

Sammanfattning

En arbetstagare har haft en överenskommen visstidsanställning. Fråga om en bestämmelse i det tillämpliga kollektivavtalet innebär att arbetsgivaren varit berättigad att avsluta anställningen i förtid utan att det funnits saklig grund för åtgärden.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2006-07-05
StockholmDom nr 82/06
Mål nr A 244/04**KÄRANDE**Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Box 3196,
103 63 STOCKHOLMOmbud: advokaten Tom Johansson, Advokatfirman Cederquist, Box 1670,
111 96 STOCKHOLM**SVARANDE**

1. Föreningen Vårdföretagarna, Box 16105, 103 22 STOCKHOLM
2. Kortedala Rehab Center Handelsbolag, 969614-6316, Decemborgatan 21,
415 15 GÖTEBORG
3. H.H. i LERUM
4. Å.H. i LERUM

Ombud för samtliga: jur. kand. Peter Lindgren, Almega AB, Box 16105,
103 22 STOCKHOLM**SAKEN**

Avbrytande av tidsbegränsad anställning

Mellan Föreningen Vårdföretagarna (f.d. Privatvårdens Arbetsgivarförbund) och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (förbundet) gäller i allmänhet avlösande kollektivavtal. Det i målet aktuella avtalet gällde fr.o.m. den 1 juli 2001 t.o.m. den 31 december 2003 och avsåg anställningsvillkor för anställda vid företag anslutna till Privatvårdens Arbetsgivarförbund, sektionerna E) Vård- och behandlingsverksamhet och F) Övrig omsorgsverksamhet. Avtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 3 ANSTÄLLNING M M**Anställningsform****Mom 1** Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om anställning på prov, för viss tid eller visst arbete.

.....

§ 4 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE**Uppsägning**

För tillsvidareanställd gäller under första anställningsåret i företaget, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, en ömsesidig uppsägningstid av en månad. För medarbetare med längre anställningstid än ett år gäller en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

.....

Viss tid eller visst arbete

Mom 4 Om anställning för viss tid eller visst arbete ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller, om inte längre tid avtalats, att anställningen upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Provanställning

Mom 5 Anställning på prov upphör en månad efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Har sådan underrättelse inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffats om visstidsanställning, vikariat m m.

S.K. anställdes som sjukgymnast hos Kortedala Rehab Center Handelsbolag (bolaget). Anställningen var en s.k. överenskommen visstidsanställning fr.o.m. den 12 januari 2004 t.o.m. den 31 december 2004. Den 2 april 2004 underrättades S.K. om att anställningen skulle upphöra den 2 maj 2004.

Mellan parterna har uppstått tvist om bolaget haft rätt att avbryta anställningen i förtid på det sätt som skedde. Arbetsgivarparternas uppfattning är att anställningen avbrutits i enlighet med vad som är föreskrivet i kollektivavtalet om skriftlig underrättelse. Enligt förbundet hade det krävts saklig grund för att anställningen skulle få avbrytas i förtid, och någon sådan har enligt förbundets mening inte förelegat i detta fall.

Förhandlingar har hållits i tvistefrågan utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan vid Arbetsdomstolen och har, såsom talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget, H.H. och Å.H. att solidariskt till S.K. betala dels allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 19 november 2004, tills betalning sker, dels ekonomiskt skadestånd med 87 673 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 september 2004 tills betalning sker.

Förbundet har även yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget, H.H. och Å.H. att solidariskt till förbundet utge allmänt skadestånd med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 19 november 2004, tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. De har, för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget på något sätt brutit mot kollektivavtalet, yrkat att det allmänna skadeståndet i första hand skall jämkas till noll och i andra hand till det lägre belopp som domstolen finner skäligt. Yrkandet

om ekonomiskt skadestånd och sättet att beräkna räntan har vitsordats som skäliga. Några belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Arbetsgivarsidan har, för det fall den skulle förlora målet, yrkat att vardera parten står sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Den 6 januari 2004 träffades ett skriftligt anställningsavtal mellan S.K. och bolaget. Anställningen var en överenskommen visstidsanställning med anställningstid fr.o.m. den 12 januari 2004 t.o.m. den 31 december 2004. S.K. anställdes som sjukgymnast. Den 2 april 2004 fick S.K. skriftligt besked från bolaget om att hennes anställning skulle upphöra i enlighet med gällande kollektivavtal. Som sista anställningsdag angavs den 2 maj 2004. Bolaget angav inte något skäl till att anställningen skulle upphöra. Men i efterföljande kontakter mellan parterna har det framkommit att bolaget avbröt anställningen med hänvisning till personliga skäl.

S.K. har under en avsevärd tid efter det att anställningen upphörde saknat inkomst av ny anställning. Den ekonomiska skada som hon drabbats av under perioden maj – december 2004 uppgår till totalt 87 673 kr.

I § 3 i det mellan parterna gällande kollektivavtalet finns bestämmelser om anställningsformer. Som rubrik till § 3 anges ”Anställning m m”. I Mom 1, som har rubriken ”Anställningsform” anges att anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om anställning på prov, för viss tid eller visst arbete.

Den bestämmelse som bolaget åberopat till stöd för att avbryta anställningen i förtid finns i § 4, Mom 4. Som rubrik till § 4 anges ”Anställningens upphörande”. I Mom 4, som har rubriken ”Viss tid eller visst arbete”, anges att en anställning för viss tid eller visst arbete upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande. I Mom 5 som har rubriken ”Provanställning” anges att en provanställning upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Har sådan underrättelse inte lämnats inom sex månader efter anställningens tillträdande gäller den fortsatta anställningen tills vidare, om inte avtal träffats om t.ex. visstidsanställning.

De nu redovisade avtalsbestämmelserna tillkom 1992 i ett kollektivavtal som tecknades mellan Privatvårdens Arbetsgivarförbund å ena sidan och å andra sidan förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Fackförbundet SKTF, Svenska Kommunalarbetareförbundet samt Vårdförbundet. De nuvarande avtalsbestämmelserna i § 4 Mom 4 och 5 motsvarades av § 3 Mom 1 fjärde och femte styckena i det då gällande kollektivavtalet.

Avtalsbestämmelserna tillåter att arbetsgivare och arbetstagare träffar avtal om visstidsanställning, exempelvis överenskommen visstidsanställning. Bestämmelserna tillåter också att en visstidsanställning inleds med en provanställning, vilket är en särreglering i förhållande till vad som annars gäller i anställningsförhållanden. Möjligheten att kombinera en visstidsanställning med en provanställning anges i § 4 Mom 5. I den bestämmelsen regleras också förutsättningarna för att avsluta en sådan anställning. Den visstidsanställning som bolaget och S.K. avtalat om skulle alltså i och för sig ha kunnat innefatta en kollektivavtalsenlig provanställning. Det hade emellertid förutsatt att parterna uttryckligen hade träffat avtal om provanställning, vilket inte skett i detta fall.

På arbetsmarknaden gäller som huvudregel att en visstidsanställning inte kan avslutas innan den avtalade anställningstiden har gått till ända. Möjligheten att avsluta en visstidsanställning i förtid, som anges i § 4 Mom 4, utgör därmed en särreglering. Bolaget har alltså i och för sig kunnat avsluta S.K:s anställning i förtid. Men enligt förbundets uppfattning utgör 7 § anställningsskyddslagen utfyllande rätt till kollektivavtalets bestämmelse § 4 Mom 4. Det har därför krävts saklig grund för att avsluta anställningen i förtid.

Om arbetsgivaren önskat att anställningen skulle kunna avslutas i förtid utan saklig grund hade det krävts att parterna i stället hade avtalat om en provanställning.

Yttranden från Fackförbundet SKTF m.fl.

Arbetsdomstolen har gett de kollektivavtalsslutande parterna tillfälle att yttra sig över tvistefrågan i målet. Fackförbundet SKTF uppger i sitt yttrande att förbundet blev part i avtalet 1995, samt anför vidare: ”Ingenting sades vid det tillfället om den nu aktuella tvistefrågan. Regeln har heller inte senare varit föremål för diskussion mellan SKTF och Vårdföretagarna. SKTF har inte heller haft några lokala tvister i denna tvistefråga.”

Svenska Kommunalarbetareförbundet anger i sitt yttrande att man ”inte delar den uppfattningen att den tidsbegränsade anställningen enligt momentet också skulle innebära en automatisk inbyggd provanställning. Ett särskilt moment i kollektivavtalet, § 4 mom 5, reglerar provanställningen. Det ska då framgå av det enskilda anställningsavtalet att det är provanställning som avses.”

Vårdförbundet anger bl.a. att förbundet ”inte har uppfattat att frågan om saklig grund har diskuterats och är av den uppfattningen att saklig grund krävs för att i förtid avsluta en tidsbegränsad anställning som inte är en provanställning. (...) Vårdförbundet delar inte Föreningen Vårdföretagarnas uppfattning att den tidsbegränsade anställningen enligt momentet också skulle innebära en automatisk inbyggd provanställning. Ett särskilt moment i kollektivavtalet, § 4, mom 5, reglerar uttryckligen provanställningen. Vårdförbundet anser att arbetsgivaren och arbetstagaren måste vara överens om att anställningen är en provanställning.”

Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter anger i sitt yttrande bl.a. att förbundet varit part i avtalet sedan 1993 och ”inte uppfattat att frågan om saklig grund har diskuterats”. Förbundet är av uppfattningen att saklig grund krävs för att i förtid avsluta en tidsbegränsad anställning som inte är en provanställning.

Grunder

Bestämmelserna i 7 § anställningsskyddslagen om saklig grund är utfyllande rätt till § 4 i kollektivavtalet. Det krävs därför saklig grund för att säga upp en visstidsanställd arbetstagare i förtid. Bolaget har sagt upp S.K:s anställning utan saklig grund. Denna åtgärd utgör ett brott mot både kollektivavtalet och anställningsskyddslagen. S.K. är därför berättigad till ekonomiskt och allmänt skadestånd och förbundet är berättigat till allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna

Redan år 1974 introducerades inom olika avtalsområden bestämmelser som motsvarar den avtalsbestämmelse som är aktuell i målet. Sådana bestämmelser infördes först i detaljhandelsavtalet mellan HAO och Handelsanställdas förbund och i lageravtalet mellan KFO och Handelsanställdas förbund. Dessa avtal tillkom ungefär samtidigt.

Liknande bestämmelser infördes år 1974 också i riksavtalet för anställda vid tandläkarmottagningar (tandsköterskeavtalet) mellan Föreningen Vårdföretagarna, som då hette Privatvårdens Arbetsgivarförbund, och Tjänstemannaförbundet HTF. Bakgrunden härtill var att privatpraktiserande tandläkare ofta har endast en eller ett fåtal tandsköterskor anställda. Tandläkare och tandsköterska arbetar mycket nära varandra. Verksamheten är därför beroende av att tandläkaren och tandsköterskan har en fungerande arbetsrelation. Om samarbetet inte fungerar av någon anledning kan det i vissa fall vara nödvändigt att snabbt upplösa detsamma. Det är sådana hänsyn som motiverar avtalsbestämmelser som möjliggör att en visstidsanställning kan avbrytas i förtid.

År 1992 introducerades motsvarande bestämmelse på ytterligare två avtalsområden genom att den infördes dels i riksavtalet för anställda vid dentallaboratorier m.fl. (avtalet för dentallaboratorier) mellan Föreningen Vårdföretagarna och Tjänstemannaförbundet HTF, dels i det kollektivavtal som är föremål för tvist i detta mål. Även i dessa fall motiverades införandet av sådana avtalsbestämmelser med behovet hos små arbetsgivare av att i vissa fall snabbt kunna genomföra personalförändringar.

Tandsköterskeavtalets parter har haft en samsyn om tillämpningen av avtalsbestämmelsen alltsedan år 1974. Även parterna i avtalet för dentallaboratorier har haft en samsyn om tillämpningen av avtalsbestämmelsen alltsedan dess tillkomst, dvs. i det fallet från år 1992. Det fordras inte saklig grund för att avbryta en visstidsanställning med stöd av bestämmelserna i de avtalen.

Den avtalsbestämmelse som är aktuell i detta mål tillkom alltså år 1992. Bestämmelsen hämtades då från tandsköterskeavtalet, men avtalstexten ändrades i tre avseenden. Ordet besked ersattes med begreppet underrättelse, underrättelsetiden ändrades från 14 dagar till en månad och den tidsperiod under vilken arbetsgivaren får avsluta en visstidsanställning i förtid begränsades till sex månader. Dessa ändringar har gjort det ännu tydligare att den omtvistade avtalsbestämmelsen innebär att visstidsanställningar börjar med en prøvotid och att bestämmelsen i sådana fall inte uppställer något krav på saklig grund.

Den reglering som den omtvistade avtalsbestämmelsen uttrycker har en bred förankring på svensk arbetsmarknad. Nu gällande avtal för bemanningsföretag (bemanningsavtalet) har slutits mellan å ena sidan Bemanningsföretagen och å andra sidan 16 fackliga motparter. I avtalet anges bl.a. att visstidsanställning kan avbrytas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar (§ 3 Mom 1).

Den omtvistade bestämmelsen har tillämpats alltsedan år 1992 utan att det uppstått någon rättstvist mellan parterna. Arbetsgivarorganisationen har i sin rådgivning också utgått från att bestämmelsen inte uppställer något krav på saklig grund. Föreningen Vårdföretagarna har åren 1992, 1995 och 1999 till sina medlemsföretag skickat cirkulär i vilka man redovisat hur avtalsbestämmelsen skall tillämpas. Cirkulären har också skickats till de fackliga motparterna. Det är rimligt att förvänta sig att dessa reagerar om man har synpunkter på innehållet i cirkulären, men de fackliga motparterna har inte hörts av. Arbetsgivarsidan har alltså på goda grunder dragit slutsatsen att parterna är överens om hur bestämmelsen skall tillämpas.

Yttranden från Fackförbundet SKTF m.fl.

Arbetsgivarparterna har följande kommentarer till yttrandena från de övriga fackförbund som är parter i det omtvistade avtalet.

Det kan noteras att Fackförbundet SKTF i sitt yttrande inte har velat ta ställning till hur bestämmelsen i § 4 Mom 4 skall tillämpas.

Svenska Kommunalarbetareförbundet anger i sitt yttrande att den i målet aktuella anställningen inte var en provanställning. Men det har heller inte förbundet eller arbetsgivarparterna påstått. Detta förbund har i sitt yttrande alltså besvarat en fråga som inte har ställts. Samtidigt har inte den avgörande frågan besvarats, dvs. om det krävs saklig grund för att avbryta en visstidsanställning i förtid. I övrigt anger Svenska Kommunalarbetareförbundet att det avstår från vidare yttrande, vilket närmast får tolkas på så sätt att förbundet anser att det inte krävs saklig grund för att avbryta en visstidsanställning i förtid.

Vårdförbundets yttrande får uppfattas på det sättet att man anser att det inte är fråga om en provanställning i det aktuella fallet och att det därför krävs saklig grund för att avsluta anställningen.

Grunder

Den omtvistade avtalsbestämmelsen i § 4 Mom 4 medger att visstidsanställningar inleds med en prövoperiod om sex månader. Denna inledande prövoperiod kan liknas vid en ordinär provanställning, dvs. en provanställning som är tänkt att övergå i en tillsvidareanställning. Det krävs alltså inte saklig grund för att med stöd av den omtvistade avtalsbestämmelsen avsluta en visstidsanställning i förtid.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att det vid kollektivavtalets tillkomst har funnits en gemensam partsavsikt innebärande vad som nyss sagts, nämligen att en visstidsanställning skall kunna avbrytas utan saklig grund. Det har i vart fall funnits en gemensam avtalstillämpning med den innebörden under åren efter avtalets tillkomst. I sista hand talar avtalets ordalydelse klart för denna avtalstolkning. Denna tolkning framstår som mest naturlig, inte minst med hänsyn till förekomsten av andra avtal som innehåller likartade bestämmelser.

Förbundet

Målet gäller i vilka former en anställning kan avslutas utan att saklig grund föreligger. Enligt förbundet kan så ske endast vid provanställning. Det är därför viktigt att i målet hålla isär frågan om möjligheten att avbryta en visstidsanställning och företeelsen provanställning. Att en visstidsanställning kan avbrytas i förtid är något som i och för sig är möjligt att avtala om i enskilda anställningsavtal eller i kollektivavtal. Vad som sägs i de medlemscirkulär som Föreningen Vårdföretagarna distribuerat är inte något annat än att en visstidsanställning är möjlig att avbryta i förtid. Men texterna i cirkulären behandlar inte frågan om saklig grund krävs för en sådan åtgärd.

Domskäl

Tvisten

Tvisten i målet gäller om bolaget haft rätt att i förtid avsluta S.K:s visstidsanställning hos bolaget med stöd av en mellan parterna gällande kollektivavtalsbestämmelse om upphörande i förtid av anställningar för viss tid eller för visst arbete efter skriftlig underrättelse (§ 4 Mom 4).

Förbundet har gjort gällande att det krävs saklig grund för att i ett fall som detta avsluta en visstidsanställning i förtid, under påstående att detta följer av att anställningsskyddslagen måste anses utgöra utfyllande rätt till kollektivavtalsbestämmelsen, och att saklig grund för åtgärden inte har förelegat i detta fall. Bolagets åtgärd att avsluta anställningen i förtid utgör därför enligt förbundet brott mot kollektivavtalet och mot 7 § anställningsskyddslagen. Förbundet har med hänvisning härtill yrkat att bolaget skall förpliktas att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till S.K. och allmänt skadestånd till förbundet.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets talan. De har till stöd för sin inställning hävdad att det inte krävs saklig grund för att i ett fall som detta avsluta en visstidsanställning i förtid. Enligt arbetsgivarparterna kan ett avbrytande av en visstidsanställning enligt den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen ske på samma sätt som vid provanställning, och syftet med bestämmelsen har varit att på avtalsområdet åstadkomma en ordning som innebär att visstidsanställningar inleds med en provperiod om sex månader. – De har inte gjort gällande att det förelegat saklig grund för åtgärden i den mening som avses i anställningsskyddslagen.

Förbundet har också, som Arbetsdomstolen uppfattat saken, ifrågasatt om kollektivavtalsparter lagligen kan avtala bort anställningsskyddslagens krav på saklig grund. Om arbetsgivarparternas uppfattning om avtalsbestämmelsen är riktig skulle den därmed, enligt förbundet, strida mot tvingande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med ombudsmännen C.T., Svenska Kommunalarbetareförbundet, och A.E., Civilekonomerna. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med förhandlingschefen B.C., Svensk Handel, förbundsdirektören A.K., Föreningen Vårdföretagarna, personalchefen T.C., Attendo Care, förhandlingschefen T.S., Praktikertjänst, förhandlingschefen G.J., Bemanningsföretagen, och f.d. direktören vid Svenskt Näringsliv O.N. På begäran av båda parter har hållits vittnesförhör med f.d. ombudsmannen vid tjänstemannaförbundet HTF H.N. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen har med stöd av 5 kap. 1 § arbetstvistlagen inhämtat yttrandet från Fackförbundet SKTF, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vårdförbundet och Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter.

Innebär den omtvistade avtalsbestämmelsen att det krävs saklig grund för att avsluta en tidsbegränsad anställning i förtid?

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan, enligt 4 § andra stycket anställningsskyddslagen, sägas upp av en arbetsgivare för att upphöra efter en uppsägningstid, och uppsägningen skall, enligt 7 § samma lag, i sådant fall vara sakligt grundad. För tidsbegränsade anställningar gäller emellertid, enligt 4 § andra stycket anställningsskyddslagen, att de upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens slut om inte annat avtalats. Det i anställningsskyddslagen uppställda kravet på saklig grund för uppsägning har i princip ingen motsvarighet vid tidsbegränsade anställningar. Har avtal träffats om att en tidsbegränsad anställning får avbrytas i förtid genom uppsägning, blir vid uppsägning i princip lagens regler om uppsägning av tillsvidareanställningar tillämpliga, och arbetstagaren torde normalt kunna kräva att uppsägningen är sakligt grundad och att han eller hon får så lång uppsägningstid som lagen anger osv. (prop. 1973:129 s. 240). Av 2 § anställningsskyddslagen följer att

det genom kollektivavtal får göras avvikelser från de i 5, 5 a och 6 §§ angivna reglerna om tidsbegränsade anställningar.

S.K:s anställning hos bolaget var en s.k. överenskommen visstidsanställning enligt 5 a § anställningsskyddslagen. Parterna är överens om att den i målet omtvistade kollektivavtalsbestämmelsen ger parterna i anställningsförhållandet möjlighet att avsluta denna tidsbegränsade anställning i förtid genom en skriftlig underrättelse. Vad tvisten gäller är om bestämmelsen innebär att det träffats avtal om att det krävs saklig grund för åtgärden eller om anställningen kan avbrytas utan något sådant krav, dvs. på i princip samma sätt som vid provanställning.

I första hand är det vad parterna gemensamt har åsyftat vid kollektivavtalets tillkomst som bestämmer avtalsbestämmelsens innebörd. Parterna har åberopat viss vittnesbevisning i den delen. – O.N. har uppgett bl.a. följande. Han var förhandlingsledare för HAO när avtalet för anställda vid tandläkarmottagningar träffades år 1974. I det avtalet infördes för första gången en bestämmelse om avbrytande i förtid av tidsbegränsade anställningar. Det var naturligt att på det området kunna ”ta bort” en vikarie på samma sätt som en provanställd, dvs. utan saklig grund. Den dåvarande motparten, HTF, hade förståelse för behovet av en sådan bestämmelse. Detaljhandeln hade motsvarande bestämmelse. Under 1992 års förhandlingar om det nu aktuella avtalet deltog han i förhandlingarna på arbetsgivarsidan tillsammans med H.A. Han var avtalssamordnare och på arbetstagarsidan var det J.L. från Svenska Kommunalarbetareförbundet som hade motsvarande roll. Avtalet kom att bestå av regler som hämtades från olika håll, från både privat och offentlig sektor. Att regeln om avbrytande av visstidsanställning överensstämde med innehållet i bestämmelsen om provanställning var avsiktligt. Hans minnesbild är att arbetsgivarsidan under förhandlingarna gav uttryck för sin uppfattning att en visstidsanställning skulle kunna avbrytas på samma sätt som en provanställning. Men han kan inte säkert erinra sig att frågan om saklig grund uttryckligen förklarades för motparten. Som han har uppfattat det så klargjorde ändå arbetsgivarsidan innebörden i avtalsbestämmelsen för de fackliga motparterna. – C.T. har berättat att hans roll vid förhandlingarna var att vara ”back up” till J.L. som från Svenska Kommunalarbetareförbundets sida förhandlade fram avtalet. Själv tog han inte del i några direkta partskontakter. Han kan inte erinra sig att J.L. informerade honom om att förhandlingarna skulle ha berört frågan om det krävs saklig grund för att avbryta en visstidsanställning. Enligt hans uppfattning tog arbetsgivarsidan inte upp frågan om saklig grund till diskussion när avtalsbestämmelsen förhandlades. Han kan inte föreställa sig att J.L. skulle ha glömt eller förbisett att informera honom om en så viktig fråga. Och om frågan kommit upp under förhandlingarna så skulle man, enligt hans uppfattning, från arbetstagarsidan inte ha gått med på en avtalsbestämmelse som innebär att en visstidsanställning kan avbrytas utan saklig grund. – A.E., som företrädde förbundet vid förhandlingarna, har berättat att parterna på arbetstagarsidan gick igenom avtalsförslaget tillsammans med arbetsgivarsidan. Hon har i det sammanhanget själv läst samtliga bestämmelser i avtalet, men kan inte erinra sig att någon annan

fråga än antalet semesterdagar föranledde någon egentlig diskussion under förhandlingarna.

Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, som blev part i avtalet först efter att det förhandlades fram, och Vårdförbundet har i sina yttranden angett att man inte uppfattat att parterna vid avtalets tillkomst har diskuterat frågan om saklig grund. Uttalandena är allmänt hållna och kan inte ges någon avgörande betydelse för bedömningen i detta fall. Någon ytterligare utredning som belyser vad som förevarit i samband med förhandlingarna har inte lagts fram. På grund härav och då heller inte förhören med C.T., A.E. och O.N. medger några säkra slutsatser om vad parterna gemensamt har åsyftat med avtalsbestämmelsen, kommer Arbetsdomstolen fram till att det inte är visat att avtalsparterna i samband med förhandlingarna hade en gemensam uppfattning i frågan om det krävs saklig grund eller inte för att med stöd av bestämmelsen avbryta en tidsbegränsad anställning i förtid.

Enligt arbetsgivarparterna visar emellertid tillämpningen av den omtvistade bestämmelsen sedan år 1992 att parterna varit ense om att bestämmelsen skall tolkas i enlighet med den uppfattning som arbetsgivarsidan hela tiden haft, nämligen att saklig grund inte krävs för avbrytande av en tidsbegränsad anställning under dess första sex månader. De har betonat att någon rättstvist tidigare inte uppkommit mellan parterna och att arbetsgivarsidan i sin rådgivning utgått från sin uppfattning av bestämmelsens innebörd utan att de fackliga motparterna reagerat. De har också framhållit att liknande bestämmelser tidigt introducerades på andra avtalsområden – i detaljhandelsavtalet och i lageravtalet – och att Arbetsdomstolen genom domen 2000 nr 6 fann att bestämmelsen i lageravtalet innebar att saklig grund för avbrytande av en tidsbegränsad anställning inte krävdes. Vidare har de hänvisat till motsvarande bestämmelser i tandsköterskeavtalet och avtalet för dentallaboratorier samt bemanningsavtalet och hävdade att samsyn råder mellan parterna i dessa avtal om att tidsbegränsade anställningar under vissa förutsättningar kan avbrytas utan krav på saklig grund.

Av utredningen i denna del har följande framkommit. I samband med att kollektivavtalet undertecknades och vid två tillfällen därefter har Föreningen Vårdföretagarna skickat cirkulär till sina medlemsföretag. I cirkulären anges under en särskild rubrik hur en tidsbegränsad anställning upphör. Beskrivningen ansluter till avtalstexten. Det anges inte i texten att det under de första sex månaderna av en tidsbegränsad anställning krävs saklig grund för att avsluta den i förtid. I ett av cirkulären anges emellertid, som ett tillägg, att det efter sex månader kan ske uppsägning om arbetsgivaren och arbetstagarerna vid anställningsavtalets ingående träffat avtal om att uppsägning får ske, och att uppsägning i så fall kräver saklig grund. Såvitt uppgetts i målet har cirkulären distribuerats även till Föreningen Vårdföretagarnas fackliga motparter i syftet att undvika tillämpningsproblem. Dessa har inte invänt mot innehållet i cirkulären. Vad som genom förhören med O.N., A.K., T.C., T.S. och G.J. framkommit om hur arbetsgivarsidan har uppfattat och tillämpat avtalsbestämmelsen – tillsammans med det förhållandet att innehållet i medlemscirkulären inte har föranlett någon reaktion från motparternas sida – ger visst stöd för arbetsgivarparternas ståndpunkt. Påståendet att

avtalsbestämmelsen inte heller har gett upphov till någon rättstvist mellan parterna har bekräftats av samtliga förhörspersoner på både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan. Av de fackförbund som avgett skriftliga yttranden har endast Fackförbundet SKTF berört frågan om rättstvister och i sitt yttrande angett att detta förbund inte haft några lokala tvister rörande avtalsbestämmelsen. Dessa omständigheter, särskilt det förhållandet att det inte uppkommit några rättstvister med anledning av avtalsbestämmelsens tillämpning, ger enligt Arbetsdomstolens mening ett visst, men inte tillräckligt, stöd för påståendet att det funnits en samsyn mellan parterna när det gäller bestämmelsens innebörd.

Arbetsdomstolen är därför hänvisad till att avgöra tolkningsfrågan i första hand med ledning av avtalsbestämmelsens ordalydelse.

Beträffande avtalsbestämmelsens språkliga utformning kan konstateras följande. Bestämmelsen finns under en paragraf som har rubriken ”Anställningens upphörande”. Det första stycket har underrubriken ”Uppsägning” och handlar om uppsägningstidens längd vid tillsvidareanställning. Under en annan underrubrik, ”Viss tid eller visst arbete”, finns den omtvistade bestämmelsen om upphörande efter underrättelse och underrättelsetid och under ytterligare en underrubrik finns regler om provanställning och dess upphörande. Denna struktur talar enligt Arbetsdomstolens mening för att en åtskillnad mellan anställningens upphörande på grund av uppsägning och på grund av underrättelse varit avsedd.

Att det i den omtvistade bestämmelsen talas om ”skriftlig underrättelse” och ”sådan underrättelse” leder tanken till att det är fråga om ett avbrytande av anställningen på samma sätt som vid en provanställning snarare än om en uppsägning med krav på saklig grund för åtgärden. Att begreppet underrättelse och inte uppsägning används ger i sig ett starkt stöd för arbetsgivarsidans ståndpunkt. Om det i sådant fall, dvs. efter underrättelse och inte uppsägning, hade krävts saklig grund, borde detta ha kommit till klart uttryck i avtalstexten.

Av avtalsbestämmelsen framgår vidare att arbetsgivarens rätt att avbryta anställningen är begränsad till anställningens första sex månader, vilket visar att det finns en parallellitet med avtalets bestämmelser om provanställning (§ 4 Mom 5). Begränsningen till anställningens första sex månader korreponderar också med den längsta tid som medges i anställningsskyddslagens regler om provanställning.

Det kan också noteras att det endast är arbetsgivarens rätt att avbryta den tidsbegränsade anställningen som är begränsad till sex månader. Arbetstagararen kan under hela den tidsbegränsade anställningen avbryta densamma en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats. Om bestämmelsen skall tolkas så att den innebär en rätt till avbrytande av anställningen efter skriftlig underrättelse för det fall saklig grund föreligger är det något svårförståeligt att detta inte skulle gälla även efter sex månader.

Det hittills anförda talar enligt Arbetsdomstolens mening för att bestämmelsen skall tolkas så att den medger att en tidsbegränsad anställning under de nämnda förutsättningarna kan avbrytas på samma sätt som en provanställning, dvs. utan något krav på saklig grund. Bestämmelsen skulle alltså i praktiken fungera på så sätt att tidsbegränsade anställningar inleds med en provperiod om sex månader.

Frågan är då om förekomsten av en uttrycklig regel om provanställning i avtalet (§ 4 Mom 5) talar emot en sådan tolkning av bestämmelsen. Enligt förbundet kan det behov av provtid vid tidsbegränsade anställningar, som arbetsgivarsidan uppehållit sig vid som ett motiv för införandet av bestämmelsen, tillgodoses genom den särskilda regeln om provanställning. En sådan provanställning kan nämligen inte endast övergå i tillsvidareanställning utan kan enligt regeln även fortsätta som visstidsanställning, vikariat m.m. Enligt Arbetsdomstolens mening förefaller de båda bestämmelserna i viss mån innebära en dubbelreglering beträffande tidsbegränsade anställningar. Även om provanställningsregeln har sitt normala tillämpningsområde vid tillsvidareanställningar kan den alltså bli tillämplig även vid tidsbegränsade anställningar och en arbetsgivare skulle då kunna välja mellan att uttryckligen avtala om en provanställning eller tillämpa den i målet omtvistade bestämmelsen. Någon utredning om den närmare bakgrunden till att avtalet fått detta innehåll har emellertid inte lagts fram i målet. Det kan dock noteras att regeln om att en provanställning efter sex månader kan övergå till en tidsbegränsad anställning avser en helt annan situation än den nu aktuella när en längre tidsbegränsad anställning avslutas under dess första sex månader. Enbart förekomsten av regeln om provanställning i § 4 Mom 5 förändrar enligt domstolens mening inte den bedömning som gjorts ovan.

Mot bakgrund av det anförda kommer Arbetsdomstolens fram till att avtalsbestämmelsens språkliga utformning ger ett klart stöd åt arbetsgivarparternas ståndpunkt att det inte krävs saklig grund för att avbryta en tidsbegränsad anställning i förtid.

Det bör här också tilläggas att Arbetsdomstolen, som nyss nämnts, i den ovan nämnda domen 2000 nr 6 hade att pröva innebörden av en bestämmelse i lageravtalet, med vissa likheter med den i målet omtvistade, om att en tidsbegränsad anställning under de tre första månaderna kunde bringas att upphöra i förtid efter en ”uppsägningstid” om två veckor. Enligt domstolen gav bestämmelsens ordalydelse i det fallet visst, men inte tillräckligt, stöd för arbetsgivarsidans uppfattning att saklig grund inte krävdes för avbrytande av tidsbegränsade anställningar i sådana fall. Med hänsyn även till bl.a. vad som framkom i målet om hur bestämmelsen tillämpats och innehållet i en parts-gemensam utbildning fann emellertid domstolen att bestämmelsen skulle tolkas så att den innebar att alla tidsbegränsade anställningar under en inledande provperiod kunde avbrytas av arbetsgivaren med iakttagande av en viss kortare uppsägningstid men utan angivande av skäl.

Enligt Arbetsdomstolens mening innebär den nu aktuella bestämmelsens ordalydelse, i jämförelse med den i 2000 års fall, en mer entydig reglering av på vilket sätt anställningsförhållandet kan komma att avslutas i förtid. Det

saknas stöd för att i ordalydelsen läsa in att det, som vid tillsvidareanställningar, skulle fordras, förutom den angivna skriftliga underrättelsen, en sådan uppsägning som avses i 7 § anställningsskyddslagen med dess krav på saklig grund.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis fram till att övervägande skäl talar för att avtalsbestämmelsen i § 4 Mom 4 skall tolkas i enlighet med arbetsgivarparternas ståndpunkt, dvs. att tidsbegränsade anställningar under de första sex månaderna får avbrytas i förtid en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats och utan att det behöver anges något skäl för åtgärden.

Strider avtalsbestämmelsen mot tvingande lag?

Domstolen anser sig även ha anledning att beröra frågan om avtalsbestämmelsen – med den innebörd som domstolen sålunda funnit – strider mot tvingande lag, nämligen mot kravet på saklig grund i 7 § anställningsskyddslagen.

Av 2 § anställningsskyddslagen framgår att avvikelser från anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar och provanställning kan under vissa förutsättningar göras i kollektivavtal. Kollektivavtal kan sålunda träffas om hur lång tid en tidsbegränsad anställning kan pågå. Däremot har parterna inte getts möjlighet att genom avtal förfoga över bestämmelserna i 7 § anställningsskyddslagen som bl.a. behandlar kravet på saklig grund vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

Arbetsdomstolen fann i målet 2000 nr 6, där motsvarande fråga prövades, att den i det målet aktuella bestämmelsen, med den innebörd som domstolen funnit att den hade, måste anses vara ett utflöde av den avtalsfrihet som lagen medger i fråga om tidsbegränsade anställningar. Mot bakgrund av att redan lagreglerna i sig inte torde utgöra något hinder mot att en arbetsgivare och en arbetstagarare träffar avtal om två olika tidsbegränsade anställningar efter varandra kunde domstolen inte heller finna att avtalsbestämmelsen utgjorde en sådan urholkning av en arbetstagares rättigheter att den skulle strida mot lagens grunder och därför vara ogiltig. Arbetsdomstolen saknar anledning att i nu aktuellt fall göra någon annan bedömning.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Det anförda leder till att Arbetsdomstolen finner att bolaget har haft rätt att på det sätt som skett avbryta S.K:s överenskomna visstidsanställning i förtid med hänvisning till bestämmelsen i kollektivavtalets § 4 Mom 4. Förbundets talan skall därför avslås.

Vid denna utgång skall förbundet som tappande part enligt huvudregeln ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund att ersätta Föreningen Vårdföretagarna, Kortedala Rehab Center Handelsbolag, H.H. och Å.H. för rättegångskostnader med åttiofyratusenåtta (84 008) kronor, varav 81 250 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Sören Öman, Folke K. Larsson, Rolf Hugert, Anders Sandgren, Ing-Marie Nilsson (skiljaktig) och Kjell Eriksson (skiljaktig).

Sekreterare: Inge Karlström

Ledamöterna Ing-Marie Nilssons och Kjell Erikssons skiljaktiga mening

Vi delar inte majoritetens uppfattning i fråga om kollektivavtalsbestämmelsen i § 4 Mom 4.

Vi grundar vår inställning på främst följande.

Huvudregeln enligt anställningsskyddslagen och dess förarbeten är att andra tidsbegränsade anställningar än provanställning inte kan avbrytas i förtid.

S.K. var tidsbegränsat anställd genom överenskommen visstidsanställning för knappt ett år. Det framgår klart av hennes anställningsbevis. Provanställning har inte på något sätt diskuterats eller varit aktuell. Och det är den enda tidsbegränsade anställning som enligt anställningsskyddslagen kan avbrytas i förtid utan saklig grund.

När det gäller tidsbegränsade anställningsformer är anställningsskyddslagen dispositiv. De kan därför i och för sig avbrytas i förtid om detta medgivits i kollektivavtal.

Anställningsskyddslagen är däremot enligt 7 § tvingande när det gäller krav på saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Vi anser att detta är utfyllande rätt i de fall kollektivavtal träffats om att avbrytande av en tidsbegränsad anställning skall kunna ske i förtid. Detta tvingande skydd för den anställde kan inte rimligtvis avtalas bort genom de dispositiva bestämmelserna gällande anställningsformer. Det gör att det fordras saklig grund i sådana fall.

Om det trots vad vi anfört ändå skulle vara möjligt att genom kollektivavtal avtala bort kravet på saklig grund måste det klart framgå av den aktuella avtalsbestämmelsens lydelse att detta är innebörden. Det gör det inte i det här fallet. Eller också måste det byggas på att parterna är ense om att bestämmelsen har den innebörden. Det är man inte heller.

En reglering som innebär att en överenskommen visstidsanställning genom kollektivavtal skulle kunna avslutas i förtid utan saklig grund framstår onekligen som en påtaglig avvikelse från vad som annars skulle gälla och som man som part i ett anställningsförhållande kan förvänta sig. Det finns mot den bakgrunden enligt vår mening anledning att ställa särskilda krav på tydlighet om man genom kollektivavtal vill åstadkomma en sådan reglering.

I detta fall är det klart att bestämmelsen inte på något sätt tydligt kan anses ge uttryck för en reglering av det slaget. Utredningen i övrigt i målet kan inte heller ge stöd för att det ändå varit avtalsparternas gemensamma syfte med bestämmelsen. De personer från arbetstagersidan som hörts i målet har uppgivit att man skulle ha avvisat bestämmelsen om avsikten med den varit att ta bort kravet på saklig grund.

Det förhållandet att det inte förekommit några tvister om denna fråga kan inte heller enligt vår uppfattning innebära att consensus förelegat om att bestämmelsen haft denna innebörd. Frånvaron av tvister kan enligt vår mening ha flera andra orsaker.

Det nu anförda leder fram till slutsatsen att bestämmelsen inte kan ges annan innebörd än att det genom bestämmelsen har införts en möjlighet att efter underrättelse inom en viss tid avsluta en tidsbegränsad överenskommen visstidsanställning. Om en sådan möjlighet utnyttjas av arbetsgivaren torde därmed krävas att det föreligger saklig grund.

I målet har inte gjorts gällande att det förelegat saklig grund för att skilja S.K. från hennes överenskomna visstidsanställning. Genom att ändå göra detta har arbetsgivaren brutit mot 7 § anställningsskyddslagen och den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen.

Överröstade i denna fråga saknar vi anledning att gå in på frågan om skadestånd.

Överröstade i sakfrågan är vi ense med majoriteten i fråga om rättegångskostnaderna.