accepterar erbjudandet? Har arbetsgivaren i så fall fullgjort sin omplaceringsskyldighet och är i så fall en uppsägning sakligt grundad?

Uttalandet i förarbetena till LAS att lagen inte gäller en sådan uppsägning som avser omreglering av anställningsvillkoren (prop 1973:129 sid 238) och som inte syftar till att anställningsförhållandet skall upphöra (SOU 1973:7 sid 145) gör ingen klokare. AD har emellertid gjort vissa uttalanden av intresse. I AD 1993 nr 61 säger AD att kravet på saklig grund inte utgör något hinder för arbetsgivaren att genom uppsägning frigöra sig från anställningsavtalets innehåll och erbjuda ny anställning på ändrade villkor.

Sin omplaceringsskyldighet får arbetsgivaren anses ha fullgjort om arbetsgivaren erbjudit arbetstagaren hans/hennes gamla anställning men med försämrade anställningsvillkor, under förutsättning att villkoren är maknadsmässiga, anser Tom Johansson<sup>24</sup>. Bakom denna ståndpunkt ligger att LAS ger ett skydd för anställningen men inte något löneskydd. Arbetsgivaren blir om arbetstagaren inte accepterar erbjudandet inte skyldig att lämna något nytt omplaceringserbjudande.

Vilken roll spelar då turordningsreglerna i 22 § LAS i en sådan situation? I AD 1994 nr 122 säger AD när det gäller frågan om en uppsägning för villkorsändring som inte sammanhänger med arbetstagarens person utan med att verksamheten inte har råd att bära kostnaden för anställningsvillkoret (arbetsbrist):

*”Om problemet måste lösas genom uppsägning av arbetstagare utgör det således inte något hinder för dess avhjälpande att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa anställningsskyddslagens turordningsregler. Vad saken gäller är ju enbart att åstadkomma det av arbetsgivaren eftersträfvade förhållandet mellan på ena sidan intäkter eller tillgång och på andra sidan kostnader.”* Domstolens uttalande skulle kunna förstås som att turordningsreglerna ska tillämpas oavsett om arbetsgivaren lämnat ett i och för sig skäligt omplaceringserbjudande, en ordning som kritiserats av Tom Johansson.

---

<sup>24</sup> Tom Johansson Juridisk Tidskrift vid Stockholms Universitet 1994-95 sid 1137 ff

Jonas Malmberg<sup>25</sup> anser, om jag försöker sammanfatta, att svaret är följande. Eftersom turordningsreglernas syfte är att förhindra att arbetsgivare säger upp arbetstagare godtyckligt och av personliga skäl utgör turordningsreglerna inget hinder mot att säga upp anställningar och erbjuda nya och försämrade villkor om åtgärden riktas mot t ex alla arbetstagare i en turordningskrets eller på annat sätt bestäms på en generell och opersonlig nivå. Om en arbetstagare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande har arbetsgivaren ingen skyldighet att tillämpa turordningsreglerna, utan kan säga upp arbetstagaren, trots att arbetstagaren har längre anställningstid än andra (jfr AD 1996 nr 144), vilket innebär att *”den anställde kan således inte med stöd av sin plats i turordningen avböja olika i och för sig godtagbara erbjudanden för att på det sättet vänta ut sådana arbetsuppgifter han eller hon hellre vill ha”* enligt Lunning<sup>26</sup>. AD 2005 nr 57 har bekräftat denna tolkning.

Jonas Malmberg menar emellertid med hänvisning till det som han väljer att kalla *”arbetsgivarens lojalitetsplikt”* att *”arbetsgivaren så långt som möjligt skall söka lösningar som innebär så små förändringar som möjligt för arbetstagarna. Vid bedömningen av om detta erbjudande (att få fortsätta sitt arbete med lägre lön; min anm.) var godtagbart bör turordningsreglerna beaktas. Ett sådant synsätt är även förenligt med uppfattningen att turordningsreglerna utgör ett komplement till skyddet mot uppsägningar av personliga skäl. Omplaceringserbjudande torde därför inte vara godtagbart om arbetstagaren med stöd av 22 § hade kunnat erhålla en mer likvärdig anställning. Man kan uttrycka saken så att omfattningen av lojalitetsplikten bestäms under beaktande av turordningsreglerna.”*<sup>27</sup> Malmberg har i anslutning till detta sitt uttalande klargjort att det finns andra uppfattningar i frågan.

Måhända skulle man av det Malmberg säger kunna dra följande slutsats. Om man har en mycket bra placering i turordning borde ett erbjudande om ny anställning med

---

<sup>25</sup> Jonas Malmberg, Anställningsavtalet, om anställningsförhållandets individuella reglering, Justus förlag, sid 365 f

<sup>26</sup> Lunning, Toijer, Anställningsskydd, sid 500

<sup>27</sup> Jonas Malmberg, sid 368



samma arbetsuppgifter men med sämre villkor kunna bedömas som ett icke skäligt eller icke godtagbart erbjudande. Arbetsgivaren måste därför erbjuda arbetstagaren fortsatt anställning på en annan arbetstagares bekostnad, dvs ”fia med knuff-omplacering” enligt 22 § LAS som leder till att den senare arbetstagaren med sämre placering i turordning och som har en anställning som är mer likvärdig för den med bättre placering i turordning i stället blir den som blir uppsagd. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren med bättre placering i turordning har tillräckliga kvalifikationer för det arbetet.

AD 2001 nr 107 talar emellertid i annan riktning. Arbetsgivaren hade i det fallet infört ett nytt bonussystem för sina säljare. En säljare vägrade att acceptera förändringen och avvisade ett erbjudande om nytt avtal med förändrade bonusregler. AD ansåg det inte styrkt att kollektivavtalet utgjorde något hinder mot förändringen av bonussystemet. Inte heller ansåg AD att förändringen var speciellt riktad mot denne säljare utan att förändringen var riktad mot samtliga företagets säljare. Det innebär att villkorsändringen i sig måste anses ha föranletts av företagsekonomiska och organisatoriska skäl. *”Som redan framgått har domstolen normalt inte att gå in på lämpligheten i en sådan förändring. Någon anledning att frångå denna princip i detta fall föreligger inte. Den bedömningen påverkas inte av att säljaren hade fått försämrade anställningsvillkor om han hade accepterat erbjudandet, eftersom AD inte ska göra sådana skälighetsbedömningar. Inte heller påverkas bedömningen av vad Ledarna anfört om att bolaget dels inte skulle ha fullgjort omplaceringsskyldigheten, dels inte skulle ha följt anställningsskyddslagens turordningsbestämmelser.”*

Därför var det fråga om arbetsbrist och saklig grund för uppsägning förelåg enligt domstolens mening.

Efter detta långa försök att klarlägga gällande rätt är det klokt att dra i vart fall en slutsats när det gäller hanteringen av denna typ av ärenden, en slutsats som är präglad av försiktighet. Även om man som arbetstagare när det föreligger risk för uppsägning alltid ska vara försiktig med att tacka nej till erbjudande om omplacering, bör man vara än försiktigare än vanligt, och noga tänka efter innan man tackar nej till ett

erbjudande om sin egen villkorsändrade anställning, även om det skulle finnas en annan arbetstagare med sämre placering i turordning vars anställning har mer likvärdiga villkor och vars arbete man har tillräckliga kvalifikationer för.

Man bör emellertid kunna trösta sig med, att om det i vart fall rör sig om ett större antal arbetstagare, är det en förhållandevis krånglig och inte särskilt opinionsvinnande procedur arbetsgivaren måste genomgå om arbetsgivaren vill åstadkomma en villkorsförändring mot arbetstagarnas vilja genom uppsägning av deras anställningsavtal. När det gäller AD 1993 nr 61 hör det till saken att visserligen förlorade arbetstagsidan målet, när det gäller uppsägningarna som gällde villkorsförändringen. Elektrikerförbundet varslade emellertid om konfliktåtgärder, eftersom det rådde kollektivavtalslöst tillstånd när domen meddelades, och kunde efter förhandlingar träffa ett kollektivavtal, varigenom arbetstagarna kompenserades för de förlorade förmånerna (bilförmån) genom höjd lön.

En slutsats som är naturlig och säker att dra är att det bästa skyddet som kan åstadkommas mot denna typ av förändringar av anställningsvillkor är kollektivavtal som är tillräckligt heltäckande när det gäller anställningsvillkor.

### **Diskussion om typfallen 3 – 5 (återtagande av ensidigt beslut om generös avtalstillämpning)**

Typfall 3 handlar om en arbetsgivare som har beslutat om en sänkning av arbetstiden för de arbetstagare som arbetar natt till 30 timmar i genomsnitt per vecka, men där arbetsgivaren en dag bestämmer sig för att återta sitt beslut och kräver att arbetstagarna ska arbeta enligt gällande avtal<sup>28</sup>.

Typfall 4 handlar om en sjuksköterska som enligt sitt anställningsavtal är anställd som ”sjuksköterska dag,” men som har arbetat blandad dag och natt inom ramen för en modell som införts genom ett lokalt kollektivavtal. Modellen bygger på ett frivilligt

---

<sup>28</sup> Det kan i och för sig ifrågasättas om en arbetsgivare kan på detta sätt avvika från AB:s regler om arbetstid utan stöd i AB eller anslutande avtal. En annan sak är frågan om vem som har intresse av att ingripa mot en sådan generös avtalstillämpning

deltagande. När sjuksköterskan vill återgå till att arbeta endast dag hävdar arbetsgivaren att sjuksköterskan är skyldig att fortsätta arbeta blandad dag och natt.

Typfall 5, slutligen, handlar om en sjuksköterska anställd för ”blandad dag och natt” som har under lång tid arbetat bara dag, men där arbetsgivaren nu kräver att hon/han ska arbeta även natt i enlighet med sitt anställningsavtal.

### **Vilken rättsfigur är det fråga om?**

I alla dessa typfall finns det ett avtal som reglerar arbetstidens förläggning. I typfall 3 är det ett kollektivavtal (AB) och i arbetstagarfallen är det ett anställningsavtal. Om man renodlar fallen har den ena parten bestämt sig för att under en period avstå från att kräva att avtalet tillämpas fullt ut. Arbetsgivaren avstår i typfall 3 från tillämpningen av AB:s bestämmelser om arbetstid för nattarbete om 36 timmar och 20 minuter per vecka under begränsningsperioden<sup>29</sup> och från tillämpningen av anställningsavtalet i typfallet 5 där anställningsavtalet föreskriver tjänstgöring blandad dag och natt. I typfall 4 är det arbetstagaren som avstår från tillämpningen av det enskilda anställningsavtalet som föreskriver att arbetstagaren är anställd för dagarbete. Den rättsfigur det således är fråga om består i att part under en tid avstår från att utkräva sin avtalsenliga rätt och att de vid en viss tidpunkt utkräver sin avtalsenliga rätt.

Men har inte det förhållandet att respektive part under längre tid har avstått från sin avtalsenliga rätt satt några rättsliga spår alls?

Blir part bunden av den praxis som utbildats? Kan arbetsgivarens respektive sjuksköterskans generösa avtalstillämpning ha kommit att inflyta i och ändra arbetstagarnas respektive sjuksköterskans enskilda anställningsavtal?

### **Finns det rättsliga hinder att utkräva tillämpning av avtalet?**

När man bedömer frågan om det finns några rättsliga hinder för respektive part i de tre typfallen att utkräva tillämpning av respektive avtal bör man ha klart för sig vad som händer om det finns rättsliga hinder.

---

<sup>29</sup> Bilaga 3 till ÖLA 00, Anteckningar till AB 01 punkten 10 (Landsting)

I typfall 3 (arbetsgivarens generösa kollektivavtalsstillämpning) och 5 (arbetsgivarens generösa tillämpning av anställningsavtalet ”blandad dag och natt”) skulle det innebära att arbetsgivaren ytterst tvingas att säga upp anställningsavtalen för villkorsändring för att åstadkomma den aktuella förändringen. I typfall 4 (”sjuksköterska dag”) skulle det innebära att om sjuksköterskan i fråga inte vill arbeta blandat dag och natt måste hon/han säga upp sig och söka sig till ett annat arbete som uppfyller hennes/hans krav om arbete endast dagtid.

Frågan om det finns några rättsliga hinder att utkräva tillämpning av avtalet har behandlats i några AD-domar.

I AD 1948 nr 63 som gällde en tvist om arbetsgivaren haft rätt att dra in de kafferaster som arbetstagarna enligt långvarig praxis kunnat utnyttja uttalar domstolen:

*”Såsom arbetsdomstolen redan tidigare haft anledning uttala, kan den omständigheten, att ett avtal under en lång följd av år tillämpats på ett visst sätt, icke vara avgörande för framtiden, därest denna tillämpning icke står i överensstämmelse med avtalets innebörd (jfr bland annat arbetsdomstolens domar nr 135/1931 och 31/1933).”*

Ett avsevärt senare rättsfall som berör frågeställningen är AD 2005 nr 25 som handlar om en arbetsgivare som tillämpat bestämmelser i en personalhandbok i stället för Verkstadsavtalets bestämmelser ang omplaceringstillägg för arbetare som omplacerats till arbete med sämre förtjänstmöjligheter. Arbetsgivaren har felaktigt utgått från att bestämmelserna i personalhandboken utgjorde ett lokalt kollektivavtal med avvikelse från Verkstadsavtalet. Bestämmelserna hade med verkstadsklubbens godkännande tillämpats under lång tid. AD fann att arbetsgivaren brutit mot Verkstadsavtalet. Det allmänna skadeståndet jämkades emellertid till noll eftersom: *” De av bolaget tillämpade ersättningsreglerna har med verkstadsklubbens godkännande tillämpats under mycket lång tid. Frågan om förekomsten av ett lokalt avtal får anses ha varit*

*svårbedömd för bolaget. Båda de lokala parterna måste anses ha haft ett ansvar för den oklarhet som förelegat i detta hänseende.”* I detta mål var det i och för sig tydligt att det krävdes ett lokalt kollektivavtal för att göra avvikelse från Verkstadsavtalet, men det är också klart att lång tids praxis som avviker från kollektivavtalet inte spelar någon roll .

Dessa rättsfall speglar förhållandena på LO-området. Man kan fråga sig om det på det offentliga tjänstemannaområdet finns en större benägenhet att fästa avseende vid frågan om praxis har påverkat innehållet i de enskilda anställningsavtalen med tanke på att där finns ett befattningssystem och att större vikt fästs vid det enskilda anställningsavtalet.

I AD 1980 nr 78 hade Lidingö kommun sedan länge tillämpat en ordinarie kontorsarbetstid som något understeg den i då gällande ABT gällande arbetstiden på så sätt att berörda tjänstemän inte hade behövt arbeta in förkortning av sommararbetstiden och inte heller klämdagar. När kommunen inte längre ville tillämpa denna ordning uppstod tvist med SKTF som hävdade:

1. att ett lokalt kollektivavtal hade träffats som med avvikelse från ABT gav det lägre arbetstidsuttaget,
2. att det lägre arbetstidsuttaget var ett moment i de enskilda anställningsavtalen och därmed kunde inte kommunen utan föregående uppsägning av anställningsavtalen tillämpa andra arbetstider än tidigare och
3. att kommunen i alla händelser skulle vara skyldig att visa godtagbara skäl för att ändra arbetstiden.

AD fann att det inte fanns något lokalt kollektivavtal och att SKTF:s invändning att det krävdes godtagbara skäl för att ändra arbetstiden saknade rättsligt stöd. När det gällde invändning nr 2 slog AD fast:

*”I målet har emellertid inte lagts fram någon utredning som tyder exempelvis på att det i samband med anställning av tjänstemännen brukar klargöras att särskilda förmåner i arbetstidshänseende skall gälla för dem. Även om det ostridigt inom kommunen har funnits en klar praxis rörande den inarbetningsfria sommartiden finns det alltså ingenting som ger belägg för att de berörda tjänstemännens anställningsavtal skulle ha slutits med utgångspunkt i detta förhållande. Arbetstagarpartens invändning härom kan därför inte godtas.”*

Av domen skulle man kunna dra slutsatsen att utgången skulle ha kunnat bli en annan om det hade styrkts att det i samband med anställning av tjänstemän hade klargjorts att särskilda förmåner i arbetstidshänseende skulle gälla för dem. I så fall hade kanske den kortare arbetstiden ansetts ingå i de enskilda anställningsavtalen.

Men det verkar finnas en ganska klar och entydig linje i rättspraxis och doktrin som går i motsatt riktning och som tar fasta på att om det finns ett kollektivavtal med klar och entydig innebörd saknar avvikande praxis betydelse.

AD 1981 nr 14, också det från det kommunala tjänstemannaområdet, gällde frågan om förskollärare hade rätt till ledighet under sport- och påsklov. AD fann att arbetsgivaren (Kristiansstads kommun) enligt en arbetsgivarventil i kollektivavtalet givits rätt att ensidigt bevilja ledighet vid dessa tillfällen, vilket hade skett under lång tid inte bara i Kristiansstad utan över hela landet. Fråga uppkom bl a om det uppstått någon rätt till denna ledighet i de enskilda anställningsavtalen.

*” I denna del har förskolläraren [lärare A], som anställdes i Kristiansstads kommun år 1957, hörts upplysningsvis. Hon har därvid uppgivit att hon redan vid anställningstillfället tillförsäkrats arbetsfria sport- och påsklov och att hon därefter åtnjutit sådan ledighet fram till dess den tvist som nu är föremål för prövning uppstod. Arbetsdomstolen, som i och för sig fäster tilltro till [lärare A:s] uppgifter, kan inte finna att hennes utsaga ger belägg för annat eller mera än vad kommunen vitsordat i*

*målet, nämligen att bestämmelsen inom Kristianstads kommun hitintills tillämpats på sådant sätt att ledighet beviljats. Att det ostridigt utvecklats en sådan praxis inom kommunen kan emellertid inte leda till slutsatsen, att samtliga berörda förskollärare i sina anställningsavtal garanterats en sådan förmån. Arbetstagarparternas invändning härom kan därför inte tillmätas avseende.”*

I denna dom, som i likhet med Lidingö-domen ovan gäller det offentliga tjänstemannområdet, kom AD således fram till att det inte räckte med en lång och omfattande praxis och att lärarna hade uppgivit att man vid anställningstillfället tillförsäkrats arbetsfria sport- och påsklov för att denna rätt skulle ha influerat i de enskilda anställningsavtalen. Själva avtalstexten var klar, varför arbetsgivaren även var fri att besluta att ledighet inte skulle utgå. I Kristianstads-domen var det i och för sig fråga om ett kollektivavtal med en arbetsgivarventil som gav arbetsgivaren bestämmanderätt över sport- och påsklov. Man kunde resonera som att inget hindrar arbetsgivaren från att avstå från sin bestämmanderätt enligt arbetsgivarventilen genom överenskommelse med de enskilda förskollärarna. Så såg emellertid inte AD på frågan.

Om vi återvänder till typfallet 3 med arbetsgivaren som beslutat ändra ett tidigare beslut om 30 timmars arbetstid per vecka för nattjänstgörande personal till den kollektivavtalsreglerade arbetstiden om 36 timmar och 20 minuter, kan man konstatera att kollektivavtalet är klart och entydigt. Det ger arbetsgivaren rätt att utkräva en arbetstid om 36 timmar och 20 minuter. Något lokalt kollektivavtal om avvikelse har inte träffats i detta typfall. Inför anställning och för att locka redan anställda arbetstagare kan det ha förekommit att arbetsgivaren har ställt i utsikt att den kortare arbetstiden gällde. Såväl ”Lidingö-domen” som ”sport- och påslovsdomen” talar mot att detta skulle ha någon avgörande betydelse. Slutsatsen när det gäller typfallet 3 bör således bli att arbetsgivaren har rätt att ändra tillbaks arbetstiden till den kollektivavtalsreglerade.

Hur förhåller sig det då med frågan om sjuksköterskan som enligt anställningsavtalet var anställd som ”sjuksköterska dag”(typfall 4)? Även hon har avstått från sin rätt att

hävda avtalet och arbetat blandat dag och natt. Kan hon kräva att få arbeta dag enligt sitt anställningsavtal?

Man skulle kunna tycka att praxis om den är väletablerad lättare skulle slå igenom i enskilda anställningsavtal. Detta håller emellertid inte Jonas Malmberg med om:

*”Något formkrav upprätthålls inte för personliga avtal (till skillnad mot kollektivavtal som måste vara skriftligt; min anm). Det skulle därför kunna tyckas att tillämpningen lättare skulle slå igenom i personliga avtal. En sådan ordning skulle dock vara ägnad att skapa konflikter mellan personliga avtal och kollektivavtalet. Om rättigheter för arbetstagarna på detta sätt skulle inflyta i de personliga avtalen, utan motsvarighet i kollektivavtalet, skulle detta vara ägnat att minska värdet av kollektivavtalet som instrument för enhetlig reglering av anställningsvillkor<sup>30</sup>.”*

I typfallet 4 finns ett lokalt kollektivavtal som överlät till varje sjuksköterska att välja om hon/han ville ingå i den ifrågavarande arbetstidsmodellen. Det lokala kollektivavtalet var träffat med stöd av det centrala kollektivavtalet, som tillät denna typ av lokalt kollektivavtal. I och för sig fanns en skyldighet för den enskilde att iakttä en viss tid för inträde respektive utträde ur arbetstidsmodellen, men något hinder att gå ur en modell med blandad dag- och nattjänstgöring fanns inte.

Slutsatsen är att ”sjuksköterskan dag” således bör vara fri att återvända till att arbeta endast dag med stöd av innehållet i sitt anställningsavtal. Den kollektivavtalsreglerade modellen bygger på frivilligt deltagande i att arbeta blandad dag och natt, varför kollektivavtalet inte har ändrat innebörden i sjuksköterskans anställningsavtal. Däremot har hon naturligtvis varit underkastad de bestämmelser i det lokala kollektivavtalet som reglerar hur hon skulle arbeta när hon arbetade blandad dag och natt. Slutsatsen förutsätter emellertid att sjuksköterskan inte uttryckligen eller genom sitt uppträdande givit arbetsgivaren fog för att utgå från att sjuksköterskan eftergivit sin avtalsenliga rätt enligt anställningsavtalet att arbeta endast dag. Till saken hör då

---

<sup>30</sup> Malmberg sid 313



att enbart det förhållandet att sjuksköterskan under en längre tid arbetat blandat dag och natt räcker inte enligt min uppfattning för att anse att sjuksköterska avstått från sin rätt.

Slutsatsen när det gäller typfallet 5 (sjuksköterska blandad dag och natt”) bör med hänvisning till vad som sagts ovan bli att arbetsgivaren har rätt att kräva att sjuksköterskan ska arbeta blandad dag och natt.

## **Typfall 6 (arbetsgivaren vill inte reglera villkoren i kollektivavtal utan i enskilda anställningsavtal)**

Typfall 6 handlar om en lokal arbetsgivare som erbjuder medlemmarna överenskommelser med villkor som är bättre än de kollektivavtalsreglerade, men vill inte sluta något lokalt kollektivavtal.

Typfallet förutsätter att det finns en avtalsreglering om hur förhandlingar ska föras och hur kollektivavtal ska träffas som motsvarar den reglering som återfinns i löneavtalet till HÖK 05 när det gäller lön och i Bilaga M till AB 05 i Lärarnas Samverkansråds HÖK 05 när det gäller arbetstid. Skulle däremot ett motsvarande typfall konstrueras som avser en central arbetsgivare i en öppen avtalsrörelse blir det fråga om en ren intressefråga mellan parterna som således inte främst ska bedömas utifrån rättsliga aspekter.

Det närmaste rättsfall man kan komma typfall 6 är AD 1990 nr 48.

Sjutton av totalt 23 sjuksköterskor som tjänstgjorde vid Borås lasarets intensivvårdsavdelning sade upp sina anställningar vid landstinget. De förmåddes emellertid att återta sina anställningar genom att landstinget träffade en kollektiv uppgörelse med de enskilda sjuksköterskorna vid intensivvårdsavdelningen om ett lönepåslag.

Landstingets kollektivavtalsbrott bestod ostridigt i att landstinget med annan part än SHSTF träffat en kollektiv överenskommelse om lön inom SHSTF:s

förhandlingsområde, som inneburit att arbetstagare inom detta avtalsområde kollektivt tillerkänts högre löneförmåner än som följt av gällande kollektivavtal mellan landstinget och SHSTF. Förbundet fick stora bekymmer med anledning av uppgörelsen med sjuksköterskorna. Medlemmar hävdade att man fick bättre lönepåslag om man träffade enskilda överenskommelser direkt med arbetsgivaren.

Då gällande löneavtal tillät att överenskommelse fick träffas med enskild arbetstagare om lön. Härmed avsågs dock särskilda individuella överenskommelser, t ex då landstinget i visst fall måste lönekonkurrera med en annan arbetsgivare. Avtalets § 4 punkt 2 kan ostridigt aldrig tillämpas för att kollektivt höja lönen för en grupp utöver vad som följer av löneuppgörelsen mellan landstinget och SHSTF.

Landstinget medgav att man brutit mot kollektivavtalet men bestred yrkandet om allmänt skadestånd som alltför högt. AD bestämde skadeståndet till 130 000 kr.

Av rättsfallet bör man kunna dra följande slutsatser.

Den ifrågavarande bestämmelsen om att arbetsgivaren får träffa överenskommelse med enskild arbetstagare om lön, vilken fortfarande återfinns i HÖK 05:s löneavtal (§ 3), får inte användas till att kringgå kravet att kollektiva uppgörelser ska ske med den fackliga organisationen. Samma slutsats kan dras när det gäller bestämmelsen i bilaga M i Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråds HÖK 05 som tillåter att arbetsgivare och arbetstagare får träffa avtal om avvikelser från det som föreskrivs om lärarnas arbetstider.

Eftersom det var ostridigt mellan parterna att landstinget hade brutit mot kollektiv avtalet behövde AD aldrig göra någon analys av var gränsen går mellan en otillåten kollektiv uppgörelse med individer och tillåtna individuella uppgörelser. Några vägledande uttalanden från AD om gränsdragning i sådana fall saknas i domen.

Däremot talar AD om hur allvarlig den kränkning är som kollektivavtalsbrottet innebär:

*” Det är att märka, att löneavtalen för 1988 och 1989 såvitt visats innebar att landstinget hade möjlighet att när som helst begära förhandling med SHSTF i lönefrågor, om landstinget på sin sida ansåg det påkallat att på sådant sätt söka åstadkomma en lösning av den uppkomna situationen.*

*När länssjukvårdsnämnden i stället slöt den aktuella överenskommelsen med företrädarna för de 17 sköterskorna innebar det att denna grupp, i direkt strid med det intresse som SHSTF enligt det nyss sagda hade av att kollektivavtalsregleringen mellan parterna respekterades och upprätthölls, blev på grund av sin styrka som påtryckningsgrupp särbehandlad och gynnad av arbetsgivaren i förhållande till andra medlemsgrupper inom SHSTF. Sett från SHSTF:s synpunkt måste ett sådant åsidosättande av parternas kollektivavtalsreglering bedömas som mycket allvarligt. Det kan inte råda tvekan om att SHSTF, såsom har framkommit vid förhören i målet med förbundets företrädare, hade anledning att uppfatta länssjukvårdsnämndens handlande som en svår kränkning av förbundets nyss nämnda intresse och som ett slag mot förbundets verksamhet inom landstinget.”*

Under förutsättning att löner och arbetstid samt andra anställningsvillkor även i fortsättningen ska bestämmas genom förhandlingar löper arbetsgivaren i typfall 6 risk att begå kollektivavtalsbrott om arbetsgivaren i stället för att i förhandlingar och genom kollektivavtal söker åstadkomma en reglering väljer att kollektivt åstadkomma en reglering genom att träffa överenskommelser med varje individ. Om däremot regleringen av lön, arbetstid eller andra villkor ska enligt kollektivavtal ske genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren, ställer sig naturligtvis saken annorlunda.

De modeller för löneöversyn som finns på det kommunala området ser i stort ut så här:

1. lönesättningsamtal eller

2. traditionell förhandling eller
3. annan lokalt avtalad modell.

Enas parterna om att genomföra löneöversynen genom lönesättningsamtal innebär det att lönesättningen ska kunna fastställas av arbetsgivaren efter det att lönesättningsamtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef ägt rum samt avstämning mellan parterna lokalt är klar. Enda möjlighet till förhandling i denna modell föreligger om den lokala fackliga organisationen när resultatet av lönesamtalen stämts av mellan parterna påkallar förhandlingar, enligt den förhandlingsordning som gäller enligt § 6 i löneavtalet (L/C teknik med skiljenämnd på topp). Denna rätt till förhandlingar föreligger emellertid endast i fråga om huruvida garanterat utrymme uppnåtts<sup>31</sup>. Den lokala fackliga organisationen har emellertid rätt att begära och få till stånd löneöversyn genom traditionell översynsförhandling om organisationen redan från början kräver att löneöversynen ska genomföras i form av förhandling. De lokala parterna kan även komma överens om att lönesättningsfrågorna ska hanteras på annat sätt. Slutligen ska oberoende av på vilket av sätten löneöversynen har genomförts lönerna föras in i LOK.

Med en sådan ordning för löneöversyn bör den problematik som behandlades i AD 1990 nr 48 därför endast kunna uppstå om arbetsgivaren, trots att den lokala fackliga organisationen redan från början begärt att översynen ska genomföras genom förhandling, skulle genomföra översynen genom överenskommelse med varje arbetstagarare. Endast då blir det fråga om ett sådant kollektivavtalsbrott som det är fråga om i AD 1990 nr 48.

---

<sup>31</sup> Löneavtal 05, § 6 punkten 1



*OFR är ett forum för gränsöverskridande dialog och samverkan mellan fackliga organisationer inom den offentliga sektorn.*

**OFR** är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för fjorton fackliga organisationer med medlemmar inom den offentliga sektorn. I OFRs regi samråder och samarbetar förbunden i gemensamma förhandlingsfrågor samtidigt som de behåller en stark självständighet.

**OFR** är ett forum för planering, samordning, uppföljning och utvärdering av avtalsrörelser och förhandlingar om förändringar i grundläggande villkor.

**OFR** utför också förhandlingsuppdrag för förbundens räkning.

**OFR** förser medlemsförbunden med utredningar och fakta som t.ex. lönestatistik, analyser av tidigare avtalsrörelser, arbetsrätt, material om arbetsmiljö, pensionsvillkor och försäkringar.

ADRESS Linnégatan 10, BOX 5260, 102 46 Stockholm  
TELEFON 08-782 93 50, TELEFAX 08-782 97 62  
E-POST [ofr@ofr.se](mailto:ofr@ofr.se) HEMSIDA [www.ofr.se](http://www.ofr.se)