

Sammanfattning

På tre av Skanskas arbetsplatser i Kalmar län träffades överenskommelser om månadslön för yrkesarbetare med yrkesbevis och på en av arbetsplatserna även om befattningslön med individuella tillägg av meritvärderingsmodell. Fråga om löneöverenskommelserna strider mot anläggningsavtalet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2005-01-19
StockholmDom nr 2/05
Mål nr A 99/03**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 STOCKHOLM
Ombud: advokaterna Peter Kindblom och Mats Borgström, Advokatfirma
Lindhs DLA Nordic KB, Box 7315, 103 90 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Sveriges Byggindustrier, Box 7835, 103 98 STOCKHOLM
2. Skanska Sverige AB, 556033-9086, 205 33 MALMÖ
Ombud för 1 och 2: direktören Gustav Herrlin, Sveriges Byggindustrier
Service AB, Box 7835, 103 98 STOCKHOLM

SAKEN

Allmänt skadestånd p.g.a. kollektivavtalsbrott

BAKGRUND

Mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och Sveriges Byggindustrier (BI) gäller kollektivavtal, bl.a. anläggningsavtalet. Skanska Sverige AB (Skanska) är genom medlemskap i Sveriges Byggindustrier bundet av detta avtal. Lönebestämmelserna i 2001 års anläggningsavtal finns i § 3 och innehåller bl.a. följande.

a ALLMÄNNA REGLER**a 1 Löneform**

Lön utges i form av ackord eller tidlön.

a 2 Löneregion

Hela riket utgör en löneregion.

a 3 Yrkeskategorier – definitioner**TIMAVLÖNADE 1)****.1. Yrkesarbetare**

Med yrkesarbetare avses arbetstagare som innehar yrkesbevis. Med yrkesarbetare avses även fullt yrkeskunnig arbetstagare, som normalt utför verkstads-, smides- och reparationsarbete, körning och skötsel av lok och motorbåtar samt expeditions- och förrådsarbete.

.2. Övriga arbetstagare

Med övriga arbetstagare avses arbetstagare som inte innehar yrkesbevis.

MÅNADSAVLÖNADE

.4. Maskinförare

Med maskinförare avses förare som innehar yrkesbevis för förande av maskin.

.5. Bilförare m fl

Med bilförare avses förare av bil, traktor, truck och dumper.

Protokollsanteckning till a 3.5

Månadslön enligt a 4.7. utges även till fullt yrkeskunnig pålningsarbetare, som stadigvarande sysselsätts i pålnings- och stålsponningsarbete.

.6. Övriga förare

Med övriga förare avses förare som inte har yrkesbevis och stadigvarande kör maskin för vilka inte krävs sådant bevis.

— — — —

1) Begreppet omfattar såväl ackordslönearbete som tidlönearbete med lön per timme.

a 4 Lönetabell

	Fr o m 1 april 2001	Fr o m 1 april 2002	Fr o m 1 april 2003
Timavlönade	Grundlön Kr/tim	Grundlön Kr/tim	Grundlön Kr/tim
a 4.1. Yrkesarbetare	100:00	103:00	106:00
a 4.2. Övriga arbetare som fyllt 19 år	88:00	90:64	93:28
a 4.3. Övriga arbetare som ej fyllt 19 år			
a som fyllt 18 år	75:00	77:25	79:50
b som ej fyllt 18 år	60:00	61:80	63:60
c som ej fyllt 17 år	50:00	51:50	53:00
Månadsavlönade	Grundlön Kr/månad	Grundlön Kr/månad	Grundlön Kr/månad
a 4.6. Maskinförare	17 200	17 922	18 444
a 4.7. Bilförare m fl	16 340	17 026	17 522
a 4.8. Övriga förare	15 136	15 771	16 231

— — — —

b TIDLÖN

b 1 Allmänt

Tidlön tillämpas då förutsättningar för ackord ej föreligger.

Vid fastställande av tidlön skall bestämmelserna i a 4 iakttagas, varvid hänsyn bör tas till arbetets svårighet och lagets arbetsresultat.

Tidlön utges i form av timlön eller månadslön.

Månadslön tillämpas för maskinförare och bilförare m.fl.

För arbetstagare i andra befattningar av mer stadigvarande natur utges efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare timlön eller månadslön. Arbetstagare med tidlön är garanterade minst lön enligt § 3 a 4.

— — — —

Som framgår av avtalstexten skall tidlön tillämpas då förutsättningar för ackord inte föreligger. Enligt avtalet skall en överenskommelse om ackord för visst arbete träffas mellan arbetsgivare och arbetslag. Om överenskommelse inte kunnat träffas skall arbetet utföras mot tidlön enligt bestämmelsen b 1 i avtalet. Skanska AB Region Väg Syd har på tre arbetsplatser i Kalmar län träffat överenskommelser om månadslön med arbetslaget eller en s.k. lönegrupp på respektive arbetsplats, i målet benämnda ”turordningsområde VKNH”, ”trafikplats Rockneby” och ”arbetsplats Mönsterås Bruk”. Beträffande ”turordningsområde VKNH” har Skanska dessutom träffat överenskommelse om att månadslönen skall utgöras av en befattningslön med individuella tillägg av meritvärderingsmodell. Överenskommelsen har avsett såväl väg- och banavtalets som anläggningsavtalets område. Överenskommelsen lyder, såvitt nu är av intresse, som följer

§ 2 Lönekonstruktion

Alla medarbetare får en befattningslön enligt den yrkesgrupp han /hon är inplacerad i.

§ 3 Inplacering i befattningsgrupp

Medarbetare kan efter överenskommelse flyttas till annan befattningsgrupp.

§ 4 Befattningslönerna

I befattningen anläggningsarbetare ingår grundkunskaper i:

Befattning	Grupp	Grundkriterier	Grundlön
Anläggningsarbetare	1	> 3 år i branschen; < 1 år efter genomförd yrkesinriktad 3-årig gymnasieutbildning	88:-/tim
Anläggningsarbetare	2	> 3 år i branschen eller fullgjord yrkesinriktad 3-årig gymnasieutbildning och > 1 år i branschen	95:-/tim
Anläggningsarbetare	3	Behärskar Grundkompetensen. > 3 år i branschen eller efter fullgjord yrkesinriktad gymnasieutbildning och > 1 år i branschen	100:-/tim
Anläggningsarbetare	4	Efter 6 års yrkeserfarenhet och är yrkesarbetare med hög yrkeskompetens	110:-/tim

För övriga arbeten utgår lön efter centrala avtalens lönebestämmelser.

§ 5 Individuella tillägg

Personliga tillägg

Till befattningslönen läggs inledningsvis och i övergången personliga tillägg. Dessa tillägg kan bero på att medarbetaren i inledningsskedet har en högre lön än befattningslönesystemet medför.

Merkunnande/specialkompetenser (max 5 tillägg)

För merkunnande (medverkar i högre grad i planerings- och uppföljningsskeden inom sitt eller sina specialområden) enligt nedan utges tillägg till lönen med 2 :-/tim utifrån partsöverenskommelsen. Ersättning för merkunnande förutsätter dock att merkunnandet kan användas inom arbetsområdet.

Bergarbete och sprängning,
 Databaserat arbete,
 Drivande,
 Förförare (*),
 Kranförare,
 Kvalificerat betongarbete inkl armering,
 Kvalificerat ledningsarbete,
 Kvalificerad plattläggning, kant- och stensättning,
 Kvalificerat trädgårdsarbete,
 Kvalificerat träarbete,
 Svets och skärbränning (el och gas),

*) äger god kännedom om och kan såväl framföra som hantera erforderliga redskap på ett tillfredsställande sätt.

Specialistkunskap väg- och anläggningsarbeten (utges tillägg med 5 :-/tim under den tid som arbetet utförs, tillägg för dykare enligt Anläggningsavtalet.)

Asbestarbete,
 Avverkning,
 Bergskrotning och bergförankring,
 Borrvarnsförare,
 Drift- och underhållsarbete,
 Dykare,
 Försiktig sprängning,
 Härdplastarbete,
 Svetsning gasledning,
 Svetsning tryckvattenledning.

Mellan parterna har uppstått tvist huruvida Skanska, genom att tillämpa månadslön och befattningslön med individuella tillägg på yrkesarbetare med yrkesbevis, har brutit mot anläggningsavtalet. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

YRKANDEN M.M.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta Skanska att till förbundet utge 150 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Ränterykandet har dock vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

PARTERNAS UTVECKLING AV TALAN

Förbundet

Tvisten rör tre olika löneöverenskommelser som ingåtts mellan Skanska Sverige AB Region Väg Syd och olika arbetslag. Parterna är ense om att alla tre

överenskommelserna, i målet benämnda ”turordningsområde VKNH”, ”trafikplats Rockneby” och ”arbetsplats Mönsterås Bruk”, innebär att månadslön tillämpats för yrkesarbetare som innehar yrkesbevis. Dessutom innebär överenskommelsen kallad ”turordningsområde VKNH” en tillämpning av befattningslön med individuella tillägg av meritvärderingsmodell. Den sistnämnda överenskommelsen innebär att grundlönen för en yrkesarbetare kan variera mellan 88 och 110 kr per timme. Till detta kommer tillägget på grund av merkunnande, vilket kan ge mellan 0 och 10 kr per timme, och tillägget för specialistarbete, vilket kan ge mellan 0 och 5 kr per timme. Det innebär att löneöverenskommelsen kan ge en förtjänstnivå mellan 88 och 125 kr per timme.

De arbetstagare som lyder under anläggningsavtalet delas in i yrkeskategorierna timavlönade och månadsavlönade. Till kategorin timavlönade hör yrkesarbetare och övriga arbetstagare. Till kategorin månadsavlönade hör kategorierna maskinförare och bilförare m.fl. Även vissa pålningsarbetare avlönas med månadslön enligt protokollsanteckningen till a 3.5. Samma systematik används i lönetabellen a 4. Systematiken och de materiella reglerna angående tidlön återfinns både i 1971 års och 1995 års anläggningsavtal. Till skillnad från vad som gäller enligt nuvarande avtal har dock maskinförare m.fl. tidigare avlönts med veckolön. År 1999 infördes månadslön för dessa kategorier, men regleringen är i övrigt oförändrad och det är samma grupper som avlönas med vecko- eller månadslön enligt de olika avtalen.

I b 1 sista stycket anges att arbetstagare i andra befattningar av mer stadigvarande natur kan erhålla månadslön efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Skälet till att detta stycket tillskapades i 1971 års avtal var att det då fanns en annan typ av större anläggningsprojekt, exempelvis kraftverksbyggen. På sådana arbetsplatser kunde det finnas t.ex. vissa förrådsarbetare och smidesarbetare som avlöndes med månadslön, och avsikten med bestämmelsen var att reglera dessa arbetstagares löner. Dessa grupper kan inrymmas bland de yrkesarbetare utan yrkesbevis som räknas upp i a 3.1. andra meningen. Yrkesarbetare med yrkesbevis omfattas dock inte av bestämmelsen och månadslön är således inte en tillåten löneform för dem. Månadslön har inte heller i praktiken tillämpats på denna grupp. Skälet till detta är inte att bygglönecentralen eller semesterkassereglerna skulle ha utgjort något hinder utan helt enkelt att det inte har varit tillåtet enligt avtalet.

I b 1 andra stycket anges att man vid fastställande av tidlön bör ta hänsyn till arbetets svårighet och lagets arbetsresultat. Denna bestämmelse innebär att tidlön skall utges som lagersättning, dvs. alla yrkesarbetare inom laget skall ha samma lön. Individuella befattnings- och meritvärderingslöner är således inte tillåtna. I övrigt har b 1 ingen självständig betydelse utan är endast tänkt att återspegla vad som sagts tidigare i a 3.

Fram till och med år 1995 var anläggnings- och vägavtalen identiska, men från och med år 1996 skiljer sig det materiella innehållet i avtalen åt. Förändringarna var ett resultat av den så kallade PAL-gruppens arbete. PAL-gruppen var sammansatt av representanter från SEKO och BI, dåvarande Byggentreprenörerna. I gruppen utarbetade man bl.a. nya lönesystem som byggde

på individens kunskap och kompetens. Enligt PAL-gruppens rapport var det fråga om radikala förändringar. Lönesystemen byggde på en befattningslön för varje yrkesgrupp samt individuella tillägg och tillägg för merkunnande och engagemang. De individuella tilläggen grundade sig på anställningstid i branschen och i företaget samt på kompetens utöver den som krävdes för ordinarie befattning. Ett särskilt tillägg för engagemang utgick till lagbas, handledare och skyddsombud. I PAL-gruppens rapport finns det också ett slags mall för avtal om denna form av lön. Den överenskommelse om befattningslön som slutits med lönegrupp VKNH är nästan en kopia av denna mall trots att några förändringar motsvarande dem i väg- och banavtalet inte har gjorts på anläggningsavtalets område och det således saknas förutsättningar för befattningslöner med individuella tillägg.

I mitten av 1990-talet tillsatte förbundet och BI en arbetsgrupp som skulle se över byggnadsavtalets § 3, som avser lönebestämmelser. Tanken var att börja med byggnadsavtalet för att sedan, om möjligt, göra samma förändringar i bl.a. anläggningsavtalet. Inom arbetsgruppen bildades en mindre grupp bestående av P.K. och G.E. för förbundets räkning samt B.M. och G.P. för BI. Arbetet ledde till förändringar i byggnadsavtalets § 3 som trädde i kraft år 1998. Den stora nyheten var att resultatlön infördes, dvs. att lönen gjordes beroende av arbetets resultat i någon form. Förbundet fick också igenom sitt krav på en tidlista, dvs. en lista på enhetstid för de aktuella arbetsuppgifterna.

Under hösten 1998 bildades en ny arbetsgrupp, som skulle överväga om motsvarande förändringar skulle kunna göras i anläggningsavtalet. Gruppen bestod av samma personer som den tidigare, förutom att ombudsmannen W.H. ersatte G.E. Parterna utväxlade i arbetets inledningsskede förslag till skrivningar, som var tämligen likartade. Dessa förslag låg till grund för gruppens diskussioner. Förutom frågorna om resultatlön och tidlista diskuterade man även frågan om att utöka möjligheten till månadslön. Utifrån en förteckning över aktuella typer av arbeten diskuterade man vilka arbeten som skulle kunna vara månadsavlönade. Förbundet ville att man skulle göra en noggrann precisering av arbetena, medan BI ville ha en mer generell skrivning. För det fall det redan vid denna tid hade funnits en generell rätt att tillämpa månadslön som en form av tidlön för yrkesarbetare med yrkesbevis hade denna diskussion varit överflödigt. Arbetsgruppen kom emellertid inte till något resultat på grund av att man inte kunde komma överens om partsställningen vid överenskommelser om resultatlön och om möjligheten att tillämpa månadslön. § 3 kvarstod därmed med oförändrat innehåll och det är således endast maskin- och bilförare m.fl. som kan uppbära månadslön. Detta framgår även av de överenskommelser om löner som har slutits på central nivå på senare år. I dessa anges löneförhöjningen för yrkesarbetare med visst belopp per timme och för maskin- och bilförare m.fl. med visst belopp per vecka eller månad. På samma sätt har den ackordskompensation som reglerats i bl.a. 1971 och 1995 års avtal angetts i belopp per timme. För det fall månadslön hade varit en alternativ tidlöneform för de arbetstagare vars huvudlöneform är ackord borde både löneförhöjningar och ackordskompensation angetts i belopp per vecka eller månad. Det finns nämligen inte förutsättningar för att omräkna timlön till månadslön med

hjälp av någon multiplikator eftersom helglön ingår i månadslönerna men inte i timlönerna.

Sammanfattning av grunderna

Enligt anläggningsavtalet är månadslön inte en tillåten löneform för vanliga anläggningsarbetare i kategorin yrkesarbetare med yrkesbevis.

Befattningslön innebär att olika yrkesarbetare har olika grundlön, vilket inte är tillåtet enligt anläggningsavtalet. Anläggningsavtalet tillåter inte heller individuella lönetillägg. Alla i arbetslaget skall ha samma lön med undantag för de skillnader som angetts i kollektivavtalet mellan yrkesarbetare och icke yrkesarbetare samt skillnader beroende på ålder.

Bolaget har genom att träffa överenskommelser i strid med anläggningsavtalet gjort sig skyldigt till brott mot detsamma, för vilka bolaget är skyldigt att utge allmänt skadestånd.

Arbetsgivarparterna

Skanska Sverige AB Region Väg Syd bedriver verksamhet på anläggningsavtalets och på väg- och banavtalets områden. Motparter i kollektivavtalen är byggnadsarbetareförbundet respektive SEKO, tidigare Statsanställdas förbund. Arbetet på dessa områden utförs av arbetare som i stora delar har ungefär samma kompetens. Det innebär att arbetarna går mellan avtalsområdena i varierande omfattning. På SEKO:s område tillämpas sedan länge månadslön för arbetsuppgifter liknande dem som är aktuella i målet.

Av de tre lokala löneöverenskommelserna som är aktuella i målet framgår att de lokala parterna, dvs. bolaget och de anställdas lönegrupper, har varit överens om att tillämpa månadslön för mark- och anläggningsarbete på de arbetsplatser som målet gäller och där förutsättningar för ackordslön inte förelegat. De har även, i överenskommelsen ”turordningsområde VKNH” varit ense om att tillämpa så kallad befattningslön med individuella lönetillägg eller befattningstillägg.

I anläggningsavtalet 1969-1971 angavs att tidlön skulle utges om ackordsförutsättningar inte förelåg och att tidlönen kunde bestå av tim- eller veckolön. Enligt avtalet var maskinförare m.fl. och bilförare m.fl. veckoavlönade. I 1971 års anläggnings- och vägavtal, som träffades mellan Svenska Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund (Sveabund) samt Byggnadsarbetareförbundet och Statsanställdas förbund, tillkom dock följande regel.

V Vecko- eller månadslön kan tillämpas även för andra befattningar av mer stadigvarande natur om arbetsgivare och arbetare äro ense därom.

Grundlönen skall härvid lägst utgöras av den lön som vederbörande eljest skulle ha haft om tim- eller veckolön enligt I-IV ovan tillämpats.

Enligt denna bestämmelse kunde således vecko- eller månadslön tillämpas både för de grupper som finns uppräknade under I-IV i avtalet, dvs. yrkesarbetare, övriga arbetare, maskinförare m.fl. och bilförare m.fl., och för andra befattningar av mer stadigvarande natur. Grundförutsättningen för månadslön var, precis som enligt nuvarande avtal, att ackordsförutsättningar inte förelåg och att arbetsgivare och arbetstagare kom överens om månadslön. Ackordskompensation skulle enligt avtalet utgå för all tid som arbetstagare inte hade haft ackordslön, oavsett om denne i stället hade haft tim-, vecko- eller månadslön.

Motsvarande reglering finns även i 1995 års och 1999 års avtal, med den ändringen att reglerna i 1999 års avtalsrörelse kom att avse endast månadslön och inte veckolön.

Beträffande det nu gällande anläggningsavtalet och dess § 3 görs följande gällande. Det andra stycket i b 1 innebär att man vid bestämmande av timlön *kan* ta hänsyn till arbetets svårighetsgrad, men inte att man vare sig *måste* ta hänsyn till denna eller att man inte även kan ta hänsyn till andra faktorer vid bestämmande av lönerna. Bestämmelsen innebär inte att alla i arbetslaget måste ha samma lön utan ger utrymme för individuella löner och tillägg.

Enligt fjärde stycket i b 1 skall månadslön tillämpas för maskinförare och bilförare m.fl. Vidare kan enligt femte stycket även andra arbetstagare under vissa förutsättningar få månadslön. Med denna bestämmelse avses andra arbetstagare än maskin- och bilförare m.fl. Tillämpningen av månadslön är således inte begränsad till dessa uttalade kategorier utan månadslön kan utges även till t.ex. yrkesarbetare med yrkesbevis.

Vad gäller begreppet ”mer stadigvarande natur” slog man vid förhandlingar på byggnadsavtalets område år 1971 fast att städpersonal ansågs stadigvarande anställd om de arbetade mer än 15 dagar i sträck och detta skrevs också in i avtalet. Med dagens mått mätt får en anställning som varat mer än ca en månad anses vara av mer stadigvarande natur.

Månadslön har således varit tillåten för yrkesarbetare med yrkesbevis. En annan sak är att månadslön inte har tillämpats i någon större omfattning på grund av det system med bygglönecentral som infördes under 1970-talet. Systemet innebar att företag med mer än tio anställda skulle rapportera in byggnadsarbetarlönerna till bygglönecentralen var fjortonde dag. Därefter skedde utbetalningen av lönen, också var fjortonde dag, genom bygglönecentralen. Reglerna om inrapportering och utbetalning var fjortonde dag innebar ett hinder för att tillämpa månadslön. Även semesterkasseregleringen var ett hinder för månadslön. Från och med år 1995 upphörde reglerna om semesterkassa och från och med år 1999 upphörde bygglönesystemet. Hindren för att tillämpa månadslön försvann således. Därmed kunde även företag med mer än tio anställda i praktiken tillämpa månadslön, något som de mindre företagen redan hade gjort i varierande omfattning.

Beträffande PAL-gruppens arbete bedrevs det på väg- och banavtalets område med SEKO som motpart. Förbundet var således inte part i detta arbete och det kan inte anses vara relevant i målet.

Vad gäller arbetet år 1998-1999 i den partssammansatta gruppen kan det konstateras att gruppens arbete inte ledde till någon förändring av avtalet och att det därmed inte påverkar tolkningen av detta.

Sammanfattning av grunderna

Anläggningsavtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare med anställningar av mer stadigvarande natur, även yrkesarbetare med yrkesbevis, träffar överenskommelse om månadslön för det fall förutsättningar för ackord saknas.

Förutsättning för ackord har ostridigt saknats på de tre i målet aktuella arbetsplatserna. Arbetsgivarna och arbetstagarna har då träffat överenskommelse om månadslön. Arbetstagarna har haft anställningar av stadigvarande natur, eftersom de har varit tillsvidareanställda, eller har haft längre säsongs- eller visstidsanställningar.

Anläggningsavtalet medger även att arbetstagare och arbetsgivare kommer överens om individuella löner genom en individuell månads- eller timlön jämte individuella tillägg.

Bolaget har därför inte begått något brott mot kollektivavtalet och är således inte skadeståndsskyldigt.

DOMSKÄL

Tvisten

Parterna är i målet överens om att anläggningsavtalets innebörd är att ackord skall tillämpas för allt arbete där förutsättningar för detta föreligger, och att tidlön skall tillämpas för det fall sådana förutsättningar inte föreligger. Enligt anläggningsavtalet utges tidlön i form av tim- eller månadslön. På tre arbetsplatser i Kalmar län där Skanska bedriver verksamhet har överenskommelser mellan arbetsgivare och företrädare för arbetstagarna träffats om månadslön och på en av arbetsplatserna även avtal om befattningslön med individuella tillägg. Förbundet har gjort gällande att dessa överenskommelser står i strid med anläggningsavtalet eftersom avtalet, när förutsättningar för ackord saknas, föreskriver timlön för yrkesarbetare med yrkesbevis. Timlönen skall enligt förbundet vara lika för alla inom arbetslaget. Arbetsgivarparterna har mot detta anfört att anläggningsavtalet tillåter att månadslön utges till yrkesarbetare med yrkesbevis och att det inte heller finns några hinder mot att månadslönen bestäms individuellt efter befattning och kompetens.

Den första tvistefrågan i målet är således om månadslön är tillåten på anläggningsavtalets område för yrkesarbetare med yrkesbevis. Den andra

tvistefrågan är om befattningslön med individuella tillägg av meritvärderingsmodell är tillåten på anläggningsavtalets område.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör upplysningsvis med O.B., tidigare ordförande i förbundet, L-E.F., tidigare avtalssekreterare i förbundet, K-G.M., förhandlingschef vid SEKO, W.H., ombudsman i förbundet, A.L., tidigare ekonomichef i förbundet och advokaten P.K. På arbetsgivarparternas begäran har förhör upplysningsvis hållits med R.D., tidigare förhandlingschef på Sveabund, I.A., tidigare ombudsman på Sveabund, L.E., lönechef hos NCC AB, G.D., tidigare lönechef hos Skanska, R.S., personalman hos Skanska, och B.M., biträdande förhandlingschef vid BI. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Tillåter anläggningsavtalet månadslön för yrkesarbetare med yrkesbevis?

Förbundets uppfattning är att bestämmelsen i anläggningsavtalets § 3 b 1 femte stycket om att månadslön kan utges för arbetstagare i ”andra befattningar av mer stadigvarande natur” inte är tillämplig på yrkesarbetare med yrkesbevis, dvs. vanliga anläggningsarbetare. Enligt förbundet föreskriver avtalet att dessa skall ha timlön om ackordsuppgörelse inte kan träffas. Den nu nämnda bestämmelsen om månadslön kan däremot enligt förbundets uppfattning vara tillämplig på sådana yrkesarbetare utan yrkesbevis som omnämns i § 3 a 3.1. andra meningen. Arbetsgivarparterna hävdar å sin sida att bestämmelsen i § 3 b 1 femte stycket är tillämplig, under de i bestämmelsen angivna förutsättningarna, även på sådana yrkesarbetare med yrkesbevis som tvisten rör. Enligt arbetsgivarparterna avses nämligen med uttrycket ”arbetstagare i andra befattningar” andra arbetstagare än de som nämnts i föregående stycke i bestämmelsen, nämligen maskinförare, bilförare m.fl., således även yrkesarbetare med yrkesbevis.

Gemensam partsavsikt?

I första hand är det vad avtalsparterna gemensamt har åsyftat vid kollektivavtalets tillkomst som bestämmer avtalets innehåll. Av intresse är därför vad som förekom vid den tvistiga avtalsbestämmelsens tillkomst.

Av utredningen i målet framgår att bestämmelsen om månadslön i vissa fall för ”arbetstagare i andra befattningar” har sitt ursprung i 1971 års anläggnings- och vägavtal, som slöts mellan på ena sidan Svenska Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund (Sveabund) och på den andra Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Statsanställdas förbund. Det framgår vidare att anläggnings- och vägavtalen fram till i mitten av 1990-talet var identiska och att man bedrev avtalsförhandlingar parallellt på de båda områdena. Beträffande vad som förekom vid avtalsförhandlingarna år 1971 har hållits förhör med SEKO:s förre förhandlingschef K-G.M., som då deltog i dåvarande Statsanställdas förbunds förhandlingsdelegation. Vidare har förhör i denna del hållits med förre förhandlingschefen på Sveabund, R.D., som

deltog i själva förhandlingarna och med förre ombudsmannen på Sveabund, I.A., som biträdde vid förhandlingarna. Av deras uppgifter framgår att de i målet aktuella bestämmelserna angående vecko- eller månadslön inte blev föremål för någon mer ingående diskussion utan att frågan uppfattades som tämligen okontroversiell. Vad gäller bestämmelsens innebörd går dock deras åsikter isär. K-G.M. har uppgett att vecko- eller månadslön endast var aktuell för de uppräknade grupperna, dvs. maskinförare och bilförare m.fl., medan I.A. och R.D. har uppgett att tolkningen av regeln redan år 1971 var att även yrkesarbetare och övriga arbetare under angivna förutsättningar kunde ha månadslön. Även övriga representanter från arbetsgivarsidan som har hörts i denna fråga har framfört uppfattningen att månadslön blev en generellt tillåten löneform på anläggningsavtalets område, medan de som representerat arbetstagersidan har hävdats motsatsen. Utredningen ger inte något besked om huruvida parterna över huvud taget framförde sina respektive uppfattningar i denna fråga till varandra under avtalsförhandlingarna. Det finns därmed, enligt Arbetsdomstolens mening, inte stöd för att fastställa någon gemensam partsavsikt vid bestämmelsens tillkomst. Mot den bakgrunden får bestämmelsens ordalydelse särskild vikt vid tolkningen av avtalet.

Ordalydelsen

Avtalets § 3, Lönebestämmelser, innehåller i avsnittet a, Allmänna regler, en bestämmelse, a 3, som har rubriken ”Yrkeskategorier – definitioner”. Där anges att bl.a. yrkesarbetare är timavlönade och att maskinförare, bilförare m.fl. och fullt yrkeskunnig pålningsarbetare, som stadigvarande sysselsätts i pålnings- och stålsponningsarbete, är månadsavlönade. I den mån dessa definitioner kan sägas ge uttryck för en tidlönerregel innebär den således att bl.a. samtliga yrkesarbetare skall ha timlön medan månadslön skall utges till maskinförare samt till de andra förare och pålningsarbetare som nämns i bestämmelsen.

Frågan om löneform vid tidlön är emellertid inte reglerad enbart genom de nu nämnda definitionerna. I avsnittet b, Tidlön, finns närmare bestämmelser om tidlön. Där anges först, under rubriken b 1, ”Allmänt”, första stycket, att tidlön skall tillämpas då förutsättningar för ackord inte föreligger. Det görs därefter, i andra stycket, en hänvisning till lönetabellen a 4, innebärande att de minimilöner som anges i tabellen skall iaktas vid bestämmande av tidlön. Minimilönerna är angivna som timlöner för yrkesarbetare och övriga arbetare medan maskinförare, bilförare m.fl. och övriga förare anges som månadsavlönade.

Det kan här anmärkas att om lönetabellen a 4 betraktas isolerad från avtalets bestämmelser i övrigt kan man av denna bestämmelse – liksom av den ovan nämnda definitionerna – få intrycket att alla yrkesarbetare skall avlönas med timlön, när förutsättningar för ackord saknas, och att månadslön uteslutande används för grupperna maskinförare, bilförare m.fl. och övriga förare. Redan det förhållandet att parterna i målet är ense om att vissa sådana yrkesarbetare, som finns upptagna under rubriken ”timavlönade”, nämligen arbetstagar utan yrkesbevis, kan ha månadslön, talar emellertid emot en sådan tolkning av avtalet. Det går alltså inte att direkt av innehållet i bestämmelserna a 3 och

a 4 dra några definitiva slutsatser om vilka grupper som kan ha månadslön och vilka som inte kan ha det.

I tredje stycket i punkten b 1 anges endast att tidlön utges i form av timlön eller månadslön. I fjärde stycket anges att månadslön tillämpas för maskinförare och bilförare m.fl. Direkt efter denna regel följer i femte stycket den i målet omtvistade bestämmelsen om att timlön eller månadslön utges för arbetstagare i ”andra befattningar av mer stadigvarande natur”, efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med normalt språkbruk kan denna regel inte uppfattas på annat sätt än att månadslön under de angivna förutsättningarna – förutom till maskin- och bilförare m.fl. – kan utges även till samtliga övriga arbetstagare som omfattas av anläggningsavtalet. Någon begränsning till endast de kategorier som förbundet angett går inte att utläsa av bestämmelsen som den är formulerad i avtalstexten. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär således avtalsbestämmelsens ordalydelse att även yrkesarbetare med yrkesbevis under de givna förutsättningarna kan uppbära månadslön.

Avtalets språkliga utformning ger således, även med beaktande av de under rubriken ”Allmänna regler” nämnda bestämmelserna a 3 och a 4, ett klart stöd för arbetsgivarparternas uppfattning i målet.

Domstolen övergår därefter till att behandla frågan om det i målet visats föreliggande omständigheter som medför att avtalet innebär något annat än vad som följer av ordalydelsen.

Närmare om bakgrunden till bestämmelsen

Enligt förbundet skall den omtvistade bestämmelsen ses mot bakgrund av de förhållanden som rådde på 1970-talet då stora anläggningsprojekt fanns, t.ex. i form av kraftverksbyggen, vid vilka det fanns arbetstagare som redan hade månadslön. O.B., tidigare ordförande i förbundet, har berättat att det vid dessa större anläggningsarbetsplatser ofta fanns särskilda smides- och reparationsverkstäder vid vilka arbetstagarna kunde vara anställda i fem till sex år. Det fanns även så kallade bodtomtar som höll reda på verktyg m.m. Han har vidare uppgett bl.a. följande. Anledningen till att man införde bestämmelsen i b 1 femte stycket var att möjliggöra månadslön för dessa typer av arbetstagare som inte kunde ingå i ett ackordslag. Numera är sådana stora anläggningsarbeten inte så vanliga och i den mån denna typ av arbetstagare behövs använder man sig i många fall av underentreprenörer. Avtalstexten har trots detta blivit kvar. Det kan tänkas att det finns vissa mindre eller medelstora företag som har anställda i dessa kategorier. Yrkesarbetare med yrkesbevis får dock aldrig ha månadslön. För dem har det aldrig varit tal om annat än timlön om det inte är fråga om ackord. – L-E.F., tidigare avtalssekreterare i förbundet, och W.H., ombudsman i förbundet, har gett uttryck för samma uppfattning.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bestämmelsens ändamål endast har varit att möjliggöra månadslön för den begränsade grupp av arbetstagare som förbundet pekat på. De har hävdats att syftet var att möjliggöra månadslön även

för andra kategorier av arbetstagare. Främst R.D. har stött denna uppfattning och uppgett följande beträffande bakgrunden till bestämmelsen. Det fanns redan ett antal mindre företag inom Sveabund som tillämpade vecko- eller månadslön. Ofta var det företag som hade sin bakgrund inom den kommunala sektorn, men som sedan hade brutit sig loss och tagit med sig personal. Det var viktigt att få in en avtalsbestämmelse som täckte deras villkor, bl.a. månadslönen. Vidare innebar det dåtida kravet på att de stora offentliga arbetsgivarna, Vattenfall och Vägverket, skulle bedriva så stor del av verksamheten som möjligt i egen regi, och därmed anlita färre entreprenörer, att kravet på månadslön blev starkare. Månadslön låg över huvudet i tiden och man hade infört månadslön i norsk byggverksamhet. Främst blev det mindre företag som kom att använda månadslön, men det var viktigt att möjligheten fanns öppen för alla. Det var en generell regel som tillskapades och som alltså inkluderade även yrkesarbetarna, även om de stora företagen nog inte kom att använda sig av den.

Domstolen konstaterar att förhörspersonerna har olika uppfattningar om bakgrunden till och ändamålet med bestämmelsen. Vad som framkommit av utredningen i denna del leder emellertid inte till att förbundet kan anses ha visat att bestämmelsen skall tolkas på annat sätt än i enlighet med ordalydelsen. Härmed övergår domstolen till att pröva om den nu berörda bestämmelsen genom praxis kommit att få den innebörd som förbundet har gjort gällande.

Praxis

För att praxis skall ha betydelse för tolkning av kollektivavtal krävs att avtalet har tillämpats på ett visst sätt utan att motparten, trots kännedom om tillämpningen, har invänt mot denna. Med motpart avses då motparten i kollektivavtalet.

Av flera av de förhör som har hållits framgår att förhörspersonerna har olika uppfattningar om hur avtalet har tillämpats i praktiken. Medan arbetstagar sidan har hävdats att månadslön inte har tillämpats på yrkesarbetare med yrkesbevis har arbetsgivarparterna gjort gällande att så har skett, i vart fall vid mindre företag. Det har dock inte påståtts av arbetsgivarparterna att detta har skett i någon större omfattning, och några konkreta exempel på att en sådan tillämpning har godtagits av förbundet har heller inte lämnats. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning har det funnits hinder för en användning av månadslön för den aktuella arbetstagar kategorin, och de hindren har utgjorts av systemet med löneutbetalning genom den s.k. bygglönecentralen och det sätt på vilket semesterkassan fungerade. Förbundet har bestritt att dessa inrättningar utgjort några hinder.

Av förhöret med A.L., ekonomichef i förbundet och en av initiativtagarna till bygglönecentralen, framgår att bygglönecentralen under hela den tid som byggnadsarbetarlönerna administrerades via denna, arbetade med tvåveckorslön. Enligt hans mening innebar emellertid det faktum att lönerna utbetalades via bygglönecentralen inte något hinder mot att tillämpa månadslön, och om någon av parterna hade föreslagit detta så skulle det ha

varit möjligt att anpassa systemet till löneutbetalning månadsvis. L.E., lönechef hos NCC AB, och G.D., tidigare lönechef hos Skanska, har däremot uppgett att de uppfattade det dåvarande systemet med bygglönecentral och semesterkassa som hinder mot användandet av månadslön. L.E. har även uppgett att han vid ett tillfälle fick ett skriftligt svar från bygglönecentralen med besked om att man från det hållet inte kunde medverka till månadsvisa utbetalningar.

Arbetsdomstolen finner det inte visat att det skulle ha varit omöjligt för bygglönecentralen att införa sådana rutiner som medgav månadsvis utbetalning av löner till den aktuella yrkesgruppen. Utredningen ger dock inget säkert svar på frågan huruvida några framställningar om sådana månadsvisa lönebetalningar gjordes till bygglönecentralen. Oavsett hur det förhåller sig med den saken har det tydligen på arbetsgivarsidan, enligt vad som framkommit av förhören, funnits en uppfattning att det i vart fall i praktiken var omöjligt för bygglönecentralen att administrera månadslön för den aktuella arbetstagar kategorin. Detta kan möjligen vara en av flera förklaringar till att månadslön inte tillämpades alls eller endast i begränsad omfattning så länge bygglönecentralen fanns kvar. Det förhållandet att månadslön för yrkesarbetare med yrkesbevis ostridigt inte tillämpats i någon större omfattning innebär därför inte, enligt domstolens mening, att det funnits en praxis som kan tillmätas en självständig betydelse vid tolkning av avtalet i nu aktuellt avseende.

Domstolen övergår därmed till övriga omständigheter som åberopats av parterna vad avser frågan om tillåtligheten av månadslön för yrkesarbetare med yrkesbevis.

Arbetsgruppen 1998

Av utredningen framgår att parterna år 1998 tillsatte en arbetsgrupp med anledning av att man hade gjort vissa ändringar i byggnadsavtalet. Tanken var att man skulle se om samma ändringar gick att genomföra i anläggningsavtalet. P.K. och W.H. representerade förbundet medan BI representerades av B.M. och G.P. Enligt förbundet visar det förhållandet att BI i arbetsgruppen framförde krav på generell möjlighet till månadslön att även BI då var av uppfattningen att anläggningsavtalet inte tillåter månadslön på det sätt arbetstagarparterna nu påstår. Arbetsgivarparterna är av uppfattningen att några slutsatser av detta slag inte kan dras av de diskussioner som då fördes.

P.K. har hörts i målet i denna del och uppgett bl.a. följande. De tre viktigaste frågorna för arbetsgruppen var inrättande av tidlista, resultatlön och månadslön. Vidare har han uppgett följande. Vid arbetsgruppens diskussioner presenterade BI en lista över olika arbeten inom anläggningsavtalets område. Utifrån denna diskuterade man vilka arbeten som man skulle kunna införa månadslön för. Förbundet kunde tänka sig att införa månadslön för vissa typer av arbeten medan BI ville tillåta månadslön mer generellt. Det framfördes aldrig från BI:s sida att BI hade uppfattningen att en rätt till månadslön redan fanns. Arbetsgruppen kom inte fram till något resultat, bl.a.

på grund av att man inte kunde komma överens om införandet av månadslön. – W.H. har berättat att en utökad rätt till månadslön diskuterades i arbetsgruppen och att inte heller han fick intrycket att BI ansåg att det redan fanns en generell rätt till månadslön.

B.M. har bl.a. uppgett följande. Det fanns nog en oklarhet hos alla deltagarna i arbetsgruppen om vad den i målet omtvistade bestämmelsen hade för bakgrund och närmare innebörd. Man diskuterade t.ex. om ”stadigvarande natur” måste innebära tillsvidareanställning. – BI ville ha en öppen skrivning om månadslön som förbundet inte kunde acceptera. – BI var av uppfattningen att det redan fanns en generell rätt till månadslön i enlighet med vad som görs gällande i målet. Emellertid var BI öppet för att göra en inskränkning i förhållande till avtalstexten för att i stället få igenom sitt krav på prestationslöner. Man upprättade därför den ovan nämnda listan som ett diskussionsunderlag.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan vad B.M. uppgett om BI:s avsikt med de avtalsförslag och liknande som lades fram inte lämnas utan avseende. Enbart av det förhållandet att rätten till månadslön diskuterades i arbetsgruppen på det sätt som skedde kan därför inte anses visat att BI hade en annan uppfattning om bestämmelsens innebörd än vad arbetsgivarparterna hävdar i målet.

Parterna har även åberopat en rad olika utkast till avtalstext som utväxlades under arbetsgruppens möten. Arbetsdomstolen konstaterar att det av dessa är svårt att klart utläsa vilka ståndpunkter parterna hade i den aktuella frågan. Domstolen kan således varken av det materialet eller av det som framkommit om den diskussion som fördes i arbetsgruppen dra några slutsatser av betydelse för tolkningsfrågan i målet.

Redovisning av resultatet av löneförhandlingar

Förbundet har vidare till stöd för sin tolkning anfört att den i avtalen reglerade ackordskompensationen och de regelbundet återkommande löneförhöjningarna har angetts i belopp per timme för yrkesarbetare. Enligt förbundet borde beloppen även ha angetts i belopp per vecka eller månad för det fall att sådan löneform varit tillämplig. Enligt Arbetsdomstolens mening är det tveksamt om någon bestämd slutsats kan dras av det nu nämnda förhållandet. Dessa avtalsbestämmelser måste rimligtvis kunna tillämpas, genom omräkning, beträffande de yrkesarbetare som – trots att de definieras som timavlönade i bestämmelsen a 3.1. – ostridigt kan ha månadslön. Då måste det även vara möjligt att tillämpa bestämmelserna på den omtvistade gruppen yrkesarbetare med yrkesbevis.

Uttalanden i protokoll från centrala tvisteförhandlingar

Arbetsgivarparterna har till stöd för sin ståndpunkt åberopat skrivningar i protokoll från två centrala tvisteförhandlingar. Båda dessa protokoll, som undertecknats av G.P. och W.H., avslutas med följande skrivning. ”Parterna är också överens om följande: Månadslön eller timlön för mark- och anläggningsarbetare får ej kompletteras med bonus på Anläggningsavtalets område.” Enligt arbetsgivarparterna visar detta uttalande att båda parter accepterar månadslön för de aktuella arbetarna. Förbundet har bestritt att så är fallet och W.H. har i förhöret med honom uppgett att detta uttalande inte skall tolkas på det sätt arbetsgivarparterna gör.

Enligt Arbetsdomstolens mening tyder visserligen formuleringarna på att parterna inte anser det uteslutet att månadslön – som inte är kombinerad med bonus – kan vara tillämplig på anläggningsavtalets område även för den i målet aktuella yrkesgruppen. Med hänsyn till vad W.H. nu uppgett om sin avsikt med formuleringen och innehållet i övrigt i protokollet kan dock inte någon helt bestämd slutsats dras av de åberopade uttalandena.

Arbetsdomstolens slutsats beträffande månadslön

Sammanfattningsvis finner domstolen att ordalydelsen av bestämmelsen i anläggningsavtalets § 3 b 1 femte stycket, i avsaknad av gemensam partsvilja, måste bli avgörande för tolkningen av bestämmelsen. Någon praxis eller övriga omständigheter som med någon styrka talar emot ordalydelsen har inte presenterats i målet. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär avtalet i nu aktuell del således att yrkesarbetare med yrkesbevis, när de uppbär tidlön, kan ha månadslön under vissa förutsättningar, nämligen att det är fråga om arbetstagare med befattningar av mer stadigvarande natur och att arbetsgivare och arbetstagare har kommit överens om det.

Det är ostridigt i målet att ackordsförutsättningar har saknats på de tre i målet aktuella arbetsplatserna, dvs. tidlön skulle utgå. Bolaget och deltagarna i de tre avtalsslutande arbetslagen har varit överens om tidlön i form av månadslön. Det har från förbundets sida inte bestritts att de berörda arbetstagarnas anställningar var av stadigvarande natur. Bolaget har därmed inte brutit mot kollektivavtalet i denna del.

Tillåter anläggningsavtalet befattningslön och individuella lönetillägg för yrkesarbetare?

Arbetsdomstolen konstaterar till att börja med att parterna är ense om att de löner som är angivna i anläggningsavtalets lönetabeller är minimilöner. Det finns således inget hinder för arbetsgivare och arbetstagare att träffa överenskommelser om högre löner än de som finns angivna i tabellerna. Arbetsgivarparternas inställning är att avtalet därmed lämnar utrymme för individuella löner av det slag som är aktuellt i målet. Enligt förbundet skall alla i arbetslaget ha samma lön. Förbundets inställning är att avtalet utgör hinder mot befattningslöner eller individuella tillägg.

Gemensam partsavsikt och ordalydelse

Utredningen ger inte stöd för att fastställa någon gemensam partsavsikt vid anläggningsavtalets tillkomst beträffande frågan om befattningslöner och individuella lönetillägg. Domstolen övergår därför till att granska om det av någon avtalsbestämmelse kan dras någon slutsats av betydelse för den aktuella tolkningsfrågan.

Förbundet har gjort gällande att det förhållandet att bestämmelsen i b 1 andra stycket innehåller en hänvisning till lagets arbetsresultat innebär att man vid fastställande av tidlön måste utge samma lön till alla i arbetslaget. Arbetsgivarparterna har bestritt att bestämmelsen skulle ha denna innebörd och pekat på att det i bestämmelsen anges att hänsyn ”bör” tas till arbetets svårighet och lagets arbetsresultat. Enligt dem finns det således utrymme för att ta hänsyn både till det som anges i bestämmelsen och andra faktorer, som kan vara av individuell karaktär.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning ger denna avtalsbestämmelses språkliga utformning i sig inte mer stöd för förbundets än för arbetsgivarparternas uppfattning. Att hänsyn tas till arbetets svårighet och lagets arbetsresultat kan inte enligt domstolens mening rent språkligt innebära att lönen skall vara lika för alla arbetstagare i ett arbetslag. Å andra sidan kan domstolen inte heller finna att uttrycket ”hänsyn bör tas till arbetets svårighet och lagets arbetsresultat” rent språkligt innebär att det vid lönesättningen också kan tas hänsyn till helt andra faktorer än de nu angivna, dvs. individuella faktorer som t.ex. arbetstagarens tid i branschen, specialkompetens o.dyl. Några andra avtalsbestämmelser som skulle kunna ha betydelse i den aktuella tolkningsfrågan har inte åberopats av parterna.

Arbetsdomstolen finner således inte utrett att någon särskild bestämmelse i anläggningsavtalet ger stöd för den ena eller andra partssidans tolkning. Domstolen övergår därför till övriga omständigheter som har åberopats i denna del.

Näraliggande avtal

Av utredningen framgår att vägavtalet och anläggningsavtalet fram till år 1996 var identiska och parallellförhandlades. År 1996 träffades mellan Byggentreprenörerna och SEKO ett nytt avtal, som kom att kallas väg- och banavtalet. Lönesystemet i detta avtal bygger på en befattningslön för varje yrkesgrupp och individuella tillägg och tillägg för merkunnande och engagemang. De individuella tilläggen grundar sig på anställningstid i branschen och i företaget samt kompetens utöver den som krävs för ordinarie befattning. Väg- och banavtalet kom även i andra avseenden att skilja sig från anläggningsavtalet, bl.a. ingick nya former för samverkan och medbestämmande och förändring av arbetsorganisationen.

Förbundet har hävdats att det innebar en stor förändring att införa individuella löner i väg- och banavtalet och att det förhållandet att man inte gjorde motsvarande ändringar i anläggningsavtalet visar att sådana löner på anlägg-

ningsavtalets område inte är tillåtna. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att väg- och banavtalet över huvud taget inte är relevant i målet bl.a. därför att förbundet inte var motpart i avtalsförhandlingarna. Vidare har arbetsgivarparterna anfört att de förändringar som genomfördes på väg- och banavtalets område i och för sig var radikala i vissa avseenden, men att införandet av en uttrycklig möjlighet till individuella löner inte hörde till de mest omvälvande.

Eftersom vägavtalet fram till år 1996 var identiskt med anläggningsavtalet kan det enligt domstolens mening vara av intresse i målet hur väg- och banavtalet kom att skilja sig från anläggningsavtalet genom förändringarna år 1996. Det kan lätt konstateras att det i väg- och banavtalet fr.o.m. 1996 infördes bl.a. en uttrycklig möjlighet till individuella löner. Parterna är dock inte överens i frågan om huruvida det först därigenom blev tillåtet enligt avtalet eller om denna möjlighet fanns redan tidigare, utan att vara särskilt reglerad i avtalet.

Förbundet har till stöd för sin uppfattning att vare sig anläggningsavtalet eller väg- och banavtalet före 1996 tillät individuella löner åberopat vissa delar av den s.k. PAL-gruppens rapport från april 2000, ”Personalutveckling. Arbetsorganisation. Lönesystem.” I rapporten görs bedömningen att väg- och banavtalet ”förändrades radikalt” i samband med 1996 års avtalsrörelse då det upphörde att vara ett s.k. normerande avtal. Arbetsgivarsidan har i och för sig inte bestritt att det var en stor förändring som skedde i detta avtal i och med att det i princip blev fritt att avtala om avvikelser från avtalets regler, men har bestritt att denna förändring har betydelse i den tolkningsfråga som nu är aktuell.

K-G.M. har uppgett att 1996 års väg- och banavtal innebar en stor förändring och ett helt nytt system beträffande lönerna. Enligt O.B. diskuterades frågan om individuella löner mellan BI och förbundet när det nya väg- och banavtalet trädde i kraft, även om man inte förde några regelrätta förhandlingar. Han har vidare uppgett att förbundet i de diskussionerna hävdade att lika lön skulle gälla på anläggningsavtalets område även fortsättningsvis och att förbundet därmed förmodligen blev betraktat som ”rätt omodernt”.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inget säkert underlag för att bedöma hur parterna i målet sett på förändringarna i väg- och banavtalet. Att förändringarna var stora tycks dock parterna vara ense om. Redan det förhållandet att man i väg- och banavtalet uttryckligen har reglerat möjligheten till individuell lön medan något sådant helt saknas i anläggningsavtalet ger emellertid ett inte oväsentligt stöd åt förbundets uppfattning i frågan.

Frågan är då om det finns någon praxis på området som kan tillmätas självständig betydelse vid tolkningen av avtalet.

Praxis

Arbetsgivarparterna har hävdad att individuell lönesättning har förekommit även i andra fall än det som är aktuellt i målet och att förbundet har, genom att inte protestera mot detta, accepterat deras tolkning av avtalet i det avseende som nu är aktuellt. Av förhöret med I.A. har framgått att han anser att det har varit tillåtet med differentierade löner och att det också har tillämpats i praktiken. Arbetare i samma arbetslag har således kunnat ha olika löner, t.ex. genom yrkestillägg för olika kategorier. O.B., L-E.F. och W.H. har uttryckt rakt motsatt uppfattning och hävdad att alla i ett ackordslag skall ha samma lön, oavsett om det är fråga om ackordslön eller tidlön och att de inte känner till något fall där man har tillämpat avtalet annorlunda. Det kan i denna del endast konstateras att förhörspersonerna stöder respektive partssidas tolkning av bestämmelsen.

Ett konkret exempel har emellertid lämnats. R.S. har uppgett följande. I Kronoberg har det sedan 1970-talet funnits en lokal praxis innebärande att man har träffat lokala överenskommelser om individuell lönesättning genom ett meritvärderande lönesystem. Detta har ansetts vara tillåtet enligt anläggningsavtalet. Överenskommelserna har träffats mellan arbetsgivare och arbetstagare, och förbundet har känt till dessa men har inte invänt mot förfarandet. Förbundets avdelning 33 har varit representerad när vissa av överenskommelserna träffades och förbundet centralt har känt till denna lokala praxis genom W.H., som år 1993 var i Kronoberg och diskuterade individuella löner. W.H. föreslog att man skulle inleda en provverksamhet med individuella löner i Kronoberg, vilket inte blev av eftersom man redan hade haft individuella löner där i 25 år.

W.H. har invänt mot det R.S. berättat och påstått att han aldrig har sett någon överenskommelse om individuella löner. Han har vidare uppgett att han, vid besöket i Kronoberg, genast invände att förbundet inte kunde gå med på några individuella löner, när detta fördes på tal.

Som tidigare nämnts krävs för att praxis skall ha betydelse för tolkning av kollektivavtal att avtalet har tillämpats på ett visst sätt utan att motparten i kollektivavtalet, trots kännedom om tillämpningen, har invänt mot denna. I detta fall påstår arbetsgivarparterna att förbundet har känt till och inte protesterat mot den lokala praxis som har växt fram i Kronoberg. Mot W.H:s invändning om att han inte har känt till överenskommelserna kan dock inte arbetsgivarparterna anses ha visat att förbundet centralt har haft kännedom om dessa. Det förhållandet att den lokala avdelningen har varit representerad vid någon överenskommelse förändrar inte den bedömningen. Det går därför inte att dra slutsatsen att förbundet skulle ha accepterat individuella löner. Någon sådan slutsats går inte heller att dra av den lönehandledning som arbetsgivarparterna har åberopat.

Domstolen finner således att någon praxis av betydelse för tolkningen av avtalet inte har presenterats i målet.

Övriga omständigheter

En annan omständighet att ta hänsyn till vid tolkningen av kollektivavtal kan vara bestämmelsens allmänna eller naturliga syfte och de konsekvenser som en viss tolkning skulle innebära. Sådana överväganden är närmast av betydelse i fall då andra tolkningsprinciper inte har gett någon ledning för tvistefrågans bedömning.

Förbundet har gjort gällande att en tillämpning av individuella löner på anläggningsavtalets område skulle medföra ”kaos” på arbetsplatserna eftersom rättvisa löner enligt förbundets mening endast kan uppnås genom att alla i arbetslaget ges samma lön. O.B. och W.H. har gett uttryck för samma uppfattning. Arbetsgivarparterna har i stället framhållit att individuella löner tillämpas på andra avtalsområden utan problem och att det även har tillämpats problemfritt på anläggningsavtalets område i t.ex. Kronoberg, vilket bekräftats av R.S. Domstolen kan inte finna att det av utredningen i målet går att dra några klara slutsatser om vilka konsekvenser som de olika tolkningsalternativen skulle kunna medföra. Överväganden av detta slag ger därför inte heller någon ledning för tolkningen av avtalet i denna del.

Arbetsdomstolens slutsats beträffande befattningslön och individuella tillägg

Anläggningsavtalet, som är ett minimilöneavtal, hindrar i och för sig inte att överenskommelser träffas om högre lön än som anges i avtalet. Avtalet saknar bestämmelser som direkt hindrar individuella löner, men det kan inte heller anses ge något uttryckligt stöd för sådana. Det kan konstateras att för det fall individuella löner vore tillåtna saknas det helt regler om vilka faktorer som i sådana fall skall beaktas. Regeln om att det vid tidlön bör tas hänsyn till arbetets svårighetsgrad och lagets arbetsresultat ger enligt Arbetsdomstolen ingen ledning i frågan. Någon gemensam partsvilja i frågan om individuella löner har inte kunnat utrönas. Det har inte visats att det finns någon praxis av betydelse för tolkningen av avtalet. Vad som därmed får betydelse är enligt Arbetsdomstolens mening det förhållandet att man i det med anläggningsavtalet tidigare identiska väg- och banavtalet har valt att föra in bestämmelser om individuella löner medan man har låtit anläggningsavtalets lönebestämmelser kvarstå utan sådana uttryckliga bestämmelser. Arbetsdomstolen gör den bedömningen att frågan om individuella löner på detta område är av den karaktären att det, för det fall sådana löner vore tillåtna, borde finnas en uttrycklig reglering i kollektivavtalet. Det förefaller nämligen mot bakgrund av vad som framkommit av utredningen i målet mindre sannolikt att avtalsparterna avsett att en sådan fråga skulle lämnas helt öppen. Arbetsdomstolen finner således att anläggningsavtalet inte kan anses medge befattningslöner och individuella lönetillägg.

Skanska har genom att tillämpa befattningslöner med individuella tillägg i enlighet med en lokalt träffad överenskommelse brutit mot kollektivavtalet. För detta skall Skanska utge allmänt skadestånd till förbundet.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att Skanska inte har brutit mot anläggningsavtalet genom att på de tre i målet aktuella arbetsplatserna utge månadslön till yrkesarbetare med yrkesbevis.

Arbetsdomstolen har vidare funnit att brott mot anläggningsavtalet skett i ett av de tre fallen, ”turordningsgrupp VKNH”, genom att Skanska utbetalat befattningslöner med individuella tillägg av meritvärderingsmodell. Skanska har därmed ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till förbundet. Arbetsdomstolen finner att omständigheterna är sådana att skadeståndet inte bör bestämmas till högre belopp än 40 000 kr.

Förbundets yrkande har således bifallits endast till en del. På grund av utgången i målet bör parterna bör stå sina egna rättegångskostnader.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen förpliktar Skanska Sverige AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet utge allmänt skadestånd med fyrtyotusen (40 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 maj 2003 till dess betalning sker.
2. Vardera parten skall stå sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Peter Syrén, Karin Isacsson, Peter Jeppsson, Peter Ander, Inger Öhrn Karlsson och Hans Wahlström. Enhälligt.

Sekreterare: Katarina Berglund Siegbahn