

ARBETSDOMSTOLEN

Beslut nr 31/16
Mål nr A 47/16
A 48/16, A 49/16
A 50/16, A 51/16
A 52/16, A 53/16
A 54/16 och A 55/16

Två arbetstagarförbund har varslat om stridsåtgärder i form av bl.a. arbetsinställelse mot tre arbetsgivarförbund och vissa av deras medlemmar till stöd för bl.a. krav på s.k. flexpension som skulle innebära att kompletterande avgifter för pension betalas in i det s.k. ITP-systemet. Arbetsgivarförbunden har gjort en fredspliktsinvändning och anført att fredsplikt råder beträffande pensionsfrågor i företag där ITP-planen – som finns i ett mellan parterna i respektive mål gällande kollektivavtal – gäller. Arbetstagarförbunden har med anledning av arbetsgivarförbundens fredspliktsinvändning begärt en interimistisk prövning av de varslade stridsåtgärdernas tillåtlighet. Arbetsdomstolen har avslagit arbetstagarförbundens yrkanden om interimistiska beslut.

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

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

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2016-04-21
Stockholm

Beslut nr 31/16
Mål nr A 47/16,
A 48/16, A 49/16,
A 50/16, A 51/16,
A 52/16, A 53/16,
A 54/16 och A 55/16

KÄRANDE (mål nr A 47/16, A 48/16 och A 49/16)

1. Sveriges Ingenjörer, Box 1419, 111 84 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Heléne Robson och förbundsjuristen Karin Lundin,
adress enligt ovan

KÄRANDE (mål nr A 50/16, A 51/16, A 52/16, A 53/16, A 54/16 och
A 55/16)

2. Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Martin Wästfelt och biträdande chefsjuristen Malin
Wulkan, adress enligt ovan

SVARANDE (mål nr A 47/16, A 48/16, A 52/16 och A 55/16)

1. IT & Telekomföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

SVARANDE (mål nr A 49/16, A 51/16, A 53/16 och A 54/16)

2. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 Stockholm

SVARANDE (mål nr A 50/16)

3. Medieföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

Ombud för 1–3: chefsjuristen Jonas Stenmo och arbetsrättsjuristen Roine
Johansson, Almega, Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

fredsplikt; nu fråga om interimistiskt beslut

Bakgrund

Sveriges Ingenjörer och Unionen (arbetstagarförbunden) har den 6 respektive 7 april 2016 varslat om stridsåtgärder i form av bl.a. arbetsinställelse mot IT & Telekomföretagen, Almega Tjänsteförbunden och Medieföretagen (arbetsgivarförbunden) och vissa av deras medlemmar, se [beslutsbilaga 2–10](#) (uteslutes här). Stridsåtgärderna skulle enligt varslen träda i kraft den 18 april 2016 kl. 12.00, till vilken tidpunkt de kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor som normalt gäller mellan parterna i respektive mål löpt ut. Av varslen framgår att s.k. flexpension är ett av respektive arbetstagarförbunds viktigaste krav.

Arbetsgivarförbunden har den 14 april 2016 gjort fredspliktsinvändning mot arbetstagarförbundens varsel om stridsåtgärder. Till grund för invändningen

anförde arbetsgivarförbunden att fredsplikt råder beträffande pensionsfrågor i företag där ITP-planen gäller.

Arbetsstagarförbunden har med anledning av arbetsgivarförbundens fredspliktsinvändning skjutit upp ikraftträdandet av de varslade stridsåtgärderna och den 15 april 2016 väckt talan i nio mål i Arbetsdomstolen om de varslade stridsåtgärdernas lovlighet. Arbetsdomstolen har beslutat att handlägga målen gemensamt.

Parterna tvistar om ITP-avtalet medför att de varslade stridsåtgärderna till stöd för krav på s.k. flexpension är olovliga.

ITP-avtalet är ett kollektivavtal om bl.a. ålderspension enligt den s.k. ITP-planen som slutits mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK). Arbetsgivarförbunden är medlemmar i Svenskt Näringsliv och arbetsstagarförbunden är medlemmar i PTK. Parterna i respektive mål har också själva slutit kollektivavtal i enlighet med ITP-avtalet. Kollektivavtalen om ITP-planen är inte uppsagda utan gäller fortfarande mellan parterna i respektive mål.

I ITP-avtalet – avdelning 1 (ITP 1) finns följande bestämmelser.

7. Ålderspension

7.1 Intjänande av ålderspension

Intjänande av ålderspension sker genom att arbetsgivaren månatligen betalar en avgift till den anställdes ålderspension från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år. Om anställningen fortsätter efter det att tjänstemannen uppnått denna ålder kan avgiften erläggas om arbetsgivaren och tjänstemannen träffar överenskommelse om detta.

Avgiften beräknas i procent på tjänstemannens pensionsmedförande lön.

Avgiften skall vara 4,5 procent på den anställdes pensionsmedförande lön på lönedelar upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedelar som för viss månad överstiger 7,5 inkomstbasbelopp/12 skall avgiften vara 30,0 procent.

7.2 Kompletterande avgifter

Parterna är överens om att arbetsgivare och lokal facklig organisation, samt förbundsparter, kan överenskomma om att avgifterna till ålderspensionen skall kunna kompletteras med ytterligare avgift. Sådan överenskommelse kan även träffas mellan arbetsgivare och tjänsteman.

[...]

7.5 Pensionens storlek

Avgifterna skall finansiera en livsvarig pension. Denna kan dock, om tjänstemannen så önskar, betalas ut helt eller delvis under en begränsad tid om minst fem år. Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken tjänstemannen fyller 65 år eller annan tidpunkt som den anställde begär. Pensionen utbetalas normalt månadsvis i efterskott. Utbetalning pågår längst till och med den månad då tjänstemannen avlider.

Pensionens storlek är bland annat beroende av värdet av tillgodoräknade avgifter och avkastningen på dessa, åldern vid utbetalningens början samt valet mellan livsvarig och tidsbegränsad utbetalning. Pensionen skall beräknas lika för kvinnor och män.

Pensionen kan tidigast börja utbetalas från 55 års ålder.

I ITP-avtalet – avdelning 2 (ITP 2) finns i punkt 5 bestämmelser om förmånsbestämd ålderspension. Av punkt 1.2 framgår att pensionsförmånerna ska finansieras av arbetsgivaren på visst sätt. I punkt 6 finns följande bestämmelser.

6. ITPK

6.1 Rätt till ITPK

ITPK innefattar för tjänstemannen

- a) rätt till en särskild kompletteringspension, kallad ITPK-pension,
- b) rätt att vid avgång med pension före ordinarie pensionsålder dock tidigast vid 62 års ålder fortsätta att intjäna pensionsrätt vad beträffar ålderspension enligt punkt 5 [...]. Intjänandet baseras på de avgifter som gällde för dessa förmåner vid avgången.

6.2 Val av förvaltare av ITPK-avgiften, återbetalningsskydd och familjeskydd

Arbetsgivaren betalar en avgift om 2,0 % av den pensionsmedförande lönen till tjänstemannens ITPK-försäkring. [...]

[...]

6.4 Kompletterande avgifter m m

Parterna är överens om att arbetsgivare och lokal facklig organisation, samt förbundsparter kan överenskomma om att avgifterna till ITPK skall kunna kompletteras med ytterligare avgift. Sådan överenskommelse kan även träffas mellan arbetsgivare och tjänsteman.

Yrkanden

Arbetstagarförbunden har yrkat att Arbetsdomstolen förklarar att det inte finns något rättsligt hinder mot de stridsåtgärder som anges i beslutsbilaga 2–10 (uteslutes här). Arbetstagarförbunden har vidare yrkat att Arbetsdomstolen interimistiskt, för tiden intill dess att tvisten har slutligt avgjorts, förordnar i enlighet med huvudyrkandet.

Arbetsgivarförbunden har bestritt arbetstagarförbundens yrkanden om interimistiska förordnanden.

Arbetsdomstolen har den 20 april 2016 hållit ett särskilt sammanträde för att behandla arbetstagarförbundens yrkanden om interimistiska förordnanden.

Till utveckling av sin talan om interimistiska förordnanden har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetstagarförbunden

Sammanfattning av grunderna för talan

De varslade stridsåtgärderna är inte olovliga. Tidigare gällande kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. mellan i målen aktuella parter har efter uppsägning upphört att gälla den 17 respektive 18 april 2016. Från nämnda datum råder inte längre fredsplikt mellan parterna, och arbetstagarförbunden är därför oförhindrade att vidta stridsåtgärder.

Det är riktigt att fredsplikt gäller avseende i ITP-avtalet reglerade pensionsfrågor då det är ett gällande kollektivavtal. Det förhållandet innebär dock inte att det råder fredsplikt mellan parterna beträffande pensionsfrågor som inte är reglerade i ITP-avtalet. ITP-avtalet utgör inte en uttömmande reglering av pensionsfrågor och pensionsvillkor. Stöd för det påståendet saknas i ITP-avtalet och återfinns såvitt känt inte heller i något annat kollektivavtal som parterna i dag är bundna av.

Arbetstagarförbunden har framställt krav på flexpension. Flexpension, tidigare benämnd deltidspension, är inte reglerad i ITP-avtalet, och arbetstagarförbunden har heller inte framställt några avtalskrav om ändring i eller tillägg till ITP-avtalet avseende flexpension eller något annat. Flexpension är således en oreglerad intressefråga mellan parterna och omfattas därför inte av fredsplikt. Därtill kommer att arbetstagarförbundens krav på flexpension avses att regleras i branschkollektivavtal mellan parterna i de olika målen. Arbetstagarförbundens varslade stridsåtgärder till stöd för krav avseende flexpension strider därför inte mot någon bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal och har som nyss nämnts heller inte till ändamål att åstadkomma någon ändring i gällande kollektivavtal.

Avtalskravet rörande flexpension

Det krav på flexpension som framställts till arbetsgivarförbunden och medlare innehåller krav på kompletterande premieavsättningar och på en överenskommelse om en förstärkt möjlighet att gå ned i arbetstid. Förslaget har alltså två beståndsdelar som är beroende av varandra.

I de branschvisa överenskommelserna om flexpension (deltidspension) som arbetstagarförbunden träffat med 28 av 36 medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv har parterna i respektive branschavtal (förbundsparterna) kommit överens om att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till de anställdas tjänstepension, ITP, och att de anställda ska ha en förstärkt rätt att gå ned i arbetstid på visst närmare angivet sätt. Avtalsbestämmelserna om deltidspension i de ovan nämnda kollektivavtalen är helt eller delvis intagna

som en del av de allmänna anställningsvillkoren och därutöver, i de fall de endast delvis regleras i de allmänna anställningsvillkoren, upptagna i ett särskilt protokoll som reglerar de kompletterande avsättningar som ska göras till pension.

Under förhandlingarna har mer preciserade förslag kring utformning av administrativ lösning av hantering av avsättningarna och den förstärkta rätten att gå ned i arbetstid överlämnats till arbetsgivarförbunden. Förslagen har utformats på motsvarande sätt som deltidspensionslösningarna på de 28 förbundsområden där flexpension/deltidspension redan införts. Att förbundsparterna på de andra avtalsområdena har valt en lösning med kompletterande avsättningar till ITP beror på att det bedömts vara enkelt, då administrationen på det sättet sköts av Collectum och då det innebär en förstärkning av den tjänstepension som regleras genom ITP. Denna lösning möjliggörs av att parterna i ITP-avtalet – Svenskt Näringsliv och PTK – har kommit överens om att tillåta förbundsparterna att använda det administrativa system som inrättats för ITP även för vid sidan av ITP-avtalet överenskomna kompletterande avgifter till ITP. Avsättningarna kan i och för sig lösas på annat sätt än genom kompletterande avgifter till ITP. Det stämmer inte att arbetstagarförbunden skulle ha förklarat att arbetsgivarparten ”inte kan undvika de varslade stridsåtgärderna på annat sätt än genom att träffa överenskommelse om kompletterande premieavsättning till ITP”. Mot den bakgrunden saknar frågan om hur det mer preciserade förslaget till lösning utformats betydelse för prövningen av fredspliktsfrågan.

Den närmare regleringen om kompletterande avgifter finns i punkterna 7.2 i ITP 1 respektive 6.4 i ITP 2. Nämda bestämmelser ger förbundsparterna en möjlighet att vid överenskommelse om ytterligare avgift använda det administrativa system som inrättats för ITP. Sådana överenskommelser innebär inte att de kompletterande avgifterna blir en del av ITP-avtalet.

Parter i ITP-avtalet är Svenskt Näringsliv och PTK. Arbetstagarförbunden och arbetsgivarförbunden är bundna av ITP-avtalet genom sina respektive medlemskap i Svenskt Näringsliv respektive PTK och genom att de också antagit avtalet.

Avtalskravet innebär att ett system för deltidspension, som ligger vid sidan av ITP-avtalet, ska införas på nu aktuella branschområden. Förbundsparterna förfogar själva över ett branschkollektivavtal med sådana bestämmelser om flexpension som arbetstagarförbundens avtalskrav avser just eftersom de ligger vid sidan av ITP-avtalet. Det krävs därför inget godkännande av Svenskt Näringsliv och PTK. Något sådant godkännande har följaktligen inte förekommit i de överenskommelser om deltidspension som hittills har träffats på de 28 avtalsområdena. De kompletterande avgifterna skulle inte bli en del av ITP-avtalet och de skulle inte heller skyddas av den s.k. garantiregeln i ITP-avtalet. För alla kompletterande avgifter som avsatts i enlighet med de tidigare överenskommelser som träffats har det tecknats en särskild premiefrielseförsäkring. Tvister avseende flexpension skulle vidare inte lösas i enlighet med ITP-avtalets tvistelösningsmodell med slutlig prövning i Pensionsskiljenämnden.

Redan i avtalsrörelsen 2013 framställde arbetstagarförbunden krav på s.k. deltidspension mot samtliga motparter utan att något av Svenskt Näringslivs medlemsförbund i förhandlingarna ifrågasatte rätten att ställa krav på avsättningar till pension vid sidan av ITP-avtalet. På liknande sätt ställde LO-förbunden inom industrin också krav på bl.a. deltidspension 2013.

I samband med avtalsrörelsen 2003 tillsatte parterna i målen en gemensam arbetsgrupp som bl.a. skulle utreda frågan om delpension. Parterna konstaterade därvid ”att ett alternativ till förbundsvisa lösningar kan vara att hänföra frågan till Svenskt Näringsliv/PTK. För det fall arbetsgruppen skulle komma överens om förändringar ska parterna utreda förutsättningarna att implementera aktuella förändringar under den innevarande avtalsperioden.”

PTK lämnade i december 2015 en förhandlingsframställan till Svenskt Näringsliv om att träffa en överenskommelse om förstärkta pensionsavsättningar inom ITP-avtalet, som vid tillfället inte var uppsagt. PTK:s förhandlingsframställan ledde till att Svenskt Näringsliv meddelade att man inte var beredd att diskutera en möjlighet till förstärkt avsättning, varefter förhandlingarna avslutades. Arbetstagarförbunden valde då att i stället framställa krav på en lösning med ett självständigt system vid sidan av ITP-systemet. Det avtalskravet överlämnades sedan till arbetsgivarförbunden vid avtalsförhandlingarna 2016 och stöds nu av de varslade stridsåtgärderna.

Krav på deltidspension ställdes i avtalsrörelsen 2016 av bl.a. Svenska Byggnadsarbetareförbundet som också vidtog stridsåtgärder till stöd för sina krav. Någon invändning om fredsplikt från Sveriges Byggindustrier framfördes inte med anledning stridsåtgärderna. Vidare har samtliga fackförbund inom Industriavtalets ram framställt krav på flexpension i avtalsrörelsen 2016.

Påstådd fredsplikt enligt ITP-avtalet

Det råder inte på grund av ITP-avtalet fredsplikt beträffande pensionsfrågor i allmänhet. I ITP-avtalet finns i dag inga särskilda bestämmelser om fredsplikt. I ITP-avtalet som gällde före 2006 fanns en särskild reglering i punkten 16.4 som utsträckte fredsplikten till att omfatta alla pensionsfrågor. I samband med förhandlingarna om ett nytt ITP-avtal togs bestämmelsen bort. I nu gällande ITP-avtal finns de tidigare berörda bestämmelserna om kompletterande avgifter, vilka visar att ITP-avtalet inte utgör en uttömmande reglering av pensionsfrågor. Frågan om hur de yrkade avsättningarna i tekniskt hänseende kan administreras saknar betydelse för fredspliktsfrågan.

I förhandlingsprotokollet om överenskommelsen 2006 om ett nytt ITP-avtal finns en avsiktsförklaring som en bilaga. Av det andra stycket i avsiktsförklaringen följer att ”Pensionsvillkoren enligt ITP-planen är väsentliga för den enskilde tjänstemannens pension”. Det är alltså tydligt att avtalsparterna med avsiktsförklaringen enkom tar sikte på ITP-avtalet och inte på pensioner generellt. Det tydliggör också att man förutsatte att pension kan regleras även vid sidan av ITP-avtalet.

ITP-avtalet innehåller en möjlighet att ta ut pension partiellt före 65 år i förhållande till hur mycket arbetstagaren går ned i arbetstid, i avtalet benämnd förtida uttag. Det är bara frågan om uttag som är reglerad. Flexpension enligt det förslag som lämnats innehåller därutöver en förstärkt möjlighet att gå ned i arbetstid. Begreppet flexpension används inte i ITP-avtalet av det skälet att frågan inte är reglerad i avtalet. Ålderspension kan inte tas ut i form av deltidspension.

Det är av avgörande betydelse för tolkningen att systemet med flexpension enligt de krav som nu framställs avses regleras i de allmänna villkoren i branschkollektivavtalet. Stödet för att vidta stridsåtgärder bygger på att kraven avser oreglerade intressefrågor som handlar om tjänstgöringsgrad och fördelning av viss del av löneökningstrymnet till kompletterande pensionsavsättningar.

Bestämmelserna i punkterna 7.2 i ITP 1 och 6.4 i ITP 2 innebär ingen delegation av rätten att träffa överenskommelser om kompletterande avgifter, eftersom frågan om sådana avgifter inte regleras i ITP-avtalet. Bestämmelserna innebär att det finns en möjlighet att, om överenskommelse om detta träffas, göra kompletterande avsättningar till ITP och använda den administrativa lösning som ITP-avtalet tillhandahåller. Det görs inte gällande att nyss nämnda bestämmelser innebär en delegering i sig och att det med stöd av dessa finns oreglerade intressefrågor och därmed en kvarvarande stridsrätt. Det som görs gällande är att pensionsfrågor vid sidan av ITP-planen är oreglerade.

Det är riktigt att ITP-avtalet reglerar frågan om avsättningsnivåer till ITP. En arbetsgivare som är bunden av ITP-avtalet är under avtalets löptid fredad mot krav på höjning av avgifterna till arbetstagarnas ålderspension enligt ITP-avtalet. Arbetsgivaren är emellertid inte fredad mot krav av det slag som förbundet framställt som avser en reglering på branschnivå.

Arbetsgivarförbunden

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

I företag där ITP-avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller råder det fredsplikt beträffande pensionsfrågor. ITP-avtalet är gällande och inte uppsagt av någon av kollektivavtalsparterna. ITP-avtalet gäller i de företag som omfattas av arbetstagarförbundens varsel.

ITP-avtalet utgör en heltäckande kollektivavtalsreglering av pensionsvillkor mellan Svenskt Näringsliv och PTK. ITP-avtalet innehåller regler om såväl fastställd avgift till ålderspension som möjlighet för arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om deltidspension. Det förhållandet att det enligt ITP-avtalet finns en möjlighet för arbetsgivare och arbetstagare, för arbetsgivare och lokal facklig organisation samt för förbundsparter att komma överens om att avgifterna till ålderspensionen ska kompletteras med ytterligare avgift innebär inte att stridsåtgärder får vidtas för att tvinga motparten att träffa en sådan överenskommelse.

Den avgift som en arbetsgivare har att månatligen betala till arbetstagarens ålderspension är fastställd i ITP-avtalet. Storleken på arbetsgivarens avgift för ålderspension utgör således en kollektivavtalsreglerad intressefråga.

Enligt 41 § medbestämmandelagen får arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte vidta eller delta i arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om åtgärden har till ändamål att åstadkomma ändring i avtalet.

De nu varslade stridsåtgärderna till understöd för krav på höjning av arbetsgivarnas avgifter till arbetstagarnas ålderspensioner står således i strid med 41 § medbestämmandelagen och är därmed att betrakta som olovliga.

Flexpension

Flexpension, tidigare kallad deltidspension, består av två delar, dels en kollektiv höjning av pensionsavsättningen i enlighet med punkt 7.2 i ITP 1 samt punkt 6.4 i ITP 2, dels en möjlighet att ansöka om att gå ned i arbetstid. Modellen innebär att löneavtalens lönerevisioner minskas med ett kollektivt löneavstående. I stället görs en extra pensionsavsättning till alla. På de flesta avtalsområdena, där flexpension/deltidspension införts, har hittills avsatts 0,5 procent av löneökningstrymmet till kompletterande pension. Arbetstagarförbundens målsättning är att avsättningen – och summan av den kollektiva avsättningen – successivt ska öka till två procent. Syftet med flexpension är att förstärka den framtida ålderspensionen och underlätta för arbetstagaren att gå ned i arbetstid. För det fall överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om deltid inte träffas utgör avsättningarna till flexpension i stället en förstärkning av arbetstagarens ålderspension enligt ITP-avtalet.

Arbetstagarförbunden träffade i samband med 2013 års avtalsrörelse överenskommelser om flexpension, då kallad deltidspension, med 28 av 36 medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv. Arbetsgivarförbunden inom Almega avvisade dock kraven på deltidspension.

Det är riktigt att avtalsbestämmelserna om deltidspension i dessa överenskommelser helt eller delvis är intagna som en del av de allmänna anställningsvillkoren och därutöver, i de fall de endast delvis reglerats i de allmänna anställningsvillkoren, upptagna i ett särskilt protokoll som reglerar de kompletterande avsättningar som ska göras till pension.

De överenskommelser som träffats på andra avtalsområden har emellertid träffats på grund av att förbundsparterna varit överens. Det har funnits ett ömsesidigt intresse av att införa de aktuella flex- eller deltidspensionsmodellerna. Arbetstagarförbunden har haft ett intresse av att höja avsättningarna till pension och arbetsgivarförbunden har bl.a. sett en möjlighet att kunna växla från tidigare avtalad arbetstidsförkortning till deltidsarbete i slutet av yrkeslivet.

Ingen av överenskommelserna i samband med 2013 års avtalsrörelse har träffats efter vare sig vidtagna stridsåtgärder eller ens varsel därom.

I december 2015 lämnade PTK en förhandlingsframställan till Svenskt Näringsliv om att träffa överenskommelse om förstärkta pensionsavsättningar inom ITP-avtalet. Efter att Svenskt Näringsliv meddelat att man inte var beredd att diskutera en möjlighet till förstärkt avsättning avslutades förhandlingarna. Arbetstagarförbunden valde då att framställa krav om flexpension i samband med avtalsförhandlingarna om löner och allmänna anställningsvillkor på nu aktuella avtalsområden.

Företrädare för arbetsgivarförbunden har sedan en tid tillbaka försökt att finna en lösning på flexpensionsfrågan. Förhandlingarna om flexpension har emellertid inte lett till att någon överenskommelse kunnat träffas. Den avgörande tvistefrågan har avsett frågan om kollektiv avsättning. Arbetstagarförbunden har såväl till representanter för arbetsgivarförbunden som till de medlare som är utsedda att medla i tvisten förklarat att arbetsgivarförbunden inte kan undvika de varslade stridsåtgärderna på annat sätt än genom att träffa överenskommelse om kollektiv kompletterande premieavsättning till ITP. Det är således, enligt arbetstagarförbunden, inte tillräckligt att arbetstagaren själv skulle få en kollektivavtalad rätt att avsätta viss del av lönen efter lönerevision till pension i enlighet med punkt 7.2 i ITP 1 eller punkt 6.4 i ITP 2.

Fredsplikt enligt ITP-avtalet

Det råder fredsplikt beträffande pensionsfrågor i företag där ITP-avtalet gäller. De företag som omfattas av de varsel som arbetstagarförbunden lagt är samtliga bundna av ITP-avtalet. ITP-avtalet är träffat mellan Svenskt Näringsliv och PTK och har därefter antagits på förbunds nivå. Genom medlemskap i Svenskt Näringsliv och dess förbund har medlemsföretagen blivit bundna av ITP-avtalet.

ITP-avtalet utgör en heltäckande reglering av pensionsvillkor mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Parterna har enats om avgiftsnivåer och om bestämmelser i övrigt såsom en för båda parter acceptabel avvägning mellan olika intressen. ITP-planen finansieras således genom att arbetsgivare betalar avgifter för respektive förmån i ITP-planen i enlighet med de instruktioner som meddelas av Collectum, som företräder försäkringsgivare och övriga förvaltare inom ITP-planen.

Efter en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK den 25 april 2006, skedde vissa förändringar i ITP-avtalet med verkan från och med den 1 januari 2007. Förändringarna innebar dels att ITP-planen tillfördes en ny avdelning 1 med bestämmelser om en ny helt avgiftsbestämd ITP-plan för tjänstemän som är födda 1979 eller senare, dels att då gällande förmånsbestämda ITP-plan blev avdelning 2. Enligt § 13 i förhandlingsprotokollet

var parterna överens om en avsiktsförklaring avseende eventuellt framtida förändrade skatteregler. Av avsiktsförklaringen framgår bl.a. att parterna var av uppfattningen att arbetsgivarna genom den avgiftsbestämda planen fått en stabil och säker bild av kostnaden för de kollektivavtalade ålderspensionsförmånerna.

Beträffande ITP 1 sker intjänande av ålderspension genom att arbetsgivaren månatligen betalar en avgift till arbetstagarens ålderspension från och med den månad arbetstagaren fyller 25 år till och med månaden före den under vilken arbetstagaren fyller 65 år. Om anställningen fortsätter efter det att arbetstagaren uppnått den åldern, kan avgiften betalas om arbetsgivaren och arbetstagaren träffar överenskommelse om det.

Avgiften beräknas i procent på arbetstagarens pensionsmedförande lön. Avgiften ska vara 4,5 procent på arbetstagarens pensionsmedförande lön på lönedelar upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedelar som för viss månad överstiger 7,5 inkomstbasbelopp/12 ska avgiften vara 30,0 procent. Pension kan, om arbetstagaren så önskar, betalas ut delvis. Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken arbetstagaren fyller 65 år eller annan tidpunkt som arbetstagaren begär. Pensionen kan tidigast börja utbetalas från 55 års ålder.

Vad gäller ITP 2 är ålderspensionen förmånsbestämd varvid ålderspension utges med visst procenttal av den pensionsmedförande lönen. För det fall den pensionsgrundande tjänstetiden inte är full reduceras pensionen enligt särskilda bestämmelser. Inom ITP 2 har arbetstagaren också rätt till en särskild kompletteringspension, kallad ITPK-pension. Arbetsgivaren betalar en avgift om två procent av den pensionsmedförande lönen till arbetstagarens ITPK-försäkring. Förmånerna för ålderspension från 65 års ålder kan, om arbetstagaren så önskar, betalas ut från annan tidpunkt som arbetstagaren begär. Pensionen kan betalas ut delvis. Pensionen kan tidigast börja utbetalas från 55 års ålder.

Även om begreppet flexpension inte används i ITP-avtalet har det i ITP-avtalet således fastställts såväl den avgift arbetsgivare har att månatligen betala till arbetstagarens ålderspension som att ålderspension kan tas ut i form av deltidspension enligt såväl ITP 1 som ITP 2.

Det förhållandet att det samtidigt med övriga förändringar i ITP-avtalet i april 2006 infördes regler – punkt 7.2 i ITP 1 samt punkt 6.4 i ITP 2 – om en möjlighet för arbetsgivare och arbetstagare, för arbetsgivare och lokal facklig organisation samt för förbundsparter att komma överens om att avgifterna till ålderspensionen ska kompletteras med ytterligare avgifter innebär inte att stridsåtgärder får vidtas för att därigenom tvinga motparten att träffa en sådan överenskommelse, i vart fall inte så länge ITP-avtalet är gällande. Reglerna i punkt 7.2 i ITP 1 samt punkt 6.4 i ITP 2 innebär en ventil som ger förbundsparterna möjlighet att träffa överenskommelser om kompletterande avgifter utan att blanda in Svenskt Näringsliv och PTK. Utöver en rätt att för

de kompletterande avgifterna använda det administrativa system som inrättats för ITP innebär bestämmelserna alltså en delegering som gör överenskommelser om kompletterande avgifter på bl.a. förbunds nivå tillåtna.

De avgifter en arbetsgivare har att månatligen betala till arbetstagarens ålderspension är fastslagna i ITP-avtalet och utgör således en avtalsreglerad intressefråga. Att det i ITP-avtalet finns möjlighet att träffa central, lokal eller individuell överenskommelse om ytterligare avsättning innebär inte att parterna i ITP-avtalet ansett att den månatliga avsättningen till arbetstagarens pension är en oreglerad intressefråga.

Att arbetstagarförbundens avsikt är att kalla de ytterligare avsättningarna till tjänstemännens ålderspension för del- eller flexpension, att reglerna ska placeras i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor eller att andra arbetsgivarförbund frivilligt accepterat avtal om del- eller flexpension innebär inte att vare sig arbetstagarförbunden eller lokala parter får vidta stridsåtgärder mot arbetsgivarförbund eller enskilda medlemsföretag för det fall frivillig överenskommelse inte träffas om ytterligare avsättningar till ITP.

Skulle Svenskt Näringsliv och PTK haft den gemensamma uppfattningen att de delegeringar som ägt rum i punkt 7.2 i ITP 1 och punkt 6.4 i ITP 2 skulle innebära att kompletterande avgifter till pension var oreglerade intressefrågor varom en kvarvarande stridsrätt skulle finnas hade det kommit till tydligt uttryck i avtalstexten. Att en sådan ordning aldrig skulle ha accepterats av Svenskt Näringsliv är en annan sak. För arbetsgivarförbunden framstår det som en helt främmande företeelse att en lokal eller central förbundspart med stöd av stridsåtgärder skulle kunna utkräva högre avsättningar till ITP utan att äventyra själva ITP-avtalet. Förhandlingar om pensioner hör inte hemma i sedvanliga avtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor utan ska lösas för sig i renodlade pensionsöverläggningar. Därför har också huvudorganisationerna Svenskt Näringsliv och PTK lagt pensionsfrågorna i ett särskilt avtal med särskilda uppsägningstider. Att ITP-avtalet innebär att det råder fredsplikt i pensionsfrågor är en självklarhet.

Hela det svenska kollektivavtalssystemet bygger på att så snart ett centralt kollektivavtal slutits, gäller fredsplikt även på lokal nivå för de frågor som omfattas av det centrala avtalet. Det gäller även om det centrala kollektivavtalet möjliggör för de lokala parterna att till någon del förfoga över vissa delar av det centrala avtalet, om inte annat särskilt uttrycks i det centrala avtalet. För det fall ett lokalt avtal skulle kunna förhandlas fram med rätt för parterna att vidta stridsåtgärder skulle antalet konflikter bli avsevärt större på den svenska arbetsmarknaden. Konflikterna skulle framförallt uppkomma i de mest lönsamma företagen. I centrala kollektivavtal om allmänna villkor är det inte ovanligt med en delegerad möjlighet till lokal avvikelser, t.ex. om ersättning för beredskap eller för förskjutet arbetstid. Det torde emellertid knappast råda någon tvekan om att parterna i ett sådant kollektivavtal saknar rätt att vidta stridsåtgärder om överenskommelse om annan ersättning än vad

det centrala avtalet stadgar inte träffas. En rätt att vidta stridsåtgärder när det finns ett centralt kollektivavtal med fredsplikt som reglerar den aktuella intressefrågan fordrar uttryckligt stöd i det centrala avtalet.

Av Arbetsdomstolens praxis (se t.ex. AD 1964 nr 5) avses med uttrycket ”åstadkomma ändring i avtalet” varje krav som syftar till att frånta motparten dennes rättigheter som genom lag eller avtal tillförsäkrats honom såvida han inte genom avtal avstått rättigheten. Genom ITP-avtalet har arbetsgivarna tillförsäkrats en viss nivå för avsättning till pension. Individuellt, lokalt och centralt kan överenskommelse träffas om kompletterande avsättning. Stridsåtgärder i syfte att få kompletterande pensionsavsättning skulle dock innebära att arbetsgivare fråntogs rätten att fullgöra sina pensionsåtaganden enligt den nivå för pensionsavsättning som fastställts i ITP-avtalet. Stridsåtgärderna strider således mot det andra punktförbudet i 41 § medbestämmandelagen. Såvitt avser den kollektivavtalade fredsplikten är det fråga om en tyst reglering. Fredsplikten var tidigare uttryckligt reglerad i ITP-avtalet, men regleringen togs bort, antagligen eftersom parterna betraktade den som självklar.

Det ska i sammanhanget vidare beaktas att de krav om ökade avsättningar till pension som arbetstagarförbunden framfört framställts av PTK i december 2015. Först efter att Svenskt Näringsliv avvisat förhandlingsframställan från PTK har motsvarande krav framställts i förhandlingarna om löner och allmänna anställningsvillkor på nu aktuella avtalsområden.

Skäl

Parterna tvistar som nämnts om ITP-avtalet medför att de varslade stridsåtgärderna till stöd för krav på s.k. flexpension är olovliga. Det är ostridigt att ITP-avtalet gäller mellan parterna i respektive mål och att de frågor som reglerats genom det avtalet omfattas av fredsplikt. Frågan om vad som regleras av ITP-avtalet beror på en tolkning av det avtalet. Om något av de krav som de varslade stridsåtgärderna ska understödja avser fråga som redan är reglerad genom det gällande ITP-avtalet, finns det fredsplikt enligt 41 § första stycket andra punkten medbestämmandelagen, eftersom de varslade stridsåtgärderna då får anses ha till ändamål att åstadkomma ändring i det avtalet.

I fråga om de krav om flexpension som de varslade stridsåtgärderna ska understödja anser Arbetsdomstolen att man bör utgå från vad arbetstagarförbunden själva får anses ha gjort gällande i sina stämningsansökningar, nämligen att kraven avser ett system som bl.a. innebär att kompletterande avgifter för pension ska betalas in i ITP-systemet, men som ska regleras i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor eller kollektivavtal antagna genom särskilda protokoll.

ITP-avtalet har slutits mellan Svenskt Näringsliv och PTK och även antagits av parterna i respektive mål. Någon närmare utredning om vad som förekom när ITP-avtalet kom till och ändrades har inte presenterats, och Svenskt

Näringsliv och PTK har ännu inte, enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen, kunnat beredas tillfälle att yttra sig. Arbetsdomstolen har således inte nu ett fullgott underlag för tolkningen av ITP-avtalet utan får närmast gå efter det som följer av avtalets ordalydelse och ingivna protokoll.

Det är ostridigt – och uppenbart – att ITP-avtalet reglerar frågor om pension för de arbetstagare och arbetsgivare som berörs av de varslade stridsåtgärderna och anger hur mycket arbetsgivarna ska betala för ITP 1 och ITPK, dvs. för ålderspension till de arbetstagare som omfattas av avtalet.

Arbetstagarförbunden anser att ITP-avtalet inte omfattar pensionsfrågor som inte uttryckligen anges i avtalet och att frågan om arbetsgivarna ska betala mera för berörda arbetstagares ålderspension än som anges i ITP-avtalet alltså inte regleras av det avtalet och därmed inte träffas av den fredsplikt det avtalet innebär för parterna i målen och deras medlemmar. Enligt arbetstagarförbunden innebär bestämmelserna om kompletterande avgifter i punkt 7.2 i ITP 1 och 6.4 i ITP 2 bara att Svenskt Näringsliv och PTK har tillåtits att det administrativa system som inrättats för ITP får användas för överenskomna sådana kompletterande avgifter.

Arbetsgivarförbunden anser att ITP-avtalet omfattar alla pensionsfrågor, bl.a. hur mycket arbetsgivarna ska betala för ålderspension till de arbetstagare som omfattas av avtalet, och att frågan om ytterligare betalning för ålderspension därför omfattas av fredsplikt på grund av ITP-avtalet. Enligt arbetsgivarparterna är de tidigare nämnda bestämmelserna om kompletterande avgifter nödvändiga för att avtal om sådana avgifter mellan andra än Svenskt Näringsliv och PTK ska, trots bundenhet av ITP-avtalet, vara giltiga.

ITP-avtalet innehöll före de ändringar som överenskoms 2006 en uttrycklig bestämmelse om att det hos arbetsgivare där avtalet gäller föreligger fredsplikt beträffande samtliga pensionsfrågor. Det har inte lagts fram någon utredning – annat än vad som får betecknas som spekulation eller argumentation – om syftet med eller anledningen till att bestämmelsen togs bort.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det går på utredningens nuvarande stadium inte att dra någon slutsats åt det ena eller andra hållet av att bestämmelsen i ITP-avtalet om fredsplikt i samtliga pensionsfrågor togs bort.

ITP-avtalets ordalydelse antyder inte annat än att avtalet är en fullständig reglering av vilka avgifter arbetsgivarna ska betala för berörda arbetstagares ålderspension. Det anges således vad avgiften ”skall” vara (punkt 7.1 i ITP 1) respektive att arbetsgivaren ”betalar” en viss avgift (punkt 6.2 i ITP 2), men att dessa avgifter ”skall kunna” kompletteras med ytterligare avgift. Att ITP-avtalet avsetts att vara en fullständig reglering av avgifterna för ålderspension verkar också framgå av den ”Avsiktsförklaring” som tagits in som bilaga 3 till protokollet när ändringar i ITP-avtalet överenskoms 2006. Avsiktsförklaringen innehåller följande.

Svenskt Näringsliv och PTK har genom denna överenskommelse enats om en ny kompletterande pensionsplan för tjänstemän inom den privata sektorn. Avdelning 1 i ITP-planen är helt avgiftsbestämd. Detta innebär att arbetsgivarna får en stabil och säker bild av kostnaden för dessa kollektivavtalade ålderspensionsförmåner. Den nya pensionsplanen innebär att de inbetalda pensionsavgifterna och avkastningen på dessa tillhör de försäkrade tjänstemännen.

Pensionsvillkoren enligt ITP-planen är väsentliga för den enskilde tjänstemannens pension. Planen måste därför hanteras på ett långsiktigt sätt. Det är parternas gemensamma uppfattning att detsamma måste gälla för politiskt givna förutsättningar för kollektivavtalade tjänstepensioner.

Kostnaden för tjänstepensioner och utfallet av avgiftsbestämda pensioner är starkt beroende av skattereglerna. Denna överenskommelse är träffad med utgångspunkt i de regler som för närvarande gäller.

Parterna är överens om att uppta förhandlingar för att förändra denna överenskommelse om skattereglerna för tjänstepension ändras så att kostnaden för denna överenskommelse kommer att förändras [...]

[...]

Parterna har enats om avgiftsnivåer och om bestämmelser i övrigt såsom en för båda parter acceptabel långsiktig avvägning mellan olika intressen.

Parterna har i förhandlingarna ingående diskuterat och analyserat olika antaganden när det gäller livslängd, förväntad avkastning, driftskostnader och räntor liksom löne- och åldersstruktur på privat tjänstemannaområdet.

Till grund för parternas bedömning av dessa frågor och om behov av avgifter, trygghet för individen, stabilitet och säkerhet för företagen har parterna gemensamt inhämtat bedömningar från Alecta.

Det som nu sagts om ITP-avtalets ordalydelse och avsiktsförklaringen från 2006 talar, i enlighet med arbetsgivarförbundens inställning, för att fredsplikt råder på grund av ITP-avtalet i frågan om hur mycket arbetsgivare ska betala i avgift för berörda arbetstagares ålderspension och att krav på överenskommelser om kompletterande avgifter för ålderspension, i vart fall avgifter som avses inlemmas i det administrativa system som inrättats för ITP, därmed inte får understödjas med stridsåtgärder. Det har i vart fall, på utredningens nuvarande stadium, inte kommit fram tillräckligt som talar emot en sådan slutsats. Det innebär att arbetstagarförbundens yrkanden om interimistiska beslut ska avslås.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen avslår arbetstagarförbundens yrkanden om interimistiska beslut.

Ledamöter: Sören Öman, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Åsa Kjellberg Kahn, Göran Söderlöf, Lenita Granlund (skiljaktig) och Ingemar Hamskär (skiljaktig).

Rättssekreterare: Hannah Edström

Ledamöterna Lenita Granlunds och Ingemar Hamskärs skiljaktiga mening

Fråga är om arbetstagarparternas varslade stridsåtgärder om s.k. flexpension är otillåtna enligt medbestämmandelagens regler och ITP-avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Parterna i tvisten är ense om att ITP-avtalet stipulerar fredsplikt i de frågor ITP-avtalet reglerar. ITP-avtalet, som inte är uppsagt, reglerar enligt vår uppfattning inte flexpension, dvs. rätt till kompletterande pensionsavsättningar i förhållande till ITP-avtalet och rätt till deltidsanställning i pensions-syfte. Stridsåtgärderna som avses med varslen syftar således inte till ändring av ITP-avtalet. Det förhållandet att arbetstagarparterna av administrativa skäl önskar hantera pensionsavsättningarna inom ramen för ITP-systemet förändrar inte den slutsatsen.

Frågor av aktuellt slag regleras de facto på branschnivå i kollektivavtal i de allmänna villkoren mellan förbundsparter. De i målen aktuella kollektivavtalen om löner och villkor på branschnivå har efter uppsägning upphört den 17 respektive 18 april 2016. Mot bakgrund härav och då arbetsgivarparterna inte – i vart fall på målens nuvarande stadium – kunnat visa att utsträckt fredsplikt gäller i alla typer av pensionsfrågor enligt ITP-avtalet är de varslade stridsåtgärderna tillåtna. Arbetstagarparterna har därmed enligt vår uppfattning gjort sannolikt, att de har rättsligt stöd för sin begäran att domstolen interimistiskt ska förordna att det inte finns några rättsliga hinder mot de stridsåtgärder som varslats.