

### Sammanfattning

Den huvudsakliga frågan i målet är om tolv arbetstagare hos Räddningstjänstförbundet i Storgöteborg (RSG), som innehar olika ledningsbefattningar, har tjänstgjort i utryckningsstyrka och därmed har rätt till särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R). Arbetstagarna är eller har varit anställda som insatsledare, regionala insatsledare, vakthavande befäl eller larm- och ledningsbefäl.

Arbetsdomstolen har funnit, dels med beaktande av vad utredningen visat om bakgrunden till och syftet med kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R, dels genom tolkning av avtalstextens ordalydelse, att endast brandmän och styrkeledare hos RSG, dvs. inte de i målet aktuella ledningsbefattningarna, ska anses tjänstgöra i utryckningsstyrka enligt kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2026-04-29  
StockholmAD 2026 nr 34  
Mål nr A 249/24**KÄRANDE**

Ledarna – Sveriges chefsorganisation, Box 12069, 102 22 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Daniel Falk, adress som ovan

**SVARANDE**

Räddningstjänstförbundet i Storgöteborg, Box 5204, 402 24 Göteborg

Ombud: arbetsrättsjuristen Anna Svanestrand, Sveriges Kommuner och Regioner, 118 82 Stockholm

**SAKEN**

Rätt till särskild avtalspension

---

**BAKGRUND**

Räddningstjänstförbundet i Storgöteborg (RSG) är ett kommunalförbund som svarar för räddningstjänst och förebyggande brandskydd i medlemskommunerna.

AJ, BH, BA, HT, JC, JE, KL, KLi, LJ, PL, SK och UM är medlemmar i Ledarna – Sveriges chefsorganisation (Ledarna) och är eller har varit anställda av RSG. Tvisten gäller i huvudsak dessa arbetstagares rätt till särskild avtalspension samt deras möjlighet att avstå särskild avtalspension och i stället få ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen.

Mellan bl.a. RSG och Ledarna gällde från 2006 t.o.m. 2022 det centrala kollektivavtalet Kollektivavtalad pension för kommun och landsting (KAP-KL). Mellan parterna gäller även det centrala kollektivavtalet Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension som trädde i kraft 2014 och sedan 2023

benämns AKAP-KR. I båda dessa avtal finns bestämmelser om särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R).

Från och med den 1 januari 2023 hade bestämmelsen om SAP-R följande lydelse i AKAP-KR, bilaga 4. Motsvarande bestämmelse i KAP-KL, § 33, var likalydande, med undantag för ett mindre språkligt tillägg som saknar betydelse i målet.

### **§ 1 Rätt till särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten**

En arbetstagare med anställning inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka har rätt till särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten om han eller hon

- a) var anställd inom räddningstjänsten 2022-12-31 eller har haft tidigare anställning av varaktig karaktär inom räddningstjänst och som anställs efter den 31 december 2022,
- b) avgår från anställningen på egen begäran tidigast fr.o.m. kalendermånaden efter den då han eller hon fyller 58 år, och
- c) uppfyller kravet att vid avgången från anställningen tillhört räddningstjänsten under minst 30 år, varav 25 av dessa år fullgjorts i utryckningsstyrka.

#### **Anmärkningar**

I 25-årsvillkoret inräknas sådan tid då arbetstagaren på arbetsgivarens begäran fullgjort andra arbetsuppgifter eller annan tid som får anses vara en naturlig följd av anställningen, till exempel utbildning,

[...]

I avtalen finns även en bestämmelse om avstående av rätten till SAP-R. Bestämmelsen var ny i avtalen som började gälla den 1 januari 2023 och hade inte någon motsvarighet i kollektivavtalen före den tidpunkten. Bestämmelsen hade följande lydelse i AKAP-KR, bilaga 4. Motsvarande bestämmelse i KAP-KL, § 33 a, var likalydande.

### **§ 1 a Möjlighet att avstå rätt till särskild avtalspension**

Arbetstagare som uppfyller rätt till särskild avtalspension enligt § 1 har rätt att istället träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till särskild avtalspension.

Vid sådan överenskommelse ska ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 % på den pensionsgrundande lönen utges, som längst t.o.m. kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

En överenskommelse att erhålla tillägg av pensionsavgift förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren enas om vilka arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhetsområde som arbetstagaren ska utföra med hänsyn till arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål, med arbetsgivarens kompetensbehov som utgångspunkt. Sådan överenskommelse gäller för ett år i taget om inte annat överenskommit. Rätten till särskild avtalspension kvarstår då t.o.m. kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år även om inte kvalifikationskraven enligt § 1 längre är uppfyllda. [...]

Mellan parterna gäller även Huvudöverenskommelsen (HÖK). I HÖK finns följande bestämmelse. Bestämmelsen var ny i avtalet som började gälla den 1 januari 2023 och hade inte någon motsvarighet i kollektivavtalet före den tidpunkten.

För heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten utges ett tillägg om 2 000 kr per månad under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka. Tillägget utges som extra avsättning till tjänstepension. Arbetstagaren kan istället välja att erhålla tillägget i form av ett lönetillägg. Sådant val kan ändras inför ett kommande kalenderår.

Tillägget enligt HÖK har höjts och uppgår från och med den 1 april 2024 till 2 066 kr, från och med den 1 april 2025 till 2 136 kr och från och med den 1 april 2026 till 2 200 kr per månad.

I målet tvistar parterna om tolkningen av begreppet utryckningsstyrka i kollektivavtalsbestämmelserna gällande SAP-R. Parterna har inte samma uppfattning i fråga om vilka befattningar hos RSG som ska omfattas av

begreppet. Vidare tvistar parterna om innebörden av bestämmelsen om att avstå från rätten till SAP-R. I denna del har parterna olika uppfattningar i fråga om bestämmelsen ger arbetstagare som i och för sig har rätt till SAP-R en rätt att träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till SAP-R eller om arbetsgivaren kan neka en sådan överenskommelse.

Parterna har tvisteförhandlat, lokalt och centralt, utan att kunna enas.

## **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

Ledarna har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att AJ, BA, JC, JE, KL, KLi, LJ, PL, SK och UM efter ansökan om att träffa överenskommelse hade rätt till särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R) samt rätt att träffa överenskommelse med RSG om att avstå sin rätt till särskild avtalspension för att i stället få ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen.

Ledarna har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta RSG att

- a) till var och en av AJ, BH, BA, HT, JC, JE, KL, KLi, LJ, PL, SK och UM betala ett allmänt skadestånd om 100 000 kr för kollektivavtalsbrott,
- b) till Ledarna betala ett skadestånd om 300 000 kr för kollektivavtalsbrott,
- c) till BH utge ett tillägg som extra avsättning till tjänstepension, alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd, om
  - i. 2 000 kr per månad fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 mars 2024,
  - ii. 2 066 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2024 t.o.m. den 31 mars 2025 och

- iii. 2 136 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2025 t.o.m. den 31 juli 2025.

Totalt uppgår beloppet till 78 288 kr.

Förfallodag på respektive månadsbelopp är den sista samma månad.

- d) till HT utge ett tillägg som extra avsättning till tjänstepension, alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd, om
  - i. 2 000 kr per månad fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 mars 2024,
  - ii. 2 066 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2024 t.o.m. den 31 mars 2025 och
  - iii. 2 136 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2025 t.o.m. den 28 februari 2026.

Totalt uppgår beloppet till 78 288 kr.

Förfallodag på respektive månadsbelopp är den sista samma månad.

- e) till JC utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
  - i. fr.o.m. den 1 september 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 28 707 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 83 326 kr med förfallodag den 31 mars 2025.

Totalt uppgår beloppet till 112 033 kr.

- f) till KLi utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett

ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 september 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 25 595 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 78 675 kr med förfallodag den 31 mars 2025.

Totalt uppgår beloppet till 104 270 kr.

- g) till AJ i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen, fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 oktober 2023, med ett belopp om 40 416 kr med förfallodag den 31 oktober 2023.
- h) till BA i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,
  - i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 77 779 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 maj 2024, med ett belopp om 34 838 kr med förfallodag den 31 maj 2024.

Totalt uppgår beloppet till 112 617 kr.

- i) till JE i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,

- i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 30 juni 2023, med ett belopp om 15 117 kr med förfallodag den 30 september 2023 och med ett belopp om 14 057 kr med förfallodag den 31 december 2023,
- ii. fr.o.m. den 1 juli 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 15 337 kr med förfallodag den 31 mars 2024 och med ett belopp om 15 782 kr med förfallodag den 30 juni 2024,
- iii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 30 juni 2024, med ett belopp om 16 486 kr med förfallodag den 30 september 2024 och med ett belopp om 16 486 kr med förfallodag den 31 december 2024,
- iv. fr.o.m. den 1 juli 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 16 930 kr med förfallodag den 31 mars 2025 och med ett belopp om 16 930 kr med förfallodag den 30 juni 2025.
- v. fr.o.m. den 1 januari 2025 t.o.m. den 30 juni 2025, med ett belopp om 15 919 kr med förfallodag den 30 september 2025 och med ett belopp om 15 919 kr med förfallodag den 31 december 2025.

Totalt uppgår beloppet till 158 963 kr.

- j) till KL i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,
  - i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 73 359 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 28 februari 2024, med ett belopp om 5 760 kr med förfallodag den 31 augusti 2024.

Totalt uppgår beloppet till 79 119 kr.

- k) till LJ i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,
- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 67 846 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 maj 2024, med ett belopp om 30 563 kr med förfallodag den 31 maj 2024.

Totalt uppgår beloppet till 98 409 kr.

- l) till PL i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen,
- i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 79 510 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 87 001 kr med förfallodag den 31 mars 2025.

Totalt uppgår beloppet till 166 511 kr.

- m) till SK i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
- i. fr.o.m. den 1 maj 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 54 002 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt

- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 30 april 2024, med ett belopp om 27 238 kr med förfallodag den 30 april 2024.

Totalt uppgår beloppet till 81 240 kr.

- n) till UM i första hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
  - i. fr.o.m. den 1 januari 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 81 184 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 mars 2024, med ett belopp om 32 067 kr med förfallodag den 31 mars 2024.

Totalt uppgår beloppet till 113 251 kr.

- o) till BA i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
  - i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 32 586 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 maj 2024, med ett belopp om 34 838 kr med förfallodag den 31 maj 2024.

Totalt uppgår beloppet till 67 424 kr.

- p) till JE i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 13 150 kr med förfallodag den 31 mars 2024, med ett belopp om 13 150 kr med förfallodag den 30 juni 2024,
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 30 juni 2024, med ett belopp om 16 486 kr med förfallodag den 30 september 2024 och med ett belopp om 16 486 kr med förfallodag den 31 december 2024,
- iii. fr.o.m. den 1 juli 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 16 930 kr med förfallodag den 31 mars 2025 och med ett belopp om 16 930 kr med förfallodag den 30 juni 2025, och
- iv. fr.o.m. den 1 januari 2025 t.o.m. den 30 juni 2025, med ett belopp om 15 919 kr med förfallodag den 30 september 2025 och med ett belopp om 15 919 kr med förfallodag den 31 december 2025.

Totalt uppgår beloppet till 124 970 kr.

- q) till KL i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 31 130 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 28 februari 2024, med ett belopp om 5 760 kr med förfallodag den 31 augusti 2024.

Totalt uppgår beloppet till 36 890 kr.

- r) till LJ i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen

alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 28 695 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 maj 2024, med ett belopp om 30 563 kr med förfallodag den 31 maj 2024.

Totalt uppgår beloppet till 59 258 kr.

- s) till PL i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 34 952 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 december 2024, med ett belopp om 87 000 kr med förfallodag den 31 mars 2025.

Totalt uppgår beloppet till 121 952 kr.

- t) till SK i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen

- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 33 600 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
- ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 30 april 2024, med ett belopp om 27 238 kr med förfallodag den 30 april 2024.

Totalt uppgår beloppet till 60 838 kr.

- u) till UM i andra hand utge ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen alternativt betala ett ekonomiskt skadestånd motsvarande 12 procent av den pensionsgrundande lönen
- i. fr.o.m. den 1 augusti 2023 t.o.m. den 31 december 2023, med ett belopp om 35 013 kr med förfallodag den 31 mars 2024 samt
  - ii. fr.o.m. den 1 januari 2024 t.o.m. den 31 mars 2024, med ett belopp om 32 067 kr med förfallodag den 31 mars 2024.

Totalt uppgår beloppet till 67 080 kr.

På de allmänna skadestånden under a) och b) yrkas ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (dvs. den 23 januari 2025) till dess full betalning sker.

På pensionen, alternativt de ekonomiska skadestånden, under c) till u) yrkas ränta fr.o.m. respektive belopps förfallodag till dess full betalning sker.

RSG har bestritt samtliga yrkanden i målet.

RSG har yrkat att Ledarnas fastställsetalan ska avvisas.

RSG har vitsordat de belopp som yrkas under c) till u) ovan som skäliga i och för sig. Avseende yrkandena om allmänt skadestånd under a) och b) har RSG inte vitsordat några belopp som skäliga i och för sig.

RSG har vitsordat sättet att beräkna ränta på de allmänna skadestånden som skäligt i och för sig.

Ledarna har bestritt RSG:s yrkande att fastställsetalan ska avvisas.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

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

## LEDARNAS GRUNDER

AJ, BA, KL, KLi, LJ, PL, och UM uppfyller kriterierna för att beviljas pensionsförmånen SAP-R enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet KAP-KL. JE uppfyller kriterierna enligt motsvarande bestämmelse i AKAP-KR. Medlemmarna har tillhört räddningstjänsten i 30 år och fullgjort 25 år i uttryckningsstyrka. Den 1 januari 2023 hade de uppnått en ålder om minst 58 år. De har, när de tillhört räddningstjänsten och huvudsakligen tjänstgjort i uttryckningsstyrka, ansökt om att träffa överenskommelse med RSG att avstå rätt till särskild avtalspension och då få ett tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent av den pensionsgrundande lönen. De hade rätt att träffa överenskommelsen och de har rätt till tillägget fr.o.m. i första hand den 1 januari 2023, i andra hand den 1 augusti 2023.

RSG har nekat medlemmarnas ansökan fr.o.m. den 1 januari 2023. Medlemmarna har därefter i maj 2023 återigen ansökt och RSG har i juli 2023 avslagit även dessa ansökningar.

JC uppfyller kriterierna för att beviljas pensionsförmånen SAP-R enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet KAP-KL. Han har tillhört räddningstjänsten i 30 år och fullgjort 25 år i uttryckningsstyrka. Den 1 september 2023 hade han uppnått en ålder om 58 år. Han har, när han tillhört räddningstjänsten och huvudsakligen tjänstgjort i uttryckningsstyrka, ansökt om att träffa överenskommelse med RSG att avstå rätt till särskild avtalspension och då få ett tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent av den pensionsgrundande lönen. Han hade rätt att träffa överenskommelsen och har rätt till tillägget fr.o.m. den 1 september 2023. RSG har avslagit hans ansökan.

SK uppfyller kriterierna för att beviljas pensionsförmånen SAP-R enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet KAP-KL. Han har tillhört räddningstjänsten i 30 år och fullgjort 25 år i uttryckningsstyrka. Den 1 maj 2023 hade han uppnått en ålder om 58 år. Han har, när han tillhört

räddningstjänsten och huvudsakligen tjänstgjort i utryckningsstyrka, ansökt om att träffa överenskommelse med RSG att avstå rätt till särskild avtalspension och då få ett tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent av den pensionsgrundande lönen. Han hade rätt att träffa överenskommelsen och har rätt till tillägget fr.o.m. i första hand den 1 maj 2023, i andra hand fr.o.m. den 1 augusti 2023. RSG har nekat hans ansökan fr.o.m. den 1 maj 2023. Han har därefter i maj 2023 återigen ansökt och RSG har i juli 2023 avslagit även denna ansökan.

BH och HT uppfyller kriterierna i HÖK för att beviljas tillägg om 2 000 kr per månad under 2023 och t.o.m. den 31 mars 2024, 2 066 kr fr.o.m. den 1 april 2024 och 2 136 kr fr.o.m. den 1 april 2025. De har rätt till tillägget fr.o.m. den 1 januari 2023. RSG har inte utbetalt tillägg till dem.

Genom att besluta att medlemmarna inte har pensionsrätt enligt SAP-R, och inte träffa överenskommelse med dem samt inte utge tillägget enligt HÖK, har räddningstjänsten brutit mot mellan parterna gällande kollektivavtal. RSG är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till både medlemmarna och Ledarna.

I KAP-KL § 33 a anges att ett särskilt tillägg av pensionsavgift om 12 procent på den pensionsgrundande lönen utges, som längst t.o.m. kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år. Pensionsgrundande lön definieras enligt § 9 KAP-KL.

Enligt KAP-KL § 13 mom 1 betalas pensionsavgift varje kalenderår och enligt mom 2 första stycket ska avgiften betalas senast den 31 mars följande år. Enligt andra stycket i samma paragraf gäller att för det fall en arbetstagare går i pension och ålderspension ska betalas ut ska avgiften betalas vid den tidpunkt arbetstagarens anställning upphör.

I AKAP-KR, bilaga 4, § 1 a anges att ett särskilt tillägg av pensionsavgift om 12 procent på den pensionsgrundande lönen utges, som längst t.o.m. kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år. Pensionsgrundande lön

definieras enligt AKAP-KR § 2. Enligt sista stycket i § 2 beräknas arbetstagarens pensionsgrundande lön per halvt kalenderår.

Enligt AKAP-KR § 2 sista stycket beräknas pensionsgrundande lön per halvt kalenderår och ska enligt § 4 betalas av arbetsgivaren vid två tillfällen per halvt kalenderår. Inbetalningar görs senast den 31 mars och den 30 juni respektive den 30 september och den 30 december.

Enligt AKAP-KR, bilaga 2 centrala och lokala protokollsanteckningar punkt 9, andra stycket ska, om arbetsgivaren orsakat att pensionsavgiften inte betalats eller att den betalats på felaktig grund, ränta enligt räntelagen påföras pensionsavgiften.

Ränta för KAP-KL ska i första hand utgå enligt räntelagen. I andra hand ska bestämmelsen om ränta i AKAP-KR tillämpas analogt även för KAP-KL.

Tillägget enligt HÖK uppgår från och med den 1 april 2024 till 2 066 kr, från och med den 1 april 2025 till 2 136 kr och från och med den 1 april 2026 till 2 200 kr per månad.

Ränta på tillägg enligt HÖK ska beräknas enligt räntelagen.

Om Arbetsdomstolen finner att medlemmarna inte har rätt till ekonomiskt skadestånd på grund av att de centrala kollektivavtalen inte innehåller någon bestämmelse om detta, är RSG i andra hand skyldigt att utge ekonomiskt skadestånd till medlemmarna enligt den inom skadeståndsrätten gällande reparationsprincipen. Den skadelidande ska försättas i samma ekonomiska situation som om skadan aldrig hade inträffat. De centrala parterna har ingått ett avtal vilket träffar deras medlemmar. Enligt den fundamentala juridiska principen pacta sunt servanda gäller att ingånget avtal är bindande för parterna och ska uppfyllas. Den som bryter mot ett avtal ska således ersätta motparten för den skada som motsvarar det positiva kontrakt-intresset. Det finns en direkt kausalitet mellan RSG:s brott mot kollektivavtalet genom uteblivna inbetalningar av pensionsavgift och medlemmarnas

skada. På denna grund har Ledarnas medlemmar rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande uteblivna pensionsinbetalningar.

RSG har framfört, som en av sina grunder för att arbetstagarna inte har rätt till ekonomiskt skadestånd, att medlemmarna inte har träffat en överenskommelse om att avstå från SAP-R i utbyte mot extra avsättning till tjänstepensionen. Om domstolen skulle dela RSG:s bedömning i detta hänseende och utifrån denna grund neka medlemmarna ersättning, och utan att då ta ställning till övriga grunder, kommer medlemmarna inte få prövat om de har rätt till SAP-R. Vid en sådan situation finns det därför ett intresse för Ledarna att få fastställt att medlemmarna har rätt till SAP-R.

### **RSG:S GRUNDER**

AJ, BA, JC, JE, KL, KLi, LJ, PL, SK och UM arbetade vid ansökningstillfället inte huvudsakligen i utryckningsstyrka.

Sju av de ovanstående tio arbetstagarna, AJ, BA, JC, KL, PL, SK och UM, uppfyller inte heller kravet på att ha fullgjort 25 år av anställningen i utryckningsstyrka.

De tio arbetstagarna uppfyller därmed inte kraven enligt de centrala kollektivavtalen KAP-KL och AKAP-KR för att ha rätt till SAP-R.

De har därför inte haft rätt att träffa överenskommelse om att avstå från SAP-R i utbyte mot extra avsättning till tjänstepensionen med 12 procent av den pensionsgrundande lönen.

De har inte heller träffat någon sådan överenskommelse med RSG om att kvarstå i anställning som den som har rätt till SAP-R enligt de centrala kollektivavtalen kan göra. En sådan överenskommelse är en förutsättning för att få ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent av den pensionsgrundande lönen vid kvarstående i tjänst.

Även om en arbetstagare har rätt till SAP-R är en överenskommelse om att i stället få ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent av den pensionsgrundande lönen vid kvarstående i anställning inte en rättighet. Arbetsgivaren kan neka arbetstagaren en sådan överenskommelse utan att bryta mot kollektivavtalet.

De centrala kollektivavtalen innehåller inte någon bestämmelse som ger arbetstagare rätt till ekonomiskt skadestånd för att arbetsgivaren nekat en överenskommelse om att avstå SAP-R i utbyte mot ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent av den pensionsgrundande lönen vid kvarstående i tjänst.

BH och HT arbetade inte under den aktuella perioden huvudsakligen i uttryckningsstyrka. De uppfyller därmed inte kriterierna i HÖK för att beviljas en extra avsättning till tjänstepensionen om 2 000 kr per månad under 2023 eller 2 066 kr per månad fr.o.m. den 1 april 2024 och 2 136 kr fr.o.m. den 1 april 2025. De har därför inte rätt till någon extra avsättning.

RSG ska därför inte betala särskilt tillägg av pensionsavgift eller extra avsättning till tjänstepensionen eller ekonomiskt skadestånd till någon av de tolv arbetstagarna.

I KAP-KL finns ingen bestämmelse om ränta på uteblivna pensionspremier. Det innebär att det är avtalat att någon ränta inte ska utgå på premier enligt KAP-KL. Ränta eller någon annan compensation ska inte heller utgå på någon annan grund, t.ex. enligt räntelagen eller allmänna skadeståndsrättsliga principer. Bestämmelserna om ränta i AKAP-KR ska inte tillämpas analogt vid tillämpning av KAP-KL.

RSG har inte brutit mot kollektivavtalen KAP-KL eller AKAP-KR eller mot HÖK och är därmed inte skyldigt att betala något allmänt skadestånd till de tolv arbetstagarna eller till Ledarna.

RSG bestrider att något skadestånd ska utgå på grund av allmänna skadeståndsrättsliga principer.

Ledarnas fastställelseyrkande ska avvisas eftersom det saknas fastställelseintresse. Det som Ledarna yrkar att Arbetsdomstolen ska fastställa ingår som ett moment i de fullgörelseyrkanden som Ledarna har framställt avseende samma arbetstagare. Det är därför inte av avsevärd betydelse för Ledarna, eller de tio arbetstagarna, att få frågan prövad som en fastställelse-talan. Därmed ska fastställelseyrkandet avvisas.

## **LEDARNAS UTVECKLING AV TALAN**

Målet handlar primärt om rätten till särskild avtalspension för vissa ledande befattningar hos RSG. Personal i svensk räddningstjänst, som arbetar i utryckningsverksamheten, har sedan efterkrigstiden rätt att gå i förtida pension. Denna rätt har de senaste decennierna reglerats i kollektivavtal. Hos RSG har personal inom utryckningsverksamheten haft denna rätt tills RSG ändrade sin tolkning och tillämpning av bestämmelserna vid årsskiftet 2018/2019. Från och med det årsskiftet menar RSG att vissa ledande befattningar inte omfattas av kollektivavtalen och reglerna om förtida pension. Sedan dess har det diskuterats, förhandlats och tvistats om detta.

Räddningstjänsten delas typiskt sett upp i två olika kärnområden; räddningsuppdraget och det förebyggande uppdraget. Inom räddningsuppdraget arbetar alla de som är aktiva vid en skada, dvs. en brand eller andra typer av olyckor. I det förebyggande uppdraget ryms brandskydd, kontroll, tillsyn, utbildning och information. Som i de flesta större verksamheter finns även vissa stödfunktioner som HR och ekonomi.

Flera olika titulaturer och befattningar har historiskt funnits i räddningstjänsten. Befattningar med titeln brandman har varit relativt konstanta över hela perioden. Det är dessa som är längst fram på skadeplatsen. Ledande befattningar har däremot benämnts på olika sätt. Från 1970-talet till i dag har ledande befattningar benämnts brandmästare men även förman, styrkeledare, insatsledare och olika typer av befäl. Brandmästare har funnits både inom räddningsuppdraget och i det förebyggande uppdraget.

## Historik kollektivavtal

### *Pensionsöverenskommelser på 1970-talet*

Under 1970-talet fanns pensionsbestämmelser i reglementen för anställda hos kommuner och landsting. Dessa övergick sedan till att regleras i kollektivavtal. Genom pensionsöverenskommelsen 1975, PÖK 75, ändrades grupperingen av brandmästare till grupp A och grupp B. Grupp B behöll en lägre pensionsålder, 60 år. Brandman, brandförman, brandmästare grupp B, brandingenjör och förste brandingenjör tillhörde Grupp B. Grupp A fick höjd pensionsålder till 65 år, dock ej om de fått "A-tjänsten" efter att de fyllt 55 år. Då bibehölls den lägre pensionsåldern. Med brandmästare A avsågs de som enbart arbetade dagtid och fullgjorde kvalificerat förebyggande brandförsvaret. Övriga brandmästare placerades i grupp B med pensionsåldern 60 år.

I pensionsbestämmelsen PAK 78, bilaga A, återfinns skillnaden mellan brandmästare grupp A och brandmästare grupp B. Där står att de som har pensionsålder 60 år är brandman, brandförman, brandmästare grupp B, brandingenjör och förste brandingenjör. I bilagan finns även en skrivning om att den som övergår till grupp A efter att ha fyllt 55 år bibehåller pensionsåldern 60 år.

Pensionsavtalet PA-KL trädde i kraft 1985. I detta avtal ersattes benämningen "Brandmästare B" med "brandmästare med tjänstgöring i utryckningsstyrka". Någon närmare förklaring av vad som avses med tjänstgöring i utryckningsstyrka anges inte i det avtalet. Bland de yrkesgrupper som var skyldiga att avgå med pensionsålder 60 år var brandmästare med tjänstgöring i utryckningsstyrka, brandförman och brandman. Även arbetstagare som efter 55 års ålder fått tjänst som brandmästare utan att tjänstgöra i utryckningsstyrka hade 60 års pensionsålder enligt PA-KL bilaga 1.

I bilagor till PA-KL punkt D, Pensionsålder 60 år, nämns brandmästare med tjänstgöring i utryckningsstyrka, brandförman, brandman och brandingenjör.

Vid "brandmästare med tjänstgöring i utryckningsstyrka" finns en not 3 som hänvisar till förhandlingsprotokoll 1988-05-16 bilaga 10 Centrala protokollsanteckningar. Här nämns brandmästare i utryckningstjänst. Detta visar att begreppet utryckningstjänst ingår i utryckningsstyrkan i pensionsavtalen. Begreppet "i utryckningsstyrka" ersatte alltså den tidigare uppdelningen i brandmästare grupp A och grupp B utan någon ändring i sak. Brandmästare B som är schemalagda och i dag ingår i utryckningsstyrka kan bl.a. ha titeln styrkeledare, insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl. Några senare förändringar i kollektivavtal som inskränker rätten till SAP-R till vissa titlar eller arbetsuppgifter kan inte visas.

#### *PFA 98*

I kollektivavtalet PFA 98 togs alla hänvisningar till särskilda titlar bort, men bestämmelsen om särskild pension före 65 års ålder gällde såsom tidigare enligt avtalets ordalydelse alla arbetstagare inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka. Titlarna som togs bort var brandmästare, brandingenjör, brandförman och brandman. Titlarna ersattes av begreppet arbetstagare. Avgång på arbetsgivarens begäran kunde ske från 61 års ålder. I avtalet tillkom möjligheten att avgå med särskild avtalspension efter egen begäran vid 58 års ålder för den arbetstagare som vid avgången tillhört räddningstjänsten under minst 30 år, varav 25 år av dessa fullgjorts i utryckningsstyrka.

För att förstå övergångsbestämmelserna i PFA 98 behöver man förstå pensionsavtalet PA-KL. I PA-KL var pensionsåldrar mellan 60 och 65 år inskrivna för att gälla olika befattningar. Utöver det fanns möjlighet till förtida uttag. Beroende på vilken pensionsålder som gällde kunde det förtida uttaget göras från 57 till 64 års ålder. I PFA 98 blev den tidigaste uttagsåldern, motsvarande förtida uttag, 61 år. För arbetstagare i räddningstjänsten som inte uppfyllde kravet på 30 år i räddningstjänsten, varav 25 år i utryckningsstyrka, höjdes därmed lägsta ålder för förtida uttag

för de som tidigare hade haft möjlighet att göra sådant uttag från 57 års ålder.

Ett pensionsavtal ska gälla under lång tid. När ett nytt pensionsavtal tas fram läggs övergångsregler till för att skydda rättigheter. Att i god tid kunna planera inför att gå i pension är rimligt. Speciellt skyddsvärda är de som har uppnått en ålder som gör att förmånen relativt snart ska realiseras. De har också vanligtvis ett långt intjänande av tjänstepension.

Det fanns många anledningar till att PFA 98 kom till stånd, varav en var förändringar i den allmänna pensionen. Det är inte riktigt att det gjordes inskränkningar gällande den krets som tidigare haft rätt till pension vid 60 års ålder. Övergångsbestämmelserna tillkom med anledning av att förtida uttag inte längre kunde ske från 57 års ålder. Övergångsbestämmelserna tillkom inte med anledning av att kretsen för att omfattas av den lägre pensionsåldern 60 år skulle ha inskränkts. Detta tydliggörs i det följande.

PFA 98 gäller för den som är född 1938 eller senare. De arbetstagare som avses i övergångsbestämmelsen punkt 10 a, födda åren 1938–1940, var i åldrarna 58–60 år när avtalet tecknades i juni 1998. De arbetstagare som hade pensionsålder 60 år enligt PA-KL hade också rätt att gå i pension genom ett förtida uttag från tidigast 57 års ålder. Förtida uttag enligt PFA 98 kunde tidigast göras från 61 års ålder. Vid tidpunkten för tecknandet av PFA 98 hade denna grupp, enligt bestämmelser i PA-KL, alltså haft möjlighet att gå i pension när som helst från tidigast 58 års ålder. Då avtalet tecknades i juni 1998 med retroaktiv tillämpning från januari 1998 hade också vissa av dem hunnit gå i pension med förtida uttag under årets första halvår. Utan övergångsbestämmelsen i punkt 10 a skulle den som planerat att gå i pension med förtida uttag veckorna före avtalets tecknande plötsligt behövt ändra sina planer och fortsätta att arbeta till 61 års ålder, såvida man inte uppfyllt förutsättningarna för den lägre pensionsåldern enligt SAP-R.

Övergångsbestämmelser enligt punkterna 10 a-b i PFA 98 innebar att den som under året fyllde 58–60 år fortsatt hade rätt att gå i förtida pension efter

ansökan, men med avgångsskyldighet vid 60 år. Det var naturligt att avgångsskyldighet vid 60 års ålder kvarstod för dessa åldersgrupper enligt PA-KL. Även arbetsgivare som planerat personalförsörjningen fick därmed en rimlig planeringshorisont.

Övergångsbestämmelsen i punkt 11 omfattar den som är född år 1941–1949 och som vid tidpunkten för ikraftträdandet av PFA 98 var 49–57 år. Då avtalsvillkoret om 25 års tjänstgöring infördes fick de nya förutsättningar för pension. För att inte de skulle berövas sin rätt till pension vid 60 år på grund av de nya kvalifikationsreglerna fick de rätten utan att behöva uppfylla de nya kraven på minst arbetad tid. Övergångsbestämmelsen i punkt 12 innebär att även kvalifikationstid som intjänats innan avtalets tecknande skulle inräknas i kvalifikationskravet om 25 år.

Övergångsbestämmelsernas innebörd beskrivs i Svenska Kommunförbundets cirkulär 1998:96, daterat den 23 juni 1998. Cirkuläret gavs ut av arbetsgivarparten i nära anslutning till avtalstecknandet. I redogörelsetexten står följande.

För vissa åldersklasser finns rätt till ålderspension från 60 års ålder eller särskild ålderspension från 58 eller 63 års ålder. Skälet härtill är PA-KL:s bestämmelser om lägsta ålder för förtida uttag (57/60 år) och pensionsåldern 60 år respektive pensioneringsperiodens nedre gräns (63 år) [...]

Som grundregel gäller att de som omfattades av de tidigare bestämmelserna om pensionsålder 60 år och därmed möjlighet till förtida uttag från 57 år i PA-KL i PFA 98 omfattades av en avgångsskyldighet vid 61 år och rätt att efter egen ansökan gå i pension från 58 år. För att avgå på egen begäran lades det till att man skulle ha tillhört räddningstjänsten i 30 år, varav man skulle ha tjänstgjort i utryckningsstyrka i 25 år. Någon annan inskränkning av kretsen som omfattas av dessa bestämmelser har framgått av vare sig avtalstexten eller på annat sätt. Övergångsbestämmelserna är inte på något sätt kopplade till en inskränkning av kretsen som enligt både PA-KL och PFA 98 har rätt till pension före 65 år.

Ett flertal andra gruppers pensionsåldrar förändrades från 63 till 65 år i och med övergången till PFA 98. Dessa grupper blev kompenserade genom pensionsförstärkningar. Enligt avtalets § 30 fick den, vars pensioneringsperiod ändrades från 63 till 65 år, en extra pensionsförstärkning om 9,4 procent. I övergången till PFA 98 finns inte några skrivningar om kompensation för den som i PA-KL hade pensioneringsålder 60 år, vilket bara gällde inom brandförsvaret. Alla andra kompenserades med extra pensionsavsättningar då pensioneringsåldern höjdes, men inte de som hade pensioneringsålder 60 år i PA-KL.

#### *KAP-KL och AKAP-KL/AKAP-KR*

När KAP-KL trädde i kraft år 2006 försvann arbetsgivarens rätt att kräva avgång från 61 års ålder, och det infördes bestämmelser om att SAP-R inte skulle gälla för deltidsanställda med huvudsaklig anställning hos annan arbetsgivare. I övrigt ändrades inte avtalsskrivningen gällande särskild avtalspension för räddningstjänsten, SAP-R.

När AKAP-KL trädde i kraft år 2014 för anställda födda 1986 och senare fortsatte KAP-KL att gälla för födda 1985 och tidigare. Inga förändringar gjordes för SAP-R.

Den 1 januari 2023 bytte AKAP-KL namn till AKAP-KR och började gälla anställda oavsett ålder. Majoriteten av de anställda fördes över från KAP-KL till AKAP-KR, eftersom högre pensionsavsättningar infördes i AKAP-KR. KAP-KL finns dock kvar för arbetstagare som vid årsskiftet 2022/2023 hade ett påbörjat intjänande till förmånsbestämd pension, men avtalet är stängt för nyanställda.

Från den 1 januari 2023 började även en separat överenskommelse om SAP-R att gälla för KAP-KL och AKAP-KR. Bestämmelserna är likalydande i de båda avtalen. De nya bestämmelserna innebär att SAP-R fasas ut på sikt genom att de som är helt nyanställda från och med den 1 januari 2023 inte kan omfattas av villkoren för SAP-R. Villkoren för SAP-R omfattar nu bara dem som var anställda inom räddningstjänsten den 31 december 2022 eller

som tidigare haft anställning med varaktig karaktär inom räddningstjänsten och som anställs efter den 31 december 2022.

Helt nyanställda från den 1 januari 2023 och framåt samt anställda före den 31 december 2022, som inte kan uppfylla kravet för SAP-R, får i stället ett tillägg om 2 000 kr per månad i extra pensionsavsättning alternativt utbetalt i lön under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka. De behöver alltså inte söka tillägget, utan det ska arbetsgivaren betala ut om arbetstagaren uppfyller villkoren. Detta framgår av kollektivavtalet Huvudöverenskommelsen, HÖK.

De centrala parterna kom överens om att inte göra förändringar av innehåll, innebörd eller tolkning av det befintliga regelverket kring SAP-R, utan endast tillföra bestämmelser. En av de nya bestämmelserna innebär att arbetstagare som uppfyller villkoren för SAP-R har rätt att träffa överenskommelse om att avstå sin rätt att gå i förtida pension för att i stället kvarstå i tjänst och då få 12 procent i extra pensionsavsättning alternativt 2 000 kr per månad. I överenskommelsen ska arbetsgivaren och arbetstagaren enas om vilka arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhetsområde som arbetstagaren ska utföra.

Under kollektivavtalsförhandlingarna i oktober 2022 fanns ett förslag om att skriva ”möjlighet” att träffa överenskommelse. Denna skrivning ändrades under förhandlingarna till ”rätt”, vilket visar att det är en rättighet för arbetstagare att träffa överenskommelse om att avstå SAP-R mot extra ersättning.

Det är inte riktigt att arbetstagare, för att ingå i utryckningsstyrka, måste åka till skadeplats. Det är inte heller riktigt att bestämmelserna för SAP-R ställer krav på fysiskt tungt arbete samt att det är det tunga fysiska arbetet som är det historiska motivet till den särskilda avtalspensionen. Det finns inga kollektivavtal, förhandlingsprotokoll eller motsvarande där detta anges som ett krav eller en förutsättning.

### **Jämförelse med ambulansförare**

Ambulansförare tillhör inte räddningstjänsten, och den jämförelse med ambulansförare som RSG vill göra saknar relevans i målet.

### **Lönenivåer vid RSG**

RSG:s uppgifter om medianlönerna för de olika befattningarna vid RSG saknar relevans.

### **Ränta enligt KAP-KL**

Det finns inga bestämmelser om ränta i KAP-KL. Då ska ränta utgå enligt räntelagen, alternativt genom en analog tillämpning av bestämmelserna om ränta i AKAP-KR.

### **Om RSG**

RSG:s kärnuppdrag är räddningstjänstuppdraget och förebyggandeuppdraget. I organisationen för förebyggandeuppdraget ryms olika enheter för brandskydd, tillsyn, kontroll och utbildning m.m. I organisationen för räddningstjänstuppdraget finns en avdelning för operativ ledning och utbildning. Under den finns det fyra enheter, Ledningscentral VB (vakt-havande befäl), IL/RIL (insatsledare och regional insatsledare), Automatlarm och Utbildning. Därtill finns en avdelning som är uppdelad på Insatsområde Norr, Syd, Öst och en avdelning Insats och förmåga. Under insatsområdena finns 14 enheter uppdelade på olika områden, dvs. brandstationerna. Avdelningarna i räddningstjänstuppdraget är redo all tid på dygnet, årets alla dagar, att aktiveras vid en olycka.

#### *Beskrivning av befattningar hos RSG*

Brandmän finns längst fram på skadeplatsen. De bär bl.a. slang och släcker bränder.

### Styrkeledare

Brandmännen leds av en styrkeledare. Styrkeledaren är en del av utryckningsstyrkan.

Styrkeledare tjänstgör i väntan på larm på sin brandstation, har en anspänningstid på 90 sekunder och tjänstgör på schema dygnet runt, året om. Med anspänningstid menas tid från larm tills räddningsfordonet ska vara ute ur brandstationen. Vid larm bär styrkeledare, liksom insatsledare och regionala insatsledare, larmställ, hjälm, larmkängor med stålhätta och trampskydd, skyddshandskar, skyddsglasögon och varselväst.

Styrkeledare åker vanligtvis med brandmännen i räddningsenheten (brandbilen) men kan även köra till skadeplats i egen bil. Styrkeledaren leder brandmännen och arbetet på skadeplatsen.

### Insatsledare

Insatsledare är en del av utryckningsstyrkan. På RSG tjänstgör insatsledare i väntan på larm på sin brandstation och har en anspänningstid på 90 sekunder. Insatsledare är schemalagda och tjänstgör dygnet runt, året om.

Insatsledare vid RSG arbetar mer än 50 procent av sin tid i utryckningsstyrkan. Därutöver läggs cirka 25 procent av arbetstiden på sådant som är en naturlig följd av anställningen för att kunna verka i sin operativa tjänst, dvs. i utryckningsstyrkan, såsom utbildning, övning och olika möten. Under åtta veckor på sommaren tjänstgör insatsledare 100 procent i utryckningsstyrkan. I praktiken innebär det att insatsledare tjänstgör 70–80 procent av sin arbetstid i utryckningsstyrka.

Vid larm bär insatsledare samma utrustning som styrkeledare. Insatsledare kör till skadeplatsen med eget ledningsfordon.

### Regional insatsledare

Regionala insatsledare är också en del av utryckningsstyrkan. På RSG tjänstgör regionala insatsledare i väntan på larm på sin brandstation och har en anspänningstid på 90 sekunder. Vid larm bär regionala insatsledare samma utrustning som styrkeledare och insatsledare. Regionala insatsledare är schemalagda och tjänstgör dygnet runt, året om.

Regionala insatsledare arbetar mer än 50 procent av sin tid i utryckningsstyrkan. Därutöver läggs cirka 25 procent av arbetstiden på sådant som är en naturlig följd av anställningen för att kunna verka i sin operativa tjänst såsom utbildning, övning och olika möten. Regionala insatsledare åker ut på något färre utryckningar än insatsledare. Under åtta veckor på sommaren tjänstgör regionala insatsledare 100 procent i utryckningsstyrkan.

Regional insatsledare kör vid larm till skadeplatsen med stabsenheten eller i eget ledningsfordon.

### Gemensamt för styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare vid RSG

Vid RSG är styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare ledningsfunktioner. Vid larm är den främsta uppgiften för samtliga ledningsfunktioner att rädda människor, egendom och miljö. På skadeplats ska de kunna agera i rollerna som insatschef eller räddningsledare. När en styrkeledare är på platsen med sina brandmän är denne högste chef. Om en insatsledare kommer till platsen tar denne över ansvaret.

När ledningsfunktionen kommer till skadeplatsen gör den en bedömning och beslutar om åtgärder. De har indikeringsutrustning i sina fordon för att indikera och besluta om riskområde vid utsläpp av farliga ämnen och syrefattig miljö. De varnar och spärrar av området och ska vid behov agera med släckutrustning som de har på sina bilar och utföra hjärt- och lungräddning.

Styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare använder rökskydd för självskydd för att inte andas in brandrök, kemikalier och för att kunna vistas i syrefattig miljö.

Kommunikationen sker genom radioapparater, rökdykarradio och mobiltelefoner som är fordonsmonterade och bärbara. Styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare ska vid behov åka upp i korgen och kunna klättra i höjdfordon upp till en höjd av 40 meter, och därifrån kunna riskbedöma, informationsinhämta och leda insatsen. Vid larm i höga byggnader eller i undermarksanläggningar ska styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare ha förmågan att förflytta sig med sin utrustning via byggnadens befintliga trappor och trapphus. Upplysningsvis är det högsta huset inom RSG:s område 246 meter högt och har 74 våningar.

RSG har sex nationella avtal med MSB (numera Myndigheten för civilt försvar), Sjöfartsverket, Släckmedelscentralen och Kustbevakningen. Enligt avtalen ska styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare kunna agera i rökskydd, överlevnadsdräkt, använda sig av nödluft vid ett helikopterhaveri över öppet vatten, agera inne i het zon vid terror eller explosionsolyckor och vid olyckor med farliga ämnen. Det här gäller i hela landet, i Sveriges ekonomiska zon och på internationellt vatten.

Varken styrkeledare, insatsledare eller regionala insatsledare utför rök- eller kemdykning. Det gör brandmännen.

I målet är ingivet en handbok, Ett enhetligt ledningssystem för kommunal räddningstjänst (ELS). I ELS definieras insatsledare som en ledningsfunktion, som vid inträffade händelser kan ikläda sig olika roller. Av handboken framgår bl.a. följande.

Handboken är ett normerande dokument som ska bidra till utveckling av svensk kommunal räddningstjänsts förmåga att leda och genomföra effektiva räddningsinsatser.

Att gruppera roller till ledningsfunktioner är viktigt för att kunna bemanna dessa efter behov. Roller som ställer likartade krav på

individens förmåga kan alltså kopplas till en och samma ledningsfunktion. Exempel på detta ges i form av ledningsfunktionerna räddningschef, vakthavande befäl, larm- och ledningsbefäl, regional insatsledare, styrkeledare, gruppleadare och i förekommande fall ledningsoperatör.

I ELS definieras styrkeledare enligt följande.

Ledningsfunktionen styrkeledare förväntas kunna agera som räddningsledare, sektorchef och insatschef. Ledningsfunktionen förväntas också kunna inneha ha stödjande roller samt agera ledningsstöd till annan roll och utföra uppgifter inom system-, insats- och uppgiftsledning.

I ett räddningsledningssystem finns det samtidigt flera styrkeledare.

Definitionen av insatsledare och regional insatsledare är identisk, förutom att insatsledare ska vara storsektorchef i stället för sektorchef och att regional insatsledare ska vara sektionschef. I övrigt är det samma beskrivning för de tre funktionerna.

#### Larm- och ledningsbefäl

Larm- och ledningsbefäl är en del av utryckningsstyrkan. De har samma arbetstider som styrkeledare och arbetar i utryckningsstyrkan förutom när de deltar på möten och utbildningar som arbetsgivaren kallar till.

Under utryckning kopplar larm- och ledningsbefäl upp sig mot larmnumret 112 i olika samtal. De vägleder från ledningscentralen den del av utryckningsstyrkan som är på plats i en mängd olika frågor kopplat till skadeplatsen och är med från det att utryckningsstyrkan inleder insatsen till dess den är avslutad. Vid större olyckor kan larm- och ledningsbefäl åka ut till brand- eller olycksplatsen och kan då ingå i fältstab på skadeplats.

Larm- och ledningsbefäl åker normalt inte till skadeplats.

### Vakthavande befäl

Vakthavande befäl är en del av utryckningsstyrkan. Vakthavande befäl har samma arbetstider som regional insatsledare och insatsledare på så vis att de arbetar alla dagar om året under dygnets alla timmar på ett åtta veckors schema med en anspänningstid på 90 sekunder.

Vakthavande befäl arbetar mer än 50 procent av sin tid i utryckningsstyrkan. Därutöver läggs cirka 25 procent av arbetstiden på sådant som är en naturlig följd av anställningen för att kunna verka i sin operativa tjänst såsom utbildning, övning och olika möten. Det blir ungefär 70–80 procent operativt arbete även för vakthavande befäl.

Vakthavande befäl åker normalt sett inte till skadeplats. Under utryckning vägleder vakthavande befäl utryckningsstyrkan på plats från ledningscentralen i en mängd olika frågor kopplat till skadeplatsen och är med från det att utryckningsstyrkan inleder insatsen till dess den är avslutad.

Vakthavande befäl har kontakt med länsstyrelsen, kommunen, polisen, försäkringsbolag, media m.m. Vid större olyckor åker vakthavande befäl till brand- eller olycksplats och kan ha funktionen fältstabschef och kan bland annat ingå i fältstab på skadeplats.

### *Tillvägagångssätt vid utryckning*

Vid en utryckning aktiveras en ledningscentral. Där sitter larm- och ledningsoperatörer som har kontakt med 112 på SOS Alarm och kontakt med de som befinner sig på skadeplatsen. Operatörerna leds av ett larm- och ledningsbefäl. Ovanför dem finns ett vakthavande befäl som är ansvarigt på ledningscentralen. Till skadeplatsen kallas typiskt sett en enhet med brandmän som leds av en styrkeledare. Brandmän bekämpar brand, de rök- och kemdyker, de har gastuber osv. Styrkeledare har skyddsställ liksom brandmännen men rök- och kemdyker inte utan leder arbetet och fattar beslut. Styrkeledaren har både arbetsmiljöansvar och annat ansvar.

Om det är en större skada och flera enheter tillkallas, så att det finns flera styrkeledare på plats, kallas även en insatsledare till platsen. Då tar den över arbetsmiljöansvar och juridiskt ansvar för övriga beslut. Insatsledaren leder styrkeledaren som i sin tur leder brandmännen. Insatsledare kan också åka ut om det är endast en styrka, eller ingen, men det är en komplicerad skada som ska bedömas. Om det är en ännu större olycka eller skada och det kommer flera insatsledare till skadeplats, kallas även en regional insatsledare ut för att leda arbetet.

#### *Fysiska krav och medicinska kontroller*

Arbetsmiljöverket ställer krav på de som ska utföra rök- och kemdykning. Det framgår av föreskrifter. Det handlar dels om fysiska tester, dels om olika typer av medicinska tester. Hur detta hanteras på RSG framgår av RSG:s verksamhetshandbok, Bedömning av personal i utryckningstjänst. Det framgår av handboken att det är en instruktion för:

Tjänstbarhetsbedömning av personal i utryckningstjänst avseende fysisk prestationsförmåga, läkarundersökning samt rök-, kem- och vattendykarövningar.

Vidare framgår följande under rubriken Omfattning.

Denna instruktion gäller för all utryckande personal inom RSG som i någon form deltar aktivt vid räddningsinsatser på skadeplatsen.

Under rubriken Allmänt står följande.

Bedömning enligt rubricerade syftar till att arbetet för personal som deltar vid räddningsinsatser skall vara såkrast möjligt både för personen ifråga och för arbetskamraterna.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2005:06 Medicinska kontroller i arbetslivet, AFS 2007:07 Rök- och kemdykning samt AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete, ligger till grund för utarbetandet av denna instruktion. Den säger bland annat att ”den som rök- eller kemdyker skall

vara **fullt frisk** och ha **god fysisk arbetsförmåga** samt kunna arbeta lugnt och metodiskt i svåra situationer”.

Rubricerad instruktion grundar sig på **riskbedömning** av arbetet vid räddningstjänstinsatser inom RSGs insatsområde, vilken visar att bl.a. god fysisk och psykisk förmåga är viktigt inte bara vid rök- och kemdykning, utan även vid andra arbetsmoment som förekommer vid räddningsinsatser på en skadeplats.

Med utryckningstjänst menas i denna instruktion förutom rök- och kemdykning även övrigt aktivt deltagande i räddningstjänstinsatser såsom framförande av utryckningsfordon på larm samt räddningsledning på skadeplats.

All räddningspersonal som arbetar på skadeplats enligt ovan skall uppfylla minst grundkravet självskydd.

Under rubriken Bedömning står följande.

Bedömning av arbetsförmågan hos enskild medarbetare skall grunda sig på jämförbara, objektiva och mätbara faktorer. Denna instruktion ska, avseende rökdykartester, arbets-EKG samt läkarundersökning, ligga till grund för den medicinska tjänstbarhetsbedömningen som görs av företagsläkaren.

Instruktionen delar upp kraven i tre olika kategorier: brandman, styrkeledare och övrig personal i utryckningstjänst, dvs. insatsledare och regional insatsledare. Brandmän ska klara det som kallas rökdykarkrav. Det innefattar test på rullband två gånger per år, godkänt arbets-EKG och godkänd årlig läkarundersökning. Styrkeledare ska klara det som kallas självskyddskrav. De ska också göra ett rullbandstest två gånger per år samt ha godkänt arbets-EKG och genomgå en årlig läkarundersökning. Övrig personal i utryckningstjänst, dvs. insatsledare och regionala insatsledare, ska också klara självskyddskrav, alltså krav på samma nivå som styrkeledare. De ska klara ett rullbandstest för självskydd en gång per år samt ha godkänt arbets-EKG och godkänd läkarundersökning.

Enligt instruktionen ska brandmän genomgå rökdykartest på rullband. Det innebär att de ska gå på rullbandet med komplett larmklädsel, inklusive hjälm och luftpaket, som ska väga 24 kg. Rullbandets bandhastighet ska vara 5,6 km i timmen. En minut ska rullbandet ha en lutning på 2,5 grader, en minut 4,5 grader och sex minuter 7 grader.

Självskyddstestet, som styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare ska göra, innebär också att gå på rullbandet med komplett larmklädsel, inklusive hjälm och luftpaket, som ska väga 24 kg. Rullbandets bandhastighet ska vara 4,5 km i timmen. En minut ska rullbandet ha en lutning på 2,5 grader, en minut 4 grader och sex minuter 8 grader. Arbetstagare som genomför självskyddstestet kan välja att ha en högre bandhastighet, men då ska lutningen under sex minuter vara lägre, 6 grader.

Hur regelbundet arbets-EKG och läkarundersökningar ska göras skiljer sig åt mellan kategorierna brandmän, styrkeledare och övrig personal som innefattas av instruktionen och varierar beroende på arbetstagarnas ålder.

Vilka åtgärder som vidtas när hälsokraven för utryckningstjänst inte uppfylls anges också i instruktionen.

Den som inte uppfyller förbundets krav för självskydd (se instruktion), får inte tjänstgöra i utryckningstjänst. Om medicinska orsaker misstänks föreligga ska företagsläkaren kontaktas för medicinsk bedömning, snarast möjligt. Vederbörande övergår till dagtidstjänst med anpassad träning/rehabilitering, för att snarast möjligt klara kravet. Nytt försök ska göras minst en gång varje månad.

[...]

Om kravet för självskydd, trots särskilda åtgärder, inte uppfylls inom 6 månader påbörjas en omplaceringsutredning.

Det är otvistigt mellan parterna i målet att det inte ställts samma krav på medicinska kontroller på styrkeledare, insatsledare och regionala insatsledare som på brandmän som rök- och kemdyker. Men de fysiska och medicinska kraven som ställs på regionala insatsledare och insatsledare är

desamma som ställs på styrkeledare. Den enda skillnaden är att styrkeledare gör fysiska test två gånger per år, jämfört med regionala insatsledare som gör det en gång per år och att arbets-EKG, när arbetstagaren har fyllt 40 år, görs vartannat år för styrkeledare och vart tredje år för insatsledare och regionala insatsledare.

Kraven som RSG ställer på brandmän är högre än kraven enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Kraven som RSG ställer på styrkeledare, insatsledare och regionala insatsledare är desamma som Arbetsmiljöverkets krav på brandmän.

### **Medlemmarna**

#### *AJ*

AJ är född i juni 1963 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1988. Han var anställd som brandman hos räddningstjänsten Kungsbacka mellan 1988 och 1996. Han har därefter haft följande befattningar: 1988–2002 brandman, 2002–2005 brandförman och 2004–2005 vikarierande brandmästare, 2005–2007 styrkeledare och från 2007 till den 31 juli 2023 insatsledare.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka till dess han slutade den 31 juli 2023.

#### *BH*

BH är född i september 1962 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1987. Under åren har han haft följande befattningar: 1987–2009 brandman och 2005–2007 vikarierande samordnare, 2009–2020 planerare och 2019–2020 vikarierande stabschef, 2020–2021 stabschef och sedan 2021 vakthavande befäl.

Han tjänstgjorde fr.o.m. den 1 januari 2023 huvudsakligen i utryckningsstyrka och gör det alltjämt. Han har rätt till tillägget 2 000 kr fr.o.m. den 1 januari 2023, 2 066 kr fr.o.m. den 1 april 2024 och 2 136 kr fr.o.m. den 1 april 2025.

#### *BA*

BA är född i februari 1960 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1986. Under åren har han haft följande befattningar: 1986–2000 brandman, 2001–2004 brandförman, 2004–2005 brandmästare, 2005–2012 insatsledare och 2011 vikarierande stabschef, 2013–2021 stabschef och sedan 2021 vakthavande befäl.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023 alternativt fr.o.m. den 1 augusti 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka och gör det alltjämt.

#### *HT*

HT är född i mars 1960 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1992 och hos RSG sedan 2016. Åren 2016–2021 hade han befattningen stabschef och sedan 2021 är han vakthavande befäl. Han tjänstgjorde fr.o.m. den 1 januari 2023 huvudsakligen i utryckningsstyrka och gör det alltjämt. Han har rätt till tillägget 2 000 kr fr.o.m. den 1 januari 2023, 2 066 kr fr.o.m. den 1 april 2024 och 2 136 kr fr.o.m. den 1 april 2025.

#### *JC*

JC är född i augusti 1965 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1989. Under åren har han haft följande befattningar: 1989–2000 brandman, 2000–2005 brandförman, 2005–2010 styrkeledare, 2010–2014 brandinspektör, 2015 vikarierande insatsledare, 2015–2021 stabschef och sedan 2021 vakthavande befäl.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 september 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka och gör så alltjämt.

*JE*

JE är född i februari 1964 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1986. Under åren har han haft följande befattningar: 1986–1999 brandman, 1999–2005 brandförman, 2005–2012 styrkeledare, 2012–2014 larm- och ledningsoperatör och sedan 2014 larm- och ledningsbefäl.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023 alternativt fr.o.m. den 1 augusti 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka och gör det alltjämt.

*KL*

KL är född i februari 1959 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1983. Under åren har han haft följande befattningar: 1983–1994 brandman och 1993 vikarierande insatsledare, 1994–1995 brandförman, 1996–2005 brandmästare, 2005–2023 insatsledare, 2011–2012 vikarierande insatschef och 2023–2024 visstidshandläggare.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023. Han tjänstgjorde fr.o.m. då huvudsakligen i utryckningsstyrka och gjorde det fram tills han slutade den 31 augusti 2024.

*KLi*

KLi är född i augusti 1965 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1989. Åren 1989–2008 hade han befattningen brandman, 2008–2016 styrkeledare och sedan 2016 insatsledare.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023 alternativt fr.o.m. den 1 augusti 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka och gör det alltjämt,

*LJ*

LJ är född i september 1961 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1987. Åren 1987–2007 hade han befattningen brandman, 2007–2014 styrkeledare och sedan 2014 insatsledare.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka och gjorde det fram tills han slutade den 30 maj 2024.

*PL*

PL är född i oktober 1963 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1988. Under åren har han haft följande befattningar: 1988–2001 brandman, 2001–2003 brandförman, 2004–2005 brandmästare och sedan 2005 insatsledare, samt 2011 vikarierande insatschef.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023 alternativt fr.o.m. den 1 augusti 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka och gör det alltjämt.

## *SK*

SK är född i april 1965 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1989. Under åren har han haft följande befattningar: 1989–2003 brandman, 2004–2005 brandförman, 2005–2013 styrkeledare, 2011 och 2012 vikarierande insatsledare, 2013–2017 insatsledare, 2017–2021 insatschef och sedan 2021 regional insatsledare.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte om att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka och gjorde det fram tills han slutade den 30 april 2024.

## *UM*

UM är född i mars 1964 och har arbetat inom räddningstjänsten sedan 1988. Under åren har han haft följande befattningar: 1988–1999 brandman, 2000–2001 brandförman, 2001–2005 brandmästare, 2005–2024 insatsledare och 2012 vikarierande insatschef.

Han uppfyllde därmed kravet på 30 års tjänstgöring i räddningstjänsten och 25 år i utryckningsstyrka när han ansökte att träffa överenskommelse om tillägget 12 procent fr.o.m. den 1 januari 2023. Han tjänstgjorde vid ansökningstillfället huvudsakligen i utryckningsstyrka och gjorde det fram tills han slutade den 1 april 2024.

## **Tillämpningen av SAP-R hos RSG**

Efter att kollektivavtalsparterna slutit en principöverenskommelse den 24 september 2021 rörande förhandling om förändrade kommunala pensions- och försäkringsvillkor, enades parterna bl.a. om att det behövde göras beräkningar och analys av värdet och utnyttjandet av den dåvarande avtalskonstruktionen. En enkät skickades till räddningstjänsterna. Svaren i enkäten resulterade i en partsgemensam rapport. Svaren avser åren 2019–

2021. Av rapporten framgår att parterna i pensionshänseende med yrkesgruppen styrkeledare avser styrkeledare, insatsledare och brandmästare. Vidare framgår att de yrkesgrupper som huvudsakligen beviljats SAP-R är brandmän samt styrkeledare/insatsledare. Slutligen framgår att det endast är sju personer som beviljats SAP-R som inte uppfyllt kvalifikationskraven, varav fem styrkeledare och två brandinspektörer.

Den praktiska tillämpningen visar att SAP-R tidigare utgivits till regionala insatsledare, insatsledare, vakthavande befäl samt larm- och ledningsbefäl hos RSG fram till 2018.

På uppmaning av Sobona och SKR ändrade RSG tillämpningen av SAP-R vid nyrekryteringar under 2018 eller 2019, alltså 20 år efter tecknandet av kollektivavtalet. Ledarna framförde då, och har sedan dess framfört, att Ledarna inte instämmer i RSG:s nya tolkning och tillämpning av kollektivavtalet.

Ledarnas medlemmar har fram till 2018 eller 2019 återkommande fått information och försäkrats om att deras anställningar omfattas av SAP-R. Flera av medlemmarna har vid byte av anställning medvetet valt anställningar, ställt frågor och fått svar från arbetsgivaren om att deras anställningar omfattas av SAP-R. Vidare har RSG under lönesamtal med medlemmarna motiverat lägre löneökningar med att de har ”den förmånliga” rätten till SAP-R.

Den 31 oktober 2022 träffade de centrala avtalsparterna en överenskommelse om tilläggsbestämmelser till SAP-R. Det betonades i förhandlingarna att de centrala parterna inte avsåg att göra förändringar av innehåll, innebörd och tolkning av det befintliga regelverket kring SAP-R, utan att endast tillföra nödvändiga bestämmelser. Detta har också tydligt framgått av SKR:s och Sobonas information till kommunerna i cirkulär 23:10 och 22:49. I cirkulär 22:49 står följande.

Parterna har vinnlagt sig om att inte göra förändringar av innehåll, innebörd och tolkning av det befintliga regelverket kring SAP-R, utan endast tillfört nödvändiga bestämmelser.

Trots detta har SKR och Sobona i cirkuläret 23:10 skrivit att den som utför ledningsarbete på räddningsplats inte ska anses ingå i räddningsstyrka. RSG har därefter ändrat sin tillämpning och börjat neka regionala insatsledare, insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl rätten till SAP-R. RSG har också hänvisat till detta cirkulär i sina avslagsbeslut. Cirkuläret utgör inte avtalstext och är inte partsgemensamt utarbetat. Texten beskriver inte partsavsikten avseende tillämpningen av SAP-R på ett korrekt sätt.

RSG har beskrivit sitt agerande i ett beslut i juli 2023, rörande JE, på följande sätt.

Pensionsrätten för JE grundar sig på att det före den 1 januari 2019 har varit otydligt och tolkats att funktionerna insatsledare, larm- och ledningsoperatör/larm och ledningsbefäl, vakthavande befäl eller regional insatsledare tidigare har innefattats i begreppet utryckningsstyrka.

Det har nu blivit tydligare efter revidering av centrala avtalet SAP-R och cirkulär 23:10 att endast brandmän och styrkeledare ingår i begreppet utryckningsstyrka varför ovanstående befattning inte omfattas av förändringarna i SAP-R.

### **Ansökan och överenskommelse om att avstå SAP-R**

AJ, BA, JC, JE, KL, KLi, LJ, PL, SK och UM har sökt eller försökt att ansöka om överenskommelse om att avstå från SAP-R fr.o.m. den 1 januari 2023 eller senare under våren samma år men har på olika sätt nekats det. Det fanns den 1 januari 2023 ingen blankett eller liknande att göra ansökan på utan medlemmarna har muntligen eller skriftligen ansökt om det.

RSG har nekat genom att inte ta emot ansökan, genom att ge muntliga eller skriftliga negativa besked eller inte ge något besked alls.

Medlemmarna har därefter återigen ansökt om överenskommelse i maj 2023, denna gång på en skriftlig blankett som arbetsgivaren upprättat. De har som svar på den ansökan återigen fått ett negativt beslut i juli 2023.

### **Sammanfattning**

Anställda inom den uttryckande verksamheten i räddningstjänsten har historiskt, enligt kollektivavtal, haft rätt till förtida pension. De som har tjänstgjort dagtid med förebyggande arbete har inte haft det. Den kretsen har inte förändrats i PFA 98 eller i något senare avtal. Det har däremot ställts upp olika typer av kvalifikationer för att kretsen ska ha rätten: först kvalifikationen att huvudsakligen tjänstgöra i utryckningsstyrka och sedan att de ska ha arbetat 30 år i räddningstjänsten, varav 25 år i utryckningsstyrka. Så länge de har gjort det har de rätt till SAP-R. Det har Ledarnas medlemmar gjort. De har ansökt om SAP-R och de har nekats förmånen. RSG har därmed brutit mot kollektivavtalen och ska därför betala skadestånd till Ledarna och till Ledarnas medlemmar.

## **RSG:S UTVECKLING AV TALAN**

### **Om Räddningstjänstförbundet i Storgöteborg (RSG)**

RSG är ett kommunalförbund med nio medlemskommuner: Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund och Tjörn, med sammanlagt 923 000 invånare. RSG svarar för räddningstjänst och förebyggande brandskydd i medlemskommunerna. RSG ingår också i ett samarbete med flera närliggande kommuner i form av Västra Räddningsregionen.

Verksamheten inom RSG är indelad i en kärnverksamhet och en stödverksamhet. Kärnverksamheten är i sin tur indelad i räddningstjänstuppslaget och förebyggandeuppslaget. Inom räddningstjänstuppslaget finns flera avdelningar. En av dem är avdelningen för Operativ ledning och utbildning (OPLU), som fram till den 1 februari 2025 hette Operativ Ledning (OPL) och som alla tolv arbetstagare i målet tillhör.

Frågan i målet är om de tolv arbetstagarna ingår i utryckningsstyrka i den mening som begreppet har i de centrala kollektivavtalen om SAP-R, och därmed har de rättigheter som följer av de centrala kollektivavtalen.

### **Om kollektivavtalen**

Från 2006 t.o.m. 2022 gällde mellan parterna det centrala kollektivavtalet Kollektivavtalad pension för kommun och landsting (KAP-KL). Vissa arbetstagare omfattas fortfarande av det avtalet.

Sedan kom Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension som trädde i kraft och började gälla 2014 och fortfarande gäller. Det hette först AKAP-KL, men när landstingen bytte namn till regioner ändrades även avtalets namn, och det benämns sedan 2023 AKAP-KR.

I KAP-KL och AKAP-KR finns bestämmelser om SAP-R.

SAP-R är en särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka. Den ger rätt att avgå från anställningen på egen begäran tidigast fr.o.m. kalendermånaden efter den då han eller hon fyller 58 år, om man uppfyller kravet att vid avgången från anställningen tillhört räddningstjänsten under minst 30 år, varav 25 av dessa år fullgjorts i utryckningsstyrka.

I avtalen finns även en bestämmelse om att avstå rätten till SAP-R.

Bestämmelsen var en nyhet i avtalen som började gälla den 1 januari 2023 och hade inte någon motsvarighet i kollektivavtalen före den tidpunkten.

Redan i avtalstexten står det att en förutsättning för ersättningen är att arbetstagare och arbetsgivare har en överenskommelse och att de enas om vilka arbetsuppgifter som ska utföras när man kvarstannar i anställningen. Det är ingen rättighet att få en sådan överenskommelse.

Mellan parterna gäller även Huvudöverenskommelsen (HÖK). I HÖK finns följande bestämmelse. Bestämmelsen var ny i avtalet som började gälla den

1 januari 2023 och hade inte någon motsvarighet i kollektivavtalet före den tidpunkten.

För heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten utges ett tillägg om 2 000 kr per månad under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka. Tillägget utges som extra avsättning till tjänstepension. Arbetstagaren kan istället välja att erhålla tillägget i form av ett lönetillägg.

Det är tydligt att en förutsättning för att ha alla dessa rättigheter (pension vid 58 års ålder, 12 procents tillägg av pensionsavgift till tjänstepension eller tillägg om 2 000 kr per månad) måste arbetstagaren ha sin huvudsakliga tjänstgöring i utryckningsstyrka, i kollektivavtalens mening. RSG menar att det endast är brandmän och styrkeledare som ingår i utryckningsstyrkan i kollektivavtalens mening, däremot inte insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl eller larm- och ledningsbefäl.

### **Arbetstagarna**

AJ slutade på RSG den 31 juli 2023 och var när han slutade insatsledare sedan 2007. BA är vakthavande befäl sedan 2021. Även JC är vakthavande befäl sedan 2021. JE är larm- och ledningsbefäl sedan 2014. KL är insatsledare sedan 2005. KLi är insatsledare sedan 2016. LJ är insatsledare sedan 2014. PL är insatsledare sedan 2005. SK är regional insatsledare sedan 2021. UM slutade på RSG den 1 april 2024 och var när han slutade insatsledare sedan 2005. BH är vakthavande befäl sedan 2021. HT är vakthavande befäl sedan 2021.

Det är ostridigt vad arbetstagarna arbetar med och har arbetat med under åren de varit anställda av RSG.

### **Befattningar hos RSG**

Insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl är olika ledningsfunktioner. De ingår inte i utryckningsstyrkan i kollektivavtalsbestämmelsernas mening.

### *Insatsledare*

Insatsledare hos RSG har så kallad kombinationstjänster, vilket innebär att de har operativa pass ca 52,88 procent av den totala arbetstiden. Resten av arbetstiden, ca 47,12 procent, har de icke operativa pass, alltså kontorsarbetstid när de inte har larmen på sig och inte svarar på larm. Enligt RSG ingår insatsledare inte ens under de operativa passen i uttrykningsstyrkan i kollektivavtalsbestämmelsernas mening.

Under de operativa passen tjänstgör insatsledare på en brandstation i väntan på larm. De åker inte ut på alla larm utan endast på larm av större karaktär. De har 90 sekunders anspänningstid, vilket innebär att bilen ska lämna vagnhallen inom 90 sekunder vid larm.

Insatsledarens uppgift vid larm är att utföra operativt ledningsarbete, med fokus på att leda och samordna insatsen. Insatsledaren samordnar med t.ex. polis och ambulans och kan vid behov begära ut mer resurser. Den kan ha olika s.k. roller på skadepplats, huvudsakligen räddningsledare, storsektorchef och ledningsstöd (fältstab). Insatsledaren rök- och kemdyker inte. Uppgiften är inte att handgripligen utföra räddningsarbetet eller de andra fysiskt tunga uppgifterna, det är brandmännens uppgift. Under de operativa passen när det inte kommer något larm, deltar de i stabsorienteringar tre gånger per vecka. De deltar även i skiftbyteskonferenser vid början av varje arbetspass. Insatsledarna har också andra arbetsuppgifter som är olika för olika individer. Det kan vara t.ex. övningsförberedelser på större industrier, att upprätta utlåtanden till polismyndigheten om spridningsrisk vid inträffade händelser och att delta i olika utvecklingsarbeten.

Det normala är inte att insatsledare och regionala insatsledare förflyttar sig i trapphus. Insatsledaren ska enligt styrdokument för insatser i höga hus vara i entréplan. Den regionala insatsledaren ska vara på ledningsplatsen. Det finns inte utpekade i någon instruktion att dessa två funktioner ska klättra i några höjdfordon och det görs inga höjdtester eller liknande för dem.

De sex nationella avtal som Ledarna hänvisar till gäller händelser som förekommer mycket sällan. Uppgifterna enligt avtalen ställer vissa krav på t.ex. rörlighet för personer med ledningsfunktioner, men det är brandmännen och styrkeledarna som utför de mest riskfyllda arbetsuppgifterna enligt avtalen, det kan handla om t.ex. arbete vid ras. Avtalen ställer bara krav på att det ska finnas en styrka att tillgå, inte vad var och en ska göra.

### *Regional insatsledare*

Regional insatsledare hos RSG har liksom insatsledare så kallad kombinationstjänst. En regional insatsledare har operativa arbetspass, ca 52,88 procent av den totala arbetstiden, men ingår inte heller under de arbetspassen i utryckningsstyrkan. En regional insatsledare har även arbetspass som inte är operativa. De passen utgör ca 47,12 procent av den totala arbetstiden, dvs. kontorspass.

En regional insatsledare har 90 sekunders anspänningstid. Det innebär att bilen ska lämna vagnhallen inom 90 sekunder vid larm. Det är dock inte ovanligt att tiden när man rullar ut med fordon kan förlängas på grund av att uppdraget startar med andra mer prioriterade åtgärder inne på ledningscentralen.

En regional insatsledare åker ut på färre larm än en insatsledare. De larm som en regional insatsledare åker på är inom hela Västra räddningsregionen, där även andra närliggande räddningstjänstförbund ingår. De regionala insatsledarna har också till uppgift att leda och samordna på skadeplatsen, men på en högre nivå än insatsledaren. På larm agerar den regionala insatsledaren huvudsakligen i rollerna räddningsledare och ledningsstöd (fältstab). De rök- och kemdyker inte och har inte det konkreta räddningsarbetet som uppgift.

Den regionala insatsledaren agerar i rollen insatsuppföljning när någon insatsledare i Västra räddningsregionen är ute på uppdrag. Det innebär att följa insatsen på radio, ta fram visst underlag m.m. Det sker både dag- och

nattetid. Den regionala insatsledaren bevakar rådande riskbild för att olyckor ska inträffa, t.ex. torka i skog och mark. I övrigt har en regional insatsledare samma uppgifter som en insatsledare, men mer komplexa. På regionala insatsledare finns en ökad förväntan att mer självständigt driva och utreda mer komplexa frågor

### *Brandmän*

Brandmännen är basen i utryckningsstyrkan. De har rätt till tidig pension enligt SAP-R. De utför fysiskt tungt arbete och de rök- och kemdyker när det är nödvändigt. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:13) om risker vid vissa typer av arbeten finns regler om rök- och kemdykning i 14 kap. Rökdykning innebär inträngande i tät brandrök för att rädda liv, bekämpa brand eller liknande iklädd brandskyddsdräkt och med andningsapparat på (14 kap. 3 §). Det är en farlig arbetsuppgift som utsätter personalen för extremt stor fysisk belastning. Av Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om rök- och kemdykning, den tidigare gällande AFS 2007:7, framgår att rökdykning är en av de farligaste arbetsuppgifterna som tillåts i Sverige och också en av de mest fysiskt krävande.

### *Styrkeledare*

Styrkeledaren är brandmännens arbetsledare, som åker i brandbilen tillsammans med brandmännen. Styrkeledaren sitter höger fram i fordonet. Styrkeledaren kör inte i egen bil till skadeplatsen. Styrkeledaren rök- och kemdyker inte.

### *Fordon*

Insatsledare kör till skadeplatsen i egen räddningsledningsbil, som är en anpassad personbil. Den har ledningsutrustning, whiteboard för att kunna ha genomgångar, fordonsdator och ibland några pärmar. Dessutom finns första hjälpen-utrustning och handbrandsläckare i alla fordon. Brandsläckaren är en sex kilos pulversläckare som finns i många villor, och att den finns i

bilen talar inte för att det är insatsledarens uppgift att delta i släckningsarbetet på skadeplatsen.

En regional insatsledare kör till skadeplatsen i antingen en egen räddningsledningsbil, som är en likadan anpassad personbil som insatsledare har, eller i en så kallad stabsenhet. Stabsenhet är en skåpbil som är utrustad för samverkan, ledning och dokumentation och som har utrustning för radiokommunikation och datorer. Den har också utrustning för genomgångar och fungerar som en mobil ledningscentral. Fordonet har också första hjälpen-utrustning och handbrandsläckare.

Brandmän och styrkeledare åker vid utryckning i ett släck- och räddningsfordon. Det kallas även räddningsenhet. Fordonet är utrustat med vattentank, vattenpump och slangar med kopplingar och andra tillbehör. Dessutom finns det motorsåg, klipputrustning för trafikolycka, utskjutsstege och jordningsutrustning. Det finns också rökdykarutrustning och personlig skyddsutrustning. Dessutom kan man komplettera med ett till fordon beroende på vad larmet gäller, till exempel en höjdenhet med stege, eller en vattenenhet.

Varifrån de olika befattningarna utgår, dvs. varifrån de åker vid larm, skiljer sig åt mellan befattningarna. Insatsledare har sin utgångspunkt på Mölndal och Lundby brandstationer. Den regionala insatsledaren utgår från Gårda brandstation. Utryckningsstyrkorna, dvs. brandmän och styrkeledare, utgår från någon av RSG:s 23 brandstationer.

Vid varje tidpunkt finns det på RSG två insatsledare i tjänst, en regional insatsledare och 22 styrkeledare. Insatsledare och regional insatsledare brukar kallas för rörlig ledningsfunktion eftersom de inte hör ihop med en viss styrka från en viss brandstation. De är rörliga på så sätt att de åker med oavsett vilken brandstation räddningsstyrkan åker ifrån.

### *Skyddsutrustning*

Insatsledare och regionala insatsledare har, under operativa pass, tillgång till en enklare så kallad flyktmask. Flyktmasken är till för att kunna fly från rökiga miljöer, inte för att ge sig in i rökiga miljöer. Den ska inte användas vid räddningsoperationer eller brandbekämpning. Den är inte något som man normalt sett bär vid ett larm, utan den ligger i bilen för det fall att det skulle uppstå ett behov av den och den används sällan. När det gäller kläder, har insatsledare och regionala insatsledare under operativa pass ett larmställ, som består av lättlarmbyxor och en jacka. Kläderna är inte gjorda för rök- och kemdykning, eftersom det inte ingår i arbetsuppgifterna. De har skyddshandskar som används vid behov. De bär inte skyddsglasögon vid larm normalt sett, men har tillgång till det i bilen eller i hjälmen om det skulle behövas.

Brandmännens utrustning är helt annorlunda. Brandmän har en andningsapparat med tuber på ryggen och en tättslutande andningsmask som är till för att kunna gå in i en rökfylld byggnad vid rök- och kemdykning. Brandmän har också andra kläder, larmkläder som är gjorda för rökdykning och som har gnistskydd och värmeskydd.

### *Vakthavande befäl*

Ett vakthavande befäl arbetar ca 52,88 procent av arbetstiden operativt, och arbetar då normalt från ledningscentralen. Vakthavande befäl har 90 sekunders anspänningstid och det innebär i deras fall att när de tjänstgör i centralen ska de inställa sig i trafikrummet inom den tiden.

Vakthavande befäl är arbetsledare för ledningscentralen. Han eller hon agerar i rollen som driftschef med att leda det löpande arbetet i den övergripande ledningen för hela västra räddningsregionen. Vid händelser handlar det om att få andra aktörer på banan och stödja den vakthavande räddningschefen i att ständigt få systemet att fungera. Vakthavande befäl är också kontaktperson för andra organisationer. Vakthavande befäl följer upp ledningscentralens agerande och bedömer behov av resursfördelningar.

I uppgifterna under operativa pass när det inte är något larm ingår även att bl.a. hålla i stabsorienteringar, som äger rum tre gånger per vecka, hålla i skiftbyteskonferenser som äger rum inför starten av varje arbetspass, delta i samverkansmöten med andra organisationer, aktivera och ge information till räddningschef i beredskap och chefs- och stabsresurs samt informera andra aktörer, t.ex. kommunernas tjänstepersoner i beredskap. Vidare ingår en del administrativa uppgifter.

Vakthavande befäl har även icke-operativa pass, kontorspass. Omkring 47,12 procent av arbetstiden är kontorstid, alltså inte operativ tid.

Arbetsuppgifterna liknar de regionala insatsledarnas, men ofta riktade mer mot ledningscentralen och den övergripande ledningens utveckling och samverkan med andra aktörer.

#### *Larm- och ledningsbefäl*

Larm- och ledningsbefäl åker normalt inte heller till skadeplats vid larm utan arbetar från ledningscentralen. De har 90 sekunders anspänningstid vilket i deras fall innebär att när de tjänstgör i centralen ska de inställa sig i trafikrummet inom den tiden.

Förenklat är de vanligaste uppgifterna att utföra direkt arbetsledning av larm- och ledningsoperatörer genom att fördela uppgifter mellan dessa samt prioritera hur flera samtidigt ärenden hanteras och hur uppgifter vid behov omfördelas. Larm- och ledningsbefälet har också mandat att avgöra om ytterligare resurser ska larmas ut och avgöra vilka styrkor som används för nästkommande larm och omflyttningar.

#### *Fysiska krav och medicinska kontroller*

Eftersom rök- och kemdykning är en så riskfylld och belastande arbetsuppgift ger Arbetsmiljöverket ut särskilda föreskrifter för sådant arbete med krav på bl.a. regelbunden läkarundersökning och test av fysisk arbetsförmåga. RSG ställer egna, högre krav.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:13) om risker vid vissa typer av arbeten anges att arbetsgivaren ska se till att den som rök- eller kemdyker är fullt frisk, har god fysisk arbetsförmåga och kan arbeta lugnt och metodiskt i svåra situationer (14 kap. 15 §). Arbetsgivaren ska ordna medicinska kontroller med bedömning för tjänstbarhetsintyg för de arbetstagare som kommer att sysselsättas i arbete med rök- och kemdykning (14 kap. 16 §). De närmare reglerna om det finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:15) om medicinska kontroller i arbetslivet. Av dessa föreskrifter framgår bl.a. följande.

Arbetsgivaren ska anordna medicinska kontroller med bedömning för tjänstbarhetsintyg för de arbetstagare som kommer att sysselsättas eller sysselsätts i arbete med rök- eller kemdykning (8 kap. 4 §). De medicinska kontrollerna ska genomföras innan arbetstagaren sysselsätts i arbetet och återkommande med högst 12 månaders mellanrum (8 kap. 5 §). Det ska resultera i ett tjänstbarhetsintyg, dvs. ett intyg utfärdat av läkare med särskild kompetens enligt tillämplig bilaga, som medger att arbetstagaren utför en viss typ av arbete eller arbetsuppgifter trots att det generellt sett finns en risk för att arbetet kan ge ohälsa (2 kap. 7 §). I ett arbete där det ställs krav på tjänstbarhetsbedömning får arbetsgivaren bara sysselsätta den arbetstagare som har ett giltigt tjänstbarhetsintyg för det arbetet (2 kap. 14 §). Den arbetsgivare som sysselsätter en arbetstagare i strid med det ska betala en sanktionsavgift (2 kap. 17 §).

I bilaga 11 till föreskrifterna finns regler om vad läkarundersökningen med bedömning för tjänstbarhetsintyg ska omfatta, vilken kompetens hos läkaren som krävs för att få utföra kontrollen och hur den fysiska arbetsförmågan ska bestämmas för arbetstagare som utför rök- och kemdykning.

Den fysiska arbetsförmågan bestäms genom sex minuters gång på ett lutande rullband, som har hastigheten 4,5 km per timme. Rullbandets lutning ska vara 8 grader mot horisontalplanet. Arbetstagaren ska under provet vara iförd utrustning för rök- och kemdykning, utom andningsmask.

Totalvikten av utrustningen ska vara 24 kg (bilaga 11 till föreskrifterna, punkt E).

Vid RSG ställs vissa strängare krav, enligt RSG:s instruktion. De kraven har sin grund i AFS 2023:15, 9 kap. 1 §, där det anges att om en riskbedömning visar att det är motiverat ska arbetsgivaren anordna medicinska kontroller även i andra fall. Brandmän ska genomgå rullbandstestet vid nyanställning och därefter var sjätte månad. Hastigheten ska vara 5,6 km per timme i stället för 4,5 km per timme som gäller enligt AFS 2023:15. Vid testet som genomförs var sjätte månad ska lutningen vara lägre, 7 grader i stället för 8 grader. Dessutom ska brandmännen vid RSG genomgå ytterligare fysiska tester utöver kraven i AFS 2023:15, vid nyanställning och sedan en gång per år. Även det framgår av RSG:s instruktion. Testet består av sex moment. Ett hopptest som mäter benstyrka, löpning 3 000 meter på 13 minuter och 15 sekunder, bänkpress med 30 kg vikt med 35 repetitioner, handstyrka, axellyft med 15 kg vikt med 40 repetitioner och ett roddtest 500 meter på en minut och 45 sekunder.

En brandman som inte klarar rullbandstestet får inte rök- eller kemdyka. En brandman som inte klarar de fysiska testerna med sex moment som gäller internt vid RSG får däremot fortsätta arbeta med rök- och kemdykning, men ska träna upp sig för att kunna klara testerna.

Vad gäller styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare ställs inga krav i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om vare sig medicinska kontroller, fysisk förmåga eller tjänstbarhetsbedömning. RSG har ställt upp vissa egna krav i sin instruktion. Dessa krav har ställts upp av arbetsmiljöskäl och är en del av RSG:s interna arbetsmiljöarbete. Det kan inte påverka vem som ingår i utryckningsstyrka enligt de centrala kollektivavtalen. RSG:s definition av utryckningstjänst i den egna instruktionen ska inte blandas ihop med begreppet utryckningsstyrka i de centrala kollektivavtalen om SAP-R.

Testerna som styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare genomgår är på s.k. självskyddsnivå, för att personen ska ha tillräcklig fysisk förmåga

för att kunna skydda sig själva vid behov och ta sig från en skadeplats. Självskyddstester är alltså inte till för att kunna rök- och kemdyka.

Självskyddstestet innebär att man ska kunna genomföra ett rullbandstest med en hastighet på 4,5 km per timme, alltså en lägre hastighet än vad som krävs för brandmän vid RSG vilket innebär en markant lägre ansträngning. Styrkeledare ska genomgå rullbandstestet två gånger per år medan insatsledare och regional insatsledare ska genomgå det en gång per år. Om en styrkeledare, insatsledare eller regional insatsledare inte klarar självskyddstesterna så får personen inte arbeta operativt förrän han eller hon har klarat testet.

Det görs även på styrkeledare, insatsledare och regional insatsledare en hälsoundersökning enligt RSG:s instruktion, men läkaren ger utifrån undersökningen endast en rekommendation. Det är arbetsgivaren som avgör om arbetstagaren kan arbeta operativt eller inte. Det är alltså inte en tjänstbarhetsbedömning och tjänstbarhetsintyg krävs enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift bara för brandmän.

Vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl omfattas inte ens av självskyddskraven. De genomgår inte några medicinska kontroller.

#### *Lönenivåer*

Förutom att insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl har andra arbetsuppgifter än styrkeledare och brandmän, så har de även högre lön. Även det visar att det är helt olika befattningar med olika förmåner. En insatsledare har tagit ett steg uppåt i karriären, vilket visas av en högre lön.

I 2025 års löneläge är medianlönen för brandmän vid RSG 31 665 kr per månad. Medianlönen för styrkeledare är 38 850 kr. Medianlönen för insatsledare är 46 200 kr, för regional insatsledare 51 900 kr, för vakthavande befäl 50 050 kr och för larm- och ledningsbefäl 39 900 kr.

## Begreppet utryckningsstyrka

Begreppet utryckningsstyrka har haft samma innebörd sedan SAP-R kom till 1998 genom kollektivavtalet PFA 98. SKR och Sobona har beskrivit sin uppfattning om begreppet utryckningsstyrka i cirkulär 23:10. Cirkuläret kom den 8 mars 2023, vilket var långt efter att PFA 98 kom till. SKR och Sobona har dock haft samma uppfattning om begreppet hela tiden. Med anledning av de förändringar som gjorts för att fasa ut SAP-R, som trätt i kraft den 1 januari 2023, fick SKR och Sobona många frågor om grundregelverket. Det var anledningen till att cirkuläret gavs ut 2023. Det stämmer att det är en ensidigt upprättad arbetsgivarskrift, den är alltså inte partsgemensam.

I cirkuläret anges bl.a. följande.

Till utryckningsstyrka hör de arbetstagare som i händelse av larm åker till en räddningsplats där de förväntas utföra fysiskt tungt arbete. Basen i en utryckningsstyrka är arbetslaget som i normalfallet består av upp till åtta brandmän, där uppgifterna även kan vara att vara chaufför, och styrkeledare. Utryckningsstyrkan leds av styrkeledaren.

Hänvisning till titulatur och annan kategorisering utifrån yrkestitlar är inte att rekommendera då dessa tenderar att skifta över tid. Då det är det tunga arbetet som historiskt har varit motivet till den särskilda avtalspensionen så är det rimliga således att se på arbetets innehåll.

Av detta följer att det inte räcker med att i sitt arbete ha i uppdrag att finnas vid en räddningsplats, exempelvis vid större insatser eller i andra fall, för att kunna omfattas av begreppet utryckningsstyrka.

Att arbeta med ledning och samordning av insats med andra samhällsfunktioner såsom ambulans eller polis är inte att ingå i begreppet utryckningsstyrka även om arbetet sker på räddningsplats. Inte heller den som vid insats, antingen under ordinarie tjänstetid, jour eller beredskap, bemannar ledningsfunktioner på plats eller på distans omfattas av begreppet.

Utryckningsstyrkan består av brandmännen och styrkeledare. De utför släckningsarbete och är de som ingår i utryckningsstyrkan, förutom styrkeledaren, utför rök- och kemdykning och måste uppfylla de krav som ställs i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om det.

Utryckningsstyrkan färdas i släck- och räddningsfordon, alltså en stor brandbil. I fordonet finns vattentank, vattenpump och slangar. Vidare finns motorsåg, klippustrustning för trafikolycka, utskjutsstege och jordningsutrustning. Det finns rökdykarutrustning och personlig skyddsutrustning.

För att ha rätt till SAP-R krävs att den huvudsakliga tjänstgöringen är i utryckningsstyrka. Kriteriet huvudsakligen är inte tvistigt i målet. Parterna är eniga om att den operativa delen på drygt 50 procent i och för sig skulle uppfylla kravet på huvudsakligen.

Det är så här som SKR och Sobona har tillämpat reglerna i sin rådgivning och vid utbildningar under årens lopp. Uppfattningen har varit densamma sedan tillkomsten av PFA 98 och man har inte försökt ändra tillämpningen, vare sig 2018 eller 2023.

Begreppet utryckningsstyrka definieras inte i kollektivavtalen. RSG vill peka på vad begreppet betyder i allmänt språkbruk. I Svenska Akademiens Ordlista anges att två saker ingår i ordet utryckningsstyrka; ”styrka” och ”utryckning”. Styrka definieras som ”militär trupp” eller ”grupp med speciella uppgifter” och utryckning som ”hastig förflyttning till viktig plats, brandkårens utryckning”. I allmänt språkbruk är utryckningsstyrka alltså en grupp med speciella uppgifter som hastigt förflyttar sig till en viktig plats. Det utesluter enligt RSG i vart fall vakthavande befäl samt larm- och ledningsbefäl som stannar på ledningscentralen. Enligt RSG ingår inte heller insatsledare eller regionala insatsledare, eftersom de ingår i en annan grupp och utgår från en annan plats.

Parterna har länge vetat att det råder viss oenighet om vilka som ska anses ingå i utryckningsstyrkan. Frågan togs upp av Svenska Kommunalarbetarförbundet i den s.k. pensionsnämnden den 7 september 2011.

Kommunal hade inkommit med en skrivelse och efterfrågat en diskussion angående vad som är uttryckningsstyrka, en definition av vad som avses och vad som hade varit eller var partsavsikten. Ärendet bordlades och togs upp igen vid sammanträde den 31 maj 2012. Då konstaterades att pensionsnämnden inte var enig om en gemensam tolkning och tillämpning av innebörden av begreppet huvudsaklig tjänstgöring inom uttryckningsstyrka. Det framgår i och för sig inte vad oenigheten avsåg, det kan ha varit begreppet huvudsakligen. Detta visar i alla fall att det inte har funnits någon enhetlig tolkning samt att det inte är SKR och Sobona som plötsligt och ensidigt har försökt att förändra en tidigare gemensam tolkning.

### **Historik SAP-R**

SAP-R kom till genom kollektivavtalet Pensions- och försäkringsavtal, PFA 98, som trädde i kraft 1998. Förmånen hette då Särskild ålderspension före 65 års ålder och innebar då liksom nu en möjlighet för arbetstagare inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i uttryckningsstyrka att på egen begäran avgå med pension vid 58 års ålder.

Bestämmelsen har i sak haft samma innebörd sedan tillkomsten 1998, fram till 2023 då bestämmelserna om 12 procent och 2 000 kr tillkom.

Tolkningen av begreppet uttryckningsstyrka är densamma.

Ett par saker förändrades mellan 1998 och 2023 men de förändringarna har ingen betydelse för tolkningsfrågan i målet. Exempelvis fanns i PFA 98 en skyldighet att avgå på arbetsgivarens begäran när arbetstagaren fyllde 61 år, vilken togs bort när KAP-KL trädde i kraft 2006. Vidare förtydligades det i KAP-KL att bestämmelserna om SAP-R inte gäller för brandmän i beredskap, s.k. deltidbrandmän, som omfattas av kollektivavtalet RiB.

I kollektivavtalen om pension som gällde före 1998 fanns det andra regler om tidigarelagd pension för vissa grupper. Enligt PA-KL 85 hade bland annat arbetstagare med vissa befattningar inom räddningstjänsten rätt att gå i pension vid 60 års ålder. Även många andra grupper, i andra verksamheter som inte tillhörde räddningstjänsten, hade rätt att gå i pension före 65 års

ålder, t.ex. städpersonal, förskolelärare, skötare inom mentalvården och konduktör. Enligt PA-KL 85, såvitt avsåg räddningstjänsten, gällde pensionsåldern 60 år för brandmästare med tjänstgöring i utryckningsstyrka, brandförman och brandman samt brandingenjör.

De äldre kollektivavtalen hade alltså en tidigarelagd pension för många befattningar inom olika verksamheter, bland annat räddningstjänsten. De befattningar inom räddningstjänsten som hade rätt till en tidigarelagd pension låter sig i många fall inte översättas till dagens befattningar och funktioner eftersom arbetet inom räddningstjänsten har förändrats.

Ledarnas påstående, att de som förr kallades Brandmästare B idag kan ha titeln insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl, är inte riktigt. De tidigare brandmästarna motsvarar det som idag heter styrkeledare. Brandförman var ett mellanting mellan brandman och dagens styrkeledare. Brandingenjör är en utbildning. Någon befattning som motsvarar dagens insatsledare fanns inte före 1998, med några enstaka lokala undantag, där befattningen hade olika namn.

De äldre kollektivavtalsreglerna är inte relevanta för dagens SAP-R, som alltså kom till 1998 genom PFA 98. Även före 1998 hade inte alla anställda inom räddningstjänsten rätt till tidig pension. Den rätten var knuten till vissa befattningar, i likhet med vad som gäller i dag.

Anledningen till att de kollektivavtalade tjänstepensionerna förändrades i grunden 1998 var att det statliga allmänna pensionssystemet förändrades vid den tidpunkten. Eftersom de kollektivavtalade pensionerna samspelar med och kompletterar den statliga allmänna pensionen, uppstod ett behov av att även förändra de kollektivavtalade pensionerna.

Tidigare hade den statliga pensionen bestått av en folkpension som var lika för alla och en allmän tilläggspension, ATP, som var inkomstgrundad. ATP-systemet infördes 1960. ATP-systemet hade inte koppling till den samhälls-ekonomiska utvecklingen och inte heller till den ökande livslängden. När medellivslängden ökade kraftigt och den ekonomiska tillväxten saktade in i

slutet av 1900-talet innebar det stora påfrestningar på ATP-systemet. Därför genomfördes en pensionsreform.

Utredningsarbetet pågick under 1990-talet och den nya allmänna pensionen trädde i kraft 1999.

Till skillnad från i ATP-systemet, där bara de 15 bästa åren räknades för att bestämma pensionens storlek, infördes genom den nya allmänna pensionen en livsinkomstprincip, där alla år räknas. Det blev då ohållbart med de tidigare kollektivavtalade tjänstepensionerna där många yrkesgrupper hade en lägre pensionsålder, eftersom det innebär att arbetstagaren får en kortare intjänandetid och därmed en lägre pension. Det gjordes därför en stor översyn av kollektivavtalen om pension inom den kommunala sektorn som resulterade i PFA 98.

PFA 98 var en avgiftsbaserad, med andra ord premiebaserad, ålderspension. Pensionen grundade sig på årliga avgifter som beräknades som en procentuell del av arbetstagarens lön. Den baserades på en livsinkomstprincip, det vill säga avgiften beräknades på löner från hela anställningstiden. Grunden i PFA 98 var att alla arbetstagare skulle arbeta till 65 års ålder. Man såg dock att det fanns en grupp som ofta inte kunde arbeta till 65 års ålder, nämligen brandmän inom räddningstjänsten som arbetade med tunga arbetsuppgifter som rökdykning, och som inte kunde klara de fysiska testerna som ställdes för det arbetet. Brandmännen kunde i många fall inte arbeta till 65 års ålder. Därför enades parterna om att den gruppen även i fortsättningen skulle ha en tidigarelagd pension. Man sänkte åldern så att de arbetstagarna kunde gå i pension vid 58 års ålder, i stället för vid 60 år som gällde enligt äldre pensionsavtal. Parterna skärpte alltså kraven för att arbetstagare inom räddningstjänsten skulle få gå i tidig pension, jämfört med PA-KL, genom att man ställde upp kravet att arbetstagaren skulle ha sin huvudsakliga tjänstgöring i uttrykningsstyrka vid ansökan om förmånen. Vidare tillkom kraven att arbetstagaren vid avgången skulle ha tillhört räddningstjänsten under minst 30 år, varav minst 25 år skulle ha fullgjorts i uttrykningsstyrka.

Eftersom kretsen som hade rätt till tidigarelagd pension inskränktes genom PFA 98 infördes övergångsbestämmelser. Enligt punkt 10 b) i övergångsbestämmelserna hade en arbetstagare, som var född 1938–1940 och som den 31 december 1997 omfattades av PA-KL:s bestämmelser om pensionsålder 60 år, efter ansökan rätt till särskild pension tidigast fr.o.m. kalendermånaden efter den under vilken arbetstagaren fyller 58 år, men var också avgångsskyldig från tidigast 60 år, se punkt 10 a). Enligt punkt 11 i övergångsbestämmelserna hade en arbetstagare som var född 1941–1949 och som den 31 december 1997 omfattades av PA-KL:s bestämmelser om pensionsålder 60 år och som inte uppfyller villkoren för rätt till särskild ålderspension, efter ansökan rätt till särskild ålderspension tidigast fr.o.m. kalendermånaden efter den under vilken arbetstagaren fyller 60 år.

Det är inte riktigt att alla andra grupper vars pensionsålder förändrades genom PFA 98 blev kompenserade genom pensionsförstärkningar.

#### *Förändringar i SAP-R som infördes 2022*

År 2022 träffade SKR, Sobona och samtliga motparter en överenskommelse om förändringar av SAP-R. Ändringarna trädde i kraft den 1 januari 2023. Syftet var att fasa ut rätten till tidig pension. Syftet var inte att ändra definitionen av vem som hade rätten, dvs. vem som ansågs ingå i uttrykningsstyrka. Den huvudsakliga innebörden var att SAP-R stängdes för nyttillträde fr.o.m. den 1 januari 2023. Samtidigt infördes en möjlighet för arbetstagare som hade rätt till SAP-R att träffa en överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till särskild avtalspension och i stället få ett tillägg på pensionsavgiften om 12 procent av den pensionsgrundande lönen, som längst t.o.m. kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år. Därtill infördes den s.k. 2 000-kronan som en ersättning för att SAP-R fasades ut. Tillägget utges endast till arbetstagare som inte omfattas av SAP-R, för att de börjat efter december 2022. Den som har rätt till SAP-R har rätt att avsäga sig den och i stället få tillägget.

SKR och Sobona gav ut cirkulär 22:49 om ändringarna. I cirkulärets redogörelsetext beskrivs förändringarna utförligt och det anges bl.a. att en överenskommelse förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren enas om vilka arbetsuppgifter arbetstagaren ska utföra. Vidare anges att:

Om ingen överenskommelse om vilka arbetsuppgifter inom arbetsgivaren verksamhetsområde som arbetstagaren ska utföra kan träffas så kan arbetstagaren välja att ta ut sin SAP-R eller stanna kvar i anställningen men då utan rätt till högre avsättning till tjänstepension.

Det var härvid tydligt, i vart fall från arbetsgivarhåll, att det inte var möjligt att ensidigt hävda eller kräva en överenskommelse.

### **Individuella överenskommelser om ersättning motsvarande SAP-R**

Som framgår ovan är SAP-R överenskommen i kollektivavtal på central nivå. Det anges i de centrala kollektivavtalen vilka som omfattas av SAP-R.

Det är inte möjligt för en arbetsgivare och en lokal arbetstagarorganisation eller en arbetstagare att träffa ett avtal om SAP-R. De arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet är också bundna av bestämmelsen om vilka som omfattas av SAP-R.

Både AKAP-KR och KAP-KL tillåter att en arbetsgivare och en arbetstagare träffar en överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension. Det framgår av KAP-KL § 31 och AKAP-KR, bilaga 1 § 12. Det har även gällt enligt tidigare pensionsavtal. Den möjligheten gäller generellt, och inte bara för arbetstagare inom räddningstjänsten.

Det är därför möjligt för en arbetsgivare och en arbetstagare att träffa ett individuellt avtal om att arbetstagaren ska få en förmån motsvarande SAP-R, även om han eller hon inte uppnår kraven för SAP-R. En sådan överenskommelse utgör en överenskommelse om individuell tjänstepension. En sådan individuell överenskommelse som hänvisar till SAP-R kan hämta sitt innehåll från det centrala kollektivavtalet men kan inte påverka det centrala kollektivavtalets bestämmelser om vem som har rätt till förmånen. Enligt

RSG är det så man får se på lokala överenskommelser och löften till olika personer, om att olika befattningar, t.ex. insatsledare, ska ha rätt till förmåner motsvarande SAP-R.

### **Historik insatsledare**

När SAP-R infördes genom det centrala kollektivavtalet PFA 98, fanns det insatsledare endast hos några få räddningstjänster, och det fanns ingen samstämmighet hos dem om vad en insatsledare arbetade med. De centrala parterna som ingick PFA 98 kan därför inte ha haft någon gemensam partsavsikt om att insatsledare, regionala insatsledare eller de andra befattningarna i målet skulle anses ingå i uttryckningsstyrka.

Befattningen insatsledare kom till lokalt på vissa enstaka räddningstjänster under sista halvan av 1990-talet. Södertörns brandförsvarsförbund var en av de första räddningstjänsterna som började införa insatsledare, år 1996. Inte bara titeln eller benämningen insatsledare var ny, det var en helt ny ledningsfunktion sett till sitt innehåll och sina arbetsuppgifter. Insatsledare rekryterades ibland, men inte alltid, från gruppen brandmästare.

Eftersom det var en ny nivå i organisationen kom frågan upp om vilken facklig tillhörighet insatsledarna skulle ha. Det avgjordes av den s.k. lilla delegationen av dåvarande SKTF, som nu är Vision, och Kommunal. Av protokoll från den 11 mars 1996 framgår följande.

I skrivelse från medlemmar vid Södertörns Brandförsvarsförbund ställs frågan om organisationstillhörighet för en ny nivå i organisationen, s.k. insatsledare. Lilla delegationen konstaterar att, trots namnet, den nya nivån i organisationen inte regelmässigt deltar i utryckningstjänst, utan snarare är att jämföra med brandinspektör. Lilla delegationen beslutar att tjänster med beskrivet innehåll, utan regelmässig utryckningstjänst, organiseras av SKTF.

Av statistik framtagen av SKR inom ramen för den årliga så kallade novemberstatistiken framgår följande. I kommunal räddningstjänst, dvs. kommuner och kommunalförbund, fanns 1996 sju personer som kallades

insatsledare, 1997 fanns det 15 och 1998 fanns det 17. Enligt statistiken fanns det inga regionala insatsledare före 2021. Då fanns det 8 i landet. År 2022 hade antalet regionala insatsledare i landet ökat till 16. Mot denna bakgrund är det inte troligt att parterna som förhandlade fram PFA 98 haft någon gemensam partsavsikt om att insatsledare skulle anses ingå i begreppet utryckningsstyrka. Än mindre regionala insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl, som tillkom i organisationen långt senare.

Från statligt håll infördes krav från MSB först år 2021 på att alla räddningstjänster i landet skulle ha insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl. Det var efter de stora skogsbränderna i Västmanland 2014 och i Gävleborg, Jämtland och Dalarna 2018 som MSB påbörjade ett arbete för att förbättra ledning och samordning av de kommunala räddningstjänsterna i Sverige. Man insåg att det fanns brister i de delarna. Arbetet bedrevs inom projektet Ett enhetligt ledningssystem för kommunal räddningstjänst (ELS-projektet) som pågick mellan 2018 och 2023. Projektet resulterade i en handbok som gavs ut i den första utgåvan i juni 2021, Handbok – Ett enhetligt ledningssystem för kommunal räddningstjänst (ELS). Det framgår tydligt i handboken att de i målet aktuella befattningarna är ledningsfunktioner.

I anslutning till arbetet med ELS gav MSB ut föreskrifter med krav på ledningssystem, MSBFS 2021:4 Föreskrifter och allmänna råd om ledning av kommunal räddningstjänst. MSB har inte beskrivit ledningsfunktionerna i föreskrifterna, utan hänvisar till ELS. Det var med dessa föreskrifter som det för första gången infördes en reglering av vad ledningsfunktioner inom räddningstjänsten skulle kallas.

Det finns ingen rätt till tidig pension för insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl. Det finns heller ingen anledning till varför de borde ha det. Det finns många yrken som också svarar på larm och som arbetar nattetid och har vissa fysiska moment i sina arbeten.

### **Jämförelse med ambulansförare**

En jämförelse kan göras mellan insatsledare och ambulansförare. Även ambulansförare arbetar inom den kommunala och landstingskommunala sektorn och har samma centrala kollektivavtal om pensioner, KAP-KL och AKAP-KR. De omfattas inte av några särskilda regler i pensionsavtalen.

### **Tillämpningen av SAP-R hos RSG**

De första insatsledarna hos RSG anställdes 2005. Samtidigt anställdes den första regionala insatsledaren, som då hette insatschef.

Före 2018 uppfattades det som oklart inom RSG om insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl skulle omfattas av SAP-R. Arbetsgivaren beviljade tidig pension enligt SAP-R även till arbetstagare med de befattningarna.

RSG ändrade sin tillämpning redan i slutet av 2018 och under 2019. I samband med en större rekryteringsomgång avseende bl.a. insatsledare och regionala insatsledare i slutet av 2018, undersökte RSG närmare vilka som har rätt till SAP-R enligt de centrala kollektivavtalen. Det blev då klart för RSG att bl.a. befattningarna insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl inte ingår i utryckningsstyrkan enligt de centrala kollektivavtalen och att anställda med sådana befattningar därför inte har rätt till SAP-R enligt de centrala avtalen. Från och med 2019 har RSG lämnat information i samband med nya anställningar på sådana befattningar om att arbetstagaren inte har rätt till SAP-R. Ett exempel på ett sådant besked är det som lämnats till BH i samband med att han fick en tillsvidareanställning som stabschef i december 2020.

Vid möten mellan RSG och de fackliga organisationerna under 2018 och 2019 klargjorde arbetsgivaren att endast brandmän och styrkeledare ingår i utryckningsstyrka och har rätt till SAP-R och att man vid nyanställningar på andra befattningar i fortsättningen skulle vara tydlig med att arbetstagaren inte har rätt till SAP-R. Detta framgår av minnesanteckningar från möte för

samverkan med förbundsrådet den 11 december 2018, där bl.a. JP från Ledarna deltog, samt av minnesanteckningar från möte mellan RSG och de fackliga företrädarna den 17 december 2018 och den 17 januari 2019. Vid det senaste mötet betonade RSG att de som tidigare har blivit lovade SAP-R får behålla det men inte kommer att omfattas av eventuella framtida förändringar av SAP-R, som man vid det tillfället inte kunde förutse. Vidare har RSG i en skrivelse till arbetstagarorganisationerna den 17 december 2019 klargjort att SAP-R inte omfattar insatsledare, insatschef och stabschef. Av protokoll från förbundsrådet den 7 februari 2019 framgår att Ledarna har fått information om arbetsgivarnas tolkning, och protesterade mot den.

Från och med 2019 har vid nyanställning bara brandmän och styrkeledare fått rätt till SAP-R hos RSG. Däremot ändrade arbetsgivaren inte tillämpningen när det gäller de personer som redan var anställda på sådana befattningar före 2019. Som en övergångslösning har arbetsgivaren medgett att de som redan var anställda på sådana befattningar före 2019, även fortsatt har fått möjlighet att gå i pension vid 58 års ålder. Det klargjordes att de inte skulle omfattas av eventuella framtida förändringar i de centrala kollektivavtalen.

När de centrala parterna på hösten 2022 införde förändringarna i SAP-R, som trädde i kraft den 1 januari 2023, om möjlighet att få 12 procents extra pensionsavsättning i stället för att gå i tidigare pension samt möjlighet att få ett tillägg på lönen om 2 000 kr för den som arbetade i uttryckningsstyrka, var RSG tydliga med att de arbetstagare som hade fått SAP-R lokalt på grund av att tillämpningen för vissa befattningar tidigare hade varit oklar, inte skulle få del av de förändringar som infördes 2022/2023. Det har arbetsgivaren hållit fast vid och det är bara brandmän och styrkeledare som har fått del av rätten att avstå från SAP-R mot en ersättning enligt de förändrade reglerna om SAP-R.

Arbetsgivaren tog fram en valblankett för arbetstagare som kunde ha rätt till SAP-R, det vill säga brandmän och styrkeledare, att kunna avstå från SAP-

R. Eftersom det var vissa arbetstagare som inte hade rätt till SAP-R som ändå fyllde i blanketten, fattade arbetsgivaren den 5 juli 2023 ett beslut om att ansökan inte beviljades. Sådana beslut lämnades till alla arbetstagare med befattningar som inte omfattades av SAP-R enligt de nya reglerna, oavsett om de hade gjort en överenskommelse eller inte. Besluten var likalydande.

Nio av arbetstagarna i målet fick sådana beslut. Två av arbetstagarna fick inte något sådant beslut. Det var AJ, som avslutade sin anställning den 31 juli 2023, och BH, eftersom han redan hade fått en informationsblankett om att han inte omfattades av SAP-R.

### **Överenskommelse om extra ersättning till tjänstepension saknas**

Även om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna har rätt till SAP-R enligt de centrala kollektivavtalen, vilket bestrids, så har de inte träffat någon överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå från SAP-R och i stället få en extra avsättning till tjänstepension om 12 procent av den pensionsgrundande lönen. RSG bestrider därför även på den grunden att de har rätt till en sådan extra avsättning.

RSG kan inte vitsorda de tidpunkter då Ledarna menar att arbetstagarna skulle ha ansökt om en överenskommelse om att avstå från SAP-R men nekats det. RSG har fått in begäran om avstående från sex av arbetstagarna: KLi i juni 2023, KL i maj 2023, JC i maj 2023, BA i maj 2023, UM i maj 2023 och PL i maj 2023. När det gäller JE, LJ, AJ och SK, kan RSG inte vitsorda att arbetsgivaren har fått in någon ansökan.

### **Ränta enligt KAP-KL**

Det finns ingen räntebestämmelse i KAP-KL. Det innebär att det är avtalat att det inte ska utgå någon ränta. Det ska inte heller utgå ränta på någon annan grund.

Tio av arbetstagarna i målet omfattas av KAP-KL. I fråga om KAP-KL ligger ett i huvudsak förmånsbestämt tänkande bakom avtalet, även om det

finns en avgiftsbestämd del, som den i målet aktuella pensionen. Vid förmånsbestämd pension har inte ränta på uteblivna avgifter någon betydelse.

Att man inte har avtalat om ränta i KAP-KL framgår av enskilda överenskommelser som träffats av Bollnäs respektive Uppsala kommun. I protokoll från dessa överenskommelser anges att kommunerna har utgett räntekompensation för försenade utbetalningar ex gratia, vilket innebär att det inte har funnits någon grund för kompensationen utan att den lämnas frivilligt.

### **Sammanfattning**

Den viktiga frågan i målet är om arbetstagarna ingår i utryckningsstyrkan. Parternas avsikt kan inte ha varit att insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl skulle omfattas av begreppet, eftersom befattningarna, med något enstaka undantag, inte fanns när PFA 98 kom till.

Enligt ordalydelsen är utryckningsstyrka en speciell grupp som rycker ut till en plats, vilket utesluter de aktuella befattningarna. I vissa fall har arbetsgivaren lokalt givit ledande befattningar rätt till förmåner motsvarande SAP-R. Det har ofta gjorts för att underlätta rekrytering till befattningarna. Lokala parters tillämpning av individuella överenskommelser kan inte påverka tolkningen av de centrala kollektivavtalens innebörd. SKR och Sobona har inte tolkat bestämmelserna på det sättet i sin rådgivning eller vid utbildningar.

### **UTREDNINGEN**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Ledarnas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med LJ, SK, HT, PL och AJ. På Ledarnas begäran har även vittnesförhör hållits med JP, insatsledare och förtroendevald för Ledarna hos RSG, AL, brandingenjör och vakthavande

befäl tillika förtroendevald för Sveriges Ingenjörer hos RSG, och pensions- och försäkringsexperten CL.

På RSG:s begäran har vittnesförhör hållits med verksamhetsstrategen hos RSG DG, biträdande räddningschefen hos RSG PN, avdelningschefen för verksamhetsstöd hos RSG AL, hälsosamordnaren hos RSG MW, HR-direktören i Region Östergötland NL, förbundsdirektören för Arbetsgivaralliansen JN:s, räddningschefen hos Region Gotland LU, verksamhetschefen för frågor om räddningstjänst och farliga ämnen hos Myndigheten för civilt försvar AE och räddningschefen och förbundsdirektören hos Räddningstjänsten Mälardalen CÄ.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen har med stöd av 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen berett de organisationer som undertecknat KAP-KL, AKAP-KR och HÖK, men som inte är parter i målet, tillfälle att yttra sig.

## **DOMSKÄL**

### **Tvisten**

Tvisten gäller tolv arbetstagare hos RSG som är eller har varit anställda som insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl. Den huvudsakliga frågan är om dessa arbetstagare har rätt till särskild avtalspension (SAP-R) samt deras möjlighet att avstå SAP-R och i stället få ett tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen. Parterna tvistar om tolkningen av begreppet utryckningsstyrka i bestämmelser om SAP-R i kollektivavtalen KAP-KL och AKAP-KR. Parterna har inte samma uppfattning i fråga om vilka arbetstagare hos RSG som tjänstgör i utryckningsstyrka. Vidare tvistar parterna om innebörden av en bestämmelse om att avstå från rätten till SAP-R. I denna del har parterna olika uppfattningar i fråga om bestämmelsen ger arbetstagare, som i och för sig har rätt till SAP-R, en rätt att träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till SAP-R, eller om arbetsgivaren kan neka en sådan

överenskommelse. Tvist råder även om rätt till ränta på obetalda pensionsavgifter eller ekonomiskt skadestånd enligt KAP-KL.

En förutsättning för att arbetstagarna ska anses ha rätt till någon av de aktuella förmånerna är att de vid ansökningstillfället hade en anställning inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka. Parterna är överens om att arbetstagarna uppfyller huvudsaklighetskriteriet. Parterna är däremot inte överens om att arbetstagarna under relevanta tider tjänstgjort i utryckningsstyrka.

Det råder också enighet om att benämningen av befattningar inte är avgörande för frågan om kollektivavtalsbestämmelsernas tillämplighet, utan att det är arbetsuppgifternas innehåll som är avgörande. Men som parterna fört sin talan är den grundläggande frågan om tjänstgöring som insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl hos RSG innebär tjänstgöring i utryckningsstyrka i kollektivavtalens mening. Arbetsdomstolen börjar därför med att ta ställning i frågan om tjänstgöring i de i målet aktuella befattningarna hos RSG omfattas av begreppet tjänstgöring i utryckningsstyrka i kollektivavtalsbestämmelserna angående SAP-R.

### **Vilka befattningar hos RSG omfattas av begreppet utryckningsstyrka?**

De arbetstagare som Ledarnas yrkanden i målet avser är, eller var när de slutade, anställda som insatsledare (AJ, KL, KLi, LJ, PL och UM) regional insatsledare (SK), vakthavande befäl (BA, JC, BH och HT) och larm- och ledningsbefäl (JE).

#### *Parternas ståndpunkter*

Parterna är överens om att brandmän och styrkeledare tjänstgör i utryckningsstyrka och omfattas av bestämmelserna om SAP-R i de centrala kollektivavtalen.

Ledarna har gjort gällande att även insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl tjänstgör i utryckningsstyrka

enligt kollektivavtalsbestämmelserna. Ledarna har pekat på att personal i svensk räddningstjänst haft rätt att gå i förtida pension under decennier. Enligt Ledarna tillkom rätten att gå i förtida pension inte bara personal med titeln brandman utan även t.ex. brandförman, brandmästare i grupp B, brandingenjör och förste brandingenjör. Ledarna har pekat på att begreppet utryckningsstyrka användes redan i det tidigare pensionsavtalet PA-KL, som trädde i kraft 1985, och har gjort gällande att bestämmelserna om SAP-R, när de infördes i pensions- och försäkringsavtalet PFA 98, inte innebar någon förändring av kretsen personal inom räddningstjänsten som träffades av de förmånliga pensionsbestämmelserna.

Enligt Ledarna är det, för att bestämma om en arbetstagare tjänstgör i utryckningsstyrka, inte avgörande om arbetsuppgifterna innefattar utryckning till skadeplats eller rök- och kemdykning. Ledarna har i stället pekat på andra moment i arbetsuppgifterna, såsom anspänningstid och frekvensen i utryckning till skadeplats. Enligt Ledarna har insatsledare och regionala insatsledare arbetsuppgifter som är snarlika styrkeledarnas. Därtill har Ledarna pekat på likheter i utrustning som de olika befattningarna har när de åker till skadeplats, samt vilka krav på medicinska kontroller och fysiska tester som ställs på arbetstagarna. Ledarna har även hänvisat till hur RSG i praktiken har tillämpat bestämmelserna.

RSG har gjort gällande att endast brandmän och styrkeledare tjänstgör i utryckningsstyrka enligt kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R. Enligt RSG är rätten till tidig pension en förmån som tillkommer i första hand brandmän, som utför fysiskt tungt arbete och rök- och kemdyker när det är nödvändigt. Insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl är enligt RSG:s mening ledningsbefattningar som visserligen kan ha såväl fysiskt som psykiskt utmanande arbetsuppgifter, men inte utför faktiskt släckningsarbete på skadeplats och inte heller rök- eller kemdyker. RSG har pekat på att de i målet aktuella ledningsbefattningarna inte fanns när den första kollektivavtalsbestämmelsen om

SAP-R infördes i PFA 98 och att det inte var möjligt för de kollektivavtals-slutande parterna att ha en gemensam partsavsikt med innebörden att dessa befattningar ska anses tjänstgöra i utryckningsstyrka.

### *Vem gör vad?*

Parterna är överens om att det inte är benämningen som ska vara avgörande för frågan om en befattning tjänstgör i utryckningsstyrka, utan vilka arbetsuppgifter arbetstagaren i befattningen har. Följande har sammanfattningsvis framkommit om de olika befattningarna som är av betydelse för bedömningen av om befattningen tjänstgör i utryckningsstyrka.

### Brandmän och styrkeledare

Styrkeledaren är arbetsledare för en grupp brandmän. Styrkeledaren och brandmännen åker gemensamt till en skadeplats. Brandmännen utför det fysiska räddningsarbetet under ledning av styrkeledaren, som även är räddningsledare.

### Insatsledare och regional insatsledare

Insatsledare och regionala insatsledare är ledningsfunktioner som utvecklats för att samordna och leda stora och komplexa brand- och olyckshändelser. Dessa funktioner regleras sedan 2021 i föreskrifter från MSB (numera Myndigheten för civilt försvar). Insatsledare och regional insatsledare hos RSG är s.k. kombinationstjänster med operativ tjänstgöring såväl som kontorstid. Insatsledare kallas ut till vissa, men inte alla, skadeplatser och tar där över rollen som räddningsledare från styrkeledaren, som kommit till platsen i räddningsfordon tillsammans med brandmännen. Regional insatsledare tar vid behov på motsvarande sätt över rollen som räddningsledare från insatsledare. Insatsledare och regional insatsledare stannar normalt kvar på skadeplatsen betydligt längre än brandmän och styrkeledare.

Insatsledare hos RSG arbetar skift och agerar i sin operativa tjänstgöring med de arbetslag som den ska styra över. Insatsledare och regional insatsledare utgår oftast från en annan station än brandmän och styrkeledare. Insatsledare och regional insatsledare har, liksom brandmän och styrkeledare, en anspänningstid på 90 sekunder. När de åker till skadeplats bär de samma skyddsutrustning som styrkeledare. Insatsledare och regional insatsledare kan på egen hand åka ut på vissa larm, t.ex. för att göra miljöbedömningar. När insatsledare och regional insatsledare åker till en skadeplats åker de som huvudregel i eget fordon.

#### Vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl

Vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl hos RSG arbetar i ledningscentralen. De åker normalt inte till skadeplats.

Vakthavande befäl är arbetsledare för ledningscentralen. De har 90 sekunders anspänningstid och ska inställa sig i trafikrummet inom den tiden.

Larm- och ledningsbefäl är arbetsledare för larm- och ledningsoperatörer på ledningscentralen. De har också 90 sekunders anspänningstid och ska inställa sig i trafikrummet inom den tiden.

#### *Utgångspunkter för prövningen*

Den centrala frågan i målet är tolkningen av begreppet ”tjänstgöring i uttryckningsstyrka”. Begreppet återfinns i bestämmelserna om särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R) i det centrala pensions- och försäkringsavtalet PFA 98, som utan ändringar i denna del förts över till senare kollektivavtal. Det är alltså den betydelse som begreppet hade i PFA 98 som är avgörande.

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer avtalets innehåll. En gemensam partspraxis, som har godkänts eller i vart

fall varit känd för och godtagits av de avtalsslutande organisationerna, kan ge ledning vid avtalstolkningen.

#### *Utredningen om avtalets tillkomst och tillämpning*

Vid huvudförhandlingen har inte någon person som var direkt inblandad i avtalsförhandlingarna hörts.

Ledarnas medlemmar som har hörts i målet var samtliga aktiva i räddningstjänsten när PFA 98 trädde i kraft. De har samstämmt givit uttryck för att det inte har varit tal om annat än att de fortsatt skulle omfattas av kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R när de bytte från brandman eller styrkeledare till annan befattning. LJ har därtill berättat att det 1997–98 talades om att de som var med i skifttjänstgöringen ansågs vara del av utryckningsstyrka.

LU är i dag räddningschef hos Region Gotland. När SAP-R infördes arbetade han i räddningstjänsten i Södertörn som var först, eller bland de första, i Sverige med att skapa befattningen insatsledare omkring 1996. LU har bl.a. berättat följande. Det var inledningsvis oklart hur arbetstagare i den nya befattningen, insatsledare, skulle organisera sig, vilket innebar att det var otydligt vilka pensionsbestämmelser som skulle tillämpas för dem. Därför tillfrågades den s.k. lilla delegationen, med representanter från arbetstagarorganisationerna Kommunal och SKTF. Lilla delegationen kom fram till att insatsledare skulle organisera sig i SKTF. Det blev då klart att pensionsåldern för insatsledare skulle sättas till 65 år. När SAP-R kom 1998 skulle den lägre pensionsåldern gälla för utryckningsstyrkan, vilket var brandmännen. Så småningom blev det också praxis att detta även skulle gälla för styrkeledarna, vilket inte var självklart från början.

Även CÄ, som i dag är räddningschef och förbundsdirektör hos Räddningstjänsten Mälardalen, var aktiv i räddningstjänsten 1998 och har berättat följande. Han blev brandman 1981, utbildade sig till brandingenjör 1988 och fick sitt första chefsuppdrag inom räddningstjänsten 1989. Han var räddningschef i Attunda när PAF 98 förhandlades och var referensperson till

HP, som var med i förhandlingarna. Diskussionen på 1980- och 1990-talen om förtida pension avsåg brandmän och inget annat. Grundtanken med SAP-R var att rökdykande brandmän inte skulle orka arbeta längre än till 58 års ålder. Över tid har även styrkeledare ansetts ha rätt till förtida pension. Det var aldrig aktuellt att befäl skulle gå i pension vid 58 års ålder. De som ingick i utryckningsstyrkan på den tiden var en arbetsledare och fyra brandmän.

JN:s, som i dag är förbundsdirektör på Arbetsgivaralliansen men som i slutet av 1990-talet arbetade hos fackförbundet SKTF, bl.a. som ansvarig för förbundets pensions- och försäkringsfrågor, har berättat följande. Frågan om vad som utgör huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka har varit en känd discussionsfråga i mer än 20 år. Hans uppfattning är att tjänstgöring i utryckningsstyrka kännetecknas av en viss typ av tungt arbete, som kan innefatta rökdykning, och att bestämmelserna om tidigarelagd pension i kollektivavtalen tar sikte på styrkeledare och brandmän. SKTF organiserade i huvudsak den administrativa personalen och befälen, inte brandmännen. Han drev för arbetstagens räkning frågan om att det i pensionsavtalen borde införas en tidigarelagd pension även för insatsledare, men han var väl medveten om att insatsledare inte hade den rätten.

CL, som är pensions- och försäkringsexpert på Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), har berättat att hon blev varse problemet i samband med nyrekryteringar under våren 2019, då arbetsgivaren klargjorde att vissa befattningar enligt deras uppfattning inte kvalificerade för SAP-R. Hon har vidare berättat om hur cirkulär 23:10 som gavs ut av SKR och Sobona mottogs med förvåning på arbetstagens sida och uppfattades som en ny tillämpning av kollektivavtalsbestämmelserna.

NL, som deltog i kollektivavtalsförhandlingarna om SAP-R 2022, har berättat att de centrala parterna gick in i förhandlingarna med full insikt om att de inte skulle kunna enas om en definition av begreppet utryckningsstyrka och därför lade frågan åt sidan för att fokusera på det som var målet med förhandlingarna, nämligen att stänga SAP-R för nytillträde.

*Finns det en gemensam partsavsikt eller partspraxis?*

Den avtalstext som nu är föremål för tolkning infördes i kollektivavtal mellan parterna första gången genom PFA 98. Det är ostridigt att befattningarna insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl inte fanns i svensk räddningstjänst när PFA 98 trädde i kraft, med undantag för några enstaka insatsledare. Det är vidare ostridigt att funktionerna inte hade någon direkt motsvarighet i befattningar som fanns i räddningstjänsten vid den tiden. Någon gemensam partsavsikt som direkt tar sikte på tillämpningen på de i målet aktuella befattningarna kan därmed inte ha funnits när bestämmelsen infördes.

Ledarna har påstått att parterna före årsskiftet 2018/2019 varit överens om vem som ska anses ingå i utryckningsstyrka. Den utredning som RSG lagt fram, bl.a. förhören med NL och JN:s, talar dock med styrka mot detta. Enligt Arbetsdomstolens mening är det i stället visat att kollektivavtalsparterna under en längre tid har haft olika uppfattningar i frågan.

Arbetsdomstolen finner att utredningen inte visat att parterna varit överens om att en större krets än brandmän som åkte brandbil till skadepplats vid larm skulle omfattas av bestämmelserna om SAP-R. Det har vid införandet av bestämmelserna inte rimligen varit möjligt att förutse hur de olika rollerna inom räddningstjänsten skulle komma att utvecklas. Det är ostridigt att befälstrukturen har byggts ut sedan SAP-R infördes. Frågan blir då om det funnits en gemensam partspraxis, som har godkänts eller i vart fall varit känd för och godtagits av de avtalsslutande organisationerna, som kan ge ledning vid avtalstolkningen.

Ledarnas medlemmar som har hörts i målet har, som tidigare nämnts, berättat att det inte varit tal om annat än att de fortsatt skulle omfattas av kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R när de bytte befattning från brandman eller styrkeledare till annan befattning. SK har även berättat att han gjorde aktiva val för att stanna kvar i utryckande verksamhet för att

behålla möjligheten att gå i pension vid 58 års ålder. Det har av förhören med Ledarnas medlemmar vidare kommit fram att några av dem har fått information från arbetsgivaren, i vissa fall som svar på direkta frågor, om att deras anställningar omfattas av bestämmelserna om SAP-R.

Ledarna har inte, enligt Arbetsdomstolens mening, genom den utredning som presenterats visat en tydlig praxis hos RSG med innebörden att insatsledare, regional insatsledare, vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl generellt omfattas av bestämmelserna om SAP-R, även om regelverket före 2018 ofta tycks ha tillämpats så med hänvisning till att frågan varit oklar. Inget talar för att RSG och de fackliga motparterna, när de för sin del antog kollektivavtalen, avsett att bestämmelserna om SAP-R skulle ha någon annan innebörd än i de centrala kollektivavtalen. Därför kan en eventuell praxis inom RSG inte förändra tolkningen av bestämmelserna om SAP-R, särskilt som det framgår av kollektivavtalen att frivilliga pensionsöverenskommelser är tillåtna.

Arbetsdomstolen konstaterar därmed att det inte har visats någon gemensam partsavsikt eller partspraxis som kan ge ledning i hur de centrala kollektivavtalsbestämmelserna ska tolkas. Tolkningen får därför göras utifrån ordalydelsen och avtalets bakgrund.

#### *Ordalydelsen och avtalens bakgrund*

I kollektivavtalsbestämmelserna används begreppet utryckningsstyrka utan närmare definition eller förklaring. Enligt Arbetsdomstolens mening talar ordalydelsen för att det som avses är en uttryckande enhet, en styrka. Det är mindre väl förenligt med ordalydelsen att anse att personal i alla befattningar hos RSG som på något sätt aktiveras vid larm ingår i utryckningsstyrka. Det är inte heller särskilt väl förenligt med ordalydelsen att anse att personal i alla befattningar som åker till och har en roll på skadeplatsen, oavsett tidpunkt och annat sammanhang, ingår i utryckningsstyrka, särskilt om de kommer från olika håll och om de i regel inte rycker

ut i samma fordon till skadeplatsen och därmed inte direkt framstår som en del i den uttryckande styrka som parterna är överens om omfattas av SAP-R.

Ingen som direkt deltagit i avtalsförhandlingarna har hörts. Men det som framkommit genom förhören med LU och CÄ om bakgrunden till avtalsregleringen och de överväganden som då gjordes, ger starkt stöd åt uppfattningen att den lägre pensionsålder som föreskrevs i SAP-R var förbehållen arbetstagare med fysiskt särskilt tunga arbetsuppgifter. Detta stämmer också väl överens med ordalydelsen. Den omständigheten att styrkeledare ostridigt också omfattas, trots att deras arbetsuppgifter inte är tunga på samma sätt som brandmännens, kan förklaras med att de alltid verkar i grupp med brandmännen och följer dem nära under uttryckning. Omständigheten kan enligt Arbetsdomstolens mening inte tas till intäkt för att ytterligare utsträcka kretsen till arbetstagare som inte alltid verkar i den gruppen.

#### **Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats**

Arbetsdomstolen finner, dels med beaktande av vad utredningen visat om bakgrunden till och syftet med kollektivavtalsbestämmelsen om SAP-R, dels genom tolkning av avtalstextens ordalydelse, starkt stöd för RSG:s uppfattning att endast brandmän och styrkeledare hos RSG tjänstgör i uttryckningsstyrka enligt kollektivavtalsbestämmelserna om SAP-R.

Utredningen i målet ger vid handen att begreppet uttryckningsstyrka i kollektivavtalsbestämmelserna ursprungligen tog sikte på den primära räddningsstyrka som vid larm rycker ut från brandstation i en räddningsenhet, och vars huvudsakliga uppgift är att bekämpa brand på skadeplats eller på annat sätt utföra räddningsarbete. Det har inte visats någon gemensam partsavsikt eller annat som utvidgat kretsen som omfattas av bestämmelserna. Arbetsdomstolen finner därför att bestämmelserna ska tolkas i enlighet med RSG:s uppfattning. Det står därmed klart att varken insatsledare, regionala insatsledare, vakthavande befäl eller larm- och ledningsbefäl omfattas av bestämmelserna.

Detta innebär att RSG inte har brutit mot kollektivavtalet. Ledarnas yrkanden om allmänt skadestånd och tillägg som extra avsättning till tjänstepension alternativt ekonomiskt skadestånd ska därför avslås, liksom Ledarnas fastställelseyrkande.

Vid denna utgång saknas det anledning att ta ställning till Ledarnas yrkande om rätt att träffa överenskommelse med RSG om att avstå sin rätt till särskild avtalspension för att i stället få ett särskilt tillägg av pensionsavgift till tjänstepensionen om 12 procent på den pensionsgrundande lönen och RSG:s yrkande om avvisning av Ledarnas fastställelseyrkande.

### **Rättegångskostnader**

Ledarna har förlorat och ska därför ersätta RSG för dess rättegångskostnader. Det råder inte någon tvist om det yrkade beloppet.

### **DOMSLUT**

1. Arbetsdomstolen avslår Ledarna – Sveriges chefsorganisations talan.
2. Ledarna – Sveriges chefsorganisation ska ersätta Räddningstjänstförbundet i Storgöteborgs rättegångskostnader med 418 605 kr, varav 392 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, David Sandström, Kurt Eriksson, Karl Pfeifer,  
Johanna Hasselgren, Torbjörn Hagelin (skiljaktig) och Anneli Söderberg  
(skiljaktig).

Rättssekreterare: Elin Kennedy

**Torbjörn Hagelins och Anneli Söderbergs skiljaktiga mening**

SAP-R är ett medarbetaravtal, dvs. det gäller både för arbetare och tjänstemän förutsatt att kriterierna uppfylls. Under vittnesförhören har det tydligt framgått att ett kriterium för att omfattas av SAP-R är att man tjänstgör i utryckningsstyrka. Det har framkommit att det för både insatsledare och regional insatsledare ställs fysiska krav och tester vid RSG i likhet med de krav som ställs för brandmän och styrkeledare. Brandmän och styrkeledare är befattningar som enligt SKR och Sobona tjänstgör i utryckningsstyrka. Genom förhören med medlemmarna har det även framkommit att RSG informerat blivande insatsledare och regionala insatsledare vid tillsättning av tjänster om att de även fortsättningsvis skulle omfattas av SAP-R. Det har vidare framkommit att RSG motiverat lägre löneökningar med att insatsledare och regional insatsledare omfattas av SAP-R. RSG ändrade sin information först i samband med att SKR och Sobona ensidigt gett ut sitt cirkulär.

Vid en sammantagen bedömning anser vi att Ledarna har visat att insatsledare och regional insatsledare tjänstgör i utryckningsstyrka.

Ledarna har däremot inte visat att vakthavande befäl och larm- och ledningsbefäl tjänstgör i utryckningsstyrka.

I övrigt är vi ense med majoriteten.