

Tjänsteman eller arbetare?

En komplex gränsdragning

Pontus Karlson Martell

Jacob Niléhn Larsen

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2014

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	11
1.1 Bakgrund.....	11
1.2 Syfte och frågeställning	12
1.3 Avgränsningar.....	12
1.4 Metod och material	13
1.5 Disposition	15
2. Gällande rätt	17
2.1 Arbetstagarbegreppet	17
2.2 Arbetar- och tjänstemannabegreppet	18
2.3 Kollektivavtal	22
2.3.1 Bundenhet	22
2.3.2 Parter.....	23
2.4 Arbetar- och tjänstemannaavtal	23
2.5 Avtalsområde	23
2.6 Medarbetarbegreppet	26
2.7 Medarbetaravtal	26
3. Gränsdragning	28
3.1 Allmänna riktlinjer för gränsdragningen	29
3.1.1 Tolkning av kollektivavtalets innehåll.....	30
3.1.2 Arbetets traditionella tillhörighet.....	31
3.1.3 Arbetets huvudsakliga betoning.....	32
3.1.4 Arbetets ursprung.....	33
3.2 Helt nya arbeten	34
3.3 Gränsdragning utifrån överenskommelse mellan fackliga organisationer.....	35
3.4 Överenskommelse: exemplet Unionen-IF Metall.....	36
4. Analys	39
5. Slutsats	43
6. Källförteckning	46
7. Bilaga 1: Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall	49

Sammanfattning

Gränsdragningsproblematiken gällande kollektivavtalsstillhörighet för arbetstagare har med de senaste årtiondenas tekniska utveckling blivit allt mer komplex. Arbetstagare som historiskt sett har kategoriserats som arbetare förlorar sina arbetsuppgifter på grund av datorisering. I anslutning till denna utveckling har dessutom kvalifikationskraven för många tjänster genomgått stora förändringar.

Till följd av att gränsdragningen innebär ett problem har vi sökt gränsen mellan arbetare å ena sidan och tjänstemän å andra sidan. Vi har också utrett vilka effekter det kan få för den enskilde arbetstagaren att tillhöra endera kategori, hur ett medarbetaravtal skulle påverka enskilda arbetstagare samt vilka för- och nackdelar som finns med eventuell lagstiftning på området. Vi har åsyftat att undersöka denna gränsdragnings på grund av avsaknaden av doktrin på området. Genom att se till det prejudicerande rättsfallet AD 1978 nr 18 och den doktrin som finns på området har vi sammanställt de tillvägagångssätt som Arbetsdomstolen anser finnas för att avgöra kollektivavtalsstillhörigheten. Under arbetet med uppsatsen har vi också använt oss av förarbeten, lagtext och doktrin för att presentera relevant juridik.

Det vår uppsats har resulterat i är fyra tillvägagångssätt för att avgöra kollektivavtalsstillhörighet. Dessa är att *tolka kollektivavtalets innehåll*, undersöka *arbetets traditionella tillhörighet*, *se till arbetets huvudsakliga betoning* eller *granska arbetets ursprung*. I ett försök att undvika sådana tvister finns också möjlighet för arbetstagarorganisationer att sinsemellan träffa ett avtal som reglerar detta. Effekterna av kollektivavtalsstillhörigheten blir främst att arbetstagarens turordningskrets vid arbetsbristuppsägningar kan ändras.

Nyckelord: ARBETARE, TJÄNSTEMAN, GRÄNSDRAGNING,
KOLLEKTIVAVTALSTILLHÖRIGHET, KOLLEKTIVAVTALSOMRÅDE

Abstract

The boundaries between the traditionally separate white- and blue collar collective agreements have been significantly blurred by the technical advancements of the last few decades. Furthermore, employees whom in the past have been categorized as laborers are losing tasks to computerization. Alongside this development the qualifications for many positions have gone through major changes.

Due to the difficulty of drawing a clear line we have aspired to find the border between blue-collar workers on the one hand, and white-collar workers on the other. We have further sought to examine what effects belonging to either category can have for the individual employee, how a collective agreement would affect the individual employee, and which advantages or drawbacks potential legislation on the matter would bring about. We have aspired to investigate this delineation due to the lack of judicial doctrine in this area. By looking at the precedential case AD 1978 nr 18 and the doctrine that does exist in the area we have compiled the methods the Swedish Labour Court deem to exist for determining collective agreement affiliation. During the research work for this thesis we have also looked to legislative history, text of the law, and doctrine to present relevant jurisprudence.

The result of our thesis is four ways to determine collective agreement affiliation. These consist of *interpreting the content of the collective agreement*, *examine the position's traditional affiliation*, *look to the positions primary emphasis* or *examine the positions origin*. In attempting to avoid such disagreements there also is an opportunity for the labor organizations to strike an agreement that regulates this. The primary effect of collective agreement affiliation is that the employee's employment circle in the event of redundancy dismissals can change.

Keywords: WHITE-COLLAR WORKER, BLUE-COLLAR WORKER, DELINEATION, COLLECTIVE AGREEMENT AFFILIATION, COLLECTIVE AGREEMENT AREA

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BNT	Befattningsnomenklatur tjänstemän
DS	Departementsserien
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SFS	Svensk författningssamling
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Enligt svensk lag skall särskilda turordningslistor upprättas i samband med uppsägningar till följd av arbetsbrist, så kallade arbetsbristuppsägningar. Det finns i en sådan process flera olika faktorer som påverkar vilken turordningskrets en arbetstagare skall ingå i. Bland annat stadgas det i lagen (1982:80) om anställningsskydd (hädanefter benämnd LAS) att en särskild turordning skall fastställas för varje avtalsområde förutsatt att arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal. En arbetstagares tillhörighet till ett kollektivavtalsområde är beroende av om denne klassas som arbetare eller tjänsteman. Var gränsen går mellan dessa kategorier av arbetstagare är dock inte helt enkelt att avgöra. Utvecklingen de senaste årtiondena har snarare gjort att det blivit allt svårare att fastställa om arbetstagare skall definieras som arbetare eller tjänstemän. Teknikens framfart, förändringar i arbetsorganisationen och en delvis ny syn på ledning och styrning bidrar till att traditionella arbetsuppgifter tenderar att försvinna. I stället ersätts dessa arbetsuppgifter av nya, som inte alltid är enkla att koppla till en arbetar- eller tjänstemannabefattning.¹ Typiska arbetaruppgifter har ofta inneburit manuellt arbete med nära koppling till en produkt. Genom datoriseringen avlägsnas arbetaren idag ofta från arbetsobjektet vilket innebär att arbetet blir alltmer tjänstemannalikt.² Den tekniska utvecklingen har också inneburit att kvalifikationskraven för arbetare i stor utsträckning skiftat från praktiska till teoretiska vilket är ännu en bidragande orsak till att gränserna mellan arbetare och tjänstemän tunnas ut.³ Gränsdragningsproblemen som uppkommer mot denna bakgrund har lett till svåra och långvariga gränsdragningsstvister.⁴

¹ Nilsson, Tommy, 1988, *Arbetare eller tjänsteman?*, s. 9.

² Björkman, Torsten/Lundquist, Karin, 1986, *Yrkeskunnande och datorisering*, s. 29.

³ Nilsson, s. 10.

⁴ Ibid, s. 15.

1.2 Syfte och frågeställning

Det kan vara svårt att dra en gräns mellan tjänstemän och arbetare. Ett exempel när gränsdragningsproblematik kan uppstå är när ett mindre företag blir uppköpt av ett större företag. Allt som oftast finns då avdelningar på de olika företagen som har samma arbetsuppgifter. Om den ena avdelningen varit bunden av ett arbetaravtal och den andra avdelningen har varit bunden av ett tjänstemannaavtal uppstår en gränsdragningsvist när dessa ska sammanfogas.

Med denna uppsats vill vi undersöka de kriterier som ligger till grund för gränsdragningsbedömningen mellan arbetare och tjänstemän. Frågeställningar som vi har valt att försöka besvara är:

- Var går gränsen mellan tjänstemän och arbetare?
- Vilka är de direkta effekterna av att en arbetstagarare kategoriseras som tjänsteman respektive arbetare?
- Vilka effekter kan ett medarbetaravtal få för enskilda arbetstagarare och arbetsplatser?
- Vilka för- och nackdelar skulle en lagstiftning inom gränsdragningsområdet föra med sig?

Vi har valt att inrikta oss på detta område på grund av att det i doktrin är ett relativt outforskat ämne men ändå ett vanligt förekommande arbetsmoment för både arbetsgivar- och arbetstagarförbund. Med vår uppsats ämnar vi uppnå en sammanfattad analys av de kriterier som får betydelse för hur gränsdragningen utförs.

1.3 Avgränsningar

En naturlig avgränsning blir att fokusera på den privata sektorn eftersom skilda kollektivavtal för tjänstemän och arbetare i den offentliga sektorn är avskaffade sedan 1971 för statligt anställda och sedan 1980 för kommunalt anställda.⁵

⁵ Schmidt, Folke, 1994, *Löntagar rätt*, s. 23.

Vidare kommer vi endast att se till två av tre grupper inom arbetstagarbegreppet. Uppsatsen kommer därmed enbart att behandla tjänstemän och arbetare och i och med det utesluta akademiker. Syftet med att avgränsa vår undersökning till de två utvalda grupperna är att ge oss själva en god möjlighet att gå på djupet i de frågor vi är mest intresserade av inom ramen för uppsatsens omfattning.

Vi kommer i vår uppsats i kontakt med kollektivavtal och då främst avtalsområdets betydelse i samband med upprättande av turordningslistor. Detta innebär att avtalsområdets påverkan vid företrädesrätt till återanställning och turordning lämnas utanför denna uppsats. Turordning kommer emellertid inte som sådant att behandlas i materiellt hänseende i arbetet. I övrigt ämnar vi hålla begreppsbeskrivningar så kortfattade som vi anser möjligt utan att inkräkta på uppsatsens förståelsegrund.

1.4 Metod och material

Uppsatsens problemformulering och dess frågeställningar kommer att besvaras genom den metod som oftast benämns som klassisk rättsdogmatisk metod. Rättsdogmatisk metod går att beskriva som att gällande rätt tolkas och organiseras.⁶ Den gällande rätt som skall tas i beaktning vid klassisk rättsdogmatisk metod är förarbeten, lagrum, praxis och doktrin.⁷ Att metoden betecknas som dogmatisk har fått kritik och kan därför ibland också benämnas som rättsvetenskaplig.⁸

Rättskällor går att dela in i två undergrupper: de auktoritativa rättskällorna samt de supplerande rättskällorna. Till den förstnämnda kategorin hör lagar, prejudikat och förarbeten och till den andra kategorin hör doktrin. Rättskällorna tillmäts också dignitet i samma ordning och i fall då två lagar är motstridiga varandra gäller den lag som är mest speciell och preciserad (*lex specialis legi generali derogat*).⁹

Eftersom själva gränsdragningsfrågan inte uttryckligen behandlas i vare sig lag eller förarbeten hämtas ledning från kollektivavtal när dessa tolkas. Detta får till följd att

⁶ Peczenik, Aleksander, 1995, *Juridikens Teori och metod*, s. 33.

⁷ Mulder, Johann, 2004, *Anställning vid verksamhetsövergång*, s. 34.

⁸ Sandgren, Claes, 2007, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 53.

⁹ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 106-109.

kollektivavtal får en betydande roll för gränsdragningstvister och får alltså stor vikt i vår uppsats.

För oss blir det intressant att se till lagstiftning för att förstå begreppet avtalsområde. Detta gör vi genom att söka ledning i LAS och dess förarbeten samt se till Arbetsdomstolens praxis. I lagen finns ingen uttryckt definition angående vare sig arbetar- eller tjänstemannabegreppet. Inte heller ger lagen vägledning för hur gränsdragningstvister rörande kollektivavtalsstillhörighet skall fastställas. Att tolka lagtext innebär inte att hitta rätt lag och paragraf för att sedan direkt få klarhet om den är applicerbar eller ej. Det gäller istället att identifiera de rekvisit som finns i lagen och bringa klarhet i dem för att avgöra regelns tillämpningsområde. Därefter måste rekvisiten prövas i den aktuella situationen för att se om de är uppfyllda. Efter detta är det möjligt att göra en helhetsbedömning om lagen är tillämplig.¹⁰

Av tradition är förarbeten till svensk lagstiftning omfattande. Förarbeten kan innehålla de praktiska problem som lagstiftarna stött på under sitt arbete och de motiv de haft för att gestalta lagen på ett visst sätt. Till detta finns ofta beskrivningar om hur lagens uttryck skall förstås och hur vissa speciella situationer bör bedömas. Detta är de starka skäl som finns för att inte förbigå förarbeten när lagstiftning ska tolkas och appliceras.¹¹

I och med att vi i stora delar kommer utgå från Arbetsdomstolens rättsfall är det viktigt att ha vägledande fall, så kallade prejudikat, i åtanke. Det fall vi i kapitel två tar upp är ett sådant. Det finns ingen formell bundenhet vid prejudikat i Sverige men tendensen att följa dem är ändå hög. Detta på grund av att det sparar arbete och är logiskt att godta de högsta instansernas avgöranden.¹²

Att använda doktrin i uppsatsen får anses vara en lika stor självklarhet som att se till lagstiftning, förarbeten och rättspraxis. Doktrinen kan ofta vara till stor nytta då forskaren har haft möjlighet att skapa sig en övergripande bild som sedermera

¹⁰ Lehrberg, s. 135.

¹¹ Ibid, s. 149.

¹² Ibid, s. 173.

presenteras.¹³ Vi vill med nyttjandet av doktrin komma så djupt in på vårt uppsatsämne och där också finna reflektioner som kan bidra till uppsatsens analys.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med *kapitel två* där vi tar upp grundläggande gällande rätt av betydelse för kommande resonemang och analys. Begreppsdefinitionen skall förhoppningsvis underlätta för läsaren att få en djupare förståelse i de diskussioner kring gränsdragningsproblematiken som förs i uppsatsen. I kapitlet behandlar vi bland annat arbetstagarbegreppet och tar upp olika perspektiv på skillnader mellan arbetare och tjänstemän. Vi behandlar även kollektivavtal och avtalsområde för att tydliggöra bakgrunden till att gränsdragningen är ett viktigt moment inom arbetsrätten. Till sist går vi igenom medarbetaravtal och förklarar hur de skiljer sig från traditionella kollektivavtal.

I *kapitel tre* går vi djupare in på den komplexa gränsdragningsproblematik som utgör kärnan i vår uppsats. Som utgångspunkt presenterar vi allmänna riktlinjer från ett prejudicerande Arbetsdomstolsfall, AD 1978 nr 18, som varit vägledande i flera andra gränsdragningsstämmer. I de underkapitel där vi presenterar dessa riktlinjer kommer vi inleda med ett citat hämtat från 1978 års fall för att ge den exakta benämningen från vilken vi har utgått. Utifrån de i fallet beaktade riktlinjerna drar vi slutsatser baserat på hur de hanterats och tolkats av Arbetsdomstolen i samband med flera avgöranden genom åren. I detta kapitel tar vi också upp tillfällena då nyss nämnda riktlinjer anses otillräckliga för gränsdragningsbedömningen. Avslutningsvis behandlas gränsdragningsöverenskommelser mellan arbetstagarorganisationer och hur detta fenomen är en bidragande orsak till att gränsdragningsfrågor mer sällan underkastas rättslig prövning. I kapitlet betraktar vi en sådan överenskommelse mellan Unionen och IF Metall för att exemplifiera hur de kan vara uppbyggda.

I *Kapitel fyra* börjar vi analysera den teori vi presenterat tidigare i uppsatsen och diskuterar våra frågeställningar djupare. Vi resonerar kring hur tekniken har påverkat gränsdragningsarbetet och vilka bakgrunder det finns till att det är allt fler

¹³ Lehrberg, s. 203.

arbetsuppgifter som integrerar mellan de två kategorierna. Vi berör också huruvida många tvister i grund och botten handlar om arbetstagarorganisationernas hunger att värva medlemmar. Dessutom behandlas i detta kapitel effekten av att tillhöra antingen den ena eller den andra arbetstagar-kategorin, hur ett medarbetaravtal påverkar arbetstagare och arbetsplatser samt vilken möjlighet det finns för lagstiftning på gränsdragningsområdet.

Kapitel fem är uppbyggd utifrån en sammanfattning av slutsatser som vi dragit i samband med vårt uppsatsarbete. Detta inkluderar dels de teoretiska bitar vi har presenterat i kapitel två och tre men också egna tankar baserat på vår analys i kapitel fyra.

2. Gällande rätt

2.1 Arbetstagarbegreppet

Arbetstagarorganisationers medlemmar är de som klassas som arbetstagare. Inom arbetsrätten finns ingen bestämd definition av arbetstagarbegreppet utan det tas istället för givet att berörda känner till.¹⁴ En person som är en arbetstagare är i rättslig mening ingen som kommer från en specifik samhällsklass utan istället någon som står i ett speciellt förhållande till annan person som kan vara antingen fysisk eller juridisk. Denna andra person är arbetsgivaren. Arbetstagarbegreppet och arbetsgivarbegreppet förutsätter varandra.¹⁵ För att en individ skall kunna betraktas som en arbetstagare gäller att denne ställer sin arbetskraft i förfogande för uppkommande arbetsuppgifter hos en arbetsgivare och detta i gengäld mot betalning i form av lön.¹⁶ I rättspraxis görs vanligen inga uttalanden om individer som *är* arbetstagare utan istället individer som *är att anse* som arbetstagare.¹⁷

I förarbetena till lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (hädanefter benämnd MBL) görs också uttalanden om att en diskussion kring en definition av arbetstagarbegreppet förts men att den än så länge är resultatlös.¹⁸ Det går däremot att dela in personer som utför arbete åt annan i utbyte mot ersättning i två kategorier; arbetstagare och uppdragstagare.¹⁹ Vad gäller skillnaden mellan arbetstagare och uppdragstagare uppstår det även här en gränsdragningsproblematik. Gränsdragningen görs genom att se till vilken kategori personen har störst likhet.²⁰ För att avgöra detta finns utarbetade listor i förarbeten och doktrin, vilka har grundats i rättspraxis.²¹ Denna

¹⁴ Se DS 2002:56, s. 77 och Adlercreutz, Axel, 1964, *Arbetstagarbegreppet*, s. 19.

¹⁵ Adlercreutz, 1964, s. 16.

¹⁶ Glavå, Mats, 2011, *Arbetsrätt*, s. 110.

¹⁷ Adlercreutz, 1964, s. 18.

¹⁸ Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s. 168.

¹⁹ Se DS 2002:56, s. 76.

²⁰ Ibid, s. 77.

²¹ Se DS 2002:56, s.77 och SOU 1993:32 s. 227.

metod för att avgöra vilken av de två kategorierna en person tillhör ger ett utrymme för att likartade fall kan komma att bedömas på olika sätt i olika fall oberoende av grundläggande skiljaktigheter i rättsuppfattningen.²² I rättsfallet AD 1981 nr 58 finns ett förhållande mellan en målare och en kommun där båda parter är överens om att det rör sig om ett uppdragsförhållande. Efter att det första uppdraget slutförts fortsatte målaren att dyka upp för att få arbetsuppgifter och detta pågick under en så lång period att Arbetsdomstolen bedömde målaren som arbetstagare och att kommunen behövde saklig grund för att säga upp honom.

En definition av begreppet arbetstagare har stor betydelse när det kommer till arbetslagstiftning där det anger gränserna för tillämpligheten ur ett individuellt hänseende.²³ Begreppet fungerar också rent lagtekniskt som ett förbindelseled som sammanfogar vissa förutsättningar med arbetsrättsliga regler.²⁴

2.2 Arbetar- och tjänstemannabegreppet

Lagstiftning på området har funnits i den offentliga sektorn i form av Statstjänstemannalagen (SFS 1965:274) som upphävdes när lag (1994:260) om offentlig anställning trädde i kraft. Första paragrafen statuerar att lagen är tillämplig på anställda med staten som arbetsgivare. Lagstiftning i den privata sektorn har däremot aldrig funnits.

Arbetstagare kan delas in i antingen arbetare eller tjänstemän. I de flesta europeiska länder finns en lagstiftad gränslinje mellan kollektivanställda arbetare och tjänstemän (blue collar/white collar worker). I Danmark regleras exempelvis förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän, så kallade *funktionærer*, separat i Funktionærloven. Någon sådan lagstiftning finns inte i Sverige.²⁵ År 1935 lades det fram ett förslag till lag om arbetsavtal²⁶, vilket emellertid avvisades.²⁷ Gällande arbetare kontra tjänstemän finns det

²² Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s. 168.

²³ Adlercreutz, 1964, s. 15.

²⁴ Ibid, s. 18.

²⁵ Källström, Kent/Malmberg, Jonas, 2009, *Anställningsförhållandet*, s. 34.

²⁶ Se SOU 1935:18.

²⁷ Källström & Malmberg, s. 34.

nu en stark uppfattning om att lagstiftning inte skall göra någon skillnad beroende på vilken kategori en arbetstagare tillhör. Lagförslaget till 1935 års lagstiftning om arbetsavtal²⁸ kan anses vara en brytpunkt i denna fråga då bestämmelser om ingående och avslutande av anställning, sjuklön och semester gavs skilda regler för arbetare och tjänstemän.²⁹

Arbetsdomstolen har i flera domar belyst avsaknaden av ett enhetligt tjänstemannabegrepp vilket bidrar till ett komplext gränsdragningsarbete:

”[...] varken den på tradition vilande gemensamma uppfattningen om vad som är tjänstemannaarbete eller gränsdragningsöverenskommelser utgår från något enhetligt tjänstemannabegrepp.”³⁰

I tillägg till detta har det funnits en vilja från Arbetsdomstolens sida att inte ge tjänstemannabegreppet en definitiv betydelse. Istället skall det avgöras från fall till fall med grund i olika kriterier. Att det inte finns någon tydlig definition att hämta i Arbetsdomstolens praxis kan härledas till ett flertal fall där följande citat återfinns i samtliga:

”Frånvaron av ett enhetligt tjänstemannabegrepp som grundval för gränsdragningen är dock ägnad att förringa betydelsen av praxis.”³¹

Fritz Croner kategoriserar olika löntagargrupper med en så kallad funktions- och delegationsteori som syftar till att klargöra tjänstemännens karaktär. Teorin bygger på att tjänstemän karakteriseras av att de utför arbetsledande, konstruerande, analyserande, förvaltande eller merkantila arbetsfunktioner.³² Arbetare definieras som en restpost vilket innebär att arbetstagare som inte utför någon av ovan nämnda arbetsfunktioner är

²⁸ Se SOU 1935:18.

²⁹ Se DS 2002:56 s. 84.

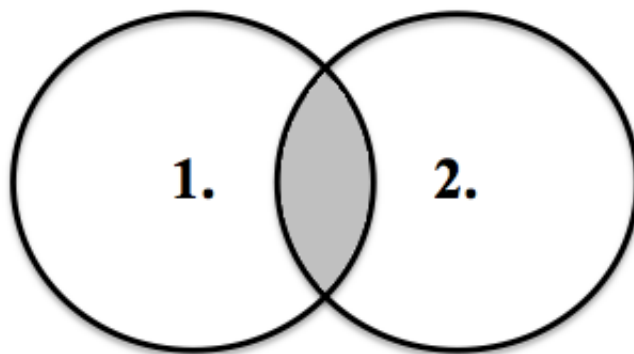
³⁰ Se AD 1978:18, AD 1989:12, AD 1998:37 och AD 2010:69.

³¹ Se AD 1978:18, AD 1986:138, AD 2010:69.

³² Croner, Fritz, 1951, *Tjänstemannakåren i det moderna samhället*, s. 28.

arbetare.³³ Croners teori låg till grund för Befattningsnomenklaturen för tjänstemän³⁴ (BNT) som är ett statistikverktyg för att beskriva tjänstemännens lönenivåer. BNT delar in arbetsuppgifter i befattningsområden som liknar de fem arbetsfunktioner som Croner utgått från i sin teori och har använts som ett instrument för att definiera tjänstemannaarbete. BNT fungerar emellertid bara delvis för ändamålet eftersom den innehåller befattningstyper som inom många branscher kan anses falla inom arbetaravtalet.³⁵

En typisk föreställning hos arbetare och tjänstemän själva är att arbetare främst jobbar med händerna, har overall, små befodringsutsikter, låg status och sämre anställningsvillkor än tjänstemännen. De anser sig också vara utsatta för större olycksrisker än dessa. Tjänstemän är arbetstagare som bär vardaglig klädsel, har karriärmöjligheter och bra anställningsvillkor.³⁶ Arbetarorganisationer utgår huvudsakligen från produktionen för att definiera arbetarna och betraktar tjänstemännen som en restpost. Tjänstemannaorganisationer använder istället Croners teori och BNT för att definiera tjänstemän och ser arbetarna som en restpost.³⁷ De olika organisationernas skilda ståndpunkter i begreppsfrågan skapar därmed en situation där deras definitioner till viss del överlappar varandra.³⁸



Modell 1: 1. Arbetarorganisationers definition av arbetaruppgifter, 2. Tjänstemannaorganisationers definition av tjänstemannauppgifter.

³³ Nilsson, s. 20.

³⁴ Se *Befattningsnomenklatur, Tjänstemän*, t.ex. 4:e upplagan 2. revid. tr. 1982.

³⁵ Schmidt, Folke, 1980, *Lönetagarrätt*, s. 58.

³⁶ Se SIF:s *Handbok för klubbar*, del I, 1985, s. 24.

³⁷ *Ibid*, s. 24.

³⁸ Nilsson, s. 21.

Från ett arbetsrättsligt perspektiv är utgångspunkten att de arbetstagare som omfattas av ett avtal slutet av en LO-organisation är arbetare medan arbetstagare som omfattas av ett avtal slutet av en TCO-organisation är tjänstemän. Trots att indelningen låter tämligen klar är det inte alltid uppenbart vilka befattningar och arbetsuppgifter som skall anses tillhöra respektive avtal. Detta problem har lett till tvister som upprepade gånger blivit föremål för utredning av Arbetsdomstolen.³⁹

Arbetsdomstolen har som utgångspunkt i sin bedömning av kollektivavtalsstillhörighet att kollektivavtal för arbetare (hädanefter kallat arbetaravtal) skall tillämpas på de som arbetar på tim- eller ackordslön och utför manuellt arbete i produktionen eller i nära anslutning till den.⁴⁰ Kollektivavtal för tjänstemän (hädanefter kallat tjänstemannaavtal) skall tillämpas på övriga arbetstagare, eftersom tjänstemannaavtalet tar vid där arbetaravtalet slutar.⁴¹ AD:s bedömningar ligger ofta till grund för gränsdragningsöverenskommelser mellan fackliga organisationer. Varken BNT eller gränsdragningsöverenskommelser har emellertid någon påverkan på AD:s bedömning i tvister om ett avtals tillämpning på vissa befattningar. Inte heller är överenskommelserna rättsligt bindande för arbetsgivaren.⁴²

Teknikens framfart har medfört att skillnader i anställningsvillkoren håller på att minska vilket i sin tur bidrar till att allt fler arbetare får arbetsuppgifter som traditionellt sett är ”tjänstemannalika”. Begreppen *arbetare* och *tjänstemän* blir därför mindre och mindre gångbara.⁴³

³⁹ Nilsson, s. 21.

⁴⁰ Schmidt, 1980, s. 56 ff.

⁴¹ Ibid, s. 58.

⁴² Schmidt, Folke, 1959, *Tjänsteavtalet*, s. 33 och AD 1936:12.

⁴³ Nilsson, s. 22.

2.3 Kollektivavtal

Kollektivavtal är ett vanligt arbetsrättsligt verktyg som regleras i MBL. Kollektivavtal är likställda med andra avtal, vilket innebär att reglerna i avtalslagen⁴⁴ är tillämpliga. För att ett avtal skall klassas som ett kollektivavtal finns vissa formkrav att beakta. Dessa kommer att presenteras i underrubrikerna i detta kapitel.

2.3.1 Bundenhet

Att avtal har bindande verkan är av stor vikt för svensk avtalsrätt och en grundpelare i avtalslagen är regeln ”*pacta sunt servanda*”⁴⁵. Vissa kollektivavtal har en så kallad inkopplingsperiod vilket innebär att avtalet innehåller en bestämmelse om att det inte skall börja gälla förrän en av parterna har framställt en önskan därom.⁴⁶ Kollektivavtal utmärker sig genom att de förutom arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna också binder medlemmarna i dessa.⁴⁷ Detta får till följd att medlemmar också måste respektera den fredsplikt som ett slutande av kollektivavtal innebär.⁴⁸

En medlem är bunden till dess att avtalet löper ut och medlemmar som träder ur arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation fortsätter också att vara bundna till dess att avtalet löpt ut.⁴⁹ Däremot så blir en medlem som redan är bunden av ett kollektivavtal inte bunden av ett annat kollektivavtal under den tid det första avtalet är giltigt.⁵⁰ Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som är bundna av kollektivavtal kan inte träffa avtal eller överenskommelser som strider mot kollektivavtalet.⁵¹ En viktig skillnad mellan vanliga avtal och kollektivavtal är att kollektivavtal binder medlemmarna i respektive organisation och inte bara organisationen i sig.⁵²

⁴⁴ Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

⁴⁵ Latin för ”avtal skall hållas”, se Adlercreutz, 2011, *Avtalsrätt I*, s. 27.

⁴⁶ Ahlström, Kristina, 2013, *Kollektivavtal*, s. 78.

⁴⁷ 26 § MBL.

⁴⁸ Ahlström, s. 79.

⁴⁹ 27 § MBL.

⁵⁰ 26 § MBL.

⁵¹ 27 § MBL.

⁵² 26 § MBL.

2.3.2 Parter

Ett av formkraven som finns är att avtalet skall ingås mellan en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation.⁵³ Den stora skillnaden är alltså att det för en arbetsgivare finns möjlighet att ingå ett kollektivavtal med en arbetstagarorganisation. Motsvarande möjlighet finns inte för en arbetstagare. Det enda som kan hindra en lokal arbetstagarorganisation från att ingå ett kollektivavtal är att den centrala organisationen i sitt avtal med arbetsgivaren redan har avtalat bort den möjligheten.⁵⁴

2.4 Arbetar- och tjänstemannaavtal

Tjänstemännens avtal baseras på den enskilde arbetstagarens betydelse för verksamheten medan arbetaravtalen bygger på kollektivets betydelse för verksamheten. Tjänstemän är de personer vars lön och villkor bestäms utifrån arbetsgivarens utbyteskostnad för den enskilde arbetstagaren.⁵⁵ Utbyteskostnaden motsvarar kostnad för rekrytering, utbildning och produktionsförluster. Arbetare är de personer vars lön och villkor bestäms av gruppens kollektiva styrka. I tjänstemannaarbeten är utbyteskostnaden högre än den kollektiva styrkan, medan utbyteskostnaden är lägre än den kollektiva styrkan i arbetares arbete.⁵⁶ I ett arbetaravtal läggs stor vikt på faktorer som lönevillkor och arbetstid, medan detta lämnas mer öppet i ett tjänstemannaavtal. Detta för att tjänstemannen skall ha större möjligheter att hävda sin betydelse för verksamheten gentemot arbetsgivaren. I tjänstemannaavtalen läggs istället större vikt på procedurregler.⁵⁷

2.5 Avtalsområde

Skulle en arbetsgivare drabbas av arbetsbrist har denne möjlighet att säga upp arbetstagarare med saklig grund enligt 7 § LAS. I AD 1987 nr 34 definieras arbetsbrist

⁵³ 23 § MBL.

⁵⁴ Fahlbeck, Reinhold, 1994, *Praktisk arbetsrätt*, s. 31 och 90.

⁵⁵ *Arbetets marknad*, hämtad 7 november 2014 från:

<http://arbetetsmarknad.se/tema/arbetets-marknad/arbetare-eller-tjansteman/>

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Ibid.

som alla de grunder som inte kan hänföras till arbetstagaren personligen. Det är upp till arbetsgivaren att avgöra när företaget befinner sig i ekonomiskt trångmål.⁵⁸

Vid arbetsbristuppsägningar skall hänsyn tas till turordningsreglerna i 22 § LAS. I paragrafen stadgas bland annat att en särskild turordning skall fastställas för varje avtalsområde om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal. Värt att notera är att uppdelningen i avtalsområden alltså är tillämplig även vid avtalslöst tillstånd om arbetsgivaren *brukar* vara bunden av kollektivavtal.⁵⁹ Vidare innebär paragrafen att arbetare och tjänstemän normalt tillhör olika turordningskretsar.⁶⁰ Trots att en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal gentemot arbetarna men inte tjänstemännen, skall turordningen bestämmas för vardera gruppen av anställda.⁶¹

Det har funnits önskemål om att turordningskategorierna skall ges en snävare innebörd med en mer specialiserad kategoriindelning. Att dela upp arbetstagarna i yrkesgrupper skulle emellertid leda till mycket stora svårigheter med tanke på de skiftande förhållandena på arbetsmarknaden.⁶² Dessutom skulle ett lagstiftat kategoribegrepp, yrkesgruppbegrepp eller liknande bidra till stora svårigheter i den praktiska tillämpningen. I stället skall arbetstagare som sysselsätts i arbete under ett och samma kollektivavtal behandlas som en enhet i samband med turordning.⁶³

Lars Lunning menar att alltför omfattande turordningskretsar drar in ett stort antal anställda i turordningskonkurrensen vilket inte alltid måste vara lyckat. Arbetsdomstolen har emellertid haft en annan åsikt. I AD 1996 nr 48 jämställde domstolen praktikanter med ordinarie befattningshavare utan att ta hänsyn till arbetstagarnas ställning i form av kompetens, erfarenhet och formell behörighet.⁶⁴ Domstolen ansåg i detta fall att arbetsuppgifterna skulle vara avgörande för vilken turordningskrets arbetstagarna skulle

⁵⁸ Prop. 1973:129, s. 123.

⁵⁹ Lunning, Lars, 2010, *Anställningsskydd: En lagkommentar*, s. 645.

⁶⁰ Prop. 1973:129, s. 261.

⁶¹ Lunning, s. 644.

⁶² Prop. 1973:129, s. 158.

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Lunning, s. 645.

tillhöra. På samma sätt valde domstolen i AD 1998 nr 88 att välja allmänna kriterier framför särskilda.⁶⁵

Förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framhåller att det är bekymmersamt att skapa rimliga lagregler om turordning som är rättvisa i varje enskild situation.⁶⁶ Därför har de centrala parterna en möjlighet via kollektivavtal att själva bestämma vilken krets av arbetstagare som skall ingå i respektive avtalsområde.⁶⁷ Problem kan likväl uppstå vid situationer då flera organisationer har medlemmar inom samma yrkesgrupp på en arbetsplats. Vid sådana tillfällen kan organisationerna ha tecknat kollektivavtal om turordningar som strider mot varandra.⁶⁸ Ett sådant problem skall lösas genom att det först slutna avtalet skall ges företräde framför senare tillkomna.⁶⁹ Lagstiftningen ger emellertid inget svar på hur turordningsfrågan skall lösas för exempelvis oorganiserade arbetstagare inom ett område med konkurrerande organisationers olika turordningsregler.

Arbetstagare som inte är medlemmar i en avtalsslutande fackförening men som *syssets* genom arbete som täcks av ett visst kollektivavtal, skall tillhöra det kollektivavtalsområdet.⁷⁰ Arbetstagare som inte utför arbetsuppgifter som omfattas av kollektivavtalet på arbetsplatsen bildar en egen turordningskrets och tillhör det så kallade restområdet, oavsett om arbetstagaren är medlem i den avtalsslutande föreningen eller inte.⁷¹ I AD 1989 nr 47 slog Arbetsdomstolen fast att en arbetstagare, som faller utanför tillämpningsområdet för det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen, inte skall anses ingå i samma turordningskrets som de arbetstagare som omfattades av avtalet. En kollektivavtalsbunden fackförening har rätt att begära en gemensam turordningslista för samtliga anställda inom sitt kollektivavtalsområde på samma ort.⁷²

⁶⁵ Lunning, s. 645.

⁶⁶ Lunning, s. 653 och Prop. 1973:129, s. 160.

⁶⁷ Lunning, s. 652.

⁶⁸ Ibid, s. 653.

⁶⁹ Prop. 1973:129, s. 192.

⁷⁰ Lunning, s. 645.

⁷¹ Källström/Malmberg, s. 146.

⁷² 22 § LAS.

Eftersom turordningsreglerna är kopplade till respektive kollektivavtalsområde kan en arbetstagare vars avtalsområde skiftat inte konkurrera med arbetstagare inom det tidigare området. Exempelvis kan inte en verkstadsarbetare som blivit befordrad till förman påfordra att få gå tillbaka till sitt tidigare avtalsområde som verkstadsarbetare och på grund av längre anställningstid slå ut nyanställda verkstadsarbetare.⁷³

2.6 Medarbetarbegreppet

Ovan i denna uppsats har vi gått igenom de båda begreppen tjänsteman och arbetare. Dessa båda begrepp har i viss mån kommit att bytas ut mot begreppet medarbetare.⁷⁴ En medarbetare kan vara antingen en arbetstagare som historiskt sett kategoriserats som arbetare eller en arbetstagare som historiskt sett kategoriserats som tjänsteman. Medarbetarbegreppet finns för att ge arbetsgivaren en möjlighet att tillämpa ett kollektivavtal på alla sina arbetstagare istället för att vara tvungen att använda både ett arbetaravtal och ett tjänstemannaavtal.⁷⁵

2.7 Medarbetaravtal

Ett medarbetaravtal är ett avtal som innefattar alla arbetstagare på en arbetsplats. Istället för att göra den traditionella indelningen i tjänstemän och arbetare används ett kollektivavtal för att ge samtliga på arbetsplatsen samma grundläggande villkor.⁷⁶ Avtalet i sig har samma grundläggande kriterier som ett vanligt kollektivavtal med den skillnaden att de alltså inte tar hänsyn till vilken sorts arbetsuppgifter en arbetstagare utför, utan organiserar de som utför såväl tjänstemannabetonade uppgifter som arbetaruppgifter.⁷⁷

Genom att en arbetsgivare har möjlighet att använda ett kollektivavtal för alla sina anställda behöver denne inte oroa sig för eventuella tvister som kan uppkomma vid förändringar av organisationen. Samtidigt ger detta arbetstagare möjlighet att genomföra

⁷³ Lunning, s. 656.

⁷⁴ Adlercreutz, Axel, 2013, *Svensk arbetsrätt*, s. 14.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Falhbeck, Reinhold/Sigeman, Tore, *European employment and industrial relations glossary: Sweden*, 2001, s. 231.

⁷⁷ Ibid.

alla arbetsuppgifter.⁷⁸ Omfattas arbetstagare av ett medarbetaravtal innebär detta att en tjänsteman kan vara skyldig att utföra arbete som skulle fallit under ett arbetaravtal och vice versa.⁷⁹

I de fall då det på arbetsplatsen finns ett enda övergripande kollektivavtal, exempelvis ett medarbetaravtal, är de olika yrkesgruppernas arbetsuppgifter avgörande för vilken turordningskrets arbetstagarna skall tillhöra.⁸⁰ Turordningsuppdelningen behöver dock göras med hänsyn till kravet på yrkeskvalifikationer.⁸¹

⁷⁸ Rönmar, Mia, 2004, *Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund*, s. 288.

⁷⁹ Källström/Malmberg, s. 217.

⁸⁰ Lunning, s. 644.

⁸¹ *Ibid*, s. 654

3. Gränsdragning

Normalt sett existerar ingen direkt överlappning mellan arbetaravtal och tjänstemannaavtal. Gränsdragningen bygger i regel på att arbetaravtalet inte är tillämpligt på arbetstagare som utför tjänstemannauppgifter i en tjänstemannaanställning. Trots att en arbetstagare har arbetsuppgifter som hör under skilda avtal ska inte en del av arbetet falla under det ena avtalet och en annan del falla under det andra avtalet.⁸² Arbetstagaren hänförs istället helt till ett av avtalen.⁸³ Avsaknaden av en överlappning beror dels på att de olika kollektivavtalen utvecklats baserat på en traditionellt gemensam uppfattning om vad som är tjänstemannaarbete, och dels på att arbetsgivarsidan och berörda arbetstagarorganisationer i stor utsträckning klarlagt gränsen genom avtal.⁸⁴ Överenskommelser mellan arbetstagarorganisationer har därmed en vägledande roll i gränsdragningsfrågan trots att de inte är direkt bindande för arbetsgivaren.⁸⁵ Om en utredning inte är klargörande faller bevisbördan på den part som anser att en feltolkning av en tjänsts kollektivavtalsstillhörighet har förekommit.⁸⁶

Vare sig LAS eller förarbetena till lagen ger någon uttrycklig ledning för hur gränsdragningsfrågor skall lösas. Arbetsdomstolen har däremot tagit ställning i frågan vid upprepade tillfällen.⁸⁷ I regel har gränsdragningsstvister genom åren avgjorts med hänsyn till de riktlinjer som presenteras i prejudikatet AD 1978 nr 18. Dessa allmänna riktlinjer, som vi redogör för i nästa avsnitt, är alltså vägledande för gränsdragningsbedömningen men är emellertid inte heltäckande.⁸⁸ Det har nämligen funnits situationer då ledning inte kan hämtas från 1978 års dom, exempelvis vid

⁸² Schmidt, 1994, s. 113.

⁸³ Källström/Malmberg, s. 171.

⁸⁴ Se AD 1978:18 och 1936:12.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Se AD 2010:69.

⁸⁷ Se AD 1989:12.

⁸⁸ Ibid.

uppkomsten av helt nya arbeten som inte kan anses vara utvecklade från äldre arbeten.⁸⁹ Det finns också möjlighet för parter att träffa avtal sinsemellan, till exempel har Unionen och IF Metall en överenskommelse om hur kollektivavtalsstillhörighet ska avgöras.⁹⁰ Arbetsdomstolen har endast i fall AD 1961 nr 29 behandlat ett gränsdragningsfall där utgångspunkterna för tjänstemannabegreppet varit principiella.⁹¹

3.1 Allmänna riktlinjer för gränsdragningen

I AD 1978 nr 18 fastställdes allmänna riktlinjer för hur gränsdragningsfrågan skall lösas. Domen har varit vägledande i flera rättsfall genom åren⁹² och har sammanfattats i AD 1989 nr 12. Gränsdragningen mellan ett arbetar- och ett tjänstemannaavtal skall principiellt fastställas genom sedvanlig tolkning av kollektivavtalet. Därmed är överenskommelser mellan arbetaravtalets parter i första hand avgörande.⁹³ Om varken en tolkning av avtalet eller överenskommelser i anslutning till avtalet ger något svar på tvistefrågan bör hänsyn tas till hur arbetet som är aktuellt i tvisten traditionellt har betraktats på avtalsområdet.⁹⁴ Ett alternativt tillvägagångssätt kan vara att reda ut om arbetet huvudsakligen är tjänstemannabetonat eller om det i huvudsak utgörs av sådant arbete som normalt sett faller under arbetaravtalet.⁹⁵ Ofta kan det konstateras att arbetsuppgifter som är föremål för en tvist har utvecklats från arbete som utgår från det ena avtalet.⁹⁶ Om exempelvis en arbetare tillförs arbetsuppgifter som är tjänstemannabetonade är det skäligt att anse att arbetstagaren alltjämt skall omfattas av arbetaravtalet till dess att frågan är reglerad genom överenskommelse. Detta gäller emellertid inte om de nya arbetsuppgifterna är helt dominerande.⁹⁷

Gränsdragningen skall alltså i första hand fastställas genom sedvanlig kollektivavtalsstolkning. Den gemensamma partsavsikten är i första hand avgörande vid

⁸⁹ Se AD 1989:12.

⁹⁰ Se Bilaga 1.

⁹¹ Se AD 1986:138.

⁹² Se AD 2010:69, AD 2006:87 och AD 1998:37.

⁹³ Se AD 1989:12.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ibid.

sådan tolkning. I AD 2010 nr 69 uttalade parterna i fallet att de inte ansåg att en sådan partsavsikt fanns.⁹⁸ Därav ville de lösa gränsdragningsfrågan med utgångspunkt i frågan om arbetets huvudsakliga betoning. Domstolen godkände i detta fall att parterna kommit överens om hur tvistefrågan skall lösas och ansåg att det är naturligt att avgörandet skall ske på detta sätt då parterna sinsemellan är överens därom.⁹⁹ Att en arbetsgivare har för avsikt att tillsätta en befattning inom ett visst kollektivavtalsområde betyder inte per automatik att tjänsten omfattas av det området. Detta skall istället avgöras genom att se till de ovan nämnda riktlinjerna.¹⁰⁰

3.1.1 Tolkning av kollektivavtalets innehåll

”På samma sätt som normalt gäller vid fastställelse av ett kollektivavtals giltighetsområde är arbetaravtalets gräns i förhållande till tjänstemannaavtal principiellt att fastställa genom sedvanlig tolkning av avtalet.”¹⁰¹

Gränsdragningen mellan arbetaravtalet och tjänstemannaavtal skall alltså i första hand fastställas genom sedvanlig tolkning av avtalet. Detta bygger i sin tur på överenskommelser mellan arbetaravtalets parter.¹⁰² Giltighetsområdet för avtalet kan inte ändras utan avtalsparternas medverkan och kan därför sägas vara avgränsat efter objektiva grunder.¹⁰³ Att en arbetare blir erbjuden en tjänstemannaanställning utan att dennes arbetsuppgifter ändras, eller att en överenskommelse mellan parterna leder till en förskjutning av tjänstemannaavtalets gränser, skall inte ha någon verkan på arbetaravtalets tillämpningsområde. Särskilda omständigheter och en förändrad sedvana kan däremot få påverkan på tillämpningsområdet.¹⁰⁴ Även om det i ett kollektivavtal

⁹⁸ AD 2010:69.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Se AD 2014:42.

¹⁰¹ Se AD 1978:18.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Ibid.

finns beskrivningar av specifika arbetsuppgifter med tillhörande krav måste inte detta innebära att en viss gränsdragning förespråkas.¹⁰⁵

3.1.2 Arbetets traditionella tillhörighet

”[...] hänsyn tas till hur det arbete tvisten gäller traditionellt har betraktats på avtalsområdet.”¹⁰⁶

Arbetsdomstolen har presenterat alternativa metoder för att fastställa kollektivavtalstillhörigheten om en tolkning av avtalets innehåll inte ger konkreta svar på tvistefrågan.¹⁰⁷ Ett tillvägagångssätt är att se till hur arbetet som tvisten gäller traditionellt har betraktats på avtalsområdet. I en sådan bedömning kan det vara aktuellt att hämta vägledning från gränsdragningsöverenskommelser för jämförligt arbete.¹⁰⁸

Om en arbetstagare som omfattas av arbetaravtalet har kvar sina tidigare arbetsuppgifter men tillförs nya tjänstemannabetonade uppgifter skall arbetstagaren i regel fortfarande omfattas av det ursprungliga avtalet tills frågan blivit reglerad i nytt avtal.¹⁰⁹ Det nyss sagda kan framstå som märkligt i situationer då en arbetsgivare tillämpar två olika avtal på arbetstagare som utför i stort sett samma slag av arbete.¹¹⁰ Arbetsdomstolen uttalar sig dock i fallet AD 1986 nr 138 att detta har sin grund i traditionsenliga förhållanden som uppkommit vid bildandet av företaget i fråga. I AD 1998 nr 37 är process-stödjarnas arbetsuppgifter i huvudsak sådana som traditionellt betecknats som tjänstemannauppgifter.¹¹¹ Eftersom även metallarbetare sedan länge i sina befattningar också utfört dessa arbetsuppgifter kan detta faktum enligt Arbetsdomstolen inte vara avgörande för gränsdragningsfrågan.¹¹²

¹⁰⁵ Se AD 1998:37.

¹⁰⁶ Se AD 1978:18.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Se AD 1998:37.

¹¹⁰ Se AD 1986:138.

¹¹¹ Se AD 1998:37.

¹¹² Ibid.

Teknikens utveckling genom åren har bidragit till att tjänster som tidigare hanterats med mindre utvecklade hjälpmedel numera ofta styrs genom mer avancerade verktyg som ökar arbetets svårighetsgrad och den enskilde arbetstagarens ansvarsområde.¹¹³ Detta faktum måste inte påverka att ett arbete i princip är samma arbete som tidigare och därför skall i regel det ursprungliga avtalsområdet fortfarande äga tillämpning.¹¹⁴ Domstolen menar på att den nya tekniken många gånger förändrar sättet att utföra arbetet, men inte arbetets principiella innehåll.¹¹⁵ Teknikens framfart återspeglas i AD 1998 nr 5 då Svenska Elektrikerförbundet ansåg att kraftverksavtalet skulle vara tillämpligt på en grupp driftstekniker:

”SEF har i målet fäst vikt vid vem som kör verket och bl. a. ställt sig frågan vem som gör det om inte driftteknikerna gör det. Det svar som getts på detta är att datorerna kör verket.”

I detta fall menar alltså SEF att någon måste ”köra verket” och därigenom klassas som arbetare. Arbetsdomstolen hävdar emellertid att företaget genom utnyttjande av modern teknik, en mycket begränsad organisation och anlitan av entreprenörer minskat behovet av egen personal och att datorerna därmed i princip har ersatt arbetarna.¹¹⁶

3.1.3 Arbetets huvudsakliga betoning

”Ett annat tillvägagångssätt kan vara att ställa frågan om arbetet huvudsakligen är tjänstemannabetonat eller om det till större delen utgörs av sådant arbete som typiskt sett faller under arbetaravtalet.”¹¹⁷

¹¹³ Se Schmidt, 1994, s. 113 samt AD 1986:138, AD 1987:45, AD 1987:75 och AD 1989:12.

¹¹⁴ Se AD 1986:138, AD 1987:45, AD 1987:75 och AD 1989:12.

¹¹⁵ Se AD 1987:45.

¹¹⁶ Se AD 1998:5.

¹¹⁷ Se AD 1978:18.

Svårigheter med det här tillvägagångssättet är att många arbetsmoment kan hänföras till både tjänstemanna- och arbetarsidan. Mot bakgrund av den tekniska utvecklingen under senare år inom vissa områden på arbetsmarknaden har det blivit vanligare med situationer där arbetsuppgifter samtidigt omfattas av såväl arbetaravtal som tjänstemannaavtal.¹¹⁸ En arbetstagare som bidrar i produktionsprocessen faller inte uppenbart under arbetaravtalet om huvuddelen av arbetet i egentlig mening inte är knutet till produktionen.¹¹⁹ Även om en befattning traditionellt sett har betraktats som en arbetar- eller tjänstemannatjänst kan nytillkomna arbetsuppgifter som helt skulle komma att dominera tjänsten leda till ett skifte av kollektivavtalsområde.¹²⁰ Exempelvis kan uppbyggnad av interna annonser, organisationsscheman och medarbetarsamtal användas i bedömningen av tjänstens betoning.¹²¹ På samma sätt kan en avsevärd löneförändring vara ett bevis på att en ny befattning innebär en väsentlig förändring av det ursprungliga arbetet med följd att kollektivavtalsområdet därmed har skiftat. Ett exempel på detta kan vi se i fallet AD 2014 nr 42 där en arbetare erhållit en löneförhöjning till följd av förändrade arbetsuppgifter. Denna höjning av lönen var en bidragande faktor i Arbetsdomstolens bedömning att en väsentlig förändring av arbetet hade skett, vilket tydde på skifte av kollektivavtalsområde. Ett stort problem vid tillämpningen av denna huvudsaklighetsprincip är att det saknas något så när klart utformade tjänstemanna- respektive arbetarbegrepp att hämta ledning från.¹²²

3.1.4 Arbetets ursprung

”Ofta torde kunna konstateras att de arbetsuppgifter som tvisten gäller har utvecklats från arbete som hör under det ena avtalet.”¹²³

I många gränsdragningsvister går det att urskilja var den aktuella tjänsten har sitt ursprung. Genom att se under vilket kollektivavtal den tjänsten, från vilken den nya tjänsten växt fram, tillhör går det också att få ett bra riktmärke för under vilket avtal den

¹¹⁸ Se AD 2006:87.

¹¹⁹ Se AD 1998:37.

¹²⁰ Se AD 1998:37.

¹²¹ Se AD 2014:42.

¹²² Se AD 1986:138.

¹²³ Se AD 1978:18.

nya tjänsten ska tillhöra.¹²⁴ Oavsett vilken kollektivavtalsstillhörighet en specifik arbetstagare har gäller samma regler: tillförs arbetsuppgifter som normalt sett klassas under det kollektivavtal som arbetstagaren inte omfattas av skall samma avtalsstillhörighet som tidigare gälla. Det är först efter att de två arbetstagarorganisationerna kommit överens om att tjänsten har skiftat karaktär och nu domineras av arbetsmoment som hänförs till det andra avtalet som tjänsten skulle byta kollektivavtalsstillhörighet.¹²⁵ Om det till följd av omorganisation skapas en ny befattning med arbetsuppgifter som tidigare utförts av olika anställda, ska kollektivavtalsstillhörigheten för den nya tjänsten avgöras till fördel för den tillhörighet som huvuddelen av tjänsten hämtats från.¹²⁶

3.2 Helt nya arbeten

De allmänna riktlinjerna från 1978 års avgörande har som synes varit vägledande för många fall i Arbetsdomstolen. Det har emellertid funnits situationer då dessa riktlinjer inte gett någon konkret ledning. Detta gäller exempelvis i fråga om helt nya arbeten som inte kan betraktas som utvecklade ur äldre arbeten. I AD 1989 nr 12 introducerade Arbetsdomstolen en ny princip av innehåll som bygger på att ett arbetaravtal är tillämpligt om:

”[...] arbetsuppgifterna till sin art och sammansättning är sådana att det är naturligt att jämställa dem med sådant arbete som otvetydigt faller under arbetaravtalet.”¹²⁷

Arbetsdomstolen uttrycker att denna princip har nära samband med den så kallade 29/29-principen som innebär att en arbetstagare är skyldig att utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer.¹²⁸ Förenklat kan uttryckas att ett arbete inom produktionen hör under arbetaravtalet trots att nya tekniska

¹²⁴ Se AD 1978:18.

¹²⁵ Ibid.

¹²⁶ Se AD 2006:87.

¹²⁷ Se Schmidt, 1994, s. 112 och AD 1989:12.

¹²⁸ Se Schmidt, 1994, s. 112 och AD 1929:29.

hjälpmedel lett till att arbetet utförs på ett helt nytt sätt, förutsatt att det nya arbetet fyller samma allmänna funktion i driften som det ersatta arbetet gjort och att arbetsuppgifterna inte kan betraktas som traditionella tjänstemannauppgifter.¹²⁹ Om arbetet till övervägande del har direkt anknytning till den löpande produktionen skall alltså arbetaravtalet vara tillämpligt.¹³⁰

3.3 Gränsdragning utifrån överenskommelse mellan fackliga organisationer

Att träffa en överenskommelse mellan två fackförbund är ett sätt att säkerställa hur kollektivavtalsstillhörigheten skall bestämmas. Denna möjlighet för berörda parter har bidragit till att gränsdragningsfrågor ytterst sällan underkastats rättslig prövning.¹³¹ Under 1970- och 80-talet var gränsdragningstvister vanligt förekommande, mycket på grund av den tekniska utvecklingen. Till följd av alla dessa tvister träffades 1979 den första gränsdragningsöverenskommelsen mellan Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF, nuvarande Unionen) och Industrifacket Metall (IF Metall).¹³²

Som tidigare nämnts är överenskommelser mellan arbetstagarorganisationer inte rättsligt bindande för arbetsgivaren.¹³³ Arbetsgivarens agerande spelar därför en viktig roll eftersom denne kan vidta arbetsorganisatoriska åtgärder som strider mot de gränslinjer som de fackliga organisationerna anser vara rimliga. Exempelvis kan detta ske då arbetsgivaren omvandlar en arbetarbefattning till tjänstemannabefattning utan att ändra arbetsinnehållet särskilt mycket.¹³⁴

För de flesta LO-förbund innebär befattningsomvandlingar stora problem. Vid de tillfällen då arbetsgivaren erbjuder en tjänstemannaställning åt en arbetare, ligger detta nästan alltid i linje med vad arbetaren själv önskar. Detta betyder att LO-förbunden

¹²⁹ Schmidt, 1994, s. 112.

¹³⁰ Se Schmidt, 1994, s. 112 och AD 1989:12.

¹³¹ Se AD 1978:18 och AD 1986:138.

¹³² Nilsson, s. 50.

¹³³ Schmidt, 1959, s. 33 och AD 1936:12.

¹³⁴ Nilsson, s. 134.

hamnar i en knivig sits och har att välja mellan att antingen gå emot den enskilde medlemmens intressen, eller riskera att bli av med de mest kvalificerade arbetarna.¹³⁵

3.4 Överenskommelse: exemplet Unionen-IF Metall

Av den nu gällande överenskommelsen mellan Unionen och IF Metall framgår att gränsdragningen skall utgå från hur arbetar- respektive tjänstemannabefattningar historiskt sett har karaktäriserats. Utgångspunkt i bedömningen är att arbetarbefattningar traditionellt sett innehållit manuella inslag med resultat av en producerad produkt, medan tjänstemannabefattningar karaktäriserats av funktionerna ledande, konstruerande, förvaltande och kommersiella.¹³⁶ I den första överenskommelsen som träffades mellan SIF och IF Metall går att utläsa att förändringar i produktionstekniken eller produktionens tekniska nivå inte skall påverka under vilket kollektivavtal en arbetstagare är hänförlig.¹³⁷

En befattning måste inte vara renodlat kopplad till det ena eller andra befattningsområdet. Med det sagt kan en arbetarbefattning innehålla inslag av uppgifter som är tjänstemannabetonade och vice versa.¹³⁸ Avtalstillhörigheten bygger på den ursprungliga befattningen eller kärnarbetsuppgiften där huvudinnehållet av befattningen mätt i tid samt arbetsuppgifternas ursprung och historik är avgörande. För att en befattning skall kunna fastställas som antingen en arbetar- eller tjänstemannabefattning krävs att minst 50 procent av de ingående arbetsuppgifterna kan härledas till det ena eller andra området.¹³⁹

När en gränsdragningsöverenskommelse träffas är avtalstillhörighet, avtalstillämplighet och organisationstillhörighet tre viktiga punkter att komma överens om. Unionen och IF Metall har valt att sammanfatta och kommentera dessa tre olika punkter.¹⁴⁰

¹³⁵ Ibid, s. 134.

¹³⁶ Bilaga 1: *Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet*, punkt 2.

¹³⁷ Nilsson, s. 51.

¹³⁸ Bilaga 1: *Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet*, punkt 2.

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ Bilaga 1: *Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet*, bilaga 1, s. 1.

Avtalstillhörighet avgörs genom att se till om arbetsuppgifterna är tjänstemanna- eller arbetarklassificerade. Detta avgörs genom att se till hur arbetsuppgifterna historiskt sett har betecknats och kan parterna inte komma överens om detta gäller Arbetsdomstolen som sista instans.¹⁴¹

I överenskommelsen stadgas: att utbildningskrav eller krav på formella meriter inte skall påverka avtalstillhörigheten, att den geografiska platsen för arbetsuppgiftens utförande inte har någon relevans, att den tekniska utvecklingen inte ska påverka bedömningen och att det går att ta hänsyn till hur tidigare bedömningar rörande liknande situationer har gjorts.¹⁴² Att praktisk eller teoretisk utbildning inte skulle ligga till grund är också något som avtalats i det första avtalet mellan SIF och IF Metall.¹⁴³

Något annat som tas upp i överenskommelsen är huvudsaklighetsprincipen som innebär att arbetsuppgifter ska ledas till en av de två grupperna för att det sedan ska kunna avgöras om arbetet huvudsakligen är tjänstemanna- eller arbetarbetonat. Både tjänstemän och arbetare kan som sagt ha arbetsuppgifter som hänförs till den andra kategorin.¹⁴⁴ Det är vanligt att tvist uppstår då en arbetsgivare ändrar arbetsuppgifterna för en arbetstagare vilket får till följd att arbetstagaren efter förändringen har fel kollektivavtalstillhörighet.¹⁴⁵

Efter att ha utgått från hur ett visst yrke har karaktäriserats tidigare utan framgång är det lämpligt att göra en egen utredning av yrkets tillhörighet. Unionen och IF Metall har i sin överenskommelse stadgat att de dels tillsammans men senare också på varsitt håll gör en utredning om yrkets tillhörighet.¹⁴⁶ De börjar med att tillsammans göra en sammanfattning av huvudarbetsuppgifterna och tidsbestämmer dessa i procent (representativt för arbetet även över en längre tid). Trots att fackorganisationerna är av

¹⁴¹ Ibid, s. 1.

¹⁴² Bilaga 1: *Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet*, bilaga 1, s. 2.

¹⁴³ Nilsson, s. 51.

¹⁴⁴ Bilaga 1: *Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet*, bilaga 1, s. 2-3.

¹⁴⁵ Ibid, s. 4.

¹⁴⁶ Bilaga 1: *Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet*, bilaga 2, s. 1.

olika uppfattning om under vilket avtal en tjänst hör till är det viktigt att de kommer fram till en gemensam definition av arbetets innehåll och tidsåtgång.¹⁴⁷

Tvister kring arbetstagares kollektivavtalsstillhörighet är något som båda parter vill undvika för att spara både tid och kapital. För att göra denna process smidigare och mer tidseffektiv kan det vara ekonomiskt att i sin överenskommelse ha regler som verkar i fördel för detta.¹⁴⁸ I det fall en tvist inte skulle gå att lösa genom lokal eller central överläggning har Unionen och IF Metall valt att avtala att en skiljenämnd skall avgöra frågan och att utgången där är bindande för båda parter.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Bilaga 1: *Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet*, bilaga 2, s. 1.

¹⁴⁸ Bilaga 1: *Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet*, punkt 4.

¹⁴⁹ Ibid, punkt 4.4.

4. Analys

Av de Arbetsdomstolsfall vi behandlat i denna uppsats framgår att införandet av ny teknik är en starkt bidragande orsak till gränsdragningstvister. Arbetsuppgifter har genom datoriseringen blivit mer abstrakta och tekniskt komplicerade. En annan faktor som föranlett tvister är att många arbetsuppgifter idag sträcker sig över kategorigränserna. Det kan exempelvis bero på att nya befattningar tillkommer, vilka kan betraktas som sammanslagningar av två tidigare befattningar. Teknikens utveckling och integreringen av arbetsuppgifter över kategorigränserna har därmed medfört att gränserna mellan arbetare och tjänstemän blivit allt svagare.

Bakgrunden till allt mer integrerade arbetsuppgifter tror vi bland annat kan vara att de specialiserade maskiner som används blir allt dyrare och kräver att personalen är motiverad i sitt arbete. Ett verktyg arbetsgivaren kan använda för att få motiverad personal är att erbjuda arbetstagarna attraktiva och innehållsrika arbetsuppgifter med inslag från de båda kategorierna. En tänkbar slutsats att dra är att en ökad integration av arbeten borde gynna IF Metall. Samtidigt kan konstateras att vägen för en arbetsgivare att omvandla arbetare till tjänstemän skulle bli enklare vilket i sin tur gynnar Unionen och deras medlemmar.

Tvister som har nått Arbetsdomstolen gäller främst frågan om vilken organisationstillhörighet en viss arbetstagare skall ha. Om arbetsuppgifterna har kategoriserats rätt har endast varit omtvistat i vissa av dessa fall. Utifrån detta går det att dra slutsatsen att tjänstemanna- och arbetarorganisationer är mer benägna att ta strid om medlemmarna än att faktiskt verka för en utveckling av arbetsinnehållet.

Förutom att en indelning i arbetstagarkategorier innebär att arbetare och tjänstemän omfattas av olika avtalsområden och därmed tillhör olika turordningskretsar i samband med arbetsbristuppsägningar, skiljer sig ofta arbetstagares villkor åt på grund av att

arbetaravtal och tjänstemannaavtal riktar fokus på skilda frågor. Med tanke på att arbetares och tjänstemäns arbetsuppgifter, i takt med en utvecklad teknik och en ökad integration över kategorigränserna, till stor del tycks närma sig varandra, drar vi slutsatsen att även avtalsinnehållet för de båda avtalskategorierna borde bli allt mer lika. Vi tror att det i framtiden därför kan bli allt vanligare att ersätta snarlika avtal för två olika yrkesgrupper som faktiskt utför något så när lika arbetsuppgifter, mot ett enda gällande medarbetaravtal. Ett sådant avtal skulle innebära att gränsdragningsfrågan inte längre skulle vara aktuell och det skulle dessutom innebära en förenkling i internationella samarbeten som till följd av globaliseringen har blivit allt mer vanligt.

Från arbetsgivares synvinkel kan det tänkas finnas ett intresse i en ökad flexibilitet för vilka arbetsuppgifter medarbetare kan åläggas. Ett generellt medarbetaravtal kan också möjliggöra för en större arbetsrotation med fler arbetstagare inblandade för att skapa mer innehållsrika och varierande arbeten. Dessutom skulle det vara administrativt effektivt att endast ha ett kollektivavtal (medarbetaravtal) att förhålla sig till. Stora företag kan idag ha många fackliga motparter vilket ofta uppfattas som administrativt besvärligt i samband med reglerna i MBL och arbetsbristsituationer. Utöver detta finns det en rättviseaspekt i frågan. Ett heltäckande medarbetaravtal kan säkerligen uppfattas som mer rättvist än uppdelningen i arbetar- och tjänstemannaavtal. Medarbetaravtal skulle också kunna medföra färre intressekonflikter och ersättas av en känsla av att ”alla jobbar för alla” vilket vi tror kan påverka arbetstagarnas samarbetsvilja och motivation i positiv bemärkelse.

Vi ser emellertid flera svårigheter med medarbetaravtal som kan tänkas vara bidragande till att fenomenet ännu inte fått något stort genomslag. För det första tror vi att traditionen inom svensk arbetsrätt väger tungt. Exempelvis är arbetarnas fackliga organisationer samlade inom LO som är en starkt traditionsbunden, och delvis politiskt kopplad, organisation.

En annan svårighet ser vi i den praktiska tillämpningen av LAS i samband med turordningsarbete. Inom tjänstemannasektorn utnyttjas betydligt oftare begreppet ”tillräckliga kvalifikationer” för att göra undantag för principen ”sist in först ut”. Vid

övergång till medarbetaravtal skulle detta kunna få konsekvenser för de medarbetare med enklare arbetsuppgifter som traditionellt klassas som arbetare. Normalt berörs inte arbetarna när tjänstemän sägs upp på grund av arbetsbrist. Tjänstemännens befattningsskydd är starkare än arbetarnas och risken för att deras befattningsskydd skulle utarmas är en farhåga. Det skulle exempelvis gå att som tjänsteman kunna bli omplacerad att utföra traditionella arbetaruppgifter och därmed riskera att få lägre lön.

Vi skulle även vilja nämna arbetets flexibilitet som en svårighet i samband med en övergång till medarbetaravtal. En del företag med många tjänstemän har idag flexibla villkor angående exempelvis arbetstider och var arbetet skall utföras. Många gånger är det centrala att en arbetsuppgift är klar innan en viss tidpunkt. Var och när arbetet har utförts är då av sekundär betydelse. Vi tänker oss att denna flexibilitet skulle försvinna vid införandet av medarbetaravtal eftersom vi tror att den skulle vara svårtillämplig på traditionella arbetaruppgifter.

Vi anser att gränsdragningsöverenskommelser mellan arbetstagarorganisationer är rätt väg att vandra för att undvika problematiska gränsdragnings tvister. Med tanke på de etablerade utgångspunkterna från det prejudicerande fallet från 1978 borde arbetstagarorganisationer ha stora möjligheter att undvika framtida tvister. Däremot ser vi det som orimligt att tvister i frågan helt skulle försvinna. Ett stort problem är nämligen att de olika arbetstagarorganisationerna helt och hållet tar hänsyn till sina egna intressen i frågan och att arbetsgivaren därför är den enda part som kan anses ha en rättvis överblick över arbetets organisering.

Vi försvarar Arbetsdomstolens uttalanden om att ett enhetligt tjänstemannabegrepp visserligen skulle förenkla kategoriindelningen av arbetstagare, men samtidigt förringa många omständigheter som är inblandade i varje enskilt fall. Att ta hänsyn till flera olika parametrar i bedömningen bidrar till ett mindre statiskt system och bevarar dessutom praxis betydelse för avgörandet.

Angående lagstiftning på gränsdragningsområdet anser vi att det, på samma sätt som angående tjänstemannabegreppet, skulle ge många omständigheter i enskilda fall mindre

betydelse. Vi anser att lagstiftning på detta område skulle motverka det som vi anser är bra med avsaknaden av just sådan. Eftersom det ständigt tillkommer nya arbetsuppgifter och därmed nya tjänster skulle lagstiftningen också vara tvungen att vara i konstant förändring. Att gå emot svensk arbetsrättslig tradition och den svenska modellen, som bygger på att parterna skall bestämma så mycket som möjligt själva med begränsad inblandning från lagstiftning, är alltså inget vi förespråkar i detta sammanhang. Däremot tror vi att bristen på relevant doktrin är en bidragande faktor till att medvetenheten på området i allmänhet blir lidande.

Vi har nu tagit upp några exempel på skillnader i tradition och tänkande mellan olika yrkesgrupper och därtill kopplade rättigheter och skyldigheter. Skall vi därtill lägga de frågor gällande lönesättning, arbetstider och annat som idag diskuteras högljutt, relaterat till den öppna arbetsmarknaden inom EU, blir frågan än mer komplex. Vår bedömning är att begreppen arbetare och tjänstemän och gränsdragningen däremellan, fortsatt kommer att vara otydligt definierat ett bra tag framöver och att det kommer att ställa värderingar mellan kollektivet och individualitet på sin spets.

5. Slutsats

Gränsen mellan arbetare och tjänstemän kan för många verka uppenbar: arbetstagare som omfattas av arbetaravtal är arbetare och arbetstagare som går under tjänstemannaavtal är tjänstemän. Svårigheterna i gränsdragningsarbetet är emellertid att bestämma vilket av kollektivavtalsområdena en arbetstagare är hänförlig till. Arbetarorganisationer och tjänstemannaförbund har skilda meningar kring vad som uppfattas som arbetar- respektive tjänstemannauppgifter, vilket innebär att deras åsikter till viss del överlappar varandra. Samtidigt finns det inget enhetligt tjänstemannabegrepp att hämta ledning från vilket bidrar till ett komplext gränsdragningsarbete.

Avsaknaden av lagstiftning för att eventuellt strukturera upp gränsdragningen bygger på att det skall finnas utrymme att tolka olika beroende på omständigheter i de enskilda fallen. Vägledning hämtas istället vanligen från AD 1978 nr 18 i samband med gränsdragningsstiver. De allmänna riktlinjer för avgörandet som där presenteras är i tur och ordning: huvudsaklig tolkning av kollektivavtalet, arbetets traditionella tillhörighet, arbetets huvudsakliga betoning samt arbetets ursprung. Kollektivavtal och deras utformning har med andra ord en avgörande betydelse för bedömningen. AD 1989 nr 12 är ett bevis på att riktlinjerna från AD 1978 nr 18 inte är heltäckande. I detta fall handlade tvisten om helt nytt arbete som inte kan anses utvecklat från tidigare arbetsuppgifter.

Utöver detta har arbetstagarorganisationer möjlighet att genom överenskommelser bestämma över gränsdragningen sinsemellan. Exempelvis finns ett sådant avtal mellan två av de största fackliga förbunden på arbetsmarknaden: Unionen och IF Metall. Sådana överenskommelser är emellertid inte rättsligt bindande för arbetsgivaren. Det är inte otänkbart att överenskommelser mellan arbetstagarorganisationer många gånger hämtat inspiration från de allmänna riktlinjer som presenteras i AD 1978 nr 18.

De Arbetsdomstolsfall vi studerat visar på att den tekniska utvecklingen ligger bakom många av de tvister som uppkommit. Tekniken har gjort arbetet mer svårhanterligt och abstrakt samt bidragit till att arbetare många gånger avlägsnas från sin produkt. En annan bidragande orsak till gränsdragningsstvisterna är att många arbetsuppgifter idag innehåller inslag av både traditionella arbetaruppgifter och traditionella tjänstemannauppgifter. Vi ser dessa faktorer som tecken på att gränserna mellan de båda arbetstagarkategorierna är på väg att suddas ut. En annan slutsats vi drar utifrån fallen är att arbetstagarorganisationers intressen främst tycks ligga i konkurrensen om medlemmar och att en utveckling av arbetsinnehållet i sig är av sekundär betydelse.

Kategoriseringen av arbetstagare får skilda konsekvenser för den enskilda arbetstagaren eftersom arbetaravtal och tjänstemannaavtal skiljer sig åt i sina villkorsmässiga innehåll. Arbetaravtal fokuserar på kollektivet och innehåller normalt lönebestämmelser och reglering av arbetstid, medan tjänstemannaavtal främst riktar sig till individer och innehåller procedurregler. Dessutom innebär indelningen i kategorier att arbetare och tjänstemän omfattas av olika avtalsområden och därmed också tillhör olika turordningskretsar i samband med arbetsbristuppsägningar.

Arbetar- och tjänstemannaavtal skulle kunna ersättas av medarbetaravtal. Medarbetaravtalet fungerar som ett stort övergripande kollektivavtal på arbetsplatsen. Genom inrättandet av ett sådant skulle (den många gånger komplexa) gränsdragningsfrågan bli inaktuell. Eftersom arbetsuppgifterna många gånger numera ändå integreras över kategorigränserna skulle ett medarbetaravtal kunna vara ett smidigare alternativ som dessutom kan tänkas underlätta för de samarbeten nationer emellan som ökat lavinartat i takt med globaliseringen.

För arbetsgivare torde det många gånger vara fördelaktigt med medarbetaravtal. Fler arbetstagare kan då åläggas fler arbetsuppgifter vilket i sin tur kan möjliggöra för en större arbetsrotation för att göra arbetet roligare och mer varierande. Rent administrativt finns det självklart också fördelar eftersom flera fackliga motparter många gånger bidrar till ett mödosamt arbete i samband med reglerna i MBL och arbetsbristuppsägningar. Medarbetaravtal skulle även kunna påverka arbetstagare positivt eftersom det kan

uppfattas som mer rättvist och bidra till ökad motivation och samarbetsvilja dem emellan.

Vi ser emellertid även många svårigheter med inrättandet av medarbetaravtal som vi tror påverkat att de ännu inte fått stort genomslag. Svensk arbetsrätts tradition, den praktiska tillämpningen av turordningsreglerna i LAS och tjänstemannaarbetets flexibla karaktär är exempel på sådana svårigheter.

Att gå emot den svenska modellen genom att lagstifta på området ser vi inte som särskilt troligt eftersom det skulle medföra att systemet blir alltför statiskt. Istället tror vi att gränsdragningsöverenskommelser mellan arbetstagarorganisationer är den bästa lösningen på gränsdragningsfrågor. Vi ser det dock som orimligt att tvister i frågan helt kommer att försvinna. Troligtvis kommer begreppen arbetare och tjänsteman förbli svårdefinierade och bidra till det vi valt att kalla för *en komplex gränsdragning*.

6. Källförteckning

Elektroniska källor

<http://arbetetsmarknad.se/tema/arbetets-marknad/arbetare-eller-tjansteman/>
Hämtad 7 november 2014

Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Norstedt, Stockholm, 1964

Adlercreutz, Axel & Gorton, Lars, *Avtalsrätt I*, 13., [rev.] uppl., Juristförlaget, Diss. Lund : Universitet, Lund, 2011

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Befattningsnomenklatur: tjänstemän, 4. uppl., 2. revid. tr., Sveriges arbetsgivareförening, Stockholm, 1982[1975]

Björkman, Torsten & Lundqvist, Karin, *Yrkeskunnande & datorisering*, Statskontoret, Stockholm, 1986

Croner, Fritz, *Tjänstemannakåren i det moderna samhället*, Geber, Stockholm, 1951

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3. uppl., Liber-Hermod, Malmö, 1994[1989]

Fahlbeck, Reinhold & Sigeman, Tore, *European employment and industrial relations glossary: Sweden*, Sweet & Maxwell, London, 2001

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011

Handbok för klubbar inom Svenska industritjänstemannaförbundet., Stockholm, 1985

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 7. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iusté, Uppsala, 2014

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 10., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 2. uppl., Iustus, Uppsala, 2009

Mulder, Bernard Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, Juristförlaget, Diss. Lund : Lunds universitet, 2004, Lund, 2004

Nilsson, Tommy, *Arbetare eller tjänsteman?: ny teknik och fackliga gränsdragningsproblem i svensk verkstadsindustri*, Arkiv, Lund, 1988

Peczenik, Aleksander, *Juridikens teori och metod: en introduktion till allmän rättslära*, 1. uppl., Fritze, Stockholm, 1995

Rönnmär, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget, Diss. Lund : Universitet, 2004, Lund, 2004

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 2. uppl., Norstedt, Stockholm, 1980

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Rev. uppl., 1994, Juristförl., Stockholm, 1994

Schmidt, Folke, *Tjänsteavtalet*, Norstedt, Stockholm, 1959

Offentliga tryck

Departementsserien

Departementsserien 2002:56

Propositioner

Prop. 1973:129 om förslag till anställningsskydd

Prop. 1975/76:105 om förslag till arbetsrättsreform m.m.

Statens offentliga utredningar

SOU 1935:18

SOU 1993:32

Rättsfallsförsäkring

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29

AD 1936 nr 12

AD 1961 nr 29

AD 1978 nr 18

AD 1986 nr 138

AD 1987 nr 34

AD 1987 nr 45

AD 1987 nr 75

AD 1989 nr 12

AD 1998 nr 37

AD 2006 nr 87

AD 2010 nr 69

AD 2014 nr 42

7. Bilaga 1: Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall

Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet

Innehåll

1. Inledning
2. Principer för avtalstillhörighet
3. Fastställande av avtals- och organisationstillhörighet
4. Tvisteförfarande
5. Aktivt arbete för rätt organisationstillhörighet

Bilagor:

1. Anvisning/Handledning.
2. Schematisk hjälpmedel vid bestämmande av avtals- och organisationstillhörighet.
3. Forum för organisationsfrågor
4. Sammanställning av tidigare gränsdragningsöverenskommelser

Överenskommelse mellan Unionen och IF Metall angående avtals- och organisationstillhörighet

Denna överenskommelse mellan Unionen och IF Metall ersätter tidigare överenskommelser om inte annat framkommer i bilaga 4.

Syftet med överenskommelsen är att tydliggöra och förenkla arbetet med avtals- och organisationstillhörigheten. Avsikten är dock inte att parterna ska omförhandla tidigare träffade överenskommelser.

1. Inledning

Rätt avtals- och organisationstillhörighet handlar ytterst om vår roll som fackliga organisationer att bevaka och utveckla medlemmarnas rättigheter på arbetsplatsen. En felaktig avtalstillämpning och organisationstillhörighet vid företagen urholkar vår roll som fackliga organisationer. Respektive förbund ska aktivt medverka till att rätt avtal tillämpas och att rätt organisation organiserar medlemmarna vid företaget.

Unionen och IF Metall är ense om vikten av att medlemmarna organiseras rätt, då det annars finns risk för försämrade rättigheter för den som är felorganiserad.

Vilket avtal som ska tillämpas för respektive personalkategori kan aldrig bli en fråga för arbetsgivaren att ensidigt bestämma över utan är en fråga som de fackliga organisationerna ska hantera. Detta är inte heller en fråga som den enskilde medlemmen förfogar över.

2. Principer för avtalstillhörighet

Arbetarbefattningarna har historiskt karaktäriserats av att de har innehållit i huvudsak manuella inslag med resultatet av en producerad produkt. Utrustning, metoder och verktyg har förändrats genom tiden och har blivit allt mer tekniskt avancerad.

Tjänstemannabefattningarna har historiskt haft innehåll som kan sammanfattas i funktionerna ledande (instruerande, utbildande), konstruerande (gestaltande), förvaltande (administrativt), merkantila (kommersiella). Även inom dessa områden sker en snabb utveckling av teknik och metoder.

Dessa två huvudindelningar råder än idag och utgör grundprinciper för avtalstillhörigheten.

En befattning är inte alltid en renodlad arbetar- eller tjänstemannabefattning. En arbetarbefattning kan ha inslag av tjänstemannauppgifter eller vice versa. Parterna är överens om att utgångspunkten för avtalstillhörigheten är den ursprungliga befattningen eller kärnarbetsuppgiften.

En befattning kan periodvis innehålla arbetsuppgifter som till största delen faller inom ett annat avtalsområde om den tid som omfattas är en del i ett längre cykliskt förlopp, exempelvis i en roterande arbetsorganisation.

Det är huvudinnehållet mätt i tid och arbetsuppgifternas ursprung och historik som avgör befattningens avtalstillhörighet och därmed vilket kollektivavtal som ska tillämpas. Utbildning eller formella meriter ska inte påverka avtalstillhörigheten.

För att en befattning ska fastställas som antingen en tjänstemannabefattning eller en arbetarbefattning så måste minst 50 procent av de ingående arbetsuppgifterna kunna härledas till någon av de två huvudindelningarna.

3. Fastställande av avtalstillhörighet

På arbetsplatserna pågår det ständiga förändringar. Tvister kan uppstå om vilken organisation som ska ha avtalstillhörigheten vid förändrade eller nya befattningar. Huvudriktningen när avtalstillhörigheten bestäms ska vara i enlighet med principerna i punkt 2.

Vid oenighet om avtalstillhörighet ska de lokala parterna göra en gemensam särskild utredning. Denna utredning ska göras enligt anvisningarna i bilaga 2.

4. Tvisteförfarande

Tvister om avtalstillhörighet mellan förbunden har visat sig vara svårlösta och också tagit stor omfattning i tid. Dessa tvister kan vara förlamande för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Förbunden har därför kommit överens om följande tidsfrister och förfarande i dessa ärenden.

4.1 Lokal överläggning

Lokal organisation som vill göra gällande att felaktigt avtals- och eller organisationstillhörighet tillämpas ska så snart som frågan kommer till kännedom skriftligen begära överläggning hos berörd lokal organisation i det andra förbundet.

Begäran om överläggning ska göras snarast från det att man fått kännedom.

Överläggningar ska föras skyndsamt och inledas senast två månader efter framställan såvida parterna inte enas om annat.

Protokoll ska föras av den som begärt överläggning såvida parterna inte enas om annat, varvid det klart ska framgå respektive parts yrkanden, den upprättade beskrivningen i enlighet med pkt 3 i denna överenskommelse samt resultat av överläggningen.

Anmärkning:

Med lokal organisation avses i detta fall klubb eller vid företag där det inte finns klubb lokalavdelning/regionkontor.

Förbunden rekommenderar att klubbar genomför dessa överläggningar i samråd och medverkan med företrädare för lokalavdelningen/regionkontor.

4.2 Central överläggning

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska central överläggning påkallas av den organisation som vill göra gällande organisationstvist.

Påkallan om central överläggning ska ske senast inom två månader efter avslutad lokal överläggning.

IF Metall/Unionen ska skyndsamt handlägga inkomna ärenden och efter utredning eftersträva att uppnå en överenskommelse. Protokoll ska föras av den som begärt överläggning såvida parterna inte enas om annat, varvid det klart ska framgå respektive parts yrkanden, samt resultat av överläggningen.

4.3 Särskild överläggning

När särskilda skäl föreligger kan endera av de centrala parterna begära överläggning om avtalstillhörigheten i varje enskilt fall.

4.4 Skiljenämnd

Kan överenskommelse inte uppnås ska frågan avgöras i skiljenämnd.

Ärenden som anmäls till skiljenämnd ska ha inkommit till den andra organisationen inom två månader från avslutad central överläggning.

Skiljenämnden för gränsdragningsfrågor IF Metall/Unionen består av tre ledamöter varav Unionen respektive IF Metall utser en ledamot vardera. Skiljenämnden leds av en opartisk ordförande som utses gemensamt av de två andra ledamöterna.

Vid oenighet om opartisk ordförande utses denne av Medlingsinstitutet.

Skiljenämndens beslut är bindande för förbunden.

Kostnaden för ordföranden delas lika mellan förbunden.

5 Aktivt arbete för rätt organisationstillhörighet

Organisationstillhörigheten är en följd av avtalstillhörigheten, IF Metall och Unionen är överens om att aktivt medverka till att förbundens medlemmar är rätt organiserade och ska så snart som möjligt klargöra för sina medlemmar innebörden av träffade gränsdragningsöverenskommelser.

Nyrekrytering av medlemmar ska strikt följa denna överenskommelse. I den utsträckning som misstag kan ske vid nyintagning av medlemmar ska förbunden aktivt medverka att övergång sker till det förbund som har avtals- och organisationsrätten ifråga.

I den utsträckning medlemmar som berörs av ovanstående kvarstår i sitt tidigare medlemskap och förbundsvis konflikt skulle utbryta på industrins område, förbinder sig respektive förbund att ansvara för lojalitet i konflikten enligt gränsdragningsöverenskommelsen och svara för motsvarande medlemmars konfliktersättning.

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Stockholm den 2012-09-10

Unionen

Cecilia Fahlberg

IF Metall

Anders Ferbe

Anvisningar/handledning till gränsdragningsöverenskommelsen

Dessa anvisningar är gemensamt framtagna av IF Metall och Unionen och syftar till att ge de lokala klubbarna en vägledning i tillämpningen av gränsdragningsöverenskommelsen.

De lokala klubbarna likväl som avdelningar, regionkontoren och förbunden ska på alla sätt verka för att gränsdragningsöverenskommelsen efterlevs. Likaså ska alla parterna i positiv anda arbeta för att arbetstagarna i företagen är rätt organiserade.

Ett sådant arbetssätt ökar förutsättningarna för förbunden att på såväl lokal, regional som förbunds nivå utveckla ett bra samarbete och stärker möjligheterna att driva gemensamma krav mot arbetsgivarna.

Vid tillämpningen av gränsdragningsöverenskommelsen är det tre huvudområden som de lokala klubbarna behöver arbeta med...

Avtalstillhörighet – att, utifrån gränsdragningsöverenskommelsen, vara överens om vilket avtalsområde som de olika befattningarna inom företaget tillhör dvs att vara överens om vilka befattningar som är arbetar- respektive tjänstemannabefattningar

Avtalstillämpning – att tillse att arbetsgivaren tillämpar rätt kollektivavtal för varje arbetstagare baserat på den avtalstillhörighet som klubbarna är överens om ska gälla.

Organisationstillhörighet – att eftersträva att varje arbetstagare ska vara organiserade i det förbund som har avtalet till vilken arbetstagarens befattning hör.

Avtalstillhörighet

Grunderna för avtalstillhörighet

Vilket kollektivavtal som en viss befattning tillhör beror på om arbetsuppgifterna är arbetar- eller tjänstemannauppgifter.

Gränsdragningsöverenskommelsen mellan IF Metall och Unionen är ett hjälpmedel för att bestämma avtalstillhörighet utan tredje parts (arbetsgivaren) inblandning.

Avtalstillhörighet är inget som vare sig arbetstagaren, företaget eller de fackliga organisationerna ensidigt kan bestämma. Det avgörs av historik och tidigare tillämpning, varvid Arbetsdomstolen (AD) har sista ordet, eftersom det tillsammans med avtalstillämpning i slutändan handlar om en rättvist.

Arbetsuppgifternas avtalstillhörighet

Bilaga 1

Grunden för fastställande av avtalstillhörighet för de arbetsuppgifter som ingår i en befattning utgår från de historiska beskrivningarna över vilka arbetsuppgifter som är arbetare- respektive tjänstemannauppgifter samt även de gamla gränsdragningsöverenskommelserna.

IF Metall och Unionen är också överens om att om arbetsuppgiften är en teknisk eller organisatorisk utveckling av befattningens ursprungliga huvudinnehåll ska även det vägas in i bedömningen av avtalstillhörighet. Finns en sådan koppling så ska arbetsuppgiften bedömas som att den tillhör det avtalsområde som befattningens ursprungliga huvudinnehåll tillhör.

Med ursprungliga huvudinnehåll menas det som varit befattningens huvudsakliga innehåll att utföra som t.ex produktionsplanering eller svarvning. De tilläggsarbetsuppgifter eller förändrat arbetssätt som kan ha tillkommit på grund av organisatorisk eller teknisk utveckling är då också att betrakta som arbetar-/ tjänstemannauppgifter. Följande ska beaktas vid fastställande av en arbetsuppgifts avtalstillhörighet:

- Krav på utbildning eller formella meriter för att kunna utföra arbetsuppgiften ska inte påverka avtalstillhörigheten
- Det har ingen betydelse om arbetsuppgiften utförs i egna lokaler eller utanför företaget, exempelvis hos en kund. Även här gäller det att identifiera befattningens innehåll med hänsyn till de två grupperna.
- Teknisk utveckling som användande av dator, styrda maskiner eller robotar påverkar inte bedömning av befattningens avtalshemvist
- Inom en traditionell organisation sker huvuddelen av respektive grupps arbete i olika lokaler på företaget, vilket kan vara till ledning när gränserna ska fastställas. Numera är dock den fysiska placeringen inte alltid en säker grund för gränsdragning.
- Man kan också titta på hur man tidigare bedömt organisationshemvisten för berört arbete.

Huvudsaklighetsprincipen

Huvudskälighetsprincipen gäller vid fastställande av en befattningens avtalstillhörighet.

Huvudsaklighetsprincipen innebär att man identifierar vilka arbetsuppgifter en befattning innehåller och härleder sedan dessa till någon av endera arbetar- eller tjänstemannauppgifter. Därefter tidsätts de olika arbetsuppgifterna. Vid tidsättning så är det den genomsnittliga tidsåtgången för respektive arbetsuppgift som ska fastställas. Genomsnittet ska räknas ut så att det återspeglar befattningens innehåll.

Det är arbetsuppgifternas avtalstillhörighet och omfattning mätt i tid som avgör vilket kollektivavtal som befattningen tillhör.

Bilaga 1

Både arbetarbefattningen och tjänstemannabefattningen kan innehålla arbetsuppgifter som går att hänföra till den andra gruppen.

Anvisningar till bilaga 2. hjälpmedel vid analys av avtalstillhörighet

Om de lokala parterna är osäkra om avtalstillhörigheten ska de göra en gemensam analys av arbetsuppgifterna i befattningen. Som en hjälp i detta arbete kan tabellen i bilaga 2 användas

Inledningsvis görs en gemensam analys av vilka arbetsuppgifter som ingår i befattningen och vilken tid dessa arbetsuppgifter tar. Det finns inga tidsgränser för hur lång mätperioden ska vara. Det viktiga är att tidsättningen av arbetsuppgifterna ger en representativ bild av befattningen över tiden. Detta arbete ska alltid göras gemensamt.

Därefter hänförs varje enskild arbetsuppgift till någon av principerna för avtalstillhörighet som anges i överenskommelsen punkt 2.

Oenighet om avtalstillhörighet

Vid oenighet mellan de lokala klubbarna avseende en befattnings avtalstillhörighet ska den klubb som vill få frågan utredd kalla den andra klubben till överläggning.

Skulle klubbarna efter överläggningen vara oeniga i frågan så kan endera klubb lyfta frågan till central överläggning. Det blir då en fråga för förbunden att reda ut befattningens avtalstillhörighet.

För att förbunden ska acceptera en central överläggning så krävs att de lokala klubbarna tillsammans har gjort ett utförligt utredningsarbete. Ett sådant arbete bör innehålla:

- Befattningsbeskrivning
- Beskrivning av linjeorganisation
- Befattningens historik
- Analys av arbetsuppgifter och avtalstillhörighet. (enligt Bilaga 2)
- Protokoll från den lokala överläggningen där det klart fram går var oenigheten ligger

Skulle utredningsarbete inte vara tillfredställande så förbehåller sig förbunden rätten att återremittera ärendet till klubbarna för komplettering.

Om inte heller de centrala parterna kan hitta en samsyn så kan frågan lyftas till en gränsdragningsnämnd för slutligt avgörande.

Avtalstillämpning

Rätt avtalstillämpning innebär att arbetsgivaren ska tillämpa rätt kollektivavtal för en arbetstagare baserat på den avtalstillhörighet

Bilaga 1

som klubbarna är överens om ska gälla för den befattningen som arbetstagaren innehar.

En tvist om avtalstillämpning har ofta två parallella spår.

- Det ena är avtalstillhörigheten, vilken i grunden är en fråga som måste lösas mellan Unionen och IF Metall (se tidigare avsnitt).
- Det andra är vilken avtal som arbetsgivaren tillämpar.

Många tvister om avtalstillämpning har sitt ursprung i att arbetsgivaren vidtar åtgärder som medför att en befattning får en ändrad avtalstillhörighet utan att man ändrar avtalstillämpning. .

Tex

- Arbetsgivaren organiserar arbetet stadigvarande på ett sådant sätt att avtalstillämpningen uppfattas som felaktig av någon facklig organisation.
- Arbetsgivaren använder sin arbetsledningsrätt på ett sådant sätt att individen får förändrade arbetsuppgifter utan att rätt avtalsområde tillämpas.
- Arbetsgivaren använder fortlöpande personal från ett annat avtalsområde för att lösa underbemanning.
- Vid övergång/sammanslagning av verksamhet uppstår konflikt mellan tillämpningen av olika avtal.
- Arbetsgivaren och den enskilde kommer överens om att felaktigt avtal ska tillämpas för arbetet ifråga.

Mot bakgrund av Unionens och IF Metalls överenskommelse om handläggning av tvister om avtalstillhörighet så är det av största vikt att de lokala fackliga organisationerna också tar hänsyn till de förhandlingsordningar som anges i lag och avtal i samband med tvister om avtalstillämpning.

Arbetsgivaren har alltid en primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL i förhållande till de fackliga organisationerna när företaget planerar att genomföra en organisationsförändring som innebär att ett annat kollektivavtal ska tillämpas på arbetsuppgifterna/befattningen. Är de lokala parterna inte överens ska den lokala fackliga organisationen meddela arbetsgivaren att man har för avsikt att begära central förhandling i frågan. Hemställan om central förhandling ska inkomma till förbundet inom sju dagar (kan vara 14 dagar i vissa avtal) från avslutandet av den lokala förhandlingen.

Om arbetsgivaren ensidigt beslutar att överföra personal att utföra arbete inom ett annat kollektivavtalsområde utan att tillämpa det aktuella gällande avtalet, är detta ett brott mot MBL och kollektivavtalet. Lokal förhandling om skadestånd för brott mot MBL och kollektivavtalet ska därför begäras. Begäran om lokal förhandling ska nå motparten senast fyra månader efter det att man fått kännedom om de omständigheter som föranleder

Bilaga 1

tvisten. Central förhandling ska begäras senast inom två månader från avslutandet av den lokala förhandlingen.

Om arbetsgivaren själv träffar en överenskommelse med de berörda arbetstagarna om att tillämpa ett annat avtal strider även detta mot MBL. Det är inte möjligt för enskild arbetstagare att på detta sätt förfoga över vilket avtal som ska tillämpas.

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av samma kollektivavtal kan inte med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet. Förhandlingar ska föras i enlighet med stycke två ovan.

Ovanstående frågor har behandlats i Arbetsdomstolen vid ett flertal tillfällen bland annat i domarna 1961/29, 1978/18, 1987/75, 1989/12, 1992/81 och 1995/9.

Tillfälligt arbete på annat avtalsområde

I den dagliga verksamheten förekommer det att arbetstagare tillfälligt arbetar på en befattning som tillhör ett annat kollektivavtalsområde. Och att kollektivavtalet för arbetstagens ordinarie befattning fortsätter att tillämpas trots detta. Det kan t ex röra sig om inhopp vid sjukdom eller andra oförutsedda situationer. Det kan också förekomma att man behöver anpassa arbetsuppgifterna i samband med till exempel rehabiliteringsärenden eller havandeskap. Dessa situationer är inte att betrakta som gränsdragningstvister då syftet är att dessa arbetstagare skall återgå till sin ordinarie befattning inom överskådlig tid.

Organisationstillhörighet

Rätt organisationstillhörighet innebär att arbetstagaren är organiserade i det förbund som har kollektivavtalet till vilken arbetstagarens befattning hör.

Orsakerna till att det uppstår diskussioner mellan IF-Metall och Unionen om organisationstillhörighet varierar. Problemen kan vara av följande art:

- Medlemmen i IF-Metall eller Unionen begär övergång till det andra förbundet utan att byta avtalsområde.
- Medlemmen i IF-Metall eller Unionen tillträder en ny tjänst på vilken ett annat kollektivavtal ska tillämpas.
- Medlemmen i IF-Metall eller Unionen söker inträde i respektive organisation och slutar att betala avgift till den organisation som han eller hon varit medlem i.

Bilaga 1

- En grupp av medlemmar i IF-Metall eller Unionen (hela företaget eller enheter) anser att de är tjänstemän respektive arbetare och vill byta organisationstillhörighet.
- Respektive förbund försöker att rekrytera varandras medlemmar till sin organisation utan att ta hänsyn till avtalsområdet för arbetet ifråga.

IF Metall och Unionen är överens om att aktivt medverka till att förbundens medlemmar är rätt organiserade och ska så snart som möjligt klargöra för sina medlemmar konsekvensen av att vara felorganiserad.

I grunden är det arbetstagaren som väljer viken organisation han/hon vill var medlem i. Det är dock inte ovanligt att anledningen till att en arbetstagare är felorganiserad beror på ren okunskap. Därför är information till arbetstagaren alltid ett viktigt första steg

Med anledning av ovanstående kan det finnas anledning för förbunden att hjälpa varandra att tillvara ta felorganiserade medlemmars intressen. Om arbetsgivaren tillämpar kollektivavtal felaktigt så är det bara den fackliga organisationen som är avtalsbärare som har förhandlingsrätt avseende kollektivavtalet.

Arbetsgivaren har inte någon förhandlingsskyldighet gentemot den felorganiserades organisation när det gäller utövande av arbetsledningsrätten.

Nyrekrytering av medlemmar ska strikt följa denna överenskommelse. I den utsträckning som misstag skett vid nyintagning av medlemmar ska lokala och centrala parter aktivt medverka till att medlemmen snarast möjligt organiseras av det förbund som har avtals- och organisationsrätten för befattningen ifråga.

Instruktion till analysverktyg för avtalstillhörighet

Analysverktyget är ett verktyg för att sammanställa klubbarnas (IF Metalls och Unionens) uppfattning om en befattnings avtalstillhörighet.

Detta gör klubbarna tillsammans

Analysera befattningens arbetsinnehåll och identifiera de olika ingående arbetsuppgifterna. Utgå från en huvudindelning med max 10-13 arbetsuppgifter. Ta hjälp av befattningsinnehavarens egen uppfattning, befattningsbeskrivning, närmaste chefs uppfattning eller annan relevant informationskälla. En kort beskrivning av varje arbetsuppgift skrivs in i tabellen vänstra kolumn "Befattningens huvudsakliga innehåll".

De olika arbetsuppgifterna ska där efter tidsättas i procent av arbetad tid . När detta görs är det viktigt att en representativ tidsperiod används som grund. Med representativ menas att när man tittar på arbetsuppgifter och tidsåtgång så ska dessa vara representativa för befattning även mätt över en längre tid.

Den tidsperiod som används för analysen skrivs in på angiven rad ovanför tabellen.

Arbetsuppgifternas tidsåtgång i procent av arbetad tid anges i rutan "Tidsåtg." och som återfinns bredvid varje rutan med beskrivningen arbetsuppgiften.

Även om klubbarna har olika uppfattningar om huruvida en arbetsuppgift tillhör kategorin arbetare eller tjänstemän så är det av stor vikt att man vinnlägger sig om att hitta en gemensam syn på befattningens arbetsinnehåll och tidsåtgången för olika arbetsuppgifter.

Detta gör klubbarna var för sig

Gå igenom respektive arbetsuppgift och ange...

1. Om klubben anser att det är en tjänstemanna eller arbetarbefattning
- kryssa i rutan för respektive kategori
2. På vilka grunder bedömning av kategori har gjorts
- skriv en kort skriftlig kommentar i rutan "Kommentar". Se gärna exemplet.

IF Metall-klubben lägger in sina bedömningar och kommentarer under kolumnen märkt IF Metall och Unionen lägger in sina kommentarer under kolumnen märkt Unionen.

I det fall bedömningarna av arbetsuppgiften överensstämmer så kommer texten "Överens" att skrivas ut automatiskt.

Resultat

När båda klubbarna har lagt in sina bedömningar så finns en tydlig kartbild över var man är överens samt var uppfattningarna går i sär.

Längst ner på sidan summeras ihop hur många procent av arbetsinnehållet som respektive klubb anser hör till den egna kategorin (arbetare alt. tjänstemän).

Om det är så att någon av klubbarna gjort bedömningen att mindre än 50 % av arbetsinnehåller går att hänföra till den egna kategorin...så hör befattningen till den andra klubbens avtalsområdet (huvudsaklighetsprincipen)

Slutlig diskussion

Utifrån sammanställningen bör klubbarna ta en förnyad diskussion om de arbetsuppgifter vars avtalstillhörighet man inte är överens om. Försök hitta en samsyn. Komplettera eventuellt med ytterligare kommentarer från respektive klubb.

Underlag till central överläggning

Analysen som klubbarna har gjort är ett utmärkt underlag att skicka med om endera klubb vill lyfta bedömningen av avtalstillhörighet till centrala förbundspå



IFMETALL

UNIONEN