

I 2004 års reservofficersavtal finns regler om reservofficerspremier. Två reservofficerare anställda vid Försvarsmakten har för tiden från och med år 2006 inte fått någon reservofficerspremie. Arbetsdomstolen har avvisat talan såvitt avser den ene av de två reservofficerarna, eftersom domstolen inte funnit att talan i den delen uppfyllt förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. Den huvudsakliga tvistefrågan därefter har avsett om den kvarvarande reservofficeraren har haft rätt till premier enligt antingen övergångsbestämmelserna eller 7 § i 2004 års reservofficersavtal. Arbetsdomstolen har funnit att så inte varit fallet. Därutöver tvist om Försvarsmakten förhandlingsvägrat och brutit mot mellan parterna gällande samverkansavtal.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2013-06-26
StockholmDom nr 55/13
Mål nr A 209/11**KÄRANDE**

SACO-S genom förbundet Reservofficerarna, Teatergatan 3, 114 48 Stockholm
Ombud: advokaten Jonas Wiberg, Advokatfirma DLA Nordic KB, Box 7315,
103 90 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Försvarmakten, 107 85 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Hanna Schmidt, Arbetsgivarverket, Box 3267,
103 65 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan staten genom Försvarmakten (Försvarmakten) på ena sidan och SACO-Försvaret samt Officersförbundet på andra sidan gäller kollektivavtalet "Avtal om löne- och anställningsvillkor för reservofficerare" (reservofficersavtalet) från år 2004. I målet är upplyst att SACO-S-Försvaret, förkortat SACO-Försvaret är lokal part. Reservofficerarna är ett medlemsförbund i SACO-S.

2004 års reservofficersavtal innehåller bl.a. följande bestämmelser.

Anställning, obligatoriskt tjänstgöringsår**4 §**

Efter avlagd reservofficersexamen anställs reservofficeren i Försvarmakten. Under det första anställningsåret genomförs det obligatoriska året i grundorganisationen eller i insatsorganisationen vid utlandsstyrkan enligt den ettåriga tjänstgöringsplan som i samråd upprättats.

När denna tjänstgöring är genomförd skall en utvärdering göras tillsammans med reservofficeren.

Tjänstgöring i insatsorganisationen**5 §**

Senast en månad innan den obligatoriska tjänstgöringen avslutats skall en ny tjänstgöringsplan upprättas i samråd med reservofficeren. I tjänstgöringsplanen skall det framgå hur många tjänstgöringsdagar samt vilken aktivitet för varje år som är planerade. Översyn av tjänstgöringsplanen genomförs var annat år.

Reservofficerspremie**7 §**

Utöver vad som står i officersförordningen (1994:882) 26 § om premier, erhåller reservofficeren under anställning i insatsorganisationen följande premier:

För varje anställningsår som förflutit utbetalas en premie om 4 500 kronor. Premien skall utbetalas årligen i efterskott, dock senast månaden efter att tolv månader förflutit.

Förtidsavgången yrkesofficer och reservofficer som anställs utan tjänstgöringskyldighet, så kallat nollavtal, erhåller inte reservofficerspremie.

Pensionsavgången yrkesofficer erhåller inte reservofficerspremie.

Giltighetstid

13 §

Avtalet gäller från och med den 1 april 2004 och har samma giltighetstid som ALFA. I samband med undertecknandet upphävs tidigare avtal som reglerar löne- och anställningsvillkor för reservofficerare.

Övergångsbestämmelser

Dessa övergångsbestämmelser gäller för de reservofficerare som tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004 och till ikraftträdandet av nytt avtal.

Reservofficerspremie

Den som tecknat ett anställningsavtal med tjänstgöringsplan för reservtjänstgöring i krigsbefattning, har för varje anställningsperiod om åtta år rätt till reservofficerspremie enligt följande.

<u>Anställningsperiod om 8 år</u>	<u>Premie</u>
1	35 000
2	30 000
3 eller fler	15 000
med tjänstgöringsplan om högst tre dagar per år	5 000

J.H. och P.A. är tillsvidareanställda reservofficerare inom Försvarmakten. J.H. anställdes år 1991 och P.A. år 1994. Från och med år 2006 har ingen av dem fått någon reservofficerspremie. Tvist har uppkommit mellan parterna om de två reservofficerarna har haft rätt till reservofficerspremie enligt reservofficersavtalet, enligt övergångsbestämmelserna alternativt enligt 7 § i avtalet.

Mellan parterna gäller också ett samverkansavtal, nämligen avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM. I april 2009 upprättade Försvarsmakten handlingen "Beslut avseende tolkning av gällande reservofficersavtal samt utbetalning av premier". Mellan parterna har uppkommit tvist om Försvarsmakten genom att inte samverka inför "beslutet" brutit mot samverkansavtalet.

Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas. Mellan parterna är emellertid tvistigt om talan om brott mot reservofficersavtalet såvitt avser P.A. omfattades av tvisteförhandlingarna och om talan i den delen ska avvisas på den grunden att förhandlingskravet inte är uppfyllt.

De tvisteförhandlingar som fördes mellan parterna avslutades genom att Försvarsmakten ensidigt frånträdde förhandlingarna. Mellan parterna är tvistigt om Försvarsmakten därigenom gjort sig skyldig till förhandlingsvägran.

Yrkanden

SACO-S genom förbundet Reservofficerarna (förbundet) har väckt talan i Arbetsdomstolen mot Försvarsmakten och yrkat att Försvarsmakten ska

- 1) förpliktas att till förbundet betala
 - a. 25 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot samverkansavtalet ASU-FM,
 - b. 50 000 kr i allmänt skadestånd för förhandlingsvägran, och
 - c. 275 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot reservofficersavtalet, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning den 10 januari 2012 till dess betalning sker,
- 2) till var och en av J.H. och P.A. betala
 - a. ekonomiskt skadestånd med
 - i första hand 15 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 7 500 kr från den 25 januari 2006 och på 7 500 kr från den 25 januari 2010 till dess betalning sker,
 - i andra hand 31 500 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 4 500 kr från den 25 januari 2007, på 4 500 kr från den 25 januari 2008, på 4 500 kr från den 25 januari 2009, på 4 500 kr från den 25 januari 2010, på 4 500 kr från den 25 januari 2011, på 4 500 kr från den 25 januari 2012 och på 4 500 kr från den 25 januari 2013, allt till dess betalning sker, och
 - i sista hand 5 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 2 500 kr från den 25 januari 2006 och på 2 500 kr från den 25 januari 2010 till dess betalning sker, samt
 - b. allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot reservofficersavtalet, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning den 10 januari 2012 till dess betalning sker.

Försvarsmakten har bestritt yrkandena om allmänt skadestånd till förbundet. Yrkandena om allmänt och ekonomiskt skadestånd till J.H. har också bestritts. Såvitt avser yrkandena om allmänt och ekonomiskt skadestånd till P.A. har Försvarsmakten i första hand yrkat att käromålet i dessa delar ska avvisas och i andra hand bestritt yrkandena. Inga belopp har vitsordats avseende allmänt skadestånd. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Försvarsmakten är skadeståndsskyldig på grund av brott mot

reservofficersavtalet har Försvarsmakten anfört att skadeståndet till förbundet ska jämkas i första hand till noll och i andra hand till det belopp som domstolen finner skäligt. Sättet att beräkna ränta samt beloppen avseende de ekonomiska skadestånden har vitsordats som skäliga i och för sig.

Förbundet har bestritt såväl avvísningssyrkandet som att det skulle föreligga skäl för jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

De berörda arbetstagarna

J.H. anställdes vid Försvarsmakten år 1991 och hans anställning övergick sedermera i en anställning grundad på 1994 års officersförordning (1994:882). Han var från början placerad tills vidare vid Fårösunds Marinbrigad, KA 3, och tjänstgjorde regelbundet vid förbandet. När KA 3 lades ner år 2000 överfördes han till Amfibieregementet i Waxholm, Amf 1. J.H. var utlånad till staben och arbetade där fram till år 2005. I maj 2007 tillställdes han en enkät vari han bl.a. tillfrågades om han var villig att tjänstgöra i insatsorganisationen, vilket han besvarade att han önskade. I samband med att anställda hos Försvarsmakten ombads att omreglera sina anställningar till att även innefatta internationell tjänstgöringsskyldighet, tackade J.H. ja till detta.

P.A. anställdes vid Försvarsmakten år 1994. Liksom J.H. var han placerad vid KA 3 där han tjänstgjorde regelbundet. Även P.A. överfördes till Amf 1 när KA 3 lades ner och tillställdes samma enkät som J.H. och gav samma svar. Han tackade också ja till internationell tjänstgöring och hans anställningsavtal omreglerades i enlighet med detta.

Varken J.H. eller P.A. har, trots att de önskat tjänstgöra, haft någon tjänstgöring som reservofficer från och med år 2006. De har inte heller fått någon reservofficerspremie från och med det året, trots att de har haft rätt till det.

Försvarsmakten

Försvarsmakten är mitt uppe i en omvälvande omstrukturering. Den allmänna värnplikten har i princip avskaffats och personalen ska i stället bestå av visstidsanställda soldater och sjömän samt tillsvidareanställda officerare. Den gamla grundorganisationen var i princip en utbildningsorganisation med uppgift att utbilda värnpliktiga soldater. När utbildningen var klar placerades soldaterna med officerarna i en nationell krigsorganisation, i krigsförband. Därutöver fanns en vid varje tid tillfälligt sammansatt utlandsstyrka. I den nya organisationen finns en insatsorganisation. Det finns i princip inte någon särskild utbildningsorganisation eller utlandsstyrka. Insatsförbanden, med anställda soldater, används både nationellt och internationellt.

Inom Försvarsmakten finns i huvudsak tre kategorier av tillsvidareanställd personal, nämligen yrkesofficerare som tjänstgör kontinuerligt och reservofficerare som tjänstgör tidvis samt civilanställda. En reservofficer kan tjänstgöra i en rad olika sammanhang, t.ex. i insatsförband nationellt och internationellt och som utbildare. Syftet är att Försvarsmaktens behov av personalresurser ska tillgodoses.

I de återkommande politiska försvarsbesluten har reservofficerssystemets fördelar framhållits och det har anförts att Försvarsmakten ska vidmakthålla och utveckla denna personalkategori, se t.ex. prop. 2001/02:10 s. 193 f., prop. 2004/2005:5 s. 101 f. och prop. 2008/09:140 s. 81 och regeringens beslut 2013-03-14 om uppdrag till Försvarsmakten angående personalförsörjning.

Officersförordningen

Anställningen som officer i Försvarsmakten regleras genom officersförordningen. En reservofficer är en tillsvidareanställd militär tjänsteman med tillsvidareplacering vid en viss organisationsenhet.

Tidigare, före år 1994, var reservofficerarna visstidsanställda. Från och med år 1994 är de dock tillsvidareanställda. I 27 § i 1994 års officersförordning anges att den som avlagt reservofficers- eller yrkesofficersutbildningen får anställas som reservofficer. I 30 § samma förordning anges att även den som inte avlagt sådan utbildning får anställas som reservofficer om det behövs för att tillgodose Försvarsmaktens behov av särskild kompetens.

1994 års officersförordning har numera ersatts av 2007 års officersförordning (2007:1268). I övergångsbestämmelserna i den sistnämnda förordningen, punkten 2, föreskrivs att äldre bestämmelser i fråga om utbildning, förmåner och anställning gäller i fråga om utbildning som påbörjats och anställning som tillträtts före den 1 januari 2008. Det är alltså 1994 års officersförordning som är tillämplig såvitt avser J.H:s och P.A:s anställningar.

I 28 § i 1994 års officersförordning anges att för den som anställs som reservofficer ska det finnas en plan för tjänstgöringen. J.H. och P.A. har alltså rätt till en tjänstgöringsplan för sin tjänstgöring som reservofficerare.

Den som efter avlagd reservofficersexamen har tjänstgjort som reservofficer under en tid av sammanlagt 12 månader får enligt 26 § i 1994 års officersförordning en premie som motsvarar två prisbasbelopp enligt lagen om allmän försäkring. Rätt till premier därefter regleras i reservofficersavtalet.

Reservofficersavtalet

Regler om rätt till reservofficerspremie har funnits i reservofficersavtalet sedan lång tid tillbaka och har förändrats över tid.

Före år 1997 förelåg rätt till reservofficerspremie i relation till fullgjorda tjänstgöringsdagar.

I 4 § i 1997 års reservofficersavtal hade regleringen om reservofficerspremie följande lydelse.

Den som tecknat ett anställningsavtal med tjänstgöringsplan för reservtjänstgöring i krigsbefattning, har för varje anställningsperiod om åtta år rätt till reservofficerspremie enligt följande.

<u>Anställningsperiod om 8 år</u>	<u>Premie</u>
1	35 000
2	30 000
3 eller fler	15 000

I 1997 års reservofficersavtal ändrades alltså regleringen så att rätt till reservofficerspremie förelåg vid anställningsavtal med tjänstgöringsplan. Om planerad tjänstgöring inte blev av förelåg alltså ändå rätt till premie.

1996 års försvarsbeslut innebar stora neddragningar för Försvarsmakten. Vid den stora omstruktureringen som följde år 1997, som alltså bl.a. innebar en omfattande personalminskning inom Försvarsmakten, beslutades emellertid att inga reservofficerare skulle sägas upp. Det angavs att i en anpassningssituation utgör reservofficerare en nödvändig resurs, men att behovet av krigsplacerade reservofficerare i ordinarie krigsbefattningar skulle komma att minska. För de reservofficerare som inte behövdes i den kommande krigsorganisationen skulle anställningsavtalen omförhandlas till en anställning med begränsad tjänstgöringskyldighet om 2–3 dagar per år för kompetensutveckling och med tillhörighet till ett visst krigsförband. Detta framgår av "Överbefälhavarens sammanfattande order avseende Försvarsmaktens omstrukturering" av den 17 januari 1997.

Ett nytt reservofficersavtal ingicks år 1999. Reglerna om reservofficerspremie i 4 § ändrades på så sätt att orden "i krigsbefattning" togs bort. Därutöver tillfördes en reglering om att de reservofficerare som hade en tjänstgöringsplan om högst tre dagar per år skulle, för åttaårsperioden, få en lägre premie om 5 000 kr. Den regleringen infördes alltså mot bakgrund av att vissa av anställningsavtalen skulle omförhandlas till en anställning med begränsad tjänstgöringskyldighet om 2–3 dagar per år. Premien för dessa justerades då till ett lägre belopp.

Vid förhandlingarna inför 2004 års reservofficersavtal var parterna ense om att fortsätta med premiesystemet. Man kom överens om ett årligt premiebelopp i stället för ett premiebelopp för en åttaårsperiod. I det gamla systemet hade premien betalats med hälften vid början av perioden om åtta år och återstoden efter halva den perioden. Rätten till premie kopplades nu till anställningen vid Försvarsmakten och inte till tjänstgöringsplanen.

Reglerna om reservofficerspremie återfinns i 7 § i 2004 års reservofficersavtal. Där anges att reservofficeren under anställning i insatsorganisationen erhåller en premie om 4 500 kr per år och att premien ska utbetalas årligen i efterskott. Parterna är ense om att texten "anställning i insatsorganisationen" numera avser anställning i Försvarsmakten. I bestämmelsen finns i tredje stycket ett undantag från rätt till premie. Där anges att en reservofficer som anställs utan tjänstgöringsskyldighet, så kallat nollavtal, erhåller inte reservofficerspremie.

Ett nollavtal föreligger endast om arbetsgivaren och reservofficeren enas om en tjänstgöringsplan utan tjänstgöringsdagar. Partsavsikten vid ingåendet av 2004 års reservofficersavtal var att huvuddelen av reservofficerarna skulle ha full premie. Undantaget, nollavtalen, avsågs att omfatta ett mindre antal reservofficerare. Nollavtal skulle kunna förekomma för de reservofficerare som var i slutet av sin tjänstgöring och där det inte längre var aktuellt med någon faktisk tjänstgöring, men där reservofficeren trots allt ville vara kvar i anställningen. Ett annat fall kunde vara en reservofficer som under en längre period skulle arbeta eller studera utomlands och därför inte var tillgänglig för tjänstgöring.

2004 års reservofficersavtal innehåller övergångsbestämmelser vari anges att de gäller för de reservofficerare som tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004 och till ikraftträdandet av nytt avtal. Med "nytt avtal" avses nytt kollektivavtal. När 2004 års avtal tecknades fanns det flera utestående frågor och avsikten var att dessa skulle förhandlas senare och att det skulle tecknas ett nytt kollektivavtal inom kort. Så blev dock inte fallet. Eftersom J.H. och P.A. anställdes före den 1 april 2004 och då något nytt reservofficersavtal inte träffats har de haft rätt till premier enligt övergångsbestämmelserna, och alltså inte enligt 7 §.

I övergångsbestämmelserna togs regleringen i 4 § i 1999 års reservofficersavtal in. Dock fördes orden "i krigsbefattning" som fanns i 1997 års avtal av misstag åter in. Något utrymme för s.k. nollavtal, motsvarande vad som gäller enligt 7 §, finns inte i övergångsbestämmelserna.

Försvarsmaktens hantering av reservofficerarna

Försvarsmakten har varit medveten om att den under lång tid, alltsedan övergången från ett omfattande invasionsförsvar till ett mindre insatsförsvar, har misskött hanteringen av reservofficerarna. Den 15 december 2006 upprättades en skrivelse med rubriken "Hantering av Försvarsmaktens reservofficerare". Skrivelsen, som är undertecknad av personaldirektören vid Försvarsmaktens högkvarter, syftade till att reglera omedelbara åtgärder för att successivt utveckla Försvarsmaktens arbetsgivaransvar gentemot reservofficerskollektivet. Respektive förbandschef skulle vidta omedelbara åtgärder. Det föreskrevs bl.a. en skyldighet att teckna tjänstgöringsplaner, med möjlighet för reservofficerare med begränsad tjänstgöringsskyldighet att teckna sådana planer med 1–2 dagars tjänstgöring per år. Det betonades att tjänstgöringsplanen var en del av anställningsavtalet samt att åtgärderna enligt skrivelsen skulle genomföras utifrån ömsesidig respekt och i dialog mellan Försvarsmakten och reservofficeren. Skrivelsen innehåller inget om någon möjlighet att ingå ett så kallat nollavtal. Detta var alltså inte ett alternativ för arbetsgivaren, alldeles oavsett om möjlighet till sådant avtal fanns enligt reservofficersavtalet. För att fullgöra åliggandena enligt

skrivelsen genomfördes under år 2007 en enkätundersökning bland reservofficerarna där dessa erbjöds att välja mellan tre alternativ, nämligen att stå till förfogande för en aktiv roll i insatsförbandet eller 1–2 dagars tjänstgöringsskyldighet eller att begära entledigande. I samband med detta klargjordes att s.k. nollavtal fortsättningsvis inte skulle komma att skrivas samt att redan ingångna sådana avtal skulle fortsätta gälla till dess att de löpte ut eller annat önskemål uppkom. Det var en sådan enkät som J.H. och P.A. fick och besvarade, men som inte ledde till någon åtgärd från Försvarmaktens sida.

De föreskrivna åtgärderna genomfördes inte på alla regementen. På grund av brist på pengar kom nollavtal att tecknas trots att så inte skulle ske. Den 15 januari 2008 utfärdade högkvarteret ett direktiv för slutligt uppdragsförslag (DIR SUF 2008), vari bl.a. föreskrevs att tjänstgöringsplaner med tjänstgöringsskyldighet inte fick tecknas under år 2008, utan endast nollavtal på högst ett år. Försvarmakten valde alltså av ekonomiska skäl att bryta mot kollektivavtalet. Den 14 augusti samma år utfärdade högkvarteret en skrivelse om "Tillfälliga regler för hantering av reservofficerare, föranledda av ändring i Officersförordningen". I denna skrivelse konstaterades bl.a. att 2007 års officersförordning inte längre innehöll något krav på att alla reservofficerare skulle ha en tjänstgöringsplan, men att planerna inte utan vidare kunde tas bort eftersom de var kopplade till framför allt premierna enligt reservofficersavtalet. En slutlig lösning sades därmed inte kunna ske förrän ett nytt reservofficersavtal hade förhandlats fram.

Brott mot reservofficersavtalet

J.H. har ett skriftligt anställningsavtal vari anges att han "anställs som reservofficer i Försvarmakten från och med 1998-01-01 tills vidare dock längst intill 2005-12-31". Vidare anges att den till avtalet bifogade tjänstgöringsplanen omfattar hela anställningsperioden och att den utgör en del av avtalet. Den i avtalet angivna skrivningen om tidsbegränsning av anställningen är felaktig, vilket parterna numera är överens om. Anställningen och tjänstgöringsplanen gäller alltså tills vidare. Att tjänstgöringsplanen är en del av avtalet, innebär att J.H. var skyldig är tjänstgöra enligt planen. P.A. ingick ett likalydande skriftligt anställningsavtal med tjänstgöringsplan och tjänstgöringsskyldighet.

Det ska enligt såväl 28 § i 1994 års officersförordning, 5 § reservofficersavtalet som de enskilda anställningsavtalen löpande upprättas tjänstgöringsplaner. I 5 § reservofficersavtalet anges att det i tjänstgöringsplanen ska framgå hur många tjänstgöringsdagar samt vilken aktivitet för varje år som är planerade. Översyn av tjänstgöringsplanen ska enligt bestämmelsen genomföras vartannat år.

J.H. och P.A. har alltså haft anställningsavtal med tjänstgöringsplan. Anställningarna löper tills vidare och tjänstgöringsplanen är en del av anställningsavtalet. De har i vart fall haft rätt till nya tjänstgöringsplaner från och med år 2006. Försvarmakten har inte omreglerat deras anställningsvillkor till att omfatta endast begränsad tjänstgöring i upp till högst tre dagar och inte heller till ingen tjänstgöring alls, s.k. nollavtal. Förbandet har över huvud taget inte fullföljt dialogen med dem efter att år 2007 ha skickat ut den ovan beskrivna enkäten. Försvarmakten kan inte ensidigt omreglera enskilda anställningsavtal,

vilket har bekräftats av Försvarmakten i dess svaromål i Arbetsdomstolens mål A 79/11.

J.H. och P.A. har före den 1 april 2004 tecknat anställningsavtal med fullständiga tjänstgöringsplaner. Övergångsbestämmelserna gäller till dess nytt kollektivavtal har tecknats, vilket ännu inte har skett. J.H. och P.A. har därför rätt till reservofficerspremie enligt övergångsbestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal. De har därmed haft rätt till en premie om 15 000 kr för den berörda åttaårsperioden, som för dem alltså startade år 2006. 7 500 kr skulle ha utbetalats i januari 2006 och 7 500 kr i januari 2010.

Om J.H. och P.A. inte har haft rätt till reservofficerspremie med 15 000 kr enligt övergångsbestämmelserna har de haft rätt till premier enligt 7 §. De är anställda tills vidare vid Försvarmakten. De har därmed haft rätt till årliga premier enligt huvudregeln eftersom det enligt den föreligger rätt till premier "under anställning" i Försvarmakten.

Undantaget i 7 § tredje stycket, avseende dem som har nollavtal, är inte tillämpligt. Ingen av de två arbetstagarna har anställts "utan tjänstgöringsskyldighet" på sätt som anges där. Som redan anförts har någon omreglering av deras enskilda anställningsavtal till att inte omfatta tjänstgöringsskyldighet, s.k. nollavtal, inte ägt rum. Försvarmakten kan inte ensidigt förändra villkoren i anställningsavtalen. Det ska alltid finnas en plan för tjänstgöringen, vilket J.H. och P.A. borde ha haft sedan år 2006. Om 7 § är tillämplig har undantaget inte varit tillämpligt och de har alltså haft rätt till en premie om 4 500 kr per år under åren 2006–2012.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att J.H. och P.A. inte har rätt till fulla premier enligt vare sig övergångsbestämmelserna eller 7 § har de i vart fall haft rätt till den lägre premien om 5 000 kr, för den aktuella åttaårsperioden, enligt övergångsbestämmelserna. Ordalydelsen "med tjänstgöringsplan om högst tre dagar per år" innefattar situationen att ingen tjänstgöring är planlagd. Alternativt får de anses ha varit anställda med begränsad tjänstgöringsskyldighet, dvs. att anställningsavtalen har omreglerats till att omfatta tjänstgöring två till tre dagar per år. Detta yrkande ska prövas i sista hand eftersom avtalsparterna var ense om att full premie skulle utgå till den absoluta huvuddelen av reservofficerarna.

Några premier har inte utbetalats till vare sig J.H. eller P.A. för tiden efter år 2005. Försvarmakten har därmed brutit mot reservofficersavtalet.

Brott mot samverkansavtalet

Mellan parterna föreligger ett samverkansavtal benämnt samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM. I bestämmelsen C. 5 finns en samverkansbestämmelse som motsvarar reglerna om förhandlingsskyldighet i 11 § medbestämmandelagen.

Den nu aktuella tvisten inleddes med att Försvarmakten den 15 april 2009 meddelade ett ensidigt tolkningsbeslut avseende 2004 års reservofficersavtal. Be-

slutet fattades utan att Försvarmakten dessförinnan samverkat enligt samverkansavtalet.

I beslutet anges att texten i reservofficersavtalets övergångsbestämmelse om att "med tjänstgöringsplan om högst tre dagar per år" ska tolkas som "en, två eller tre dagars tjänstgöring per år". Detta innebär, enligt beslutet, att en tjänstgöringsplan utan tjänstgöringsskyldighet, s.k. nollavtal, således inte ska resultera i någon premie.

Till beslutet finns en bilaga fogad med rubriken "Parternas avsikter vid ingående av avtal om löne- och anställningsvillkor för reservofficerare, daterat 2004-03-22". Bilagan är undertecknad av dem som undertecknat 2004 års reservofficersavtal. Det avtalet var undertecknat av B.M. för Försvarmakten, av B.J. för SACO-Försvaret och av N.S. för Officersförbundet. B.J. var år 2009 pensionerad och inte längre företrädare för förbundet.

Genom beslutet infördes felaktigt en möjlighet att sluta nollavtal även såvitt avser de reservofficerare som omfattas av övergångsbestämmelserna, trots att en sådan möjlighet endast finns enligt 7 §. Detta utgör en sådan väsentlig förändring av arbets- och anställningsförhållandena för reservofficerarna att samverkansskyldighet enligt samverkansavtalet föreläggas. Det kan även anmärkas att den i beslutsbilagan angivna skrivningen, om att parterna vid ingåendet av avtalet förutsatte att huvuddelen av reservofficerarna skulle ha en tjänstgöringsplan med tjänstgöringsdagar, inte återges i själva tolkningsbeslutet.

Försvarmakten har invänt att handlingen i fråga över huvud taget inte är ett beslut. Detta bestrids. Det framgår tydligt av handlingen att det är ett beslut.

Tvisteförhandlingarna

Förbundet påkallade lokal tvisteförhandling och yrkade vid denna skadestånd till J.H. och förbundet på grund av kollektivavtalsbrott. J.H. hade efter år 2005, i strid med 2004 års reservofficersavtal, inte erhållit några premier enligt avtalet. I protokollet från den lokala förhandlingen, dagtecknat den 2 juni 2009, finns antecknat att förbundet förbehöll sig rätten att lägga till ytterligare medlemmar och yrka skadestånd för dem som drabbats av högkvarterets felaktiga skrivelse, dvs. tolkningsbeslutet. Det lokala protokollet justerades av Försvarmakten utan någon anmärkning.

Därefter påkallades central tvisteförhandling. Den centrala förhandlingen påbörjades den 9 september 2010. Försvarmaktens förhandlare tog del av yrkandena och sade att de skulle återkomma skriftligen. Vid det tillfället framfördes inte något yrkande avseende P.A. Förhandlingen ajournerades och förhandlingsparterna enades om att förhandlingen skulle anses avslutad när protokollet hade justerats. Försvarmakten skickade sedan ett utkast till protokoll till J.W., som ombud för förbundet, och denne återsände ett protokoll med förslag på ändringar, version 2. I enlighet med det vid den lokala förhandlingen gjorda förbehållet lade förbundet därvid till P.A. och yrkade skadestånd även till honom. Följande dag, den 25 november 2010, svarade G.J. för Försvarmaktens räkning att texten var i sin ordning med de ändringar som förbundet hade gjort,

och bifogade protokollet, version 3, för underskift. I juni 2011 skickade förbundet över ett ytterligare reviderat protokoll. Då sade G.J. att han inte kände igen P.A. som fanns med i protokollstexten. Det förekom därefter en del telefonkontakter. Efter sommaren skickades en formell förhandlingsframställning från förbundet om att fortsätta den muntliga förhandlingen. Försvarsmakten valde då att i oktober 2011 skriftligen frånträda förhandlingen.

Genom att ensidigt frånträda en i sak ajournerad förhandling, trots att förhandlingskyldigheten inte var fullgjord beträffande P.A., har Försvarsmakten förhandlingsvägrat.

Avvisningsyrkandet

Det bestrids att grund för avvisning föreligger beträffande talan avseende P.A.

I första hand görs det gällande att förhandlingskravet avseende P.A. är uppfyllt i och med det förbehåll som förbundet gjorde vid den lokala tvisteförhandlingen och genom att Försvarsmakten godkände protokollet utan anmärkning. Av 6 kap. 14 § första meningen och 16 § 2 mom i huvudavtalet framgår att Försvarsmakten förfogar över hela tvisteförhandlingen. Försvarsmakten är därför bunden av det förbehåll som gjordes vid den lokala förhandlingen.

I andra hand görs det gällande att frågan ska anses förhandlad eftersom det är samma yrkande som framförs avseende P.A. som för J.H. Det föreligger alltså identitet med den tvistefråga som har förhandlats.

Försvarsmaktens preskriptionsinvändning

Det bestrids att talan avseende P.A. är preskriberad i någon del. Preskriptionsinvändningen har framställts för sent då den framställdes först i svaromålet. Den borde ha framförts vid den centrala förhandlingen. I andra hand görs det gällande att Försvarsmakten har ingått i sakliga förhandlingar rörande P.A. och därigenom försuttit rätten att åberopa preskription. I tredje hand görs det gällande att det är fråga om en klar och förfallen fordran som det felaktigt tvistas om, och att en sådan fordran inte omfattas av aktuella förhandlings- eller preskriptionsregler.

Sammanfattning av grunderna för talan

J.H. och P.A. har före den 1 april 2004 tecknat anställningsavtal med fullständiga tjänstgöringsplaner och nytt kollektivavtal har inte träffats. De omfattas därmed av övergångsbestämmelserna till 2004 års reservofficersavtal och har således haft rätt till reservofficerspremie med 15 000 kr för den åttaårsperiod som startade år 2006. Om de inte har haft rätt till sådan reservofficerspremie har de haft rätt till årliga premier enligt 7 §. Ingen av dem har anställts "utan tjänstgöringsskyldighet" och de har inte ingått några nollavtal och frånvaron av en tjänstgöringsplan är inte detsamma som ett nollavtal. De har därmed inte omfattats av undantagsbestämmelsen i 7 §. Om 7 § är tillämplig har de alltså haft rätt till en premie om 4 500 kr per år under åren 2006–2012. I sista

hand görs det gällande att J.H. och P.A. har haft rätt till en premie om 5 000 kr enligt övergångsbestämmelserna. Några premier har inte utbetalats för tiden efter år 2005. Försvarmakten har därmed brutit mot reservofficersavtalet och är skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till de två reservofficerarna och allmänt skadestånd till förbundet.

Försvarmaktens ensidiga tolkningsbeslut, den 15 april 2009, innebar en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för reservofficerarna. Försvarmakten var därför skyldig att, före beslutet, samverka med förbundet enligt samverkansavtalet och har genom att underlåta detta brutit mot avtalet. Försvarmakten är därmed skyldig att betala allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Genom att ensidigt frånträda de centrala tvisteförhandlingarna, trots att förhandlingsskyldigheten inte var fullgjord beträffande P.A., har Försvarmakten förhandlingsvägrat. Försvarmakten är därför skyldig att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Försvarmakten

Om Försvarmakten

Försvarmakten är en av Sveriges största myndigheter med drygt 27 000 anställda varav cirka 7 000 reservofficerare. Vissa av de anställda arbetar kontinuerligt och andra tidvis efter behov. Försvarmakten har genomgått genomgripande förändringar och är i dag organiserad i flexibla och tillgängliga insatsförband för såväl nationella som internationella insatser. De operativa enheterna ingår i insatsorganisationen. Därutöver finns en organisation som understödjer den övriga verksamheten.

Systemet med reservofficerare säkerställer att insatsorganisationen har tillgång till ett stort antal officerare och specialistofficerare, om behov därav skulle uppkomma. Reservofficerarna är sedan flera år tillbaka tillsvidareanställda vid Försvarmakten och var så när 2004 års reservofficersavtal ingicks.

Arbetstagarna

J.H. och P.A. är anställda tills vidare, men deras tjänstgöringsplaner har varit tidsbegränsade. Tjänstgöringsplanen har en koppling till anställningsavtalet men är inte en del av detta. Planen kan, till skillnad från anställningen, löpa ut. Det är fråga om två olika överenskommelser. J.H:s och P.A:s tjänstgöringsplaner löpte ut i och med utgången av år 2005. Ingen av dem har någon befattning i insatsorganisationen.

J.H. och P.A. har alltså haft tjänstgöringsplaner till och med år 2005 och erhållit de premier de har haft rätt till fram till och med det året. Därefter har de emellertid inte fått några tjänstgöringsplaner eftersom det inte har funnits något behov av att låta dem tjänstgöra. De har inte tjänstgjort. De har därmed inte haft rätt till premier och har inte heller erhållit några premier.

Tjänstgöringsplan

Försvarsmakten och reservofficeren upprättar i samråd en tjänstgöringsplan, vanligen inte för en längre period än åtta år. Det är bara om reservofficeren inte kan eller vill tjänstgöra som dennes önskemål får styra planeringen. Reservofficeren kan alltså inte tilltvinga sig tjänstgöring, utan det är Försvarsmaktens behov av resurser som styr. Det finns ett stort överskott av reservofficerare i förhållande till det rådande behovet. Försvarsmakten har valt att låta reservofficerarnas anställningar bestå, dock utan att ta deras kompetens i anspråk i någon större omfattning.

En tjänstgöringsplan är en plan som beskriver reservofficerens tjänstgöring. Av planen framgår när och hur mycket tjänstgöring som Försvarsmakten behöver samt att reservofficeren accepterar det som planeras. Regler om tjänstgöringsplan finns i officersförordningen och reservofficersavtalet. Av 28 § i 1994 års officersförordning framgår att det för den som anställs som reservofficer ska det finnas en plan för tjänstgöringen. Det framgår vidare att det av anställningsavtalet ska framgå viss angiven tjänstgöringsskyldighet. Officersförordningen innehåller inga ytterligare bestämmelser om vad en tjänstgöringsplan ska innehålla eller om och i så fall hur den ska förändras över tiden. Det står heller inget om vad som gäller för reservofficerare som inte ska tjänstgöra. Av 1994 års officersförordning följer alltså inte någon rätt till att löpande få en tjänstgöringsplan.

Av 5 § i 2004 års reservofficersavtal framgår att en plan för tjänstgöring ska upprättas när reservofficeren avslutat sitt första obligatoriska tjänstgöringsår. J.H. och P.A. har tjänstgjort under flera åttaårsperioder, varför den regleringen inte är aktuell för tiden från och med år 2006. Det finns ingen annan reglering i 2004 års reservofficersavtal som föreskriver att det ska upprättas en plan för tjänstgöring.

2004 års reservofficersavtal

2004 års reservofficersavtal skrevs mot bakgrund av de förutsättningar som rådde då, vilket bl.a. inbegrep förhoppningen att det skulle finnas ett större behov av reservofficerare än vad som faktiskt blev fallet.

Trots att reservofficerarnas anställningsvillkor hade ändrats på så sätt att de gått från att ha varit tidsbegränsat anställda till att bli tillsvidareanställda fick detta inte genomslag i organisationen. Synsättet att anställningen som reservofficer var tidsbegränsad levde kvar och förklarar varför 2004 års avtal i vissa delar är formulerat som det är.

Övergångsbestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal gäller för de reservofficerare som tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004 och till ikraftträdandet av nytt avtal. Ordet ”avtal” syftar på anställningsavtalet och alltså inte på ett nytt kollektivavtal som förbundet hävdar. Ordvalet bygger dock på det ovan beskrivna felaktiga synsättet att reservofficerare hade tidsbegränsade anställningsavtal. Det är inte anställningarna utan tjänstgöringsplanerna som är tidsbegränsade och det var alltså planerna som åsyftades. Mer korrekt uttryckt

skulle bestämmelsen ha skrivits så att övergångsbestämmelserna gäller för de aktuella reservofficerarna till ikraftträdandet av en "ny plan" för reservofficeren.

Rätt till premier enligt övergångsbestämmelserna förutsätter, liksom enligt 7 §, att reservofficeren tjänstgjort eller haft en tjänstgöringsplan med planerad tjänstgöring. För rätt till premie ska alltså tjänstgöring ha utförts eller ha planerats men inte blivit av.

Syftet med övergångsbestämmelserna var att de reservofficerare som befann sig i en av de åttaårsperioder som gällde enligt 1999 års reservofficersavtal skulle fortsätta att erhålla premier enligt det premiesystemet till dess att deras period hade löpt ut. De skulle inte bli dubbelkompenserade vid övergången till det nya systemet med årliga utbetalningar.

Att övergångsbestämmelserna ska förstås på ovan angivet sätt stöds av det skriftliga förtydligande, av den 27 mars 2009, som de som förhandlat fram avtalet skrev under avseende innebörden av 2004 års reservofficersavtal.

Enligt 7 § i 2004 års avtal utgår det en årlig premie, att utbetalas i efterskott. I tredje stycket föreskrivs att en "reservofficer som anställs utan tjänstgörings-skyldighet, så kallat nollavtal, erhåller inte reservofficerspremie". Ordvalet "anställs" är påverkat av den tidigare redovisade uppfattningen att reservofficerarna var tidsbegränsat anställda. Eftersom reservofficerare hade tillsvidareanställning redan år 2004 borde det rätteligen ha stått att "...reservofficer som inte har någon plan för tjänstgöring, så kallat nollavtal...".

Nollavtal föreligger då något behov av tjänstgöring inte finns och kan därmed föreligga för den som enligt en plan för en viss period inte är planerad att utföra någon som helst tjänstgöring eller om reservofficeren t.ex. ett år inom en period inte ska tjänstgöra eller om det saknas en plan för tjänstgöring.

Det finns inga regler om att det ska upprättas ett nollavtal, eller hur detta går till. I realiteten är ordet "avtal" missvisande, eftersom det inte är fråga om en överenskommelse mellan två förhandlande parter. Huruvida en reservofficer är skyldig att tjänstgöra beror helt på Försvarmaktens behov. Det upprättas ingen tjänstgöringsplan för reservofficerare som man inte har behov av.

Talan såvitt avser P.A.

Talan såvitt avser P.A. ska emellertid avvisas eftersom förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte är uppfyllt. Detta följer av 6 kap. 14 § första och tredje stycket samt 6 kap. 16 § huvudavtalet.

För det fall förhandlingskravet skulle anses vara uppfyllt, görs det gällande att talan såvitt avser P.A. delvis är preskriberad. Enligt 6 kap. 20 § huvudavtalet har förbundet förlorat rätten att föra talan som rör premier hänförliga till utbetalning som ligger mer än två år tillbaka i tiden. Detta innebär att talan är delvis preskriberad avseende såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd på grund av icke erhållna premier.

Försvarmakten har gjort preskriptionsinvändning så snart det var möjligt. Någon preskriptionsinvändning kunde inte framföras vid de lokala eller centrala tvisteförhandlingarna, eftersom P.A. inte var en del av dessa. Invändningen är därför gjord i tid, när den framfördes i svaromålet. Såvitt avser första- respektive tredjehandsyrkandet innebär det att de belopp om 7 500 kr respektive 2 500 kr som förföll till betalning den 25 januari 2006 är preskriberade. När det gäller beloppen enligt andrahandsyrkandet är talan preskriberad förutom såvitt avser 4 500 kr för vart och ett av åren 2010, 2011 och 2012, som alltså förföll till betalning den 25 januari 2011, den 25 januari 2012 och den 25 januari 2013.

De två reservofficerarna har inte haft rätt till några premier

Övergångsbestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal har över huvud taget inte varit tillämpliga på någon av de två reservofficerarna för tiden från och med år 2006. Övergångsbestämmelserna är bara tillämpliga för tiden fram till ikraftträdandet av en ny tjänstgöringsplan eller till dess gällande plan löpt ut. J.H. och P.A. har haft tjänstgöringsplaner fram till och med år 2005, men inte därefter. Från och med år 2006 är det således reglerna i 7 § som är tillämpliga på dem. Någon rätt till premier enligt övergångsbestämmelserna har alltså inte förelegat.

Om övergångsbestämmelserna skulle finnas vara tillämpliga har J.H. och P.A. ändå inte haft någon rätt till premie enligt den regleringen. Även här krävs det att reservofficeren har tjänstgjort eller har varit planerad för tjänstgöring. Rätt till full premie enligt övergångsbestämmelserna förutsätter att det förelegat en tjänstgöringsplan om åtta år med planerad tjänstgöring i mer än tre dagar per år. Rätt till premie med 5 000 kr per åttaårsperiod förutsätter att det har förekommit tjänstgöring eller funnits planerad tjänstgöring under minst en dag per år. Det är ostridigt att så inte har varit fallet. För det fall Arbetsdomstolen likväl skulle finna att avsaknaden av tjänstgöringsplan ska jämföras med en plan, så skulle en sådan plan inte ha inneburit någon faktisk eller planerad tjänstgöring för vare sig J.H. eller P.A.

Någon rätt till årliga premier enligt 7 § har inte heller förelegat. Både J.H. och P.A. har sedan år 2006 ett sådant så kallat nollavtal som enligt nämnda bestämmelse medför att de inte har rätt till någon reservofficerspremie.

Jämkningsskäl

Mot bakgrund av att förbundet inte har påkallat någon tvisteförhandling med Försvarmakten med anledning av 2004 års reservofficersavtal förrän år 2009, och då det inte kan ha varit okänt för förbundet hur avtalet tillämpades, så har Försvarmakten i vart fall haft anledning att tro att det rådde samsyn om tillämpningen. Ett eventuellt allmänt skadestånd till förbundet ska därför jämkas till noll eller det belopp som domstolen finner skäligt.

Påstått brott mot samverkansavtalet

I samband med utarbetandet av en handbok för reservofficershandläggare uppmärksammade Försvarmakten otydligheter i premiebestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal. Kontakt togs då med de personer som hade förhandlat fram

avtalet. Försvarsmakten ordnade ett möte i mars 2009 för att utröna den ursprungliga partsavsikten. Mötet resulterade i ett skriftligt förtydligande daterat den 27 mars 2009 och undertecknat av B.M., B.J. och N.S.

I förtydligandet anges att texten "högst tre dagar per år" ska tolkas som "en, två eller tre dagars tjänstgöring per år" och att tjänstgöringsplan helt utan tjänstgöringsskyldighet således inte ska omfattas av någon premie samt att parterna förutsatte att huvuddelen av reservofficerarna skulle ha en tjänstgöringsplan med tjänstgöringsdagar. Vidare anges att övergångsbestämmelserna ska tolkas som att en successiv övergång till premier enligt 7 § ska ske efterhand som äldre anställningsavtal med tjänstgöringsplan löper ut efter den 1 april 2004. Parterna var överens om att förutsättningen vid avtalsslutet var att huvuddelen av reservofficerarna skulle ha en tjänstgöringsplan med tjänstgöringsdagar. Detta gick dock sedermera inte att infria. Att denna förutsättning förelåg mellan parterna innebär inte att enskilda reservofficerare gavs rätt att kräva tjänstgöring.

Handlingen med partsavsikten bifogades sedan den handling som felaktigt fick benämningen beslut. Den av högkvarteret upprättade handlingen benämnd "Beslut avseende tolkning av gällande reservofficersavtal samt utbetalning av premier", daterad den 15 april 2009, utgör inte ett beslut och rubriken är därför missvisande. Handlingen innehåller information om den partsgemensamma tolkningen av ett gällande avtal, dvs. vad som redan gällde, och innebär inte ett beslut från arbetsgivaren om vad som skulle gälla framöver. Det var alltså i vart fall inte fråga om någon förändring av arbets- eller anställningsförhållandena. Någon samverkansskyldighet förelåg därför inte.

Tvisteförhandlingarna

Förbundet påkallade lokal tvisteförhandling med påstående om brott mot 2004 års reservofficersavtal avseende J.H. Förhandlingen avsåg uteblivna premier till enbart honom. Under den lokala förhandlingen förbehöll sig förbundet att få lägga till ytterligare medlemmar. Detta ensidiga och mycket generella förbehåll framgår av protokollet och utgör ingen överenskommelse. Den lokala förhandlingen avslutades i oenighet i och med att protokollet justerades den 25 maj 2010. Förbehållet innebär att förbundet hade kunnat återkomma med yrkanden avseende en annan medlem innan den lokala förhandlingen var avslutad. Detta gjordes dock inte.

Den 9 september 2010 påbörjades den centrala förhandlingen. G.J. företrädde Försvarsmakten. Såvitt avsåg J.H. framförde förbundet samma yrkanden som tidigare. Försvarsmakten hänvisade till vad som framförts vid den lokala förhandlingen och åtog sig att utveckla sin inställning i protokollet, men i sak var man klar. Förhandlingen ajournerades i avvaktan på att protokollet skulle upprättas och man var också överens om att förhandlingen skulle vara avslutad när protokollet hade justerats. G.J. skrev ett utkast till protokoll och skickade detta till J.W. Utkastet innehöll naturligtvis endast uppgifter om J.H. Det var först i det av förbundet återsända protokollet som P.A. plötsligt fanns med. Detta uppmärksammades till en början inte av G.J., eftersom förbundet inte på något sätt hade informerat om tillägget. När G.J. så småningom uppmärksammade saken blev han upprörd över tillvägagångssättet, vilket han påtalade för J.W.

Av 16 § 1 mom sista stycket i huvudavtalet framgår att en tvistefråga först ska omfattas av lokal tvisteförhandling och sedan av central tvisteförhandling. Dessa regler är inte dispositiva. Även om förbundets förbehåll vid den lokala förhandlingen skulle uppfattas som en överenskommelse om att få tillföra personer vid en central förhandling är detta alltså inte möjligt. För att en tvist ska tas upp direkt till central tvisteförhandling krävs, enligt 6 kap. 14 § huvudavtalet en tydlig begäran från part om detta. Någon sådan begäran har inte framställts avseende P.A., vilket i och för sig inte heller har påståtts av förbundet.

De yrkanden som framställdes för J.H. och P.A. var inte heller identiska, som förbundet har påstått. Yrkandena har däremot under processen i Arbetsdomstolen blivit desamma.

P.A. har alltså inte omfattats av de tvisteförhandlingar som förts mellan parterna. Förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är således inte uppfyllt beträffande honom. Förbundets talan ska därför avvisas såvitt avser honom.

Förbundet vägrade att justera protokollet, om inte P.A. lades in. Försvarsmakten frånträdde därvid förhandlingen enligt 8 kap. 23 § huvudavtalet, vilket alltså inte innebär att Försvarsmakten förhandlingsvägrat.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Talan såvitt avser P.A. ska i första hand avvisas då förhandlingskravet enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte är uppfyllt. P.A. har inte omfattats av de tvisteförhandlingar som genomförts mellan parterna. Talan i den delen är i vart fall delvis preskriberad.

Någon rätt till premier har inte förelegat för någon av arbetstagarna. Övergångsbestämmelserna i reservofficersavtalet har över huvud taget inte varit tillämpliga för vare sig J.H. eller P.A. i tiden från och med år 2006.

Övergångsbestämmelserna gäller för reservofficeren till dess att den år 2004 gällande tjänstgöringsplanen löpt ut. J.H:s och P.A:s planer löpte ut den sista december 2005. 7 § har därmed varit tillämpliga på dem för tiden därefter. De har dock inte heller enligt den regleringen haft rätt till premier eftersom de omfattats av undantaget från rätt till premie vid s.k. nollavtal. Med nollavtal menas att reservofficeren antingen tecknat en tjänstgöringsplan utan tjänstgöringsdagar eller att det saknas en tjänstgöringsplan för honom eller henne. Varken J.H. och P.A. erhöll någon ny tjänstgöringsplan efter år 2005, dvs. de har från och med år 2006 haft nollavtal. Om övergångsbestämmelserna skulle finnas vara tillämpliga har J.H. och P.A. ändå inte haft rätt till någon premie eftersom även den regleringen förutsätter en tjänstgöringsplan med tjänstgöring om som minst en dag per år. Försvarsmakten har alltså inte brutit mot kollektivavtalet och är därmed inte skadeståndsskyldig.

Högkvarterets skrivelse av den 15 april 2009 var inte något beslut från Försvarsmaktens sida utan endast information om den partsgemensamma tolkningen av reservofficersavtalet. "Beslutet" innebar i vart fall inga förändrade

arbets- eller anställningsvillkor. Det förelåg därmed inte någon samverkansskyldighet enligt samverkansavtalet.

Försvarmakten har inte förhandlingsvägrat avseende yrkandena rörande P.A. Förbundet har inte påkallat någon lokal tvisteförhandling i den delen eller begärt att tvisten avseende honom skulle tas upp direkt till central förhandling. Försvarmakten hade därför rätt att frånträda förhandlingarna.

Domskal

Tvisten

I 2004 års reservofficersavtal finns regler om reservofficerspremie. J.H. och P.A. är reservofficerare anställda vid Försvarmakten och de har för tiden från och med år 2006 inte fått någon reservofficerspremie. Mellan parterna är tvistigt om de har haft rätt till premier enligt antingen övergångsbestämmelserna eller 7 § i 2004 års reservofficersavtal, men även om del av talan såvitt avser P.A. är preskriberad. Försvarmakten har dock såvitt avser förbundets talan avseende P.A. i första hand gjort gällande att talan i den delen ska avvisas. Tvisten här rör huvudsakligen om P.A. har omfattats av de tvisteförhandlingar som förts mellan parterna.

Vidare föreligger tvist om Försvarmakten genom att frånträda den centrala tvisteförhandlingen utan att förhandla om yrkandena avseende P.A. har gjort sig skyldig till förhandlingsvägran.

Försvarmakten upprättade den 15 april 2009 en handling benämnd ”Beslut avseende tolkning av gällande reservofficersavtal samt utbetalning av premier”. Någon samverkansförhandling föregick inte beslutet. Den sista tvistefrågan rör om Försvarmakten därigenom brutit mot det mellan parterna gällande samverkansavtalet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på båda parternas begäran hållits vittnesförhör med f.d. ombudsmannen B.J., översten M.G. och förhandlingschefen hos Officersförbundet N.S. På förbundets begäran har hållits vittnesförhör med f.d. förhandlingschefen K-A.S., facklige förtroendemannen K.S., ställföreträdande chefen för arméns produktionsledning T.K., överstelöjtnanten B-A.J., översten J.O. och före detta förhandlingschefen K.E. På statens begäran har vittnesförhör hållits med f.d. försvarsjuristen G.J., biträdande förhandlingschefen M-L.R., kommandörkaptenen B.M. och reservofficershandläggaren I-L.L. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Förutom Försvarsmakten och SACO-Försvar är Officersförbundet part i 2004 års reservofficersavtal. Officersförbundet har skriftligen uppgett att organisationen inte finner skäl att som kollektivavtalspart lämna något särskilt yttrande i målet. Officersförbundet har i samband därmed dock framfört att organisationen önskar påpeka att en tjänstgöringsplan med noll dagars planerad tjänstgöring enligt Officersförbundet likväl är en plan enligt regleringen i 1994 års officersförordning. Enligt Officersförbundet föreskriver förordningen att det ska finnas en tjänstgöringsplan för varje reservofficer.

I målet är upplyst att Officersförbundet inte är part i de reservofficersavtal som föregick 2004 års avtal.

Ska talan såvitt avser P.A. avvisas?

Försvarsmakten har, beträffande de av förbundet framställda yrkandena avseende P.A., yrkat att käromålet i dessa delar ska avvisas på den grunden att förhandlingskravet inte är uppfyllt. Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum mellan parterna. Frågan är om P.A. har eller kan anses ha omfattats av de tvisteförhandlingar som har förts mellan parterna.

Parterna är överens om följande. Vid den lokala tvisteförhandlingen framställde förbundet yrkanden om ekonomiskt och allmänt skadestånd till en medlem, J.H. Förbundet förbehöll sig därutöver rätten att tillföra ytterligare medlemmar och yrka skadestånd till även dem med anledning av uteblivna reservofficerspremier. Förhandlingarna avslutades genom att protokollet justerades. Några yrkanden avseende P.A. hade då inte framställts. Centrala förhandlingar inleddes vid ett möte den 9 september 2010. Inte heller vid detta möte framställdes några anspråk rörande P.A. Förhandlingarna ajournerades och man kom överens om att förhandlingarna skulle vara avslutade när protokollet hade justerats. G.J. hos Försvarsmakten översände ett förslag till protokoll till förbundets ombud, J.W. Denne gjorde vissa ändringar i protokollet och översände ett nytt utkast till G.J. En av justeringarna var att krav på skadestånd till även P.A. hade tillförts protokollet. G.J. mejlade och uppgav att utkastet till protokollet var i sin ordning med de justeringar som hade gjorts. G.J. tillställdes ytterligare ett förslag till

protokoll och anförde nu att han hade upptäckt att P.A. tillförts protokollet, vilket han protesterade emot då denne inte hade omfattats av förhandlingarna.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

En förhandling i en tvistefråga ska enligt 6 kap. 14 § i det mellan parterna gällande huvudavtalet ske såväl lokalt som centralt. Försvarsmakten har anfört att det av förbundet vid den lokala förhandlingen gjorda förbehållet innebar en möjlighet för förbundet att, så länge denna förhandling inte var avslutad, tillföra tvisten anspråk avseende andra medlemmar än J.H. Det är ostridigt att så inte blev fallet. Förbundet har gjort gällande att Försvarsmakten är bunden av förbehållet och att det inneburit en rätt för förbundet att vid de centrala förhandlingarna tillföra anspråk avseende ytterligare medlemmar.

Arbetsdomstolen kan inte dela förbundets ståndpunkt. Enligt Arbetsdomstolens mening finns inget i utredningen som talar för att det kan anses ha träffats någon överenskommelse om rätt för förbundet att tillföra ytterligare medlemmar vid en eventuell central förhandling. G.J. har i ett första skede uppgett att utkastet till protokoll, vari J.W. hade tillfört krav avseende P.A., var i sin ordning med justeringar som hade gjorts. Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla uppgiften om att detta skett av misstag. Arbetsdomstolen finner sammantaget inte utrett att Försvarsmakten godtagit ett förfarande om att P.A. kunde tillföras tvisten på central nivå. Slutsatsen är alltså att tvisteförhandlingarna inte har omfattat P.A.

Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden (t.ex. AD 1978 nr 161 och AD 1986 nr 61) uttalat att om en taleändring är tillåten enligt rättegångsbalken kan det knappast komma i fråga att ställa upp ett strängare krav på precisering av yrkandena vid de förhandlingar som föregår det rättsliga förfarandet. Detta synsätt skulle innebära, i det aktuella fallet, att förhandlingskravet i arbetstvistlagen skulle anses uppfyllt i fråga om P.A. om yrkandena beträffande honom skulle bedömas som en tillåten taleändring enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken. En taleändring får tillåtas enligt tredje punkten, om det nya yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund. Att tillföra yrkanden avseende ytterligare en person utgör dock ingen tillåten taleändring, även om talan grundar sig på huvudsakligen samma omständigheter.

Det anförda innebär att kravet på tvisteförhandling inte varit uppfyllt beträffande P.A. Förbundets talan ska därför avvisas såvitt avser yrkandena om ekonomiskt och allmänt skadestånd till honom.

Har Försvarsmakten förhandlingsvägrat?

Förbundet har gjort gällande att Försvarsmakten, genom att ensidigt frånträda den centrala förhandlingen trots att förhandlingsskyldigheten inte var fullgjord beträffande P.A., har gjort sig skyldig till förhandlingsvägran.

Arbetsdomstolen finner, med hänvisning till vad som behandlats under föregående rubrik, att Försvarsmakten inte har haft skyldighet att förhandla på central nivå beträffande P.A. och att Försvarsmakten därför har haft rätt att frånträda förhandlingen med stöd av regleringen därom i huvudavtalet. Försvarsmakten har alltså inte gjort sig skyldig till förhandlingsvägran och förbundets skadeståndstalan i den delen ska avslås.

Har J.H. haft rätt till premie enligt övergångsbestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal?

Parterna är ense om följande. J.H. anställdes som reservofficer år 1991. Han är tillsvidareanställd. Under i vart fall åren 1998–2005 hade han en tjänstgöringsplan och tjänstgjorde regelbundet. Under den tidsperiod som talan avser och för vilken några premier inte har utgått, åren 2006–2012, har J.H. inte haft vare sig någon faktisk eller planerad tjänstgöring som reservofficer. Han har dock som svar på en enkät från arbetsgivaren under år 2007 uppgett att han önskade tjänstgöra.

Förbundet har gjort gällande att J.H. har haft rätt till premier från och med år 2006 i första hand enligt övergångsbestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal. Försvarsmaktens ståndpunkt är att dessa över huvud taget inte har varit tillämpliga.

I avtalet, under rubriken Övergångsbestämmelser, anges följande.

Dessa övergångsbestämmelser gäller för de reservofficerare som tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004 och till ikraftträdandet av nytt avtal.

J.H. har ostridigt tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004, men parterna är oeniga om vad som åsyftas med uttrycket ”till ikraftträdandet av nytt avtal”.

Förbundet har hävdat att det som avses är ikraftträdandet av ett nytt kollektivavtal och eftersom något sådant inte har ingåtts är övergångsbestämmelserna tillämpliga på samtliga reservofficerare som har tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004. Till stöd för denna tolkning har förbundet anfört bl.a. följande. Parterna kom i tidsnöd under avtalsförhandlingarna men kom ändå överens om att premiesystemet för de nyanställda skulle ändras till en årlig premie. Avsikten var att omedelbart efter avtalsslutet fortsätta med nya förhandlingar avseende bl.a. premierna för dem som redan var anställda. Ett nytt reservofficersavtal var tänkt att föreligga inom kort, vilket dock inte kom att bli fallet.

Försvarsmakten har hävdat att övergångsbestämmelserna i nu omtvistad del ska läsas så att bestämmelserna ska gälla de reservofficerare som var anställda före

den 1 april 2004 och fram till "ikraftträdandet av en ny tjänstgöringsplan" för den enskilde reservofficeren eller med andra ord till dess den enskilde reservofficerens då gällande tjänstgöringsplan löpt ut. Till stöd för denna tolkning har anförts bl.a. följande. Vid avtalsförhandlingarna inför 2004 års reservofficersavtal rådde mellan parterna den felaktiga uppfattningen att reservofficerare hade tidsbegränsade anställningar, löpande i åttaårsperioder. Så var emellertid inte fallet, eftersom reservofficerarna redan vid den tidpunkten var tillsvidareanställda. Syftet med övergångsbestämmelserna var att de reservofficerare som befann sig i en av de löpande åttaårsperioderna – med två utbetalningar under perioden – skulle ersättas enligt det gamla premiesystemet till dess att deras period hade löpt ut, så att de inte skulle bli dubbelkompenserade vid övergången till det nya systemet med årliga utbetalningar enligt avtalets 7 §. Med uttrycket "nytt avtal" avsågs mot den bakgrunden följaktligen ett "nytt anställningsavtal". Eftersom anställningsavtalen löpte tills vidare borde dock bestämmelsen ha formulerats annorlunda, t.ex. "till ikraftträdandet av ny tjänstgöringsplan".

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Förbundet har alltså hävdats att vad som avsågs med "nytt avtal" inte på något sätt hade att göra med den enskilde reservofficeren och dennes anställningsavtal, utan vad som avsågs var att det rådande premiesystemet övergångsvis skulle gälla de då redan anställda reservofficerarna till dess ett nytt kollektivavtal hade träffats och trätt i kraft.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det tveksamt om ordalydelsen i sig ger stöd för förbundets ståndpunkt. Som avtalsbestämmelsen är formulerad är det enligt Arbetsdomstolens mening rimligare att förstå texten så att ordet avtalet i slutet av meningen syftar på ordet anställningsavtal tidigare i meningen. Hade något annat avtal än anställningsavtalet åsyftats borde det språkligt ha lett till en precisering om att det var ett annat avtal, nämligen kollektivavtalet, som avsågs. Det som enligt Arbetsdomstolens mening i ordalydelsen talar för förbundets tolkning är att uttrycket "ikraftträdande" enligt gängse språkbruk framstår som närmare förknippat med ett kollektivavtal än med ett enskilt anställningsavtal.

Ordalydelsen talar således inte med någon styrka för förbundets ståndpunkt. Avgörande är dock om det går att utröna vad parterna gemensamt kan ha åsyftat med övergångsbestämmelsen.

Av de som har hörts i målet är det endast förbundets före detta förhandlingschef K-A.S. som hävdats samma uppfattning som förbundet, nämligen att det som åsyftades var ikraftträdandet av ett nytt kollektivavtal. K-A.S. har i förhöret med honom uppgett att Försvarmakten gick med på att höja reservofficerspremien enbart för de nyanställda, och att det var meningen att parterna skulle gå vidare med de övriga reservofficerarna vid ett senare tillfälle. Han har dock inte närmare uppgett vad han grundar sin ståndpunkt på, t.ex. vilken hans roll var under förhandlingarna eller vem som skulle ha uttalat det han påstår och till vem. De personer som har skrivit under 2004 års reservofficersavtal, nämligen B.M. för Försvarmakten och arbetstagaridans två företrädare, N.S. för Officersförbundet och B.J. för SACO-Försvaret, har samtliga uppgett att med "nytt avtal" åsyftades nytt anställningsavtal och att avtalstexten formulerades

mot bakgrund av den missuppfattning som rådde om att reservofficerarna hade tidsbegränsade anställningsavtal. N.S. har berättat att Officersförbundet inte tidigare varit part i reservofficersavtalet men att man blev part i 2004 års reservofficersavtal eftersom Officersförbundet hade medlemmar som varit yrkesofficerare och som därefter anställts som reservofficerare. B.J. har uppgett att hans minnesbild var att det var arbetsgivarsidan som kom med förslaget om att ändra till årliga premier, något som han antar bottnade i att ett sådant system är lättare att hantera administrativt.

B.M., B.J. och N.S. har därutöver undertecknat en handling daterad den 27 mars 2009 med rubriken "Parternas avsikter vid ingående av avtal om löne- och anställningsvillkor för reservofficerare, daterat 2004-03-22". I handlingen anges i andra punkten följande.

2. Övergångsbestämmelserna i § 13 skall tolkas som att en successiv övergång till premier enligt 7 § skall ske efterhand som äldre anställningsavtal med tjänstgöringsplaner löper ut efter den 1 april 2004.

Av utredningen i målet framgår klart att det, när 2004 års reservofficersavtal skrevs, rådde en vitt spridd missuppfattning om att reservofficerare innehade tidsbegränsade anställningar. Det har klarlagts och är även ostridigt i målet att reservofficerarna, som huvudregel, har tillsvidareanställningar vid Forsvarsmakten alltsedan ikraftträdandet av 1994 års officersförordning. Arbetsdomstolen kan konstatera att såväl en bedömning av vad som kan finnas utrett om partsavsikten vid ingåendet av 2004 års reservofficersavtal, som en tolkning av ordalydelsen, kompliceras av detta förhållande. Enligt Arbetsdomstolens mening går det dock, av den utredning som redovisats ovan, i vart fall inte att dra slutsatsen att parterna med uttrycket "nytt avtal" gemensamt åsyftat nytt kollektivavtal och det finns inget i utredningen som ger stöd för att avtalet trots detta bör tolkas så. Inte ens de som på arbetstagsidan undertecknat 2004 års reservofficersavtal har kunnat bekräfta den tolkningen.

Förbundets egna uttalanden om premiebestämmelsernas innebörd talar dessutom emot den inställning förbundet framfört. Förbundet har nämligen gjort gällande att den skrivning om nollavtal som finns i 7 § avsåg att tillämpas undantagsvis, bl.a. avseende sådana äldre reservofficerare som var i slutet av sin anställning redan när avtalet ingicks och för vilka någon ytterligare faktisk tjänstgöring inte var aktuell. Om 7 §, som förbundet anfört, skulle avse enbart nyanställda, anställda efter den 1 april 2004, är den ståndpunkten svårförståelig.

Det går mot bakgrund av vad som är klarlagt om den missuppfattning som rådde om reservofficerarnas anställningsform inte heller att vid tolkningen uteslutande falla tillbaka på ordalydelsen. Det faktum att reservofficerarna vid ingåendet av 2004 års reservofficersavtal som huvudregel var tillsvidareanställda innebär att uttrycket "nytt avtal" inte kan ges den tolkningen att övergångsbestämmelserna ska gälla till dess att reservofficeraren träffat ett nytt anställningsavtal. Detta har inte heller någon av parterna gjort gällande i målet. Genom vittnesbevisningen och den ovan redovisade skriftliga förklaringen om partsavsikten, kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att bestämmelsen får tolkas så att det gamla premiesystemet ska gälla till dess reservofficerens den 1 april 2004 gällande

tjänstgöringsplan löpt ut. En sådan tolkning stämmer inte fullt ut med Försvarsmaktens ena påstående om att ordalydelsen borde ha varit "till ikraftträdandet av en ny tjänstgöringsplan". En sådan omtolkning av texten skulle snarare innebära att så länge inte någon ny tjänstgöringsplan har träffats och är gällande ska de gamla premiebestämmelserna i övergångsbestämmelserna gälla. Försvarsmakten har å andra sidan gjort gällande att bestämmelsen innebär en gradvis inlussning i de nya premiebestämmelserna allteftersom de gamla tjänstgöringsplanerna löper ut. Den uppgiften stöds också av de av B.M., N.S. och B.J. lämnade uppgiften, att de årliga premierna skulle börja tillämpas efter att den enskilde reservofficerens tjänstgöringsplan om åtta år löpt ut.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att övergångsbestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal, i nu berörd del, ska tolkas så att premiebestämmelserna i övergångsbestämmelserna gäller för de reservofficerare som tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004 och fram till dess att reservofficerens då gällande tjänstgöringsplan löpt ut.

J.H. har, ostridigt, haft en tjänstgöringsplan som löpte ut i och med utgången av år 2005. Reglerna om premier i övergångsbestämmelserna har därmed inte varit tillämpliga för honom från och med år 2006. Förbundets första- och sistahandsyrkanden, avseende J.H., om rätt till premier enligt övergångsbestämmelserna kan därför redan på denna grund inte vinna bifall.

Har J.H. haft rätt till reservofficerspremie enligt 7 § i 2004 års reservofficersavtal?

Förbundet har i andra hand gjort gällande att J.H. under den aktuella perioden, åren 2006–2012, har haft rätt till årliga premier med 4 500 kr enligt 7 § i 2004 års reservofficersavtal. I denna del rör tvisten om det undantag från rätt till premie som finns i 7 § är tillämpligt på J.H:s anställning från och med år 2006. I 7 § tredje stycket anges följande.

Förtidsavgången yrkesofficer och reservofficer som anställs utan tjänstgöringsskyldighet, så kallat nollavtal, erhåller inte reservofficerspremie.

Förbundet har som första argument anfört att J.H. inte har anställts och inte heller är anställd utan tjänstgöringsskyldighet och att han därför inte omfattas av undantaget på det sätt det är formulerat.

Försvarsmakten har häremot anfört följande. Rätt till premie enligt 7 § förutsätter att reservofficeren det aktuella året har tjänstgjort eller varit planerad för tjänstgöring. Det är detta som undantaget i 7 § tredje stycket avser att reglera och det var avtalsparterna eniga om. Även här är texten missvisande mot bakgrund av missuppfattningen om reservofficerarnas anställningsform. Texten borde rätteligen inte ha angett att undantaget gäller den reservofficer "som anställs utan tjänstgöringsskyldighet", utan t.ex. "som inte har någon plan för tjänstgöring".

Som redovisats i avsnittet ovan är det i målet klarlagt att det funnits en vitt spridd missuppfattning inom Försvarsmakten att reservofficerarna var tidsbegränsat anställda och att detta påverkat formuleringen av avtalstexten. I 28 § i

1994 års officersförordning, som var den som var gällande när 2004 års reservofficersavtal slöts, anges i första stycket att för den som anställs som reservofficer ska det finnas en plan för tjänstgöringen och i andra stycket att det av anställningsavtalet ska framgå att en reservofficer förutom under höjd beredskap är skyldig att tjänstgöra också när totalförsvarspliktiga är skyldiga att fullgöra beredskapstjänstgöring samt att en reservofficer är skyldig att tjänstgöra i den omfattning som behövs för att han eller hon skall kunna utveckla och behålla sin kompetens. I 4 § i 2004 års reservofficersavtal finns en reglering om – efter avlagd reservofficersexamen – ett första obligatoriskt tjänstgöringsår enligt en ett-årig tjänstgöringsplan (se ovan under den inledande rubriken Bakgrund). Parterna synes, mot denna bakgrund, överens om att en tjänstgöring som reservofficer alltid inleds med tjänstgöringsskyldighet. En löpande tjänstgöringsskyldighet föreligger också på sätt som framgår av 28 § i 1994 års officersförordning. Om undantaget från rätt till premie skulle tolkas strikt enligt sin ordalydelse skulle undantaget således inte omfatta någon reservofficer eftersom alla reservofficerare är anställda med viss tjänstgöringsskyldighet och reservofficersanställningen, efter avslutad utbildning, alltid inleds med tjänstgöringsskyldighet. Regleringen skulle då vara helt meningslös. Arbetsdomstolen finner mot den bakgrunden att det omtvistade undantaget därför inte rimligen kan ges den innebörden.

Både förbundet och Försvarsmakten har ingående argumenterat kring begreppet tjänstgöringsplan. Båda synes vara överens om att rätt till premie enligt 7 § tredje stycket inte föreligger för en reservofficer som har en tjänstgöringsplan utan tjänstgöringsdagar, ett s.k. nollavtal. Enligt förbundet förutsätter dock undantaget att reservofficeren har träffat en överenskommelse om en tjänstgöringsplan utan tjänstgöringsdagar, medan Försvarsmakten menar att undantaget inte förutsätter en uttrycklig överenskommelse och därutöver även föreligger för en reservofficer utan en tjänstgöringsplan. Frågan är då vad som i avtalet avses med ett s.k. nollavtal. En första fråga är om det kan klarläggas någon gemensam partsavsikt i nu aktuell del.

Förbundet har gjort gällande att avtalsparterna var överens om att huvuddelen av reservofficerarna skulle ha rätt till premie enligt någon av reglerna i avtalet och att undantaget i 7 § måste tolkas mot den bakgrunden. Enligt förbundet skulle undantaget från rätt till premie, nollavtalen, omfatta ett fåtal reservofficerare och avse i huvudsak två grupper. En grupp var de äldre reservofficerare som var i slutet av sin anställning och som inte önskade tjänstgöra mer men som ville vara kvar i anställningen. En annan grupp handlade om de reservofficerare som av något skäl var hindrade att tjänstgöra under en längre period, t.ex. på grund av studier eller arbete utomlands.

Försvarsmakten har instämt i förbundets påstående såtillvida att avtalsparterna vid avtalets ingående var överens om att utgångspunkten var att huvuddelen av reservofficerarna skulle ha rätt till premie, men har anfört att avtalsparterna också var överens om att rätt till premie förutsatte tjänstgöring eller planerad tjänstgöring.

B.J. har bekräftat förbundets påstående att parterna var överens om att de s.k. nollavtalen avsåg ett fåtal äldre reservofficerare som inte längre skulle ha några

dagar i sin tjänstgöringsplan och därmed inte heller någon rätt till premie. Enligt B.J. förutsattes det dock att huvuddelen av reservofficerarna skulle kallas in, i vart fall 1–3 dagar per år. B.M. och N.S. har båda bekräftat Försvarmaktens inställning att det var helt klart mellan parterna att undantaget innebar att en reservofficer som varken hade tjänstgjort eller varit planerad att tjänstgöra inte skulle ha rätt till premie. De som hörts i målet och som deltog vid avtalsförhandlingarna har däremot inte närmare redogjort för vilka överväganden som låg bakom formuleringen av avtalstexten eller om formuleringen om s.k. nollavtal över huvud taget var uppe till diskussion mellan parterna. Enligt Arbetsdomstolens mening går det därmed inte av utredningen att komma fram till att parterna haft någon gemensam partsavsikt i frågan om vad de avsåg med ett så kallat nollavtal.

Förbundet har vidare anfört att vad som avses bör tolkas mot bakgrund av vilka rättsliga möjligheter som föreligger för att åstadkomma en anställning utan tjänstgöringsplan eller en tjänstgöringsplan utan tjänstgöringsdagar. Förbundet har gjort gällande att den som är tillsvidareanställd med en tjänstgöringsplan också tillsvidare har en plan för tjänstgöring och att det krävs en omreglering av anställningsavtalet för att åstadkomma ett anställningsavtal utan plan för tjänstgöring. Enligt förbundet kan ett s.k. nollavtal därmed inte åstadkommas på annat sätt än genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstägaren.

Parterna är överens om att anställningen som reservofficer, sedan år 1994, är en tillsvidareanställning. I J.H:s fall anges i hans skriftliga anställningsavtal från år 1998 att till avtalet finns en tjänstgöringsplan för åren 1998–2005 och att den utgör en del av anställningsavtalet. Inom ramen för en tillsvidareanställning är det fullt möjligt att avtala om anställningsvillkor som är tidsbegränsade och som alltså gäller mellan parterna under den avtalade tiden. Det kan starkt ifrågasättas om den tjänstgöringsplan som parterna är överens om finns fogad till J.H:s anställningsavtal ens utgör sådana bindande anställningsvillkor, men oavsett det löpte planen i vart fall ut den sista december 2005. J.H. har alltså från och med år 2006 inte haft någon tjänstgöringsplan. Arbetsdomstolen kan därmed inte dela förbundets ståndpunkt att J.H. även efter år 2006 är anställd *med* en tjänstgöringsplan och redan på den grunden skulle vara berättigad till årliga premier enligt 7 §. Förbundet har dock gjort gällande att J.H:s anställningsavtal innebär en rätt till en tjänstgöringsplan med tjänstgöring och att det har krävts en överenskommelse mellan honom och Försvarmakten för att åstadkomma ett s.k. nollavtal. Försvarmakten har här invänt att det inte föreligger någon sådan rätt eller krav på överenskommelse.

En reservofficer står inte löpande till förfogande för arbete med ett visst arbetstidsmått och är därmed inte heller skyldig att tjänstgöra i viss omfattning, dock med beaktande av vad som framgår av 28 § andra stycket i 2004 års officersförordning och 17 § andra stycket i 2007 års officersförordning. Reservofficersanställningen får emellertid anses ha byggts på återkommande tjänstgöring. Varken 28 § i 2004 års officersförordning eller reservofficersavtalet kan emellertid – i vart fall inte efter det första tjänstgöringsåret – anses ge en reservofficer en rätt till en tjänstgöringsplan med planerad tjänstgöring. I 5 § reservofficersavtalet stadgas visserligen att en ny tjänstgöringsplan ska upprättas senast en månad innan den obligatoriska tjänstgöringen avslutats och att det av planen ska

framgå hur många tjänstgöringsdagar samt vilken aktivitet för varje år som är planerad samt att översyn av tjänstgöringsplanen genomförs vartannat år. Inte heller den regleringen kan emellertid anses ge någon avtalad rätt till en plan med tjänstgöring, men utgår självfallet från att reservofficerarna är anställda just för att utföra viss återkommande tjänstgöring och att sådan ska planeras. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte heller den order som utgick till förbanden om att under år 2007 teckna tjänstgöringsplaner anses ha inneburit en rätt för J.H. att erhålla en tjänstgöringsplan med tjänstgöring. Arbetsdomstolen kan mot denna bakgrund därmed inte dela förbundets ståndpunkt att J.H. har haft rätt till en tjänstgöringsplan med tjänstgöring efter år 2005.

Arbetsdomstolen kan således inte komma fram till att det förelegat några rättsliga hinder för Försvarmakten att vid oenighet upprätta en tjänstgöringsplan utan tjänstgöringsdagar eller att helt enkelt inte upprätta några tjänstgöringsplaner för de reservofficerare som Försvarmakten bedömde att det inte fanns något behov av för aktiv tjänstgöring. Någon omreglering av J.H:s anställningsavtal har alltså inte krävts, utan Försvarmakten har ensidigt kunna avgöra om den önskat upprätta en tjänstgöringsplan för honom eller inte. En annan sak är hur Försvarmakten som arbetsgivare lämpligen borde ha hanterat frågan.

Frågan är då om undantaget i 7 § reservofficersavtalet ska tolkas på något annat sätt, dvs. om avtalet ska förstås så att parterna ändå avtalat om att undantaget från rätt till premie förutsätter en överenskommelse mellan Försvarmakten och den enskilde reservofficeraren om att han eller hon inte ska tjänstgöra och att i vart fall avsaknaden av en sådan överenskommelse innebär en rätt till premie med anledning av anställningen i sig. Förbundet har anfört att avtalet bör tolkas så, med hänsyn till vad parterna var överens om och de förutsättningar som förelåg inom Försvarmakten när avtalets slöts samt mot bakgrund av hur Försvarmakten själv agerat samt själva begreppet "nollavtal".

I målet har upplysts om den omstrukturering som Försvarmakten genomgått och som också påverkat reservofficerskollektivet. Parterna synes eniga om följande. Försvarmakten genomgick redan år 1997 stora personalminskningar. Trots att behovet av krigsplacerade reservofficerare i ordinarie krigsbefattning skulle minska beslutade Försvarmakten att reservofficerare inte skulle sägas upp. I stället skulle de reservofficerare som inte behövdes i den kommande krigsorganisationen få en begränsad tjänstgöring om högst 2–3 dagar per år. Det var viktigt för Försvarmakten att behålla den kompetens som reservofficerarna hade och den resurs de utgjorde, för det fall deras tjänster skulle komma att behöva tas i anspråk i större utsträckning. Det var också mot den bakgrunden som reservofficerspremien ändrades i 1999 års reservofficersavtal. De reservofficerare som hade sådan begränsad tjänstgöring fick då en lägre premie.

När 2004 års reservofficersavtal förhandlades fram förelåg alltså redan situationen att Försvarmakten hade ett begränsat behov av tjänstgörande reservofficerare. Att begreppet "nollavtal" används i avtalstexten kan inte anses spegla annat än det var ett känt förhållande att vissa reservofficerare fanns kvar i anställningen, nu inte bara med begränsad tjänstgöring, utan även med "noll" dagars tjänstgöring. Parterna är eniga om att det år 2004 förutsattes att de flesta

reservofficerarna ändå skulle ha en planerad tjänstgöring, om än begränsad, och att få skulle ha s.k. nollavtal. Detta bekräftas av vad som anges i Försvarmaktens skrivelse "Hantering av Försvarmaktens reservofficerare" av den 15 december 2006, vari förbanden får i uppdrag att under år 2007 teckna tjänstgöringsplaner, och såvitt avser reservofficerare med begränsad tjänstgöring teckna tjänstgöringsplaner med 1–2 dagars tjänstgöring per år. Parterna är överens om att så dock inte blev fallet på alla förband. För J.H:s del kom det aldrig att tecknas någon tjänstgöringsplan, inte ens såvitt avser en begränsad tjänstgöring, trots att han på förfrågan under år 2007 uppgav att han var intresserad av fortsatt tjänstgöring.

Förbundet har hävdad att nollavtalen avsåg de två grupper som redovisat ovan och att undantaget från årlig premie över huvud taget inte var avsett att t.ex. omfatta en reservofficer som inte fick en tjänstgöringsplan trots att han eller hon så önskade. Undantaget skulle således, enligt förbundet, avse situationer där arbetstagaren och arbetsgivaren är överens om att reservofficeren inte skulle ha någon planerad tjänstgöring. Som redan har anförts ovan framgår det dock inte av utredningen att avtalsparterna uttryckligen skulle ha talat om vad som avsågs med ett nollavtal än mindre att man var överens om att undantaget krävde en uttrycklig överenskommelse om noll dagars tjänstgöring. Av förhören framgår snarare det motsatta. Både B.M. och N.S. har berättat att det enligt dem var helt klart att rätt till premie förutsatte att reservofficeren hade haft planerad tjänstgöring eller faktiskt hade tjänstgjort. Deras uttalande kan inte förstås på annat sätt än att det var vad som faktiskt skett som skulle vara det avgörande för rätt till premie och inte huruvida det förelåg ett avtal i formell mening.

Ordet avtal i begreppet nollavtal är det som talar för att bestämmelsen ska förstås så som förbundet hävdar. Å andra sidan står det i avtalstexten så kallat nollavtal. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det inte är visat att parterna med "så kallat nollavtal" avsåg att det skulle krävas en uttrycklig överenskommelse om en tjänstgöringsplan utan tjänstgöring. Förbundets tolkning av innebörden skulle innebära att så länge reservofficeren motsätter sig att ingå en överenskommelse om nollavtal så skulle rätt till premie föreligga. En rimligare tolkning är att avtalet avsåg att reglera den situationen att Försvarmakten hade mindre behov av tjänstgörande reservofficerare och att premie inte skulle utgå till den reservofficer som inte hade tjänstgjort och inte ens hade haft någon planerad tjänstgöring. Ett så kallat nollavtal i avtalets mening får då anses föreligga både om det har upprättats en plan utan tjänstgöringsdagar och om det saknas en tjänstgöringsplan och någon tjänstgöring inte har utförts.

Sammantaget gör Arbetsdomstolen den bedömningen att undantaget från rätt till premie enligt 7 § i 2004 års reservofficersavtal ska förstås så att rätt till premie inte föreligger för den reservofficer som inte har haft någon tjänstgöring inplanerad och faktiskt inte heller har tjänstgjort. En reservofficer som saknar tjänstgöringsplan med planerad tjänstgöring får enligt Arbetsdomstolens mening anses vara på sätt som anges i avtalet anställd "utan tjänstgöringsskyldighet, så kallat nollavtal".

J.H. har inte haft någon tjänstgöringsplan och varken tjänstgjort eller varit planerad att tjänstgöra under den tid som förbundets talan avser. Han har därmed

inte heller haft någon rätt till årliga premier enligt 7 § i 2004 års reservofficersavtal.

Har Försvarsmakten brutit mot samverkansavtalet?

Försvarsmakten har den 15 april 2009 utfärdat en handling med rubriken ”Beslut avseende tolkning av gällande reservofficersavtal samt utbetalning av premier”. Enligt förbundet utgjorde denna handling ett beslut, ett ensidigt tolkningsbeslut, varigenom det infördes en tidigare icke existerande möjlighet till så kallat nollavtal enligt även övergångsbestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal. Förbundet har gjort gällande att detta innebar en sådan viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena som medförde skyldighet för Försvarsmakten att samverka enligt det mellan parterna gällande samverkansavtalet ASU-FM.

Försvarsmakten har bestritt käromålet även i denna del och anfört i huvudsak följande. För att tydliggöra vissa oklarheter som rådde avseende tolkningen av premiebestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal ordnade Försvarsmakten ett möte i mars 2009 för att utröna vad som hade varit den ursprungliga partsavsikten med avtalets regler om premier. Mötet resulterade i ett skriftligt förtydligande daterat den 27 mars 2009, undertecknat av B.M., B.J. och N.S., vilket låg till grund för den utfärdade handlingen av den 15 april 2009. Denna handling är visserligen benämnd ”beslut”, men detta är felaktigt och missvisande. Handlingen var inget beslut i formell mening. Den innehåller endast information om den partsgemensamma tolkningen av ett gällande avtal, dvs. vad som redan gällde. Det var inte ett beslut från arbetsgivaren om några ändrade arbetsvillkor. Även om det var ett beslut i formell mening var det i vart fall inte fråga om ett beslut om ändrade arbets- eller anställningsförhållanden. Det förelåg således inte någon skyldighet att samverka innan handlingen utfärdades.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt samverkansavtalet är arbetsgivaren skyldig att informera och samverka med de lokala arbetstagarorganisationer som är parter i avtalet innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagarare som tillhör någon av organisationerna. Parterna har förklarat sig ense om att samverkansskyldigheten i nu berörd del har samma omfattning som förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen.

Den ifrågasatt handlingen innehåller, enligt sin ordalydelse, endast information om Försvarsmaktens uppfattning om hur premiebestämmelserna i 7 § och övergångsbestämmelserna i 2004 års reservofficersavtal skulle tolkas. Att på detta sätt informera om hur arbetsgivaren tolkar ett kollektivavtal kan inte anses innebära att arbetsgivaren fattat något beslut om förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för de anställda inom Försvarsmakten. Arbetsdomstolen finner därmed att Försvarsmakten inte har brutit mot samverkansavtalet på sätt som förbundet har gjort gällande. Förbundets talan om allmänt skadestånd ska därför ogillas även i denna del.

Sammanfattning och rättegångskostnaderna

I de delar som avser P.A. har Arbetsdomstolen funnit att förbundets talan ska avvisas. Domstolen har, såvitt avser tolkningen av 2004 års reservofficersavtal, inte funnit att J.H. har haft rätt till premier för åren 2006–2012. Talan om allmänt skadestånd till förbundet samt allmänt och ekonomiskt skadestånd till J.H. på grund av brott mot 2004 års reservofficersavtal ska därför lämnas utan bifall. Arbetsdomstolen har därutöver gjort bedömningen att Försvarsmakten inte brutit mot det mellan parterna gällande samverkansavtalet och att Försvarsmakten inte heller har förhandlingsvägrat. Förbundets talan om allmänt skadestånd ska i även dessa delar avslås.

Förbundet har således förlorat sin talan i de delar den prövats i sak och ska ses som tappande part även i den del som ska avisas (se 18 kap. 5 § första stycket rättegångsbalken). Vid denna utgång föreligger enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken en skyldighet för förbundet att ersätta Försvarsmakten för dess rättegångskostnader. Förbundet har dock yrkat att Arbetsdomstolen, med stöd av 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen, ska förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad och att Försvarsmakten under alla förhållanden, med stöd av 18 kap. 6 § rättegångsbalken, ska åläggas att ersätta förbundet för rättegångskostnader med 50 000 kr. Försvarsmakten har invänt att det inte föreligger skäl för tillämpning av vare sig kvittningsregeln eller 18 kap. 6 § rättegångsbalken.

Av 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen följer för domstolen en möjlighet att förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att regeln tillämpas restriktivt och då huvudsakligen i tvister som rör kollektivavtalstolkning. Förbundet har anfört att skäl för kvittning föreligger eftersom båda parter gemensamt har bidragit till ett mycket svårtolkat kollektivavtal och då båda har haft ett intresse att få tvisten prövad. Arbetsdomstolen kan instämma i att förståelsen och tolkningen av 2004 års reservofficersavtal har försvårats av att avtalet ingåtts mot bakgrund av felaktiga förutsättningar avseende reservofficerarnas anställningsform. Här vilar ett särskilt ansvar på Försvarsmakten som arbetsgivare. Det får därför, enligt Arbetsdomstolens mening, anses ha förelegat ett sådant särskilt intresse för förbundet att få tvistefrågan prövad, på sätt som förutsätts för en tillämpning av Arbetsdomstolens speciella kvittningsregel. Denna kvittning av rättegångskostnaderna ska dock endast avse den del av målet som rör tolkningen av 2004 års reservofficersavtal och parternas kostnader med anledning härav. Arbetsdomstolen uppskattar att den delen av tvisten rör tre fjärdedelar av processen och parternas kostnader i målet. Såvitt avser resterande fjärdedel är förbundet ersättningsskyldigt gentemot Försvarsmakten. Några skäl att förordna på något annat sätt med anledning av förbundets åberopande av regleringen i 18 kap. 6 § rättegångsbalken föreligger enligt Arbetsdomstolens mening inte. Arbetsdomstolen finner inte att Försvarsmakten varit vårdslös eller försumlig i sin processföring på sätt förbundet påstått.

Försvarsmakten har yrkat ersättning med 272 382 kr, varav 268 860 kr för ombudsarvode och 3 522 kr för utlägg. Förbundet har vitsordat yrkat belopp avseende utlägg och överlämnat åt domstolen att bedöma skäligheten av yrkat ombudsarvode. Arbetsdomstolen finner det av Försvarsmakten yrkade beloppet avseende ombudsarvode skäligt. Arbetsdomstolens ställningstaganden ovan av-

seende fördelningen av rättegångskostnaderna innebär att förbundet ska betala 1/4 av Försvarsmaktens kostnader till Försvarsmakten. Det blir ett belopp om 68 096 kr, varav 67 215 kr för ombudsarvode och 881 kr för utlägg.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar den av SACO-S genom förbundet Reservofficerarna förda talan om ekonomiskt och allmänt skadestånd till P.A.
2. Arbetsdomstolen avslår den av SACO-S genom förbundet Reservofficerarna i övrigt förda talan.
3. SACO-S genom förbundet Reservofficerarna förpliktas att ersätta staten genom Försvarsmakten för rättegångskostnader med 68 096 kr, varav 67 215 kr för ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Anders Hagman, Staffan Löwenborg, Bengt G Nilsson och Agneta Lindblom Hulthén.
Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Woxner