

Sammanfattning

Fråga om visst krav på s.k. ackordstagartillägg var oskäligt i den mening som avses i 35 § medbestämmandelagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2003-05-21
StockholmDom nr 43/03
Mål nr A 126/02

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Sven Erfors, Advokatfirma Lindh Stabell Horten KB,
Box 7315, 103 90 STOCKHOLM

SVARANDE

1. VVS-Installatörerna, Box 17537, 118 91 STOCKHOLM
2. Östervåla VVS-Service Aktiebolag, 556430-8889, Arosvägen 7,
740 46 ÖSTERVÅLA
Ombud för båda: förbundsjuristen David Johnsson, VVS-Installatörerna,
Box 17537, 118 91 STOCKHOLM

SAKEN

fordran enligt 35 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och VVS-Installatörerna gäller kollektivavtal, det s.k. VVS-Installationsavtalet. Östervåla VVS-Service Aktiebolag (bolaget) är genom medlemskap i VVS-Installatörerna bundet av VVS-Installationsavtalet.

VVS-Installationsavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 5 ACKORDSARBETE**Mom 8**

Vid fördelning av ackord tillämpas de fördelningstal som framgår av lönebilagans tabeller.

Utöver del i ackord erhåller ackordstagare/lagbas ett särskilt tillägg beräknat på den honom tillfallande lönen enligt

Lönebilaga Tabell G

För att ovannämnda tillägg skall utges erfordras:

att ackordslaget består av minst två deltagare

att ackordstagare undertecknat ackordssedel och

att ackordstagare eller lagbas ej utan arbetsgivarens tillstånd lämnar ackordet före dess slut.

Arbetsgivaren har rätt – att efter samråd med ackordstagaren – vid arbetsplatser där ett större antal arbetare sysselsätts utse erforderligt antal lagbasar till ackordstagarens hjälp. Lagbas kan utses antingen för visst arbete eller viss tid varunder han uppbär tillägg enligt ovan nämnda tabell. Ackordstagar- och lagbastillägg beräknas på ackordslagets totalt arbetade timmar. Utbetalning av nämnda tillägg sker i samband med ackordets slutavräkning.

Vid arbeten av särskilt komplicerad art där speciell kompetens krävs eller speciella skäl föreligger, kan arbetsgivaren utge särskilt ackordstagartillägg utöver vad som här anges.

Rätt till särskilt ackordstagartillägg föreligger när överenskommelse härom träffas och anteckning av överenskommelsen gjorts på ackordssedeln.

Till arbetare som ej är med i ackordsarbetet till dess slut utbetalas den ackordsandel vilken han kan vara berättigad först samtidigt med att ackordet slutligt regleras.

Mom 14

Ackordstagare skall fullfölja åtaget ackordsarbete till dess slut, såvida giltigt förfall ej föreligger.

Under utförande av åtaget ackordsarbete må ackordstagaren ej utan arbetsgivarens medgivande frångå sitt ackord. Ackordstagare skiljes från ackordet om han överträder ackordsbestämmelserna eller åsidosätter vad till god ordning hör. Av den rörliga del/överskott som belöper å dylik ackordstagare skall utbetalas de direkta utgifter, som arbetsgivaren tillskyndas genom arbetarens försummelse eller åtgörande. Eventuellt återstående rörlig del/överskott utbetalas till sådan ackordstagare vid anfordran efter det ackordsarbetet slutförts och sluträknats. Bestämmelserna gäller ej i sådana fall, då arbetet försinkats på grund av omständigheter, vilka ej kunna läggas ackordstagaren till last.

Anmärkningar:

1. Utan hinder av vad som anges i detta moment har ackordstagare rätt att under pågående ackordsarbete säga upp anställningen. Uppsägningstiden är i sådant fall en månad.
2. Beträffande förverkande av del av lön för ackordstagare se överenskommelse angående anställningsskydd § 40 sid 84.

Förbundets medlem O.J. var tidigare anställd hos bolaget. Han sade upp sin anställning den 21 september 2000. Förbundet har härefter gjort gällande att bolaget enligt VVS-Installationsavtalet varit skyldigt att betala ut ackordstagartillägg till O.J.. Lokal och central förhandling i lönetvisten har hållits utan att parterna har kunnat enas. Bolaget har underlåtit att väcka talan vid Arbetsdomstolen inom den tid som föreskrivs i VVS-Installationsavtalet.

Förbundet har nu, med hänvisning till att rättsverkan inträtt enligt 35 § medbestämmandelagen, yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till O.J. utge 7 115 kr 25 öre avseende ackordstagartillägg, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 mars 2001 till dess full betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet och som grund härför anfört att betalningsskyldighet inte föreligger eftersom kravet är oskäligt. Beloppet samt ränteyrkandet har vitsordats i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Förbundets medlem O.J. var tidigare anställd i bolaget. Han sade upp sin anställning vid bolaget den 21 september 2000 och hade en månads uppsägningstid. Vid uppsägningstillfället var han s.k. ackordstagare vid sin arbetsplats, vilket innebar att han var utsedd av arbetsgivaren att fullgöra vissa ledande funktioner på arbetsplatsen. Det är nämligen ackordstagaren som inom ackordslaget bestämmer vem som skall utföra de olika arbetsuppgifterna, men ackordstagaren är inte arbetsledare i egentlig mening. För detta är enligt VVS-Installationsavtalet ackordstagaren berättigad till viss ersättning – ackordstagartillägg – när ackordsarbetet är slutfört. När O.J. sade upp sin anställning återstod endast en mindre del av det aktuella ackordsarbetet, nämligen 193 av totalt 1 440 timmar. Från bolagets sida nämndes inte då något om att O.J:s uppsägning skulle innebära problem i något avseende. Han fick inget besked om att han enligt bolagets mening inte hade rätt till ackordstagartillägget på grund av att han lämnade ackordet innan det var slutfört. Förbundet har härfter begärt att bolaget till O.J. betalar ut det ackordstagartillägg som VVS-Installationsavtalet enligt förbundets mening ger honom rätt till. Bolaget har emellertid vägrat att betala ut tillägget.

Som framgår av protokollet från den lokala tvisteförhandlingen hade det riktats kritik mot bolaget för dålig arbetsledning m.m., vilket lett till att bolaget vidtagit vissa åtgärder. Bl.a. anställdes en arbetsledare. Det framgår vidare att bolaget beklagade att O.J. trots detta sade upp sig. Någon ny ackordstagare utsågs inte efter honom.

Förbundet har vid både den lokala och den centrala förhandlingen angett den rättsliga grunden för sitt krav på ackordstagartillägg. Av § 5 mom. 14 i VVS-Installationsavtalet framgår att ackordstagaren skall fullfölja ackordsarbetet till dess slut, såvida inte giltigt förfall föreligger. Att en uppsägning från arbetstagarens sida måste betraktas som giltigt förfall framgår av anmärkning 1 till § 5 mom. 14. En ackordstagare som säger upp sin anställning måste anses ha fått ett sådant tillstånd att lämna ackordet före dess slut som avses i § 5 mom. 8 i avtalet. I vart fall bör ett sådant tillstånd anses föreligga om arbetsgivaren inte har invänt mot uppsägningen. Enligt förbundets mening kan tvister av detta slag lätt undvikas om arbetsgivaren klargör för en ackordstagare som lämnar sin anställning innan ackordet slutförts huruvida något ackordstagartillägg kommer att utgå eller inte.

Arbetsgivarparterna har inte vare sig vid den lokala eller den centrala förhandlingen angett att kravet skulle vara oskäligt. Att så skulle vara fallet framfördes först när ombudsmannen G.H. efter den centrala förhandlingen frågade om bolaget avsåg att väcka talan i tvisten. Det finns vidare angivet i ett brev den 8 mars 2002 som VVS-Installatörerna skickat till förbundet.

Sammanfattningsvis är förbundets inställning följande. O.J., som var ackordstagare, sade upp sig från sin anställning innan ackordsarbetet var helt slutfört. Arbetsgivaren har inte i samband med uppsägningen haft några

invändningar mot uppsägningen. När ackordsarbetet var slutfört har bolaget underlåtit att utge det ackordstagartillägg som O.J. enligt VVS-Installationsavtalet äger rätt till. Vid tvisteförhandlingarna i ärendet har förbundet framfört krav på betalning av ackordstagartillägget och åberopat 35 § medbestämmandelagen. Arbetsgivarparterna har underlåtit att inom den i kollektivavtalet angivna tiden väcka talan vid Arbetsdomstolen. Särskild rättsverkan har därför inträtt. Eftersom det framförda kravet inte är oskäligt skall bolaget utge ersättningen.

Arbetsgivarparterna

Bolaget startade sin verksamhet år 1977. Bolaget, som utför sedvanliga VVS-arbeten inom såväl service som entreprenad, är etablerat i Uppsala och Östervåla och har ca 25 personer anställda. Det blev år 1982 medlem i dåvarande Rörfirmornas Riksförbund, som numera utgör en del av VVS-Installatörerna.

O.J. har sedan år 1989 i olika omgångar varit anställd som VVS-montör hos bolaget. Han har arbetat med både service och entreprenad och utfört sitt arbete till full belåtenhet. Den 21 september 2000 sade O.J. upp sin anställning hos bolaget. Vid tiden för uppsägningen var han verksam med entreprenadarbeten vid bostadsrättsföreningen Sommarro i Uppsala. Arbetet pågick från april till december år 2000 och var kalkylerat till sammanlagt ca 1 700 arbetstimmar. I april år 2000 ingicks en ackordsuppgörelse för arbetet. Efter det att O.J:s anställning upphört krävde förbundet att bolaget skulle utge ackordstagartillägg till honom och åberopade 35 § medbestämmandelagen. Bolaget och VVS-Installatörerna var av åsikten att det saknades grund för utbetalning av ackordstagartillägg i den aktuella situationen och bestred kravet. Eftersom kravet ansågs oskäligt fann man inte skäl att väcka talan vid Arbetsdomstolen. Förbundet informerades om detta ställningstagande genom ett brev daterat den 8 mars 2002.

En arbetstagare som är ackordstagare har en särskild förtroendeposition. Ackordstagaren fungerar som bolagets representant på arbetsplatsen. Han skall planera arbetets utförande och organisation samt tillse att materialleveranser sker och att tider hålls. Ackordstagaren har särskild betydelse för produktionen. Det är dessutom han som representerar ackordslaget i uppgörelsen med arbetsgivaren. Ackordstagaren är i allmänhet den som är på objektet under hela produktionstiden, medan övriga medlemmar i ackordslaget kan växla. I ackordslaget intar han i faktiskt mening en arbetsledande ställning även om han formellt sett inte är arbetsledare. För detta merarbete får ackordstagaren ersättning med ackordstagartillägg enligt VVS-Installationsavtalets § 5 mom. 8. Ackordstagartillägget betalas utöver ackordstagarens del av ackordet. Det betalas ut efter det att arbetet är avslutat.

Det framgår tydligt av avtalets § 5 mom. 8 att en förutsättning för att ackordstagartillägget skall utgå är att ackordstagaren inte ”utan arbetsgivarens tillstånd lämnar ackordet före dess slut”. Denna bestämmelse är ett uttryck för avtalsparternas gemensamma önskemål om att relationen mellan ackordstagare och arbetsgivare skall vara av långsiktig karaktär. Av samma

skäl betalas ackordstagartillägget ut först efter det att ackordet slutförts. Skulle ackordstagaren fritt kunna lämna ett pågående ackordsarbete skulle arbetsgivaren riskera att drabbas av betydande merkostnader och merarbete. En ny ackordstagare skulle behöva läras upp och sättas in i byggarbetsplatsens specifika rutiner. Alternativt skulle någon av bolagets tjänstemän få ta över arbetsuppgifterna. Det skulle också kunna medföra risk för försening av entreprenaden och därmed skadeståndskrav. Samma tankegång återspeglas i § 5 mom. 14 i avtalet där det talas om att ackordstagaren inte utan arbetsgivarens medgivande får frånga ackordet. Det krävs alltså arbetsgivarens tillstånd för att en ackordstagare skall kunna lämna ackordet i förväg och ändå ha rätt till ackordstagartillägg. En sådan situation kan exempelvis föreligga när en ackordstagare ges en förändrad arbetsplacering inom företaget eller när denne av någon annan anledning frånträder sin position som ackordstagare. De situationerna kännetecknas av att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt avgör var i bolaget den anställde skall arbetsplaceras. Det rör sig således om beslut som den anställde inte själv rör över. Situationen är helt annorlunda om den enskilde säger upp sig själv. Det kan arbetsgivaren inte hindra. Arbetsgivarens eventuella åsikter om arbetstagarens egen uppsägning saknar helt betydelse – arbetsgivaren disponerar helt enkelt inte frågan. Arbetstagaren kan när som helst och utan att behöva motivera sitt beslut säga upp sin anställning. Den situationen att arbetstagaren lämnar anställningen efter egen uppsägning omfattas därför inte av bestämmelserna om rätt till ackordstagartillägg.

Den av förbundet framförda åsikten att arbetsgivaren skulle, när ackordstagaren säger upp sin anställning, ha ett slags klargörandeplikt i frågan om ackordstagartillägget skall utgå eller inte saknar stöd i avtalet.

Förbundet har inte visat på något stöd, vare sig i avtal, praxis eller på annat sätt, för sitt krav på ackordstagartillägg för O.J.. Parterna har hållit både lokal och central förhandling utan att kunna enas. Förbundet borde därför ha insett det oskäligen i kravet.

35 § medbestämmandelagen innebär att arbetsgivaren under vissa omständigheter kan bli skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening fastän rättslig grund för kravet inte annars skulle ha förelagat. Arbetstagersidan kan i sådant fall på paragrafens bestämmelser grunda ett fristående betalningsanspråk mot vilket inte kan riktas annan invändning än att det framställda kravet är oskäligt. Arbetsdomstolen har tidigare vid ett flertal tillfällen uttalat att ett krav kan vara oskäligt av den anledningen att den uppfattning som ligger till grund för kravet är uppenbart oriktig. Om arbetstagersidan förstod eller rimligen borde ha förstått att kravet är helt grundlöst vid en bedömning på grundval av den utredning som funnits tillgänglig undgår arbetsgiversidan betalningsansvar. Arbetsdomstolen har i detta sammanhang konstaterat att det skulle vara stötande att under sådana omständigheter ålägga arbetsgivaren betalningsansvar.

Arbetsgivarparternas inställning är sammanfattningsvis följande. Förbundets uppfattning av rättsläget är uppenbart oriktig. Förbundet har inte kunnat visa stöd för sitt krav i vare sig lag, avtal eller praxis trots att frågan har varit uppe

till förhandling såväl lokalt som centralt. Förbundet måste ha insett eller borde i vart fall ha insett att kravet på ackordstagartillägg i detta fall saknade grund. Arbetsgivarparterna har dessutom genom brev klargjort sin uppfattning av rättsläget varför förbundet inte kan sägas ha svävat i okunnighet om motpartens inställning. Särskild rättsverkan enligt 35 § medbestämmandelagen har därför inte inträtt.

Domskäl

Tvisten

Förbundets medlem O.J. sade upp sig från sin anställning hos bolaget den 21 september 2000. Vid uppsägningstillfället var han verksam som s.k. ackordstagare i ett arbetslag som utförde entreprenadarbeten för en bostadsrättsförening i Uppsala. Arbetet, som påbörjades i april 2000, var avsett att slutföras i december samma år. När O.J:s anställning upphörde återstod 193 arbetstimmar av de 1 440 timmar som entreprenaden slutligen kom att omfatta.

Förbundet har efter det att O.J:s anställning upphört riktat krav mot bolaget för utfående av ackordstagartillägg om 7 115 kr 25 öre, men bolaget har inte betalat ut detta. Efter avslutade tvisteförhandlingar har arbetsgivarparterna avstått från att väcka talan. De har hänvisat till att kravet är oskäligt. I stället har förbundet väckt talan och, med stöd av 35 § medbestämmandelagen, yrkat att bolaget skall utge det fordrade beloppet. Arbetsgivarparterna har bestritt kravet och vidhållit sin inställning att kravet är oskäligt. Enligt deras uppfattning saknar kravet rättsligt stöd, vilket förbundet insett eller borde ha insett. Förbundet har bestritt att kravet är oskäligt.

Den centrala tvistefrågan i målet är således om kravet är oskäligt.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran förhör upplysningsvis hållits med f.d. förhandlingschefen vid förbundet H.N. samt med mätningföreståndaren vid förbundets avdelning i Uppsala A.L.. På arbetsgivarparternas begäran har förhör upplysningsvis hållits med f.d. förhandlingschefen i VVS-Installatörerna B.R. samt med biträdande förhandlingschefen i VVS-Installatörerna R.J.. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Den rättsliga bakgrunden

Om det mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation som är bundna av samma kollektivavtal uppkommer en rättstvist om lön eller annan ersättning till en medlem i organisationen, är arbetsgivaren enligt 35 § medbestämmandelagen skyldig att utge ersättning enligt organisationens mening, om han inte inom de tidsfrister som framgår av 35 och 37 §§ påkallar förhandling och – om enighet inte uppnås – därefter väcker talan mot organisa-

tionen. Om arbetsgivaren underlåtit detta kan han undvika betalningsansvar bara om han visar att kravet är oskäligt.

Arbetsdomstolen har i tidigare domar (se t.ex. AD 1977 nr 187) uttalat att det är det fordrade beloppets storlek i förhållande till vad som skall betalas om rättsverkan enligt 35 § medbestämmandelagen inte inträder som skall ligga till grund för prövningen av om kravet är oskäligt. Arbetsdomstolen har emellertid vid flera olika tillfällen också gett uttryck för uppfattningen att ett krav är att anse som oskäligt, om det stått klart eller borde ha stått klart för arbetstagarorganisationen att det varit helt grundlöst (se t.ex. AD 1979 nr 80, AD 1980 nr 67, AD 1982 nr 46 och 95, AD 1986 nr 61, AD 1996 nr 108, AD 1997 nr 45 och AD 1998 nr 95). Det är alltså endast i helt klara och entydiga fall som arbetsgivaren på denna grund kan undgå betalningsskyldighet enligt 35 § medbestämmandelagen. Fallen utmärks av att arbetstagar-sidan vid en bedömning på grundval av den utredning som fanns tillgänglig när den särskilda rättsverkan enligt 35 § medbestämmandelagen inträdde förstod eller rimligen borde ha förstått att kravet var oriktigt. I en sådan situation skulle det, enligt vad domstolen uttalat, vara stötande att ålägga arbets-givaren betalningsskyldighet i enlighet med kravet. Det betyder inte, uttalade domstolen i AD 1980 nr 67, att en arbetstagarorganisation i en sådan situa-tion bör klandras för att kravet framfördes så att rättstvist uppkom. Det kan nämligen i det enskilda fallet finnas fullt legitima skäl att driva ett ersätt-ningsanspråk i förhandling eller eljest fastän parten inser att den rättsliga grunden är svag eller till och med obefintlig. Men i sådana fall bör betal-ningsansvar enligt 35 § medbestämmandelagen inte kunna inträda.

Är kravet oskäligt?

I den nu aktuella tvisten har arbetsgivarparterna invänt att förbundets krav har varit oskäligt eftersom det saknar stöd i det mellan parterna gällande kollektivavtalet och det inte heller finns någon annan rättslig grund för kra-vet. Det har inte påståtts att kravet skulle vara oskäligt med hänsyn till det fordrade beloppets storlek – beloppet är ju vitsordat – utan frågan gäller om det skall utgå någon ersättning alls.

Parterna har olika uppfattningar om tolkningen av den bestämmelse i det mellan parterna gällande kollektivavtalet som reglerar rätten till ackords-tagartillägg.

Kollektivavtalets innebörd vad avser rätten till ackordstagartillägg

VVS-Installationsavtalet innehåller i § 5 regler om ackordsarbete. I § 5 mom. 8 anges bl.a. att en ackordstagare/lagbas utöver del i ackordet erhåller ett särskilt tillägg beräknat på den honom tillfallande lönen enligt en särskild lönebilaga. Vidare uppställs i avtalstexten tre förutsättningar för att ackordstagartillägget skall utgå. En av dessa är att ”ackordstagare eller lag-bas ej utan arbetsgivarens tillstånd lämnar ackordet före dess slut”.

Av bestämmelsen framgår alltså att en ackordstagare inte har rätt till det sär-skilda ackordstagartillägget om han utan arbetsgivarens tillstånd lämnat

ackordet före dess slut. Det är ostridigt att O.J. har lämnat ackordet före dess slut genom sin egen uppsägning och inte genom något initiativ från bolagets sida. Det får anses framgå av utredningen att bolaget inte hade någon önskan om att O.J. skulle lämna anställningen, utan tvärtom beklagade detta. Det är också ostridigt att bolaget i samband med uppsägningen inte upplyste O.J. om att han enligt bolagets uppfattning inte hade rätt till ackordstagartillägg.

Det har inte påståtts att det finns någon bestämmelse som uttryckligen anger att ackordstagaren har rätt till ackordstagartillägg även i den situationen att han lämnar ackordet genom sin egen uppsägning av anställningen.

Den tvistiga frågan mellan parterna är innebörden i detta sammanhang av uttrycket ”arbetsgivarens tillstånd”. Enligt förbundet kan bestämmelsen tolkas så att en ackordstagare som säger upp sig från anställningen får anses ha arbetsgivarens tillstånd att lämna ackordet, eftersom rätten att säga upp sig tar över skyldigheten enligt avtalet att fullfölja ackordsarbetet till dess slut. Eftersom ackordstagaren har rätt att lämna anställningen måste han därmed anses ha fått tillstånd att lämna ackordet. Förbundet hävdar att ett sådant tillstånd får anses lämnat åtminstone om som i detta fall arbetsgivaren, när ackordstagaren säger upp sin anställning, inte på något sätt gör klart för ackordstagaren att uppsägningen leder till att denne inte har rätt till ackordstagartillägg. Arbetsgivarparternas uppfattning är att § 5 mom. 8 över huvud taget inte omfattar den situationen att en ackordstagare säger upp sig själv, eftersom en arbetsgivare varken kan ge sitt tillstånd till eller förbjuda en arbetstagare att säga upp sin anställning. Enligt arbetsgivarparterna måste avtalets krav på arbetsgivarens tillstånd avse ett arbetsledningsbeslut av innebörd att ackordstagaren placeras på andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren än som just ackordstagare.

Som nyss nämnts är det § 5 mom. 8 i VVS-Installationsavtalet som reglerar rätten till ackordstagartillägg. Den bestämmelse i avtalet som förbundet därutöver hänfört sig till, nämligen § 5 mom. 14, innehåller särskilda regler om ackordstagarens skyldighet att inte lämna ackordet före dess slut. I detta moment anges inledningsvis att ackordstagaren ”skall fullfölja åtaget ackordsarbete till dess slut, såvida giltigt förfall ej föreligger”. Vidare sägs att ackordstagare inte under utförande av åtaget ackordsarbete ”utan arbetsgivarens medgivande” får frångå sitt ackord. Av en anmärkning till momentet framgår att ackordstagaren har rätt att utan hinder av vad som anges i momentet säga upp anställningen.

Det finns anledning att se närmare på bakgrunden till de nu nämnda bestämmelserna. Av utredningen i denna del framgår bl.a. följande.

Regler om ackordstagare har funnits i föregångare till det nuvarande VVS-Installationsavtalet alltsedan 1930-talet. Kollektivavtalsparter var ursprungligen Rörledningsfirmornas Arbetsgivareförbund och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Redan i 1939-1940 års avtal återfanns bestämmelser om ackordstagarens skyldighet att fullfölja ackordet till dess slut – bestämmelser som har sin motsvarighet i nuvarande § 5 mom. 14. I 1966-1969 års avtal (§ 5 mom. 20) infördes bestämmelsen om ackordstagartillägg. Den nu

aktuella förutsättningen för tillägget, nämligen kravet på att ackordstagaren inte utan arbetsgivarens tillstånd lämnar ackordsarbetet före dess slut, finns med redan där. Den i kollektivavtalen sedan 1930-talet angivna skyldigheten för ackordstagaren att fullfölja ackordet har kvarstått, men efter anställnings-skyddslagens tillkomst har avtalsparterna genom en anmärkning som infördes år 1983 klargjort att en ackordstagare har rätt att säga upp anställningen och att uppsägningstiden i ett sådant fall är en månad. Den anmärkningen återfinns nu efter § 5 mom. 14. Någon ändring i eller något tillägg till betalningsregeln i § 5 mom. 8 har däremot inte gjorts vare sig år 1983 eller i något annat sammanhang.

Det har således under åren införts förändringar och tillägg till bestämmelserna, men de har i nu relevanta avseenden varit oförändrade sedan sin tillkomst. De får förutsättas vara väl kända av avtalsparterna.

Det får vidare anses utrett att ackordstagartillägget, på sätt som arbetsgivarparterna redovisat, syftat till att motivera ackordstagaren, som har särskild betydelse för produktionen, att inte säga upp sig utan kvarstanna i arbetet under hela ackordet.

Den nu redovisade bakgrunden till och syftet med bestämmelsen § 5 mom. 8 om ackordstagartillägg talar enligt Arbetsdomstolens mening för arbetsgivarparternas uppfattning, nämligen att ackordstagartillägg inte skall utgå om ackordstagaren själv väljer att lämna anställningen innan ackordet slutförts. Om ackordstagaren skulle ha rätt att erhålla tillägg även i en sådan situation skulle regeln ju helt förlora sin avsedda funktion som incitament för denne att kvarstanna under hela ackordet. Ordalydelsen av undantaget enligt allmänt språkbruk – ”ej utan arbetsgivarens tillstånd lämnar ackordet” – indikerar också att det är fråga om situationer i vilka arbetsgivaren har en faktisk bestämmanderätt beträffande ackordstagarens arbetsskyldighet. Arbetsgivaren kan t.ex. ge tillstånd till att arbetstagaren lämnar ackordet genom att denne omplaceras till annat arbete inom företaget eller i vart fall befrias från ackordstagaruppgiften på arbetsplatsen i fråga. Om arbetstagaren däremot vill utnyttja sin rätt att efter uppsägningstid lämna anställningen som sådan kan arbetsgivaren inte hindra det. Då är det inte fråga om en situation i vilken arbetsgivaren antingen kan lämna tillstånd eller vägra tillstånd.

Utredningen i övrigt i målet ger inte någon ytterligare ledning för tolkningen av bestämmelsen. Det har framkommit att båda de i målet aktuella bestämmelserna, § 5 mom. 8 och 14, har varit föremål för diskussion vid avtalsförhandlingar vid åtskilliga tillfällen under åren. Varken H.N. eller B.R., som båda deltagit i dessa diskussioner från 1980-talet och framåt, har dock kunnat erinra sig att man någon gång diskuterat frågan om ackordstagartillägg skulle kunna utgå i en situation då ackordstagaren säger upp sig själv. Utredningen visar inte heller att det skulle ha förekommit tvister i denna fråga tidigare. Däremot har tvister förekommit om andra förutsättningar för att få ackordstagartillägg än den nu aktuella varit uppfyllda. Att det, som A.L. uppgett, förekommit några fall där ackordstagare har fått ut ackordstagartillägg trots att de lämnat sin anställning före ackordets slut

innebär inte att det är visat att det finns en fast etablerad praxis som kan ha betydelse i tolkningsfrågan.

Slutsatsen av det hittills anförda är att avtalet, enligt Arbetsdomstolens mening, i nu aktuellt hänseende inte kan anses ha den innebörden att ackordstagartillägg skall utgå till en ackordstagare som avbrutit ackordet före dess slut genom att säga upp sig från sin anställning. Domstolen kan inte heller finna något stöd i avtalet för att arbetsgivaren i en sådan situation skulle vara skyldig att klargöra för ackordstagaren att denne enligt arbetsgivarens mening inte har rätt till tillägget.

Förbundets krav på ackordstagartillägg för O.J. saknar således rättsligt stöd.

Har förbundet insett eller bort inse att kravet saknade grund?

Frågan är då om förhållandena är sådana att det, när rättsverkan enligt 35 § medbestämmandelagen inträdde, borde ha stått klart för förbundet att kravet på ackordstagartillägg till O.J. skulle komma att underkännas vid en rättslig prövning.

Arbetsdomstolen gör i den frågan följande bedömning. De i målet aktuella avtalsbestämmelserna har funnits under lång tid och deras syfte måste vara välkänt för förbundet. Bestämmelserna kan inte anses komplicerade, otydliga eller svårtolkade. Till detta kommer att arbetsgivar sidans förhörs personer har uppgett att de över huvud taget aldrig tidigare har hört förbundet framföra den uppfattning om bestämmelsens innebörd som förbundet hävdar i detta mål.

Någon oklarhet i arbetsgivar sidans inställning till kravet har inte visats föreligga. Arbetsgivar sidan har, såvitt utredningen ger vid handen, redan från början tydligt klargjort sin uppfattning om rättsläget. Det kan inte uppställas något krav på att arbetsgivar sidan dessutom vid förhandlingarna med förbundet uttryckligen måste ange att anspråket anses oskäligt i den mening som avses i 35 § medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolens slutsats är att omständigheterna är sådana att det – i vart fall efter det att de centrala förhandlingarna avslutats – borde ha stått klart för förbundet att den uppfattning om rättsläget som låg till grund för kravet var uppenbart oriktig. Kravet får därför anses vara oskäligt.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att förbundets krav på ackordstagartillägg saknar rättsligt stöd och att förbundet borde ha insett detta. I enlighet härmed finner domstolen att förbundets krav får anses oskäligt i den mening som avses i 35 § medbestämmandelagen. Förbundets talan skall därför avslås.

Vid denna utgång i målet skall förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder ingen tvist.

Domslut

1. Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan avslås.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Byggnadsarbetareförbundet att ersätta VVS-Installatörerna och Östervåla VVS-Service Aktiebolag för rättegångskostnader med tjugofyratusensexhundrafemtio (24 650) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Erik Mosesson, Margit Strandberg, Peter Ander, Maria Nygren, Staffan Holmertz (skiljaktig) och Göran Karlsson (skiljaktig).

Sekreterare: Karina Hellrup

Ledamöterna Staffan Holmertz och Göran Karlssons skiljaktiga mening

Vad gäller frågan om kravet på ackordstagartillägg för O.J. har stöd i kollektivavtalet har vi följande uppfattning.

Enligt § 5 mom. 14 har ackordstagaren en skyldighet att fullfölja åtaget ackordsarbete till dess slut. Av anmärkning 1 till det momentet följer att ackordstagaren utan hinder av den bestämmelsen har rätt att under pågående ackordsarbete säga upp anställningen. Förbundet har ansett att den bestämmelsen får betydelse även för ersättningsregeln i § 5 mom. 8 på så sätt att egen uppsägning före ackordets slut inte skall medföra att rätten till ackordstagartillägg går förlorad. Enligt arbetsgivarsidan skall § 5 mom. 14 anmärkning 1 inte tolkas på det sätt som förbundet gjort. I den frågan anser vi att avtalets ordalydelse närmast talar för att arbetsgivarsidans ståndpunkt är riktig.

Förbundet har emellertid också hävdad att O.J. har rätt till tillägget eftersom han får anses ha fått ett tyst medgivande till att lämna arbetet utan att mista ackordstagartillägget. Detta påstående är rimligt. Ovissheten om huruvida ett tyst medgivande kan anses ha lämnats i en situation som den förevarande bör enligt vår mening gå ut över arbetsgivaren. Förbundets talan skall alltså redan på denna grund bifallas.

Vi vill tillägga att även om kravet på ackordstagartillägg inte skulle anses ha stöd i kollektivavtalet kan kravet inte anses oskäligt i den mening som avses i 35 § medbestämmandelagen. Förbundets tolkning är inte uppenbart oriktig. Tvärtom har förbundet framfört en fullt rimlig ståndpunkt i tolkningsfrågan. Rättsverkan enligt 35 § medbestämmandelagen bör i detta fall inträda även om förbundet har tolkat avtalet fel. Förbundets talan bör alltså bifallas i vart fall på denna grund.

Överröstad i denna fråga är vi i övrigt ense med majoriteten.