

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 22:18
Diariernr: 22/00686
Handläggare: Anna Svanestrand
Ämnesord: RiB, deltid, beredskap, 25 a § LAS
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Extern medverkan:
Datum: 2022-05-18
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2022 nr 29 om frågan om
brandmän i beredskap enligt RiB har rätt till högre
sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS
Ersätter: -
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2022 nr 29

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har meddelat dom i ett mål mellan Brandmännens Riksförbund (BRF) och Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund (räddningstjänstförbundet). Räddningstjänstförbundet företrädde av ombud från SKR. Domen bifogas, se bilaga.

Målet gällde frågan om fyra brandmän i beredskap, anställda enligt kollektivavtalet Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB), var att anse som deltidsanställda arbetstagare med företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § lagen om anställningsskydd (LAS) och om de därmed hade företrädesrätt till anställning som heltidsbrandmän. Arbetsdomstolen fann att de fyra arbetstagarna var deltidsanställda i den bemärkelse som avses i 25 a § LAS och att arbetsgivaren bröt mot bestämmelsen genom att inte erbjuda dem någon av de lediga heltidsanställningarna.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 22:18

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Anna Svanestrand

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2022 nr 29 om frågan om brandmän i beredskap enligt RiB har rätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS

Bakgrund

Räddningstjänstförbundet är bundet av det centrala kollektivavtalet RiB. BRF:s fyra medlemmar var anställda hos räddningstjänstförbundet som räddningstjänstpersonal i beredskap enligt RiB. De hade anmält till arbetsgivaren att de ville ha en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Mellan december 2020 och februari 2021 rekryterade räddningstjänstförbundet sammanlagt 16 brandmän till heltidsanställningar enligt kollektivavtalet Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK) utan att först erbjuda de fyra arbetstagarna sådan anställning. Parterna var överens om att de fyra arbetstagarna i det aktuella fallet hade tillräckliga kvalifikationer för anställning som heltidsbrandmän. Tvisten gällde om de fyra anställda enligt RiB var att anse som deltidsanställda i den mening som avses i 25 a § LAS, och om de därmed omfattades av företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. Parterna var även oense om arbetsgivarens behov av arbetskraft skulle tillgodoses genom att de fyra arbetstagarna skulle anställas som heltidsbrandmän.

BRF väckte talan vid Arbetsdomstolen och yrkade att räddningstjänstförbundet skulle betala 75 000 kr i allmänt skadestånd till var och en av de fyra arbetstagarna.

Räddningstjänstförbundet bestred talan.

Parternas inställning i frågan om deltidсанställning

BRF menade att brandmän anställda enligt RiB är deltidställda. De kallas deltidsbrandmän. De utför enligt BRF:s mening i huvudsak samma arbetsuppgifter som heltidsbrandmän anställda enligt HÖK och anställningarna är jämförbara.

Räddningstjänstförbundet menade att brandmän i beredskap enligt RiB inte är deltidсанställda och att 25 a § LAS därför inte är tillämplig på dem. Anställningen innebär att stå i beredskap för att kunna rycka ut vid larm. Det är en egen typ av anställning som inte är jämförbar med anställning som heltidsbrandman enligt HÖK. Det finns inte heller någon som är anställd på heltid eller deltid inom ramen för RiB och det finns ingen sysselsättningsgrad. Det finns således ingen jämförbar heltidsanställning.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen konstaterade att det inte finns någon definition av begreppet ”deltidsanställd arbetstagare” i 25 a § LAS. Domstolen uttalade att arbetstagare enligt RiB inte har någon fastställd sysselsättningsgrad men att det inte i sig innebär att de inte kan vara deltidсанställda.

Företrädelse rätten enligt 25 a § LAS är inte begränsad till ett visst kollektivavtalsområde, utan rätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad tar sikte på hela den egna driftsenheten oavsett kollektivavtalsområden. AD fann att de fyra arbetstagarna i genomsnitt arbetade mellan tio och 17 timmar i månaden och att de därför fick anses vara anställda på deltid jämfört med heltidsbrandmän anställda enligt HÖK, som arbetade cirka 168 timmar i månaden. Enligt Arbetsdomstolen var därför de fyra arbetstagarna deltidсанställda och omfattades av 25 a § LAS. Arbetsdomstolen fann också att arbetsgivarens behov av arbetskraft skulle ha tillgodosetts genom att de fyra arbetstagarna fått anställning som heltidsbrandmän.

Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren brutit mot 25 a § LAS. Det yrkade skadeståndet om 75 000 kr till var och en av de fyra arbetstagarna ansågs skäligt.

Tre ledamöter hade en skiljaktig mening och ansåg att anställda enligt RiB inte är deltidсанställda i den mening som avses i 25 a § LAS. De menade att man måste beakta den särpräglade anställningsform som brandmän enligt RiB har. Det går inte att dra slutsatsen att anställda inom RiB arbetar heltid eller deltid.

SKR:s kommentarer

Arbetsdomstolens majoritet gick inte närmare in på, eller fäste någon vikt vid, räddningstjänstförbundets invändning att en anställning som räddningstjänstpersonal i beredskap enligt RiB är en egen typ av anställning som inte är jämförbar med anställning som heltidsbrandman enligt HÖK och som inte kan ses som en deltidсанställning.

Istället jämförde Arbetsdomstolen antalet genomsnittligt arbetade timmar och kom fram till att anställda enligt RiB arbetar färre timmar än heltidsbrandmän enligt HÖK och att de därför måste anses vara deltidanställda.

Domen innebär att arbetsgivare som har både beredskapsbrandmän enligt RiB och heltidsbrandmän enligt HÖK anställda hos sig inom samma driftsenhet, måste vara beredda på att anställda enligt RiB har företrädesrätt enligt 25 a § LAS till lediga anställningar som heltidsbrandmän enligt HÖK. En förutsättning är att arbetstagaren har anmält till arbetsgivaren att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.

Ytterligare en förutsättning är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för anställningen med högre sysselsättningsgrad. Räddningstjänstförbundet krävde enbart den kortare Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap (GRIB) för anställning som heltidsbrandman i den aktuella rekryteringen. De fyra RiB-anställda hade gått den utbildningen och hade därför tillräckliga kvalifikationer. En arbetsgivare som kräver en längre utbildning för anställning som heltidsbrandman enligt HÖK, t.ex. Utbildning i skydd mot olyckor (SMO), eller ställer andra relevanta krav, är inte skyldig att erbjuda sådan anställning till arbetstagare som inte har de kvalifikationer som krävs.

Företrädesrätten enligt 25 a § LAS är inte begränsad till ett visst kollektivavtalsområde, utan rätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad gäller inom hela driftsenheten oavsett kollektivavtalsområde. Företrädesrätten gäller alltså även andra yrken än heltidsbrandman, om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om en arbetsgivare har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten enligt 25 a § LAS till anställning inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid. Arbetsgivare som har beredskapsbrandmän enligt RiB och heltidsbrandmän enligt HÖK placerade på olika brandstationer behöver alltså normalt sett inte erbjuda heltidstjänster till anställda enligt RiB enligt 25 a § LAS.

Notera att företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS går före företrädesrätt enligt 25 § LAS för arbetstagare som sagts upp, eller som inte fått fortsatt anställning, på grund av arbetsbrist. Däremot går rätten till omplacering enligt 7 § andra stycket LAS före företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Anna Svanestrand

Bilaga:
Arbetsdomstolens dom 2022 nr 29