

Ett antal arbetstagare, som är tillsvidareanställda som reservofficerare hos Försvarsmakten, har för Försvarsmaktens räkning tjänstgjort i Afghanistan. Innan de åkte till Afghanistan utbildades de i Sverige och hade då fritt logi med logementsstandard som staten erbjudit dem. Fråga om arbetstagarna enligt kollektivavtal har haft rätt till logitillägg under utbildningstiden i Sverige och utlandstraktamente under tjänstgöringen i Afghanistan, alternativt om de i avsaknad av sådan rätt i strid med lag har missgynnats såsom tidsbegränsat anställda för tjänstgöringen i förhållande till tillsvidareanställda med sådana förmåner. Även fråga om staten har gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott genom att inte för utbildningstiden i Sverige uttryckligen erbjuda arbetstagarna fritt logi i form av enkelrum med dusch och toalett på rummet.

**ARBETSDOMSTOLEN**

Dom  
2017-05-10  
Stockholm

Dom nr 31/17  
Mål nr A 104/15

**KÄRANDE OCH GENSVARANDE**

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm  
Ombud: biträdande chefsjuristen Hedda Mann och arbetsrättsjuristen Carl Durling, Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm

**SVARANDE OCH GENKÄRANDE**

Saco-S genom Reservofficerarna, Lilla Nygatan 4, 111 28 Stockholm  
Ombud: advokaten Jonas Wiberg, Advokatfirman DLA Piper Sweden KB, Box 7315, 103 90 Stockholm

**SAKEN**

fordran på utlandstraktamente m.m.

---

**Bakgrund**

Mellan staten och Saco-S gäller kollektivavtal, bl.a. villkorsavtal-T, det s.k. rörlighetsavtalet och det s.k. utlandsavtalet. Reservofficerarna är genom medlemskap i Saco-S bundet av dessa kollektivavtal. A.H., T.E., A.A., M.P., S.W. och J.S. (arbetstagarna) är medlemmar i Reservofficerarna och har tillsvidareanställningar som reservofficerare hos Försvarsmakten. De har tjänstgjort i Afghanistan för Försvarsmaktens räkning i perioder under åren 2013 och 2014. Innan de åkte till Afghanistan utbildades de i Sverige. De hade då fritt logi med logementsstandard, som staten erbjudit dem.

Målet rör huvudsakligen frågorna

- om arbetstagarna enligt kollektivavtal har rätt till ekonomiska förmåner i form av logitillägg för utbildningstiden i Sverige och utlandstraktamente under tjänstgöringen i Afghanistan, och
- om de i avsaknad av sådan rätt har, utan att det funnits berättigade skäl, missgynnats, såsom tidsbegränsat anställda, i förhållande till tillsvidareanställda arbetstagare som varit i en likartad situation, samt
- om staten gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott genom att inte för utbildningstiden i Sverige uttryckligen erbjuda arbetstagarna fritt logi med enkelrum med dusch och toalett på rummet.

## Kollektivavtalsregleringen

### *Villkorsavtal-T*

I det centrala kollektivavtalet mellan staten genom Arbetsgivarverket och Saco-S, villkorsavtal-T, anges i 10 kap. bl.a. följande, varvid med IL avses inkomstskattelagen (1999:1229).

#### **Inledande bestämmelser**

#### **Vissa definitioner**

##### **1 §**

[...]

Tjänsteställe Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL.

#### **Traktamente m.m.**

#### **Allmänt**

##### **5 §**

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands, betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som enligt 12 kap. IL är avdragsgilla.

### *Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar (rörlighetsavtalet)*

I 2 § i rörlighetsavtalet mellan staten genom Försvarmakten och Saco-S genom Saco Försvar samt ytterligare arbetstagarorganisationer, som enligt 5 kap. 2 § andra stycket arbetstvistlagen beretts tillfälle att yttra sig, finns grundläggande bestämmelser om tjänsteresa. Där anges bl.a. följande.

Om arbetstagaren erbjuds fritt logi ska huvudregeln vara att erbjudandet avser enkelrum med dusch och toalett på rummet.

Saknar förrättningsorten tillgång till logi med denna standard kan arbetstagaren erbjudas enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet. Arbetstagare som accepterar sådan standard erhåller ett logitillägg om 100 kronor per natt.

Är endast logementstandard tillgänglig på arbetsorten kan arbetstagare erbjudas logementsstandard. Arbetstagare som accepterar sådan standard erhåller logitillägg om 200 kr per natt.

Vid längre förrättningar kan arbetsgivaren hyra en tillfällig bostad åt arbetstagaren på förrättningsorten, motsvarande ett rum med pentry/kök. Om den anställde erbjuds eget sovrum i delad lägenhet erhålles ett logitillägg om 100 kronor per natt.

*Försvarsmaktsavtalet om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar (utlandsavtalet)*

I utlandsavtalet mellan staten genom Försvarsmakten och Saco-S genom Saco Försvar finns bl.a. följande bestämmelser.

**1 §**

**Inledande bestämmelser**

[...]

Detta avtal gäller all personal som utbildas inför tjänstgöring i eller tjänstgör i internationella militära insatser inom Försvarsmakten. [...]

[...]

Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar ska tillämpas under utbildningen, dock inte för direktrekryterade och GSS/T. För GSS/T och direktrekryterade gäller 2 § förutom rätten till logitillägg.

[...]

**2 §**

**Vissa definitioner**

[...]

Direktrekryterad                      Personer som har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod

Försvarsmaktsanställd              Den som är anställd i Försvarsmakten

[...]

Tjänstgöringsperiod                Tjänstgöringsperioden omfattar utbildning, insats och hemkomstperiod

**Författningstext**

*Lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser (IMI-lagen)*

**Lagens tillämpningsområde**

1 § Denna lag ska tillämpas på anställda i Försvarsmakten vid tjänstgöring i en internationell militär insats. [...]

[...]

## **Anställning**

2 § Den som ska tjänstgöra i en internationell militär insats och inte har en anställning i Försvarsmakten får anställas särskilt för tjänstgöring i en sådan insats.

3 § En anställning enligt 2 § ska vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

[...]

*Officersförordningen (2007:1268)*

## **Innehåll och definitioner**

1 § I denna förordning finns föreskrifter om grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten, om förmåner samt om tjänstegrader och anställning av officerare i Försvarsmakten.

2 § I denna förordning avses med

[...]

- officer: den som är yrkesofficer eller reservofficer,
- yrkesofficer: den som är anställd som militär tjänsteman och inte är reservofficer eller beredskaps- eller förstärkningssoldat,
- reservofficer: den som är anställd som militär tjänsteman enligt 18 eller 20 §.

## **Grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten**

[...]

*Anställning*

[...]

18 § Den som genomgått grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten eller utbildning som leder till officersexamen vid Försvarshögskolan får anställas som reservofficer i Försvarsmakten. För tjänstgöring i Försvarsmakten får reservofficer, utöver den tid som anges i 15 §, anställas under högst tre år inom en period om åtta år. Anställningen får förnyas.

Anställning som reservofficer beslutas av Försvarsmakten.

19 § Av anställningsavtalet för en reservofficer ska det framgå att han eller hon förutom under höjd beredskap är skyldig att tjänstgöra också när totalförsvarspiktiga är skyldiga att fullgöra beredskapstjänstgöring.

*Förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal*

## **2 kap. Personalens indelning m.m.**

1 § I Försvarsmakten finns militär och civil personal. Den militära personalen indelas i befäl och meniga.

2 § Den militära personalen består av följande grupper.

[...]

<i>Grupp</i>	<i>Omfattar</i>
1. Yrkesofficer	De som är anställda tills vidare som militära tjänstemän i Försvarsmakten enligt officersförordningen (2007:1268) och som tjänstgör kontinuerligt.
2. Reservofficer	De som är anställda tills vidare som militära tjänstemän i Försvarsmakten enligt 18 eller 20 § officersförordningen (2007:1268) och som tjänstgör tidvis.

[...]

11. Personal i Försvarsmaktens internationella militära insatser	Personal som tjänstgör i internationella militära insatser.
--	---

*Inkomstskattelagen (1999:1229)*

## **12 kap. Vad som ska dras av i inkomstslaget tjänst**

[...]

### **Ökade levnadskostnader vid tjänsteresor**

*Övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten*

6 § Ökade levnadskostnader som den skattskyldige har på grund av att han i tjänsten vistas utanför sin vanliga verksamhetsort, ska dras av i den utsträckning som följer av 7–17 §§. Avdrag ska göras bara vid resor som är förenade med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten. Som

ökade levnadskostnader räknas utgifter för logi, ökade utgifter för måltider samt diverse småutgifter.

[...]

#### *Vanlig verksamhetsort och tjänsteställe*

7 § Med vanlig verksamhetsort avses ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe.

Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad.

8 § Tjänstestället är den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där den skattskyldige hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.

Om arbetet pågår en begränsad tid på varje plats enligt vad som gäller för vissa arbeten inom byggnads- och anläggningsbranschen och liknande branscher, anses bostaden som tjänsteställe.

För riksdagsledamöter, reservofficerare samt nämndemän, jurymän och andra liknande uppdragstagare i allmän domstol, allmän förvaltningsdomstol, hyresnämnd eller arrendenämnd anses bostaden som tjänsteställe.

[...]

#### **Tvisten**

Parterna tvistar om flera frågor.

- Har arbetstagarna direktrekryterats, dvs. rekryterats och anstälts särskilt för tjänstgöringsperioderna i Afghanistan?
- Har arbetstagarna rätt till logitillägg enligt utlandsavtalet under utbildningstiden?
- Har staten brutit mot 2 § i rörlighetsavtalet om att huvudregeln är att ett erbjudande om fritt logi ska avse enkelrum med dusch och toalett på rummet (hotellstandard)?
- Har arbetstagarnas tjänsteställe enligt villkorsavtal-T, som hänvisar till begreppet tjänsteställe i inkomstskattelagen (1999:1229), varit i Sverige eller i Afghanistan under deras tjänstgöring i Afghanistan?
- Har arbetstagarna diskriminerats i strid med lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning?

Om arbetstagarna har direktrekryterats enligt lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser (IMI-lagen), är det ostridigt att de inte har rätt till logitillägg, men tvistigt om staten brutit

mot 2 § i rörlighetsavtalet om hotellstandard. Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna inte har direktrekryterats, är parterna överens om att arbetstagarna har rätt till logitillägg och att de inte ska få skadestånd på grund av brott mot 2 § i rörlighetsavtalet om hotellstandard.

Parterna är vidare överens om att arbetstagarna har rätt till utlandstraktamente enligt villkorsavtal-T om deras tjänsteställe enligt inkomstskattelagen under tjänstgöringen i Afghanistan var i Sverige och att de inte har rätt till utlandstraktamente om tjänstestället var i Afghanistan. Om Arbetsdomstolen finner att staten gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott, är det även tvistigt hur stort allmänt skadestånd, om något, staten ska betala. Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna inte har rätt till logitillägg eller utlandstraktamente, är det slutligen tvistigt om arbetstagarna därigenom har diskriminerats och har rätt till skadestånd enligt lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt om utlandsavtalet ska jämkas.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna komma överens.

Staten har väckt en s.k. negativ fastställsetalan för att undkomma rättsverkan enligt 35 § medbestämmandelagen, och Saco-S har genstämningvis väckt bl.a. fullgörelsetalan om de krav statens negativa fastställsetalan avser.

## **Yrkanden**

### *Genkärömdålet*

Saco-S har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att betala logitillägg, utlandstraktamente och allmänt skadestånd till arbetstagarna med följande belopp.

### A.H.

- Logitillägg med 2 000 kr (200 kr x 10 dagar) för utbildningstiden från och med den 13 januari 2014 till och med den 26 januari 2014. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2014 till dess betalning sker.
- Utlandstraktamente med 3 840 kr (317 kr x 0,15 x 80 dagar) för insatstiden från och med den 26 januari 2014 till och med den 15 april 2014. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2014 till dess betalning sker.
- Allmänt skadestånd om 50 000 kr (10 000 + 40 000) för kollektivavtalsbrott.



T.E.

- Logitillägg med 26 000 kr (200 kr x 130) för utbildningstiden från och med den 16 maj 2013 till och med den 17 november 2013. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2013 till dess betalning sker.
- Utlandstraktamente med 10 080 kr (317 kr x 0,15 x 210 dagar) för insatstiden från och med den 18 november 2013 till och med den 15 juni 2014. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2014 till dess betalning sker.
- Allmänt skadestånd om 170 000 kr (130 000 + 40 000) för kollektivavtalsbrott.

A.A.

- Logitillägg med 20 000 kr (200 kr x 100 dagar) för utbildningstiden från och med den 16 maj 2013 till och med den 5 juni 2013 samt från och med den 29 juli 2013 till och med den 24 november 2013. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2013 till dess betalning sker.
- Utlandstraktamente med 9 744 kr (317 kr x 0,15 x 203 dagar) för insatstiden från och med den 25 november 2013 till och med den 15 juni 2014. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2014 till dess betalning sker.
- Allmänt skadestånd om 140 000 kr (100 000 + 40 000) för kollektivavtalsbrott.

M.P.

- Logitillägg med 18 000 kr (200 kr x 90 dagar) för utbildningstiden från och med den 1 augusti 2013 till och med den 11 december 2013. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2014 till dess betalning sker.
- Utlandstraktamente med 9 360 kr (317 kr x 0,15 x 195 dagar) för insatstiden från och med den 10 december 2013 till och med den 22 juni 2014. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2014 till dess betalning sker.
- Allmänt skadestånd om 130 000 kr (90 000 + 40 000) för kollektivavtalsbrott.

S.W.

- Logitillägg med 26 000 kr (200 kr x 130 dagar) för utbildningstiden från och med den 16 maj 2013 till och med den 17 november 2013. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2013 till dess betalning sker.
- Utlandstraktamente med 10 080 kr (317 kr x 0,15 x 210 dagar) för insatstiden från och med den 18 november 2013 till och med den 15 juni 2014. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2014 till dess betalning sker.

- Allmänt skadestånd om 170 000 kr (130 000 + 40 000) för kollektivavtalsbrott.

### J.S.

- Logitillägg med 17 000 kr (200 kr x 85 dagar) för utbildningstiden från och med den 29 juli 2013 till och med den 24 november 2013. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2013 till dess betalning sker.
- Utlandstraktamente med 9 744 kr (317 kr x 0,15 x 203 dagar) för insattiden från och med den 25 november 2013 till och med den 15 juni 2014. På beloppet ska ränta betalas enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2014 till dess betalning sker.
- Allmänt skadestånd om 125 000 kr (85 000 + 40 000) för kollektivavtalsbrott.

Saco-S har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 23 oktober 2015), allt till dess betalning sker.

Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna inte har rätt till logitillägg eller utlandstraktamente, har Saco-S *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till var och en av arbetstagarna betala ekonomiskt skadestånd med de belopp som yrkats för logitillägg respektive utlandstraktamente och allmänt skadestånd enligt vad som yrkats ovan i enlighet med 7 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eftersom arbetstagarna, med tidsbegränsade anställningar, har missgynnats vid en jämförelse med arbetstagare som har tillsvidareanställningar.

Om Arbetsdomstolen finner att arbetstagarna har diskriminerats i strid med nämnda lag, har Saco-S yrkat att utlandsavtalet ska jämkas enligt nedan så att likabehandling mellan tillsvidare- och visstidsanställda beträffande rätten till utlandstraktamente och logitillägg uppnås.

Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna diskriminerats i strid med nämnda lag vad gäller rätten till logitillägg, är parterna överens om att 1 § femte stycket i utlandsavtalet ska jämkas på följande sätt.

#### *Nuvarande lydelse*

Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar ska tillämpas under utbildningen, dock inte för direktrekryterade och GSS/T. För GSS/T och direktrekryterade gäller 2 § förutom rätten till logitillägg.

#### *Jämkad lydelse*

Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar ska tillämpas under utbildningen.

Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna diskriminerats i strid med nämnda lag vad gäller rätten till utlandstraktamente, har Saco-S yrkat att definitionen av "Försvarmaktsanställd" i 2 § i utlandsavtalet ska jämkas enligt följande.

*Nuvarande lydelse*

Försvarmaktsanställd	Den som är anställd i Försvarmakten
----------------------	-------------------------------------

*Jämkad lydelse*

Försvarmaktsanställd	Den som är anställd i Försvarmakten även innefattande visstids- och deltidsanställning som officer (reservofficer). Tjänstestället för reservofficer är bostaden.
----------------------	---

Saco-S har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till Saco-S betala allmänt skadestånd med 250 000 kr för kollektivavtalsbrott, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 23 oktober 2015) till dess betalning sker.

Staten har bestritt genkäröålet. Staten har vitsordat yrkade belopp för logitillägg och utlandstraktamente som skäliga i och för sig. Staten har inte vitsordat några belopp för allmänt skadestånd. Staten har vitsordat samtliga ränteberäkningar.

Staten har yrkat att eventuella allmänna skadestånd ska jämkas till noll eller de lägre belopp än som yrkats som Arbetsdomstolen finner skäliga.

Saco-S har bestritt att eventuella skadestånd ska jämkas.

*Huvudkäröålet*

Staten har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att staten inte är skyldig att, med anledning av utbildningen inför och tjänstgöringen i Afghanistan, till arbetstagarna betala logitillägg och utlandstraktamente med av Saco-S genstämningsvis yrkade belopp.

Saco-S har bestritt käröålet.

*Rättegångskostnader*

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

## Saco-S

### *Sammanfattning av grunderna*

#### Utlandstraktamente

Enligt 10 kap. 1 § i villkorsavtal-T avses med tjänsteställe detsamma som i 12 kap. inkomstskattelagen. Av 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen följer att en reservofficer alltid har sitt tjänsteställe i bostaden. Arbetstagarna har därför enligt villkorsavtal-T rätt till utlandstraktamente under tjänstgöringen i Afghanistan.

Arbetstagarna har inte direktrekryterats enligt 2 § IMI-lagen utan genomfört insatsen inom ramen för sina tillsvidareanställningar som reservofficerare. Även om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna har direktrekryterats, har de i vart fall utfört arbetet i egenskap av reservofficerare. Deras tjänsteställe var därmed enligt 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen i bostaden i Sverige och de har således rätt till utlandstraktamente.

#### Logitillägg

I 2 § i rörlighetsavtalet stadgas att om endast logementsstandard är tillgänglig på arbetsorten, ska arbetstagare som accepterar sådan standard erhålla logitillägg om 200 kr per natt. Av 1 § femte stycket i utlandsavtalet framgår att för direktrekryterade gäller 2 § i rörlighetsavtalet förutom rätten till logitillägg. Eftersom arbetstagarna inte var direktrekryterade, är undantaget – om att logitillägg inte betalas till direktrekryterade – inte tillämpligt. Arbetstagarna har därför enligt huvudregeln rätt till logitillägg under utbildningstiden med 200 kr per natt.

Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna var rekryterade och anställda enligt 2 § IMI-lagen, är det riktigt att kollektivavtalsparterna har undantagit dem, såsom direktrekryterade, från rätten till logitillägg.

#### Allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

Genom att inte betala utlandstraktamente och logitillägg till arbetstagarna har staten brutit mot 10 kap. 5 § i Villkorstavtal-T respektive 2 § i rörlighetsavtalet och 1 § femte stycket i utlandsavtalet. Staten är därför skyldig att betala allmänt skadestånd med 40 000 kr till var och en av arbetstagarna.

Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna inte har rätt logitillägg, är staten i andra hand skyldig att betala allmänt skadestånd för brott mot 2 § i rörlighetsavtalet om rätt till hotellstandard. När arbetstagaren erbjuds fritt logi ska huvudregeln vara att erbjudandet avser enkelrum med dusch och toalett, s.k. hotellstandard. Arbetstagarna har inte erbjudits hotellstandard. Det allmänna skadeståndet bör bestämmas till 1 000 kr per utebliven hotellnatt, i enlighet med principen om att en arbetsgivare inte ska vinna ekonomiskt på att bryta mot lag och avtal.

Staten är skyldig att betala allmänt skadestånd till Saco-S för att staten brutit mot ovan angivna kollektivavtalsbestämmelser, och skadeståndet bör bestämmas till 250 000 kr. Bifalls talan om kollektivavtalsbrott bara till viss del överlåts till Arbetsdomstolen att bedöma hur stort allmänt skadestånd som ska betalas.

Det saknas skäl att jämka beloppen avseende de allmänna skadestånden. Saco-S har inte medverkat till ett lokalt avtal med den innebörd som staten har gjort gällande.

#### Lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Tillsvidareanställda yrkesofficerare har fått logitillägg under utbildningen och utlandstraktamente under insatsen i Afghanistan. Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna inte har rätt till logitillägg eller utlandstraktamente därför att de direktrekryterats och därmed varit tidsbegränsat anställda, har arbetstagarna därigenom missgynnats, på grund av att de haft tidsbegränsade anställningar, vid en jämförelse med arbetstagare som har tillsvidareanställning. Missgynnandet har alltså haft samband med deras tidsbegränsade anställningar. Staten har i så fall tillämpat sämre villkor för dem än vad som tillämpats för officerare som fullgjort insatsen inom ramen för sin tillsvidareanställning. Tillämpningen av de aktuella villkoren är inte berättigad av sakliga skäl.

Missgynnandet står i strid med 3 och 4 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Arbetstagarna har därför, enligt 7 § nämnda lag, rätt till dels skadestånd motsvarande de ersättningar de gått miste om, dels allmänt skadestånd.

Enligt 6 § nämnda lag ska en diskriminerande bestämmelse i avtal med arbetsgivaren jämkas eller förklaras ogiltig så att avtalet uppnår likabehandling vid en jämförelse mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda samt mellan heltids- och deltidanställda.

Eftersom bestämmelsen i utlandsavtalet om att logitillägg inte ska betalas till direktrekryterade är diskriminerade ska utlandsavtalet jämkas så att undantaget slopas. Parterna är överens om hur avtalet då ska jämkas.

Om arbetstagarna diskriminerats beträffande rätten till utlandstraktamente, ska utlandsavtalet jämkas på sådant sätt att begreppet försvarsmaktsanställd i avtalet även innefattar visstidsanställning och deltidstjänstgöring som officer i Försvarsmakten med tjänstestället i bostaden.

#### *Försvarsmaktens personal*

I Försvarsmakten har det traditionellt funnits tre anställda personalgrupper; yrkesofficerare som tjänstgör på heltid, reservofficerare som tjänstgör på

deltid samt civilanställda som i huvudsak tjänstgör på heltid. Officerskategorin är numera också indelad i taktiska officerare samt specialistofficerare. Sedan några år tillbaka har det tillkommit ytterligare en kategori; anställda gruppchefer, soldater och sjömän som tjänstgör antingen på heltid eller på deltid.

Indelningen av Försvarmaktens personalgrupper är författningsstyrd och definitionerna av den militära personalen framgår av 2 § förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarmaktens personal. Den militära personalen består av elva grupper varav yrkesofficerare, reservofficerare och gruppbefäl, soldater och sjömän har ett anställningsförhållande med Försvarmakten. Övriga grupper har inte ett anställningsförhållande med Försvarmakten, med undantag för den civila personal som rekryteras särskilt för en internationell insats.

Personalgrupp elva, personal i Försvarmaktens internationella insatser, omfattar all personal som tjänstgör i en internationell insats. Att personalgrupp elva infördes i förordningen var en följd av att IMI-lagen kom till. Gruppen utgör en definition av vilken personal som omfattas av IMI-lagen och har ingenting med anställningsförhållandet att göra. En reservofficer är alltså anställd som reservofficer under den internationella insatsen. 2015 års personalförsörjningsutredning har anslutit sig till denna syn, se SOU 2016:63 s. 57 beträffande särskild anställning för en internationell militär insats.

Försvarmaktens instruktion för personalförsörjning och personaltjänst (FMPersI) är det centrala styrdokumentet för personaltjänsten och innehåller Överbefälhavarens syn på arbetsgivarrollen. Instruktionen reglerar bl.a. Försvarmaktens personalstruktur och centrala begrepp som t.ex. anställning, befordran och rekrytering. Definitionerna i FMPersI ansluter till 1996 års förordning.

Enligt FMPersI kan personalen övergripande indelas i anställd personal, hemvärnsmän, avtalspersonal, officersaspiranter, rekryter samt totalförsvarspliktig personal. Personalen kan dessutom folkrättsligt indelas i militär respektive civil personal. Begreppet ”militär personal” är ett folkrättsligt begrepp som inte har någon generell koppling till anställningen.

Utöver den i förordningen styrda indelningen kan enligt FMPersI och prop. 2008/09:14 begreppet personalkategorier användas enligt följande.

- Kontinuerligt tjänstgörande officerare (yrkesofficer); OFF/K
- Kontinuerligt tjänstgörande specialistofficer (yrkesofficer); SO/K
- Tidvis tjänstgörande officerare (reservofficer); OFF/T
- Tidvis tjänstgörande specialistofficerare (reservofficer); SO/T
- Kontinuerligt tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän; GSS/K
- Tidvis tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän; GSS/T

### *Internationell militär insats*

Under perioden 1999, i realiteten från 1984, till 2011 anställdes i princip all personal för internationell tjänstgöring, civil som militär, särskilt i den s.k. utlandsstyrkan. Utlandsstyrkan var en del av Försvarsmakten, men utgjorde en egen organisatorisk enhet. Vid tjänstgöring i utlandsstyrkan var Försvarsmaktens personal tjänstledig från den ordinarie verksamheten. Graden av frivillighet var hög, för att inte säga total, också för yrkesofficerare.

År 2003 gjorde en ändring i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands det möjligt att i det enskilda anställningsavtalet komma överens om internationell tjänstgöringsskyldighet. Det är alltså inte riktigt, som staten påstått, att det var en ändring i officersförordningen som möjliggjorde detta. Däremot infördes det vid samma tillfälle en bestämmelse i officersförordningen om att Försvarsmakten vid nyanställning av yrkesofficerare skulle se till att det ingick i den enskilde yrkesofficerens anställningsavtal att arbetsskyldigheten omfattade internationell tjänstgöring.

Bakgrunden till lagändringarna år 2003 var att Försvarsmaktens verksamhet i allt större utsträckning inriktades mot internationella uppdrag och att man ansåg att primärt yrkesofficerare borde ha en skyldighet att delta i all den internationella verksamhet som kunde komma i fråga. I propositionen togs höjd för att den internationella arbetsskyldigheten även skulle komma att omfatta andra personalkategorier. I förarbetena uttalades också att det inte var aktuellt att lag- eller författningsreglera arbetsskyldigheten utan att utformningen av arbetsskyldigheten, i likhet med vad som gäller i den privata sektorn, borde grundas på de enskilda anställningsavtalen, se prop. 2002/03:26 som i sin tur ansluter till principiella uttalanden i prop. 2001/02:10 med samma innebörd, dvs. att anställningsförhållandet även på den offentliga sektorn sedan år 1965 regleras civilrättsligt i avtal.

Den som inte hade någon internationell arbetsskyldighet enligt det enskilda anställningsavtalet och skulle tjänstgöra i utlandsstyrkan kunde alltjämt anställas särskilt för tjänstgöring i styrkan enligt 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom försvarsmakten (LUF).

Genom IMI-lagens införande förändrades dock detta regelverk. Lagens tillämpningsområde omfattar enligt 1 § anställda i Försvarsmakten och av 2 § IMI-lagen framgår att den som ska tjänstgöra i en internationell militär insats och inte har en anställning i Försvarsmakten får anställas särskilt för tjänstgöring i en sådan insats.

IMI-lagen är en skyddslagstiftning som har till syfte att utgöra ett skydd för personalen bl.a. beträffande arbetsgivarens rehabiliterings- och uppföljningsansvar. Med hänsyn till det ansvar som åvilar arbetsgivaren och det skydd som personalen har enligt lagstiftningen var det av vikt för lagstiftaren att finna en avgränsning avseende vilken personal som skulle omfattas av lagen. I förarbetena uttalas bl.a. följande (se prop. 2009/10:160).

Genom att använda sig av avgränsningen anställda i Försvarmakten vid tjänstgöring i en internationell militär insats omfattas de anställda i myndigheten. Något krav på särskild organisatorisk tillhörighet inom myndigheten uppställs inte, vilket är fallet i LUF.

Vidare föreslog regeringen angående anställningsform att en reglering motsvarande den som fanns i LUF skulle finnas i IMI-lagen och angav följande skäl härför.

Det faktum att inga skrivningar om särskild anställning även för anställda i Försvarmakten i vissa fall, såsom var fallet i LUF, återfinns i den föreslagna lagen är endast en följd av det faktum att begreppet utlandsstyrkan inom Försvarmakten avskaffats och därmed utlandsstyrkan som begrepp. Den anställda kommer i framtiden redan i sin ordinarie försvarsmaktsverksamhet att tjänstgöra i ett förband, vilket i sin tur deltar i en internationell militär insats. Intill dess att den inriktning regeringen redovisat i prop. 2008/09:140 är fullt genomförd kommer dock ett system liknande dagens att gälla, dvs. personal kommer att rekryteras till den specifika insatsen. Skillnaden jämfört med nu är dock att varje individ anställs för tjänst i Försvarmakten, inte för tjänst i utlandsstyrkan. Frågan om skyldighet att tjänstgöra i en internationell militär insats är dock beroende av den enskildes anställningsavtal och villkoren i det. Detta påverkas inte av regleringen i den nu föreslagna lagen. Behov av att rekrytera specialister för tjänstgöring i internationella militära insatser kommer vidare att finnas även i framtiden.

Rekrytering av personal, utöver de redan försvarsmaktsanställda, ska således ske på motsvarande sätt som nu och med tidsbegränsad anställning som enligt LUF. (a. prop. s. 159–160)

Av 2 § IMI-lagen, författningshistoriken och förarbetena till lagen framgår således att det endast är personal som inte har en anställning i Försvarmakten som får direktrekryteras till en internationell militär insats. Redan försvarsmaktanställd personal kan inte direktrekryteras enligt 2 § IMI-lagen. IMI-lagen är inte dispositiv. Detta gäller oavsett om arbetstagaren har arbetsskyldighet utomlands enligt det enskilda anställningsavtalet eller inte.

I samband med införandet av IMI-lagen, år 2010, omreglerades dock anställningsavtalen för huvuddelen av yrkesofficerarna och samtliga reservofficerare till att omfatta internationell arbetsskyldighet. Försvarmakten skickade brev till sin personal där de anställda ombads ange om de accepterade att ändra villkoren i sin anställning till att även innefatta internationell arbetsskyldighet. Samma information och blankett med valalternativ användes för all personal i Försvarmakten. Av brevet framgick att för att IMI-lagen skulle kunna användas krävs att man har internationell arbetsskyldighet. Vidare framgick att all tjänstgöring, även internationellt, fortsättningsvis skulle ske inom ramen för samma (nya) tillsvidareanställningar. De arbetstagare som inte accepterade internationell arbetsskyldighet blev uppsagda på grund av arbetsbrist. Arbetstagarna accepterade de ändrade anställningsvillkoren.



Det är inte rimligt att denna omreglering av reservofficerarnas anställningsavtal endast skulle ha till syfte att möjliggöra arbetsledning av reservofficerare till internationella militära insatser då det finns en sådan situation som avses i 19 § officersförordningen, dvs. när landet Sverige står inför en ökad hotbild och det krävs en skärpning av landets försvarsförmåga.

#### *Anställning som reservofficer*

Reservofficerare är tillsvidareanställda i Försvarsmakten och omfattas av 1 § IMI-lagen. Som framgått ovan är det endast personal som inte har en anställning i Försvarsmakten som får direktrekryteras för viss tid enligt 2 § IMI-lagen. Det finns således ingen rättslig grund för att direktrekrytera reservofficerare särskilt till en internationell militär insats.

Anställning som officer, såväl yrkes- som reservofficer, sker exklusivt med stöd av officersförordningen. En officer kan således inte anställas med stöd av exempelvis anställningsskyddslagen.

Reservofficerare anställs med stöd av 18 eller 20 § officersförordningen. Bestämmelsen i 18 § första stycket andra meningen officersförordningen reglerar endast en längsta tjänstgöringstid och medför inte någon rättslig grund för visstidsanställning av reservofficerare. Denna uppfattning har tidigare även framförts av Försvarsmakten.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att reservofficerare kan visstidsanställas för en militär insats, menar dock Saco-S att 18 § officersförordningen är det korrekta lagstödet. Försvarsmakten har använt bestämmelsen på detta sätt vad gäller nyttjandet av reservofficerare i NBG-förbanden (Nordic Battle Group). Det finns inte något som benämns beredskapsanställning vad gäller officerare i Försvarsmakten.

Det följde av 1994 års officersförordning att reservofficerare skulle kunna tjänstgöra såväl i en fredsmässig organisation som i en krigsorganisation samt vid internationella militära insatser utomlands. Detta synsätt har sedan bekräftats av Skolreformutredningen i betänkandet SOU 2003:43 där det anförs bl.a. följande (s. 107).

Den grundläggande reservofficersutbildningen genomförs idag inom reservofficersprogrammet, ROP. Utbildningen ska ge reservofficersaspiranten kunskap och färdighet att tjänstgöra:

- som chef i insatsorganisationen och som instruktör i grundorganisationen, samt
- i militär internationell verksamhet i svensk enhet på plutonsnivå.

Det är alltså inte riktigt att syftet med reservofficerare endast är att de ska bemanna en krigsorganisation. Regeringen har dessutom i prop. 2001/02:10 tydligt beskrivit syftena med reservofficerare enligt följande. ”Den framtida reservofficersutbildningen bör bestå av tre delar, nämligen utbildning för att kunna tjänstgöra i grundorganisationen, utbildning för att kunna tjänstgöra i

internationell tjänst och utbildning för att kunna tjänstgöra i insatsorganisationen.”

Rättigheter och skyldigheter för statligt anställda ska regleras i lag eller avtal. Statliga anställningar vilar numera helt på civilrättslig grund i form av enskilda anställningsavtal mellan en anställd och hans eller hennes anställningsmyndighet. Det finns inte någon särskild lagstiftning som reglerar reservofficerarens arbetsskyldighet. Omfattningen av reservofficerarens arbetsskyldighet styrs därför av innehållet i det enskilda anställningsavtalet kompletterat med den s.k. 29/29-principen. Reservofficerare är därmed som utgångspunkt, om inte annat följer av det enskilda anställningsavtalet, arbetsskyldiga för sådant arbete för Försvarmaktens räkning som har naturligt samband med Försvarmaktens verksamhetsområde.

Bestämmelsen i 19 § officersförordningen kan mot denna bakgrund inte begränsa reservofficerarnas arbetsskyldighet. Bestämmelsen är endast en instruktion till arbetsgivaren om vad denne ska komma överens med arbetstagaren om i det enskilda anställningsavtalet. En förordning kan enligt normgivningsmakten i regeringsformen överhuvudtaget inte skapa rättigheter och skyldigheter i anställningsförhållandet, utan det kan skapas av lag eller avtal.

En av försvarmaktens fyra huvuduppgifter är att ”verka för fred och säkerhet i vår omvärld genom att skicka trupper till fredsbevarande och fredsframtvingande insatser runt om i världen”. Det finns därmed ett naturligt samband mellan de aktuella arbetsuppgifterna och Försvarmaktens verksamhetsområde. Som framgått ovan ingår det även i reservofficersutbildningen att utbildas för internationella militära insatser. I prop. 2011/12:115 s. 60 ff. föreskriver lagstiftaren att all personal i Försvarmakten ska kunna fullgöra alla Försvarmaktens uppgifter.

Eftersom arbetstagarna i samband med omregleringen år 2010 accepterade att deras enskilda anställningsavtal skulle omfatta internationell arbetsskyldighet, är de aktuella arbetsuppgifterna inom ramen för arbetsskyldigheten enligt deras enskilda anställningsavtal.

Reglerna om förtjänst och skicklighet begränsar inte reservofficerarnas arbetsskyldighet och de medför inte heller att en överenskommelse om tjänstgöring i en internationell militär insats innebär att nytt anställningsavtal har träffats. Reservofficerare tjänstgör därmed i internationella militära insatser inom ramen för sina tillsvidareanställningar som reservofficerare.

Eftersom reservofficerare tjänstgör tidvis, finns det skäl att jämföra med vad som gäller för tidvis tjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän. Enligt lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar tjänstgör nämnda personalkategorier – och kan beordras att tjänstgöra – inom ramen för samma anställning såväl i Sverige som utomlands (se prop. 2011/12:115 s. 60 ff., s. 86 ff. och s. 123 ff.). I propositionen gör lagstiftaren även principiella uttalanden rörande vad som gäller för tidvis tjänstgörande personal.

Analogt gäller detta även för reservofficerare, men den arbetsrättsligt-tekniska lösningen var i stället för lagstiftning en överenskommelse i avtal.

#### *Arbetstagarnas anställningar*

All personal som tjänstgör i en internationell militär insats tillhör personalgrupp elva. Arbetstagarna var, som framgått ovan, under insatsen i Afghanistan anställda som reservofficerare och omfattades av skyddsreglerna i IMI-lagen.

Arbetstagarna har anställningsavtal som innefattar internationell arbetskyldighet. De har även tjänstgjort på officersbefattningar under insatsen i Afghanistan.

Staten har angett att arbetstagarna tjänstgjort i egenskap av militära tjänstemän med särskild befattning. Någon sådan personalgrupp/personalkategori finns dock inte i Försvarsmakten. Arbetstagarna har innehaft officersbefattningar och tjänstgjort i egenskap av reservofficerare. Detta gäller även löjtnanten A.H. Hon innehade enligt personaltabellen en civil befattning som sjuksköterska, men Försvarsmaktens Medicinska Centrum (FöMedC) som rekryterat henne har gjort bedömningen att det krävdes officerskompetens i hennes roll, eftersom hon skulle ansvara för den s.k. lettiska ambulansen (en sjukvårdsgrupp) i bataljonen. Detta framgår också av anställningsavtalet från FöMedC.

#### *Ersättningar vid internationella militära insatser*

##### Utlandstraktamente

Villkoren vid utlandstjänst framgår av utlandsavtalet, med vissa hänvisningar till andra avtal. Det framgår av definitionerna i utlandsavtalet att med försvarsmaktsanställd avses den som är anställd i Försvarsmakten.

Rätten till traktamente är beroende bl.a. av var en arbetstagare har sitt tjänsteställe. Enligt villkorsavtal-T ska begreppet tjänsteställe i avtalet tolkas på samma sätt som enligt inkomstskattelagen. En reservofficer har sitt tjänsteställe i bostaden enligt 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen och 10 kap. 1 § i villkorsavtal-T. En reservofficer har alltid sitt tjänsteställe i bostaden och har därför rätt till utlandstraktamente under tjänstgöring utomlands.

Skatteverket har i svar på frågor från Försvarsmakten under 2009 och två gånger under 2016 uttalat att det inte spelar någon roll i vilken typ av anställning som arbete utförs så länge det handlar om arbete som utförs i egenskap av reservofficer, varvid bostaden är tjänsteställe. Saco-S delar Skatteverkets uppfattning. Eftersom arbetstagarna har utfört arbete i egenskap av reservofficerare, har de rätt till utlandstraktamente även om Arbetsdomstolen skulle finna att de har direktrekryterats.

### Logitillägg

Arbetstagarna har under utbildningstiden varit inkvarterade på logement.

Rätten till logitillägg i en sådan situation framgår av 2 § i rörlighetsavtalet. Utlandsavtalet föreskriver ett undantag för direktrekryterade. Eftersom arbetstagarna inte varit direktrekryterade, ska logitillägg betalas.

### *Ersättning för utebliven hotellstandard*

Försvarmakten har inte erbjudit arbetstagarna hotellstandard som alternativ till logementsförläggning i enlighet med huvudregeln i 2 § i rörlighetsavtalet. Försvarmakten har upphandlat ett antal hotell i Stockholmsområdet. Snittkostnaden för en hotellnatt, enligt upphandlingsresultatet, har beräknats till 1 000 kr. Den del av det allmänna skadeståndet som avser uteblivna hotellnätter bygger på den i AD 2009 nr 54 fastställda principen att en arbetsgivare inte ska tjäna på att bryta mot lag och avtal.

## **Staten**

### *Sammanfattning av grunderna*

### Utlandstraktamente

Arbetstagarna har inte rätt till utlandstraktamente då de varit direktrekryterade för insatsen i Afghanistan, enligt 2 § IMI-lagen, och då inte som reservofficerare, utan som militära tjänstemän med särskild befattning. Villkorsavtal-T hänvisar till 12 kap. inkomstskattelagen. Skattelagstiftningen blir därigenom avtalsinnehåll. Härav följer att tjänstestället är den plats där arbetet huvudsakligen har utförts enligt 12 kap. 8 § första stycket inkomstskattelagen. Arbetstagarna har således haft tjänsteställe i Afghanistan och har därför inte rätt till utlandstraktamente.

För det fall Arbetsdomstolen finner att arbetstagarna har direktrekryterats som reservofficerare, eller anses ha utfört arbetet inom ramen för sina anställningar som reservofficerare, gör staten i andra hand gällande att det likväl är 12 kap. 8 § första stycket inkomstskattelagen som ska tillämpas, dvs. tjänstestället är den plats där arbetet har utförts. Detta eftersom arbetstagarna inte har utfört arbete inom ramen för sina grundanställningar enligt 19 § officersförordningen, vilket är en förutsättning för att 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen ska bli tillämpligt.

### Logitillägg

Bestämmelsen i 2 § i rörlighetsavtalet omfattar i den del som avser logitillägg inte direktrekryterad personal, vilket framgår av 1 § femte stycket i utlandsavtalet. Arbetstagarna är direktrekryterade och har därför ingen rätt till logitillägg.

Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna har deltagit i insatsen inom ramen för sina tillsvidareanställningar som reservofficerare, är det riktigt att de har de rätt till logitillägg under utbildningstiden.

#### Allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

Finner Arbetsdomstolen att arbetstagarna haft rätt till utlandstraktamente och/eller logitillägg, är det riktigt att staten gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. De yrkade allmänna skadestånden till arbetstagarna i denna del är dock för höga och ska sättas lägre eller jämkas nedåt.

Staten är inte skyldig att betala allmänt skadestånd motsvarande kostnaden för övernattnings på hotell. Innehållet i rörlighetsavtalet, men också dess tillämpning, får anses vara, eller borde vara, välkänt för arbetstagarna. Arbetstagarna har rätt till hotellstandard, om sådan önskas. Arbetstagarna har inte framfört önskemål om hotellstandard och staten har inte brutit mot kollektivavtalet.

Det görs inte gällande att arbetstagarna uttryckligen erbjudits boende med hotellstandard. Någon allmän skyldighet för arbetsgivaren att aktivt och uttryckligen upplysa arbetstagare om de villkor som följer av en anställning finns inte. Inte heller följer det någon sådan skyldighet av 2 § i rörlighetsavtalet. Erbjudandet om boende med hotellstandard framgår av avtalstexten; ”erbjudandet avser enkelrum med dusch och toalett på rummet”. I praktiken har arbetstagarna valt att acceptera det erbjudna logementet som boende med de tillägg som då följer.

Nivån på yrkade allmänna skadestånd till arbetstagarna beträffande uteblivet erbjudande om hotellstandard är i vart fall för höga, varför de ska sättas lägre eller jämkas nedåt. Beloppet om 1 000 kr per natt svarar inte mot någon faktisk kostnad och är oskäligt. Saco-S har angett att snittkostnaden för en hotellnatt är 1 000 kr. Detta medför emellertid inte att ett allmänt skadestånd ska uppgå till motsvarande 1 000 kr per utebliven hotellnatt. Ett allmänt skadestånd ska i allt fall inte överstiga 200 kr per natt.

Ett allmänt skadestånd om 250 000 kr till Saco-S är orimligt högt. Detta särskilt mot bakgrund av att Saco-S genom Saco Försvar förhandlat fram såväl utlands- som rörlighetsavtalet och därigenom medverkat till avtalsinnehållet.

#### Arbetstagarna har inte utsatts för diskriminering

Arbetstagarna har inte diskriminerats i strid med lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. De har inte befunnit sig i en jämförbar situation som de tillsvidareanställda och i vart fall har särbehandlingen varit sakligt motiverad.

Anställda i Försvarsmakten har en skyldighet att delta i internationella insatser av nu aktuellt slag. Någon sådan skyldighet finns emellertid inte i praktiken för reservofficerare och inte heller i de aktuella fallen. Reservofficerarens internationella arbetskyldighet kan bara göras gällande när de redan är inne och tjänstgör enligt 19 § officersförordningen. Reservofficerare kan, till skillnad från övrig tillsvidareanställd personal i Försvarsmakten, själva välja att delta i de aktuella insatserna. Tillsvidareanställda yrkesofficerare, med tjänsteställe i Sverige, har fått logitillägg under utbildningen och utlandstraktamente under insatsen i Afghanistan.

Direktrekryterad personal, tillika tillsvidareanställda reservofficerare, som anställs för viss tid för att delta i en internationell insats, är inte i en likartad situation som annan tillsvidareanställd personal i Försvarsmakten som deltar i en internationell insats. Skillnaden mellan dessa grupper är att direktrekryterad personal, till skillnad från övrig personal, frivilligt söker sig till uppdraget och kan välja att delta eller att avstå. Anställda som inte har denna valmöjlighet, och som måste inrätta sina liv därefter, finns det ett berättigat skäl för att, i större omfattning, kompensera för sin insats. De berättigade skälen bottenar i huruvida den anställde ytterst har möjlighet att avstå från insatsen eller inte.

För det fall arbetstagarna har diskriminerats, är de yrkade allmänna skadestånden för höga. Hänsyn ska tas till att Saco-S genom Saco Försvar varit med om att förhandla fram de aktuella avtalen.

#### *Försvarsmaktens personal*

De personalkategorier som framgår av 2 kap. 1 och 2 §§ förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal delar in personalen i civil och militär personal med undergrupperingar. Detta är av administrativ och folkrättslig betydelse, men bestämmelserna i förordningen utgör ingen grund för anställning och har ingen arbetsrättslig relevans för arbetstagarnas anställningar.

Personalgrupp elva, som är en undergrupp till ”militär personal”, är personal i Försvarsmaktens internationella militära insatser och gruppen omfattar personal som tjänstgör i internationella militära insatser. Saco-S har gjort gällande att detta är en definition av vilken personal som omfattas av IMI-lagen. Det finns ingen sådan koppling mellan förordningen och IMI-lagen.

Försvarsmaktens Instruktion för personalförsörjning och Personaltjänst (FMPersI) innehåller följande beskrivning av Försvarsmaktens personal.

Försvarsmaktens personal kan övergripande delas in i anställd personal, hemvärnsmän, avtalspersonal, officersaspiranter, rekryter samt totalförsvarspliktig personal. Anställda kan dessutom indelas i kontinuerligt tjänstgörande personal, tidvis tjänstgörande personal samt personal som är särskilt rekryterad för att tjänstgöra i en internationell militär insats.

Beskrivningen är inte uttömmande, utan det är fråga om ett antal exempel.

### *Internationell militär insats*

Internationell militär tjänstgöring har reglerats i flera olika lagar som avlöst varandra. I princip har regelverket inneburit att all personal som deltagit i en internationell militär insats, oaktat sin tillsvidareanställning, haft en tidsbegränsad anställning för detta uppdrag.

Genom en ändring i den tidigare gällande officersförordningen (2003:174) infördes en möjlighet att, efter den 1 juni 2003, tillsvidareanställa yrkesofficerare med internationell tjänstgöringsskyldighet. Därmed kunde dessa sändas utomlands inom ramen för sin befintliga anställning. Personal som hade anställts dessförinnan behövde fortfarande anställas på viss tid för internationella uppdrag.

När IMI-lagen infördes förändrades regelverket. Enligt 1 § IMI-lagen tillämpas lagen på anställda i Försvarmakten vid tjänstgöring i en internationell insats. Den som inte har en anställning i Försvarmakten får anställas särskilt för tjänstgöring i en sådan insats, dvs. direktrekryteras för begränsad tid enligt 2 och 3 §§ IMI-lagen.

I samband med att IMI-lagen infördes omreglerades också samtliga anställningar i Försvarmakten till att omfatta internationell arbetskyldighet.

### *Anställning som reservofficer*

I Sverige har reservofficerare funnits sedan slutet av 1800-talet. En reservofficer är en militär tjänsteman som är anställd enligt särskilda regler i officersförordningen. Reservofficeren har en tillsvidareanställning i Försvarmakten, men tjänstgör bara tidvis då han eller hon har sin huvudsakliga sysselsättning hos en annan arbetsgivare.

En reservofficer kan anställas med stöd av officersförordningen, men också med stöd av annan lagstiftning. En anställning som reservofficer sker alltså inte exklusivt med stöd av officersförordningen. Till skillnad från i 7 § lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar står det inte i officersförordningen att den utgör en exklusiv rättslig grund för anställning av officerare. Det finns således inget hinder mot att anställa reservofficerare med stöd av annan lagstiftning. En reservofficer kan t.ex. anställas med stöd av förordningen (FFS 1987:8) om frivillig tjänstgöring vid Försvarmakten. Ett annat exempel på detta är att både yrkesofficerare och reservofficerare tidigare anställdes med stöd av lagen om utlandsstyrkan och att Förvarshögskolan anställer yrkesofficerare som är tjänstlediga från Försvarmakten, med stöd av kollektivavtal. Något hinder mot att anställa en person, tillika reservofficer, med stöd av t.ex. anställningsskyddslagen eller 2 § IMI-lagen finns inte heller.

Av officersförordningen framgår att både yrkesofficerare och reservofficerare ska ges kunskap och färdighet att på lägre förbandsnivå tjänstgöra som chef, operatör eller delsystemsledare och som utbildare. Om kunskaperna ska användas i krig och/eller fred anges inte, men att det är kunskaper man

behöver i krig, dvs. i reservofficerarnas grundanställningar, råder det ingen tvekan om. Regleringen handlar om utbildning och inte om arbetskyldighet.

Regleringen i 18 § officersförordningen om s.k. 3/8-anställning är inte uppe för prövning i målet. Arbetstagarna har inte haft sådana anställningar. Om det finns flera olika grunder för anställning, är det arbetsgivarens ensak vilken grund/anställningsform som ska tillämpas. Den lagstiftning som tillämpas i samband med internationella militära insatser är av naturliga skäl IMI-lagen.

Att 18 § officersförordningen tillämpas i samband med beredskapsanställningar inom NBG-förband har inte med frågorna i målet att göra.

Syftet med reservofficerarna är, och har alltid varit, att de ska tjänstgöra i en krigsbefattning inom försvaret. Deras tillsvidareanställningar är därför enbart inriktade mot att de ska utbildas och övas mot en befattning i försvarets krigsorganisation. I huvudsak ska de nämligen upprätthålla sin huvudsakliga sysselsättning som oftast är en civil anställning hos en annan arbetsgivare. För att tillförsäkra reservofficeren ett anställningsskydd, i förhållande till den civila anställningen, återfinns särskilda regler om detta i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt samt lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret.

1994 års officersförordning gäller inte längre. Nuvarande officersförordning utfärdades år 2007, dvs. efter de uttalanden som Skolreformutredningen gjorde år 2003 som Saco-S hänvisat till. Att reservofficerare utbildas för att kunna fullgöra arbetsuppgifter utöver vad som ingår i krigsbefattningen hänger samman med att en reservofficer förutsätts tjänstgöra ett år på förband efter avslutad teoretisk utbildning, före det att hon eller han får en placering vid ett krigsförband. En sådan anställning utgör även den en tidsbegränsad anställning, vilket framgår av 18 § officersförordningen.

Inom staten har arbetstagare i allmänhet en vid arbetskyldighet. Den motsvarar i princip vad som gäller för den privata sektorn. Arbetskyldigheten begränsas enligt de principer som följer av AD 1929 nr 29, dvs. att kollektivavtal och det enskilda anställningsavtalet tillmäts stor betydelse. Arbetskyldigheten påverkas även av författning samt principen att en anställning inte får ändras i grunden. Dessa tillägg till 29/29-principen är viktiga vid bedömningen av arbetskyldigheten i staten, och särskilt inom myndigheter med maktutövning, vars verksamhet i stor utsträckning detaljregleras i lagar och förordningar. Inom Försvarsmakten har militär personal av gammal hävd en geografisk arbetskyldighet inom hela landet. Sedan år 2010 har samtlig personal inom Försvarsmakten, men inom ramen för sin anställning i övrigt, även en internationell arbetskyldighet.

Frågan är vilken betydelse den internationella arbetskyldigheten har för reservofficerarna.



Av 2 § reservofficersförordningen (1990:202) framgick bl.a. vem som fick anställas som reservofficer, att det var fråga om en anställning på 5–15 år och att tjänstgöringsskyldigheten förelåg i samband med krig, när värnpliktiga i annat fall togs i anspråk för Sveriges försvar eller säkerhet eller vid fullgörande av beredskapsövning. Därutöver var en reservofficer skyldig att utveckla och bibehålla sin kompetens i krigsbefattningen. Antalet tjänstgöringsdagar skulle framgå av anställningsavtalet liksom en plan för tjänstgöringen. Någon möjlighet att låta reservofficerarna arbeta inom försvaret utöver detta fanns inte.

Ovan angivet regelverk ersattes med officersförordningen (1994:882). Antalet tjänstgöringsdagar behövde inte längre framgå av anställningsavtalet. Därtill infördes en möjlighet att anställa reservofficerarna för andra ändamål än de som nyss beskrivits, dvs. i det som kallades freds-, sedermera grundorganisationen. Sådan anställning fick ingås i högst tre år under en åttaårsperiod, den s.k. 3/8-årsreglen. Förändringen kom till stånd för att Försvarsmakten skulle kunna tillgodogöra sig reservofficerarnas kompetens för andra ändamål än den renodlade krigsuppgiften, utan att de för den sakens skull i realiteten skulle tjänstgöra som tillsvidareanställda yrkesofficerare.

Den nu gällande officersförordningen trädde ikraft år 2007. Arbetsskyldigheten påverkades inte. Genom SFS 2008:289 togs skyldigheten att tjänstgöra för att upprätthålla sin kompetens bort, liksom plankravet.

Reservofficerarna är enligt 19 § officersförordningen endast arbetsskyldiga under höjd beredskap samt när totalförsvarspliktiga är skyldiga att fullgöra beredskapstjänstgöring. Tjänstgöring som syftar till att bibehålla och utveckla sin kompetens sker efter överenskommelse mellan Försvarsmakten och respektive reservofficer. Det finns således inte någon arbetsskyldighet för reservofficerare så länge Sverige är i fred. För reservofficerare är arbetsskyldigheten således oerhört begränsad och därmed även den praktiska betydelsen av den internationella arbetsskyldigheten.

Att så är fallet kom till uttryck år 2010 i samband med omregleringen till internationell arbetsskyldighet för samtliga anställda vid Försvarsmakten. Det är riktigt att samtlig personal fick samma blankett och allmänna information vid omregleringen. Reservofficerarna fick emellertid också ett brev från dåvarande överbefälhavaren S.G. om innebörden för deras del av den internationella arbetsskyldigheten, av vilket framgår bl.a. följande.

Beslutet innebär att du som är reservofficer i Försvarsmakten senast den 20 september ska ha lämnat ditt svar om du vill omreglera din anställning till att även omfatta internationell arbetsskyldighet. Omregleringen påverkar eller förändrar inga andra villkor i din anställning.

[...]

För dig som är reservofficer är det viktigt att veta att den internationella arbetsskyldigheten endast tillämpas när du är inne och tjänstgör, inte annars.

Den internationella arbetsskyldigheten kan inte tvinga dig att lämna ditt civila arbete för att tjänstgöra i Försvarsmakten.

Reservofficerarnas internationella arbetsskyldighet får således bara betydelse inom ramen för den enskildes anställningsavtal och villkoren i detta. De enskilda anställningsavtalen hämtar sitt innehåll från 19 § officersförordningen, vilket innebär att den internationella arbetsskyldigheten i praktiken har en mycket begränsad betydelse. Den internationella arbetsskyldigheten kan bara användas inom ramen för reservofficerarnas tillsvidareanställningar när de redan är inne och tjänstgör enligt 19 § officersförordningen, vilket inte är fallet i denna tvist. I praktiken används inte den internationella arbetsskyldigheten, vilket innebär att all internationell militär tjänstgöring för reservofficerare bygger på frivilliga överenskommelser.

Frågan är om en sådan överenskommelse kan träffas inom ramen för reservofficerarnas tillsvidareanställningar.

Vid anställning i staten ska reglerna i grundlagen om förtjänst och skicklighet beaktas. Reglerna preciseras i 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning där det framgår att skickligheten sätts främst. För att säkerställa att anställningsbeslut fattas på grundval av dessa regler kan anställningsbeslut överklagas i enlighet med 22 § anställningsförordningen (1994:373). Om ett överklagande får bifall i Statens överklagandenämnd, innebär detta att det befintliga anställningsbeslutet inte får laga kraft och att klaganden i stället ska erbjudas anställningen.

Avgörande för om reglerna om förtjänst och skicklighet blir tillämpliga är således om ett beslut kan betraktas som ett anställningsbeslut, till skillnad från ett arbetsledningsbeslut eller en överenskommelse – inom ramen för arbetsskyldigheten – om annat arbetsinnehåll.

En statlig arbetsgivare kan inte komma överens med en arbetstagare om ett nytt arbetsinnehåll som väsentligen skiljer sig från vad som redan är avtalat. Då uppstår ett nytt anställningsavtal och därmed ska reglerna om förtjänst och skicklighet tillämpas.

All personal som tackade ja till internationell arbetsskyldighet vid omregleringen år 2010 fick en ny anställning. Reglerna om förtjänst och skicklighet blev emellertid inte tillämpliga, eftersom det var fråga om ett omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Mot bakgrund av den mycket snäva arbetsskyldighet som finns i reservofficerarnas tillsvidareanställningar, är varje överenskommelse mellan Försvarsmakten och en reservofficer om att tjänstgöra i en internationell militär insats att anse som en ny anställning.

Vid IMI-lagens tillkomst hänförde man sig till de ställningstaganden som ligger bakom 1 § andra stycket lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten (LUF). Däremot uttalade man sig inte särskilt om vilka hinder reservofficerarnas snäva arbetsskyldighet, mot bakgrund av reglerna om

förtjänst och skicklighet, innebar för möjligheten att komma överens om ett arbetsinnehåll som ligger utanför arbetskyldigheten. Reglerna i regeringsformen om förtjänst och skicklighet har företrädare framför IMI-lagens regler om hur personal ska anställas för internationella militära insatser. Det innebär att reservofficerare inte kan skickas iväg på internationella militära insatser, om de inte redan är inne och tjänstgör, inom ramen för sina tillsvidareanställningar. Reservofficerare måste därför direktrekryteras med stöd av 2 § IMI-lagen. Det blir fråga om ett nytt anställningsavtal, även om personen i fråga redan är anställd hos Försvarsmakten. En sådan anställning ska enligt 3 § IMI-lagen vara tidsbegränsad.

Det går inte, som Saco-S anför, att för reservofficerare göra en analogi med vad som gäller för anställning av tidvis tjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän enligt lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar. En teknisk lösning som innebär överenskommelse i avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, i stället för reglering i lag, är inte möjlig med hänsyn till reglerna om förtjänst och skicklighet.

#### *Arbetstagarnas anställningar*

Vilken personalgrupp man tillhör är viktigt utifrån folkrättsliga regler, eftersom det klagör skillnaden mellan militär och icke militär personal. All personal som deltar i internationella militära insatser tillhör personalgrupp elva, oavsett vad man är anställd som. Vilken personalgrupp man anses tillhöra påverkar inte innehållet i den överenskommelse som träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Arbetstagarna har enligt sina anställningsbevis om insatsen i Afghanistan anställts som

- militär tjänsteman; reservofficer/löjtnant
- civil tjänsteman, och
- reservofficerare för utbildning inför/tjänstgöring i internationell insats.

Anställningsbevisen har fyllts i felaktigt. Att så är fallet framgår av att anställningsbevisen, utan anledning, har formulerats olika. Flera av arbetstagarna har till och med uppgett vara civila tjänstemän, trots att all personal i internationella militära insatser är militär personal, oavsett om man är civilanställd i Försvarsmakten eller har direktrekryterats i huvudsak på grund av sin civila kompetens. Anställningsbevisen speglar inte vad som varit arbetsgivarens avsikt.

I stället har arbetstagarna varit anställda enligt följande:

- T.E.: militär tjänsteman med befattning som säkerhetsofficer
- A.A.: militär tjänsteman med befattning som samverkansofficer
- M.P.: militär tjänsteman med befattning som personalchef
- S.W.: militär tjänsteman med befattning som stridsledningsofficer
- J.S.: militär tjänsteman med befattning som sjukvårdsofficer
- A.H.: militär tjänsteman med befattning som sjuksköterska

Arbetstagarna har varit direktrekryterade för den internationella militära insatsen som militära tjänstemän med särskilda befattningar.

Det har inte varit ett krav för de aktuella befattningarna att man är reservofficer, dvs. har en anställning som reservofficer. Av anställningsannonserna framgår att kraven var att den sökande hade viss utbildning, bakgrund eller erfarenhet:

- Reserv- eller yrkesofficersutbildning eller motsvarande
- Militär utbildning
- Militär bakgrund, nivå OF2/OF3, OR8 eller erfarenhet från tjänstgöring i brigad, division och armé högkvarter, nationellt/internationellt

Därutöver tillkom även andra behörighetskrav.

Arbetstagarnas befattningar, med undantag för befattningen som sjuksköterska, förutsatte militär kompetens i varierande grad och att man hade en officers- eller reservofficersexamen.

*Ersättningar vid internationella militära insatser*

#### Utlandstraktamente

Med tjänsteställe i villkorsavtal-T avses detsamma som i 12 kap. inkomstskattelagen. Troligen fördes skattelagstiftningen in i kollektivavtalet utan att det närmare diskuterades hur den skulle tolkas.

Rätten till traktamente beror bl.a. på var den vanliga verksamhetsorten ligger. Detta definieras i 12 kap. 7 § inkomstskattelagen enligt följande.

Med vanlig verksamhetsort avses ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe. Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad.

Huvudregeln om tjänsteställe återfinns i 12 kap. 8 § första stycket inkomstskattelagen enligt följande.

Tjänstestället är den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där den skattskyldige hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.

I bestämmelsens tredje stycke finns ett undantag enligt följande.

För riksdagsledamöter, reservofficerare samt nämndemän, jurymän och andra liknande uppdragstagare i allmän domstol, allmän förvaltningsdomstol, hyresnämnd, skattenämnd eller arrendenämnd anses bostaden som tjänsteställe.

Regleringen i 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen åsyftar reservofficerare som utför arbetsuppgifter i sina grundanställningar, dvs. i enlighet med 19 § officersförordningen. Således tillämpas bestämmelsen inte på

medarbetare, som i och för sig har en grundanställning som reservofficer, men som utför andra arbetsuppgifter i en annan anställning. Reservofficerare som dessutom har anställningar som civila tjänstemän i Försvarsmakten omfattas exempelvis inte.

Undantagsbestämmelsen i 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen tillkom år 1999 då reservofficerarnas anställning enbart var kopplad till försvarets krigsorganisation, med placering i ett krigsförband. Denna kunde variera över tid (se prop. 1993/94:90 s. 47 f.). Detsamma gällde inställeplatser för övning och utbildning.

Att detta var bakgrunden till bestämmelsen framgår bl.a. av Överbefälhavarens hemställan till Finansdepartementet i december 1992. Av hemställan framgår att bostadsorten borde betraktas som tjänsteställe vid reservofficerens författningens tjänstgöring, enligt vilken det finns en skyldighet att infinna sig. Hemställan avsåg med andra ord bara reservofficerens anställning i försvarets krigsorganisation. Bestämmelsen tillkom således med hänvisning till att arbetsställena hela tiden växlade mellan tjänstgöringsperioderna.

Den 17 mars 2016 meddelade Skatteverket sin syn på tillämpningen av 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen med anledning av en fråga från Försvarsmakten. Skatteverkets svar är inte rättsligt bindande.

Som framgår av Försvarsmaktens fråga och Skatteverkets svar, handlar det om var tjänstestället ska vara för en reservofficer som, vid sidan av sin grundanställning, har en s.k. 3/8-anställning enligt 18 § officersförordningen.

Arbetstagarna har inte haft s.k. 3/8-anställningar enligt 18 § officersförordningen. De har inte för insatsen i Afghanistan anställts som/i egenskap av reservofficerare och det finns inte heller något krav för anställningarna för insatsen om att man måste vara reservofficer, dvs. vara anställd som reservofficer. Om det finns flera olika grunder för anställning att välja mellan, är det arbetsgivarens ensak vilken grund/anställningsform som ska tillämpas. Den lagstiftning som tillämpas i samband med internationella militära insatser är av naturliga skäl IMI-lagen.

I det aktuella svaret utesluter Skatteverket inte heller att det finns andra anställningar då reservofficerare inte har sitt tjänsteställe i bostaden.

Bestämmelsen i 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen ska tolkas mot bakgrund av de förutsättningar som gällde vid bestämmelsens tillkomst och de motiv som ligger bakom lagstiftningen och i ljuset av de allmänna principer som råder för var tjänstestället ska anses vara.

Detta innebär för arbetstagarna att tjänstestället ska vara detsamma som tjänstestället då det varit fråga om en, i förhållande till grundanställningen, separat anställning. Anställningen för insatsen i Afghanistan har ingåtts frivilligt och den har haft ett klart definierat arbetsställe.

Detsamma gäller även för det fall Arbetsdomstolen kommer fram till att arbetstagarna genomfört insatsen inom ramen för sina grundanställningar som reservofficerare eller som direktrekryterade reservofficerare. Även i detta fall har det varit fråga om ett fast arbetsställe och en frivillig överenskommelse. Deltagandet i insatsen har med andra ord inte varit en sådan författningsreglerad skyldighet som utgjorde motivet för Överbefälhavarens hemställan till Finansdepartementet år 1992.

Av information på Skatteverkets hemsida angående arbete vid internationell militär insats följer att den som direktrekryteras till en utländsk ort anses ha sitt tjänsteställe på platsen för uppdraget. För direktrekryterad personal tillämpas följaktligen huvudregeln i 12 kap. 8 § första stycket inkomstskattelagen.

### Logitillägg

Av 2 § i rörlighetsavtalet framgår bl.a. att om arbetstagaren accepterar att bo med lägre standard än egen dusch och toalett på rummet betalas ett logitillägg. Om det finns dusch och toalett utanför rummet, betalas ett tillägg om 100 kr per natt. Om det endast är logementsstandard, betalas ett tillägg om 200 kr per natt. Av 1 § femte stycket i utlandsavtalet framgår att regleringen om logitillägg inte gäller för direktrekryterad personal.

Frågan om reservofficerare som, i sin tillsvidareanställning, utbildas inför en internationell militär insats var inte uppe till diskussion när utlandsavtalet förhandlades, eftersom utgångspunkten var att reservofficerarna direktrekryterades. Skulle Arbetsdomstolen komma fram till att arbetstagarna inte är direktrekryterade, har de emellertid rätt till logitillägg under utbildningstiden.

### *Ersättning för utebliven hotellstandard*

Saco-S yrkanden i denna del är hänförliga till tiden när arbetstagarna utbildades inför den internationella militära insatsen och då i huvudsak på Livgardet i Kungsängen utanför Stockholm. Av 2 § i rörlighetsavtalet framgår att om arbetstagaren erbjuds fritt logi, är huvudregeln att erbjudandet avser enkelrum med dusch och toalett på rummet. Under utbildningstiden är normen snarast att arbetstagaren avstår från övernattnings på hotell. I stället väljer man att bo på förbandsområdet, eftersom detta främjar sammanhållning och en känsla av grupptillhörighet samtidigt som man slipper resväg. Hotellstandard finns att tillgå för de arbetstagare som inte accepterar standarden på logementet. Ingen av arbetstagarna har framfört önskemål om hotellstandard.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på statens begäran hållits vittnesförhör med f.d. arbetsrättsjuristen G.J., HR-specialisten M.R. och HR-chefen F.F., medan det på Saco-S begäran har hållits vittnesförhör

med f.d. överbefälhavaren S.G., nuvarande överbefälhavaren M.B., arméchefen K.E., personaldirektören K.L., f.d. förhandlingschefen N.S., förhandlingsansvariga C.R. och J.W. Vidare har på båda parternas begäran hållits vittnesförhör med HR-strategen M.G. och personalchefen T.R. Parterna har även åberopat en omfattande skriftlig bevisning.

## **Domskäl**

### *Bakgrund*

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen.

Arbetstagarna har tillsvidareanställningar som reservofficerare hos Försvarsmakten, men arbetar bara tidvis i de anställningarna. Försvarsmakten annonserade efter personal med viss kompetens till en internationell militär insats i Afghanistan och arbetstagarna anmälde frivilligt sitt intresse, varefter Försvarsmakten beslutade att för begränsad tid anställa dem för utbildning i Sverige inför insatsen respektive för själva insatsen i Afghanistan.

Under utbildningen i Sverige erbjöds och accepterade arbetstagarna fritt logi i form av boende på logement, trots att boende med hotellstandard hade kunnat erbjudas. Arbetstagarna fick inte logitillägg enligt 2 § i rörlighetsavtalet för nätterna på logement, medan tillsvidareanställda som deltog i utbildningen fick det.

Under insatsen i Afghanistan fick arbetstagarna inte utlandstraktamente enligt 10 kap. 5 § i villkorsavtal-T, medan tillsvidareanställda yrkesofficerare, med tjänsteställe i Sverige, fick det.

### *Tvistefrågorna*

En tvistefråga mellan parterna är om arbetstagarna har rätt till logitillägg enligt 2 § i rörlighetsavtalet för de nätter under utbildningen då de bodde på logement. Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna inte har rätt till logitillägg, finns det två tvistefrågor. Den ena tvistefrågan är då om staten brutit mot 2 § i rörlighetsavtalet genom att inte uttryckligen erbjuda arbetstagarna boende med hotellstandard under utbildningen. Den andra tvistefrågan är om arbetstagarna, genom att de inte fick logitillägg, har missgynnats i strid med lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Parterna tvistar vidare om arbetstagarna har rätt till utlandstraktamente enligt villkorsavtal-T under tjänstgöringen i Afghanistan. Tvisten gäller närmare bestämt om arbetstagarnas tjänsteställe enligt inkomstskattelagen under tjänstgöringen i Afghanistan var i Sverige eller i Afghanistan. Det är också här tvistigt om arbetstagarna missgynnats i strid med lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare

och arbetstagare med tidsbegränsad anställning för det fall de inte har rätt till utlandstraktamente under tjänstgöringen i Afghanistan.

Frågorna i målet gäller alltså rätt till ersättning enligt kollektivavtal och kollektivavtalsbrott samt, i andra hand, missgynnande i strid med lag och således inte i sig arbetstagarnas anställningsform eller vilken anställningsform som varit tillåten.

*Har arbetstagarna haft rätt till logitillägg under utbildningen i Sverige?*

#### Undantaget i utlandsavtalet

Utlandsavtalet gäller för personal som utbildas inför tjänstgöring i internationella militära insatser inom Försvarsmakten. Parterna är överens om att 1 § i utlandsavtalet innebär att direktrekryterade inte har rätt till logitillägg enligt 2 § i rörlighetsavtalet. Med direktrekryterad avses enligt definitionen i 2 § i utlandsavtalet personer som har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod. Av samma bestämmelse följer att tjänstgöringsperioden omfattar bl.a. utbildning. Tvisten i den här delen gäller om arbetstagarna ska anses som direktrekryterade enligt definitionen i 2 § i utlandsavtalet.

Parterna har fört viss bevisning om vad som förekom vid förhandlingarna inför utlandsavtalet och ändringar i det samt vid utbildningar om avtalet. Av utredningen går det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att dra slutsatsen att det funnits en gemensam partsavsikt om att tillsvidareanställda reservofficerare som utbildas inför en internationell militär insats ska respektive inte ska betraktas som direktrekryterade utan rätt till logitillägg. Inte heller går det, enligt Arbetsdomstolens mening, av utredningen eller avtalshistoriken att komma fram till någon slutsats av betydelse för tolkningen av avtalsparternas agerande. Arbetsdomstolen är därmed för tolkningen av utlandsavtalet hänvisad till ordalydelsen.

Arbetsdomstolen anser att ordalydelsen är klar. Den som ”har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod” har inte rätt till logitillägg. Det finns ingen antydning i avtalstexten om att det skulle ha betydelse för rätten till logitillägg om den som har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod också har en annan anställning hos Försvarsmakten, dvs. redan är försvarsmaktsanställd enligt definitionen av det ordet i utlandsavtalet. Utlandsavtalet får, enligt Arbetsdomstolens mening, anses ha den innebörd som framgår av ordalydelsen.

Frågan gäller alltså om arbetstagarna ”har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod”.



Har arbetstagarna rekryterats och anstälts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod?

Arbetstagarna har, som redan nämnts, frivilligt anmält sitt intresse för tjänstgöring i den internationella militära insatsen i Afghanistan sedan Försvarmakten annonserat efter viss personal till den.

Samtliga beslut om anställning av arbetstagarna för utbildningstiden har rubriken ”Anställning för utbildning inför internationell militär insats FS 26”. Anställningarna har enligt besluten tidsbegränsats till att avse utbildningstiden, och det anges uttryckligen att det är fråga om anställning enligt 2 § IMI-lagen, dvs. en bestämmelse som handlar om anställning ”särskilt för tjänstgöring” i en internationell militär insats.

Arbetstagarna har inte hörts, men en arbetsgivarföreträdare som fattat vissa av anställningsbesluten har hörts. Det har inte av utredningen kommit fram något som talar för att anställningsbesluten inte återspeglar vad staten och arbetstagarna faktiskt kommit överens om, nämligen särskilda tidsbegränsade anställningar för utbildning inför deltagande i den internationella militära insatsen i Afghanistan och inte tjänstgöring inom ramen för arbetstagarnas befintliga tillsvidareanställningar som reservofficerare. Arbetsdomstolen kan därför inte komma till annan slutsats än att arbetstagarna i utlandsavtalets mening har rekryterats och anstälts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod.

Saco-S har argumenterat för att det inte varit tillåtet att komma överens och besluta om det som man sålunda faktiskt kommit överens och beslutat om. Arbetsdomstolen kan emellertid inte finna att det vid tillämpningen av utlandsavtalet, när arbetstagarna fullgör det man faktiskt kommit överens om, skulle ha någon betydelse om det varit tillåtet eller inte med särskilda tidsbegränsade anställningar för utbildningen. Faktum kvarstår ju att arbetstagarna har rekryterats och anstälts särskilt.

Det anförda innebär att yrkandena om logitillägg till arbetstagarna och allmänt skadestånd till Saco-S och arbetstagarna för kollektivavtalsbrott avseende logitillägg ska avslås. Arbetsdomstolen tar i ett senare avsnitt upp frågan om statens negativa fastställsetalan om logitillägg.

*Har staten brutit mot 2 § i rörlighetsavtalet?*

Arbetstagarna har som nämnts under utbildningen erbjudits och accepterat fritt logi i form av boende på logement, trots att boende med hotellstandard hade kunnat erbjudas. Staten har inte gjort gällande att arbetstagarna uttryckligen erbjudits boende med hotellstandard.

Det har inte lagts fram någon utredning om vad parterna avsett med de aktuella delarna i 2 § i rörlighetsavtalet. Arbetsdomstolen är därmed för tolkningen hänvisad till ordalydelsen.

De fyra stycken i 2 § i rörlighetsavtalet som citerats inledningsvis i domen är uppbyggda enligt följande. Först anges i ett särskilt stycke en huvudregel om vad som ska gälla för den händelse arbetstagaren erbjuds fritt logi. Huvudregeln ska vara att det erbjudandet ska avse enkelrum med dusch och toalett på rummet, dvs. hotellstandard. Därefter kommer två stycken som handlar om vad arbetstagaren kan erbjudas om hotellstandard inte är tillgänglig. Efter det kommer ett stycke om det fallet att arbetsgivaren, vid längre förrättningar, kan hyra en tillfällig bostad åt arbetstagaren. Av den sista meningen i det stycket framgår att arbetstagaren kan erbjudas eget sovrum i delad lägenhet.

Såväl ordalydelsen som uppbyggnaden av bestämmelserna får anses klar. En arbetsgivare som erbjuder fritt logi ska erbjuda arbetstagaren boende med hotellstandard om det finns att tillgå, möjligen med undantag för det fallet att arbetsgivaren vid en längre förrättning erbjuder arbetstagaren eget sovrum, utan dusch och toalett på rummet, i delad lägenhet.

Staten har valt att erbjuda arbetstagarna fritt logi. Trots att det kunnat ske har Staten då inte uttryckligen erbjudit arbetstagarna boende med hotellstandard (och inte heller egna sovrum, utan dusch och toalett på rummen, i delade lägenheter).

Staten har argumenterat för att erbjudandet om boende med hotellstandard framgår av avtalstexten och att det inte enligt rörlighetsavtalet finns någon skyldighet för arbetsgivaren att aktivt och uttryckligen lämna erbjudandet. Av avtalstexten framgår emellertid vad själva erbjudandet, dvs. arbetsgivarens erbjudande till arbetstagaren om fritt logi, ska avse. Arbetsdomstolen gör mot den bakgrunden bedömningen att det är ett brott mot rörlighetsavtalet att, såsom skett i dessa fall, uttryckligen erbjuda arbetstagare fritt logi bara i form av boende på logement i stället för sådant boende med hotellstandard som varit möjligt. Eftersom arbetstagarna inte fick erbjudande om något annat, har det för frågan om kollektivavtalsbrott inte någon betydelse att arbetstagarna accepterade det enda som uttryckligen erbjöds. Arbetsdomstolen behöver alltså inte ta ställning till den situationen att staten uttryckligen erbjuder arbetstagaren ett val mellan hotellstandard och logementsstandard och de kommer överens om logementsstandard.

Arbetsdomstolens slutsats är alltså att staten har brutit mot 2 § i rörlighetsavtalet när arbetstagarna inte uttryckligen erbjöds boende med hotellstandard. Saco-S och arbetstagarna har därför rätt till allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott, men den frågan tar Arbetsdomstolen upp först i ett följande avsnitt.

*Har arbetstagarna diskriminerats i strid med lag när de inte fick logitilllägg?*

Enligt 3 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002 års lag) får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagare med tidsbegränsad

anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagar i en likartad situation som har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades tidsbegränsade anställning. Det förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl. Om en arbetstagar diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbudet, ska arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagar för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär (7 §). Om en arbetstagar diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som strider mot förbudet, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagar begär det (6 §). Att en arbetstagar med tidsbegränsad anställning som diskriminerats i den anställningen också har en tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare kan inte antas påverka tillämpningen av 2002 års lag.

Parterna är som nämnts överens om att 1 § i utlandsavtalet innebär att direktrekryterade – till skillnad från tillsvidareanställda – inte har rätt till logitillägg enligt 2 § i rörlighetsavtalet. Arbetsdomstolen har kommit fram till att arbetstagar varit direktrekryterade i tidsbegränsade anställningar och att de därmed inte har rätt till logitillägg. Definitionen av direktrekryterade i 2 § i utlandsavtalet – den som anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod – är sådan att undantaget för direktrekryterade i 1 § i utlandsavtalet enbart omfattar arbetstagar med tidsbegränsade anställningar. Parterna är överens om att tillsvidareanställda har fått logitillägg under utbildningen i Sverige och hur utlandsavtalet ska jämkas om det skulle vara diskriminerande i strid med 2002 års lag.

Det står klart att arbetstagar i och för sig har missgynnats när de inte fick det logitillägg som de tillsvidareanställda fick. Det har inte gjorts gällande att de tillsvidareanställda som sovit på logement tillsammans med arbetstagar under utbildningarna och fått logitillägg skulle ha gjort andra arbetsuppgifter eller haft annan kompetens av betydelse i sammanhanget än arbetstagar.

Staten har framhållit att arbetstagar haft ett val mellan att delta i utbildningen eller avstå och att de frivilligt valt att delta, medan de tillsvidareanställda som deltagit varit skyldiga att göra det inom ramen för sina tillsvidareanställningar. Därmed skulle arbetstagar och de tillsvidareanställda, enligt staten, inte ha varit i en likartad situation. Av samma anledning har det, enligt staten, varit berättigat av sakliga skäl att ge de tillsvidareanställda men inte arbetstagar logitillägg; de tillsvidareanställda kompenseras däri- genom för att de måste inrätta sina liv efter att de kan beordras att delta i en utbildning.

Arbetsdomstolen har svårt att komma till någon annan slutsats än att arbetstagar och de tillsvidareanställda i fråga om logitillägg varit i en likartad situation när de väl – enligt fritt val eller order – befann sig på utbildningsorten och behövde någonstans att tillbringa nätterna. Ingen behövde anta

statens erbjudande om att bo på logement, men bara tillsvidareanställda som gjorde det fick 200 kr per natt i logitillägg. Det tillägget måste antas vara avsett att kompensera för att arbetstagaren tillbringar natten, fritiden, tillsammans med andra i stället för i enkelrum med dusch och toalett på rummet.

På motsvarande sätt har Arbetsdomstolen svårt att se att det förhållandet att de tillsvidareanställda kunde beordras till utbildningen varit ett sakligt skäl som berättigat att de, men inte arbetstagarna, när de valde att bo på logement fick ekonomisk kompensation för att de tillbringade nätterna tillsammans med bl.a. arbetstagarna.

Arbetsdomstolens slutsats blir att arbetstagarna har diskriminerats på ett sätt som är förbjudet enligt 3 § 2002 års lag genom att de inte fått logitillägg. Arbetstagarna ska därför få ekonomiskt skadestånd, enligt 7 § 2002 års lag, för de logitillägg de gått miste om. Parterna är överens om beloppen.

Vid den bedömningen ska utlandsavtalet jämkas i enlighet med vad parterna är överens om.

Arbetstagarna har också, enligt 7 § 2002 års lag, rätt till allmänt skadestånd, men den frågan tar Arbetsdomstolen upp först i ett följande avsnitt.

#### *Statens negativa fastställsetalan om logitillägg*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att arbetstagarna inte haft rätt till logitillägg enligt rörlighetsavtalet, men funnit att utlandsavtalet bl.a. därför ska jämkas enligt 2002 års lag så att det, efter jämkningen, finns sådan rätt. Arbetsdomstolen har även funnit att arbetstagarna har rätt till belopp motsvarande yrkade logitillägg i form av ekonomiskt skadestånd för brott mot 2002 års lag. Med de gjorda bedömningarna anser Arbetsdomstolen att statens negativa fastställsetalan om logitillägg bör avslås. Det bör tilläggas att detta inte innebär att staten har att betala logitillägg enligt vad som begärts (men väl ekonomiskt skadestånd med motsvarande belopp).

#### *Har arbetstagarna haft rätt till utlandstraktamente under tjänstgöringen i Afghanistan?*

Parterna är som nämnts överens om att arbetstagarna har rätt till utlandstraktamente enligt villkorsavtal-T om deras tjänsteställe enligt inkomstskattelagen under tjänstgöringen i Afghanistan var i Sverige och att de inte har rätt till utlandstraktamente om tjänstestället var i Afghanistan. Innebörden av inkomstskattelagen har alltså avgörande betydelse.

Enligt 12 kap. 8 § första stycket första meningen inkomstskattelagen är tjänstestället den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete. Första stycket i övrigt och andra stycket i paragrafen innehåller regler om tjänsteställe när huvuddelen av arbetet inte utförs på något visst ställe, som inte är aktuella i detta mål. Tredje stycket i paragrafen innehåller en regel om att för bl.a. reservofficerare anses bostaden som tjänsteställe. Av 12 kap.

7 § inkomstskattelagen framgår att den vanliga verksamhetsorten är 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe respektive bostad. Av 12 kap. 1 § första stycket inkomstskattelagen följer att avdrag ska göras bara när den skattskyldige ”i tjänsten” vistas utanför sin vanliga verksamhetsort. Bestämmelsen om reservofficerares tjänsteställe motiverades enligt följande (prop. 1993/94:90 s. 47 f.).

*Reservofficerarnas* resor till övningar i olika delar av landet ryms oftast inte inom begreppet inställelseresor utan är av annan karaktär. De har ett löpande anställningsavtal men tjänstgör endast under begränsade perioder. Med hänsyn till arbetets speciella art och reservofficerarnas situation finns det särskilda skäl som motiverar att införa ett undantag för dem som innebär att deras resor till och från tjänstgöringsorten kommer att betraktas som tjänsteresor och inte som resor till och från arbetet. Detta kan uppnås genom att man låter bostaden utgöra tjänsteställe.

I Skatteverkets senaste svar på frågor från Försvarsmakten om reservofficerares tjänsteställe den 27 oktober 2016 anges följande (med 3/8-regeln avses bestämmelsen i 18 § första stycket andra meningen officersförordningen om att en reservofficer får anställas under högst tre år inom en period om åtta år för tjänstgöring i Försvarsmakten).

Skatteverket anser att samtliga reservofficerare, både de som anställs som reservofficerare i en grundanställning eller i någon annan anställningsform men ändå i egenskap av reservofficerare, anses ha tjänstestället i bostaden.

Tjänstgöring enligt den så kallade 3/8-regeln avser också tjänstgöring i egenskap av reservofficerare och omfattas därmed av inkomstskattelagens regel att tjänstestället är i bostaden.

För eventuella övriga anställningar hos Försvarsmakten som t.ex. civilanställd där anställningen inte har något krav på att man ska vara reservofficerare görs bedömningen av tjänsteställe för den anställningen för sig och enligt vanliga regler.

Något krav i författning på att den som tjänstgör i en internationell militär insats som officer eller annars redan ska ha en anställning som reservofficer finns inte. Tvärtom framgår uttryckligen av 2 § IMI-lagen att den som inte har en anställning i Försvarsmakten får anställas för tjänstgöring i en sådan insats. Av utredningen framgår att staten vid rekryteringen inte heller har ställt upp, eller faktiskt tillämpat, något krav på att de som innehar de befattningar i insatsen som arbetstagarna haft redan ska ha en anställning som reservofficer. En annan sak är att de flesta av arbetstagarna under insatsen var officerare och att staten för dessa befattningar krävde militär bakgrund och reserv- eller yrkesofficersutbildning eller motsvarande.

Besluten om anställning av arbetstagarna för själva insatsen i Afghanistan har utformats på motsvarande sätt som besluten om anställning för utbildningen inför insatsen. Arbetstagarna, utom M.P., fick alltså separata anställningsbeslut för utbildningen respektive insatsen. I besluten om tidsbegränsad anställning för insatsen har Mazar-E-Sharif i Afghanistan

angetts som arbetsort. I beslutet om M.P:s tidsbegränsade anställningar för både utbildningen och insatsen, med rubriken ”Anställning för utbildning inför internationell militär insats FS 26”, har arbetsorten angetts till Kungsängen, men det anges också att anställningen är dels för utbildning inför insatsen, dels ”för insats i Afghanistan”. Besluten för övriga har rubriken ”Anställning för internationell militär insats FS 26”. Anställningarna har enligt samtliga beslut tidsbegränsats till att avse insatstiden, och det anges uttryckligen att det är fråga om anställning enligt 2 § IMI-lagen, dvs. bestämmelsen om anställning ”särskilt för tjänstgöring” i en internationell militär insats. Enligt besluten om anställning för insatsen, utom för A.H., anges inget om att arbetstagarna anställs som reservofficerare. A.H. har enligt beslutet anställts som ”militär, RO/Lt, tjänsteman”.

Arbetstagarna har som nämnts inte hörts. Samtliga arbetsgivarföreträdare som hörts och som uttalat sig i frågan har mer eller mindre samstämmt uttryck för uppfattningen att en reservofficer måste anställas särskilt, dvs. utöver tillsvidareanställningen som reservofficer, för att delta i en internationell militär insats, eftersom en reservofficer inte har en arbetsskyldighet som omfattar sådant deltagande. I en promemoria den 10 december 2012 om ”Hantering av reservofficerare”, som enligt vad som framgår av handlingen varit föremål för samverkan med de fackliga organisationerna som avslutats i enighet, anges följande.

### **2.2.2.3 Anställning särskilt för internationell militär insats**

Nu gällande regelverk innebär att en reservofficer som ska tjänstgöra i en internationell militär insats anställs särskilt för den insatsen med stöd av 2 §, lag (2010:449) om *Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser (IMI-lagen)*. Reservofficeren kommer under denna tid att ha två olika anställningar i Försvarsmakten.

Anställningsbesluten liknar inte alls den av Saco-S åberopade mallen för tjänstgöringsavtal mellan Försvarsmakten och en reservofficer, som verkar syfta på tjänstgöring vid ett visst krigsförband och inte i en internationell militär insats.

Det har, liksom i fråga om anställningarna för utbildning, inte av utredningen kommit fram något som talar för att anställningsbesluten inte återspeglar vad staten och arbetstagarna faktiskt kommit överens om. Av anställningsbesluten framgår, enligt Arbetsdomstolens mening, tydligt att det varit fråga om särskilda tidsbegränsade anställningar enligt 2 § IMI-lagen, som inte avsett tidsbegränsade anställningar som reservofficer, för tjänstgöring i den internationella militära insatsen i Afghanistan och inte tjänstgöring inom ramen för arbetstagarnas befintliga tillsvidareanställningar som reservofficer. Det gäller även i fråga om beslutet om anställning av A.H., som för övrigt anställdes för tjänstgöring i en befattning som sjuksköterska som enligt bemanningsplan inte krävde officers- eller reservofficersexamen eller ens genomförd värnplikt.

Annat har inte framkommit än att arbetstagarna tjänstgjorde helt i enlighet med anställningsbesluten.

Arbetsdomstolen har alltså sammanfattningsvis kommit fram till följande. Staten och arbetstagarna har träffat avtal om särskilda tidsbegränsade anställningar som annat än reservofficer för tjänstgöringen i Afghanistan, som sedan fullgjorts. Det har inte för de befattningar som de tidsbegränsade anställningarna avsåg funnits eller tillämpats något krav på anställning som reservofficer.

Med den gjorda bedömningen kan Arbetsdomstolen inte finna att bestämmelsen om reservofficerares tjänsteställe i 12 kap. 8 § tredje stycket inkomstskattelagen varit tillämplig på arbetstagarnas tjänstgöring i de tidsbegränsade anställningarna. Den tjänstgöringen kan nämligen inte anses ha skett ”i tjänsten” som reservofficer utan i en annan anställning, som inte förutsatt anställning som reservofficer.

Saco-S har som nämnts argumenterat för att det inte varit tillåtet att komma överens och besluta om tidsbegränsade anställningar på det sätt som skett. Arbetsdomstolen kan emellertid inte finna att det vid tillämpningen av inkomstskattelagen, eller bestämmelserna om traktamente i villkorsavtal-T, skulle ha någon betydelse om det varit tillåtet eller inte att anställa på det sätt som skett. Även den som fullgjort en i någon mening otillåten tidsbegränsad anställning lär beskattas och ha rätt till avdrag. I vart fall har staten och arbetstagarna, enligt Arbetsdomstolens mening, inte kommit överens om att tjänstgöringen i Afghanistan skulle ske inom ramen för deras tillsvidareanställningar som reservofficer eller i tidsbegränsade anställningar som reservofficer och inte heller fullgjort något sådant.

Bestämmelsen i 12 kap. 8 § första stycket första meningen inkomstskattelagen om att tjänstestället är den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete har alltså varit tillämplig på arbetstagarnas tjänstgöring i insatsen. Huvuddelen av arbetet, eller kanske till och med allt arbete, i de tidsbegränsade anställningarna har utförts i Afghanistan, som alltså varit att anse som arbetstagarnas tjänsteställe. Därmed har arbetstagarna inte rätt till utlandstraktamente enligt villkorsavtal-T under tjänstgöringen i Afghanistan. Det innebär att Saco-S yrkanden om utlandstraktamente ska avslås och statens negativa fastställsetalan om utlandstraktamente bifallas.

*Har arbetstagarna diskriminerats i strid med lag när de inte fick utlandstraktamente?*

Arbetsdomstolen har tidigare i domen redovisat vad lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002 års lag) innebär.

Det står klart att arbetstagarna, såsom tidsbegränsat anställda med tjänsteställe i Afghanistan, i och för sig har missgynnats när de inte fick sådant utlandstraktamente som tillsvidareanställda yrkesofficerare, med tjänsteställe i Sverige, fick för tjänstgöringen i Afghanistan. Det har inte gjorts

gällande att de tillsvidareanställda som fått utlandstraktamente under tjänstgöringen i Afghanistan skulle ha gjort andra arbetsuppgifter eller haft annan kompetens av betydelse i sammanhanget än arbetstagarna.

Staten har däremot också i denna del framhållit att arbetstagarna haft ett val mellan att delta i insatsen i Afghanistan eller avstå och att de frivilligt valt att delta, medan de tillsvidareanställda som deltagit varit skyldiga att göra det inom ramen för sina tillsvidareanställningar. Därmed skulle arbetstagarna och de tillsvidareanställda, enligt staten, inte ha varit i en likartad situation. Av samma anledning har det, enligt staten, varit berättigat av sakliga skäl att ge de tillsvidareanställda men inte arbetstagarna utlandstraktamente; de tillsvidareanställda kompenseras därigenom för att de måste inrätta sina liv efter att de kan beordras att delta i internationella militära insatser.

Syftet med utlandstraktamente enligt villkorsavtal-T måste, såvitt nu är aktuellt, antas vara att kompensera för ökade levnadskostnader som en arbetstagare har på grund av att han eller hon i anställningen vistas långt ifrån både bostaden och den plats där huvuddelen av arbetet i anställningen utförs, jämför regleringen i inkomstskattelagen. Både arbetstagarna och de tillsvidareanställda har under tjänstgöringen i Afghanistan varit långt ifrån sina bostäder i Sverige, men bara de tillsvidareanställda har, ytterst på grund av arbetskyldigheten i sina anställningar, också varit långt ifrån den plats i Sverige där huvuddelen av arbetet i deras anställningar utförs. Arbetstagarna har ju varit tidsbegränsat anställda för att tjänstgöra just i Afghanistan och lär, såvitt framkommit, inte ha varit skyldiga att i de anställningarna tjänstgöra någon annanstans. Arbetsdomstolen kommer därför fram till att arbetstagarna, med tjänsteställe i Afghanistan, och de tillsvidareanställda, med tjänsteställe i Sverige, inte under tjänstgöringen i Afghanistan har varit i en likartad situation i fråga om utlandstraktamente. Arbetstagarna har alltså inte varit utsatta för direkt diskriminering i strid med 3 § 2002 års lag när de inte fick utlandstraktamente under tjänstgöringen i Afghanistan.

Saco-S har åberopat också 4 § 2002 års lag, som handlar om indirekt diskriminering, men inte på fråga kunnat utveckla hur arbetstagarna skulle ha blivit indirekt diskriminerade. Enligt Arbetsdomstolens bedömning saknas det stöd i åberopade omständigheter och utredningen för någon annan bedömning än att indirekt diskriminering inte har förekommit.

Saco-S yrkanden om ekonomiskt och allmänt skadestånd samt jämkning på grund av diskriminering i strid med 2002 års lag i fråga om utlandstraktamente ska alltså avslås.

#### *Allmänt skadestånd*

Staten har brutit mot 2 § i rörlighetsavtalet när arbetstagarna inte uttryckligen erbjöds boende med hotellstandard under utbildningen. Därmed har såväl Saco-S som arbetstagarna rätt till allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.



Staten har vidare diskriminerat arbetstagarna på ett sätt som är förbjudet enligt 3 § 2002 års lag genom att de inte fått logitillägg. Därmed har arbetstagarna, enligt 7 § 2002 års lag, rätt till allmänt skadestånd för brott mot den lagen.

Saco-S har i fråga om allmänt skadestånd för brotten mot 2 § i rörlighetsavtalet åberopat en princip om att en arbetsgivare inte ska tjäna på att bryta mot lag och avtal och angett att snittkostnaden för en natt på hotell är 1 000 kr. Staten har bl.a. invänt att det varit välkänt för arbetstagarna att de har rätt till boende med hotellstandard, att arbetstagarna, i enlighet med vad som är normen vid utbildning inför en insats, accepterat det erbjudna boendet på logement tillsammans med sina insatskollegor och att beloppet om 1 000 kr per natt inte svarar mot någon faktisk kostnad och är oskäligt.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte att med fog säga att staten har gjort någon vinst motsvarande kostnaden för övernattnings på hotell genom att, i strid med kollektivavtalet, inte uttryckligen erbjuda arbetstagarna boende med hotellstandard under utbildningen. Det är nämligen inte säkert att arbetstagarna skulle ha accepterat det erbjudandet. Av Arbetsdomstolens praxis framgår dessutom att även i situationer där det är visat att arbetsgivaren gjort en vinst genom en oriktig lag- eller avtalstillämpning måste skadeståndsbedömningen på sedvanligt sätt ske efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i målet (AD 2009 nr 54 och AD 2012 nr 31).

Det har inte framkommit att staten syftat till att göra någon ekonomisk vinst genom att inte uttryckligen erbjuda fritt logi med hotellstandard i stället för enbart logementsstandard. Att arbetstagarna, som varit reservofficerare som enligt vad Saco-S anfört tjänstgör tidvis på olika platser i landet, haft rätt till ersättning för logikostnad och inte behövt acceptera något erbjudande alls om fritt logi framgår redan av villkorsavtal-T. Att staten lämnat ett felaktigt erbjudande om fritt logi framstår närmast som ett brott mot en ordningsföreskrift (jämför SOU 1975:1 s. 500).

Arbetsdomstolen anser det skäligt att Saco-S får 30 000 kr i allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrotten. Vidare anser domstolen att respektive arbetstagare bör få ett samlat allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrottet och diskrimineringen i strid med 2002 års lag, som kan sägas ha visst samband med kollektivavtalsbrottet. Det allmänna skadeståndet bör skäligen bestämmas till 15 000 kr per person.

#### *Rättegångskostnader*

Saco-S har vunnit i fråga om allmänt skadestånd ska betalas för brott mot 2 § i rörlighetsavtalet och i fråga om brott mot 2002 års lag när det gäller logitillägg, men får anses ha förlorat i övriga frågor. I den del av tvisten som gäller storleken av de allmänna skadestånden till arbetstagarna för brott mot 2 § i rörlighetsavtalet får Saco-S anses ha förlorat mest. Rättegångskostnaderna för de olika delarna kan inte särskiljas. Utgången i målet är enligt Arbetsdomstolens mening sådan att vardera parten bör svara för sina rättegångskostnader.

## Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Saco-S yrkanden om logitillägg och allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott avseende logitillägg.
2. Arbetsdomstolen förpliktar staten att betala ekonomiskt skadestånd till
  - A.H. med 2 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2014 till dess betalning sker,
  - T.E. med 26 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2013 till dess betalning sker,
  - A.A. med 20 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2013 till dess betalning sker,
  - M.P. med 18 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2014 till dess betalning sker,
  - S.W. med 26 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2013 till dess betalning sker, och
  - J.S. med 17 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2013 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår statens fastställelsetalan om logitillägg.
4. Arbetsdomstolen jämkar 1 § femte stycket i Försvarsmaktsavtalet om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar så att det får följande lydelse: "Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar ska tillämpas under utbildningen."
5. Arbetsdomstolen avslår Saco-S yrkanden om utlandstraktamente och fastställer att A.H. inte har rätt till utlandstraktamente med 3 840 kr, att T.E. inte har rätt till utlandstraktamente med 10 080 kr, att A.A. inte har rätt till utlandstraktamente med 9 744 kr, att M.P. inte har rätt till utlandstraktamente med 9 360 kr, att S.W. inte har rätt till utlandstraktamente med 10 080 kr och att J.S. inte har rätt till utlandstraktamente med 9 744 kr.
6. Arbetsdomstolen avslår Saco-S yrkanden om ekonomiskt och allmänt skadestånd samt jämkning på grund av diskriminering i strid med lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning i fråga om utlandstraktamente.

7. Arbetsdomstolen förpliktar staten att betala allmänt skadestånd med

– 30 000 kr till Saco-S, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 oktober 2015, och

– 15 000 kr till var och en av A.H., T.E., A.A., M.P., S.W. och J.S., med ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 oktober 2015, allt till dess betalning sker.

8. Vardera parten ska svara för sina rättegångskostnader.

Ledamöter: Sören Öman, Per Sundberg, Kurt Eriksson, Göran Söderlöf, Johanna Torstensson, Annette Carnhede och Ing-Marie Nilsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander