

Ett universitet har beslutat att två adjunkter inte längre skulle medges att använda en viss del av sin arbetstid för forskning och kompetensutveckling. Arbetsdomstolen har funnit att deras anställningar inte ändrats i grunden och att beslutet därför inte innebar att de sagts upp från sina anställningar. Även fråga om talan ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2021-08-18  
StockholmDom nr 37/21  
Mål nr A 102/20**KÄRANDE**

Frescati Lokala Samorganisation av SAC, c/o SAC Syndikalisterna,  
Box 6507, 113 83 Stockholm

Ombud: jur.kand. Frederick Batzler och John Nordmark, adress som ovan

**SVARANDE**

Staten genom Stockholms universitet, 106 91 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristerna Carl-Axel Holmberg, adress som ovan, och  
Carl Durling, Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60,  
111 21 Stockholm

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning

---

**Bakgrund**

Mellan Stockholms universitet (universitetet) och Frescati Lokala Samorganisation av SAC (Frescati LS) gäller inte kollektivavtal. A.C. och C.A. (arbetstagarna) är tillsvidareanställda som adjunkter vid institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap (institutionen) vid universitetet och medlemmar i Frescati LS. De sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal som universitetet är bundet av. Stockholms universitet är bundet bl.a. av ett lokalt kollektivavtal, Villkorsavtal-SU.

Till och med vårterminen 2020 var 30 procent av de två arbetstagarnas arbetstid avsatt till forskning och kompetensutveckling (FKU). I maj 2020 fick de besked av institutionens prefekt L.K. att hon beslutat att de från och med höstterminen 2020 inte skulle medges tid för FKU och att den tidigare tiden för FKU skulle ersättas med undervisning (majbeslutet).

Parterna är oense om majbeslutet innebär att arbetstagarna blev uppsagda. Parterna är även oense om tvisteförhandling har hållits innan Frescati LS väckte talan i målet och om talan ska avvisas.

**Yrkanden m.m.**

Frescati LS har yrkat att Arbetsdomstolen ska

a) ogiltigförklara uppsägningarna av arbetstagarna, samt

- b) förplikta staten att till var och en av arbetstagarna betala allmänt skadestånd med 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 15 oktober 2020) till dess betalning sker.

Frescati LS har anfört att arbetstagarna förbehåller sig rätten att senare väcka talan gällande ekonomiskt skadestånd för förluster de kan komma att lida med anledning av att universitetet sagt upp dem utan saklig grund.

Staten har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa Frescati LS talan och i andra hand bestritt yrkandena. Staten har inte vitsordat något belopp och har gjort gällande att ett eventuellt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll.

Frescati LS har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

## **Frescati LS**

### *Sammanfattning av grunderna*

Arbetstagarnas anställningar som adjunkter innehöll tidigare FKU motsvarande 30 procent av deras arbetstid. I maj 2020 fick arbetstagarna besked om att universitetet beslutat att helt ta bort deras FKU. Beslutet verkställdes den 1 juli 2020. Beslutet innebar att deras anställningar förändrades i grunden och ska därför likställas med att universitetet sade upp anställningarna. Det saknar betydelse om universitetet efteråt tagit tillbaka beslutet och beslutat att ge dem 15 procents FKU.

Universitetet har inte haft saklig grund för uppsägningarna. Uppsägningarna ska därför ogiltigförklaras och staten ska förpliktas att betala allmänt skadestånd till arbetstagarna.

Twistefrågan har varit föremål för förhandling mellan universitetet och Frescati LS. Förhandlingen avslutades den 17 september 2020. Under alla omständigheter påkallade Frescati LS twisteförhandling den 29 oktober och förhandlingssammanträde hölls den 26 november.

### *Händelseförloppet*

A.C. började som doktorand vid universitetet 2002 och disputerade i september 2017. Hon hade under januari–juni 2011 en anställning med titeln universitetsadjunkt och hade därefter flera tidsbegränsade anställningar med titeln adjunkt. Hennes anställning övergick den 1 juli 2016 till

en tillsvidareanställning på 40 procent. För närvarande är A.C. studierektor på heltid.

C.A. började som doktorand vid universitetet 2001 och disputerade i mars 2020. Hon hade från 2010 tidsbegränsade anställningar som adjunkt vid institutionen. Hennes anställning övergick den 1 januari 2016 till en tillsvidareanställning på 50 procent. C.A. är tjänstledig från en del av sin anställning under tiden 1 mars 2020–30 juni 2021 för ett vikariat på Nordiska Latinamerikainstitutet (NILAS).

Beskedet från prefekten L.K. i början av maj 2020 om att arbetstagarna fr.o.m. höstterminen 2020 inte längre kunde medges FKU gällde ett redan fattat beslut. Det bestrids att arbetstagarna då uttryckte att de hade full förståelse för beskedet.

Arbetstagarna uppfattade det som att institutionen hade beslutat att deras FKU skulle tas bort och att FKU fr.o.m. den 1 juli inte längre skulle ingå i deras arbetsuppgifter. Universitetets inställning var att det var fråga om arbetsledningsbeslut som inte ens behövdes förhandlas.

Universitetet förtydligade inte att det rörde sig om ett beslut som övervägdes och inte heller framfördes då något om att halvera eller endast ta bort delar av FKU:n. Tvärtom agerade universitetet som om beslutet att helt ta bort FKU:n redan var fattat.

I månadsskiftet maj–juni rådgjorde C.A. med institutionens ämnesansvarige F.A. om höstterminen 2020. C.A. hade blivit erbjuden dels en anställning på 80 procent som forskningssekreterare på NILAS, dels ett lektorsvikariat på 25 procent på institutionen som skulle kombineras med hennes befintliga anställning där. F.A. rekommenderade henne att ta anställningen som forskningssekreterare eftersom hon menade att det sannolikt skulle bli väldigt tungt att kombinera anställningen vid institutionen utan FKU med lektorsvikariatet. F.A. talade om FKU:n som om den var helt borttagen för höstterminen. Någon halvering diskuterades inte. C.A. tog till sig F.A:s råd och var under hösten 2020 tjänstledig från större delen av sin anställning vid institutionen för vikariatet på NILAS.

I anslutning till eller någon tid efter beskedet från L.K., togs arbetstagarnas FKU bort i schemalägningsverktyget PlanEdit inför höstterminen. Det var första gången FKU togs bort i PlanEdit under deras anställning vid universitetet. Arbetstagarna har inte känt till eller blivit upplysta om att det sker en omprövning av fördelningen av FKU inför kommande terminer eller läsår.

Genom att FKU:n togs bort från PlanEdit bekräftades arbetstagarnas uppfattning att universitetet hade beslutat att de inte skulle ha någon FKU under höstterminen 2020.

Arbetstagarna har alltså, när de fattade yrkesmässiga beslut inför höstterminen 2020, utgått från att de inte längre skulle ha någon FKU alls vid institutionen, vilket är vad som kommunicerades till dem från arbetsgivaren. Universitetet gav dem inte anledning att tro något annat, och när höstterminens schema formellt började den 1 juli 2020 var deras FKU helt borttagen. Att den i stället skulle halveras till 15 procent togs först upp under förhandlingen i augusti.

Universitetet har inte återtagit majbeslutet, och vart fall inte meddelat arbetstagarna eller Frescati LS det. Det har framgick inte av förhandlingsframställningen den 26 juni 2020 att så var fallet.

Universitetet har förstärkt arbetstagarnas uppfattning att majbeslutet var gällande genom att det i den ekonomiska redogörelsen för år 2020, som skickades ut inför ett möte 7 september 2020, framgick att FKU för adjunkterna var stoppad och att detta hade effekt från och med höstterminen 2020.

#### *Förhandlingskravet är uppfyllt*

Twistefrågan har varit föremål för twisteförhandling. Under förhandlings-sammanträdet den 20 och 27 augusti var Frescati LS tydlig med att universitetets agerande var att betrakta som en uppsägning och att Frescati LS kunde komma att väcka talan i domstol.

P.B., som företrädde Frescati LS vid förhandlingen, underströk att Frescati LS ansåg att beslutet innebar en grundläggande förändring av arbetstagarnas anställningar. Han förtydligade att universitetet inte hade möjlighet att göra en sådan förändring utan att säga upp anställningarna. Han framförde att Frescati LS ansåg att universitetet hade sagt upp arbetstagarna och att uppsägningarna skulle ogiltigförklaras. Universitetet klargjorde sin inställning i sak och ingick därmed i sakliga överläggningar.

Av förhandlingsprotokollet framgår att Frescati LS inställning var att uppsägningarna i och med förhandlingen hade varit föremål för twisteförhandling. Protokollet speglar även väl vad Frescati LS anfört i sin stämningssökan.

Diskussionen under förhandlingen rörde twistefrågan. Frescati LS framförde ett förslag på lösning av tvisten, nämligen att arbetstagarna skulle behålla sin FKU. Universitetet föreslog att FKU:n endast skulle reduceras till 15 procent, vilket Frescati LS uppfattade som ett förlikningsbud.

Universitetets beslut den 23 september är att betrakta som ett delvis återtagande av det första beslutet och saknar betydelse för frågan om universitetet ska upp arbetstagarna i och med att deras FKU togs bort.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att tvistefrågan inte förhandlades i augusti, framställde Frescati LS under alla omständigheter den 29 oktober 2020 en begäran om tvisteförhandling avseende beslutet den 23 september och begärde ytterligare en förhandling om majbeslutet i samband med detta. I förhandlingsframställningen angav Frescati LS att man ansåg att majbeslutet varit föremål för tvisteförhandling men att förhandling ändå begärdes eftersom universitetet i Arbetsdomstolen bestritt att tvisteförhandling skett. Förhandlingssammanträde hölls den 26 november 2020.

*Arbetstagarna har blivit uppsagda*

### Villkorsavtal-SU

Villkorsavtal-SU har betydelse för universitetets möjlighet att inom ramen för sin arbetsledningsrätt ta bort arbetstagarnas FKU. Avtalet anger direkt hur stor del av deras arbetstid som ska utgöra FKU. Dessutom ger kollektivavtalet uttryck för normer om vilka arbetsuppgifter som är viktiga och hur de förhåller sig till olika tjänster och befattningar.

Av 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU framgår att högst 70 procent av arbetstiden för adjunkter, som har samma typ av undervisning som universitetslektorer, ska utgöras av undervisning och att resterande del ska utgöras av FKU.

De två arbetstagarna är universitetsadjunkter i avtalets mening. Även om de formellt sett är att betrakta som adjunkter ska deras anställningsvillkor anses motsvara vad som gäller för en universitetsadjunkt enligt Villkorsavtal-SU.

### Arbetstagarnas anställningar

Att FKU ska ingå i arbetstiden utgör även en del av arbetstagarnas personliga anställningsavtal. Begreppet adjunkt, som det förekommer i anställningsavtalen, ska förstås som universitetsadjunkt i kollektivavtalets mening. Arbetstagarna har, när de anställdes, inte uppfattat innebörden av anställningsavtalen på något annat sätt än att de är universitetsadjunkter, så som begreppet regleras i kollektivavtalet.

Fram till den 1 juli 2020 har 30 procent av arbetstagarnas arbetstid bestått av FKU. FKU har utgjort samma andel av deras arbetstid sedan 2010 respektive 2012. FKU var alltså en del av anställningarna innan och när deras tidsbegränsade anställningar övergick till tillsvidareanställningar.

Universitetet har varken påtalat skillnaden mellan adjunkt och universitetsadjunkt eller förklarat att FKU skulle vara en ensidig eller tillfällig reglering.

Arbetsgivaren har därför, genom konkludent handlande, avtalat med arbetstagarna att FKU ska utgöra 30 procent av deras arbetstid.

Undervisningen som arbetstagarna bedriver är forskningsanknuten och av sådan beskaffenhet att den motsvarar en universitetslektors. Båda arbetstagarna har varit kursansvariga för olika utbildningar, vilket har inneburit att de har ansvarat för andra lärare på institutionen. De har handlett studenter på avancerad nivå och examinerat kurser.

FKU skiljer sig väsentligt från den del av arbetsuppgifterna som består av undervisning. Utöver forskning innefattar FKU tid för uppdatering inom det egna forsknings- och undervisningsfältet, tid för högre seminarier, pedagogiska träffar, arbetsplatsträffar och andra möten.

Arbetstagarna har haft kvalificerade och lektorsliknande arbetsuppgifter, och har endast undervisat på forskningsanknuten utbildning. FKU är därför av stor betydelse för undervisningsdelen av deras arbetsuppgifter. Genom att ta bort deras FKU och ersätta den med i huvudsak undervisning, har universitetet bytt kvalificerade arbetsuppgifter mot mer okvalificerade.

FKU innebär att den anställde kontinuerligt kan utveckla sina vetenskapliga meriter på arbetstid. Det betyder i sin tur att möjligheten till vetenskaplig meritering och därmed avancemang blir väsentligt svårare för en universitetslärare som saknar tid för forskning. Detta har även en negativ betydelse för löneutvecklingen.

Utan FKU sker all sådan verksamhet på obetald arbetstid, vilket är en avsevärd försämring av anställningsvillkoren.

Borttagandet av arbetstagarnas FKU gällde tillsvidare, utan begränsning i tiden. Det var således fråga om en varaktig eller permanent förändring.

När det gäller bedömningen av huruvida borttagandet av FKU förändrar arbetstagarnas anställningar i grunden har kollektivavtalet också betydelse på så sätt att det ger uttryck för allmänna normer och värderingar om skillnaden mellan olika arbeten och arbetsuppgifter. FKU intar en särställning i kollektivavtalet, vilket i sin tur betyder att borttagande av FKU i grunden förändrar anställningarna.

Arbetstagarna är verksamma inom ämnet genusvetenskap som är starkt forskningsanknutet och ständigt utvecklas utifrån aktuell debatt och forskning. FKU har därför mycket stor betydelse i undervisningen i ämnet.

Efter universitetets beslut blir arbetstagarna de enda lärarna på institutionen utan FKU.

### Skillnaden mellan universitetsadjunkt och adjunkt

Arbetstagarnas anställningar avser universitetsadjunkter i den mening som avses i Villkorsavtal-SU.

Universitetets beslut att inte längre anställa universitetsadjunkter är inte ett formellt hinder mot att faktiskt anställa universitetsadjunkter. Det finns med andra ord inga bestämmelser i vare sig författning eller kollektivavtal som gör att arbetstagarna inte kan ha anställts som universitetsadjunkter, om än av misstag.

Statens uppgift att universitetet sedan 2011 inte längre anställer universitetsadjunkter är inte korrekt. Senast i maj 2020 utlystes en anställning som universitetsadjunkt. Om det förhåller sig så att universitetet har blandat samman adjunkt och universitetsadjunkt, så talar det för Frescati LS påstående att kategorierna lätt sammanblandas. Nästan ett decennium efter autonomireformen – när adjunktkategorin infördes jämte universitetsadjunkt – finns fortfarande en begreppsförvirring.

Frescati LS delar inte statens uppfattning att skillnaden mellan adjunkt och universitetsadjunkt är tydlig, att universitetet sedan den 1 januari 2011 inte anställer universitetsadjunkter och att arbetstagarna varken har varit, eller kan ha trott att de har varit, anställda som universitetsadjunkter. Ingen vid institutionen har någonsin före förhandlingen i augusti 2020 påtalat eller klargjort skillnaden mellan adjunkt och universitetsadjunkt.

Om arbetstagarna inte skulle anses vara universitetsadjunkter i den mening som avses i Villkorsavtal-SU, har deras arbets- och anställningsvillkor likväl varit identiska med en universitetsadjunkts.

Statens beskrivning av skillnaden mellan adjunkt och universitetsadjunkt visar att arbetstagarna i praktiken har arbetat som universitetsadjunkter med lektorsliknande arbetsuppgifter. Genom att deras FKU tagits bort, har de i praktiken degraderats från universitetsadjunkter till adjunkter.

Om arbetstagarna inte skulle ses som universitetsadjunkter i den mening som avses i Villkorsavtal-SU, innebär det att de står utanför den akademiska karriärvägen. Detta medför att FKU har ännu större betydelse, eftersom de inte har någon formell rätt att ansöka om befordran. Utan en formell karriärväg blir FKU i praktiken det som möjliggör en fortsatt akademisk karriär. Beslutet att ta bort FKU gör att arbetstagarna får svårare att skaffa sig akademisk meritering.

Arbetstagarnas anställningsavtal hänvisar till Villkorsavtal-SU, som endast nämner kategorin universitetsadjunkt, men inte till anställningsordningen. Anställningsordningen är inte något kollektivavtal och utgör inte en del av anställningsförhållandet mellan universitetet och arbetstagarna.



Oklarheten beträffande vad som är avtalat mellan universitetet och arbetstagarna måste arbetsgivaren ansvara för. Därför ska staten ha bevisbördan för sitt påstående att det varit tydligt för arbetstagarna att de inte varit anställda som universitetsadjunkter. Likaså har staten bevisbördan för påståendet att arbetstagarnas FKU varit en ensidig generositet som regelbundet omprövats, och att detta ska ha varit tydligt för dem.

#### Vad arbetstagarna har uppfattat

Arbetstagarna har uppfattat att en universitetsadjunkt är en adjunkt som är verksam vid ett universitet. Universitetet har inte gett dem anledning att uppfatta saken på något annat sätt. De har varit verksamma som universitetsadjunkter och det finns inga omständigheter som visar att det finns en skillnad mellan begreppen adjunkt och universitetsadjunkt eller att arbetstagarna skulle tillhöra den förra kategorin.

Arbetstagarna har inte varit medvetna om några årligt återkommande diskussioner om deras FKU. De har inte heller fått någon information eller förtydligande från universitetet beträffande anställningsformerna adjunkt och universitetsadjunkt, och vad det skulle ha för betydelse för deras FKU. De har uppfattat att de är anställda som universitetsadjunkter med lektorsliknande arbetsuppgifter och att FKU ingår i deras anställningar. Universitetet har inte gett dem anledning att tro något annat.

Det är riktigt att universitetet och Frescati LS har diskuterat frågor som arbetstidsmått och omvandling av arbetstagarnas anställningar till lektorat, men frågorna om FKU och om arbetstagarna är adjunkter eller universitetsadjunkter har aldrig diskuterats mellan dem.

När prefekten har förklarat för arbetstagarna att deras anställningar inte kan omvandlas till lektorat har detta inte kopplats samman med deras anställningar som adjunkter. Inte ens institutionen har förstått skillnaden mellan kategorierna, eftersom institutionen själv begärde hos rektor att anställningarna skulle omvandlas.

Det är staten som ska styrka sina påståenden om vad som har avtalats mellan universitetet och arbetstagarna.

I arbetstagarnas anställningsavtal står visserligen att de är anställda som adjunkter. I A.C:s anställningsavtal för år 2011 och första halvan av år 2012 anges att hon är anställd som universitetsadjunkt. Båda har sedan de anställdes som adjunkter uppfattat att begreppen adjunkt och universitetsadjunkt är synonyma och att de är anställda som universitetsadjunkter.

#### Borttagandet av FKU faller inte inom arbetsledningsrätten

Gränsen för vilka arbetsuppgifter som en statlig tjänsteman kan tilldelas eller tas ifrån går vid om anställningen i och med förändringarna förändras i

grunden. Om de arbetsuppgifter som ska tilldelas eller fråntas tjänstemannen är så beskaffade att det är frågan om en i grunden ny tjänst, så faller förändringen utanför arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

Borttagandet av arbetstagarnas FKU förändrar i grunden deras anställningar. Universitetet har därför inte haft rätt att inom ramen för arbetsledningsrätten ta bort FKU:n.

## **Staten**

### *Sammanfattning av grunderna*

Frescati LS talan ska avvisas eftersom förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte är uppfyllt. Tvisteförhandling hade inte hållits i tvistefrågan innan talan väcktes. Den förhandling som hölls i augusti 2020 var en förhandling som universitetet påkallat enligt 13 § medbestämmandelagen och rörde ett beslut som universitetet avsåg att fatta om förändring av hur arbetstagarnas arbetstid skulle vara fördelad. Universitetet beslutade i frågan den 23 september.

Om talan inte avvisas ska den avslås. Majbeslutet innebär inte att arbetstagarnas anställningar förändrades i grunden och beslutet kan inte likställas med att universitetet sade upp anställningarna. Beslutet rymms inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt och innebär endast en smärre förändring i anställningen som arbetsgivaren har rätt att ensidigt genomföra.

För det fall talan arbetstagarna skulle anses ha blivit uppsagda, ska det allmänna skadeståndet jämkas eftersom universitetet inte har haft något syfte att säga upp arbetstagarnas anställningar och beslutet återtogs innan det fick några verkningar.

### *Förhandlingskravet är inte uppfyllt*

Prefektens besked till arbetstagarna i maj 2020 om att FKU inte längre kunde medges i samma utsträckning som tidigare hade sin grund i institutionens stora ekonomiska underskott. Prefekten uppfattade att arbetstagarna hade förståelse för beslutet.

Sedan Frescati LS invänt att beslutet måste vara föremål för förhandling eftersom det innebär en förändring i anställningsvillkor, kontaktade prefekten personalavdelningen vid universitetet och fick beskedet att arbetsgivaren i och för sig ensidigt kan fatta sådana beslut, men att det kunde vara rimligt att hålla en förhandling innan beslut fattades eftersom förändringen verkade uppfattas som särskilt viktig för de enskilda arbetstagarna.

Beslutet återtog då, vilket manifesterade sig i att universitetet påkallade förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen innan beslutet hade hunnit få några verkningar.

Universitetet har medgett arbetstagarna FKU periodvis. För perioden juli–december 2020 fanns före den 23 september 2020 inget beslut avseende medgiven FKU, varför någon FKU inte fanns inlagd i PlanEdit. När beslutet att medge FKU fattades lades FKU in manuellt och detta meddelades arbetstagarna.

Den ekonomiska redogörelsen för år 2020 som skickades inför ett möte den 7 september 2020, vilken Frescati LS hänför sig till, är ett arbetsdokument med förslag till åtgärder och inget beslut. Vid tidpunkten för förhandlings-sammanträdet den 20 och 27 augusti 2020 fanns alltså inget beslut om FKU avseende arbetstagarna.

Förhandlingen rörde ett av arbetsgivaren framtaget förslag till beslut rörande arbetstagarnas arbetstid. Förhandlingen hade påkallats av universitetet, som var tydligt med att förhandlingen avsåg en medbestämmandeförhandling om ett förslag till beslut. Vid förhandlingen framförde universitetet att det inte fanns något beslut eller någon omständighet som skulle kunna vara föremål för vare sig skadestånd eller ogiltigförklarande.

Frescati LS och arbetstagarna måste ha förstått att förhandlingen inte var en tvisteförhandling, bl.a. genom att det av förhandlingsframställningen framgick att universitetet påkallade förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen. Vidare har prefekten L.K. i ett mejl till

A.C. den 22 juni 2020 skrivit att det inte är ”inlagt någon FOKU under hösten men nu ska vi förhandla om FOKU för våra adjunkter (det påverkar alltså även dig) och vi får se vad det landar i.”

Förhandlingen behandlade de överväganden av verksamhetsrelaterad natur som låg bakom universitetets förslag som presenterades. Parterna förde fram olika åsikter och argument utifrån sina respektive intressen i frågan. Förhandlingsklimatet var resonerande och problematiserande och följde inte den skarpare och mer stringenta struktur som kännetecknar en tvisteförhandling.

Att parterna inom ramen för förhandlingen även uttryckte skilda uppfattningar om i vilken utsträckning arbetsgivaren ensidigt skulle kunna genomföra den föreslagna förändringen, innebär inte att den av universitetet påkallade förhandlingen enligt 13 § medbestämmandelagen ska betraktas som en tvisteförhandling. Det är vanligt att arbetstagarsidan inom ramen för en intresseförhandling uttrycker invändningar mot eller synpunkter på arbetsgivarens förslag. För att en förhandling ska vara att betrakta som en tvisteförhandling ska syftet med förhandlingen vara att behandla den aktuella tvistefrågan för att få en lösning på den, vilket inte varit fallet här.

Varken ordet ”förlikning” eller ”bud” yppades under förhandlingssammanträdet den 20 och 27 augusti 2020 och ingenstans i protokollet från förhandlingen uppges att förlikningsdiskussioner ägt rum eller att förlikningsbud lämnats.

I den mejlkommunikation som följde mellan universitetet och Frescati LS efter det sista förhandlingstillfället till dess att protokollet justerades framgick tydligt att det var en medbestämmandeförhandling som avsetts. Universitetet försökte vid flera tillfällen förklara att det inte rörde sig om en tvisteförhandling och försökte utan framgång bl.a. förstå vad det var Frescati LS menade med ogiltighetstalan och frågade om Frescati LS hade för avsikt att påkalla en förhandling enligt 14 § medbestämmandelagen.

Vid bedömningen av om förhandlingsskyldigheten har uppfyllts måste den händelse som har föranlett rättstvisten rent faktiskt ha inträffat vid tidpunkten för den påstådda förhandlingen (AD 1998 nr 153). I detta fall har förhandling hållits och avslutats innan arbetsgivaren den 23 september 2020 beslutade att ändra FKU för arbetstagarna. Förhandlingsskyldigheten kan således inte anses uppfylld genom den förhandling som avslutades den 17 september 2020.

Frescati LS påstående att universitetet har beslutat att helt ta bort FKU för arbetstagarna stämmer inte. Universitetet återtog majbeslutet innan förhandlingen inleddes och beslutade den 23 september 2020 att ändra arbetstagarnas FKU från 30 procent till 15 procent av en heltidsanställning. Om Frescati LS ansett att ett beslut om FKU redan hade fattats eller att universitetet vidtagit en ogiltig uppsägning, har det ålegat Frescati LS att påkalla en tvisteförhandling eller på annat sätt få till stånd en förhandling i den nu aktuella tvistefrågan. Så har inte skett förrän efter att talan väcktes i målet. Förhandlingsskyldigheten kan under sådana omständigheter inte anses uppfylld. Frescati LS talan ska därför avvisas.

*Arbetstagarna har inte blivit uppsagda*

#### Villkorsavtal-SU

Villkorsavtal-SU gäller för alla arbetstagare vid universitetet, om inte annat följer av avtalet. Skrivningen om universitetsadjunkter i Villkorsavtal-SU tar sikte på de adjunkter som anställdes före den 1 januari 2011. Av Villkorsavtal-SU framgick då liksom nu vilka villkor som ska gälla för medarbetare anställda som universitetsadjunkter, bl.a. om arbetstidens fördelning.

Bestämmelsen avseende universitetsadjunkters arbetstid i 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU inte är tillämplig på adjunkter anställda efter den 1 januari 2011. Det finns ingen gemensam partsavsikt eller intention att så skulle vara

fallet. Ingen adjunkt eller kollektivavtalsbärande organisation har tidigare påkallat tvist med anledning av skrivningen om universitetsadjunkter i Villkorsavtal-SU.

Frescati LS, som inte är part i kollektivavtalet, saknar insyn i de processer och avtalsförhandlingar som föranleder en revidering av Villkorsavtal-SU. Parterna förhandlar inte om avtalet i sin helhet vid varje revidering, utan ofta är det någon särskild del av avtalet som är föremål för förhandling. Detta framgår tydligt vid en närmare granskning av Villkorsavtal-SU. När revideringar eller justeringar av vissa bestämmelser skett har tidpunkten för dessa noterats i anslutning till aktuell bestämmelse.

I 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU anges bl.a. universitetsadjunkters fördelning av arbetstid. Bestämmelsen fick sin nuvarande utformning i april 2007. Vid den tidpunkten fanns endast kategorin universitetsadjunkt vid universitetet. Därefter har bestämmelsen inte ändrats. Bestämmelsen tar således endast sikte på den kategorin anställda och bestämmelsen äger alltjämt tillämplighet på de personer som sedan denna tidpunkt innehar anställningar som universitetsadjunkter. Huvudanledningen till att någon revidering inte har skett är att frågan om vad som gäller avseende adjunkter respektive universitetsadjunkter på ett tydligt och fullständigt sätt omhändertagits genom tillämpligt kollektivavtal och anställningsordningen. Universitetet har således inte funnit anledning att förtydliga skillnaden mellan dessa kategorier anställda i kollektivavtalet.

Även om arbetstagarna skulle anses vara anställda som universitetsadjunkter enligt Villkorsavtal-SU, så är de inte tillförsäkrade FKU om 30 procent. I den kollektivavtalsbestämmelsen anges att undervisningsdelen i normalfallet ska omfatta högst 70 procent av årsarbetstiden. Detta innebär att arbetsgivaren kan frångå de avtalade nivåerna om t.ex. universitetets ekonomi är dålig.

#### Arbetstagarnas anställningar

Arbetstagarna är anställda som adjunkter. Att de har uppfattat sig vara anställda som något annat än vad som framgår av deras anställningsbeslut kan inte tillmätas någon betydelse.

Skillnaden mellan universitetsadjunkt och adjunkt är klar och tydlig för institutionen och prefekten. Som prefekt för institutionen har L.K. anhållit hos universitetets rektor om undantag från rådande regelverk för att ge arbetstagarna möjlighet till befordran till universitetslektorer trots att anställningsformen adjunkt inte inbegriper sådan möjlighet.

Detta ska inte ses som ett tecken på att institutionen inte förstått skillnaden mellan kategorierna adjunkt respektive universitetsadjunkt, utan visar tvärtom att denna skillnad är fullkomligt klar för institutionens ledning. Om arbetstagarna hade varit anställda som universitetsadjunkter hade en anhållan

om att få ge dem möjlighet till befordran, och därmed om undantag från regelverket, inte behövts. Detta följer av att anställningsformen universitetsadjunkt, till skillnad från adjunkt, inbegriper en sådan möjlighet. Rektorn betonade i sitt svar att hon inte har rätt att bevilja undantag från regelverket samt att hon konsulterat personalchefen rörande detta.

Det är tydligt vad som är avtalat mellan universitetet och de två arbetstagnarna. De är anställda som adjunkter och ska huvudsakligen ägna sig åt undervisning. Enligt staten har Frescati LS bevisbördan för påståendet att arbetstagnarna är anställda som universitetsadjunkter alternativt att universitetsadjunkter respektive adjunkter är samma slags anställning.

I arbetstagnarnas anställningar som adjunkter ingår inte någon rätt till FKU. Inte heller finns det något annat avtalat i anställningsbeslutet. Att arbetsgivaren trots detta erbjudit dem FKU har skett för att ge dem möjlighet att bli klara med forskarutbildningen och disputerat samt att det tidigare funnits ekonomiska möjligheter att medge FKU. Den tidigare prefekten vid institutionen A.O. har varit tydlig gentemot de två arbetstagnarna att beslutet att medge FKU skulle ses över årligen. Arbetsgivaren har sett över detta årligen i samband med verksamhetsplanering och budgetarbete. Arbetstagnarna har inte varit direkt delaktiga i de årliga diskussionerna om de skulle medges FKU eller inte under ytterligare en period, vilket är helt naturligt eftersom dessa diskussioner förs på ledningsnivå.

Det bestrids att skillnaden mellan adjunkt och universitetsadjunkt aldrig tidigare påtalats för arbetstagnarna av universitetet och att detta kommit som en överraskning för dem. I samband med att autonomireformen trädde i kraft och universitetet beslutade att införa en ny kategori anställda benämnda adjunkter fördes en omfattande dialog kring detta bland lärarna på universitetet och det kommunicerades information kring vilka förändringar detta innebar. Utöver detta har det under en lång tid pågått diskussioner om de två arbetstagnarnas anställningsförhållanden där Frescati LS deltagit. Bland annat har krav framförts på att anställningarna ska omvandlas till lektorat och utökas till heltid.

Institutionen har inga personer som är anställda som universitetsadjunkter. De två arbetstagnarna är de enda som är anställda som adjunkter.

#### Skillnaden mellan universitetsadjunkt och adjunkt

En central fråga i målet är skillnaden mellan två olika anställningskategorier adjunkter; universitetsadjunkter (dvs. adjunkter anställda före den 1 januari 2011) och adjunkter (dvs. adjunkter anställda efter den 1 januari 2011).

Tidigare reglerades i högskoleförordningen vilka lärarkategorier som fick finnas i högskolan. Dessa var professorer (inbegripet adjungerade professorer), lektorer (inbegripet adjungerade lektorer), adjunkter (inbegripet adjungerade adjunkter), forskarassistenter, timlärare och gästlärare. Vid

universitetet benämndes den i högskoleförordningen reglerade lärarkategori adjunkt för universitetsadjunkt.

Före den 1 januari 2011 fanns det alltså en förordningsreglerad anställningsform benämnd adjunkt, vilken av universitetet benämns universitetsadjunkt. Universitetsadjunkter hade innan autonomireformen rätt att prövas för befordran till universitetslektor.

Den s.k. autonomireformen trädde i kraft den 1 januari 2011 och utgick bl.a. från att universiteten och högskolorna själva är bäst lämpade att avgöra vad som krävs för att säkerställa personalförsörjningen inom undervisning och forskningsverksamhet. Genom reformen behöll endast lärarkategorierna professorer och lektorer sin plats i högskoleförordningen och utöver dessa får lärosätena själva att bestämma vilka lärarkategorier som ska finnas.

Universitetsstyrelsen vid universitetet har en förordningsreglerad skyldighet att besluta om vilka regler om anställning och befordran av lärare som ska gälla. Styrelsen har antagit en anställningsordning vilken bl.a. reglerar vilka kategorier lärare som finns vid universitetet och vilka regler som gäller avseende dessa.

I samband med autonomireformen beslutade universitetet att inte anställa några fler universitetsadjunkter. Samtidigt beslutades även att de universitetsadjunkter som redan hade en sådan anställning inte skulle påverkas av beslutet, utan att dessa även fortsättningsvis t.ex. har rätt att prövas för befordran. Detta framgår av universitetets anställningsordning, som antagits av universitetets styrelse.

Vid autonomireformen införde universitetet den nya anställningskategorin adjunkt. Adjunkter har – till skillnad från universitetsadjunkter anställda före 2011 – inte rätt till befordran till lektor, utan får söka universitetslektorat i konkurrens när dessa lyses ut. Den nya kategorin adjunkt är en anställning utanför den akademiska karriärvägen och därigenom väsensskild från anställningen som universitetsadjunkt. En adjunkts arbetsuppgifter består av undervisning och därtill knutna uppgifter. Undervisningen bedrivs i huvudsak på grundnivå och ska vara av sådant slag att den inte kräver forskningskompetens. Att en adjunkt utför undervisning på forskarnivå innebär inte att denna är att betrakta som en universitetsadjunkt.

Sedan autonomireformen upprätthålls en skillnad mellan ”universitetsadjunkter” som anställts enligt högskoleförordningen före den 1 januari 2011 och ”adjunkter” som anställts därefter i enlighet med universitetets anställningsordning. Detta ändras inte av att det i enstaka fall förekommit att anställda fått felaktiga titlar, särskilt vid tidpunkten kring autonomireformens införande. Det förhållandet att det förekommit enstaka fel ger inte stöd för att det förekommit en utbredd sammanblandning av begreppen universitetsadjunkt och adjunkt.

Universitetet har länge haft inställningen att lärare vid universitetet ska vara disputerade. För att stärka forskningsanknytningen i utbildningarna beslutade rektor redan 2008 att det inte skulle utlysas och tillsättas tillsvidareanställningar av odisputerade lärare vid universitetet. Från denna huvudregel kan dispens beviljas av rektor om det finns synnerliga skäl.

Vid universitetet finns en akademisk karriärväg vars syfte är att rekrytera nyligen disputerade personer till anställningar som lärare och ge dem förutsättningar att utvecklas. I denna karriärväg ingår anställningarna biträdande lektor, universitetslektor och professor. Adjunkter är inte en del av den akademiska karriärvägen. För det fall universitetet skulle ha ansett att adjunkter skulle vara en meriteringsanställning skulle detta ha varit en anställning inom den akademiska karriärvägen.

Universitetet anser inte att FKU är viktig för adjunkters möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter. Som nämnts har arbetsgivaren varit generös som medgett de två arbetstagarna möjlighet att bedriva FKU tidigare trots att de inte haft rätt till det enligt avtal.

Universitetsadjunkter omnämns inte som en lärarkategori i anställningsordningen och utgör därmed inte en kategori av lärare som kan anställas vid universitetet. Enligt statens mening finns det inte någon möjlighet att anställa en universitetsadjunkt som lärare då universitetsadjunkt enligt anställningsordningen inte längre utgör en läraranställning.

Det finns ingen begreppsförvirring eller utbredd risk för sammanblandning mellan dessa bägge kategorier anställda.

#### Borttagandet av FKU faller inom arbetsledningsrätten

Arbetsgivaren har inte vid något tillfälle, vare sig skriftligt eller muntligt, uttryckt att FKU är en rättighet för adjunkter. Inte heller har något avtal träffats eller annan rättshandling vidtagits som föranlett arbetstagarna att tro att de har en avtalad rättighet avseende FKU.

Universitetet har i maj 2020 ensidigt beslutat att inte längre medge arbetstagarna tidigare FKU om 30 procent av en heltidsanställning. Detta beslut återtogs sedermera och universitetet fattade, efter genomförd förhandling, beslutet att medge adjunkterna FKU om 15 procent av en heltidsanställning. Borttagandet av FKU ligger enligt statens mening inom arbetsledningsrätten och utgör inte en ingripande förändring av anställningsvillkoren. Det skulle heller inte – som arbetstagsidan gör gällande – medföra att många arbetsuppgifter måste utföras på obetald arbetstid. Universitetet tillämpar en schablon för arbetstidsberäkning som inbegriper tid för förberedelse, tid för förstagångstillägg vid nya kurser och i vissa fall även tid för kursutveckling.

Arbetstagarna har inte haft någon reglerad rätt till FKU inom ramen för sina anställningar. En adjunkts arbetsuppgifter består av undervisning och därtill knutna uppgifter. Av arbetstagarnas enskilda anställningsbeslut framgår



tydligt att arbetsuppgifterna som de har anställts för är undervisning och administration.

Såväl forskning som undervisning som bedrivs på universitetet är att bedöma som kvalificerade arbetsuppgifter och är på alla sätt av likvärdig betydelse för universitetets verksamhet. Vidare framgår av 4 kap. 4 § högskoleförordningen att som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska prövningen av den pedagogiska skickligheten ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. Detta framgår också av anställningsordningen. Universitetet arbetar mycket med att undervisning och forskning ska ges likvärdig betydelse och inom genusvetenskapen där arbetstagarna arbetar är pedagogiskt arbete en absolut central del.

Det finns inte någon bestämmelse i Villkorsavtal-SU om adjunkters fördelning av arbetstid. Att förkortningen adjunkt används under rubriken Universitetsadjunkt beror endast på att detta var den enda kategorin adjunkter som fanns vid inrättandet av bestämmelsen.

Av arbetstagarnas anställningsavtal framgår inte att FKU skulle vara en del av deras anställningsvillkor. Detsamma gäller för samtliga adjunkter anställda efter den 1 januari 2011. Det finns således ingen begränsning i vare sig författning, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal vad avser möjligheterna för arbetsgivaren att besluta om arbetstidens fördelning.

All utbildning i genusvetenskapen vid institutionen är forskningsanknuten på så sätt att den sker i ett akademiskt sammanhang. Inom ämnet bedrivs bl.a. utbildning på grundnivå som är orienterande nybörjarkurser där förankring i aktuell forskning inte är av lika stor betydelse. Arbetstagarna har undervisat på såväl den typen av kurser som på kurser som lektorer och professorer håller. Staten anser vidare att påståendet att arbetstagarna har haft kursansvar i termer av ansvar för andra lärare på institutionen är vilseledande. Viss samordning och kommunikation med andra undervisande lärare är en korrektare beskrivning.

Förändringen av arbetstagarnas arbetsuppgifter har skett av verksamhetsskäl och har sin grund i ekonomiska överväganden. Universitetet har låtit meddela att denna förändring kan, för det fall verksamhetsbehoven förändras, komma att omprövas framöver och resultera i en ny fördelning. Huruvida förändringen är permanent eller inte beror på vilka beslut universitetet framlades ämnar fatta i frågan.

Varken lön eller andra förmåner och villkor påverkas av förändringen.

Även om arbetstagarna skulle betraktas som universitetsadjunkter i den meningen att bestämmelsen i 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU är tillämplig på deras anställningar anser staten likväl att det beslut som fattats ryms inom arbetsledningsrätten. Arbetsfördelningen mellan olika lärare av förekommande arbetsuppgifter ska alltid grundas på den verksamhetsplan, det

utbildnings- och forskningsuppdrag som ålagts institutionen samt på de ekonomiska ramarna.

Bestämmelsen i 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU anger vad som ska gälla i normalfallet och innebär ingen fullständigt absolut gällande reglering. I vissa fall finns det således en möjlighet att besluta om annat, t.ex. ändra undervisningsdelen utifrån bl.a. verksamhetens behov. Kollektivavtalsparterna har utöver detta avtalat om att de ekonomiska förutsättningarna är av avgörande betydelse för möjligheterna för att bedriva forskarutbildning. Bestämmelsen som sådan lämnar således viss skönsmässig frihet för arbetsgivaren att ytterst bestämma vilken FKU som ska gälla i det enskilda fallet. Staten anser alltså att även om arbetstagarna skulle vara att betrakta som universitetsadjunkter är beslutet i enlighet med författning, Villkorsavtal-SU och enskilda anställningsavtal och är därmed möjligt att ensidigt genomföra i enlighet med arbetsledningsrätten.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Frescati LS begäran hållits förhör medlemmarna A.C. och C.A. samt P.B. (Frescati LS). På statens begäran förhör hållits med K.B. (tidigare rektor vid universitetet), A.O. (tidigare prefekt vid institutionen), L.K. (prefekt vid institutionen) och C.S. (sektionschef vid universitetets personalavdelning). Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Saco-S föreningen vid Stockholms universitet och OFR/S vid Stockholms universitet har yttrat sig om tolkningen av Villkorsavtal-SU.

### **Domskäl**

#### *Inledning*

Tvistefrågan i målet är om universitetet genom att i maj 2020 besluta att ta bort de två arbetstagarnas tid för FKU ska anses sagt upp dem. Innan Arbetsdomstolen prövar den frågan ska domstolen ta ställning till om tvistefrågan varit föremål för förhandling innan talan väcktes eller om talan ska avvisas.

*Har Frescati LS uppfyllt sin förhandlingskyldighet?*

#### Tvisten

Parterna är oense om förhandling rörande tvistefrågan ägt rum innan Frescati LS väckte talan.

Frescati LS menar i korthet följande. De två arbetstagarna fick i maj 2020 besked av prefekten L.K. att de från och med höstterminen inte längre skulle ha någon tid för FKU. Det var fråga om ett besked om ett redan fattat beslut,

och inte ett förslag till beslut som skulle fattas senare. Beslutet innebar sådana förändringar för arbetstagarna att beskedet rättsligt ska kvalificeras som ett uppsägningsbesked med innebörden att deras "tidigare" anställning skulle upphöra när de inte längre hade någon tid för FKU. Frescati LS redogjorde för denna ståndpunkt vid det förhandlingssammanträde som hölls mellan organisationen och universitetet i augusti 2020 och framförde då bl.a. att uppsägningarna ska ogiltigförklaras. Universitetet har varken till arbetstagarna eller Frescati LS angett att beslutet har återkallats.

Staten har i korthet anfört följande. Efter L.K:s besked till arbetstagarna i maj 2020 återkallade universitetet majbeslutet och påkallade en förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen avseende ett tilltänkt beslut om att arbetstagarna under det kommande läsåret inte skulle ha någon tid för FKU. Den förhandlingen var ingen tvisteförhandling utan avsåg ett förslag till ett kommande beslut. Förhandlingen avsåg inte majbeslutet, som alltså hade återkallats.

#### Rättsliga utgångspunkter

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum rörande tvistefrågan. Förhandlingsskyldigheten ska vara uppfylld innan talan väcks. Om förhandling inte har hållits ska talan, efter invändning av motparten, avvisas.

För att en förhandling i tvistefrågan ska ha ägt rum enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen förutsätts normalt att parten dels begärt förhandling i den tvistefråga som saken gäller, dels att denna tvistefråga kommit att behandlas vid förhandlingen. Att en förhandling inte har påkallats i tvistefrågan behöver inte utesluta att ett sammanträffande betraktas som en tvisteförhandling, om parterna vid sammanträffandet t.ex. enas om att hålla en tvisteförhandling och sammanträffandet i övrigt uppfyller de krav som måste ställas på en tvisteförhandling. Se t.ex. AD 1983 nr 63. Det ställs inte något strängt krav på att parterna vid förhandlingen ska precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen. Särskilt gäller detta när förhandlingen äger rum på det lokala planet. Det finns ofta mindre anledning att se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna. Se t.ex. AD 1992 nr 133. Det krävs dock att den händelse som föranlett rättstvisten rent faktiskt har inträffat vid tidpunkten för den påstådda förhandlingen (AD 1998 nr 153).

#### Händelseförloppet

Av utredningen framgår följande.

I maj 2020 gav prefekten L.K. de två arbetstagarna besked att de från och med höstterminen inte längre skulle få någon tid för FKU. Parterna synes i målet vara överens om att beskedet avsåg ett redan fattat beslut och inte ett

förslag till beslut. Att så var fallet framgår i vart fall tydligt av förhöret med L.K.

Av förhöret med L.K. framgår vidare att hon, sedan Frescati LS invänt att beslutet måste förhandlas, tog kontakt med personalavdelningen och att de kom fram till att personalavdelningen, för universitetet, skulle förhandla ett förslag till beslut om att de två arbetstagarna inte längre skulle ha tid för FKU. Enligt L.K. innebar detta att det tidigare beslutet ”var uppe i luften”. Som Arbetsdomstolen förstår henne, ansåg hon att majbeslutet härigenom inte längre gällde, utan att frågan om arbetstagarnas tid för FKU skulle beslutas efter att förhandling hållits.

Den 26 juni 2020 skickade universitetet en förhandlingsframställning till Frescati LS enligt 13 § medbestämmandelagen om förändring av fördelningen av arbetsuppgifter för de två arbetstagarna. Förhandlingssammanträde hölls den 20 och 27 augusti 2020, och ett förhandlingsprotokoll undertecknades den 17 september 2020, efter en längre mejlväxling mellan sektionschefen vid personalavdelningen C.S. och Frescati LS företrädare P.B., vilka båda hörts i målet.

Den 23 september 2020 beslutade arbetsgivaren att medge arbetstagarna FKU med 15 procent fr.o.m. den 1 juli 2020 t.o.m. i första hand den 31 december 2021. L.K. meddelade arbetstagarna detta samma dag.

Den 1 oktober 2020 väckte Frescati LS talan mot staten med anledning av majbeslutet.

Den 29 oktober 2020 framställde Frescati LS en begäran om tvisteförhandling avseende beslutet den 23 september 2020. I samband med detta begärde Frescati LS även en förhandling om majbeslutet. Universitetet föreslog att parterna skulle avvakta Arbetsdomstolens bedömning om tvisteförhandling ägt rum innan tidpunkt för förhandling bestämdes. På Frescati LS begäran hölls tvisteförhandling den 26 november 2020.

#### Arbetsdomstolens bedömning

Det finns i målet inga uppgifter om att någon företrädare för universitetet skulle ha upplyst arbetstagarna eller Frescati LS om att majbeslutet, enligt universitetet, inte längre gällde. Att det för arbetstagarna under sommaren inte fanns någon FKU-tid angiven i schemalägningsverktyget PlanEdit har varit ägnat att förstärka arbetstagersidans uppfattning att beskedet från maj alltså gällde. Detsamma kan sägas beträffande den ekonomiska redogörelse från början av september 2020 som redovisade att adjunkterna vid institutionen inte längre skulle ha någon FKU. Å andra sidan kan den som är arbetsrättsligt kunnig av det förhållandet att universitetet påkallade förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen dra slutsatsen att universitetet menade att förhandlingen avsåg ett framtida beslut och inte en tvisteförhandling. Det kan enligt Arbetsdomstolens mening dock inte förutsättas att en företrädare för en mindre lokal arbetstagarorganisation har så ingående förståelse av den arbetsrättsliga regleringen.

Av förhören med C.S. och P.B., protokollet samt mejlväxlingen framgår att universitetets företrädare har uppfattat och agerat utifrån att förhandlingen handlade om ett förslag om att arbetstagarnas tid för FKU skulle tas bort, och inte en förhandling om ett redan fattat beslut. Å andra sidan framgår lika klart att Frescati LS uppfattat och agerat utifrån att förhandlingen handlade om det beslut som arbetstagarna delgavs i maj. P.B. har berättat att Frescati LS skulle ha påkallat förhandling om majbeslutet, men inte ansåg det nödvändigt eftersom universitetet redan gjort det.

Mejlväxlingen mellan C.S. och P.B. ger det bestämda intrycket att båda parter haft svårigheter att förstå motsidans ståndpunkt. Efter att flera förslag till protokoll växlats mellan parterna skriver P.B. att Frescati LS accepterar den föreslagna texten till protokoll, men att han fortfarande undrar varför det talas om "ett förslag till beslut" eftersom, som han uppfattar saken, arbetstagarnas FKU tagits bort redan från den 1 juli 2020. Som svar på detta skriver C.S. att universitetet valde att "återta frågan om beslut om FKU" och påkalla förhandling med Frescati LS inför ett kommande beslut i frågan. C.S. har i förhör berättat att han inte förrän han fick del av Frescati LS stämningsansökan, kände till att L.K. i maj gett arbetstagarna beskedet att universitetet redan beslutat att dra in deras tid för FKU.

Parterna har alltså haft olika uppfattning om förhandlingen handlade om ett förslag till beslut eller ett redan fattat beslut. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det närmast till hands att anta att orsaken till detta missförstånd var att universitetets företrädare dels inte haft klart för sig att prefekten L.K. i maj beslutat och gett arbetstagarna besked om att de från och med höstterminen inte längre skulle få någon tid för FKU, dels inte inför förhandlingen eller under förhandlingssamträdet upplyst arbetstagarna eller deras organisation om att majbeslutet, enligt universitetets mening, återkallats eller inte längre gällde.

Det normala är och bör vara att en organisation som vill tvisteförhandla påkallar en sådan förhandling och anger förhandlingsfrågan (jfr 16 § medbestämmandelagen). Något absolut krav att den sida som vill driva en

rättstvist påkallar förhandling finns inte. Av lagtexten i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen framgår att det är tillräckligt att förhandling, som kan påkallas enligt t.ex. medbestämmandelagen, har ägt rum rörande tvistefrågan.

Tvistefrågan i målet är om majbeslutet ska betraktas som uppsägningar. Eftersom universitetet fattat ett sådant beslut och inte upplyst arbetstagersidan om att man ansett att detta inte längre gällde samt begärt förhandling om att dra in arbetstagarnas tid för FKU, är det förståeligt att Frescati LS företrädare utgick från att förhandlingen rörde majbeslutet. Frescati LS har vid förhandlingen anfört att en indragning av arbetstagarnas tid för FKU ska betraktas som uppsägningar och universitetet har tydligt bemött detta påstående. Frescati LS har vidare anfört att uppsägningarna ska ogiltigförklaras och att organisationen kan komma att begära skadestånd.

Mot bakgrund härav anser Arbetsdomstolen att förhandling har hållits om tvistefrågan och statens avvisningsyrkande ska därför avslås.

*Ogiltigförklaring av uppsägning - rättsliga utgångspunkter*

I anställningsskyddslagen anges att en arbetsgivare kan säga upp ett anställningsavtal som gäller tills vidare för att upphöra efter en viss uppsägningstid och att uppsägningen ska vara sakligt grundad (4 § och 7 §). Lagen innehåller regler om förfarandet m.m. vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Dessa regler är primärt skrivna för situationen där en arbetsgivare säger upp en arbetstagarare för att dennas anställning ska upphöra, dvs. där arbetsgivarens avsikt är att arbetstagararen efter en viss tidpunkt inte längre ska vara anställd hos arbetsgivaren. Av Arbetsdomstolens praxis framgår dock att en åtgärd från arbetsgivarens sida som betecknas som en omplacering eller motsvarande kan innebära sådana förändringar av ett anställningsförhållande att arbetstagararen i realiteten skiljs från en anställning även om hon eller han samtidigt får en annan anställning. Arbetsgivarens åtgärd kvalificeras i sådana fall rättsligt som en uppsägning eller, om uppsägningstid inte iakttas, ett avskedande och arbetsgivaren måste därvid följa reglerna om uppsägning och avskedande i anställningsskyddslagen. Se AD 2010 nr 51, AD 1995 nr 133 och AD 1991 nr 114.

Arbetsgivare anses inom vida ramar ha befogenhet att bestämma t.ex. vilka arbetsuppgifter en arbetstagarare ska utföra. Begränsningar i denna arbetsledningsrätt kan följa av lag eller avtal. Om annat inte följer av lag eller avtal anses en arbetstagarare i princip vara skyldig att underkasta sig en av arbetsgivaren såsom arbetsledningsåtgärd vidtagen omplacering eller förändring av arbetsuppgifterna, om det nya arbetet dels faller under ifrågavarande kollektivavtal, dels har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och dels faller inom vederbörande arbetstagarares allmänna yrkeskvalifikationer (den s.k. 29/29-principen). På den offentliga sektorn gäller därutöver som en allmän princip att en arbetstagarare inte är skyldig att underkasta sig sådana ändringar av sina arbetsuppgifter att anställningen i grunden ändras och det

således blir fråga om att arbetstagararen i realiteten får en helt annan anställning än tidigare. Se t.ex. AD 2010 nr 51, AD 2008 nr 40, AD 1996 nr 113, AD 1996 nr 63, AD 1995 nr 133, AD 1995 nr 101 och AD 1994 nr 77.

*Innebär Villkorsavtal-SU att 30 procent av arbetstagararnas arbetstid ska avsättas för FKU?*

Inledning

Stockholms universitet, Saco-S föreningen vid Stockholms universitet och OFR/S vid Stockholms universitet har träffat ett lokal kollektivavtal, Villkorsavtal-SU. Av de två arbetstagararnas anställningsavtal följer att Villkorsavtal-SU är tillämpligt för dem.

I 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU finns en regel om arbetstidens fördelning för bl.a. universitetsadjunkter. Bestämmelsen har i denna del följande lydelse.

[...]

- **Universitetsadjunkt.**  
Undervisningsdelen för den enskilde läraren inom grund- och forskarutbildning ska i normalfallet omfatta högst 85 procent av årsarbetstiden inklusive examination. Resterande del av årsarbetstiden ska avsättas för forskning/utvecklingsarbete/egen kompetensutveckling.

För universitetsadjunkt med samma typ av undervisning som universitetslektor ska undervisningsdelen i normalfallet omfatta högst 70 procent av årsarbetstiden. Resterande del av årsarbetstiden ska avsättas för forskning/utvecklingsarbete/egen kompetensutveckling.

Parterna är överens om värdet av att adjunkterna – i den mån ekonomiska förutsättningar så medger – bereds goda möjligheter att bedriva forskarutbildning för att avsluta densamma med doktorsexamen.

[...]

Frescati LS anser att de två arbetstagarna enligt bestämmelsen har rätt till 30 procent FKU, vilket staten bestritt. Parterna är oense om arbetstagarna vid tillämpningen av bestämmelsen är att anse som universitetsadjunkter. Om Arbetsdomstolen skulle finna att så är fallet är parterna oense om bestämmelsen – särskilt uttrycket ”i normalfallet” – medger att universitetet frångår de avtalade nivåerna om, såsom i den aktuella tvisten, institutionens ekonomi är dålig. Parterna är ense om att de två arbetstagarna utförde samma typ av undervisning som en universitetslektor.

#### Kollektivavtalsregleringen och dess bakgrund

Enligt 4 kap. 7 § Villkorsavtal-SU ska arbetsgivaren fastställa ett tjänstgöringsschema för varje enskild lärare, med uppgift om berörd arbetstages arbetsuppgifter inom bl.a. utbildning och FKU.

I 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU finns regler om arbetstidens fördelning, dvs. vilka typer av arbetsuppgifter som olika lärare ska ägna sin arbetstid åt. I bestämmelsen finns regler och riktlinjer som arbetsgivaren ska iaktta vid fördelningen av arbetstiden. Det anges bl.a. att arbetsfördelningen mellan olika lärare av förekommande arbetsuppgifter ska grundas på den verksamhetsplan och det utbildnings- och forskningsuppdrag som ålagts institutionen/motsvarande samt på de ekonomiska ramarna. Det anges vidare att vid fördelning av förekommande arbetsuppgifter ska strävan vara att skapa en god balans mellan utbildning/undervisning och forskning/utvecklingsarbete för den enskilde läraren. I bestämmelsen anges

också vissa ”ramar för fördelningen av årsarbetstiden” som ska ”vara vägledande” för några angivna kategorier av lärare, t.ex. professorer, lektorer och universitetsadjunkter. Här anges för dessa lärarkategorier bl.a. vilken pro-

centandel av årsarbetstiden som i normalfallet ska omfatta undervisning av skilda slag respektive FKU, dvs. forskning, utvecklingsarbete och egen kompetensutveckling.

Den aktuella bestämmelsen fick sin utformning 2007. Vid den tiden fanns i högskoleförordningen (1993:100) en uttömmande reglering av vilka lärarkategorier som fick finnas i högskolan. En av dessa lärarkategorier var adjunkter. För att få anställa någon som adjunkt krävdes inte – till skillnad från vid anställning av lektorer – att sökanden avlagt doktorsexamen. En adjunkt som uppfyllde behörighetskraven för lektorer hade rätt att befordras till lektor. Se prop. 2009/10:149 s. 56 ff. Av Stockholms universitets anställningsordning från den tiden framgår att adjunkter vid universitetet benämndes universitetsadjunkter.

Universitetets förre rektor K.B. har i förhör berättat följande. Universitetet fick under 00-talet kritik för att en alltför stor andel av undervisningen ombesörjdes av lärare som inte var forskarutbildade, dvs. inte hade avlagt doktorsexamen. Universitetet beslutade därför att inte längre tillsvidareanställa universitetsadjunkter. Samtidigt genomfördes satsningar för att möjliggöra för redan anställda universitetsadjunkter att genomföra en forskarutbildning och avlägga doktorsexamen, bl.a. genom att de fick möjlighet att bedriva forskning inom ramen för sin anställning.

I Villkorsavtal-SU anges uttryckligen att universitetsadjunkter ska beredas goda möjligheter att bedriva forskarutbildning för att avsluta densamma med doktorsexamen.

Den 1 januari 2011 genomfördes den s.k. autonomireformen som syftade till att ge statliga universitet och högskolor ökad frihet att bestämma över sin verksamhet. Bland annat ändrades högskoleförordningen på så sätt att universitet och högskolor, utöver professorer och lektorer, själva får bestämma vilka lärarkategorier som ska finnas vid lärosätet. Det innebar att vissa lärarkategorier, bl.a. adjunkter, togs bort ur högskoleförordningen. Det förutsattes att universiteten och högskolorna i sina anställningsordningar skulle reglera vilka lärarkategorier som skulle finnas. Genom autonomireformen togs också rätten till befordran bort ur högskoleförordningen och det angavs att lärosätena själva får bestämma över vilka befordrings- och karriärvägar som ska finnas vid respektive lärosäte. Se prop. 2009/10:149, särskilt s. 56 f. och 64.

Styrelsen för en högskola ska anta en anställningsordning (2 kap. 2 § högskoleförordningen). Anställningsordningen för Stockholms universitet anger bl.a. vilka lärarkategorier som ska finnas vid universitetet, behörighets- och bedömningsgrunder vid anställning av lärare, regler om befordran och förfarande vid anställning. Anställningsordningen sätter i princip ramarna för vilka beslut som kan fattas av den som enligt universitetets besluts- och delegationsordning är behörig att anställa lärare.

I den anställningsordning som Stockholms universitet antog inför genomförandet av autonomireformen anges att det utöver professorer och lektorer –



som alltså regleras i högskoleförordningen – även ska finnas bl.a. adjunkter. Av anställningsordningen framgår att adjunkt är en anställning utanför den akademiska karriärvägen, vilket bl.a. innebär att de regler om befordran som gäller för lektorer och biträdande lektorer inte är tillämpliga på adjunkter. Det framgår vidare bl.a. att rektor i särskilda fall kan medge att en fakultetsnämnd utlyser en tillsvidareanställning som adjunkt samt att en adjunkts arbetsuppgifter består av undervisning och därtill knutna uppgifter.

K.B. har berättat att skälet till att lärarkategorin adjunkt infördes var att det på vissa institutioner fanns behov av undervisning som inte var forskningsanknuten och som det inte var rimligt att disputerade lärare skulle utföra. Han har vidare berättat att man från universitetsledningen var tydlig med att adjunkt var en lärarkategori som var avsedd för lärare utan forskningsanknytning, och att detta diskuterades bl.a. vid olika möten.

Av en artikel i tidningen Universitetsläraren från 2012 framgår att Stockholms universitet har valt att inte längre anställa några universitetsadjunkter, men att de som redan är anställda som universitetsadjunkter fortsätter att vara det på oförändrade villkor, bl.a. i fråga om befordran. I artikeln berättar K.B. att universitetet skapat en ny lärarkategori – adjunkt – som är avsedd för undervisning som inte har forskningsanknytning och som saknar rätt till befordran. Av artikeln framgår vidare att ordföranden för Sveriges Universitetsadjunkters Förening är kritisk till att universitetet valt att benämna den nya lärarkategorin adjunkt eftersom den riskerar att sammanblandas med universitetsadjunkter. Hon är också kritisk mot att universitetet inte behållit lärarkategorin universitetsadjunkt i anställningsordningen.

#### Arbetsdomstolens bedömning

Det är uppenbart att den aktuella bestämmelsen i Villkorsavtal-SU när den infördes var avsedd för dem som anställdes som adjunkt enligt då gällande högskoleförordning, vilka vid Stockholms universitet benämndes universitetsadjunkter. Av artikeln i Universitetsläraren och förhöret med K.B. framgår att universitetet ansett och kommunicerat att adjunkt enligt anställningsordningen var en annan lärarkategori än universitetsadjunkt som anställdes före 2011. Att så är fallet vinner stöd av att det i anställningsordningen anges att det är fråga om en anställning som ligger utanför den akademiska karriärvägen, att arbetsuppgifterna består av undervisning och därtill anknutna uppgifter (och därmed inte FKU) samt att adjunkter inte kan befordras.

Sammantaget ger detta enligt Arbetsdomstolens mening starkt stöd för att skillnaden mellan innehållet i en anställning som adjunkt enligt anställningsordningen efter 2010 och en anställning som universitetsadjunkt anställd före 2011 är så betydande att den förra – trots likheten i benämning – inte kan anses vara en universitetsadjunkt vid tillämpningen av 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU.

Frescati LS har framhållit att det med statens tolkning av Villkorsavtal-SU för adjunkter skulle saknas vägledande ”ramar för fördelningen av årsarbetstiden” som i procent anger fördelningen mellan olika arbetsuppgifter, eftersom sådana bara finns för professorer, universitetslektorer, biträdande lektorer, universitetsadjunkter och forskarassistenter. Som staten påpekat finns även andra lärarkategorier som universitetet enligt sin anställningsordning kan anställa, för vilka det i Villkorsavtal-SU saknas vägledande ”ramar för fördelningen av årsarbetstiden”. Detta gäller bl.a. adjungerade lärare och gästlärare. För dessa lärarkategorier lär gälla att arbetsgivaren får bestämma över fördelningen av arbetsuppgifter med beaktande av de allmänna riktlinjer som framgår av kollektivavtalet, bl.a. att strävan ska vara att skapa en god balans mellan utbildning/undervisning och forskning/utvecklingsarbete för den enskilde läraren.

Saco-S föreningen och OFR/S vid Stockholms universitet har pekat på att det i 3 kap. 1 § högskolelagen anges att det i en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete samt att det till en lärares uppgifter också hör att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. Enligt Arbetsdomstolens mening följer det inte av bestämmelsen i högskolelagen att en anställd adjunkt har rätt att använda t.ex. 15 eller 30 procent av sin arbetstid till FKU.

Arbetsdomstolen har ingen anledning att ifrågasätta Saco-S föreningens uppgift att adjunkter i praktiken ägnar minst 15 procent av sin arbetstid till FKU. Enligt Arbetsdomstolen påverkar detta dock inte frågan om den aktuella regeln om fördelning av universitetsadjunkters arbetstid är tillämplig på adjunkter anställda efter 2010. Att Villkorsavtal-SU inte innehåller någon regel som ger rätt att använda viss procentandel av sin arbetstid till FKU, innebär naturligtvis inte att universitetet är förhindrat att inom ramen för sin arbetsledningsrätt bereda även adjunkter tid för FKU. Det kan också förväntas att universitetet kommer att göra detta i den mån det bedöms vara till gagn för att uppfylla verksamhetens mål och är möjligt inom de ekonomiska ramarna. Vidare kan den praktik som Saco-S föreningen hänvisar till tänkas ge uttryck för vad arbetsledningen i de enskilda fallen ansett vara ”en god balans mellan utbildning/undervisning och forskning/utvecklingsarbete” för adjunkter.

Sammantaget är Arbetsdomstolens slutsats att regeln i 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU om att universitetsadjunkter i normalfallet har rätt till viss procentandel FKU inte är tillämplig på adjunkter som är anställda efter 2010. De två arbetstagarna har alltså inte på grund av denna bestämmelse rätt att få använda 30 procent av arbetstiden till FKU.

I 3 kap. 1 § högskolelagen anges dels att det i en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete, dels att det till en lärares uppgifter också hör att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. Det senare kan beskrivas som egen kom-

petensutveckling. Enligt 4 kap. 4 § Villkorsavtal-SU ska arbetsgivaren vid fördelningen av lärares arbetsuppgifter sträva efter att skapa en god balans mellan utbildning/undervisning och forskning/utvecklingsarbete för den enskilde läraren. Dessa bestämmelser är tillämpliga på alla lärarkategorier vid Stockholms universitet, även adjunkter. Det kan ifrågasättas om det skulle var förenligt med dessa regler och riktlinjer att – i vart fall över tid – inte medge adjunkter någon tid för t.ex. egen kompetensutveckling. Parterna har inte närmare argumenterat kring den frågan. Mot den bakgrunden och då det av utredningen t.ex. inte framgår vilken tid för egen kompetensutveckling som kan anses ligga i den tid som avsatts att förbereda undervisning, anser Arbetsdomstolen att det inte är visat att majbeslutet stred mot kollektivavtalet.

*Har arbetstagarnas anställningar i grunden ändrats?*

#### Tvisten

Frescati LS anser att majbeslutet innebar att arbetstagarnas anställningar i grunden ändrades och att åtgärderna därför ska ses som uppsägningar. Organisationen har sammanfattningsvis anfört följande. Beslutet att dra in de två arbetstagarnas tid för FKU var inte begränsat i tiden utan gällde tills vidare. Under hela den tid de varit anställda som adjunkter – även innan de blev tillsvidareanställda – har 30 procent av deras anställningstid varit FKU. Den undervisning de bedrivit har varit forskningsanknuten och motsvarat sådan undervisning som görs av lektorer. Genom att universitetet tog bort deras tid för FKU har de fått mer kvalificerade arbetsuppgifter och deras möjlighet till vetenskaplig meritering har väsentligen minskat och därmed försvårat för dem att söka andra läraranställningar. Att tid för FKU anses vara av central betydelse för lärare vid universitetet framgår av den vikt som läggs vid sådan tid i Villkorsavtal-SU.

Staten har bestritt att arbetstagarnas anställningar i grunden ändras och att åtgärderna ska ses som uppsägningar.

#### Arbetsdomstolens bedömning

Av högskoleförordningen framgår att styrelsen för en högskola ska anta en anställningsordning (2 kap. 2 § högskoleförordningen). Styrelsen för Stockholms universitet har antagit en anställningsordning som anger vilka lärarkategorier som ska finnas vid universitetet. Där framgår att en lärarkategori är adjunkt, att anställning som adjunkt ligger utanför den akademiska karriärvägen och att adjunkternas arbetsuppgifter består av undervisning och därtill knutna uppgifter. Det framgår vidare att adjunkter i huvudsak ska bedriva undervisning på grundnivå och av sådant slag som inte kräver forskarkompetens.

De två arbetstagarna har anställts som adjunkter och en utgångspunkt måste vara att de, om inte annat överenskommit med behörig företrädare för universitetet, anställts på de villkor som enligt anställningsordningen och tillämpliga kollektivavtal gäller för adjunkter. I deras skriftliga anställningsav-

tal anges att arbetsuppgifterna består av undervisning och administration. Det har inte framkommit att arbetstagarna och behörig företrädare för universitetet uttryckligen kommit överens om t.ex. att de i sin anställning skulle ha rätt till viss tid för FKU.

Däremot har det framkommit att universitetet – genom institutionen och dess prefekt – valt att låta de två arbetstagarna under hela deras anställningstid som adjunkter dels utföra forskningsanknuten undervisning (dvs. samma typ av undervisning som universitetslektorer), dels använda 30 procent av sin arbetstid till FKU. Institutionen har således valt att använda de två arbetstagarna till andra arbetsuppgifter än de uppgifter som adjunktsanställningen vid Stockholms universitet är avsedd för. Att institutionen valt att under deras anställningstid låta dem använda 30 procent av sin arbetstid till FKU kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses innebära att de haft fog att uppfatta det som att de tillförsäkrats en rätt till sådan tid (jfr AD 1993 nr 39).

Arbetsdomstolen har tidigare kommit fram till att det inte av Villkorsavtal-SU följer att en adjunkt med samma typ av undervisning som en universitetslektor har rätt till 30 procent FKU. Domstolen kan vidare konstatera att de arbetsuppgifter som de två arbetstagarna skulle utföra enligt majbeslutet – dvs. undervisning – låg tydligt inom ramen för de arbetsuppgifter som ålåg dem enligt deras anställningsavtal. Det finns i och för sig inte skäl att ifrågasätta uppgiften att ett borttagande av tiden för FKU påtagligt skulle försvåra för dem att meritera sig vetenskapligt. Med hänsyn till att lärarkategori adjunkt vid Stockholms universitet inte ingår i den akademiska karriärvägen och kan beskrivas som en ren undervisningsbefattning, kan detta förhållande inte anses innebära att deras anställningar ändrades i grunden genom beslutet att de inte längre skulle få använda 30 procent av arbetstiden till FKU.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att majbeslutet inte innebar att arbetstagarnas anställningar ändrades i grunden och beslutet är därför inte att anse som uppsägningar av dem.

#### *Rättegångskostnader*

Frescati LS har förlorat målet och ska därför ersätta staten för rättegångskostnader. Frescati LS har vitsordat det belopp som staten har yrkat som skäligt i och för sig.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår staten genom Stockholms universitets avvísningssyrkande.
2. Arbetsdomstolen avslår Frescati Lokala Samorganisation av SAC:s talan.

3. Frescati Lokala Samorganisation av SAC ska ersätta staten genom Stockholms universitet för rättegångskostnader med 249 550 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Håkan Lundquist, Annelie Westman, Göran Söderlöf, Helena Linde, Elisabeth Mohlkert och Anders Hammarbäck.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund