

Giltighet av överenskommelser

AD 2004 nr 52

En dom i Arbetsdomstolen slår på nytt fast att det är utomordentligt svårt att angripa en turordningsöverenskommelse. Vi redogör här för domen samt för vad man ska tänka på när man träffar en turordningsöverenskommelse.

Turordningsöverenskommelser är det sätt på vilket företag och fackliga organisationer kan hantera driftsinskränkningar ändamålsenligt och de ger förutsättningar för en fortsatt fungerande verksamhet vid företaget. Det händer emellertid att facken inte står vid överenskommelsen. Så var fallet i AD-målet som redovisas nedan.

Bakgrund

Bolaget genomförde en omorganisation som fick till följd att 15 personer sades upp på grund av arbetsbrist. En av de uppsagda – låt oss kalla honom Lennart - hade kort dessförinnan varit föremål för förhandlingar om uppsägning på grund av personliga skäl. I protokollet från MBL-förhandlingarna som bland andra Sif undertecknat står att samtliga parter accepterar förslaget till organisation och bemanning samt att de enats om en avtalsurlista enligt omställningsavtalet, det vill säga en turordningsöverenskommelse.

Sif hävdade i AD att uppsägningen av Lennart egentligen skett av personliga skäl och inte på grund av arbetsbrist. Dessutom menade Sif att turordningsöverenskommelsen inte utgjorde ett bindande kollektivavtal på grund av att Industrifacket, som organiserade arbetarna vid företaget, hade undertecknat protokollet och Industrifacket inte är part i omställningsavtalet. Sif ansåg slutligen att överenskommelsen stred mot god sed på arbetsmarknaden eller mot 36 § avtalslagen och därmed inte utgjorde ett giltigt avsteg från 22 § anställningsskyddslagen.

Arbetsbrist eller personliga skäl?

En uppsägning grundas antingen på arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsbrist definieras som allt som inte har med arbetstagaren personligen att göra. I målet var ostridigt att det förelåg en arbetsbristsituation vid bolaget. Frågan var om arbetsbristen omfattade även Lennart eller om den egentliga grunden att säga upp honom var personliga skäl, så kallad fingerad arbetsbrist. För att domstolen över huvudtaget ska ge sig in på bedömningar av arbetsgivarens företagsekonomiska eller organisatoriska överväganden måste arbetstagaren åtminstone visa sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist. Eftersom bolaget kort före arbetsbristuppsägningen hade velat säga upp Lennart på grund av personliga skäl fann AD här anledning att pröva om det fanns skäl att säga upp honom som inte var kopplade till honom personligen.

AD kom fram till att bolaget hade en besvärlig ekonomisk situation och att en av det tjänster som försvann i den nya organisationen var Lennarts. Bolagets arbetsbrist omfattade alltså även Lennarts tjänst. AD konstaterade också att om

arbetsbrist faktiskt föreligger spelar det ingen roll om arbetsgivaren också anser ansett att anställningen bör avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Det spelade alltså ingen roll om arbetsgivaren ville bli av med Lennart eftersom det fanns arbetsbristsskäl att säga upp honom.

Bindande turordningsöverenskommelse?

AD konstaterade i målet att de lokala parterna genom protokollet var överens om en avtalsturlista, som utgjorde ett giltigt avsteg från anställningsskyddslagens turordningsregler samt om att bolaget hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Den omständigheten att även Industrifacket undertecknat protokollet gjorde naturligtvis inte avtalsturlistan ogiltig.

AD ger parterna vida ramar

I anställningsskyddslagen finns inte några begränsningar av parternas rätt att genom kollektivavtal avvika från lagens turordningsbestämmelser.

AD har i denna liksom flertalet tidigare domar angett att parterna har mycket vida ramar när de väljer att själva reglera en turordningssituation på det sätt som de finner lämpligt. Som enda exempel på situationer då en turordningsöverenskommelse skulle anses sakna verkan nämns i förarbetena till anställningsskyddslagen det fall att en överenskommelse endast går ut på att slå ut andra organisationers medlemmar eller oorganiserade arbetstagare från arbetsplatsen.

I praxis har fastslagits att det enligt allmänna avtalsrättsliga grundsatser även är möjligt att ingripa mot en turordningsöverenskommelse som innebär sådant missbruk av den principiella avtalsfriheten att den helt eller delvis framstår som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt framstår som otillbörlig. Så kan till exempel vara fallet när överenskommelsen innebär en direkt diskriminering av arbetstagare. En annan situation som nämns är att de bevekelsegrunder som ligger bakom överenskommelsen är sådana att det skulle vara direkt stötande – stridande mot allmän moraluppfattning att tillämpa den. Det finns inget sådant exempel i rättspraxis.

I målet hade vittnena samstämmt uppgett att avtalsparternas syfte endast var att tillämpa de riktlinjer som anges i omställningsavtalet. AD fäste även vikt vid att inte bara Lennart, utan flera av arbetstagarna som togs upp på turordningslistan, hade lång anställningstid i bolaget. Vidare noterade AD att de personer som fick tjänsterna i den nya organisationen hade goda kvalifikationer i form av teoretisk och eller praktisk erfarenhet samt att de varit anställda i bolaget under ett antal år. AD menade därför att Sif inte ens gjort sannolikt att avtalsparterna påverkats av ovidkommande skäl, utan fann det till och med utrett att det var avtalsparternas uppfattning av Lennarts yrkesmässiga kompetens, som föranledde att han placerades på avtalsturlistan. Sammanfattningsvis ansåg AD att avtalsturlistan inte stred mot god sed på arbetsmarknaden eller var oskälig enligt 36 § avtalslagen.

Prövning av teknikföretag

Även Teknikföretagen har haft ett antal fall som rört giltigheten hos turordningsöverenskommelser. Dessa har vi tillsammans med medlemsföretagen vunnit. Bland annat avgjordes i somras ett mål där två iranier hävdade att en turordningsöverenskommelse var ogiltig med hänvisning till att de tagits med där på grund av etnisk diskriminering. I ett annat fall hävdades att turordningslistan stred mot god sed på arbetsmarknaden eftersom den endast upptog oorganiserade arbetstagare.

Företagets behov utgångspunkten

Lagens turordningsregler kan vara svåra att förena med företagets kompetensbehov. Brott mot turordningen kan i värsta fall leda till höga skadestånd. Det är därför en fördel att kunna genomföra uppsägningar med stöd av en turordningsöverenskommelse. Vid bestämmandet av vilka av de anställda som ska sägas upp kan parterna beakta arbetstagarnas allmänna och speciella kompetens och prestationsnivå. Det innebär att bland annat att parterna får beakta eventuella samarbetssvårigheter och sätt att hantera kunder. En turordningsöverenskommelse binder samtliga anställda inom kollektivavtalsområdet, oavsett organisationstillhörighet.

I Tjänstemannaavtalet finns särskilda regler om turordningsöverenskommelser. Där står att de lokala parterna vid aktualiserad personalinskränkning ska värdera företagets behov och krav i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av anställningsskyddslagens regler, ska turordning fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska då göra ett urval av de tjänstemän som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas, liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning. Vidare förutsätts de lokala parterna, på endera partens begäran, träffa överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras. Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna träffa överenskommelse enligt de angivna riktlinjerna. Avtalsregleringen innebär en förpliktelse för de lokala och centrala parterna att på ett seriöst och konstruktivt sätt eftersträva turordningsöverenskommelser. Förpliktelsen utgör en grundval för att parterna på tjänstemannasidan kan ha ett omställningsavtal.

På arbetarområdet gäller sedan den 1 september 2004 omställningsförsäkringen. Det nytecknade omställningsavtalet innehåller liknande skrivningar om att turordningsöverenskommelser ska träffas. Det är således precis lika viktigt för de lokala parterna på arbetarsidan att anstränga sig för att träffa turordningsöverenskommelser. En förutsättning för att få omställningsstöd är också att den arbetare för vilken bidrag söks inte tvistar med bolaget om uppsägningen. En arbetare som vill utnyttja omställningsstödet kan alltså inte föra talan mot arbetsgivaren. Det talar med kraft för att de lokala parterna träffar

överenskommelse om vilka som ska sägas upp och om en gemensam ansökan om omställningsstöd.

Hur man skriver

En turordningsöverenskommelse ska ha kollektivavtalsform. Den måste vara skriftlig och undertecknad. Den ska vidare tecknas mellan arbetstagarorganisationen (klubben, avdelningen eller förbundet) och arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen. I ovan refererade fall utgjorde överenskommelsen ett justerat protokoll från en MBL-förhandling angående omorganisation, vilket är det vanligaste. I protokollet kan man med fördel skriva att "parterna är överens om att de arbetstagare som anges i bilaga ska sägas upp på grund av arbetsbrist" och bifoga en lista med namn på de arbetstagare som ska sägas upp. Om det är relativt få personer som ska sägas upp skriver man ut namnen i protokollet.

Det förekommer att våra motparter försöker få till otydliga skrivningar, exempelvis "en lagturordning träffas enligt 22 § anställningsskyddslagen" eller att "parterna är överens om att följande personer skall sägas upp enligt en lagturordning". Detta kan leda till tvister om avsikten verkligen var att göra avsteg från lagens turordningsbestämmelser eller inte. Undvik alltid sådana skrivningar. Om ni är överens om namnen är den lokala arbetstagarparten skyldig att ge överenskommelsen en klar och tydlig utformning så att onödiga tvister inte uppstår. Om det blir konstlande kring skrivningen ska man kontakta oss så får vi kontakta de centrala parterna.

Turordningsöverenskommelse även vid återanställning

I samband med återanställning gäller motsvarande regler om skyldighet att förhandla och att iaktta regler om turordning för de före detta anställda som har företrädesrätt till fortsatt anställning.

Vid konkurrens om vem som ska ha företrädesrätt vid nyanställning kan överenskommelse om turordningen träffas enligt samma riktlinjer som redogjorts för ovan rörande både arbetare och tjänstemän.

Slutsats

Man bör alltid arbeta för att träffa en turordningsöverenskommelse. En turordningsöverenskommelse binder samtliga arbetstagare som är sysselsatta inom det avtalsområde som den fackliga motparten representerar oavsett om de fackligt anslutna eller inte. Reglerna är utformade med utgångspunkten att en turordningsöverenskommelse är det normala sättet att hantera en driftinskränkning. Och en korrekt turordningsöverenskommelse är svår att angripa rättsligt.