

Fyra brandmän i beredskap anställda enligt det s.k. RiB-avtalet, anmälde till sin arbetsgivare – ett räddningstjänstförbund – att de ville ha högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren anställde därefter 16 heltidsbrandmän utan att erbjuda brandmännen i beredskap högre sysselsättningsgrad. Parterna var överens om att de fyra brandmännen i och för sig hade tillräckliga kvalifikationer för de lediga heltidsanställningarna.

Arbetsdomstolen har funnit att de fyra brandmännen i beredskap var deltid-anställda i den bemärkelsen som avses i 25 a § anställningsskyddslagen och att arbetsgivaren bröt mot bestämmelsen genom att inte erbjuda dem någon av de lediga heltidsanställningarna.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-05-11
StockholmDom nr 29/22
Mål nr A 68/21**KÄRANDE**

Brandmännens Riksförbund, Palmfeltsvägen 19, 121 62 Johanneshov
Ombud: advokaterna Thomas Söderqvist och Kadri Timmusk, Kriström
Advokatbyrå AB, Box 7184, 103 88 Stockholm

SVARANDE

Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund, Gesällgatan 6,
444 32 Stenungssund
Ombud: arbetsrättsjuristen Anna Svanestrand, Sveriges Kommuner och
Regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot 25 a § anställningsskyddslagen

Bakgrund

Mellan å ena sidan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona och å andra sidan Brandmännens Riksförbund (BRF) gäller kollektivavtalet "Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap" (RiB). För närvarande gäller RiB 19. Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund (räddningstjänstförbundet) har antagit RiB 19 som lokalt kollektivavtal.

Förbundets fyra medlemmar Stefan Berntsson, Erik Söderberg, Lee Austin och Jonas Bogren (de fyra arbetstagarna eller arbetstagarerna) är anställda hos räddningstjänstförbundet som räddningstjänstpersonal i beredskap enligt RiB 19 och de är stationerade vid Stenungssunds brandstation. De har alla fyra anmält till räddningstjänstförbundet att de vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Mellan den 1 december 2020 och den 8 februari 2021 rekryterade räddningstjänstförbundet sammanlagt 16 brandmän till heltidsanställningar enligt kollektivavtalet Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK), utan att först erbjuda de fyra arbetstagarna sådan anställning. Parterna är överens om att de fyra arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna i dessa anställningar. Tvist råder mellan parterna i frågan om de fyra arbetstagarna är deltidsanställda arbetstagare i 25 a § anställningsskyddslagens mening och därmed omfattas av företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. Om så är fallet, är parterna oense om arbetsgivarens behov av arbetskraft skulle tillgodoses genom att de fyra arbetstagarna skulle få anställningar som heltidsbrandmän.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden och inställning

BRF har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta räddningstjänstförbundet att till var och en av Stefan Berntsson, Erik Söderberg, Lee Austin och Jonas Bogren betala allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (2 juni 2021) till dess betalning sker.

Räddningstjänstförbundet har bestritt talan och inte vitsordat något skadeståndsbelopp som skäligt i och för sig. Räddningstjänstförbundet har vitsordat sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

BRF

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

De fyra arbetstagarna är deltidanställda. De har alla anmält till räddningstjänstförbundet att de vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad. Räddningstjänstförbundet har därefter rekryterat heltidsbrandmän enligt HÖK utan att först erbjuda de fyra arbetstagarna heltidsanställning.

Parterna är överens om att de fyra arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Räddningstjänstförbundets behov av arbetskraft skulle tillgodoses genom att de anställdes med en högre sysselsättningsgrad. Räddningstjänstförbundet har därför, genom att inte erbjuda de fyra arbetstagarna heltidsanställning, brutit mot 25 a § anställningsskyddslagen. Räddningstjänstförbundet ska därför betala allmänt skadestånd till arbetstagarna enligt 38 § i samma lag för den kränkning som lagbrottet inneburit.

Bakgrund

BRF förhandlar det centrala kollektivavtalet för Sveriges räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB. Ett sedan länge vedertaget begrepp för räddningstjänstpersonal i beredskap är ”deltidsbrandmän”. BRF organiserar cirka 8 500 av Sveriges totalt cirka 14 000 brandmän. Majoriteten av förbundets medlemmar består av deltidbrandmän.

Räddningstjänstförbundet är ett kommunalförbund med tre medlemskommuner: Lilla Edet, Tjörn och Stenungssund. I räddningstjänstförbundet finns brandstationer placerade i Lilla Edet, Stenungssund, Källekärr och Skärhamn. Räddningstjänstförbundet har sitt säte i Stenungssund. De fyra arbetstagarna har sin bas vid Stenungssunds brandstation. På den stationen finns såväl heltidsbrandmän som deltidbrandmän stationerade.

De fyra arbetstagarna

Erik Söderberg

Erik Söderberg är tillsvidareanställd som deltidbrandman hos räddningstjänstförbundet. Han har arbetat som deltidbrandman sedan 1975 och har således en osedvanligt gedigen och i det närmaste oöverträffad erfarenhet av att arbeta som brandman. Han är för tillfället stationerad vid Stenungssunds brandstation. I Erik Söderbergs anställningsavtal benämns anställningen som ”deltidsanställd brandman”.

Under våren och hösten år 2020 utannonserade räddningstjänstförbundet sex anställningar som brandmän med 100 procents sysselsättningsgrad. Erik Söderberg hade vid en intervju med insatsledare Roger Broqvist den 6 mars 2020 anmält till räddningstjänstförbundet att han ville ha en anställning med högre sysselsättningsgrad med stöd av 25 a § anställningsskyddslagen, men fick aldrig något besked. Han ansökte igen om anställning med högre sysselsättningsgrad vid ett senare tillfälle, men förstod då att hans ansökan inte skulle beviljas med anledning av att några anställningar inte skedde.

Stefan Berntsson

Stefan Berntsson är tillsvidareanställd som deltidbrandman hos räddningstjänstförbundet. Han har arbetat som deltidbrandman sedan 1985. Han är för tillfället stationerad vid Stenungssunds brandstation där han är verksam som styrkeledare. I hans tjänstgöringsintyg anges befattningen ”deltidsbrandförman”.

När räddningstjänstförbundet under våren och hösten 2020 utannonserade anställningar som heltidsbrandman hade Stefan Berntsson sedan en tid tillbaka ett intresse och ett behov av att utöka sin arbetstid. Därför anmälde han den 24 september 2020 till räddningstjänstförbundet att han med stöd av 25 a § anställningsskyddslagen ville ha en högre sysselsättningsgrad. Förbundsdirektör Marcus Sundberg svarade samma dag att räddningstjänstförbundet hade en annan syn än BRF gällande tolkningen av 25 a § anställningsskyddslagen.

Lee Austin

Lee Austin är tillsvidareanställd som deltidbrandman hos räddningstjänstförbundet och har arbetat som deltidbrandman sedan 1995. Han är för tillfället stationerad vid Stenungssunds brandstation. Enligt Lee Austins anställningsavtal är han ”deltidsanställd personal vid Stenungssunds brandförsvaret”. Lee Austin anmälde intresse för högre sysselsättningsgrad den 4 oktober 2020, men fick aldrig något svar.

Jonas Bogren

Jonas Bogren är anställd som deltidbrandman hos räddningstjänstförbundet sedan 2008. Han är stationerad vid Stenungssunds brandstation. I hans anställningsavtal finns tjänstebenämningen ”Brandman deltid”. Beskrivningen av arbetsuppgifterna lyder ”beredskap, övning, uttryckning”.

Jonas Bogren anmälde önskemål om anställning med högre sysselsättningsgrad första gången i april 2020 men fick avslag. Den 29 september 2020 ansökte han igen, men fick även då avslag med förklaringen att de sökte personer som gått utbildning i skydd mot olyckor (SMO), vilket är en tvåårig eftergymnasial utbildning.

Rekryteringen av heltidsbrandmän

Eftersom räddningstjänstförbundet hade behov av förstärkning av heltidsanställda brandmän rekryterades från och med december 2020 totalt 16 nya brandmän till heltidsanställningar. Ingen av de fyra arbetstagarna erbjöds en sådan anställning, trots deras anmälan om att få en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Arbetstagarna hade även under våren 2020 anmält intresse för heltidsanställningar som gick till mindre kvalificerade personer. Sedan BRF påtalat att räddningstjänstförbundet brutit mot 25 a § anställningsskyddslagen påbörjade parterna förhandlingar enligt 12 § medbestämmandelagen i april 2020. Den rutin gällande tillsättning av tjänster som räddningstjänstförbundet då tillämpade visar på likheterna mellan anställningarna och att deltidsbrandmännen är deltidsanställda i anställningsskyddslagens bemärkelse. Den omständigheten att räddningstjänstförbundet infört en ny rekryteringspolicy under hösten 2020 saknar betydelse.

Det kan inte generellt sägas att det uppställs olika utbildningskrav för deltidsbrandmän och heltidsbrandmän. SMO-utbildning, som angavs som ”meriterande” i räddningstjänstförbundets annons inför rekryteringen, är inte ett krav för anställning som heltidsbrandman.

Innebörden av beredskapstjänst

Deltidsbrandmännen bemannar inte brandstationerna regelbundet, till skillnad från heltidsbrandmännen. I stället har deltidsbrandmännen beredskapstjänst. Detta innebär att deltidsbrandmännen står till arbetsgivarens förfogande för att vid behov inom angiven anspänningstid kunna utföra arbete (§ 1 i RiB 19). Enkelt uttryckt ska deltidsbrandmännen vid larm, oftast förmedlat via sökare, inom högst fem minuter kunna inställa sig på brandstationen för tjänstgöring. Deltidsbrandmännen har ofta anställningar hos andra arbetsgivare, dvs. utöver anställningen som deltidsbrandman. Detta är dock inte en förutsättning för att få vara deltidsbrandman.

Deltidsbrandmännen har arbetskyldighet under de veckor de har beredskap. Arbetskyldigheten innefattar bl.a. att deltidsbrandmännen ska fullgöra samtliga arbetsuppgifter som ligger inom räddningstjänstens kompetensområde, genomgå utbildning, kompetensutveckling eller övning som arbetsgivaren anvisar samt i övrigt fullgöra de arbetsuppgifter som anges i instruktion för räddningsstyrkan eller som i enlighet härmed anvisas av befäl. De ska även fullgöra insatser förenledda av bestämmelserna i lagen (2003:778) om skydd mot olyckor.

Deltidsbrandmännen har vidare en skyldighet att upprätthålla arbetsförmåga enligt lokal riktlinje, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift samt att omedelbart anmäla till räddningschefen eller dennes ställföreträdare när tjänstgöringshinder på grund av sjukdom eller annat förhållande utom arbetstagarens kontroll uppstått samt när arbetstagaren kan återgå i tjänstgöring. Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren lämnar ett skriftligt intyg om orsak till tjänstgöringshinder (§ 2 i RiB 19).

Beredskapsskyldigheten förläggs vanligtvis veckovis men kan även ske i del av vecka och/eller dygn. Om arbetstagaren så önskar, bör timmarna inte förläggas på mer än elva perioder om 24 timmar per månad (§ 4 mom. 1 punkten 1 i RiB 19).

Deltidsbrandmännen får ersättning för beredskapstjänsten. Beredskapstjänsten räknas dock inte som arbetstid i anställningsskyddslagens mening. Vid tjänstgöring (dvs. vid utryckning) erhålls en högre ersättning som utgår per timme. Ersättningen är olika bl.a. beroende på om tjänstgöringen har föranletts av larm eller inte (§ 4 i RiB 19). Under år 2020 gick det larm 791 gånger inom räddningstjänstförbundets geografiska område, vilket i snitt innebär att det gick larm drygt 15 gånger per vecka.

Som ovan nämnts har deltidbrandmännen, utöver beredskapsskyldighet, en skyldighet att genomgå utbildningar eller annan kompetensutveckling inom verksamhetsområdet och har rätt till ersättning för detta (§ 9 i RiB 19). De är även skyldiga att delta i kontinuerliga övningar för att bibehålla kompetenserna från utbildningarna. Deltagandet vid utbildningar och övningar samt hälsokontroller är det som sedan läggs till grund för tjänstbarhetsintyget. Både utbildningar och övningar infaller på såväl beredskapsveckor som beredskapsfria veckor. Vanligtvis görs ett övningsschema för varje halvår som består av övningar två gånger per vecka inom olika kompetensområden såsom trafikolycka, släckteknik, rökdykning, terrängbrand, suicidhot, hjärt- och lungräddning m.m.

Minst en timme varje beredskapsvecka är deltidbrandmännen även skyldiga att genomföra materialvård på stationen, vilket innebär bl.a. kontroll av utrustning i fordonen och vattentillförsel, eftersom saker kan förändras under de beredskapsfria veckorna. Arbetstagarna har ett i förväg fastställt övnings- och materialvårdsschema som omfattar sex timmar varje beredskapsvecka.

Deltidsbrandmännen kan även tjänstgöra som säkerhetsvakt (§ 6 i RiB 19) och tilldelas särskilda arbetsuppgifter (§ 7 i RiB 19).

Deltidsbrandmännen har även skyldighet att uppfylla fysiska krav enligt AFS 2007:7. För att kunna göra detta har de rätt till ersättning avseende egen fysisk träning motsvarande fyra timmar per månad, vilket är att betrakta som arbetstid.

Deltidsbrandmännens arbetstid uppgår i genomsnitt till cirka 17 timmar per månad, vilket motsvarar en sysselsättningsgrad om cirka 10 procent.

En anställning som beredskapsbrandman är en deltidsanställning

Deltidsanställning enligt 25 a § anställningsskyddslagen

I 25 a § anställningsskyddslagen anges att en deltidsanställd arbetstagare, som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, trots regleringen i 25 § nämnda lag, har företrädesrätt till sådan anställning. Som ytterligare förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med högre sysselsättningsgrad samt att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Företrädesrätten enligt 25 a § anställningsskyddslagen är inte begränsad till ett visst kollektivavtalsområde, utan rätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad tar sikte på hela den egna driftsenheten oaktat kollektivavtalsområden (prop. 1996/97:16 s. 50). Det finns således inget som hindrar att en deltidsanställd arbetstagare gör anspråk på en anställning inom ett annat kollektivavtalsområde.

I anställningsskyddslagen anges inte uttryckligen vad som avses med en deltidsanställning. Lagtexten ställer inget krav på att arbetstagaren måste ha en fastställd sysselsättningsgrad för att anses vara en deltidsanställd arbetstagare. Det enda som anges i lagtexten är att arbetstagaren vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad. Det finns därmed inget legalt, eller annat, hinder för de fyra arbetstagarna att göra anspråk på en anställning som regleras av HÖK.

Avsikten med 25 a § anställningsskyddslagen är att verka för en ökad andel heltidsanställningar. Inom många branscher finns traditionellt sett en stor andel deltidsanställda arbetstagare, även inom räddningstjänsten. Lagstiftaren anser att heltidsanställning är det som bör eftersträvas och att deltidsanställning endast bör förekomma om det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller om det är arbetstagarens önskemål. Det är angeläget att det skapas förutsättningar för att en arbetstagare ska kunna få en sammanlagd arbetstid som motsvarar hans eller hennes önskemål (prop. 1996/97:16 s. 44).

Kollektivavtalsparterna har avtalat om vissa avvikelser från anställningsskyddslagen (§§ 17–18 i RiB 19). Några avvikelser har dock inte avtalats avseende 25 a § anställningsskyddslagen. Bestämmelsen i 25 a § anställningsskyddslagen gäller således oinskränkt.

Deltidsarbete enligt annan lagstiftning

Enligt 2 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning avses med deltidsarbetande arbetstagare en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid. Enligt förarbetena till den lagen (prop. 2001/02:97 s. 35 f.) innebär definitionen att vem som är att anse som deltidsarbetande kan fastslås först efter en jämförelse med en heltidsarbetande inom samma företag, med samma typ av anställningsavtal eller anställ-

ningsförhållande och med samma eller liknande typ av arbetsuppgifter eller sysselsättning. I propositionen anges vidare att det beträffande innebörden av deltidsarbetande inte finns någon självklar, av alla omfattad definition i Sverige som t.ex. anger ett visst antal timmar per dag eller vecka som kriterium. Det enda kriteriet är att arbetstiden ska understiga den normala arbetstiden för en jämförbar heltidsarbetande.

De fyra arbetstagarnas sysselsättningsgrad

De fyra arbetstagarnas sysselsättningsgrad är delvis fastställd eftersom de har ett fastlagt tjänstgöringsschema med beredskap samt ett antal fasta tjänstgöringstimmar per månad i form av övning och materialvård. Även om Arbetsdomstolen skulle finna att de inte har en fastställd sysselsättningsgrad, diskvalificerar det inte dem från att kunna få en anställning med högre sysselsättningsgrad. Frågan om tjänstgöringsmått och sysselsättningsgrad saknar betydelse för frågan om deltidsbrandmännen är deltidsanställda i anställningsskyddslagens bemärkelse.

Anställning enligt RiB och anställning enligt HÖK är jämförbara

I 25 a § anställningsskyddslagen ställs i och för sig inte upp några krav på att deltids- och heltidsanställningarna ska vara jämförbara. I förarbetena (prop. 1996/97:16 s. 49) anges att vad som är en anställning på deltid i det enskilda fallet avgörs genom en jämförelse med vad som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller annars är brukligt inom branschen.

De aktuella anställningarna är jämförbara. Deltids- och heltidsbrandmän utför i huvudsak samma arbetsuppgifter. De fysiska och psykiska krav som ställs är desamma. Såväl deltids- som heltidsbrandmän är anställda av kommunen och har som övergripande uppgift att förebygga, hindra och begränsa skador i samhället på människor, egendom och miljö. Även deltidsbrandmän utför förebyggande arbete, bl.a. deltar deltidsbrandmännen ibland i event för att informera allmänheten om räddningstjänstens arbete. Vidare utför deltidsbrandmän vissa utbildningar, bl.a. i hjärt- och lungräddning. Att det ändå kan finnas vissa skillnader innebär inte att bestämmelsen inte blir tillämplig.

Det är mycket vanligt att deltidsbrandmän vikarierar vid behov, t.ex. när en heltidsanställd av någon anledning är borta. Detta gäller generellt i Sverige och inte bara inom räddningstjänstförbundet. De fyra arbetstagarna har varit anställda under mycket lång tid och samtliga har vid olika tillfällen under åren vikarierat som heltidsanställda brandmän, t.ex. på somrar och vid heltidsbrandmäns sjukfrånvaro.

Deltidsbrandmän och heltidsbrandmän har även i huvudsak liknande anställningsvillkor, även om det finns skillnader i ersättningsmodeller och modellen för arbetsskyldighet.

Bruket inom branschen

Begreppen deltidsbrandmän och räddningstjänstpersonal i beredskap är enligt vedertagen uppfattning i branschen synonyma och har varit det under många decennier. Värt att notera är att räddningstjänstpersonal i beredskap tidigare kal-

lades deltidbrandmän i kollektivavtalen. Att arbetstagarnas tillsvidareanställningar är utformade som beredskapstjänster utesluter varken enligt lagtext, förarbeten eller praxis att det är fråga om arbete på deltid (jfr AD 2000 nr 51, där Arbetsdomstolen konstaterade att lagen inte heller utesluter visstidsanställda arbetstagare).

Det är inte riktigt att benämningen ”deltidsbrandman” upphörde att gälla i och med att de tidigare kollektivavtalen ersattes av RiB. Räddningstjänstpersonal i beredskap kallas alltså deltidbrandmän bl.a. i prop. 2020/21:123 och prop. 2019/20:176. Därtill används begreppet deltidbrandman frekvent i domstolspraxis (se bl.a. förvaltningsrätten i Umeås dom den 8 juni 2016 i mål nr 218-16, förvaltningsrätten i Faluns dom den 7 mars 2018 i mål nr 3826-17 samt förvaltningsrätten i Uppsalas dom den 19 juni 2018 i mål nr 5950-17 E). Att parterna i kollektivavtalet år 2004 ändrade nomenklatur och började använda begreppet räddningstjänstpersonal i beredskap som synonym till deltidbrandmän innebär ingen förändring i sak eller i fråga om hur anställningen betraktades. Skälet till ändringen var bl.a. en ambition att få anställningen att låta mer attraktiv och därigenom underlätta rekryteringen av deltidbrandmän. Deltidsbrandmän utför alltså samma arbetsuppgifter som tidigare och betraktas av sig själva, arbetsgivare och allmänheten alltså som deltidbrandmän, dvs. deltidanställda arbetstagare.

Räddningstjänstpersonal i beredskap benämns även som deltidbrandmän på hemsidan blideltidsbrandman.nu, som är framtagen i samverkan mellan Sveriges Kommuner och Landsting (numera Sveriges Kommuner och Regioner) och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) i syfte att hjälpa Sveriges kommuner med rekrytering av brandmän.

Framtid.se är en hemsida som beskriver cirka 2 000 olika yrken och branscher. På framtid.se anges att deltidbrandmän hör till räddningstjänstpersonal i beredskap och begreppen beskrivs som synonymer. På hemsidan lägger även arbetsgivare upp anställningsannonser. Vid en sökning efter arbete som deltidbrandmän används begreppen deltidbrandmän och räddningstjänstpersonal i beredskap som synonymer.

Räddningstjänsten Mitt Bohuslän är ett kommunalförbund med Uddevalla, Lysekils och Munkedals kommun. Förbundet har sju stationer fördelade i kommunerna. På mittbohuslan.se finns en anställningsannons för deltidbrandmän och i den används begreppen deltidbrandmän och räddningstjänstpersonal i beredskap som synonymer. Även Jönköpings kommun förmedlar samma uppfattning i en anställningsannons.

Svenska Kommunalarbetsförbundet samordnar medlemmar inom räddningstjänsten. På kommunal.se går att läsa att deltidbrandmän i botten har samma uppdrag som heltidsbrandmän vad gäller insatser och att den formella benämningen på deltidbrandmän är räddningstjänstpersonal i beredskap.

Därutöver benämns räddningstjänstpersonal i beredskap som deltidbrandmän på MSB:s hemsida.

Eftersom begreppet deltidbrandman används frekvent i propositioner, praxis, anställningsannonser, kampanjer, på hemsidor, i anställningsavtal, i tjänstgöringsintyg och även av räddningstjänstpersonal, är BRF:s uppfattning att det i branschen är brukligt att se deltidbrandmän som deltidanställda arbetstagare.

Deltidbrandman som bisyssla/extra arbete

Räddningstjänstförbundet har hänvisat till propositionen ”En effektivare kommunal räddningstjänst (prop. 2019/20:176)” där det anges att anställningen normalt innehas vid sidan av en heltidanställning hos en annan huvudarbetsgivare och att arbetsvillkoren är sådana att anställningen är avsedd att vara ett extra arbete och inte en deltidanställning som det begreppet normalt används.

I propositionen behandlades bl.a. deltidbrandmäns möjlighet till ersättning vid arbetslöshet och frågan om undantag för deltidbrandmän vid beräkning av arbetslöshetsersättning, eftersom arbetet som deltidbrandman kan minska arbetslöshetsersättningen på ett oproportionerligt sätt då även beredskapstid räknas som arbetad tid. Resonemanget har emellertid ingen bäring på frågan om företrädesrätten enligt 25 a § anställningsskyddslagen.

Det faktum att de fyra arbetstagarnas arbetsvillkor gör det möjligt att ha en annan sysselsättning jämsides med anställningen som deltidbrandman, innebär inte att de inte anses arbeta deltid. Det är inget krav att deltidbrandmän ska ha en annan sysselsättning, utan det ska vara möjligt att ha en annan anställning.

Det är inte heller helt ovanligt att en deltidanställd arbetstagare i allmänhet (dvs. inte just deltidbrandmän) har andra anställningar för att kunna klara sin försörjning. Annat arbete innebär dock inte att den deltidanställda arbetstagaren ska exkluderas från rätten till att göra anspråk på en heltidanställning.

Angående Eskilstuna kommun

Eskilstuna kommun beslutade den 19 mars 2020 att alla nya tillsvidareanställningar från och med den 1 juni 2020 skulle vara på heltid. Enligt beslutet skulle tillsvidareanställda medarbetare med deltidanställning en gång per kalenderår ges möjlighet att övergå till heltidanställning. Enligt beslutet undantogs bl.a. medarbetare anställda enligt RiB (dvs. deltidbrandmän).

Vid en förhandling mellan kommunen och BRF den 24 september 2020, dvs. i tiden efter beslutet, tydliggjorde kommunen sin inställning. Det angavs i protokollet att kommunen även fortsatt avsåg att följa 25 a § anställningsskyddslagen och att förslaget var tänkt att fungera som ytterligare en förstärkning av rätten till heltid och därmed var avsett att följas parallellt med anställningsskyddslagen. Formuleringarna om rätt att övergå från deltid- till heltidanställning en gång per år skulle således gälla utöver 25 a § anställningsskyddslagen. De medarbetarkategorier, som undantogs från erbjudandet om övergång från deltid- till heltidanställning en gång per år (dvs. bl.a. deltidbrandmän), skulle fortfarande omfattas av rättigheterna i 25 a § anställningsskyddslagen enligt Eskilstuna kommun.

Kommunens tydliggörande innebär alltså att deltidsbrandmän fortfarande skulle omfattas av 25 a § anställningsskyddslagen, trots att de var undantagna från det särskilda beslutet om heltid som norm.

Eskilstuna kommun har alltså uttryckligen konstaterat att medarbetare anställda inom RiB omfattas av 25 a § anställningsskyddslagen vilket stärker uppfattningen om att detta är ett vedertaget synsätt inom branschen.

Räddningstjänstförbundets behov av arbetskraft

Räddningstjänstförbundets behov av arbetskraft skulle ha tillgodosetts om de fyra arbetstagarna hade anställts som heltidsbrandmän, eftersom räddningstjänstförbundet hade behov av att anställa 16 heltidsbrandmän. Bestämmelsen kan inte tolkas så att arbetsgivarens behov alltid måste uppfyllas helt för att företrädesrätt ska komma i fråga. Om räddningstjänstförbundets resonemang godtas, så skulle det avsevärt inskränka tillämpningen av 25 a § anställningsskyddslagen.

Räddningstjänstförbundet

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

De fyra arbetstagarna är anställda som beredskapsbrandmän enligt kollektivavtalet RiB. Det är riktigt att de har anmält intresse för anställning med högre sysselsättningsgrad. Beredskapsbrandmän som är anställda enligt RiB är emellertid inte deltidsanställda arbetstagare. De har ingen fastställd sysselsättningsgrad och det finns ingen jämförbar heltidsanställning. Anställning enligt RiB är en egen typ av anställning och alltså inte samma typ av anställning som heltidsbrandman. Eftersom beredskapsbrandmän inte är deltidsanställda, har de inte någon företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarens behov av arbetskraft skulle vidare inte tillgodoses genom att de fyra arbetstagarna anställdes som heltidsbrandmän.

Räddningstjänstförbundet har inte brutit mot 25 a § anställningsskyddslagen och är därmed inte skyldigt att betala allmänt skadestånd.

För det fall de fyra arbetstagarna skulle anses omfattas av 25 a § anställningsskyddslagen och arbetsgivarens behov av arbetskraft skulle tillgodoses genom att de anställdes som heltidsbrandmän, är det riktigt att räddningstjänstförbundet har brutit mot nämnda bestämmelse.

Bakgrund

Den kommunala räddningstjänsten regleras i lagen (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO) och bedrivs i kommuner eller kommunalförbund.

Räddningstjänstförbundet är ett kommunalförbund med tre medlemskommuner: Lilla Edet, Tjörn och Stenungssund. Räddningstjänstförbundet har sitt säte i Stenungssund.

Det ligger en brandstation i Stenungssund och en i Lilla Edet. På de stationerna är både heltidsbrandmän och beredskapsbrandmän placerade. På Tjörn finns det två mindre brandstationer, varav en ligger i Kållekärr där heltidsbrandmän arbetar och en i Skärhamn där beredskapsbrandmän är placerade.

Rekryteringen av heltidsbrandmän

Mellan den 1 december 2020 och den 8 februari 2021 rekryterade räddningstjänstförbundet sammanlagt 16 brandmän till heltidsanställningar enligt HÖK. Arbetstagarnas placering preciserades inte i anställningsavtalen till någon viss ort, utan var angiven som inom räddningstjänstförbundet. De som anställdes placerades sedan vid de olika stationerna i Stenungssund, Lilla Edet och Tjörn. De krav som ställdes på utbildning och dylikt var gymnasiekompetens, körkortsbehörighet C, god förmåga att uttrycka sig på svenska i tal och skrift och grundutbildning för räddningstjänstpersonal (s.k. GRIB-utbildning) eller utbildning som bedöms som likvärdig. Som meriterande angavs erfarenhet från kommunal räddningstjänst, erfarenhet som utbildningsinstruktör, SMO-utbildning och sjukvårdsutbildning.

Räddningstjänstförbundet rekryterade även beredskapsbrandmän enligt en separat annons. Där uppställdes som utbildningskrav körkortsbehörighet B och gymnasiekompetens. Arbetsgivaren tillhandahåller sedan den utbildning som behövs för arbetet. Det krävs även att en deltidsbrandman har sin bostad i närområdet för att kunna inställa sig vid larm och samtycke från den ordinarie arbetsgivaren till att lämna arbetsplatsen vid larm.

Utbildningskraven för anställning som heltidsbrandman brukar vara högre än för beredskapsbrandmän. Detta var också fallet vid rekryteringen hösten 2020. De fysiska testerna och hälsokontrollerna är dock i stort sett likvärdiga.

Det är riktigt att de fyra arbetstagarna, i tiden före rekryteringen, hade anmält till räddningstjänstförbundet att de vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad och att de i och för sig har tillräckliga kvalifikationer för anställningarna som heltidsbrandmän.

Arbetsgivaren erbjöd den 20 november 2020 anställning till de personer som skulle anställas som heltidsbrandmän och anställningsavtalen skrevs på därefter. Den skriftliga rutin för rekrytering som BRF gett in i målet hade ersatts av en ny den 23 oktober 2020 och gällde således inte vid tidpunkten för rekryteringen. Rutinen medförde inte heller någon företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad för de fyra arbetstagarna.

Kollektivavtalet RiB

Mellan parterna, SKR och Sobona på arbetsgiversidan och BRF, Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Vision på arbetstagersidan, har sedan länge träffats varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, Bestämmelser för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB. Det är ett löne- och villkorsavtal vid sidan om den HÖK-konstruktion som gäller för heltidsbrandmän. RiB 19 har giltighetstiden 1 maj 2019–30 april 2022.

Kollektivavtalet RiB tillämpas på arbetstagare som är anställda för beredskaps-tjänst inom räddningstjänsten. Den korrekta benämningen på en arbetstagare som omfattas av RiB är beredskapsbrandman och inte deltidsbrandman. Den senare benämningen upphörde att gälla 2004 i och med att de tidigare kollektiv-avtalen upphörde och RiB började att gälla.

Namnändringen gjordes mot bakgrund av ny lagstiftning. Det ska dock betonas att det inte heller före 2004 var fråga om deltidsanställning. Före 2004 års avtals-rörelse fanns det två separata kollektivavtal för räddningstjänstpersonal, ett för deltidsanställda (arvodesanställda) räddningsbefäl (BBD) och ett för deltidsan-ställda (arvodesanställda) brandförmän och brandmän (BMD), som sedermera slogs ihop till ett enda avtal, RiB. Begreppet arvodesanställda i de gamla kollektivavtalen indikerar att det egentligen är fråga om ett uppdrag och att det inte finns någon sysselsättningsgrad.

BRF är inte part i HÖK-konstruktionen utan är enbart part i RiB.

Innebörden av beredskapstjänst

De kommunala räddningstjänsterna bemannas framför allt med heltidsbrandmän och beredskapsbrandmän. Av Sveriges cirka 15 000 brandmän är omkring 10 700 beredskapsbrandmän. De fyller en mycket viktig funktion, särskilt i gles-bygden. Det har blivit svårare att rekrytera beredskapsbrandmän på senare år, bland annat eftersom det är svårt att uppfylla kravet att de ska ha sin bostad och sin ordinarie arbetsplats på samma ort.

För beredskapsbrandmän gäller särskilda villkor och de har en särpräglad anställning. De har under vissa perioder beredskapstjänstgöring. Enligt § 1 i RiB 19 avses med beredskapstjänst att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfo-gande för att vid behov inom angiven anspänningstid kunna utföra arbete. Under ett larm utför beredskapsbrandmannen i huvudsak de uppgifter som förekommer med anledning av larmet. Arbetskyldigheten omfattar sådan tid då arbetstagaren har beredskap och därutöver vid sådan övning och utbildning som har varit före-mål för överläggning, se anmärkningen till § 1 i RiB 19.

Vanligtvis har beredskapsbrandmän beredskapstjänstgöring dygnet runt var tredje eller fjärde vecka men även andra varianter förekommer. Utöver detta del-tar de i övningar och utbildningar. Vid räddningstjänstförbundet har en bered-skapsbrandman normalt beredskap dygnet runt under en hel vecka var fjärde vecka. På Tjörn har dock vissa beredskapsbrandmän enbart beredskap under kvällar, nätter och helger och i Lilla Edet finns det beredskapsbrandmän som har beredskap ett eller två dygn varje vecka. Det finns även s.k. industribrandmän som arbetar mot industrier och som har beredskap var femte vecka.

I Stenungssund är det ett krav att beredskapsbrandmannen har sin bostad och sin ordinarie arbetsplats i närheten av brandstationen, så att han eller hon kan inställa sig inom fem minuter vid larm. På Tjörn och i Lilla Edet är inställetiden sex minuter.

En beredskapsbrandman har som regel en annan huvudarbetsgivare och den arbetsgivaren måste ha gett sitt tillstånd till att beredskapsbrandmannen får gå ifrån sitt arbete vid larm. Arbetsvillkoren är alltså sådana att anställningen är avsedd att vara ett extra arbete och inte en deltidsanställning som det begreppet normalt används, se prop. 2019/20:176, En effektivare kommunal räddningstjänst, s. 66.

Beredskapsbrandmän anställda enligt RiB har inte någon fastställd sysselsättningsgrad. Det är vanligt att arbetsgivare har beredskapsbrandmän anställda som inte har någon beredskapstid alls. Det kan t.ex. gälla nyanställda, som under en period deltar i utbildningar och övningar och lär känna folk, men som inte har någon beredskapstid. Det ges inget löfte vid anställningen om att arbetstagaren ska få en viss beredskapstid, t.ex. en vecka i månaden. Vid räddningstjänstförbundet finns det dock för närvarande inte anställda helt utan beredskapstid, eftersom det är ont om beredskapsbrandmän.

Beredskapsskyldighetens omfattning ska anges i en särskild tjänstgöringslista som fastställs av arbetsgivaren, efter överläggningar med den lokala arbetstagarorganisationen, se § 4 mom. 2 i RiB 19. Vid räddningstjänstförbundet bestäms schemat individuellt, utifrån när arbetstagarna har möjlighet att ha beredskap. Ersättning utgår i form av en ersättning per timme för beredskapstjänst enligt § 4 i RiB 19 och en ersättning per timme vid tjänstgöring, dvs. utbildning, övning och utryckning vid larm, § 5 i RiB 19.

Övningstid och tid som läggs på räddningsinsatser är en mycket liten del i förhållande till beredskapstiden. Vid räddningstjänstförbundet brukar man räkna med ett genomsnitt på cirka tio timmar per månad i arbetstid för en beredskapsbrandman, varav cirka sex timmar är planerad övningsverksamhet och cirka fyra timmar är larm och utbildning. Att utfallet kan bli olika för olika individer och tidsperioder saknar betydelse för frågan om beredskapsbrandmännen är deltidsanställda eller inte. Arbetsgivarens erbjudande att betala ersättning för egen fysisk aktivitet fyra timmar per månad under perioden 1 november 2020–30 april 2022 är inte arbetstid med skyldighet att delta.

Heltidsbrandmän

Heltidsbrandman är en benämning på de brandmän som är anställda för samtliga uppgifter som gäller för räddningstjänstens verksamhet. Heltidsbrandmännen bemannar den station där de är placerade och bemanning finns dygnet runt. De har arbetsskyldighet under hela sin tjänstgöringstid och har månadslön. De arbetar cirka 168 timmar i månaden.

Heltidsbrandmannens arbete innebär insatser vid larm, t.ex. olyckor och bränder.

Verksamheten inom räddningstjänsten har de senaste årtiondena förändrats och i dag utgörs huvuddelen av heltidsbrandmannens arbetsuppgifter av förebyggande arbete, såväl olycksförebyggande som brandförebyggande. Det handlar om utbildningar i skolor och föreningar, att utöva tillsyn av brandskydd och olycks- skydd, tillsyn av badplatser, skolor, flerbostadshus, julhandel, offentliga tillställningar av olika slag m.m.

En anställning som beredskapsbrandman är inte en deltidsanställning

Syftet med 25 a § anställningsskyddslagen

Enligt förarbetena till 25 a § anställningsskyddslagen får frågan vad som är en anställning på deltid i det enskilda fallet avgöras genom en jämförelse med vad som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller annars är brukligt inom branschen, prop. 1996/97:16 s. 49.

Syftet bakom bestämmelsen var bl.a. att de flesta deltidsanställda är kvinnor och att det är svårt att klara sin försörjning på enbart en deltidsanställning, se prop. 1996/97:16 s. 44. Regeringen ansåg därför att en anställning på heltid som huvudregel bör eftersträvas.

Detta syfte gör sig inte gällande i fråga om beredskapsbrandmän. De har inte en deltidsanställning. Det finns inte heller någon motsvarande strävan i samhället att det enbart ska finnas heltidsbrandmän. Tvärtom är det av oerhört stor vikt, särskilt i glesbygden, att det finns en organisation med beredskapsbrandmän. Det är svårt att rekrytera tillräckligt många beredskapsbrandmän.

Deltidsarbete enligt annan lagstiftning

Enligt definitionen i 2 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, ska med deltidsarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid. Definitionen ansluter till definitionen enligt Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, som genomfördes genom lagen. Gemensamt med 25 a § anställningsskyddslagen är alltså att vem som är deltidsarbetande kan fastslås först efter en jämförelse med en anställning på heltid.

Anställning enligt RiB är en egen typ av anställning

En beredskapstjänst enligt RiB är en egen typ av anställning. Det är inte en deltidsanställning. En arbetstagare med beredskapstjänst har ingen sysselsättningsgrad och vid anställning utlovas inte någon viss beredskapstid. Ersättning betalas bara för beredskapstid och tjänstgöring, som vid larm eller utbildning och övningar. Det finns inte någon heltidsanställning enligt RiB att jämföra med. Anställningen följer inte det mönster som gäller för deltidsanställningar. Anställningen kan t.ex. inte ändras till en heltidsanställning utan att villkoren för anställningen radikalt förändras.

En anställning som heltidsbrandman enligt HÖK är en annan typ anställning. De olika typerna av anställning är inte jämförbara med varandra. En beredskapsanställning enligt RiB är inte en deltidsanställning i förhållande till en heltidsanställning enligt HÖK. Modellen för arbetsskyldighet skiljer sig åt. En beredskapsbrandman arbetar inte heller med samma eller i huvudsak samma arbetsuppgifter som en heltidsbrandman. Endast larmsituationen är, med vissa undantag, densamma. Förebyggande arbete ingår normalt sett inte i beredskapsbrand-

mannens arbete. Även ersättningsmodellen är olika för de olika två anställningstyperna.

Arbetsgivare kräver ofta en längre utbildning för anställning som heltidsbrandman än för anställning som beredskapsbrandman även om det varierar mellan olika arbetsgivare vilka krav som ställs. Vid rekrytering av beredskapsbrandmän finns det normalt sett ett mindre urval av personer som kan komma i fråga, eftersom det krävs att en beredskapsbrandman bor och har sin ordinarie arbetsplats i närheten av brandstationen för att kunna inställa sig inom fem minuter vid ett larm.

Det kan konstateras att parterna har ”ringat in” anställning enligt RiB, för att hålla sådan anställning skild från annan anställning enligt något annat kollektivavtal, t.ex. anställning som heltidsbrandman enligt HÖK. I § 17 i RiB 19 har parterna avtalat om avvikelser från anställningsskyddslagen vad gäller anställningens upphörande. I § 18 i RiB 19 har parterna avtalat om turordning och företrädesrätt m.m. Parterna har avtalat om vissa avvikelser från 5, 5 a, 22 och 25 §§ anställningsskyddslagen, på så sätt att endast anställningstid som intjänats enligt RiB ska räknas med vid turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, § 18 mom. 1. Företrädesrätt till återanställning för arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist ska endast gälla till sådan anställning där RiB är tillämpligt, § 18 mom. 2. En förutsättning för företrädesrätt till återanställning är att arbetstagaren har varit anställd inom RiB:s tillämpningsområde i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren, § 18 mom. 2. Endast anställningstid i sådan anställning där RiB är tillämpligt tillgodoräknas för övergång till tillsvidareanställning inom RiB:s tillämpningsområde, § 18 mom. 3. Att kollektivavtalsparterna inte uttryckligen har avtalat om avvikelser från 25 a § anställningsskyddslagen i §§ 17–18 i RiB 19, ska inte tolkas som att 25 a § anställningsskyddslagen gäller.

Bruket inom branschen

Ibland har SKR och Sobona använt benämningen deltidbrandmän även efter RiB:s tillkomst år 2004, t.ex. i kampanjen till allmänheten tillsammans med MSB, BRF, Kommunal och Vision för att främja rekryteringen av beredskapsbrandmän. Då valde man att använda begreppet deltidbrandmän eftersom det är mer känt hos allmänheten än beredskapsbrandmän. Man väljer alltså ibland av detta skäl att använda begreppet deltidbrandmän, även om det är missvisande vad gäller typen av anställning. Även MSB konstaterar på sin hemsida att det är beredskapsbrandmän som är den korrekta benämningen, då det anges ”Att vara deltidbrandmän, eller räddningstjänstpersonal i beredskap som det egentligen heter (...)”.

Arbetstagare som verkligen är deltidanställda brukar inte ha någon speciell yrkestitel som anger det. Det finns till exempel inget yrke som heter ”deltids-sjuksköterska”, ”deltidsförskollärare” eller ”deltidsundersköterska”. Det ska alltså inte tolkas som ett tecken på att det är fråga om en deltidanställning att beredskapsbrandmän ofta kallas deltidbrandmän.

Angående Eskilstuna kommun

Eskilstuna kommun genomförde under 2020 heltidsanställning som norm i kommunen. Det innebär att nya tillsvidareanställningar ska vara på heltid. Tillsvidareanställda medarbetare med deltidsanställning ska en gång per år ges möjlighet att övergå i heltidsanställning.

Medarbetare anställda enligt kollektivavtalet RiB omfattas inte enligt särskilt beslut.

BRF påkallade förhandling med kommunen inför beslutet, för att få besked i frågan om vissa formuleringar skulle strida mot 25 a § anställningsskyddslagen. Eskilstuna kommun klargjorde att kommunen även i fortsättningen hade för avsikt att följa 25 a § anställningsskyddslagen. Kommunen tog emellertid inte ställning till om anställda enligt kollektivavtalet RiB omfattas av 25 a § anställningsskyddslagen. Kommunens uppfattning är att anställda enligt RiB inte har företrädesrätt enligt 25 a § anställningsskyddslagen, även om den frågan inte behandlades vid förhandlingen.

Räddningstjänstförbundets behov av arbetskraft

Om 25 a § anställningsskyddslagen ska anses vara tillämplig på de fyra arbetstagnarna skulle räddningstjänstförbundets behov av arbetskraft inte tillgodoses genom att de anställs som heltidsbrandmän. Heltidsbrandman är en helt annan typ av anställning än beredskapsbrandman. Skulle de få anställning som heltidsbrandmän skulle det uppstå luckor på beredskapssidan.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på BRF:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundsordföranden Peter Bergh, den centrala ombudsmannen och förhandlaren Ulf Hägglund och brandmannen Jonas Bogren samt vittnesförhör med den centrala ombudsmannen Magnus Krantz.

På räddningstjänstförbundets begäran har vittnesförhör hållits med Tjörns områdeschef Andreas Wennberg, förhandlaren hos Eskilstuna kommun Sofia Almerén Persson, den tidigare förhandlaren på SKL (nu SKR) och Pacta Jesper Neuhaus, Kommunals tidigare avtalssekreterare Lenita Granlund och SKR:s förhandlingschef Jeanette Hedberg.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Fyra arbetstagare är tillsvidareanställda hos räddningstjänstförbundet som räddningstjänstpersonal i beredskap enligt RiB. Sådana arbetstagare står till arbetsgi-

varens förfogande för att vid behov inom angiven anspänningstid kunna utföra arbete och benämns ofta som beredskapsbrandmän eller deltidbrandmän.

Parterna tvistar om räddningstjänstförbundet brutit mot reglerna om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen genom att under perioden den 1 december 2020 – den 8 februari 2021 anställa 16 heltidsbrandmän enligt HÖK utan att först erbjuda de fyra arbetstagarna anställning som heltidsbrandmän.

Parterna är överens om att de fyra arbetstagarna hade anmält intresse för anställning som heltidsbrandmän och att de har tillräckliga kvalifikationer för anställning som heltidsbrandman. De är dock oense om de fyra arbetstagarna är deltidanställda i bestämmelsens mening och om arbetsgivarens behov av arbetskraft skulle ha tillgodosetts vid anställning av de fyra arbetstagarna som heltidsbrandmän.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 25 a § anställningsskyddslagen har en deltidanställd arbetstagare, som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, företrädesrätt till sådan anställning. Enligt bestämmelsen gäller vidare att en förutsättning är att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

I förarbetena, prop. 1996/97:16 s. 44 f., uttalas bl.a. följande.

Inom många branscher förekommer det sedan gammalt att en stor del av arbetstagarna är anställda på deltid. Ofta gäller det kvinnor. [...] Regeringen anser att anställning på heltid bör eftersträvas och att deltidanställning bör komma i fråga endast när det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål [...] Om arbetsgivaren har flera driftsenheter skall företrädesrätten gälla inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid. Det bör inte i dessa situationer finnas någon rätt för en facklig organisation att påfordra att företrädesrätten skall utsträckas till att gälla arbetsgivarens samtliga driftsenheter på orten, såsom är fallet enligt 25 § sista stycket i fråga om företrädesrätt till återanställning. Å andra sidan saknas det skäl att begränsa företrädesrätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad till det egna kollektivavtalsområdet.

Förslaget innebär att arbetsgivaren, om behov av ytterligare arbetskraft uppstår, måste försöka tillgodose detta behov genom att erbjuda en deltidanställd den ökade sysselsättningsgrad som denne har anmält intresse för. [...] I normalfallet skall alltså arbetsgivaren – i stället för att nyanställa – låta de nya arbetsuppgifterna utföras av någon redan anställd.

För att en deltidanställd skall ha företrädesrätt skall tre krav vara uppfyllda. För det första skall en anmälan från arbetstagaren till arbetsgivaren ha gjorts. För det andra skall arbetsgivarens aktuella behov av arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får ökad arbetstid. För det tredje skall arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Om heltidsanställningen innehåller samma arbetsuppgifter som deltidanställningen, får det antas att arbetstagaren i normalfallet har sådana kvalifikationer.

Det är värt att påpeka att bestämmelsen inte ger arbetstagersidan någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet, t.ex. genom att kräva att arbetsgivaren skall inrätta tjänster med sådana arbetstidsmått att arbetstagarnas önskemål tillgodoses fullt ut. Inte heller ger bestämmelsen arbetstagersidan rätt att påfordra att arbetstagare omplaceras eller flyttas omkring så att deras önskemål tillgodoses fullt ut. När arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft måste dock en samlad avvägning göras varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagares berättigade krav på högre arbetstidsmått. Arbetsgivare och arbetstagare bör därutöver gemensamt sträva efter en ökad andel heltidsanställningar. [...]

Bestämmelserna om företrädesrätt till en heltidsanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad bör vara dispositiva. Det skall således vara möjligt att träffa avtal om avvikelser från bestämmelserna för att t.ex. åstadkomma en anpassning av dem efter förhållandena lokalt eller i branschen.

På delar av arbetsmarknaden förekommer det kollektivavtal som behandlar frågan om intresse hos arbetstagare för höjd sysselsättningsgrad. Den regel som nu föreslås innebär att situationen förändras, och de avtalslutande parterna torde få anledning att se över sina avtal. I vilken utsträckning avtalen påverkas av den nya regeln är en fråga för parterna själva och ytterst för Arbetsdomstolen, om parterna inte kan komma överens.

I författningskommentaren till 25 a § uttalas vidare att vad som är en anställning på deltid i det enskilda fallet får avgöras genom en jämförelse med vad som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller annars är brukligt inom branschen (a. prop. s. 49).

Arbetsdomstolen har i AD 2000 nr 51 prövat frågan om en arbetstagare, som var visstidsanställd på deltid, omfattades av företrädesrätten enligt 25 a § anställningsskyddslagen eller om den rätten, som arbetsgivarparten gjorde gällande, endast gällde tillsvidareanställda arbetstagare. Arbetsdomstolen konstaterade att någon sådan begränsning av företrädesrätten inte kunde utläsas av lagtext eller förarbeten. Enligt domstolens mening fanns det inte heller några skäl som talade för en sådan begränsning av företrädesrätten, i vart fall inte om den ökade sysselsättningen som arbetstagaren kunde göra anspråk på inte omfattade en längre tidsperiod än den som arbetstagaren redan var visstidsanställd för.

I AD 2009 nr 9 och AD 2012 nr 41 har Arbetsdomstolen uttalat att arbetstagares intresse av att få en anställning med ett högre arbetstidsmått inte har försteg framför arbetsgivarens rätt att organisera sin verksamhet. I 2009 års fall fann Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade rätt att genomföra en omorganisation, trots att omorganisationen medförde att en deltidsanställd arbetstagare inte kunde få en anställning med högre sysselsättningsgrad som hon anmält intresse för i samband med att en arbetstagare med högre sysselsättningsmått slutade. I 2012 års fall fann domstolen att en arbetsgivare inte hade brutit mot 25 a § när arbetsgivaren inte hade ändrat i sin befintliga organisation för att erbjuda en deltidsanställd en ökad sysselsättningsgrad när en annan deltidsanställd arbetstagare slutade, utan i stället hade anställt en ny person med samma veckoarbetstid som den tidigare arbetstagaren hade haft.

Heltidsbrandmän och brandmän enligt RiB

Inom räddningstjänsten finns heltidsbrandmän och räddningstjänstpersonal i beredskap. För heltidsbrandmännen gäller kollektivavtalet Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK). För räddningstjänstpersonal i beredskap gäller kollektivavtalet Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB).

Räddningstjänstpersonal i beredskap, som är den formella termen enligt RiB, benämns vanligtvis beredskapsbrandmän eller deltidsbrandmän. Fram till år 2004 var deltidsbrandmän även den formella termen i RiB, då den ändrades till räddningstjänstpersonal i beredskap. Det har i målet framkommit att parterna har olika uppfattningar om vilken beteckning dessa brandmän ska ha. Arbetsdomstolen kommer fortsättningsvis i domen att kalla dem brandmän enligt RiB.

Heltidsbrandmännen utgör cirka en tredjedel av Sveriges brandmän. De bemanar den station där de är placerade och bemanning finns dygnet runt. De har arbetsskyldighet under hela sin tjänstgöringstid och har månadslön. De arbetar cirka 168 timmar i månaden. Heltidsbrandmännens arbete innebär insatser vid larm, t.ex. olyckor och bränder, men utgörs också av olycksförebyggande och brandförebyggande arbete.

De resterande två tredjedelarna av brandmanskåren utgörs av brandmän enligt RiB. Till skillnad från heltidsbrandmän bemannar de inte brandstationerna regelbundet. I stället har de en slags beredskapsanställning. Normalt har brandmän enligt RiB sin huvudsakliga anställning hos en annan arbetsgivare. Under de veckor som de har beredskap har de tillstånd av den ordinarie arbetsgivaren att omedelbart lämna sitt arbete i händelse av larm. När larmet går har brandmannen en viss anspänningstid för att kunna utföra arbete, vilket normalt sett innebär fem eller sex minuter för att inställa sig på brandstationen för utryckning. För att kunna uppfylla detta krav måste brandmän enligt RiB bo och arbeta nära brandstationen. Utöver beredskap och utryckning vid larm ingår i tjänstgöringsskyldigheten även bl.a. övningar och utbildning.

Är de fyra arbetstagarna deltidsanställda enligt 25 a § anställningsskyddslagen?

Räddningstjänstförbundet har gjort gällande att de fyra arbetstagarna, som är anställda enligt RiB 19, inte är deltidsanställda eftersom de inte har någon fastställd sysselsättningsgrad och då det inte finns någon jämförbar heltidsanställning. Enligt räddningstjänstförbundet är en anställning enligt RiB en egen form av anställning och således inte samma form av anställning som heltidsbrandman. Räddningstjänstförbundet har uppgett att det brukar räkna på ett genomsnitt på cirka tio timmars arbetstid per månad för en brandman enligt RiB, varav sex timmar är planerad övningsverksamhet och fyra timmar är larm och utbildning.

Enligt BRF:s mening saknar sysselsättningsgraden betydelse för frågan om de berörda arbetstagarna är deltidsanställda i 25 a § anställningsskyddslagens mening. BRF har framhållit bl.a. följande. Det enda som anges i lagtexten i denna del är att arbetstagaren vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad. De fyra arbetstagarnas sysselsättningsgrad är emellertid delvis fastställd,

eftersom de har ett fastlagt tjänstgöringsschema med beredskap samt ett antal fasta tjänstgöringstimmar per månad i form av övning och materialvård. Även om Arbetsdomstolen skulle finna att de inte har en fastställd sysselsättningsgrad, diskvalificerar det inte dem från att kunna få en anställning med högre sysselsättningsgrad. Deras arbetstid uppgår i genomsnitt till cirka 17 timmar per månad, vilket motsvarar en sysselsättningsgrad om cirka tio procent.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det finns ingen definition av begreppet ”deltidsanställd arbetstagare” i 25 a § anställningsskyddslagen.

Av § 1 i RiB 19 följer att arbetstagare som är anställd för beredskapstjänst står till arbetsgivarens förfogande för att vid behov inom angiven anspänningstid kunna utföra arbete. Vidare framgår av en anmärkning till bestämmelsen att arbetsskyldigheten omfattar sådan tid då arbetstagaren har beredskap samt därutöver vid sådan övning och utbildning som har varit föremål för överläggning. I § 4 mom. 2 anges att beredskapsskyldighetens omfattning ska anges i särskild av arbetsgivaren fastställd tjänstgöringslista, efter överläggningar med lokal arbetstagarorganisation. Av en anmärkning till § 4 mom. 1 framgår att arbetstagaren inte bör beordras till beredskapstjänst mer än var tredje vecka i genomsnitt per 12-månaders period och att förläggningen vanligen sker veckovis, men även kan ske i del av vecka och/eller dygn.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår inte annat av utredningen än att RiB 19 är ett kollektivavtal, vars huvudsakliga syfte är att reglera villkoren för arbetstagare som har en beredskapstjänstgöring som brandman som en bisyssla, vid sidan av en ordinarie anställning eller eget företagande. De arbetar således typiskt sett inte heltid. Någon reglering om sysselsättningsgrad finns inte i avtalet. Anställningsvillkoren är sådana att anställningen är avsedd att vara ett extra arbete och inte en deltidsanställning som det begreppet normalt används (jfr prop. 2020/21:123 s. 7 f.).

Den omständigheten att arbetstagarna inte har någon fastställd sysselsättningsgrad innebär dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte i sig att de inte kan anses vara deltidsanställda enligt 25 a § anställningsskyddslagen.

Som BRF har anfört är företrädesrätten enligt 25 a § anställningsskyddslagen inte begränsad till ett visst kollektivavtalsområde, utan rätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad tar sikte på hela den egna driftsenheten oaktat kollektivavtalsområden (prop. 1996/97:16 s. 50). Det finns således inget som hindrar att en deltidsanställd arbetstagare gör anspråk på en anställning inom ett annat kollektivavtalsområde.

HÖK är tillämpligt på de anställningar som de fyra arbetstagarna har anmält att de vill ha med stöd av den aktuella bestämmelsen. Oavsett om de har en fastställd sysselsättningsgrad eller inte, är parterna överens om att brandmän enligt RiB, i genomsnitt arbetar som brandmän hos räddningstjänstförbundet mellan tio och 17 timmar per månad. Jämfört med arbetstagare som omfattas av HÖK – heltidsbrandmän – måste brandmän enligt RiB därmed anses vara

anställda på deltid. Det i förarbetena angivna huvudsakliga syftet med 25 a §, att kvinnor som fastnat i deltidarbete lättare ska ges möjlighet till heltid, innebär inte att rätten till högre sysselsättningsgrad inte även skulle omfatta andra deltidanställda enligt lagens ordalydelse. Enligt Arbetsdomstolens mening måste därför de fyra arbetstagarna omfattas av 25 a § anställningsskyddslagen.

Tillgodoses arbetsgivarens behov av arbetskraft?

För att företrädesrätt enligt 25 a § anställningsskyddslagen ska komma i fråga förutsätts att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad.

Syftet med regleringen i 25 a § är att anställning på heltid bör eftersträvas och att deltidanställning bör komma i fråga endast när det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål. När arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft måste en samlad avvägning göras, varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagares berättigade krav på högre arbetstidsmätt (se prop. 1996/97:16 s. 44 f.).

Räddningstjänstförbundet har gjort gällande att dess behov av arbetskraft inte skulle ha tillgodosetts om de fyra arbetstagarna hade anställts som heltidsbrandmän. Enligt räddningstjänstförbundet är heltidsbrandman en helt annan form av anställning än brandman enligt RiB och om arbetstagarna skulle ha fått anställningar som heltidsbrandmän, skulle det ha uppstått luckor på beredskapssidan.

BRF menar att räddningstjänstförbundets behov av arbetskraft skulle ha tillgodosetts om de fyra arbetstagarna hade anställts som heltidsbrandmän, eftersom räddningstjänstförbundet hade behov av att anställa 16 heltidsbrandmän. Enligt BRF kan bestämmelsen inte tolkas så att arbetsgivarens behov alltid måste uppfyllas helt för att företrädesrätt ska komma i fråga. Om räddningstjänstförbundets resonemang godtas, så skulle det enligt BRF:s mening avsevärt inskränka tillämpningen av 25 a § anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har funnit att de fyra arbetstagarna är deltidanställda arbetstagare i anställningsskyddslagens mening. Det är vidare ostridigt att räddningstjänstförbundet har haft behov av att anställa 16 heltidsbrandmän. Mot bakgrund av de ovan redovisade motivuttalandena kan arbetsgivarens behov av arbetskraft enligt bestämmelsen inte rimligen inskränkas till att avse behov av att anställa nya brandmän enligt RiB, utan det är arbetsgivarens behov av arbetstagare med högre sysselsättningsgrad som avses. Enligt Arbetsdomstolens mening hade räddningstjänstförbundets behov av heltidsbrandmän kunnat tillgodoses genom att de fyra arbetstagarna, som anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad och haft tillräckliga kvalifikationer för anställningarna som heltidsbrandmän, anställts med högre sysselsättningsgrad.

Sammanfattande bedömning

Vid denna bedömning har räddningstjänstförbundet vitsordat att det har brutit mot 25 a § anställningsskyddslagen. Detta innebär att räddningstjänstförbundet

är skyldigt att betala skadestånd till de fyra arbetstagarna. Räddningstjänstförbundet har inte vitsordat något belopp. Arbetsdomstolen anser att yrkat belopp om 75 000 kr till var och en av de fyra arbetstagarna är skäligt.

Rättegångskostnader

Räddningstjänstförbundet har förlorat målet och ska därför ersätta BRF:s rättegångskostnad. BRF har yrkat ersättning med 561 750 kr inklusive mervärdesskatt för ombudsarvode. Räddningstjänstförbundet har lämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Arbetsdomstolen finner att BRF skäligen är tillgodosedd med 437 500 kr för sina rättegångskostnader avseende ombudsarvode inklusive mervärdesskatt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund att till var och en av Stefan Berntsson, Erik Söderberg, Lee Austin och Jonas Bogren betala allmänt skadestånd för brott mot 25 a § anställningsskyddslagen med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 juni 2021 till dess betalning sker.
2. Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund ska ersätta Brandmännens Riksförbund för rättegångskostnad med 437 500 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Christer Måhl (skiljaktig), Åsa Kjellberg Kahn (skiljaktig), Cathrin Dalmo (skiljaktig), Ella Niia och Carl-Gustaf Hjort.

Rättssekreterare: Martina Sjölund

Ledamöterna Christer Måhls, Åsa Kjellberg Kahns och Cathrin Dalmos skiljaktiga mening

Vid avgörandet av om de fyra arbetstagarna i fråga är deltidsanställda i den mening som avses i 25 a § anställningsskyddslagen gör vi följande bedömning.

Parterna i målet är överens om att brandmän enligt RiB i genomsnitt arbetar hos räddningstjänstförbundet mellan tio och 17 timmar per månad. I jämförelse med arbetstagare som omfattas av HÖK – heltidsbrandmän – så ligger det därmed, sett till ordalydelsen, nära till hands att anse att brandmän enligt RiB ska anses vara deltidsanställda arbetstagare.

Mot detta måste emellertid beaktas den särpräglade anställningsform som brandmän enligt RiB har.

I målet har tydligt framkommit att hela idén med brandmän enligt RiB är att de har sitt huvudsakliga arbete på annat ställe än inom räddningstjänsten. Anställningen som brandman enligt RiB är att löpande, som mest var tredje vecka, stå i beredskap att rycka ut vid larm. Av landets alla brandmän utgör brandmän enligt RiB två tredjedelar.

Omfattningen av arbete enligt RiB varierar och det går inte att jämföra olika anställda brandmän inom RiB för att dra slutsatsen om någon arbetar heltid eller deltid. Någon sysselsättningsgrad finns nämligen inte för denna arbetstagarkategori. I avsaknad av tydlig reglering i kollektivavtal är det inte rimligt att tillämpa anställning enligt RiB utifrån en sedvanlig heltidsnorm på 40 timmar per vecka.

Syftet med företrädesrätten enligt 25 a § anställningsskyddslagen är att personer, i praktiken ofta kvinnor, som arbetar deltid lättare ska få möjlighet till heltidsanställning hos sin arbetsgivare. Om arbetsgivaren får behov av ytterligare arbetskraft ska således, innan en ny arbetstagare anställs, en deltidsanställd arbetstagare i första hand få utföra de arbetsuppgifterna under förutsättning att vissa kriterier är uppfyllda. Syftet med lagstiftningen är således en helt annan än den situation som föreligger i fallet med brandmän enligt RiB.

Med beaktande av ovan redogjorda omständigheter gör vi bedömningen att de fyra arbetstagarna, som har anställningar som brandmän enligt RiB, inte är deltidsanställda arbetstagare hos räddningstjänstförbundet i den mening som avses i 25 a § anställningsskyddslagen. De har därmed inte haft företrädesrätt till anställningarna som heltidsbrandman.

Överröstade i frågan om de fyra arbetstagarna är deltidsanställda i den mening som avses i 25 a § anställningsskyddslagen, är vi i övrigt ense med majoriteten.