

Sammanfattning

Tolkning av en kollektivavtalsbestämmelse om arbetsgivares förhandlingsskyldighet innan beslut fattas om provanställning av arbetstagare.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-04-29
StockholmDom nr 33/09
Mål nr A 63/08**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Lena Israelsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

Örebro kommun, 212000-1967, Box 30000, 701 35 Örebro
Ombud: arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, Sveriges Kommuner och Landsting,
118 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av brott mot kollektivavtal

Mellan Örebro kommun (kommunen) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtalet Allmänna bestämmelser, AB 05. Under avtalets giltighetstid provanställde kommunen ett antal vårdare/jourbiträden till två serviceboenden för brukare med bl.a. grava hörselhandikapp. I de fall den arbetssökande var medlem i en facklig organisation förhandlade kommunen med den organisationen inför beslutet om provanställning.

Mellan parterna har uppkommit tvist om kommunen enligt kollektivavtalet var skyldig att förhandla med förbundet inför besluten om provanställning även i de fall den arbetssökande inte var medlem i förbundet. Den aktuella bestämmelsen, § 4 Mom. 2 i AB 05, har följande lydelse.

6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om arbetsgivaren finner det nödvändigt på grund av särskilda omständigheter. Arbetstagare med provanställning anställs för viss tid.

Innan beslut fattas om provanställning ska förhandling enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ske.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till förbundet betala 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 26 mars 2008) till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt yrkandet. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att kommunen har brutit mot kollektivavtalet har kommunen yrkat att skadeståndet

ska jämkas till noll eller till det belopp Arbetsdomstolen finner skäligt. Ränteyrkandet har vitsordats som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört huvudsakligen följande.

Förbundet

Något om förhandlingsskyldigheten inför beslut om provanställning

Mellan parterna har kollektivavtalet AB 05 varit gällande. Under avtalets giltighetsperiod har kommunen provanställt arbetssökande utan att fullgöra sin förhandlingsskyldighet gentemot förbundet enligt avtalet. Kommunen har alltså brutit mot kollektivavtalet, § 4 Mom. 2 tredje stycket, och därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet.

Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren är skyldig att primärförhandla med förbundet innan provanställning sker inom förbundets avtalsområde. Frågan om förutsättningarna för provanställning var uppfyllda eller inte omfattas inte av tvisten.

Händelserna som utlöst tvisten

Under år 2006 provanställde kommunen de fem arbetssökandena T.B., R.S.B., T.J., S.A. och S.O. Vid anställningstidpunkten var fyra av dem fackligt anslutna. T.B. var medlem i förbundet, R.S.B. var ansluten till HTF, T.J. till Livsmedelsarbetareförbundet och S.A. till DIK-förbundet. S.O. var oorganiserad.

Inför besluten om provanställningarna förhandlade kommunen med förbundet avseende T.B., med HTF avseende R.S.B., med Livsmedelsarbetareförbundet avseende T.J. och med DIK avseende S.A. Vad gäller S.O. ägde inte någon förhandling rum.

Av annonsen avseende tjänsterna vid ett serviceboende på Näbbtorgsgatan i Örebro framgår att dessa gällde vårdare/jourbiträden. Anställningarna ägde rum inom verksamheten "Boendestöd och fritid", som omfattas av förbundets avtalsområde. I annonsen anges "Kommunal" och ett telefonnummer under rubriken "Facklig kontaktperson".

Trots att provanställningarna skedde inom förbundets avtalsområde förhandlade inte kommunen med förbundet inför besluten om provanställning av R.S.B., T.J., S.A. och S.O. Förbundet påkallade tvisteförhandling i anledning av att kommunen inte uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt kollektivavtalet. Den 27 februari 2007 ägde en lokal förhandling rum mellan parterna. Förhandlingen slutade i oenighet. En central förhandling ägde rum den 20 december 2007. Även denna förhandling avslutades i oenighet.

Den aktuella bestämmelsens tillkomst m.m.

Bestämmelsen om förhandlingsskyldighet inför beslut om provanställning tillkom år 1980 genom kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser, AB 80. Innan dess gällde separata bestämmelser för arbetare och tjänstemän inom kommunen. Vidare fanns olika avtal inom kommun respektive landsting. För kommunala tjänstemän kunde provanställning förekomma under högst sex månader, medan tiden för provanställning av kommunala arbetare var begränsad till högst 70 arbetsdagar. Enligt kollektivavtalet avseende arbetare inom landstinget uppgick tidsbegränsningen till högst tre månader. I samtliga fall kunde provanställning förekomma om arbetsgivaren fann det erforderligt. Någon bestämmelse om förhandlingsskyldighet fanns inte, utan denna tillkom, som nämnts ovan, år 1980 när man tecknade ett gemensamt kollektivavtal för flera olika kategorier arbetstagare som dessförinnan hade haft sina anställningsvillkor reglerade på en mängd olika specialavtal. Tidsbegränsningen om sex månader kom enligt det nya avtalet att gälla samtliga arbetstagare. Vid denna tidpunkt saknade anställningsskyddslagen regler om provanställning.

Förbundets generella inställning till provanställning var vid tillkomsten av bestämmelsen i AB 80 negativ. Provanställningar var sällan förekommande på det kommunala området. Däremot var det vanligt med tidsbegränsade anställningar i form av vikariat. Det låg i förbundets intresse att begränsa antalet provanställningar inom förbundets avtalsområde. Vid kollektivavtalsförhandlingarna fick arbetsgivaren igenom möjligheten till provanställning under högst sex månader för både arbetare och tjänstemän. I utbyte mot denna eftergift infördes en förhandlingsskyldighet mellan arbetsgivaren och de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna inför beslut om provanställning. Förhandlingsskyldigheten enligt den nu aktuella bestämmelsen i § 4 ska ses mot bakgrund av att det ligger i arbetstagarorganisationernas medlemskollektivs intresse att ha inflytande över de provanställningar som sker inom kommunerna. Förbundet ville försäkra sig om att bestämmelsen om provanställning inte skulle komma att missbrukas av arbetsgivaren.

Förhandlingsskyldighetens närmare innebörd m.m.

Bestämmelsen angående förhandlingsskyldighet inför provanställning har inte förändrats sedan den tillkom år 1980. Hänvisningen till 11 § medbestämmandelagen infördes i syfte att dels klargöra att det är fråga om primärförhandling, dvs. att arbetsgivaren är skyldig att initiera förhandlingen, dels att reglera den rättsverkan förhandlingen har, dvs. att det är arbetsgivaren som har beslutanderätt över frågan om provanställning. Avsikten med förhandlingsskyldigheten är att ge arbetstagarorganisationerna inflytande över beslutsprocessen. När bestämmelsen infördes var aldrig avsikten med hänvisningen till 11 § medbestämmandelagen att förutsättningarna i övrigt enligt den bestämmelsen skulle vara uppfyllda för att förhandlingsskyldighet skulle inträda. Avsikten var alltså inte att det skulle krävas att det var fråga om en viktigare förändring av verksamheten eller en viktigare förändring av en arbetstagers arbetsvillkor.

Förhandlingsskyldigheten mellan kommunen och förbundet är inte begränsad till de fall när förbundets egna medlemmar kommer i fråga för provanställning.

Kommunen är skyldig att förhandla med förbundet inför beslut om provanställning i samtliga fall då någon provanställs inom förbundets avtalsområde. I praxis har bestämmelsen tillämpats på detta sätt. Något ifrågasättande av bestämmelsen har inte tidigare förekommit.

Vid prövningen av om förutsättningarna för provanställning är uppfyllda måste göras en individuell bedömning av om den arbetssökandes kompetens motsvarar de krav som ställs för den sökta tjänsten. Förhandlingsskyldigheten syftar till att förhindra missbruk av möjligheten till provanställning.

Kommunen

Kollektivavtalsbestämmelsen om provanställning

Kommunen har inte brutit mot kollektivavtalet AB 05 § 4 Mom. 2 tredje stycket, eftersom kommunen har uppfyllt avtalets skyldighet att samverkansförhandla enligt medbestämmandelagen före anställningsbesluten. Någon skyldighet att förhandla med förbundet inför beslut om provanställning av arbetssökande som inte är medlemmar i förbundet föreligger inte.

Bestämmelsen i 6 § anställningsskyddslagen om provanställning har ersatts av AB 05 § 4 Mom. 2. Det är alltså fråga om en kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad provanställning. Bestämmelsen är utformad som en klassisk s.k. arbetsgivarventil, dvs. det är arbetsgivaren som ska bedöma om det är nödvändigt med provanställning. Arbetsgivaren ska enligt andra stycket visa att det föreligger särskilda omständigheter. Arbetsgivaren är enligt tredje stycket skyldig att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen innan beslut fattas om provanställning. Hänvisningen till 11 § medbestämmandelagen innebär att förutsättningarna i den nämnda bestämmelsen ska vara uppfyllda för att förhandlingsskyldighet ska inträda. Det finns inget angivet i kollektivavtalet som tyder på annat.

Behovet av provanställning kan inte bedömas förrän arbetsgivaren vet vilka som söker arbetet i fråga. Arbetsgivaren förutsätts då göra en individuell bedömning av den arbetssökande. Av den av kommunen särskilt upprättade kommentaren till § 4 Mom. 2 i AB 05, vilken förbundet inte haft något att erinra mot, framgår bl.a. följande. Särskilda omständigheter som motiverar provanställning kan vara till exempel arbetsuppgifternas art eller att arbetsuppgifterna ställer särskilda krav på samarbetsförmåga, arbetsledning, smidighet och liknande eller att det kan vara svårt att i förväg bedöma den sökandes kvalifikationer.

Det är den enskilde arbetstagaren som ska göras till föremål för förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen. Beslutet rör arbetstagarens anställningsförhållande och innebär inte någon förändring av verksamheten. Det är alltså fråga om arbetstagarfallet enligt 11 § medbestämmandelagen, inte verksamhetsfallet.

Om § 4 Mom. 2 tredje stycket i kollektivavtalet inte hänvisat till 11 § medbestämmandelagen hade det varit möjligt för förbundet att utnyttja rätten till tolkningsföreträde. Hänvisningen till medbestämmandelagen syftade bl.a. till att behålla bestämmelsens karaktär av arbetsgivarventil.

De aktuella tjänsterna

Fyra vårdare provanställdes vid Näbbtorngatans serviceboende, som är ett gruppboende för brukare med speciella funktionsnedsättningar. Brukarna har grava hörselhandikapp, cp-skador eller lider av autism. Verksamheten i serviceboendet startade i augusti 2006. Av annonsen om tjänsterna framgår att provanställning kunde bli aktuell. Vidare framgår att det krävdes speciella kvalifikationer av de sökande, både vad gäller erfarenhet och utbildning. Sökande med förskolläraryr utbildning, utbildning som fritidspedagog eller socialpedagog efterfrågades. En förutsättning för att komma i fråga för tjänsterna var bl.a. förmåga att obehindrat kommunicera genom teckenspråk. Den femte vårdaren provanställdes på Sörängens servicebostad, som är ett boende för brukare med hörselhandikapp.

Den kompetens som kommunen efterfrågade hos de sökande är inte sådan som är typisk för tjänster som kan bedömas höra till förbundets avtalsområde.

Örebro är något av ett centrum för hörselskadade personer. Där finns både grundskola, gymnasium, folkhögskola och universitet med inriktning mot elever med hörselhandikapp. Kommunen har stor erfarenhet av att hantera döva både som elever och boende.

De särskilda omständigheter som låg till grund för besluten om provanställning var dels de sökandes bristande erfarenhet av omsorgsarbete, dels svårigheterna att bedöma deras kunskaper i teckenspråk.

En av de vårdare som provanställdes erbjöds efter provanställningen inte tillsvidareanställning då provanställningen utföll negativt.

Kollektivavtalshistorik

Bestämmelser om provanställning fanns i de Allmänna bestämmelser som tidigare gällde för tjänstemän (ABT) och arbetare (ABK) inom kommunen. Bestämmelserna om provanställning var även då utformade som arbetsgivarventiler. Provanställning kunde komma i fråga om arbetsgivaren fann det erforderligt på grund av särskilda omständigheter. Bestämmelserna skiljde sig åt på så sätt att provanställning av arbetare enligt ABK kunde komma i fråga under högst 70 arbetsdagar medan det enligt ABT för tjänstemän gällde en tid om högst sex månader. På landstingsområdet fanns ABT, som var detsamma som gällde för tjänstemän inom kommunen och L-ABK för arbetare, som kunde provanställas under högst tre månader. Enligt L-ABK kunde dock inte provanställning äga rum för arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren på liknande arbete sex månader under de senaste tre åren. När kommuner och landsting år 1980 införde gemensamma Allmänna bestämmelser, AB 80, för både tjänstemän och arbetare harmoniserades bestämmelserna om provanställning på så sätt att provanställning kunde förekomma under högst sex månader. En förutsättning var alltså att det förelåg särskilda omständigheter. Dessutom infördes en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen före anställningsbeslutet.

I dag förekommer i princip inte längre specialbestämmelser inom det kommunala området, vilket var frekvent förekommande år 1980, när den i målet aktuella bestämmelsen om förhandlingsskyldighet inför beslut om provanställning tillkom. I dag följer lönerna på det kommunala området den fackliga tillhörigheten och alltså inte befattningen. Förbundet har inte längre några gränsöverenskommelser som styr det fackliga medlemskapet. Förbundet har inte längre något avtalsområde i den mening som fanns tidigare. Det kan tilläggas att bland personer anställda som vårdare förekommer numera tillhörighet till så många som tjugo olika fackföreningar.

Förhandlingarna inför besluten om provanställning

I Örebro kommun finns ett lokalt samverkansavtal som ersätter 11 § medbestämmandelagen. Det finns en särskild samverkansgrupp för Förvaltningen för funktionshinder, i vilken ingår företrädare för förbundet, Vårdförbundet, SKTF och SACO. Inför starten av serviceboendet på Näbbtorosgatan har samråd skett i denna grupp vid ett möte den 29 mars 2006. Frågan om de nu aktuella provanställningarna var också föremål för viss diskussion på det mötet. Av protokoll från mötet framgår att företrädare för förbundet uppmärksammade kommunen på hur annonser om lediga tjänster utformades med avseende på provanställning. Förbundet har alltså varit informerat och fått del av de beslut som fattats. Det görs emellertid inte gällande att detta samråd befriar kommunen från den förhandlingsskyldighet som i detta fall förelegat enligt kollektivavtalet.

Förutom samrådet enligt samverkansavtalet har kommunen också förhandlat enligt 11 och 13 §§ medbestämmandelagen med de arbetssökandes fackliga organisationer före besluten om provanställningarna. Förhandlingen mellan kommunen och förbundet inför beslutet om provanställning av T.B. ägde rum per telefon. Frågan om provanställning var alltså inte kontroversiell. Likaså ägde förhandlingen mellan kommunen och DIK angående provanställning av S.A. rum per telefon. Även med de icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna HTF och Livsmedelsarbetareförbundet hölls förhandlingar avseende R.S.B. respektive T.J. Ingen av arbetstagarorganisationerna hade något att erinra mot provanställningarna.

Kommunen har således uppfyllt sin skyldighet att samverkansförhandla enligt medbestämmandelagen inför provanställningarna och är därför inte skadeståndsskyldig gentemot förbundet.

Yttrande från övriga kollektivavtalsparter

Övriga kollektivavtalsparter har beretts tillfälle att yttra sig i målet. Lärarförbundet, Sveriges läkarförbund, Lärarnas riksförbund och SKTF har yttrat sig och anslutit sig till den uppfattning förbundet gett uttryck för vad gäller tolkningen av § 4 Mom. 2 tredje stycket i kollektivavtalet.

Domskäl

Tvisten

Tvisten i målet gäller om kommunen har gjort sig skyldig till brott mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet genom att inte förhandla med förbundet inför beslut om provanställning av fyra arbetstagare, som inte var medlemmar i förbundet.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör med J.S., f.d. förhandlingschef vid förbundet och J.K., f.d. förhandlingschef vid SKTF.

På kommunens begäran har hållits förhör med C.L., personalchef vid kommunen, E.J., enhetschef vid Förvaltningen för funktionshindrade i kommunen, J.S. och M.G., förhandlare vid Sveriges Kommuner och Landsting samt M.GU., f.d. förhandlingschef vid Svenska Kommunförbundet.

Kommunen har åberopat viss skriftlig bevisning.

Kort om bakgrunden till tvisten m.m.

Kommunen provanställde under år 2006 fem arbetssökande som vårdare/jourbiträden till två serviceboenden i kommunen. Inför besluten om provanställning förhandlade kommunen med förbundet gällande en av de sökande, som var medlem i förbundet. Beträffande tre av de sökande förhandlade kommunen med de arbetstagarorganisationer i vilka dessa var medlemmar. En av de sökande var oorganiserad. Någon förhandling inför beslutet om provanställning ägde inte rum i det fallet. Förhandling mellan kommunen och förbundet förekom alltså i ett av de fem fallen.

Mellan parterna gäller kollektivavtalet AB 05 som i § 4 Mom. 2 tredje stycket föreskriver att innan beslut fattas om provanställning ska förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen ske.

Förbundet har gjort gällande att kommunen brutit mot bestämmelsen genom att inför besluten om provanställning inte förhandla med förbundet avseende de fyra arbetssökande, som inte var medlemmar i förbundet. Enligt förbundet innebär den nyss nämnda kollektivavtalsbestämmelsen att förhandling ska äga rum mellan arbetsgivaren och de kollektivavtalsbärande organisationerna inför beslut om provanställning inom respektive organisations avtalsområde. Några förutsättningar i övrigt för att förhandlingsskyldighet ska inträda krävs inte enligt förbundets mening.

Kommunen har å sin sida bestritt att någon förhandlingsskyldighet med förbundet ålegat kommunen inför beslut om provanställning av arbetssökande, som inte var medlemmar i förbundet. Enligt kommunen innebär bestämmelsens

hänvisning till 11 § medbestämmandelagen att även rekvisitet angående viktigare förändring i denna paragraf ska vara uppfyllt för att förhandlingsskyldighet ska föreligga. Detta var inte fallet enligt kommunens uppfattning.

Tolkning av § 4 Mom. 2 tredje stycket i kollektivavtalet

Arbetsdomstolen har att ta ställning till innebörden av bestämmelsen om förhandlingsskyldighet inför beslut om provanställning enligt kollektivavtalet. Frågan är om avtalet i denna del stipulerar att primärförhandling alltid ska äga rum inför beslut om provanställning eller om hänvisningen till 11 § medbestämmandelagen innebär att förutsättningarna i den nyssnämnda paragrafen ska vara uppfyllda för att förhandlingsskyldighet ska inträda.

Följande är ostridigt i målet. Bestämmelsen om förhandlingsskyldighet tillkom år 1980 genom kollektivavtalet Allmänna bestämmelser, AB 80. I tidigare kollektivavtal inom kommun och landsting saknades bestämmelser om förhandlingsskyldighet inför beslut om provanställning. Någon förändring av paragrafens lydelse i senare kollektivavtal mellan parterna har inte skett.

Vid tolkningen av avtalet har parternas avsikt med bestämmelsen vid avtalets tillkomst avgörande betydelse. Vad som förekom i samband med att avtalet slöts är därför av intresse.

I målet har hållits vittnesförhör med J.S., som deltog i avtalsförhandlingarna avseende AB 80 som företrädare för förbundet. J.S. har uppgett bl.a. följande. Vid avtalets tillkomst rådde det inte någon tveksamhet mellan parterna om att bestämmelsen innebar att arbetsgivaren var skyldig att förhandla med de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna inför beslut om provanställning inom respektive arbetstagarorganisationens avtalsområde. Vad som var en facklig organisations "avtalsområde" var vid den tiden fullständigt klart, men är mer otydligt i dag. Gränserna är mer flytande, och bestämmelsen borde kanske skrivas om för dagens förhållanden. Att anställningar som "vårdare" hör till förbundets avtalsområde är dock lätt att avgöra. – Hänvisningen till 11 § medbestämmandelagen hade till syfte dels att ange att det var arbetsgivaren som skulle ta initiativ till förhandlingen, dels att förhandlingsresultatet inte skulle få status som kollektivavtal, dels att det klargjordes på vilken nivå förhandlingarna skulle föras. Det var inte parternas avsikt att primärförhandling endast skulle ske om de förutsättningar som anges i 11 § medbestämmandelagen också var uppfyllda, utan förhandling skulle ske i frågan om det förelåg sådana särskilda omständigheter som enligt kollektivavtalsbestämmelsen krävdes för att provanställning skulle få ske. Förhandlingsskyldigheten tillkom i utbyte mot arbetstagarorganisationernas eftergift i fråga om provanställningens längd, som kom att bli ända upp till sex månader för både arbetare och tjänstemän.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning ger vittnesförhöret med J.S. starkt stöd för att avsikten med bestämmelsen var att åstadkomma en generell förhandlingsskyldighet mellan arbetsgivaren och de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna inför beslut om provanställning, dvs. hänvisningen till 11 § medbestämmandelagen innebar inte att de särskilda kriterier

beträffande "viktigare förändring" av verksamheten eller av arbetstagares anställnings- eller arbetsförhållanden som ställs upp i den bestämmelsen ska tillämpas. Det kan anmärkas att någon bevisning med direkt bäring på parts-avsikten som talar emot vad J.S. uppgett inte har lagts fram.

Vad gäller bestämmelsens ordalydelse kan konstateras att den i och för sig är förenlig med båda parternas uppfattning i tolkningsfrågan. Att hänvisningen till 11 § medbestämmandelagen skulle ha den begränsning som förbundet hävdar, dvs. inte omfatta kravet på "viktigare förändring", framgår inte uttryckligen. Å andra sidan får texten "(i)nnan beslut fattas om provanställning" anses visa att alla sådana beslut, oavsett vikt, omfattas av förhandlingsskyldigheten.

Det kan konstateras att utredningen i målet inte tillåter någon slutsats om hur avtalet har kommit att tillämpas av parterna i aktuellt avseende.

Om bestämmelsen har den innebörd som kommunen gör gällande innebär det att förhandlingsskyldigheten skulle vara tämligen begränsad. I de fall en arbetsökande är oorganiserad skulle någon förhandlingsskyldighet över huvud taget inte föreligga. Någon viktigare förändring av verksamheten enligt 11 § medbestämmandelagen är det normalt inte fråga om vid en provanställning. Många arbetsökande torde rekryteras utanför den anställande organisationen, vilket medför att det normalt inte heller är fråga om någon sådan förändring av en *arbetstagares* arbetsvillkor, som anges i 11 § medbestämmandelagen.

Som nämnts ovan talar utredningen för att parternas avsikt med bestämmelsen var att införa en för arbetsgivaren generell förhandlingsskyldighet med de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna inför beslut om provanställning. En sådan tolkning av bestämmelsen framstår därtill som rimlig mot bakgrund av att förhandlingsskyldigheten annars skulle vara ytterst begränsad.

Häremot kan invändas att med förbundets tolkning blir förhandlingsskyldigheten i stället mycket omfattande, eftersom den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen numera ingår i avtal som ett mycket stort antal fackliga organisationer är parter i. Enligt förbundets uppfattning är dock kommunens förhandlingsskyldighet begränsad till respektive kollektivavtalsmotparts "förhandlingsområde". Att en sådan begränsning, som inte framgår av ordalydelsen, ska läsas in vid tolkningen av avtalstexten tycks i och för sig vara ostridigt. Det har emellertid framkommit av utredningen i målet att "avtalsområden" i vart fall inte längre förekommer på det sätt som var fallet vid bestämmelsens tillkomst. Vad kommunen anfört om utvecklingen på detta område, nämligen att det numera inte är "avtalsområde" utan facklig tillhörighet som styr de anställdas lönevillkor, ger visserligen en bakgrund till kommunens agerande i detta fall, men har enligt Arbetsdomstolens mening ingen avgörande betydelse i fråga om tolkningen av innebörden av avtalsbestämmelsens hänvisning till 11 § medbestämmandelagen.

Att förhandlingsskyldigheten, med förbundets tolkning, skulle bli betydligt mer omfattande än vad avsikten kan ha varit vid avtalsbestämmelsens tillkomst är ett argument som enligt Arbetsdomstolens mening inte har sådan tyngd att det kan

uppväga vad som i målet framkommit om partsavsikten med avtalet och de övriga omständigheter till stöd för förbundets tolkning som ovan redovisats.

Det anförda innebär sammantaget att bestämmelsen får anses ha den innebörden att det i den aktuella situationen ålegat kommunen att förhandla med förbundet även inför besluten om provanställning av de fyra arbetssökande, som inte var medlemmar i förbundet. Så har inte skett. Kommunen har följaktligen överträtt § 4 Mom. 2 tredje stycket i kollektivavtalet.

Kommunen är därmed skyldig att betala allmänt skadestånd till förbundet med anledning av avtalsbrottet. Omständigheterna är sådana att beloppet inte bör bestämmas till mer än 40 000 kr.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska kommunen som förlorande part förpliktas att ersätta förbundet för rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Örebro kommun att till Svenska Kommunalarbetareförbundet utge fyrtyotusen (40 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 26 mars 2008 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Örebro kommun att ersätta Svenska Kommunalarbetareförbundets rättegångskostnader med etthundranittontusenfyrahundrafyrtioåtta (119 448) kr, varav 111 562 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Marianne Lishajko, Christer Måhl, Gun Tidestav, Elisabeth Bjar, Sven-Olof Arbetstål och Jörgen Andersson. Enhälligt.

Sekreterare: Anne Lillieroth