

Sammanfattning

Vissa arbetstagare som tidigare varit anställda vid Televerket och sedermera haft olika bolag inom Teliakoncernen som arbetsgivare har enligt reglering i kollektivavtal varit berättigade att under vissa förutsättningar gå i förtida pension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till 65 års ålder. Inför en övergång av verksamhet till en ny arbetsgivare sades kollektivavtalet med denna reglering upp. Fråga om rätten att gå i förtida pension kommit att ingå som ett villkor i de anställdas enskilda anställningsavtal och därför till följd av verksamhetsövergången gäller mot den nye arbetsgivaren.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2010-04-14
StockholmDom nr 28/10
Mål nr A 227/08

KÄRANDE

1. SEKO - Facket för Service och Kommunikation, Box 1105, 111 81 Stockholm
 2. Unionen, 105 32 Stockholm
- Ombud för båda: förbundsjuristen Stellan Gärde, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. IT & Telekomföretagen inom Almega, Box 55545, 102 04 Stockholm
 2. Relacom AB, 556670-2147, 117 80 Stockholm
- Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Jonas Stenmo, Almega AB, adress som under 1, samt advokaterna Björn Lindskog och Fredrik Gustafsson, Advokatfirman Vinge KB, Box 1703, 111 87 Stockholm

SAKEN

rätt till förtida pension

Mellan IT & Telekomföretagen inom Almega samt Unionen och SEKO - Facket för Service och Kommunikation (förbunden) gäller kollektivavtalen Telekomavtalet och ITP-avtalet. Relacom AB (bolaget) är genom medlemskap i IT & Telekomföretagen inom Almega bundet av kollektivavtalen. Arbetstagarna hos bolaget K.B., A.H., P-A.A., B.H., G.T., S.B., O.E., G.M., L.O., C.Z., A.A., A.Ho., J.L., T.H., K.I., T.A., K.Bi., K.E. och P-Å.N. (arbetstagarna) är medlemmar i något av förbunden.

Mellan parterna är tvistigt om arbetstagarna har rätt att avgå i förtida pension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till 65 års ålder. Parterna har förhandlat i tvistefrågan såväl lokalt som centralt utan att kunna enas.

Förbunden har väckt talan i Arbetsdomstolen mot IT & Telekomföretagen inom Almega och bolaget och yrkat att Arbetsdomstolen i första hand ska förplikta bolaget att betala full förtida ålderspension till

– K.B. med 15 551 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,

– A.H. med 14 990 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,

– P-A.A. med 14 227 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,

- B.H. med 14 271 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- G.T. med 13 970 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- S.B. med 13 010 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- O.E. med 13 970 kr per månad från och med den 1 november 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- G.M. med 14 662 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- L.O. med 13 540 kr per månad från och med den 1 oktober 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- C.Z. med 15 002 kr per månad från och med den 1 oktober 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- A.A. med 14 639 kr per månad från och med den 1 december 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- A.Ho. med 13 138 kr per månad från och med den 1 januari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- J.L. med 13 876 kr per månad från och med den 1 februari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- T.H. med 13 570 kr per månad från och med den 1 maj 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.I. med 15 442 kr per månad från och med den 1 juli 2008 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- T.A. med 14 406 kr per månad från och med den 1 december 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.Bi. med 17 505 kr per månad från och med den 1 juli 2008 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.E. med 14 178 kr per månad från och med den 1 januari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås samt
- P-Å.N. med 20 811 kr per månad från och med den 1 december 2007 till och med månaden före 65 års ålder uppnås.

På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från respektive pensionsbelopps förfallodag den sista i varje månad med början från och med den månad från vilken pensionen till var och en först yrkas till dess betalning sker.

I andra hand har förbunden yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala förtida ålderspension motsvarande kvoten av full förtida ålderspensionsförmån som svarar mot den tid som respektive arbetstagare varit anställd av bolaget och Flextronics Networks Services Sweden AB eller av dotterbolag till Flextronics Networks Services Sweden AB efter tidpunkten för Flextronic Networks Services Sweden AB:s förvärv av Orbiantgruppen, till

- K.B. med 2 807 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- A.H. med 3 830 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- P-A.A. med 2 845 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- B.H. med 2 973 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- G.T. med 3 569 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- S.B. med 2 348 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- O.E. med 3 024 kr per månad från och med den 1 november 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- G.M. med 2 647 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- L.O. med 1 879 kr per månad från och med den 1 oktober 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- C.Z. med 3 915 kr per månad från och med den 1 oktober 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- A.A. med 3 213 kr per månad från och med den 1 december 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- A.Ho. med 2 516 kr per månad från och med den 1 januari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- J.L. med 3 122 kr per månad från och med den 1 februari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,

- T.H. med 3 766 kr per månad från och med den 1 maj 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.I. med 3 343 kr per månad från och med den 1 juli 2008 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- T.A. med 2 521 kr per månad från och med den 1 december 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.Bi. med 3 452 kr per månad från och med den 1 juli 2008 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.E. med 2 559 kr per månad från och med den 1 januari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås samt
- P-Å.N. med 5 028 kr per månad från och med den 1 december 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås.

På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från respektive pensionsbelopps förfallodag den sista i varje månad med början från och med den månad från vilken pensionen till var och en först yrkas till dess betalning sker.

I tredje hand har förbunden yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att utge förtida ålderspension motsvarande kvoten av förtida ålderspensionsförmån som motsvarar den tid som respektive arbetstagare varit anställd av bolaget, till

- K.B. med 518 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- A.H. med 500 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- P-A.A. med 474 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- B.H. med 476 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan före 65 års ålder uppnås,
- G.T. med 466 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- S.B. med 434 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- O.E. med 543 kr per månad från och med den 1 november 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- G.M. med 489 kr per månad från och med den 1 september 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,

- L.O. med 489 kr per månad från och med den 1 oktober 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- C.Z. med 542 kr per månad från och med den 1 oktober 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- A.A. med 610 kr per månad från och med den 1 december 2006 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- A.Ho. med 584 kr per månad från och med den 1 januari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- J.L. med 655 kr per månad från och med den 1 februari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- T.H. med 754 kr per månad från och med den 1 maj 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.I. med 944 kr per månad från och med den 1 juli 2008 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- T.A. med 1 080 kr per månad från och med den 1 december 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.Bi. med 1 653 kr per månad från och med den 1 juli 2008 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås,
- K.E. med 630 kr per månad från och med den 1 januari 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås samt
- P-Å.N. med 1 561 kr per månad från och med den 1 december 2007 till och med månaden innan 65 års ålder uppnås.

På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från respektive pensionsbelopps förfallodag den sista i varje månad med början från och med den månad från vilken pensionen till var och en först yrkas till dess betalning sker.

Förbunden har vidare yrkat förbehåll, i mån av fullmakt, för ytterligare krav om förtida ålderspension för tid efter dagen för huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. De yrkade beloppen liksom sättet att beräkna räntan har vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbunden

Vid olika tidpunkter under hösten 2006 och framåt ansökte de berörda arbetstagarna hos bolaget om att få avgå i förtida ålderspension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till 65 års ålder. Bolaget avslog arbetstagarnas begäran med hänvisning till att pensionsåldern är 65 år enligt ITP-avtalet.

Arbetstagarna har emellertid med grund i anställningsavtalen rätt att avgå i förtida ålderspension. I första hand görs gällande att arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension direkt reglerats i de enskilda anställningsavtalen. I andra hand görs gällande att rätten till förtida ålderspension följer av att det uppsagda kollektivavtalet ITP-Tele genom efterverkan gett innehåll åt anställningsavtalen.

I det följande görs först en genomgång av hur arbetstagarnas pensionsförmåner över tiden reglerats i kollektivavtal. Härefter beskrivs den utveckling som inneburit att arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension kommit att i stället regleras i anställningsavtalen. I en avslutande del utvecklas de rättsliga grunderna för käromålet.

Kollektivavtalsregleringen av arbetstagarnas pensionsförmåner

Arbetstagarna anställdes under 1960- och 1970-talen som teletekniker vid det statliga Televerket. Under tiden hos Televerket reglerades arbetstagarnas pensioner av de allmänna pensionsavtalen SPR PA-74 och SPR PA-91 samt i statens pensionsreglemente. Avtalen angav pensionsåldern för de aktuella arbetstagarna till 60–63 år alternativt, beroende på vilken grupp av teletekniker arbetstagaren tillhörde, till 63–65 år. I princip förelåg en avgångsskyldighet för arbetstagarna vid slutet av pensionsperioden. Anledningen till att vissa arbetstagare ålderspensionerades relativt sett tidigare hade sin grund i att dessa arbetstagare ansågs ha extra belastande arbetsuppgifter.

När Televerket under början av 1990-talet bolagiserades till det statliga bolaget Telia AB förändrades förutsättningarna för arbetstagarnas pensioner. Inom den privata sektorn gällde allmän tilläggspension i kombination med kompletterande pensionssystem. För anställda hos Telia AB tillämpades ett kompletterande pensionssystem i form av Industrins tilläggspension, ITP-avtalet, vilket trätt i kraft under 1970-talet. Enligt ITP-avtalet gällde, liksom för den allmänna tilläggspensionen, en allmän pensionsålder om 65 år. Ålderspensionsförmånerna enligt ITP-avtalet intjänades löpande under anställningen och garanterades genom regelbundna avsättningar till pensionsfond. Pensionsförmånen var oantastbar, dvs. ovillkorad, och följde med arbetstagaren oavsett om han eller hon bytte arbetsuppgifter eller arbetsgivare. Enligt ITP-avtalet fanns ingen rätt till förtida ålderspension. De kollektivavtalsbärande parterna var dock överens om att de arbetstagare som sedan tiden på Televerket hade haft att avgå i ålderspension relativt sett tidigare än andra skulle få behålla förmånen att gå i förtida pension även efter bolagiseringen av Televerket. Inför bolagiseringen slöts därför det centrala kollektivavtalet BOA-P. De arbetstagare som tidigare hade varit anställda i Televerket och då omfattats av rätt att avgå vid 60 respektive 63 års ålder fick enligt detta avtal behålla den rätten. Konkret

innebar förmånen att arbetstagaren erbjöds möjlighet att avgå i förtida pension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till den ordinarie pensionsåldern 65 år. Pensionsförmånen var antastbar och upphörde att gälla om arbetstagaren avslutade sin anställning eller bytte arbetsgivare. Det fanns ingen skyldighet för arbetstagaren att utnyttja rätten att avgå i förtida ålderspension. Pensionsförmånen tryggades därför inte i förväg utan betalades av arbetsgivaren först när arbetstagaren avropade sin rätt att avgå i förtida ålderspension.

År 1997 övergick de berörda arbetstagarna till den s.k. Orbiantgruppen. Orbiantgruppen bestod av ett antal bolag som hade bildats samma år av Telia AB när verksamheten vid några avdelningar inom Telia AB bolagiserades. För bolagen inom Orbiantgruppen gällde kollektivavtalet ITP-Tele, som den 1 juli 1997 hade trätt i BOA-P:s ställe som kompletterande pensionssystem. Enligt övergångsbestämmelserna i ITP-Tele förbehölls arbetstagarna rätten att avgå i förtida ålderspension i enlighet med vad som hade gällt enligt BOA-P.

I slutet av år 2001 överfördes Orbiantgruppen genom aktieöverlåtelser till Flextronics Network Services Sweden AB (Flextronics). Eftersom det handlade om ett rent ägarbyte var bolagen inom Orbiantgruppen fortsatt bundet av ITP-Tele även efter övergången. För Flextronics, som redan var bundet av ITP-Tele och genom medlemskap i IT & Telekomföretagen inom Almega även bundet av ITP-avtalet, tillämpades ITP-Tele och ITP-avtalet parallellt.

År 2003 fusionerades Orbiantgruppens bolag varvid Flextronics Services Sweden AB bildades. Hela Flextronics övergick den 19 augusti 2005 till bolaget. Inför överlåtelserna sade Flextronics upp samtliga kollektivavtal. I enlighet med 6 b § första stycket anställningsskyddslagen och 28 § tredje stycket medbestämmandelagen fortsatte dock arbetstagarnas anställningsvillkor att gälla oförändrade.

Den i anställningsavtalen reglerade rätten till förtida ålderspension

Som tidigare beskrivits härstammar arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension från kollektivavtalsregleringen under Televerkets tid. Även när arbetstagarna övergick till den privata sektorn vid bolagiseringen till Telia AB bibehöll arbetstagarna den rätten. Det visade sig dock uppstå vissa praktiska problem när enskilda arbetstagare i Teliakoncernen återropade sin rätt att avgå i förtida ålderspension. Problemen låg i att informationen om vilka enskilda arbetstagare som enligt ITP-Tele hade en bibehållen rätt att avgå i förtida ålderspension endast återgavs i svårtillgängliga dokument i Televerkets arkiv. För att göra den informationen mer lättillgänglig beslutade Telia AB att anställningsavtalen skulle uppdateras med information om arbetstagarens rätt till förtida ålderspension. Med anledning härav upprättade Telia AB den 10 mars 1999 en särskild promemoria. I promemorian uttrycktes en utfästelse. Den innebar att arbetstagare som tidigare hade haft rätt till förtida ålderspension förbehölls den rätten under förutsättning att arbetstagaren fram till pensioneringstidpunkten innehade en anställning av motsvarande slag som under sin statliga anställning. Promemorian skickades ut till berörda dotterbolag som genomförde uppdateringar av anställningsavtalen i enlighet med de angivna direktiven. Utfästelsen om arbetstagarens rätt till förtida ålderspension reglerades i anställningsavtalen

genom en hänvisning till ITP-Tele som särskild pensionsplan. Vid avtalstecknandet försäkrade personalcheferna att hänvisningen till ITP-Tele innebar en reglerad rätt för arbetstagarna att gå i förtida pension med bibehållande av 65 procent av lönen. Arbetstagarna tillsändes även skriftliga kompletteringar till anställningsavtalen. I kompletteringarna utfästes återigen arbetstagarens rätt att avgå i förtida pension i enlighet med regleringen i anställningsavtalet. Det ska i sammanhanget understrykas att rätten till förtida ålderspension genomgående varit en mycket viktig fråga för såväl arbetstagarna som de fackliga organisationerna.

I samband med överlåtelsen av Orbiantgruppen till Flextronics i slutet av år 2001 träffade Telia AB, Flextronics och personalorganisationerna i Telia AB en överenskommelse. Av överenskommelsen framgick att arbetstagarna med stöd i anställningsavtalen hade rätt att avgå i förtida ålderspension. Vidare angavs att berörd rättighet fortsatte att gälla även efter Orbiantgruppens övergång till Flextronics. I avtalen angavs också att berörda arbetstagare förbehålls rätten till förtida ålderspension även vid byte av arbetsgivare till följd av omstruktureringar inom Orbiantgruppen.

I samband med Flextronics övergång till Relacom AB i augusti 2005 träffade TeliaSonera AB (tidigare Telia AB), Flextronics och bolaget ett antal affärsavtal angående vilket bolag som skulle stå för kostnaderna för de förtida pensionsavgångarna. I enlighet med tidigare ingångna överenskommelser svarade TeliaSonera AB för kostnaden avseende den period som arbetstagaren hade varit anställd i Televerket, Telia AB och inom Orbiantgruppen fram till och med datumet för överlåtelsen till Flextronics. I avtalen påtog sig bolaget ett i övrigt i tiden obegränsat ansvar för kommande pensionsavgångar.

Inför övertagandet av Flextronics ansökte bolaget hos länsstyrelsen om att överta Flextronics pensionsskuld. Till ansökan bifogades bl.a. 2005 års affärsavtal mellan TeliaSonera AB, bolaget och Flextronics. Bolagets ansökan hos länsstyrelsen avsåg således inte enbart redan förfallna pensionsförmåner utan även sådana förtida ålderspensionsavgångar som kunde komma att avropas. Genom beslut den 15 maj 2006 medgav länsstyrelsen bolagets ansökan. Detta visar att bolaget har övertagit Flextronics utfästelser angående arbetstagarnas rätt att avgå i förtida ålderspension.

Utveckling av de rättsliga grunderna för förbundens talan

Det görs alltså gällande att de berörda arbetstagarna i enlighet med anställningsavtalen har rätt att avgå i förtida ålderspension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till den ordinarie pensionsåldern vid 65 år. I första hand görs det gällande att arbetstagarna genom en direkt reglering i anställningsavtalen fått en i förhållande till kollektivavtalsregleringen självständig rätt till förtida ålderspension enligt följande.

Anställningsavtalen reglerar arbetstagarnas individuella anställningsvillkor. Arbetstagarens utfästa rätt att avgå i förtida ålderspension framgår av anställningsavtalens hänvisning till särskild pensionsplan ITP-Tele. Vidare har personalcheferna vid avtalstecknandet försäkrat arbetstagarna att rätten till

framtida ålderspension direkt regleras i anställningsavtalen. Anställningsavtalens utfästelse om rätt till förtida ålderspension har bekräftats i bl.a. skriftliga kompletteringar till anställningsavtalen samt i affärsmässiga överenskommelser mellan bolaget, TeliaSonera AB och Flextronics. Vidare har bolaget i ansökan till länsstyrelsen om övertagande av Flextronics pensionsskuld bekräftat bolagets åtagande att ansvara för arbetstagarnas förtida ålderspensionsförmåner.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension inte direkt har reglerats i anställningsavtalen hävdas att nämnda rätt ändå blivit en del av anställningsavtalen genom efterverkan av det uppsagda kollektivavtalet ITP-Tele. Till stöd för den ståndpunkten åberopas följande.

Den uppsägning av kollektivavtalen som Flextronics verkställde inför bolagets övertagande i augusti 2005 innebar att bolaget efter en övergångsperiod om ett år från överlåtelsen inte längre hade att tillämpa pensionsvillkoren i ITP-Tele. Eftersom Flextronics använde sig av en s.k. blank uppsägning föreligger emellertid förutsättningar för att ge kollektivavtalet ITP-Tele efterverkan i anställningsavtalen. Situationen hade kunnat vara annorlunda om Flextronics särskilt angett att det genom uppsägningen ville befria sig från pensionsförpliktelserna enligt ITP-Tele. I detta fall har dock Flextronics alltså inte avgett någon sådan förklaring. Det förhållandet att bolaget redan var bundet av ITP-avtalet utgör inget hinder för ITP-Teleavtalets efterverkan. Det är visserligen riktigt att i situationer där det uppsagda kollektivavtalets bestämmelser täcks av en underliggande norm så ska i regel den underliggande normen tillämpas och inte det uppsagda kollektivavtalet. Mot bakgrund av att det uppsagda kollektivavtalet i detta fall, dvs. ITP-Tele, utgör ett centralt avtal är dock förhållandet ett annat. ITP-avtalet kan nämligen inte anses utgöra en underliggande norm i förhållande till ett annat centralt avtal. Därtill var Flextronics vid överlåtelse-tidpunkten bundet av såväl ITP-avtalet som ITP-Tele, vilka tillämpades parallellt. Till det anförda kommer att ITP-avtalet i egenskap av minimiavtal tillåter för arbetstagarna mera fördelaktiga överenskommelser. Rätten till förtida ålderspension enligt ITP-Tele utgör en sådan mera fördelaktig överenskommelse som kan tillämpas parallellt med ITP-avtalet. Till detta kommer att ITP-avtalet endast reglerar oantastbara pensionsförmåner. Rätten till förtida ålderspension får därför anses ligga helt utanför avtalets reglering.

Sammanfattning av förbundens talan

De berörda arbetstagarna har i enlighet med anställningsavtalen rätt att avgå i förtida ålderspension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till den ordinarie pensionsåldern vid 65 år. I första hand görs gällande att rätten till förtida ålderspensionsförmåner kommit att regleras direkt i anställningsavtalen. I andra hand görs gällande att rätten till förtida ålderspension åtminstone följer av det uppsagda ITP-Teleavtalets efterverkan i anställningsavtalen.

Det bestrids att, som arbetsgivarparterna har invänt, pensionsundantaget i 6 b § tredje stycket anställningsskyddslagen skulle innebära att arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension inte övergått till bolaget i samband med verksamhetsövergången från Flextronics till bolaget. Rätten till förtida ålderspension utgör, som

anförts ovan, en antastbar pensionsförmån som inte utbetalas vid ordinarie pensionsålder och omfattas därför inte av pensionsundantaget.

Vidare saknar arbetsgivarparterna grund för sitt påstående att bolaget inte skulle vara skyldigt att betala skadestånd för tid som arbetstagarna arbetat hos bolaget och fått lön. Förbunden har framfört krav om att bolaget ska utge betalning för utebliven pension. Det är således inte fråga om skadestånd. Därtill saknas samordningsbestämmelser som anger att pensionen ska avräknas mot lön.

Slutligen hävdas att bolaget ska svara för hela kostnaden för arbetstagarnas pension. Arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension grundar sig på en avtalsreglering mellan bolaget och den enskilde arbetstagaren. Då det saknas överenskommelser om annat är bolaget således ensamt ansvarigt att finansiera arbetstagarnas förtida ålderspensionsförmåner.

Arbetsgivarparterna

Om Relacom AB

Bolaget är en ledande och oberoende leverantör av nättjänster och bedriver verksamhet i sexton länder. Verksamheten omfattar framför allt byggnation, installation och underhåll av fasta och mobila telekommunikationsnät. År 2009 hade bolaget cirka 1 500 anställda. Ägare av bolaget är Altor Equity Fund I och II, som i sin tur är ansluten till riskkapitalbolaget Altor Equity Partners. Bolaget är medlem i IT & Telekomföretagen inom Almega och därigenom bundet av Telekomavtalet samt, vad gäller pensionsförmåner, av ITP-avtalet.

Regleringen av arbetstagarnas pensionsförmåner

Den historiska motsvarigheten till förtida ålderspensionering återfinns i kollektivavtalen PA 74 och PA 91 samt i statens pensionsreglemente. Avtalen reglerade pensioner för bl.a. anställda vid det statliga Televerket. Enligt avtalen gällde en obligatorisk pensionsålder mellan 60 och 65 år. Vid vilken tidpunkt en arbetstagare pensionerades var beroende av dennes befattning och affärsområde. Anledningen till att vissa arbetstagare ålderspensionerades relativt sett tidigare hade sin grund i att de arbetstagarna ansågs ha extra belastande arbetsuppgifter.

I samband med bolagiseringen av Televerket trädde kollektivavtalet BOA-P i kraft. Enligt BOA-P:s övergångsbestämmelser fick arbetstagare som senast den 31 december 1991 varit anställd i Televerket och då omfattades av rätt att avgå vid 60 respektive 63 års ålder, behålla den pensionsförmånen, under förutsättning att arbetstagaren kvarstod i samma befattning som tidigare vid Televerket. Rätten till förtida ålderspension var alltså villkorad och utgjorde en s.k. antastbar pensionsförmån. För arbetstagaren förelåg heller ingen skyldighet att utnyttja sin rätt att avgå i förtida ålderspension. Detta innebar att rätten till förtida ålderspension realiserades först i och med att arbetstagaren avropade och beviljades förmånen. Förmånerna tjänades alltså inte in löpande under anställningen. Det uppstod därför inte heller en löpande pensionsskuld för arbetsgivaren. Arbetsgivaren hade därmed inget ansvar att i förväg trygga eller finansiera arbetstagarens framtida rätt till förtida ålderspension.

I juli 1997 ersattes BOA-P av kollektivavtalet ITP-Tele. Enligt övergångsreglerna kvarstod rätten till förtida ålderspension enligt BOA-P oförändrade i ITP-Tele. Bolagen i Orbiantgruppen var alla bundna av ITP-Tele. Flextronics förvärv av Orbiantgruppen i slutet av år 2001 och den senare fusioneringen av Orbiantgruppen in i Flextronics innebar ingen förändring vad gäller tillämpningen av arbetstagarnas pensionsvillkor enligt ITP-Tele.

Inför bolagets förvärv av Flextronics i augusti 2005 sade Flextronics upp samtliga kollektivavtal. Vid övergången var bolaget genom medlemskap i IT & Telekomföretagen inom Almega redan bundet av ITP-avtalet. Till följd av att Flextronics hade sagt upp ITP-Tele samt att bolaget redan var kollektivavtalsbundet såvitt avser pensionsförmåner blev bolaget aldrig bundet av ITP-Tele. I enlighet med 28 § tredje stycket medbestämmandelagen fortsatte dock bolaget att tillämpa pensionsvillkoren i ITP-Tele under en övergångsperiod om 12 månader från överlåtelse tidpunkten. Efter utgången av övergångsperioden har bolaget, såvitt avser pensionsvillkor, enbart haft att tillämpa ITP-avtalets bestämmelser.

Arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension

Förbunden har åberopat arbetstagarnas anställningsavtal som grund för den påstådda rätten att avgå i förtida ålderspension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till 65 års ålder. Arbetsgivarparternas inställning är att rätten till förtida ålderspension enbart har reglerats i kollektivavtal och att anställningsavtalen inte kan anses innefatta en i förhållande till kollektivavtalsregleringen självständig rättighet. Till stöd för den ståndpunkten anför följande. Av arbetstagarnas anställningsavtal, som är s.k. blankettavtal, framgår de grundläggande anställningsvillkoren samt tillämpliga kollektivavtal. Anställningsavtalen hänvisar bl.a. till ITP-Tele som gällande särskild pensionsplan. Hänvisningen är en naturlig följd av att Telia AB liksom dotterbolagen var bundna av ITP-Tele när anställningsavtalen upprättades. Enligt principen om kollektivavtalets dubbla konstruktion blev förvisso ITP-Teles pensionsvillkor vid denna tidpunkt en del av anställningsavtalet. Enligt arbetsgivarparternas mening saknas dock grund för att själva hänvisningen till ITP-Tele eller anställningsavtalets ordalydelse i sig skulle utgöra en i förhållande till kollektivavtalet självständig utfästelse om rätt till förtida ålderspension. Någon sådan utfästelse har inte heller lämnats av personalcheferna vid tecknandet av anställningsavtalen.

Vidare har förbunden åberopat att Telia AB i en promemoria av den 10 mars 1999 samt i skriftliga kompletteringar till anställningsavtalen ska ha bekräftat den i anställningsavtalen påstådda utfästelsen om arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension. Till bemötande av detta anför följande. Vid slutet av 1990-talet hade en viss oordning uppstått kring vilka arbetstagare som var berättigade till förtida ålderspensionsförmåner enligt ITP-Tele. Oordningen hade sin grund i den bolagisering och de diverse ombildningar som Televerket och sedermera Telia AB hade undergått tidigare under 1990-talet. I syfte att klargöra vilka arbetstagare som hade rätt att avgå i förtida ålderspension beslutade Telia AB att genomföra en inventering av anställningsavtalen. Telia AB upprättade därvid

ett internt arbetsdokument i form av en promemoria med instruktioner till dotterbolagen hur inventeringen skulle ske. Varken i promemorian eller i de utskick som kom att ske till vissa av arbetstagarna gavs en särskild utfästelse om arbetstagarens rätt till förtida ålderspensionsförmåner. I handlingarna angavs, såsom i anställningsavtalen, att för anställningen gällde rätten till förtida ålderspension i enlighet med kollektivavtalet ITP-Tele. En sådan upplysning kan i sig inte tas till intäkt för att arbetstagarna, oavhängigt regleringen i kollektivavtalen, individuellt utfästs en rätt att avgå i förtida ålderspension. Det bör understrykas att det inte heller kan anses ha varit i arbetsgivarens intresse att skapa en sådan självständig rätt för arbetstagarna.

Arbetstagarnas påstådda rätt till förtida ålderspension kan inte heller grundas på bolagets ansökan till länsstyrelsen om övertagande av Flextronics pensions-skuld. Varken bolagets ansökan eller länsstyrelsens beslut innebär en utfästelse till arbetstagarna om rätt att avgå i förtida ålderspension och kan inte heller ses som ett bekräftelse på att arbetstagarna genom sina anställningsavtal hade garanterats en självständig sådan rätt. Bolagets ansökan syftade till att bolaget skulle beviljas att överta Flextronics pensionsskuld utan de pensionsberättigades samtycke i enlighet med bestämmelserna i lagen (1967:531) om trygghande av pensionsutfästelse m.m. (tryggandelagen).

Eftersom förtida ålderspensionsförmåner utgör antastbara pensionsförmåner, vilka inte omfattas av tryggandelagen, kan de rättsligt sett inte ha innefattats i länsstyrelsens beslut. För ålderspensionsförmånerna förelåg ingen pensions-skuld eftersom de betalades löpande genom premier. Att det i ansökan och i beslutet talas om ålderspensioner enligt ITP-avtalet beror följaktligen på en felaktig hantering. Sammanfattningsvis innebär det anförda att den pensions-skuld som avses i ansökan och beslutet enbart innefattat redan åberopade och beviljade rättigheter till förtida ålderspensionsförmåner.

Enligt förbunden har rätten till förtida ålderspension blivit en del i anställnings-avtalen genom efterverkan av kollektivavtalet ITP-Tele. Detta bestrids av följande skäl. I enlighet med 28 § tredje stycket medbestämmandelagen tillämpade bolaget för Flextronics gällande kollektivavtal, inklusive ITP-Tele, under en övergångsperiod om 12 månader från överlåtelse tidpunkten. Bolaget har dock aldrig varit part i ITP-Tele. Bolagets skyldighet att tillämpa bestämmelserna i ITP-Tele har därför varit begränsat till den angivna tidsperioden. Om ITP-Tele skulle anses ha efterverkan efter denna tidsperiod skulle det innebära att lagstiftarens syfte med bestämmelsen i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen gick förlorad. Vidare var bolaget vid tidpunkten för överlåtelsen genom ITP-avtalet redan kollektivavtalsbundet i fråga om arbetstagarnas pensions-förmåner. Eftersom ITP-avtalet kunnat tillämpas i ITP-Teleavtalets ställe har det alltså inte funnits en "normlucka" att täcka efter att ITP-Tele för bolagets vidkommande upphört att gälla. Det anförda innebär att det saknas förutsättningar för att ge ITP-Tele en efterverkan i anställningsavtalen.

De rättsliga grunderna för arbetsgivarparternas talan

Arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension har enbart reglerats i kollektiv-avtalet ITP-Tele. Eftersom bolaget inte är bundet av vare sig ITP-Tele eller

något annat kollektivavtal som ger arbetstagarna rätt att avgå i förtida ålderspension har arbetstagarna inte rätt till återopade pensionsförmåner. Arbetstagarna kan inte heller grunda en sådan rätt på anställningsavtalen. Anställningsavtalen har aldrig innefattat en i förhållande till kollektivavtalet ITP-Tele självständig rätt till förtida ålderspension. Arbetstagarna har varken genom anställningsavtalen eller genom annan handling fått utfäst rätten att avgå i förtida ålderspension. Vidare saknas grund för att ge ITP-Tele någon som helst efterverkan i anställningsavtalen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att de berörda arbetstagarna erhållit en utfästelse om rätt till förtida ålderspension av Telia AB eller av någon annan tidigare arbetsgivare återopar arbetsgivarparterna att en sådan utfästelse inte har övergått till bolaget på grund av det s.k. pensionsundantaget i 6 b § tredje stycket anställningsskyddslagen.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att pensionsundantaget i 6 b § tredje stycket anställningsskyddslagen inte är tillämpligt görs gällande att bolaget ändå inte är skyldigt att betala yrkat skadestånd eftersom arbetstagarna under den aktuella tiden har uppburit lön från bolaget.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget ska betala förtida ålderspension till arbetstagarna ska bolagets ansvar begränsas till att enbart motsvara den kvot av full förtida ålderspension som respektive arbetstagare varit anställd i bolaget i förhållande till 30 år som närmast föregår den tidpunkt då arbetstagaren kunnat göra gällande pensionsförmånen.

Domskäl

Twisten

De berörda arbetstagarna har alla tidigare varit anställda vid Televerket och därefter haft olika bolag inom Teliakoncernen som arbetsgivare. Dessa bolag förvärvades sedermera av Flextronics som de sedan gick upp i efter fusion. Enligt särskilda övergångsregler i de efter varandra gällande kollektivavtalen om pensioner som de skilda bolagen var bundna av hade arbetstagare som den 31 december 1991 eller tidigare varit anställda vid Televerket, under vissa närmare angivna förutsättningar, rätt till förtida ålderspension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till 65 års ålder. Från juli 1997 finns dessa övergångsregler i ett kollektivavtal som benämns ITP-Tele. Inför överlåtelsen av sin verksamhet till Relacom AB i augusti 2005 sade Flextronics upp alla kollektivavtal, däribland ITP-Tele. Bolaget är i fråga om kollektivavtal om kompletterande pensionsförmåner bundet av ITP-planen. Det är ostridigt att de berörda arbetstagarna har haft rätt att återopa pensionsvillkoren, inbegripet övergångsreglerna, i ITP-Tele fram till och med utgången av en övergångsperiod om 12 månader från bolagets övertagande av Flextronics. Twisten gäller om arbetstagarna även efter denna tidpunkt haft rätt att avgå med förtida ålderspension.

Förbundens standpunkt är att anställningsavtalen ger arbetstagarna rätt att avgå i förtida ålderspension. I första hand anser förbunden att rätten till förtida ålders-

pensionsförmåner kommit att regleras direkt i anställningsavtalen. I andra hand menar förbunden att arbetstagarnas rätt åtminstone följer av det uppsagda ITP-Teleavtalets efterverkan i anställningsavtalen.

Arbetsgivarparterna har bestritt att arbetstagarna har rätt till förtida ålderspension och till stöd för sin inställning anfört följande. Arbetstagarnas rätt till förtida ålderspension har reglerats enbart i kollektivavtal. Eftersom bolaget inte är bundet av vare sig ITP-Tele eller något annat kollektivavtal som ger arbetstagarna rätt att avgå i förtida ålderspension har arbetstagarna inte rätt till åberopade pensionsförmåner. Arbetstagarna kan inte grunda en sådan rätt på anställningsavtalen eftersom de aldrig har innefattat en i förhållande till kollektivavtalet ITP-Tele självständig rätt till förtida ålderspension. Arbetstagarna har inte heller på annat sätt utlovats rätten att avgå i förtida ålderspension. Vidare saknas grund för att ge ITP-Tele någon som helst efterverkan i anställningsavtalen.

Förbundens talan bygger alltså på att de enskilda anställningsavtalen innehåller bestämmelser som ger arbetstagarna rätt till den förtida ålderspensionen och att avtalen med detta innehåll övergått till bolaget vid verksamhetsövergången från Flextronics. Det kan tilläggas att den pensionsförmån som tvisten rör är en s.k. antastbar förmån, dvs. den är villkorad och tjänas inte in löpande under anställningen. Den första frågan som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om anställningsavtalen innehåller en direkt reglering om rätt till förtida ålderspension. Om den frågan besvaras nekande blir nästa fråga om anställningsavtalen ändå har detta innehåll genom efterverkan av det uppsagda kollektivavtalet ITP-Tele.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundens begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med de berörda arbetstagarna samt vittnesförhör med P-O.W., verksam med pensionsfrågor inom bl.a. ITP-planen, E.I., tidigare ordförande i SEKO vid Teliakoncernen samt A.B., fackligt verksam inom Teliakoncernen. Vidare har på förbundens begäran ombudsmannen hos SEKO H.T. hörts upplysningsvis. På arbetsgivarparternas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets verkställande direktör J.E. samt med finansdirektören K.T. Därutöver har på arbetsgivarparternas begäran vittnesförhör hållits med chefsjuristen vid Försäkringsbolaget Pensionsgaranti L.B., seniora HR-specialisten T.Ha., chefen för pensionsfrågor hos TeliaSonera AB L-G.E. samt med förhandlingschefen vid IT & Telekomföretagen inom Almega E.H.

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Innehåller anställningsavtalen individuella utfästelser om rätt till förtida ålderspension?

I första hand har förbunden alltså anfört att arbetstagarna har fått rätt till förtida ålderspension genom direkt reglering i sina enskilda anställningsavtal. Förbunden har till stöd för den ståndpunkten närmare åberopat följande. Arbets-

tagarna har fått individuella utfästelser om rätt till förtida ålderspension genom anställningsavtalens hänvisning till ITP-Tele som särskild pensionsplan. Vidare har arbetstagarna när dessa avtal tecknades blivit tillförsäkrade av arbetsgivaren att anställningsavtalen innebar en rätt för dem att avgå i förtida ålderspension. De individuella utfästelserna har bekräftats i bl.a. skriftliga kompletteringar till anställningsavtalen från de skilda bolag inom Teliakoncernen som varit arbetstagarnas arbetsgivare samt i bolagets ansökan till länsstyrelsen om övertagande av Flextronics pensionsskuld. Förbunden har i den här delen förutom anställningsavtalen åberopat ytterligare skriftlig bevisning i form av bl.a. ett av Telia AB upprättat PM samt överenskommelser mellan Telia AB, Flextronics och personalorganisationerna i Telia AB till styrkande av den påstådda utfästelsen.

Som framgår av vad som anförts ovan har bestämmelserna om rätt för de berörda arbetstagarna att under närmare angivna förutsättningar kunna avgå med förtida ålderspension funnits i de kollektivavtal om pension som gällt för deras anställningar i de olika teliabolagen och sedermera i Flextronics. Frågan gäller alltså om dessa villkor också kommit att bli individuellt avtalade på så sätt att villkoren fortsatt att gälla för dem även sedan kollektivavtalet inte längre är tillämpligt. Som en utgångspunkt inför bedömningen av den frågan finns skäl att hänvisa till tidigare uttalanden av Arbetsdomstolen (se AD 1992 nr 27) om reglering genom kollektivavtal i förhållande till reglering i enskilda anställningsavtal. Uttalandena kan sammanfattas enligt följande. Kollektivavtalet är det avtalsinstrument som normalt sett är mest lämpat för att reglera frågor mellan arbetsgivaren och en grupp av arbetstagare. En alternativ reglering genom det enskilda anställningsavtalet innebär att framtida ändringar i villkoren måste genomföras genom uppsägning av vart och ett av anställningsavtalen och slutande av nya avtal med det ändrade innehållet. Vid uppsägning måste regler om uppsägningstid och andra förfaranderegler iakttas. Av det anförda följer att en reglering genom det enskilda anställningsavtalet leder till en rättsligt och hanteringsmässigt mer komplicerad bindning mellan parterna. I allmänhet får alltså kollektivavtalet ses som ett mer lätthanterligt och även i övrigt mer ändamålsenligt verktyg för att åstadkomma en avtalsreglering mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Det förda resonemanget har enligt Arbetsdomstolens mening bäring även på regleringen av den sortens förmån som tvisten rör. Det kan i sammanhanget konstateras att annat inte framkommit än att anställningsvillkoren rent generellt reglerats i huvudsak kollektivt.

Arbetsdomstolen kan mot denna bakgrund inledningsvis konstatera att inget i utredningen ger stöd för att något av de aktuella arbetsgivarbolagen har åsyftat att gentemot de enskilda arbetstagarna avtalsmässigt binda sig att följa villkoren i övergångsreglerna om förtida ålderspension även om kollektivavtalet med dessa regler upphör. Frågan är då om arbetsgivarna ändå har agerat på ett sådant sätt att de gett arbetstagarna fog för en sådan uppfattning.

Förbunden har åberopat innehållen i de skriftliga anställningsavtal som upprättats vid olika tidpunkter under åren 1998–2001 mellan respektive arbetstagare och det teliabolag som då var den arbetstagarens arbetsgivare. Utred-

ningen ger inte något entydigt besked om de närmare omständigheterna kring tillkomsten av dessa uppenbarligen då nyupprättade avtal. De syns dock ha tillkommit i samband med någon av de omstruktureringsprocesser som pågick inom Teliakoncernen. Anställningsavtalen utgörs av standardblanketter med upplysningar om grundläggande anställningsvillkor samt tillämpliga kollektivavtal. Alla avtal utom ett har upprättats på samma sorts blankett. Under rubriken "Anställningsvillkor" i avtalen har på dessa för tillämpligt kollektivavtal satts ett kryss i rutan för "Bransch Tele" och för tillämpligt pensionsavtal satts kryss i rutan för "Särskild pensionsplan (ITP-Tele)". Som alternativ till den rutan finns en ruta för "ITP", som alltså inte är ikryssad. Den något avvikande blanketten innehåller ingen uppgift alls om pensionsplan och på den finns ett särskilt utrymme för att ange tillämpligt kollektivavtal "om ej Bransch Tele". Enligt Arbetsdomstolens uppfattning kan anställningsavtalens ordalydelse sedd för sig inte anses ge grund för uppfattningen att en individuell rätt till förtida ålderspension blivit avtalad. Av utredningen framgår att situationen vid själva tecknandet av de åberopade anställningsavtalen var den att det för arbetstagarna redan gällde en rätt enligt ITP-Tele att avgå i förtida ålderspension. Arbetstagarna har i sina förhör inför Arbetsdomstolen framhållit att det var viktigt för dem att möjligheten att gå i förtida pension bestod även efter det att de skrivit under de nya anställningsavtalen. Flera av dem har berättat att de tog upp den frågan med den som för arbetsgivarens räkning hade skrivit på avtalen eller med närmaste arbetsledare. Enligt domstolens mening går det dock inte att av deras uppgifter dra någon mera långtgående slutsats än att de som svar på sina frågor fick bekräftat att de, på grundval av anställningsavtalets hänvisning till gällande kollektivavtal om pension, liksom tidigare hade rätt att avgå i förtida ålderspension. Det har således inte framkommit att arbetstagarna skulle ha getts uppfattningen att anställningsavtalen på något sätt gick utöver den reglering som redan fanns i ITP-Tele eller att de genom anställningsavtalen fick en i förhållande till kollektivavtalsregleringen självständig rätt till förtida ålderspension.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger inte heller Telias PM av den 10 mars 1999 vid handen att arbetstagarna haft fog för sin uppfattning att de genom regleringen i anställningsavtalen skulle ha erhållit en självständig utfästelse om rätt till förtida ålderspension. Det åberopade PM:et är utan tvekan enbart ett företagsinternt dokument och innehållet ger inte stöd för några andra slutsatser än dem arbetsgivarparterna har angett, nämligen att det rör sig om en uppmaning till Teliakoncernens olika bolag att av företagsekonomiska skäl göra en genomgång av vilka arbetstagare som skulle kunna göra gällande rätt till förtida ålderspension.

Inte heller de kompletteringar till anställningsavtalen som, uppenbarligen som ett resultat av den inventering som det ovannämnda PM:et föranledde, skickades ut till vissa arbetstagare kan ha gett dem fog för att uppfatta rätten till förtida pension som individuellt reglerad i anställningsavtalen. Innehållet i kompletteringarna, ett är väldigt kortfattat, kan inte tolkas som något annat än ett besked till arbetstagaren i fråga att han var en av dem som vid tidpunkten för beskedet omfattades av möjligheten att med stöd av övergångsreglerna i ITP-Tele gå i förtida ålderspension. Tre av de totalt fyra kompletteringsbrev som har åberopats har för övrigt skickats ut till respektive berörd arbetstagare långt

innan deras anställningsavtal, med de påstått individuellt avtalade pensionsförmånerna, upprättades.

Förbunden har vidare fäst särskilt avseende vid innehållet i en överenskommelse den 28 oktober 2001 mellan Telia AB, Flextronics och personalorganisationerna i Telia AB. Denna överenskommelse träffades med anledning av Flextronics köp av vissa av Teliakoncernens bolag. Enligt Arbetsdomstolens mening ger dock inte innehållet i denna överenskommelse, där det i relevanta delar hänvisas till övergångsreglerna i ITP-Tele, stöd för att avtalsparterna hade uppfattningen att rätten till och förutsättningarna för förtida ålderspension var självständigt reglerad i arbetstagarnas enskilda anställningsavtal. Följaktligen finner domstolen inte att arbetsgivarnas medverkan i denna överenskommelse kunnat ge arbetstagarna fog för uppfattningen att förmånen var individuellt utfäst och skulle gälla även om kollektivavtalsregleringen upphörde.

Inte heller övriga handlingar som förbunden åberopat, däribland olika affärsavtal och ett skriftligt meddelande från bolagets VD J.E. till de anställda, ger enligt Arbetsdomstolens mening stöd åt att de berörda arbetstagarna med fog kunnat uppfatta sig ha en i anställningsavtalen direkt reglerad rätt till förtida ålderspension.

Sammanfattningsvis finner alltså Arbetsdomstolen att förbunden inte visat att arbetstagarna genom en direkt reglering i anställningsavtalen fått en i förhållande till kollektivavtalsregleringen självständig rätt till förtida ålderspension.

Har övergångsreglerna i ITP-Tele om rätt till förtida ålderspension genom efterverkan fortsatt att ge innehåll åt de enskilda anställningsavtalen?

Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva förbundens andrahandständpunkt som innebär att rätten till förtida ålderspension har kommit att ingå i arbetstagarnas enskilda anställningsavtal genom efterverkan av det uppsagda kollektivavtalet ITP-Tele.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Domstolen kan konstatera att det finns visst rättsligt stöd för att en arbetstagare kan grunda anspråk på det enskilda anställningsavtalet till följd av ett tidigare gällande kollektivavtals s.k. efterverkan (jfr t.ex. SOU 1975:1 s. 310 med hänvisningar). Det är då emellertid fråga om situationer där det i frågan saknas reglering i något mellan parterna gällande kollektivavtal. Det främsta syftet med principen om kollektivavtalets efterlevande verkan torde nämligen vara att ha en norm att falla tillbaka på när kollektivavtalet inte längre gäller. Situationen här är uppenbarligen en annan. Bolaget har aldrig varit bundet av ITP-Tele och var redan vid övertagandet av Flextronics verksamhet kollektivavtalsbundet avseende pensionsförmåner genom ITP-avtalet. Arbetsdomstolen finner därför att det redan av denna anledning saknas förutsättningar för att med stöd av principer om kollektivavtals efterverkan låta övergångsreglerna i ITP-Tele ge innehåll åt anställningsavtalen.

Slutsatsen av det anförda blir att arbetstagarna inte heller till följd av att ITP-Tele kan anses ha haft efterverkan kunnat grunda någon rätt till förtida ålderspension på sina enskilda anställningsavtal.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömningar leder till slutsatsen att de berörda arbetstagarna efter den 19 augusti 2006 inte haft något rättsligt grundat anspråk på att kunna få avgå med förtida ålderspension. Förbundens talan ska därför avslås.

Med den utgången ska förbunden förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Förbunden har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av den ersättning för ombudsarvode som arbetsgivarparterna har yrkat. I övriga delar har yrkad ersättning för rättegångskostnader vitsordats. Med hänsyn till målets omfattning och art finner Arbetsdomstolen att den begärda ersättningen för rättegångskostnader får anses skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår SEKO - Facket för Service och Kommunikations och Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar SEKO - Facket för Service och Kommunikation och Unionen att med hälften vardera ersätta IT & Telekomföretagen inom Almega samt Relacom AB för rättegångskostnader med enmiljontrehundra-femtioåtusenettiohundrafemtioåtta (1 352 158) kr, varav 1 276 078 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom tills dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Karl Olof Stenqvist, Rigmor von Zweigbergk, Inger Öhrn Karlsson och Margareta Öhberg. Enhälligt.

Sekreterare: Niklas Berthelson