

Kollektivavtalsstolkning. I ett kollektivavtal – en bilaga om anställningsskydd till byggavtalet – har tagits in delar som endast är upplysningar om innehållet i anställningsskyddslagens bestämmelser, och delar vilka parterna har träffat särskild överenskommelse om och som därmed utgör kollektivavtalsinnehåll. Arbetsdomstolen har funnit att en bestämmelse om det s.k. tvåundantaget vid turordning inför uppsägning på grund av arbetsbrist, som i huvudsak motsvarar vad som följde av 22 § andra stycket anställningsskyddslagen i dess lydelse före den 30 juni 2022, utgör kollektivavtalsinnehåll.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-06-26
StockholmDom nr 49/24
Mål nr A 154/22**KÄRANDE och GENSVARANDE**Föreningen Byggföretagen i Sverige, 802000-4860, Box 5054,
102 42 StockholmOmbud: processjuristerna Bengt Johansson och Henrik Olander, SN Process
AB, 114 82 Stockholm**SVARANDE och GENKÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Josephine Trinder, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm**SAKEN**

kollektivavtalsstolkning

Bakgrund

Mellan Föreningen Byggföretagen i Sverige (Byggföretagen) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller det s.k. byggavtalet. Till byggavtalet hör en *Bilaga A1 Avtal om anställningsskydd 1988* (Avtal om anställningsskydd), som bl.a. innehåller följande avsnitt.

AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD 1988

För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd, har i detta avtal de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd sammanförts med de regler som parterna har träffat särskild överenskommelse om.

...

TURORDNING VID UPPSÄGNING, §§ 21–22**§ 21****a**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler:

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare, oavsett antalet turordningsområden, undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i § 1. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Trä, betongarbetare och murare inom tidigare indelning av byggnads- respektive anläggningsavtalen skall turordnas var för sig.

Turordningen avtalas särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet), inom det verksamhetsområde (turordningsområde), varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med berörd Byggnads region med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad. Dock äger parterna rätt att träffa överenskommelse om att byggservice skall utgöra en egen turordningsenhet.

Lärlingar inom respektive yrkesgrupp turordnas var för sig på separata turordningslistor om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och MB-grupp, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

Om inte överenskommelse om turordningsområde kan träffas, gäller bilagda av de centrala parterna avtalade turordningsområden, Bilaga A5.

Vid tillfälliga förändringar rörande placering av arbetstagare från överenskommet turordningsområde, innebärande arbete inom annat avtalat turordningsområde, skall berörd MB-grupp/kontaktombud informeras om förflyttningen. Löpande samråd bör ske var sjätte månad om arbetet fortfarande tillfälligt består eller innebär en permanent överflyttning av arbetstagare till ett nytt turordningsområde.

Vid ändring av turordningsområde till följd av uppsägning av turordningsöverenskommelse skall arbetstagare, då arbetsbrist uppstår, placeras i det turordningsområde där arbetstagaren huvudsakligen arbetat de senaste sex månaderna. Detta gäller om annan överenskommelse ej träffas.

b

Överenskommelse om avvikelser från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 27 a.

...

Parterna är ense om att det Avtal om anställningsskydd som träffades 1988 innehåller delar som är upplysningar om innehållet i anställningsskyddslagens bestämmelser och delar som parterna har träffat en särskild överenskommelse om, och som därmed utgör kollektivavtalsinnehåll.

Andra stycket i den ovan angivna bestämmelsen har en lydelse som i huvudsak motsvarar vad som följde av 22 § andra stycket anställningsskyddslagen i dess lydelse före den 30 juni 2022. Denna lagregel, som brukar benämnas tvåundantaget, ändrades vid den nämnda tidpunkten till att omfatta tre i stället för två arbetstagare, och benämns därför numera treundantaget. Treundantaget tillämpas från och med den 1 oktober 2022.

Mellan parterna har uppkommit tvist om bestämmelsen om tvåundantaget i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd utgör kollektivavtalsinnehåll, eller om den endast utgör en upplysning om anställningsskyddslagens tidigare innehåll.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Byggföretagen har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att tvåundantaget i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd 1988 endast utgör en upplysning om tidigare innehåll i 22 § anställningsskyddslagen och därmed inte utgör kollektivavtalsinnehåll.

Förbundet, som har bestritt Byggföretagens käromål, har genstämningsvis yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att tvåundantaget i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd 1988 utgör kollektivavtalsinnehåll.

Byggföretagen har bestritt genkäromålet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Byggföretagen

Grunderna för Byggföretagens talan

Byggavtalets Avtal om anställningsskydd utgör en samlad översikt över såväl upplysningar om anställningsskyddslagens bestämmelser som kollektivavtalade avvikelser från lagen. Enbart avtalade avvikelser från anställningsskyddslagen utgör kollektivavtal.

Tvåundantaget i § 21 a andra stycket Avtal om anställningsskydd utgör endast en upplysning om anställningsskyddslagens tidigare innehåll. Parterna har inte haft någon gemensam avsikt att göra bestämmelsen till kollektivavtalsinnehåll. Förbundet har inte heller haft befogad anledning att utgå från att bestämmelsen skulle bli kollektivavtalsinnehåll. Bestämmelsen i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd hindrar därför inte en

arbetsgivare från att tillämpa treundantaget i 22 § anställningsskyddslagen i dess nuvarande lydelse.

Byggföretagens fastställelseyrkande ska därför bifallas och förbundets fastställelseyrkande ska avslås.

Byggavtalets Avtal om anställningsskydd

I byggavtalets Avtal om anställningsskydd har parterna sedan 1988 sammanställt både de regler som tagits oförändrade från anställningsskyddslagen och de regler där parternas gemensamma avsikt varit att träffa överenskommelser om avvikelser från anställningsskyddslagen.

Syftet med Avtal om anställningsskydd är att underlätta för tillämparna av avtalet, genom att på ett och samma ställe ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd. Att detta varit parternas gemensamma avsikt framgår av ingressen till Avtal om anställningsskydd.

När det skett förändringar i anställningsskyddslagen har parterna varit överens om att tillsätta en partsgemensam redaktionsgrupp för att hantera frågan om hur lagändringen ska implementeras i Avtal om anställningsskydd. Om parterna inte har kunnat enas, har partsavsikten varit att lagändringarna ograverat ska föras in i Avtal om anställningsskydd.

I de fall parterna har valt att göra avvikelser från anställningsskyddslagen har denna partsavsikt varit tydlig i förhandlingen. I avsaknad av en tydlig partsavsikt utgör texten endast en upplysning om vid varje tid gällande innehåll i anställningsskyddslagen.

Bestämmelsen i 22 § anställningsskyddslagen reglerar bl.a. fastställande av turordningskretsar, arbetstagarens plats i turordningen och undantag från turordningen. Parterna kan kollektivavtalsreglera t.ex. frågan om hur turordningskretsarna ska fastställas, utan att därigenom särskilt komma överens om arbetstagarens plats i turordningen eller möjligheten till undantag. Att parterna har avtalat angående en av frågorna innebär inte att de har disponerat över samtliga frågor.

Även om tvåundantaget har inordnats i samma paragraf som turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, är det en självständig rättsregel. Bestämmelsen tillämpas före turordningsbestämmelserna och får till följd att dessa inte ska tillämpas för undantagna arbetstagare.

Parterna är överens om att turordningsreglerna i fjärde till nionde styckena i § 21 a i Avtal om anställningsskydd utgör kollektivavtalsinnehåll. Det är tydligt att parterna har gjort avvikelser i förhållande till anställningsskyddslagens motsvarande bestämmelser.

Parterna har alltsedan i vart fall 1974 använt ordet turordningsområde i Avtal om anställningsskydd. Ordet turordningskrets förekommer inte och har aldrig gjort det. Ordet turordningskrets i anställningsskyddslagen kopplar till fasta driftsställen, t.ex. en verkstad eller lokal, där arbetet utförs.

Arbetstagarna inom byggavtalets avtalsområde blir anvisade olika byggprojekt dit de åker för att utföra sina arbetsuppgifter. Utbytet av ordet turordningskrets mot turordningsområde sakar all materiell betydelse för tillämpningen och resultatet av avtalsbestämmelsen. Både avtalsbestämmelsen och lagbestämmelsen innebär att samtliga arbetsgivare med högst tio arbetstagare får tillämpa tvåundantaget så länge de undantagna har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

I motsvarande avtal mellan Byggföretagen och Seko finns en bestämmelse om turordning som är identisk med § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd. Frågan om treundantaget ska få genomslag på det avtalsområdet har inte varit tvistig och Seko har inte framfört något påstående om att tvåundantaget skulle utgöra en kollektivavtalsreglering.

Avtalshistorik

Avtalsrörelsen 1974

Avtal om anställningsskydd tillkom under avtalsrörelsen 1974. Redan då framgick av ingressen att avtalet innehöll både regler som tagits oförändrade från anställningsskyddslagen och regler som parterna träffat överenskommelse om. Turordningsbestämmelserna i avtalet utgjorde kollektivavtal och upphörde därför inte att gälla i och med att 1982 års anställningsskyddslag trädde i kraft. Tvisten i målet gäller dock Avtal om anställningsskydd 1988.

1982 års lag om anställningsskydd

Skrivningarna om arbetstagarens plats i turordningen var likalydande i 22 § anställningsskyddslagen och § 21 i Avtal om anställningsskydd. Bestämmelserna utgjorde inte kollektivavtalsinnehåll.

Tvåundantaget införs 1994

Innan ändringarna 1994 i 22 § anställningsskyddslagen respektive § 21 a i Avtal om anställningsskydd hade bestämmelserna det innehåll som framgår av domsbilaga 1 (uteslutes här).

Första och andra styckena i § 21 a Avtal om anställningsskydd motsvarade 22 § anställningsskyddslagen. Tredje och fjärde styckena i § 21 a i Avtal om anställningsskydd hade parterna träffat särskild överenskommelse om.

Bestämmelsen i § 21 a i Avtal om anställningsskydd bestod således både av regler som var kollektivavtal och regler som var avskrift av lagtext.

Den 1 januari 1994 infördes tvåundantaget i 22 § anställningsskyddslagen. Efter lagändringen fick 22 § anställningsskyddslagen tredje stycket följande lydelse.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren inom den turordningskrets där arbetsbristen finns undanta två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta driften. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde enligt 23 § denna lag och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Med anledning av lagändringen tillsatte parterna, utan yrkande från någon av parterna och under löpande avtalsperiod, en redaktionsgrupp i syfte att implementera bl.a. den nya lagregeln i Avtal om anställningsskydd. Redaktionsgruppen kom gemensamt överens om både materiella och språkliga ändringar i Avtal om anställningsskydd. Några ändringar gjordes dock inte under avtalsperioden.

I avtalsrörelsen 1994 yrkade Byggföretagen att Avtal om anställningsskydd skulle revideras till följd av införandet av tvåundantaget i enlighet med redaktionsgruppens förslag. Parterna hade regelrätta avtalsförhandlingar om frågan och förhandlingarna ledde fram till en ändring i § 21 a i Avtal om anställningsskydd.

Efter tvåundantagets införande hade 22 § anställningsskyddslagen och § 21 a i Avtal om anställningsskydd den lydelse som framgår av domsbilaga 2 (uteslutes här).

Första och femte styckena i § 21 a i Avtal om anställningsskydd motsvarade innehållet i anställningsskyddslagen. I § 21 a fjärde stycket i Avtal om anställningsskydd kom parterna överens om att införa en karenstid om två månader. Eftersom parterna därmed använde möjligheten att avvika från lagens bestämmelser, blev tvåundantaget kollektivavtalsinnehåll.

I avtalsrörelsen 1994 var parterna överens om en anteckning till förhandlingsprotokollet. Anteckningen har följande lydelse:

De förändringar som genomförts i Byggavtalets Bilaga A 1, Avtal om anställning, utgör direkta följdändringar av den förändrade lagstiftning (SFS 1993:1496) som genomfördes från den 1 januari 1994.

För det fall riksdagen under avtalsperioden fattar beslut om att återigen ändra lagen om anställningsskydd på dessa punkter skall lagändringarna få genomslag på det mellanvarande avtalsområdet.

Detta skall ske genom att endera parten påkallar förhandling om ändring i berört kollektivavtal. Kan enighet härvid inte uppnås, gäller vad berörd lagbestämmelse föreskriver från dagen för ikraftträdandet.

Tvåundantaget tas bort 1995

Tvåundantaget togs bort ur lagstiftningen den 1 januari 1995. Båda parterna begärde förhandling och kom överens om att under löpande avtalsperiod utmönstra tvåundantaget ur Avtal om anställningsskydd i enlighet med den överenskommelse som antecknats i det nämnda förhandlingsprotokollet.

Tvåundantaget återinförs 2001

Innan ändringarna år 2001 i 22 § anställningsskyddslagen och § 21 a i Avtal om anställningsskydd, hade bestämmelserna det innehåll som framgår av domsbilaga 3 (uteslutes här).

Första stycket samt den första delen av andra stycket i Avtal om anställningsskydd var en direkt avskrift av lagen och var således inte kollektivavtalsreglerad. Den andra delen av det andra stycket avvek från lagens bestämmelse och var därmed kollektivavtalad.

Den 1 januari 2001 återinfördes tvåundantaget i anställningsskyddslagen. Bestämmelsen begränsades dock till arbetsgivare med högst tio arbetstagare.

Med anledning av lagändringen tillsattes en redaktionsgrupp i syfte att implementera den nya lagregeln i Avtal om anställningsskydd. Byggföretagen ansåg att tvåundantaget i 22 § anställningsskyddslagen skulle tas in oförändrat i Avtal om anställningsskydd.

Under hösten/vintern 2000 förde Byggföretagen, genom den nuvarande arbetsrättschefen och biträdande förhandlingschefen T.W. och dåvarande direktören B.M., diskussioner med förbundet om att ta in tvåundantaget i Avtal om anställningsskydd. Förbundet vägrade. Byggföretagen övervägde att väcka talan mot förbundet, men ville inte störa de stundande avtalsförhandlingarna. Byggföretagen beslutade att avvakta med frågan tills efter avtalsförhandlingarna 2001.

Vid avtalsförhandlingarna år 2001, där bl.a. T.W. och B.M. deltog, framfördes inte några yrkanden om tvåundantaget eller något önskemål om att göra kollektivavtalade avvikelser från anställningsskyddslagens motsvarande bestämmelse.

Byggföretagen ansåg därför att bestämmelsen, enligt rådande praxis, ograverad skulle föras in i avtalet. Mot den bakgrunden avstod Byggföretagen medvetet från att framställa ett avtalsyrkande om att införa tvåundantaget i Avtal om anställningsskydd. Avsikten var att återuppta redaktionsarbetet efter avtalsförhandlingarna.

Avtalsrörelsen 2001 gick till medling.

Innan Byggföretagen och förbundet hade tecknat kollektivavtal, kom Seko och Byggföretagen överens om ett nytt kollektivavtal. I det avtalet förde parterna in tvåundantaget. Seko och Byggföretagen var överens om att tvåundantaget var en avskrift av lag och inte utgjorde kollektivavtal.

Byggföretagen underrättade både medlarna och förbundet om tvåundantaget i avtalet med Seko och förklarade att tvåundantaget borde tas in i Avtal om anställningsskydd så att det fortsatt skulle vara en samlad översikt. Detta var bakgrunden till att det i medlarnas slutliga hemställan bl.a. angavs att tvåundantaget skulle införas i Avtal om anställningsskydd.

Det var således utan några närmare förhandlingar som tvåundantaget fördes in i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd. Förbundet har inte, vare sig direkt till Byggföretagens representanter eller genom medlarna, förklarat för Byggföretagen att förbundet ansåg att skrivningarna i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd skulle utgöra kollektivavtalsinnehåll.

Lydelsen av 22 § anställningsskyddslagen och § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd efter den 1 januari 2001 framgår av domsbilaga 4 (uteslutes här).

Tvåundantaget utgjorde endast en upplysning om innehållet i anställningsskyddslagen och var, med undantag för att ordet turordningskretsar byttes ut mot ordet turordningsområden, identisk med lagtexten. Anledningen till att ordet turordningsområden användes i stället för turordningskretsar var att ordet turordningskrets inte förekommer, och inte någonsin har förekommit, i parternas Avtal om anställningsskydd. Alltsedan i vart fall 1974 har parterna använt ordet turordningsområde.

Utbytet av ordet turordningskrets mot turordningsområde saknar all materiell betydelse för tillämpningen och resultatet av avtalsbestämmelsen. Både avtalsbestämmelsen och lagbestämmelsen innebär att samtliga arbetsgivare med högst tio arbetstagare får tillämpa tvåundantaget så länge de undantagna har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten

I § 21 a tredje stycket i Avtal om anställningsskydd var innehållet detsamma i både avtalet och lagen. I § 21 a fjärde stycket hade parterna träffat en särskild överenskommelse om hur turordningen ska fastställas.

Någon gemensam partsavsikt om att tvåundantaget skulle utgöra kollektivavtalsinnehåll fanns inte vid tidpunkten i fråga. Det hade ålegat förbundet att informera Byggföretagen om förbundet önskade göra en kollektivavtalad avvikelse från lagen, vilket inte skedde.

Att bestämmelsen infördes genom medling innebär inte att den fått karaktär av kollektivavtal.

Parterna avtalade inte att eventuella förändringar i lagtexten av tvåundantaget på samma sätt som 1994 skulle innebära förändringar i Avtal om anställningsskydd. Anledningen till det var att bestämmelsen 2001, till skillnad från 1994, inte utgjorde kollektivavtal.

Avtalsrörelsen 2007

I avtalsrörelsen 2007 tillsattes en gemensam arbetsgrupp för att revidera Avtal om anställningsskydd med anledning av förändringar som skett i anställningsskyddslagen. Arbetet resulterade i flera förändringar. I en anteckning till förhandlingsprotokollet, punkt 3, upprepade parterna den avtalsavsikt som uttryckts redan i ingressen till Avtal om anställningsskydd. Där framgår följande.

För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller i fråga om anställningsskydd har i avtalet sammanförts de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd med de regler varom parterna träffat överenskommelse.

Kollektivavtal är endast sistnämnda regler.

Att parterna i protokollsanteckning definierat ordet arbetsplatsen i § 5 c p 1 innebär inte att bestämmelsen är kollektivavtal.

Det innebär att om parterna inte har kommit överens om en avvikelse från anställningsskyddslagen gäller lagens bestämmelser och lagtexten återges upplysningsvis i avtalet i syfte att ge en samlad översikt av anställningsskyddsbestämmelserna. Om en ny semidispositiv bestämmelse införs i anställningsskyddslagen gäller denna därmed även inom byggavtalets tillämpningsområde, om inte annat har avtalats.

Parterna är ense om att de ändringar i Avtal om anställningsskydds bestämmelser om visstidsanställningar som gjordes 2007 utgör kollektivavtalsinnehåll.

Treundantaget införs 2022

Den 30 juni 2022 infördes treundantaget i anställningsskyddslagen. Bestämmelsen, som tillämpas från och med den 1 oktober 2022, har följande lydelse.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.

Med anledning av förändringarna i anställningsskyddslagen tillsattes en redaktionsgrupp i syfte att implementera de nya lagreglerna i Avtal om anställningsskydd. Förbundet motsatte sig att föra in treundantaget i Avtal om anställningsskydd. Parterna har inte diskuterat frågan om att göra avvikelser från treundantaget. Eftersom parterna inte kommit överens om någon avvikelse från anställningsskyddslagen, gäller treundantaget.

I motsvarande Avtal om anställningsskydd som gäller mellan Byggföretagen och Seko finns en bestämmelse om turordning som är identisk med § 21 a andra stycket i byggavtalets Avtal om anställningsskydd. I avtalet mellan Byggföretagen och Seko har dock ändringen i anställningsskyddslagen såvitt avser treundantaget fått genomslag. Frågan har inte varit tvistig mellan parterna och Seko har inte framfört något påstående om att tvåundantaget skulle utgöra en kollektivavtalsreglering.

Förbundet

Grunderna för förbundets talan

Det har varit parternas gemensamma avsikt att tvåundantaget i § 21 a i Avtal om anställningsskydd ska utgöra kollektivavtalsinnehåll. Det framgår av parternas agerande i avtalsförhandlingarna 1994 och 2001, av ordalydelsen och av avtalets historik.

Redan av den ursprungliga regleringen av turordningsbestämmelsen 1974 framgår att parterna hade avtalat om annat än vad som gällde enligt anställningsskyddslagen. Av Avtal om anställningsskydds lydelse 1994 framgår att tvåundantaget inte hade förts in oförändrat i avtalet. Parterna är överens om att tvåundantaget då utgjorde kollektivavtalsinnehåll. Motparten framförde yrkanden om förändring i Avtal om anställningsskydd avseende tvåundantaget såväl 1994 som 2001. Det hade inte varit nödvändigt om inte hela turordningsbestämmelsen utgjorde kollektivavtalsinnehåll.

Förbundet var redan 1994 tydligt med att tvåundantaget utgjorde kollektivavtalsinnehåll. Även 2001 var förbundet tydligt med att det inte ville införa tvåundantaget på nytt och att tvåundantaget skulle bli kollektivavtalsinnehåll om det togs in i avtalet. Eftersom Byggföretagen under förhandlingarna lade fram yrkanden om tvåundantaget, borde Byggföretagen ha förstått att förbundet utgått från att tvåundantaget skulle utgöra kollektivavtalsinnehåll. När tvåundantaget sedan togs in i Avtal om anställningsskydd efter medling blev det kollektivavtalsinnehåll.

Eftersom Byggföretagen inte klargjorde sin ståndpunkt att ändringen inte skulle utgöra kollektivavtalsinnehåll, har förbundet haft fog sin inställning att tvåundantaget skulle bli kollektivavtal 2001. Byggföretagens agerande har medfört att det funnits en gemensam partsavsikt att tvåundantaget skulle utgöra kollektivavtalsinnehåll.

Av § 21 a i Avtal om anställningsskydd framgår att det i avtalet talas om turordningsområde i stället för lagens turordningskrets. Att begreppet turordningsområde använts i stället för turordningskrets innebär en branschpassning och att § 21 a i Avtal om anställningsskydd är en kollektivavtalad bestämmelse.

Bestämmelsen i § 21 a i Avtal om anställningsskydd hindrar därför arbetsgivare som är bundna av kollektivavtalet att tillämpa tvåundantaget i 22 § anställningsskyddslagen i dess nuvarande lydelse.

Byggföretagens fastställelseyrkande ska därför avslås, och förbundets fastställelseyrkande ska bifallas.

Byggavtalets Avtal om anställningsskydd

Parterna har i § 21 i Avtal om anställningsskydd disponerat över hela turordningsbestämmelsen i anställningsskyddslagen och hela bestämmelsen har kollektivavtalsstatus. Paragrafen i avtalet ersätter 22 § anställningsskyddslagen och påverkas inte av ändringar i anställningsskyddslagen. Det har aldrig varit parternas gemensamma avsikt att lagändringar ograverat ska föras in i Avtal om anställningsskydd om parterna inte har kunnat enas. Parterna har förhandlat om de semidispositiva delarna av anställningsskyddslagen. När överenskommelse har träffats har den tagits in i avtalet, annars inte.

Tvåundantaget är inte en självständig rättsregel. Tvåundantaget är helt beroende av att det finns en turordning att göra undantag från, till skillnad från själva turordningen som klarar sig utan undantag. Tvåundantaget är därför inte endast inordnat i paragrafen om turordning utan är direkt beroende av densamma.

Tvåundantaget i 22 § anställningsskyddslagen har inte tagits in oförändrat i § 21 i Avtal om anställningsskydd. Parterna har branschanpassat tvåundantaget genom att byta ut ordet turordningskrets i 22 § anställningsskyddslagen mot ordet turordningsområde i § 21 i Avtal om anställningsskydd. Byggavtalet innehåller inte ordet turordningskrets och ordet har inte samma innebörd som byggavtalets ord turordningsområde. Om tvåundantaget i Avtal om anställningsskydd endast var en upplysning om att det i anställningsskyddslagen finns ett tvåundantag, skulle undantaget inte kunna tillämpas där byggavtalet gäller.

Anställningsskyddslagens ord turordningskrets är knutet till en driftsenhet, t.ex. en byggnad eller ett kontor. En arbetstagarorganisation kan påfordra att det inom organisationens avtalsområde fastställs en gemensam turordning för arbetsgivarens samtliga driftsenheter inom orten (kommunen) men aldrig utanför orten. En turordningskrets är knuten till ett kollektivavtalsområde. Vid en driftsinskränkning fastställs en turordning vid driftsenheten eller inom orten och delas in i turordningskretsar utifrån kollektivavtalsområde.

Turordningsområdet är inte knutet till en driftsenhet eller en ort. Turordningsområdet är i stället knutet till ett område som berörda parter, kommer överens om eller till det område som parterna i kollektivavtal har enats om. Avtalets begrepp turordningsområde är vidare än anställningsskyddslagens begrepp turordningskrets, eftersom avtalets turordningsområden omfattar flera orter.

Av § 21 a femte stycket i Avtal om anställningsskydd framgår att turordningen avtalas särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet), inom det verksamhetsområde (turordningsområde), varom överenskommelse träffas med berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med berörd Byggnads region med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad. Dock äger berörda parter rätt att träffa överenskommelse om att byggservice ska utgöra en egen turordningsenhet.

Av § 21 a sjunde stycket i Avtal om anställningsskydd framgår att om inte överenskommelse om turordningsområde kan träffas gäller de turordningsområden som har avtalats av de centrala parterna, alltså en stupstock.

Inom byggavtalets avtalsområde har särskilt avtalats om turordningsbestämmelser som utgår ifrån yrkesgrupper. Uppdelningen i yrkesgrupper är snävare än anställningsskyddslagens turordningskrets som tar sikte på kollektivavtalsområde.

Såvitt känt har Seko numera anslutit sig till det nya huvudavtalet och omfattas därför av de turordningsbestämmelser som regleras där. Det har därför inte funnits någon anledning för Seko att driva tvist mot Byggföretagen i motsvarande fråga som den föreliggande.

Avtalshistorik

Avtalsrörelsen 1974

Avtal om anställningsskydd tillkom första gången under avtalsrörelsen 1974. Av ingressen till Avtal om anställningsskydd framgick följande:

AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD

Gäller fr o m den 1 juli 1974

För att ge en samlad översikt över alla regler, som gäller i frågan om anställningsskydd, har i detta avtal sammanförts de regler, som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd, med de regler, varom parterna träffat överenskommelse.

Som framgår av ingressen är Avtal om anställningsskydd en blandning av lagtext och kollektivavtal. Det framgår inte uttryckligen av kollektivavtalet vilka delar som endast utgör lagtext och vilka delar som utgör kollektivavtalsreglering. Avtal om anställningsskydd träffades för att parterna i samband med införandet av 1974 års anställningsskyddslag ansåg att det fanns anledning till förenkling på avtalsområdet

Turordningsbestämmelsen i anställningsskyddslagen som trädde i kraft 1974 återfanns i 22 §:

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler.

Arbetstagares plats i turordning bestäms med utgångspunkt från hans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Vid beräkning av anställningstid skall arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställes turordning för varje driftsenhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställes särskild turordning för varje avtalsområde. Finns i sådant fall flera driftsenheter på samma ort skall, om arbetstagarorganisation begär det senast vid överläggning om turordningen, inom organisationens avtalsområde fastställas gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten.

Bestämmelsen om turordning vid uppsägning och permittering fanns i det första avtalet om anställningsskydd från 1974 i § 16 och hade följande lydelse:

Turordning vid uppsägning och permittering

§ 16

a) För arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, skall vid permittering, som beräknas överstiga två veckor i följd samt vid sådan underrättelse som skall lämnas enligt byggnadsavtalet § 4 p) 1, platsen i turordningen för respektive yrkesgrupp (turordningsenhet) bestämmas med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid under avtalad viss tid, visst arbete respektive viss säsong. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde till fortsatt arbete.

b) För tillsvidareanställda skall vid uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering, som beräknas överstiga två veckor i följd, arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler:

Arbetstagarens plats i turordningen bestämmas med utgångspunkt från hans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde, att han har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Vid beräkning av anställningstid skall tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Turordningen fastställes för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) inom det verksamhetsområde, varom överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och samrådsgruppen.

Kan sådan överenskommelse ej träffas, gäller såsom turordningsområde arbetsförmedlingsdistriktets verksamhetsområde.

c) Avvikelse från ovan angivna turordningsregler får beslutas i samråd enligt §§ 20 och 21.

Protokollsanteckning

Därest arbetstagare, som är anställd tillsvidare, placeras i arbete, för vilket gäller turordning enligt § 16 a), skall för honom i detta arbete gälla där föreskriven turordning, men är han i övrigt bibehållen vid sin turordning såsom tillsvidareanställd.

Redan från början utgjorde innehållet i § 16 i avtalet om anställningsskydd (sedermera § 21) kollektivavtal. Detta framgår genom att parterna avtalade särskilt om turordning vid permittering för arbetstagare som anställdes för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Det framgår också genom att parterna avtalade om turordningsenhet som utgjorde respektive yrkesgrupp samt genom att man villkorade turordningen för permittering till att endast gälla permittering som beräknades överstiga två veckor. Inget av detta återfanns i anställningsskyddslagen.

Turordningen fastställdes för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) inom det verksamhetsområde, varom överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och samrådsgruppen. Parterna avtalade om en stupstock för det fall de inte skulle komma överens i frågan om verksamhetsområdet. Verksamhetsområdet skulle då vara samma som arbetsförmedlingsdistriktets verksamhetsområde. Det fanns inte heller i anställningsskyddslagen.

1982 års anställningsskyddslag

Trots att 1974 års anställningsskyddslag upphörde att gälla den 1 april 1982, då 1982 års anställningsskyddslag trädde i kraft, var det inte förrän i avtalsrörelsen 1983 som parterna tog in de förändringar i Avtal om anställningsskydd som följde på grund av den nya anställningsskyddslagen. Av ingressen till Avtal om anställningsskydd framgick att det nya avtalet skulle gälla från och med den 1 juni 1983. Avtalsperioden för byggnadsavtalet i övrigt gällde för tiden 1 januari 1983 till och med den 31 december 1983.

Det har alltså inte varit och är inte självklart att förändringar i anställningsskyddslagen som är semidispositiva per automatik innebär att samma förändringar ska ske i Avtal om anställningsskydd. I så fall skulle Avtal om anställningsskydd ha ändrats under 1982 utan förhandlingar till följd av ändringarna i lagstiftningen.

Bestämmelsen om turordning vid arbetsbrist i 22 § 1982 års anställningsskyddslag hade följande lydelse:

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Vid en permittering som är av enstaka och kortvarig natur och som inte har kunnat förutses får arbetsgivaren, utan hinder av reglerna i andra och tredje styckena, permittera de arbetstagare som närmast berörs av driftsavbrottet.

Den största förändringen i lagen var att man tog bort bestämmelserna om anställningstid för arbetstagare som fyllt 45 år och flyttade dem till 3 § samt att det infördes ett nytt sista stycke som undantog kortvarig permittering från turordningen.

Med anledning av förändringarna i anställningsskyddslagen ändrade parterna i Avtal om anställningsskydd. Turordningsbestämmelserna flyttades från § 16 till § 21 och hade följande innehåll:

AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD

Turordning vid uppsägning och permittering

§ 21

a) För tillsvidareanställda skall vid uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering, som beräknas överstiga två veckor i följd, arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler:

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) inom det verksamhetsområde, varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp.

Kan sådan överenskommelse ej träffas, gäller såsom turordningsområde arbetsförmedlingsdistriktets verksamhetsområde.

b) För arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, skall vid permittering, som beräknas överstiga två veckor i följd samt vid sådant besked som skall lämnas enligt byggnadsavtalet § 4 n) 1, platsen i turordningen för respektive yrkesgrupp (turordningsenhet) bestämmas med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid under avtalad viss tid, visst arbete respektive viss säsong. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde till fortsatt arbete.

c) Överenskommelse om avvikelse från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt §§ 26 och 27.

Protokollsanteckning

Därest arbetstagare, som är anställd tillsvidare, placeras i arbete, för vilket gäller turordning enligt § 21 b), skall för honom i detta arbete gälla där föreskriven turordning, men är han i övrigt bibehållen vid sin turordning såsom tillsvidareanställd.

Innehållsmässigt var turordningsbestämmelsen oförändrad i förhållande till tidigare. I stället för att överenskommelse om verksamhetsområde skulle träffas med samrådsgrupp, skulle överenskommelse träffas med berörd MB-grupp. Innehållet under tidigare punkten a och b bytte plats.

I avtalsrörelsen 1985 förändrades § 21 i Avtal om anställningsskydd på så sätt att den inte längre gällde vid permittering samt att en punkt 2 tillfördes under protokollsanteckningar som berörde arbetstagare som var äldre än 57,5 år.

TURORDNING VID UPPSÄGNING, § 21–22

§ 21

a För tillsvidareanställda skall arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist:

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) inom det verksamhetsområde, varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp.

Kan sådan överenskommelse ej träffas, gäller såsom turordningsområde arbetsförmedlingsdistriktets verksamhetsområde.

b För arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, skall vid sådant besked som skall lämnas enligt allmänna bestämmelser § 3 c 3, platsen i turordningen för respektive yrkesgrupp (turordningsenhet) bestämmas med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid under avtalad viss tid, visst arbete respektive viss säsong. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde till fortsatt arbete.

c Överenskommelse om avvikelse från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 25 och 26.

Protokollsanteckningar till § 21

1. Därest arbetstagare, som är anställd tillsvidare, placeras i arbete, för vilket gäller turordning enligt § 21 b, skall för honom i detta arbete gälla där föreskriven turordning, men är han i övrigt bibehållen vid sin turordning såsom tillsvidareanställd,

2. Lokal överenskommelse om avvikelse från i 21 a och b angivna turordningsregler får tillämpas ifråga om arbetstagare som vid anställningstidens upphörande är äldre än 57½ år bara om arbetsgivaren efter framställan får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande i varje enskilt fall.

År 1988 skedde ett systemskifte på avtalsområdet som innebar att tillsvidareanställning, i stället för objektsanställning, skulle vara huvudregeln framöver. Detta var bakgrunden till att parterna samma år gjorde en större revidering av Avtal om anställningsskydd. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen fördes inte bara in i ett nytt reviderat avtal. Avtalsförändringarna föregicks av omfattande förhandlingar mellan parterna. När det gäller turordningsbestämmelsen togs den tidigare punkten b som handlade om tidsbegränsat anställda bort men § 21 var i övrigt i princip oförändrad även om en del redaktionella förändringar gjordes.

§ 21 a i Avtal om anställningsskydd hade den lydelse som framgår av domsbilaga 1, höger spalt.

§ 21 b i Avtal om anställningsskydd och protokollsanteckningar till § 21 hade följande lydelse.

b Överenskommelse om avvikelse från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 27 a.

Protokollsanteckningar till § 21:

1. Vid arbetsbrist inom turordningsområde/turordningsenhet skall i princip tillsvidareanställd ha företräde till fortsatt arbete. Dock får tidsbegränsat anställd slutföra avtalad anställning.

2. Lokal överenskommelse om avvikelser från ovan angivna turordningsregler får tillämpas i fråga om arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 ½ år bara om arbetsgivaren efter framställan får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande i varje enskilt fall.

Av övergångsbestämmelserna till Avtal om anställningsskydd 1988, punkten 8, framgick att vid minskning av arbetsstyrkan beträffande arbetstagare som blivit visstarebetsanställd före den 1 oktober 1988 skulle det äldre avtalets bestämmelser gälla. Den omständigheten att parterna var överens om övergångsbestämmelsen och att den tidigare avtalsregleringen skulle gälla för de som var anställda före den 1 oktober 1988 innebär att turordningsbestämmelsen hela tiden har utgjort en kollektivavtalsreglering.

I avtalsförhandlingarna 1993 yrkade Byggföretagen att reglerna för fastställande av turordningsområde skulle ändras enligt följande.

D AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD

§ 21 a TURORDNING VID UPPSÄGNING

Reglerna för fastställande av turordningsområde ändras.

§ 23–25 FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Parterna klarlägger reglerna för återanställningsrätt.

Någon förändring i turordningsbestämmelsen genomfördes inte, trots yrkandet.

Tvåundantaget införs 1994

År 1994 genomfördes en förändring i 22 § anställningsskyddslagen i enlighet med vad som framgår av domsbilaga 2, vänster spalt. Lagändringen trädde i kraft den 1 januari 1994.

Med anledning av förändringen i 22 § anställningsskyddslagen yrkade förbundets motpart i avtalsrörelsen att Avtal om anställningsskydd skulle ändras enligt följande.

D AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD

Avtalet revideras till följd av ändringar i lagen om anställningsskydd.

Förbundet motsatte sig att tvåundantaget skulle införas i Avtal om anställningsskydd. Frågan om förändringarna i anställningsskyddslagen skulle införas i avtalet var en del av förhandlingarna under avtalsrörelsen.

Under avtalsförhandlingarna 1994 kom parterna inte överens. Förbundet varslade därför om stridsåtgärder. Både förbundet och Byggföretagen vidtog stridsåtgärder under denna avtalsrörelse.

En av anledningarna till att förbundet ansåg sig tvingat att gå ut i strejk var Byggföretagens krav på att tvåundantaget skulle införas i Avtal om anställningsskydd.

Sedermera träffade parterna en överenskommelse avseende turordningen. Denna framgår av domsbilaga 2, höger spalt.

Därutöver kan noteras att § 21 b och punkt 1 och 2 i protokollsanteckningarna till § 21 lämnades oförändrade. Punkt 3 och 4 i protokollsanteckningarna fick följande lydelse.

3 Vid undantag från turordningen enligt § 21 a får endast två arbetstagare inom turordningsområdet undantas, oavsett om det inom turordningsområdet finns en, två, tre eller flera turordningsenheter.

4 Utgångspunkten för beräkningen av i § 21 a angiven tvåmånadersperiod – under vilken period endast två arbetstagare får undantas från turordningen – är den dag då uppsägningar på grund av den aktuella arbetsbristen sker. Inom två månader från utgångspunkten av tvåmånadersfristens beräkning får arbetsgivaren inte ensidigt göra undantag från turordningen vid ytterligare uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Som framgår av kollektivavtalstexten avtalade parterna särskilt avseende tvåundantaget. Avtal om anställningsskydd ändrades inte bara som en följd av förändringarna i anställningsskyddslagen och texten utgjorde inte endast en upplysning om att anställningsskyddslagens bestämmelser gällde. Tvärtom avtalade parterna om att undantaget endast fick avse två arbetstagare inom turordningsområdet, oavsett om det inom turordningsområdet fanns en, två, tre eller flera turordningsenheter. Vidare avtalade parterna om att begränsa undantaget ytterligare genom att införa en tvåmånadersspärr, vilken inte fanns i lagbestämmelsen.

Anställningsskyddslagens förändring 1994 var föremål för många protester och förbundet räknade med att det skulle ske förändringar i lagen som var förmånliga för arbetstagar sidan. Som ett ytterligare villkor för att införa tvåundantaget framförde förbundet att om anställningsskyddslagen skulle ändras under avtalsperioden, så skulle kollektivavtalsbestämmelsen ändras tillbaka till tidigare lydelse. Det var anledningen till att det framgår av en protokollsanteckning, att om parterna inte skulle komma överens i en sådan situation så skulle lagbestämmelsen gälla. Protokollsanteckningen avsåg endast de förändringar som man införde under avtalsrörelsen 1994.

ANTECKNING TILL FÖRHANDLINGSPROTOKOLLET

De förändringar som genomförts i Byggnadsavtalets Bilaga A 1, Avtal om anställningsskydd, utgör direkta följdändringar av den förändrade lagstiftning (SFS 1993:1496) som genomfördes från den 1 januari 1994.

För det fall riksdagen under avtalsperioden fattar beslut om att återigen ändra lagen om anställningsskydd på dessa punkter skall lagändringarna få genomslag på det mellanvarande avtalsområdet.

Detta skall ske genom att endera parten påkallar förhandling om ändring i berört kollektivavtal. Kan enighet härvid inte uppnås, gäller vad berörd lagbestämmelse föreskriver från dagen för ikraftträdandet.

Det finns inte någon generell överenskommelse som innebär att om parterna inte kommer överens i avtalsförhandlingar om Avtal om anställningsskydd så ska anställningsskyddslagens bestämmelser gälla.

Redogörelsen ovan visar att parterna förhandlade om införandet av tvåundantaget. Avtal om anställningsskydd ändrades inte under löpande avtalsperiod och inte utan yrkande från endera parten. Parterna var inte överens i en redaktionsgrupp. Parterna var inte alls överens om att införa tvåundantaget i Avtal om anställningsskydd. När det trots allt infördes, på yrkande av förbundets motpart, avtalade parterna om annat än vad lagen stadgade. Det fanns en avtalsavsikt och bestämmelsen i sin helhet är en produkt av förhandlingar och utgör kollektivavtalsinnehåll.

Tvåundantaget tas bort 1995

Lagstiftningen ändrades 1995. Eftersom parterna hade avtalat om att en återgång till det gamla avtalsinnehållet skulle ske om lagstiftningen ändrades, utmönstrades tvåundantaget under löpande avtalsperiod efter att båda parter begärt förhandling om det. Någon redaktionsgrupp tillsattes inte för ändringen.

En överenskommelse träffades mellan Byggföretagen och förbundet med följande innehåll.

§ 1

Det antecknades att riksdagen den 20 december 1994 antagit regeringens proposition angående förändring av vissa arbetsrättsliga regler (prop 1994/95:76) och att ifrågavarande lagändringar träder i kraft den 1 januari 1995.

§ 2

Enligt anteckning till förhandlingsprotokollet i 1994 års avtalsuppgörelse (AVT 473 avseende BA resp AVT 536 avseende ANL) har endera Byggförbundet respektive Byggnads rätt att vid inträffad ändrad arbetsrättslig lagstiftning påkalla förhandling om ändring i berört kollektivavtal till följd av ifrågavarande lagändring. Kan enighet härvid inte uppnås gäller vad berörd lagbestämmelse föreskriver för dagen för ikraftträdandet.

Med anledning härav har båda parter begärt förhandling i ärendet.

§ 3

Vad avser ändringarna i Lagen om anställningsskydd (LAS) har parterna enats om att följande skall gälla fr o m den 1 januari 1995.

Avtal om anställningsskydd (AA) ändras den 1 januari 1995 på så sätt att samtliga regler som rör arbetsanhopning, provanställning och turordning återfår samma lydelse som gällde före lagändringen den 1 januari 1994.

Tvåundantaget återinförs 2001

År 2001 återinfördes tvåundantaget i 22 § anställningsskyddslagen. Förbundet motsatte sig att tvåundantaget skulle föras in i Avtal om anställningsskydd på grund av förändringen. Inledningsvis yrkade Byggföretagen inte att tvåundantaget skulle införas i Avtal om anställningsskydd.

Avtalsrörelsen 2001 gick till medling. Inom ramen för denna framförde Byggföretagen yrkande om att tvåundantaget skulle införas i Avtal om anställningsskydd och detta blev också en del av medlarnas slutliga hemställan.

Eftersom tvåundantaget fördes in i Avtal om anställningsskydd genom medling, efter yrkande från Byggföretagen, har tvåundantaget även vid detta tillfälle utgjort kollektivavtalsinnehåll. Sett i ljuset av hur bestämmelsen förhandlades fram 1994 och att förbundet hade motsatt sig att införa tvåundantaget i Avtal om anställningsskydd, måste det ha stått klart för Byggföretagen att förbundet ansåg att tvåundantagsbestämmelsen utgjorde kollektivavtalsinnehåll. Förbundet har haft fog att räkna med att tvåundantaget skulle bli kollektivavtal. Under sådana förhållanden har det ålegat Byggföretagen att tydliggöra att tvåundantaget inte skulle utgöra kollektivavtalsinnehåll, vilket inte har skett.

Det var inte medlarna själva som hittade på att införa tvåundantaget i Avtal om anställningsskydd. Medlarna hade inte behövt ha med tvåundantaget i sin hemställan till parterna om det inte hade varit så att bestämmelsen utgjorde kollektivavtalsinnehåll. Såvitt känt omfattar inte medlarnas uppdrag att föreslå bestämmelser som inte utgör kollektivavtal.

Byggföretagen och Seko var inte överens om att tillägget om tvåundantaget i deras Avtal om anställningsskydd i avtalsrörelsen 2001 endast var en avskrift av lag och därför inte utgjorde kollektivavtal. Oavsett hur det ligger till med den saken, är dock Byggföretagens avtal med Seko utan betydelse för tolkningen av Avtal om anställningsskydd i det här målet.

Vid införandet av tvåundantaget 2001 avtalades inte särskilt om att eventuella förändringar i lagtexten framöver skulle medföra förändring av kollektivavtalet. Om lagstiftaren, i stället för att utöka tvåundantaget till tre, hade tagit bort tvåundantaget från anställningsskyddslagen, hade kollektivavtalet i stället varit till nackdel för förbundet, eftersom tvåundantaget då fortfarande hade gällt inom branschen genom kollektivavtalsregleringen.

Avtalsrörelsen 2007

Parterna var under avtalsrörelsen 2007 överens om förändringar i Avtal om anställningsskydd och anteckningen till förhandlingsprotokollet ser ut så som Byggföretagen anför. Texten i anteckningen har dock inte den innebörd som Byggföretagen gör gällande.

Anställningsskyddslagens möjligheter till tidsbegränsade anställningar ändrades i stora delar i samband med att allmän visstidsanställning infördes 2007. Denna förändring i semidispositiv lagstiftning påverkade inte Avtal om anställningsskydds bestämmelser om tidsbegränsade anställningar, eftersom parterna även där hade disponerat över de bestämmelser i anställningsskyddslagen som reglerar tidsbegränsade anställningar. De var kollektivavtalsreglerade bestämmelser.

Treundantaget införs

Under 2022 träffades parterna och diskuterade samtliga förändringar i anställningsskyddslagen som trädde i kraft det året. Förbundet motsatte sig att ett treundantag skulle föras in i avtalet, eftersom den befintliga bestämmelsen om tvåundantag utgjorde kollektivavtalsinnehåll. Förbundet hade inte för avsikt att ändra på de kollektivavtalade bestämmelserna.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Byggföretagens begäran har hållits vittnesförhör med arbetsrättschefen och biträdande förhandlingschefen T.W. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Parterna tvistar om bestämmelsen i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd, som reglerar det s.k. tvåundantaget vid turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, utgör kollektivavtalsinnehåll eller om den endast utgör en upplysning om innehållet i 22 § anställningsskyddslagen i dess lydelse före den 30 juni 2022.

Byggföretagen har gjort gällande att bestämmelsen i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd endast utgör en upplysning om anställningsskyddslagens tidigare innehåll, och att 22 § anställningsskyddslagen i dess nuvarande lydelse, innefattande det s.k. treundantaget, därför är omedelbart tillämplig inom kollektivavtalsområdet utan hinder av den berörda bestämmelsen.

Förbundet har häremot gjort gällande att bestämmelsen i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd utgör och alltid har utgjort kollektivavtalsinnehåll. Regleringen av tvåundantaget är därför ett

kollektivavtalet undantag från bestämmelsen i 22 § anställningsskyddslagen i dess lydelse från och med den 30 juni 2022.

Rättsliga utgångspunkter

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer avtalets innehåll.

Om tolkningsfrågan inte kan lösas genom att en gemensam partsavsikt kan fastställas, får prövningen i stället göras med utgångspunkt från avtalets ordalydelse. Avtalets övriga innehåll och systematik, liksom vad som förekommit vid avtalets tillkomst, kan ge ledning vid tolkningen.

Gemensam partsavsikt?

Parterna har förklarat sig vara ense om att Avtal om anställningsskydd innehåller både bestämmelser som utgör en upplysning om anställningsskyddslagens innehåll och regler som parterna har träffat särskild överenskommelse om, och som därmed utgör kollektivavtalsinnehåll. Detta är också vad som anges i avtalets ingress, vilken såvitt framkommit har varit oförändrad till sin innebörd sedan avtalets tillkomst 1974 och som numera har följande lydelse:

För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd, har i detta avtal de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd sammanförts med de regler som parterna har träffat särskild överenskommelse om.

Varken ingressen eller avtalstexten i övrigt ger någon information om vilka delar av avtalet som utgör kollektivavtal och vilka delar som endast utgör en upplysning om lagtext.

Tvåundantaget infördes första gången i Avtal om anställningsskydd genom 1994 års avtalsrörelse, som en följd av att motsvarande bestämmelse hade förts in i 22 § anställningsskyddslagen den 1 januari det året. Parterna har förklarat sig vara ense om att tvåundantaget vid den tidpunkten blev kollektivavtalsinnehåll, men de har redovisat olika uppfattningar om varför så blev fallet.

Förbundet har anfört följande. Tvåundantaget fördes inte in oförändrat från lagtexten, utan branschanpassades redan från början bl.a. genom att ordet turordningsområde användes i avtalstexten. Turordningsområde är ett annorlunda definierat och i vissa avseenden vidare begrepp än anställningsskyddslagens begrepp turordningskrets. Parterna har därmed avtalat om annat än vad som gällde enligt anställningsskyddslagen, och parterna har disponerat över hela turordningsbestämmelsen.

Byggföretagen har å sin sida anfört följande. Det var genom att i avtalstexten föra in en karenstid om två månader då inga ytterligare undantag fick göras som parterna avvek från lagtexten och därigenom gjorde tvåundantaget till kollektivavtalsinnehåll. Utbytet av ordet

turordningskrets mot ordet turordningsområde saknar materiell betydelse för tillämpningen och resultatet av den aktuella undantagsbestämmelsen. Uttrycket turordningsområde har varit det vedertagna begreppet inom avtalsområdet sedan i vart fall 1974, och tar hänsyn till att arbetstagarna blir anvisade olika byggobjekt dit de åker för att utföra sina arbetsuppgifter, medan anställningsskyddslagens uttryck turordningskrets anknyter till fasta driftsställen där arbetet utförs. I båda fallen får arbetsgivaren tillämpa tvåundantaget så länge de undantagna arbetstagarna har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten, om arbetsgivaren har högst tio arbetstagare.

Båda parter har hänfört sig till en protokollsanteckning från avtalsförhandlingarna 1994, av följande lydelse:

De förändringar som genomförts i Byggavtalets Bilaga A 1, Avtal om anställning, utgör direkta följdändringar av den förändrade lagstiftning (SFS 1993:1496) som genomfördes från den 1 januari 1994.

För det fall riksdagen under avtalsperioden fattar beslut om att återigen ändra lagen om anställningsskydd på dessa punkter skall lagändringarna få genomslag på det mellanvarande avtalsområdet.

Detta skall ske genom att endera parten påkallar förhandling om ändring i berört kollektivavtal. Kan enighet härvid inte uppnås, gäller vad berörd lagbestämmelse föreskriver från dagen för ikraftträdandet.

Det är ostridigt att tvåundantaget, sedan det togs bort ur lagtexten den 1 januari 1995, därefter även utmönstrades ur Avtal om anställningsskydd i enlighet med protokollsanteckningen under löpande avtalsperiod.

Under 2001 återinfördes tvåundantaget, först i anställningsskyddslagen och därefter i Avtal om anställningsskydd. Enligt förbundet blev bestämmelsen återigen kollektivavtalsinnehåll, medan den enligt Byggföretagen denna gång endast fördes in som en upplysning om innehållet i lagtexten.

Det är ostridigt att det var Byggföretagen som ville återinföra tvåundantaget i Avtal om anställningsskydd och att förbundet motsatte sig detta. Avtalsrörelsen 2001 gick till medling. Tvåundantaget infördes i Avtal om anställningsskydd efter att medlarna lagt fram en slutlig hemställan som även innefattade tvåundantaget.

Förbundet har anfört att det var på yrkande av Byggföretagen som medlarnas slutliga hemställan kom att innefatta tvåundantaget, och att medlarnas uppdrag inte omfattade att föreslå bestämmelser som inte skulle utgöra kollektivavtal.

Byggföretagen å sin sida har anfört att det i avtalstexten införda stycket om tvåundantaget denna gång var identiskt med lagtexten utom såtillvida att ordet turordningskretsar var utbytt mot turordningsområden. Enligt Byggföretagen saknar dock utbytet, såsom ovan redovisats, materiell betydelse för tillämpningen och resultatet av den aktuella undantagsbestämmelsen. Byggföretagen har vidare uppgett att tvåundantaget redan innan Byggföretagen och förbundet tecknat

kollektivavtal, hade förts in i det mellan Byggföretagen och Seko gällande Avtalet om anställningsskydd, att Byggföretagen och Seko var överens om att tillägget om tvåundantaget var en avskrift av lag och att bestämmelsen därför inte utgjorde kollektivavtal. Byggföretagen underrättade både medlarna och förbundet om detta och förklarade att undantaget borde tas in även i det Avtal om anställningsskydd som gällde mellan Byggföretagen och förbundet så att det alljämt skulle vara en samlad översikt. Detta var bakgrunden till att tvåundantaget fanns med i medlarnas hemställan.

Förbundet har bestritt att Byggföretagen och Seko var överens om att tillägget om tvåundantaget i avtalsrörelsen 2001 endast var en avskrift av lag. Oavsett hur det ligger till med detta saknar Byggföretagens avtal med Seko enligt förbundet betydelse för tolkningen av Avtal om anställningsskydd i det här målet.

Parterna har i övrigt hänfört sig till en protokollsanteckning som gjordes under avtalsrörelsen 2007, vari parterna bl.a. upprepade den partsavsikt som angetts i den ovan redovisade ingressen till Avtal om anställningsskydd. Anteckningen har följande lydelse:

För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller i fråga om anställningsskydd har i avtalet sammanförts de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd med de regler varom parterna träffat överenskommelse.

Kollektivavtal är endast sistnämnda regler.

Att parterna i protokollsanteckning definierat ordet arbetsplatsen i § 5 c p 1 innebär inte att bestämmelsen är kollektivavtal.

Enligt Byggföretagen innebär protokollsanteckningen, att lagens bestämmelser gäller om parterna inte har kommit överens om en avvikelse från anställningsskyddslagen. Lagtexten återges då upplysningsvis i avtalet i syfte att ge en samlad översikt av anställningsskyddsbestämmelserna. Om en ny semidispositiv bestämmelse införs i anställningsskyddslagen, gäller denna därför även inom byggavtalets tillämpningsområde, om inte annat har avtalats.

Förbundet har bestritt att protokollsanteckningen har den innebörd som Byggföretagen har gjort gällande.

Utöver vad som redovisats ovan, har vardera parten till stöd för sin talan även anfört att den haft befogad anledning att utgå från sin uppfattning om den aktuella avtalsbestämmelsens karaktär, och att det har ankommit på motparten att klargöra en eventuell uppfattning om motsatsen. Förbundet har i denna del lyft fram att det i ljuset av parternas positioner i avtalsförhandlingarna, och att förbundet bl.a. motsatte sig att tvåundantaget skulle införas, måste ha stått klart för Byggföretagen att förbundet ansåg att bestämmelsen utgjorde kollektivavtalsinnehåll. Byggföretagen har å sin sida anfört att det, mot bakgrund av att avtalet ostridigt innehåller såväl upplysningar om innehållet i anställningsskyddslagen som kollektivavtalade

avvikelser från denna, har ålegat förbundet att informera Byggföretagen om förbundet ville göra avvikelser från lagen.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Bestämmelser som tagits in i ett kollektivavtal är normalt avsedda att binda kollektivavtalsparterna och utgör kollektivavtalsinnehåll. Parterna i målet är emellertid ense om att Avtal om anställningsskydd innehåller både bestämmelser som utgör kollektivavtal och bestämmelser som inte är avsedda att självständigt binda kollektivavtalsparterna utan endast utgör en upplysning om innehållet i gällande lagtext. De har även, låt vara med skilda motiveringar, förklarat sig ense om att den omstridda bestämmelsen om tvåundantaget blev kollektivavtalsinnehåll när den infördes i avtalet genom avtalsrörelsen 1994. Att tvåundantaget då avsågs bli kollektivavtalsinnehåll vinner också stöd av den i målet åberopade protokollsanteckningen från avtalsförhandlingarna 1994, som föreskrev att en eventuell lagändring under avtalsperioden skulle få genomslag på avtalsområdet.

I samband med att tvåundantaget på nytt fördes in i Avtal om anställningsskydd 2001 finns det enligt Arbetsdomstolens mening ingenting som tyder på att parterna hade en gemensam avsikt i frågan om bestämmelsen skulle utgöra kollektivavtalsinnehåll eller inte. Det är tvärtom tydligt att parterna hade olika uppfattning i frågan. Byggföretagen ansåg att tvåundantaget ogravverat kunde tas in i avtalet utan förhandlingar, medan förbundet motsatte sig att Avtal om anställningsskydd skulle ändras med anledning av ändringarna i anställningsskyddslagen.

Avtalsrörelsen gick till medling. Enligt Byggföretagen framfördes inte något yrkande om tvåundantaget i förhandlingarna. Byggföretagen underrättade bara medlarna och förbundet om att motsvarande bestämmelse hade förts in i avtalet mellan Byggföretagen och Seko och att tvåundantaget därför borde tas in även i avtalet med förbundet, så att det fortsatt skulle vara en samlad översikt. Det var därmed inte fråga om kollektivavtalsinnehåll. Förbundet har påstått att Byggföretagen inom ramen för medlingen yrkade att tvåundantaget skulle föras in i avtalet, att det var därför som medlarnas slutliga hemställan innehöll även detta och att tvåundantaget blev kollektivavtalsinnehåll. Det är ostridigt att tvåundantaget fördes in i Avtal om anställningsskydd efter att medlarna i sin slutliga hemställan lämnat ett sådant förslag. Av utredningen i målet framgår inte om det skedde efter yrkande från Byggföretagen eller inte. Vare sig Byggföretagen eller förbundet tydliggjorde i sammanhanget om de ansåg att § 21 a andra stycket Avtal om anställningsskydd blev kollektivavtal eller inte.

I målet har även en protokollsanteckning från avtalsrörelsen 2007 åberopats. I protokollsanteckningen anges att endast de regler som parterna träffat särskild överenskommelse om, och som inte tagits oförändrade från anställningsskyddslagen, utgör kollektivavtal. Av protokollsanteckningen framgår även att det faktum att parterna definierat ordet arbetsplats i avtalet inte innebär att bestämmelsen blivit kollektivavtalad. Såvitt framkommit

berördes dock inte tvåundantaget i den avtalsrörelsen, varför denna protokollsanteckning inte kan anses ge något underlag för att utröna en gemensam partsavsikt om § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd är kollektivavtalsinnehåll eller inte.

Arbetsdomstolen kan inte finna att någon gemensam partsavsikt, utöver vad parterna själva förklarat sig vara ense om, har visats föreligga i målet. Det har alltså inte kunnat klarläggas någon gemensam partsavsikt i frågan om bestämmelsen i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd utgör kollektivavtalsinnehåll eller endast en upplysning om innehållet i gällande lagtext.

Bedömningen får därmed göras med utgångspunkt från avtalets ordalydelse och vad som därutöver kan utläsas av dess systematik och historik.

Kollektivavtalets ordalydelse m.m.

I ingressen till Avtal om anställningsskydd fastslås, såsom ovan har konstaterats, att avtalet innehåller både sådant som utgör kollektivavtal och sådant som endast utgör en upplysning om innehållet i gällande lagtext. Avtalet innehåller dock inget som klargör vad som är vad i detta hänseende eller som annars ger ledning för hur en sådan uppdelning ska göras.

I avsaknad av någon uttrycklig vägledning i avtalet kan Arbetsdomstolen till att börja med konstatera att sådana bestämmelser i Avtal om anställningsskydd som i sak avviker från anställningsskyddslagen, måste anses utgöra kollektivavtalsinnehåll. Med utgångspunkt från vad som anges i avtalsingressen måste å andra sidan sådana delar av avtalet som tagits helt oförändrade från anställningsskyddslagen, normalt anses utgöra endast en upplysning om innehållet i lagtexten. Detta är också en tolkning som ligger i linje med den ovan behandlade protokollsanteckningen från avtalsförhandlingarna 2007.

Såvitt avser tvåundantaget i 21 a § andra stycket i Avtal om anställningsskydd, kan konstateras att detta stycke, med bortseende från vissa olikheter rörande kommateringen som får bedömas sakna betydelse i sammanhanget, är identiskt med motsvarande stycke i 22 § anställningsskyddslagen i dess lydelse fram till den 30 juni 2022, med undantag för att ordet turordningskretsar i lagen har bytts ut mot ordet turordningsområden i avtalstexten.

Förbundet har lyft fram denna skillnad till stöd för att tvåundantaget inte fördes in oförändrat från lagtexten. Byggföretagen har däremot anfört att de båda orden visserligen inte är identiska till sin innebörd, men har argumenterat för att utbytet av de båda orden likväl inte påverkar den materiella innebörden eller det materiella resultatet vid tillämpningen av tvåundantaget.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Av utredningen i målet har framkommit att innebörden av begreppet turordningsområde i avtalstexten skiljer sig på flera sätt från begreppet turordningskrets i lagtexten. Det sistnämnda begreppet anknyter till vad som ska anses utgöra en eller flera driftsenheter, och turordningen vid en driftsenhet delas in i turordningskretsar utifrån kollektivavtalsområde. Begreppet turordningsområde anknyter däremot till ett område som parterna kommer överens om och turordningen avtalas särskilt för yrkesgrupper inom turordningsområdet. Utbytet av ordet turordningskrets mot ordet turordningsområdet får därmed anses vara en branschanpassning till det aktuella avtalsområdet.

Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund att bestämmelsen om tvåundantaget i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd inte har tagits in oförändrad från lagen om anställningsskydd utan att den innebär en avvikelse från anställningsskyddslagens bestämmelse. Bestämmelsen i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd får därför bedömas utgöra kollektivavtalsinnehåll, om inte andra omständigheter talar i en annan riktning. Sådana omständigheter skulle t.ex. kunna vara den sortens protokollsanteckning som infördes under avtalsförhandlingarna 2007, där parterna klargjorde att det förhållandet att ordet arbetsplats definierats på visst sätt i en bestämmelse inte skulle innebära att bestämmelsen blivit kollektivavtalsinnehåll. Några sådana omständigheter har emellertid inte visats.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att bestämmelsen om tvåundantaget i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd utgör kollektivavtalsinnehåll, eftersom den inte har tagits oförändrad från anställningsskyddslagen och det inte har visats föreliggande omständigheter som talar i annan riktning.

Slutsats

Arbetsdomstolen finner att bestämmelsen om tvåundantaget i § 21 a andra stycket i Avtal om anställningsskydd utgör kollektivavtalsinnehåll. Förbundets fastställelseyrkande ska därför bifallas, medan Byggföretagens fastställelseyrkande ska avslås.

Rättegångskostnader

Vid ovan angiven utgång ska Byggföretagen förpliktas att ersätta förbundet för dess kostnader i målet, i den mån dessa har varit skäliga påkallade för tillvaratagande av förbundets rätt.

Förbundet har yrkat ersättning med 358 570 kr, varav 284 413 kr för ombudsarvode, 2 400 kr för tidsspillan, 54 kr för utlägg, alla belopp exklusive mervärdesskatt, och 71 703 kr för mervärdesskatt på ombudsarvode och tidsspillan. Byggföretagen har vitsordat yrkat belopp för utlägg som skäligt, men anfört att yrkat belopp för ombudsarvode inte är skäligt och överlåtit åt domstolen att bedöma skäligheten av yrkade belopp i övrigt.

Arbetsdomstolen finner att förbundet får anses vara skäligen tillgodosett med 230 000 kr exklusive mervärdesskatt för ombudsarvode. Yrkade belopp för tidsspillan och utlägg är skäliga.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Föreningen Byggföretagen i Sveriges fastställelseyrkande.
2. Med bifall till Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan fastställer Arbetsdomstolen att det s.k. tvåundantaget i § 21 a andra stycket i byggavtalets Bilaga A 1 Avtal om anställningsskydd 1988 utgör kollektivavtalsinnehåll.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Föreningen Byggföretagen i Sverige att ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet för rättegångskostnader med 290 554 kr, varav 230 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Håkan Lundquist, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn (skiljaktig), Antje Dederling (skiljaktig), Sofie Rehnström och Ronny Wenngren

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Domsbilaga
i mål nr A 154/22

Ledamöterna Åsa Kjellberg Kahns och Antje Dederings skiljaktiga mening.

Vi är oense med majoriteten och anser att Byggföretagens talan ska bifallas och förbundets talan ogillas. Överröstade i denna del är vi ense i frågan om utdömmande av rättegångskostnaderna.

I 1988 års Byggbavtal, där Bilaga A1 Avtal om anställningsskydd är införd, har parterna beskrivit syftet med bilagan:

” För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd har i detta avtal de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd sammanförts med de regler som parterna har träffat särskild överenskommelse om. ”

Parterna har vidare i en protokollsanteckning från 2007 återigen noterat sin avsikt med bilagan.

”För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller i fråga om anställningsskydd har i avtalet sammanförts de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd med de regler varom parterna träffat överenskommelse.

Kollektivavtal är endast sistnämnda regler.

Att parterna i protokollsanteckning definierat ordet arbetsplatsen i § 5 c p 1 innebär inte att bestämmelsen är kollektivavtal.”

Parterna har således tydligt beskrivit att samtliga bestämmelser i kollektivavtalet inte utgör kollektivavtalsreglering. Detta har gjorts i syfte att underlätta för dem som ska tillämpa kollektivavtalet i praktiken – företag, anställda, lokala fackliga företrädare med flera.

I målet handlar det om det s.k. ”tvåundantaget” vars syfte är att arbetsgivaren ska ha en möjlighet att undanta två arbetstagare vid en övertalighetssituation. Bestämmelsen togs i sin ursprungliga formulering in i Avtal om anställningsskydd 1994 då tvåundantaget infördes i anställningsskyddslagen för första gången. Därefter har den tagits bort när lagen ändrades 1995 och sedan införts på nytt 2001. Den nu aktuella bestämmelsen har under de olika avtalsperioderna modifierats i förhållande till lag såvitt avser ordet turordningskrets. Lagens huvudsakliga syfte, d.v.s. att ge arbetsgivaren en möjlighet att undanta två personer vid en övertalighetssituation, har däremot tagits in i kollektivavtalet ogravverat. Att

parterna i kollektivavtalet förfogat över begreppet turordningskrets innebär således inte att parterna har förfogat och därmed gjort själva tvåundantaget till kollektivavtalsinnehåll.

Till skillnad från majoriteten kan vi inte se att användningen av ordet turordningsområde innebär några materiella förändringar såvitt avser tvåundantagsbestämmelsen, vilket är det som tvisten gäller. Mot den bakgrunden och då ordalydelsen i övrigt motsvarar lagtexten och parterna är ense om att Avtal om anställningsskydd innehåller såväl upplysningar om lagtext som särskilt avtalade kollektivavtalsbestämmelser, menar vi att den omtvistade bestämmelsen om tvåundantaget inte ska anses utgöra kollektivavtalsinnehåll.