

Sammanfattning

I verkstadsavtalet har sedan länge funnits särskilda regler om lönetillägg till arbetstagare som omplacerats till arbete med sämre förtjänstmöjligheter. Dessa regler har enligt verkstadsavtalet gällt i den mån de lokala parterna inte träffat överenskommelse om andra betalningsregler. Vid ett större verkstadsföretag har sedan länge tillämpats andra principer för lönetillägg efter omplacering än dem som återfanns i verkstadsavtalet. Principerna har funnits nedtecknade i en hos företaget gällande personalhandbok. I tvist huruvida denna lokala tillämpning har stöd i kollektivavtal mellan de lokala parterna uppkommer bl.a. frågan om betydelsen av vissa förhandlingsprotokoll, i vilka har hänvisats till vad som anges i personalhandboken om lönetillägg till arbetstagare som omplacerats. Sedan Arbetsdomstolen funnit att de lokala parterna inte har träffat något kollektivavtal i frågan, har domstolen hänvisat parterna att förhandla på nytt i fråga om två i målet berörda arbetstagares rätt till ytterligare lön.

PostadressBox 2018
103 11 STOCKHOLM**Besöksadress**

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

Telefax

08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.sewww.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2005-02-23
StockholmDom nr 25/05
Mål nr A 113/03

KÄRANDE

Svenska Metallindustriarbetareförbundet, 105 52 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, adress som ovan.

SVARANDE

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM
2. Ericsson AB, 556056-6258, 164 80 STOCKHOLM
Ombud för båda: chefsjuristen Anders Weihe, Teknikföretagens Service AB,
Box 5510, 114 85 STOCKHOLM

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Mellan Teknikarbetsgivarna, tidigare Sveriges Verkstadsförening, och Svenska Metallindustriarbetareförbundet har sedan länge gällt varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, bl.a. verkstadsavtalet.

Verkstadsavtalet i dess lydelse under tiden den 8 februari 2001 – den 31 mars 2004 innehöll bl.a. följande bestämmelser.

§ 17 Betalning vid övergång till annat arbetsområde samt vid omställning i arbetet**Mom 1 Lokal överenskommelse**

Det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler vid övergång till annat arbetsområde. Träffas ej sådan överenskommelse skall vad i mom 2-3 nedan sägs gälla.

Mom 2 Beräkning av eventuellt tillägg

Vid övergång till annat arbetsområde tillämpas den för det nya arbetet gällande lönen. Upplärnings- och inkörningstillägg utgår enligt vid företaget gällande regler.

Vid övergång till annat arbetsområde med lägre förtjänstmöjligheter än arbetarens tidigare förtjänst utgår ett tillägg utöver den lön arbetaren erhåller för arbetet i det nya arbetsområdet. Tillägget beräknas i samband med övergången enligt nedanstående regler.

Tillägget utgör skillnaden mellan arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under senast kända kvartal före övergången och motsvarande medeltimförtjänst för det arbetsområde till vilket arbetaren flyttas. Om arbetaren i det nya arbetsområdet erhåller enbart tidlön, skall tillägget i stället vara skillnaden mellan hans tidigare medeltimförtjänst och denna timlön.

Avräkning från tillägget sker efter utgången av varje kalenderår. Därvid skall följande gälla. Fjärde kvartalets medeltimförtjänst i det nya arbetsområdet

jämförs med den kvartalsmedeltimförtjänst i det nya arbetsområdet som låg till grund för bestämmande av tillägget. Har förtjänsten ökat skall tillägget minskas i motsvarande grad. Det omräknade tillägget utges från och med den avlöningsperiod som börjar omedelbart efter den tidpunkt fjärde kvartalsstatistiken föreligger vid företaget. Har tillägget beräknats med hänsyn till att enbart tidlön utgår sker dock avräkning när denna tidlön höjs.

Mom 3 Tilläggsperiodens längd

Vid övergång till annat arbetsområde utgår eventuellt tillägg, beräknat enligt mom 2, under nedanstående tider:

Till arbetare som vid övergången har minst ett års obruten anställning utgår tillägg under 12 veckor.

Till arbetare som vid övergången har minst två års obruten anställning utgår tillägg under ett år eller till dess det dessförinnan helt avräknats enligt reglerna i mom 2, fjärde och femte styckena.

Till arbetare med en obruten anställningstid av minst fyra år utgår tillägg så länge detta inte är helt avräknat enligt reglerna i mom 2, fjärde och femte styckena.

Verkstadsavtalet har per den 1 april 2004 ersatts av teknikavtalet.

Ericsson AB bedriver verksamhet bl.a. i Kumla med tillverkning av radio-basstationer. I Kumla arbetar omkring 1 500 anställda. Bolaget är genom medlemskap i Teknikföretagen bundet av verkstadsavtalet och teknikavtalet.

Vid bolagets anläggning i Kumla har funnits en personalhandbok som har innehållit bl.a. regler om betalning vid omplacering. Vid den tidpunkt som är av intresse i målet innehöll personalhandboken bl.a. följande.

Vid övergång till en lägre BV-grupp tillämpas olika regler beroende på anledningen till förändringen.

- a. Speciell överenskommelse
- b. Företaget omplacerar någon
- c. Om den anställda begär omplacering
- d. Omplacering till andra arbetsuppgifter som föranleds av arbetstagarens eget förvållande

 b. När företaget omplacerar någon t ex p g a svårigheter att klara arbetsuppgifterna, rehabiliteringsåtgärder etc:

-skall den anställda bibehålla sin lönenivå till nästa lönerevision (dock minst i sex månader).

-därefter skall differensen mellan de aktuella lönenivåerna halveras och registreras som "personligt tillägg".

-personligt tillägg bibehålls av den anställda så länge anställningen kvarstår. Om en ev uppflyttning i högre BV-grupp blir aktuell skall dock det "personliga tillägget" reduceras med motsvarande belopp.

Mellan parterna har uppkommit tvist bl.a. huruvida det mellan bolaget och verkstadsklubben gäller ett lokalt kollektivavtal innebärande att de i personalhandboken angivna reglerna om omplaceringstillägg skall tillämpas i stället för bestämmelserna i verkstadsavtalet. Parterna har fört tvisteförhandlingar lokalt och centralt utan att kunna enas.

Förbundet väckte talan vid Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och yrkade därvid att bolaget skulle förpliktas att utge lön och allmänt skadestånd till ett stort antal arbetstagare hos bolaget. Vidare yrkades allmänt skadestånd till förbundet. Under målets handläggning har parterna överenskommit om att domstolens prövning i målet skall begränsas till att gälla endast två arbetstagare hos bolaget, T.P. och J.S. Beträffande övriga delar av tvisten har parterna enats om att fortsätta de centrala tvisteförhandlingarna, vilka dock ajournerats i avvaktan på domen i målet.

Förbundet har såsom talan slutligt bestämts yrkat *i första hand* att Arbetsdomstolen skall förplikta Ericsson AB

1. att till T.P. utge ytterligare omplaceringstillägg med 24 883 kr för perioden fr.o.m. den 1 september 2002 t.o.m. den 28 oktober 2004,
2. att till J.S. utge ytterligare omplaceringstillägg med 24 340 kr fr.o.m. den 1 september 2002 t.o.m. den 28 oktober 2004.
3. att till var och en av T.P. och J.S. utge allmänt skadestånd med 15 000 kr.

Förbundet har även förbehållit sig rätten att, i mån av befogenhet, väcka talan i fråga om löneförluster för tid efter huvudförhandlingen i målet.

Förbundet har *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget

1. att till T.P. utge omplaceringstillägg med 5 790 kr för perioden fr.o.m. den 1 september 2002 t.o.m. den 28 februari 2003,
2. att till J.S. utge omplaceringstillägg med 5 655 kr för perioden fr.o.m. den 1 september 2002 t.o.m. den 28 februari 2003.

Arbetsgivarparterna har bestritt de yrkanden som framställts i första hand. Förbundets andrahandsyrkande har medgetts. Något belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrunden till verkstadsavtalets § 17 är att det under 1960-talet blev allt vanligare med rationaliseringar inom förbundets område. Efter ett avgörande från Arbetsdomstolen, domen 1968 nr 33, fick förbundet i 1971 års verkstadsavtal in ett villkor om löneskydd vid omplaceringar i avtalet. Syftet var att löneskyddet skulle avse även omplacering på grund av rationalisering. Under årens lopp har bestämmelsen från förbundets synpunkt förbättrats och medför nu för arbetstagare med minst fyra års anställningstid ett tidsobegränsat lönetillägg. En sådan arbetstagare får behålla sin lön till dess att den eventuellt avräknats i enlighet med regler i samma bestämmelse. Verkstadsavtalets § 17 är en dispositiv bestämmelse. Lokala parter kan alltså träffa kollektivavtal med annan innebörd.

Verksamheten i Kumla bedrevs tidigare med framgång. Det var i huvudsak först år 2002 som det förekom omplaceringar av andra orsaker än personliga skäl till arbetsuppgifter med lägre lön. Bolaget beslutade att lägga om produktionen år 2001-2002 från mobiltelefoner till radiobasstationer. Följden blev att antalet anställda minskade och att många av de kvarvarande omplacerades till arbeten med lägre lön. Eftersom verkstadsavtalets § 17 skulle ha tillämpats innebar omplaceringarna i stort sett att arbetstagarna, om de arbetat i minst fyra år, rätteligen skulle få behålla sin tidigare lönenivå till dess att tillägget avräknats enligt särskilda avräkningsregler. Det hade varit möjligt att avtala om annat, men så skedde inte. När verkstadsklubben fick kännedom om att bolaget avsåg att tillämpa lönetilläggsreglerna i personalhandboken, som skulle medföra att arbetstagarna gjorde stora löneförluster, begärde klubben förhandlingar med bolaget i syfte att för säkerhets skull säga upp ett eventuellt lokalt kollektivavtal. Bolaget hävdade att det fanns en lokal överenskommelse. Ingen hade dock sett någon sådan.

I början av september 2002 skickade bolaget brev till alla som omplacerats den 1 mars 2002 med beskedet att de skulle få halverat omplaceringstillägg. Det är den tillämpning som följer av personalhandboken. Följden blev stor upprördhet bland de anställda. Omkring 140 arbetstagare förlorade i genomsnitt 1 000 kr per månad, vilket givetvis har varit av stor ekonomisk betydelse för dem. Förlusterna varierar mellan 250 kr och 3 000 kr per månad.

Något lokalt kollektivavtal om omplaceringstillägg har inte funnits

Enligt förbundets mening har det aldrig gällt något lokalt kollektivavtal med avvikelser från verkstadsavtalets § 17 för den aktuella arbetsplatsen i Kumla. Någon skriftlig överenskommelse undertecknad av båda parter föreligger inte. Det har heller inte framgått att parterna verkligen avsett att ersätta verkstadsavtalets § 17 med andra lokala bestämmelser.

Från arbetsgivarparterna har i tvisten gjorts gällande att personalhandbokens regler är gällande som lokalt kollektivavtal. Detta påstående bestrider förbundet. Personalhandboken tillkom under åren 1978-1979 som ett redskap för arbetsledningen. Den distribuerades till bl.a. avdelnings- och sektionschefer,

sekretariat och tidrapportörer. Ursprungligen var det som står under rubriken ”Omplacering” i personalhandboken en avskrift av verkstadsavtalets § 17, dvs. en överföring av den centrala bestämmelsen.

Under 1980-talet kom en ny personalhandbok med annan utformning. Den innehöll ungefär de avvikelser från verkstadsavtalets bestämmelser som gällde vid de aktuella omplaceringarna. Bestämmelsen i punkten b, dvs. det mest förmånliga av personalhandbokens lönetillägg, innehöll betydande avvikelser från regleringen i verkstadsavtalet.

Personalhandboken utgör i sig inget kollektivavtal. Det finns heller ingen särskild överenskommelse som visar att det som anges där skall gälla som kollektivavtal. Bolaget har därför haft att tillämpa verkstadsavtalets § 17.

Vad förbundet nu har anfört framgår inte minst av följande. En jämförelse mellan personalhandbokens lydelse år 1995 och år 2002 visar att inledningen till avsnittet om lönetillägg vid omplacering ändrats väsentligt. Vidare har i punkten b införts uttrycket ”rehabiliteringsärende etc” samt slutet av punkten d omformulerats. Dessa ändringar har införts ensidigt från bolagets sida, alltså utan någon som helst medverkan av verkstadsklubben.

I protokoll från förhandlingar den 12 oktober 1989, den 13 november 1992, den 10 oktober – 5 november 1997 samt den 11 november 1997 förekommer visserligen hänvisningar till regler i personalhandboken, men dessa hänvisningar är av ordningskaraktär och tar sikte på frågor om hur man skall tillämpa vissa regler vid omplaceringar m.m. Hänvisningarna har inte varit konsekvent utformade. Protokollen har hänvisat till dels ”lokala rutiner”, dels ”personalhandbok” och dels ”lokala avtal”. Det har inte vid något av dessa förhandlingstillfällen funnits en avsikt hos parterna att träffa ett kollektivavtal som innefattar avvikelse från verkstadsavtalets § 17. Förhandlingarna har haft andra syften, och hänvisningen till personalhandboken och liknande har över huvud taget inte varit föremål för diskussion. I senare protokoll från den 29 oktober 1998 och den 14 november 1999 har båda parterna hänvisat till ”§ 17 verkstadsavtalet”.

Reglerna i personalhandboken är inte tillämpliga vid större omorganiseringar

För den händelse att domstolen skulle komma fram till att personalhandbokens regler har gällt som lokalt kollektivavtal gör förbundet gällande att reglerna inte är tillämpliga vid omplaceringar på grund av ändringar i verksamheten, exempelvis i samband med rationaliseringar. Bestämmelserna skall tolkas i enlighet med sin ordalydelse. Punkterna b-d i avtalet avser olika situationer av omplacering av personliga skäl. Endast punkten a gäller vid större sådana förändringar i produktionen som är aktuella i detta fall. Den bestämmelsen förutsätter att det träffas en speciell överenskommelse, något som ju inte har varit fallet här. Eftersom reglerna i personalhandboken alltså inte är tillämpliga skall i stället bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17 gälla.

Verkan av uppsägning av en lokal överenskommelse

I protokoll från förhandling den 25 februari 2002 sade klubben upp den lokala tillämpningen av verkstadsavtalets § 17 med motiveringen att den lokala tillämpningen var en försämring i jämförelse med denna. Uppsägningstiden var tre månader. Parterna konstaterade gemensamt att verkstadsavtalets § 17 skulle tillämpas fr.o.m. den 1 juni 2002 i alla delar avseende övergång till annat arbetsområde. Klubben utgick därvid från att bolaget efter den 1 juni 2002 skulle upphöra med den lokala tillämpningen och i stället tillämpa verkstadsavtalets § 17. De omplacerade fick också direkt i samband med omplaceringen den 1 mars 2002 ett tillägg som beräknats enligt den metod som anges i verkstadsavtalets § 17, dvs. i form av ett lönetillägg som bestäms i samband med omplaceringen. Enligt personalhandboken bibehålls däremot lönen under minst sex månader efter omplaceringen och först därefter beräknas lönetillägget. Rättsföljden i det senare fallet blir således bibehållen lön. Om det har gällt ett lokalt avtal som upphört att gälla under denna tid skall det göras en övergång från bibehållen lön till lönetillägg. Det betyder att lönetillägget efter sex månader måste bestämmas med ledning av verkstadsavtalets § 17.

De lönetillägg som yrkas för de i målet aktuella arbetstagarna gäller tid efter det att den eventuella lokala överenskommelsen upphört att gälla. Enligt förbundets mening saknas det grund för att omplaceringstilläggen under denna tid skulle beräknas efter personalhandbokens regler eftersom dessa vid denna tidpunkt ostridigt inte längre är gällande som kollektivavtal. Uppsägningen leder alltså, alldeles oavsett hur de tidigare berörda tvistefrågorna bedöms, till resultatet att omplaceringstilläggen skall beräknas enligt verkstadsavtalets § 17.

Rättsliga grunder för talan

Det har aldrig träffats något lokalt kollektivavtal om avvikelser från verkstadsavtalets § 17. Kravet på en skriftlig överenskommelse undertecknad av båda parter är inte uppfyllt. Parterna har vidare inte haft någon avsikt att ersätta verkstadsavtalets § 17 med andra lokala bestämmelser. Att bestämmelserna i personalhandboken inte har haft karaktären av kollektivavtal framgår av att dessa ensidigt ändrats av bolaget. Verkstadsklubben har inte heller genom att reservationsvis säga upp ett lokalt kollektivavtal bundit sig till att det också finns ett sådant avtal. Uppsägningen gjordes för säkerhets skull.

Även om det föreläggat ett lokalt kollektivavtal omfattar detta inte omplaceringar på grund av ändringar i verksamheten, exempelvis i samband med sådana rationaliseringar som det är fråga om här. Detta innebär att verkstadsavtalets § 17 skall gälla.

I alla händelser är det lokala avtalet uppsagt till upphörande den 1 juni 2002. Efter denna tidpunkt skall verkstadsavtalets § 17 tillämpas i alla delar. Ett lokalt kollektivavtal har ingen efterverkan, särskilt inte när det finns en central

bestämmelse av högre dignitet. I september 2002 fanns det inget stöd för en sänkning av lönetillägget eftersom det lokala avtalet då hade upphört att gälla.

Förbundets andrahandsyrkande, vilket har medgetts av arbetsgivarparterna, har sin bakgrund i att lönetilläggen, om de skall beräknas enligt reglerna i personalhandboken, ostridigt har blivit bestämda till oriktiga belopp.

Arbetsgivarparterna

Verkstadsavtalet bygger på grundsatsen att lönen följer arbetet och inte arbetaren. Det är inte fråga om individuella löner. I domen 1968 nr 33 fann Arbetsdomstolen att varaktig omplacering till lägre betalt arbete omedelbart medför sänkt lön. Den då gällande protokollsanteckning 1 innebar ett skydd mot lönesänkningar vid oförändrade arbetsuppgifter. Vid omplacering fick arbetsgivaren däremot ensidigt sänka lönen. Detta är bakgrunden till förbundets förhandlingskrav år 1971, vilka ledde till att löneskyddet vid omplacering tillkom. Parternas avsikt var inte att skapa ett permanent löneskydd vid omplacering, utan ett temporärt skydd med en nedtrappning av lönen. Av 1971 års verkstadsavtal framgår bl.a. att 12 månaders anställningstid gav fyra veckors omplaceringstillägg. Det fanns också längre tilläggsperioder. Den som fyllt 50 år och varit anställd 10 år fick 60 veckors lönetillägg, som emellertid trappades ned genom avräkning.

Det bör framhållas att verkstadsavtalets § 17 mom. 1 är en uppfordran till lokala parter att träffa överenskommelser. Det ankommer således i första hand på de lokala parterna att träffa överenskommelse. Först då så inte har skett skall bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17 tillämpas som utfyllande regler.

Ett lokalt kollektivavtal har gällt

Vid anläggningen i Kumla har sedan lång tid tillämpats regler som avviker från verkstadsavtalets § 17. Den dåvarande vice ordföranden, sedermera ordföranden i verkstadsklubben A.H.R. förhandlade år 1971 om betalningsregler vid omplaceringar mellan penningfaktorgrupper och en lokal överenskommelse träffades också. På arbetsplatsen tillämpas alltså enhetslöner inom varje arbetsvärderingsgrupp. Det finns inga individuella lönedifferenser mellan arbetarna inom samma arbetsvärderingsgrupp.

Omkring år 1979 diskuterades huruvida man vid anläggningen i Kumla skulle ta över personalhandboken från Svenska Radio, SRA, i Stockholm. Denna personalhandbok ansågs emellertid inte vara ändamålsenlig, varför de lokala parterna kom överens om att utforma en egen personalhandbok och i denna ta in de överenskommelser och regler som de var överens om. Reglerna utarbetades och sammanställdes av dåvarande klubbordföranden A.H.R., som lämnade ett skriftligt förslag till arbetsgivarsidan. Innehållet återgav rådande förhandlingspraxis och hantering vid bolaget. Sedan företrädare för bolaget stämt av innehållet med arbetsledningen kom parterna överens om innehållet. I relevanta delar skrevs personalhandboken av verkstadsklubben. Resultatet

blev en i kollektivavtalets form framförhandlad personalhandbok. Den har i de delar som avser betalningsregler vid omplacering inte ändrats av bolaget. Ingen av parterna har ensidigt kunnat ändra detta innehåll. Förhandlingsprotokollet från år 1971, genom vilket den lokala överenskommelsen först kom till stånd, har inte kunnat återfinnas.

Oavsett hur det förhåller sig med detta ursprungliga dokument, gäller reglerna i personalhandboken emellertid som kollektivavtal därför att de har skriftligen bekräftats i flera senare protokoll.

I en *överenskommelse den 12 oktober 1989* mellan bolaget och verkstadsklubben om tillägg för yrkeskunnighet anges bl.a. att det vid omplacering ”sker reglering av lönen enl. avtal”. Överenskommelsen uppfyller formkraven för kollektivavtal och innebär uppenbarligen att parterna hänvisar till den överenskommelse som gällt.

Vid en *förhandling den 13 november 1992* träffades lokalt avtal om nya arbetsvärderingsgrupper och arbetsvärderingslöner. I protokollet med denna överenskommelse anges bl.a. följande.

10. Vid förändring av arbetsuppgifterna som medför en ändrad lönegrupp skall detta behandlas enligt gällande regler. Se personalhandbok flik 9.7. sidorna 11 (18)-13(18), dokumentnr P.H014.

Protokollet uppfyller formkraven för kollektivavtal. Parterna var överens och protokollet är undertecknat av företrädare för såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan. Hänvisningen till personalhandboken avser de regler som tillämpas vid fabriken i Kumla för betalning vid övergång till annan arbetsvärderingsgrupp. Parterna har alltså i kollektivavtalets form kommit överens om att reglerna i dokumentet P.H 014 skall gälla.

Vidare åberopas en *överenskommelse den 11 november 1997*, som är undertecknad av företrädare för både verkstadsklubben och bolaget. I överenskommelsen anges bl.a. följande.

7. Omplaceringstillägg

Vad gäller omplaceringstillägg så sker inga förändringar. De som i nuvarande system har personliga tillägg p g a omplacering behåller dessa. Omplaceringstillägget nedtrappas som tidigare enligt lokalt avtal angående avräkningsregler.

Även detta dokument uppfyller formkraven för kollektivavtal. Det är uppenbart att parterna här hänvisar till bestämmelserna i personalhandboken. Liknande formuleringar återfinns i ett protokoll undertecknat den 5 november 1997.

Även ett *protokoll från förhandling den 25 februari 2002* uppfyller villkoren för kollektivavtal. Det är skriftligt och underskrivet av parterna. Av protokollet framgår att verkstadsklubben ”säger upp den lokala tillämpningen av

§ 17 som tillämpats på företaget”. Parterna var tydligen överens om att det fanns en lokal tillämpning av verkstadsavtalet som gällde i bolaget.

Ett *protokoll från förhandling den 12 november 2002* uppfyller även det formkraven för kollektivavtal. I protokollet bekräftade parterna att det alltsedan 1970-talet funnits en rutin om hur man hanterar det individuella löneskyddet mot omedelbar lönesänkning vid övergång till annat arbetsområde. Reglerna i personalhandboken lades som bilaga till protokollet. Protokollet är ett kollektivavtal som bekräftar vilka regler som gällt på arbetsplatsen. Parterna har också i protokollet bekräftat att den lokala tillämpningen efter uppsägning upphörde och ersattes den 1 juni 2002 av verkstadsavtalets § 17, vilken således inte var tillämplig före detta datum.

Arbetsgivarparterna vill i denna del tillägga följande. Det regelsystem för omplaceringstillägg som förhandlades fram vid Kumlafabriken var mycket mer generöst än verkstadsavtalets. Reglerna innebar att omplaceringstillägg skulle utgå för obestämd tid oberoende av arbetstagarens anställningstid och ålder. Vidare bibehölls lönen till nästa lönerevision enligt det centrala avtalets regler, dock under minst sex månader. Därefter jämfördes den nya och den gamla lönen och hälften av löneskillnaden behölls som ett personligt tillägg utan tidsbegränsning så länge anställningen bestod. Det förekom ingen avräkning. Systemet medförde praktiska hanteringsfördelar för bolaget, som då gick bra och expanderade. Det var en fördel att ingen arbetstagare gjorde invändningar mot att omplaceras. Innan inflationen blev låg var systemet mer fördelaktigt också för arbetstagarna. Fram till början av 1990-talet ägde stora löneökningar rum generellt. Det var först när lönebildningen i Sverige förändrades som villkoren i det lokala avtalet i vissa situationer kunde bli sämre än verkstadsavtalets. Även vid tiden för uppsägningen av det lokala avtalet var det endast för arbetstagare med en anställningstid över fyra år som verkstadsavtalets § 17 var mer förmånlig än det lokala avtalet.

Innebörden av det lokala avtalet

Förbundets invändning om att de i personalhandboken återgivna reglerna inte är tillämpliga vid organisationsförändringar har inget stöd i reglernas ordalydelse. Det är enligt arbetsgivarparternas mening punkten b som är tillämplig, och den är inte formulerad så att den gäller endast omplaceringar av personliga skäl.

Verkan av uppsägning av den lokala överenskommelsen

Bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17 innehåller betalningsregler vid omplacering. Det är alltså omplaceringen som är rättsfaktum, under det att rättsföljden är de betalningsregler som skall gälla. Det är tidpunkten för rättsfaktum som avgör rättsföljden. Lönetillägget skall således fastställas vid omplaceringen. Detsamma gäller i fråga om de lokala reglerna.

De i tvisten aktuella omplaceringarna har ostridigt ägt rum i mars 2002, dvs. under det lokala avtalets giltighetstid. Det är därmed det lokala avtalet som

skall tillämpas vid bestämmandet av lönetillägg även såvitt gäller tid efter detta avtals upphörande. Att den lokala överenskommelsen nu har upphört att gälla innebär alltså inte att verkstadsavtalets regler nu skall tillämpas på omplaceringar som skedde före upphörandet.

I sammanhanget bör framhållas att verkstadsavtalets resp. det lokala avtalets ersättningsregler utgör två oförenliga system. Enligt verkstadsavtalets § 17 är lönetillägg tidsbegränsade och skall avräknas under det att de enligt den lokala överenskommelsen är tidsbestämda och inte skall avräknas. För det fall att verkstadsavtalets § 17 efter uppsägningstidens utgång skulle gälla för omplaceringar genomförda före denna tidpunkt, varvid någon skillnad mellan omplaceringar före och efter uppsägningstidpunkten inte kan göras, skulle krävas fiktiva omräkningar bakåt i tiden, särskilt för arbetstagare med mer än fyra års anställningstid. Det skulle kunna bli fråga om beräkningar tio år tillbaka i tiden för att kontrollera avräkningsreglerna enligt verkstadsavtalets § 17. Resultatet blir en för samtliga parter ogenomtänkt och omöjlig situation.

Rättsliga grunder för bestridandet

Det finns en lokal överenskommelse avseende löneskydd vid omplaceringar. Överenskommelsen slöts första gången år 1971. Överenskommelsen togs in i bolagets personalhandbok, som upprättades under åren 1978-80. I alla händelser har ett lokalt kollektivavtal träffats genom hänvisningar i de angivna justerade protokollen från förhandlingar under åren 1989-2002. Tydligast framgår detta av protokollet från förhandlingen den 13 november 1992.

Den lokala överenskommelsens punkt b. gäller vid samtliga fall av omplaceringar. Det framgår klart av dess ordalydelse.

Lönetillägg med anledning av de omplaceringar som genomförts i mars 2002 skall bestämmas med tillämpning av den vid tidpunkten för omplaceringen gällande lokala överenskommelsen. En uppsägning av lokalt kollektivavtal innebär inte att verkstadsavtalet skall tillämpas i fråga om redan vidtagna rättshandlingar.

Beträffande förbundets andrahandsyrkande, som har medgivits av arbetsgivarparterna, kan sägas följande. Bolaget gjorde ett misstag vid tillämpningen i detta fall av den lokala överenskommelsen. Bakgrunden var att den föregående lönerevisionen per den 1 februari 2002 inte blev slutförhandlad förrän under sommaren 2002, men bolaget trodde att det var den som var nästa lönerevision. Nästkommande lönerevision genomfördes först den 1 mars 2003. Det är detta som är skälet till att arbetsgivarparterna har medgivit förbundets andrahandsyrkande.

Domskäl

Twisten har sin bakgrund i att det vid bolagets anläggning i Kumla sedan lång tid har tillämpats regler om omplaceringstillägg som avviker från bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17.

I tvisten uppkommer följande frågor:

1. Har det på arbetsplatsen gällt ett lokalt kollektivavtal med regler om omplaceringstillägg som avviker från bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17?
2. Om ett lokalt kollektivavtal gällt, har då den av bolaget i detta fall tillämpade ersättningsregeln varit tillämplig vid omplaceringar i samband med en organisationsförändring?
3. Om ett lokalt kollektivavtal har gällt, skall då detta avtals regler tillämpas i fråga om omplaceringstillägg som utbetalas efter avtalets upphörande men som grundas på omplaceringar under tiden dessförinnan? Eller skall man då i stället tillämpa verkstadsavtalets § 17?

Innan domstolen går närmare in på tvistefrågorna finns det anledning att framhålla att en eventuell avvikelse från verkstadsavtalets § 17 enligt vad som är ostridigt mellan parterna måste ske i kollektivavtalets form, dvs. genom en överenskommelse som uppfyller det skriftlighetskrav som ställs upp i 23 § medbestämmandelagen.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med verkstadsklubbens tidigare ordförande T.S. och C.B., klubbrepresentanten A.N., nuvarande klubbordföranden P.B. samt facklige förtroendemannen vid bolagets Örebrofabrik P.B.N. Vidare har på förbundets begäran ombudsmännen V.P.S. och D.D. hörts upplysningsvis. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med verkstadsklubbens tidigare ordförande A.H.R., som numera är anställd på bolagets personalavdelning, med tidigare personalchefen H.T. samt med tidigare fackliga förtroendemannen A.Ö., som numera även hon är anställd på bolagets personalavdelning. Dessutom har på arbetsgivarparternas begäran hållits förhör upplysningsvis med förhandlingschefen vid Teknikarbetsgivarna K.O.S. Parterna har åberopat en relativt omfattande skriftlig bevisning.

Den rättsliga bakgrunden

Enligt 23 § första stycket medbestämmandelagen skall med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av paragrafens andra stycke framgår att avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.

Kravet på skriftlighet brukar ofta uppfyllas på det sättet att avtalsinnehållet finnas nedtecknat i en handling som sedan förses med parternas underskrifter. Det finns emellertid inget som hindrar att avtalsinnehållet bestäms genom en hänvisning till en särskild bilaga eller till ett särskilt upprättat dokument. Rent

muntliga överenskommelser har däremot inte rättsverkan som kollektivavtal. Sådana avtal är att bedöma enligt allmänna avtalsrättsliga regler.

I praxis har Arbetsdomstolen sett strängt på skriftlighetskravet (se bl.a. domen 1995 nr 79 med där gjorda hänvisningar). Kravet på skriftlighet hänger samman med behovet av ordning och reda i förhållandet mellan parterna. Särskilt gäller detta mot bakgrund av att kollektivavtalet är bindande inte bara för de avtalsslutande organisationerna utan även för medlemmarna i dessa.

Även om de yttre förutsättningarna i 23 § medbestämmandelagen är uppfyllda finns fall där en handling ändå inte skall anses ha kollektivavtalets natur. En avgörande fråga är då om parterna över huvud taget har haft en avtalsavsikt. Parts vilja att träffa avtal måste alltså klarläggas (se Bergqvist m.fl. Medbestämmandelagen, 1997, s. 300 ff., Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, s. 183 ff. samt domarna 1980 nr 78 och 114).

Beträffande kollektivavtal i justerade protokoll skall tilläggas att såsom avtalsbestämmelse inte kan godtas vilket uttalande som helst. För att ett protokollsuttalande skall kunna betraktas som en avtalsbestämmelse fordras, att parterna enats om att uttalandet skall ha denna karaktär (se SOU 1975:1 s. 798).

Har det ingåtts ett lokalt kollektivavtal i samband med tillkomsten av personalhandboken?

Reglerna i verkstadsavtalets § 17 om betalning vid övergång till annat arbetsområde tillkom i början av 1970-talet. Av utredningen framgår emellertid att det sedan lång tid, med början redan vid den tidpunkten, vid bolagets anläggning i Kumla har tillämpats lokala regler i fråga om omplaceringstillägg vilka avviker från verkstadsavtalet. Tillämpningen har fram till uppkomsten av tvisten i målet skett i fullständig enighet mellan bolaget och verkstadsklubben. Av utredningen framgår inte annat än att de lokala regler som tillämpades först omkring år 1979 nedtecknades i samband med tillkomsten av bolagets s.k. personalhandbok. Arbetsgivarparternas ståndpunkt i målet är att de i personalhandboken angivna reglerna har gällt som kollektivavtal mellan bolaget och verkstadsklubben.

Genom förhören med A.H.R. och H.T. har framkommit följande beträffande tillkomsten år 1979-1980 av personalhandboken. A.H.R., som vid denna tid var ordförande i verkstadsklubben, skrev texten och lämnade den sedan för godkännande av H.T., som företrädde bolaget. De kom båda överens om den utformning av reglerna för lönetillägg vid omplacering som slutligen infördes i personalhandboken.

Det har i målet inte framkommit att själva personalhandboken skulle ha försetts med namnunderskrifter så att den i sig själv uppfyllde det skriftlighetskrav som gäller för kollektivavtal. I målet har däremot diskuterats huruvida det i samband med tillkomsten av personalhandboken kan ha skrivits ett protokoll av innebörden att personalhandbokens innehåll i denna del skulle ha

giltighet som kollektivavtal. Det är emellertid ostridigt att något sådant protokoll inte har kunnat återfinnas.

Att ett protokoll inte har kunnat återfinnas utesluter givetvis inte att det likväl kan ha existerat en handling som uppfyllde formföreskrifterna för kollektivavtal. Ingen av de personer som har hörts i målet har emellertid kunnat bekräfta att det upprättades något protokoll eller någon annan avtalshandling i samband med tillkomsten av personalhandboken. I den mån arbetsgivarparterna i målet har gjort gällande att det har förelegat en sådan handling saknar detta påstående alltså stöd i utredningen. Domstolen kan mot denna bakgrund inte finna styrkt att det vid den nu angivna tidpunkten ingicks ett avtal som uppfyller det skriftlighetskrav som uppställs för ett kollektivavtal.

Har det ingåtts ett lokalt kollektivavtal i samband med förhandling vid något senare tillfälle?

Arbetsgivarparternas ståndpunkt är att parterna i samband med olika förhandlingar under åren 1989-2002 i kollektivavtalets form har bekräftat att reglerna i personalhandboken skall gälla mellan dem. De har därvid åberopat att de lokala parterna har hänvisat till de lokala reglerna för lönetillägg vid omplacering i flera justerade förhandlingsprotokoll, vilkas närmare innehåll domstolen återkommer till i det följande. Det står klart att de formella förutsättningarna för kollektivavtal är uppfyllda såvitt gäller dessa förhandlingsprotokoll. Förbundet har emellertid bestritt att det vid de aktuella förhandlingstillfällena har ingåtts något kollektivavtal. Vad tvisten gäller i denna del är huruvida parterna vid de olika förhandlingarna har haft avsikten att ingå kollektivavtal om ersättningen vid omplacering.

Innan domstolen går närmare in på de skilda protokollen finns anledning att konstatera att det i målet är ostridigt att personalhandbokens bestämmelser i varje fall alltsedan de nedtecknats där har tillämpats i praktiken vid bolaget. Att så har skett beror enligt vad som framkommit på att företrädarna för såväl bolaget som verkstadsklubben synes ha utgått från att personalhandbokens regler faktiskt hade giltighet som kollektivavtal. Detta illustreras bl.a. av vad den tidigare klubbordföranden T.S. har berättat om att det hos verkstadsklubben fanns en handling i pärmen för avtal med samma innehåll som den företedda personalhandboken från år 1995 och troligen med rubriken "Lokal tillämpning av § 17 VA". T.S. har uppgett att han tillämpade denna handling som om den utgjorde ett avtal som ersatte bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17. I detta sammanhang kan också konstateras att det under åren fram till uppkomsten av den föreliggande tvisten inte förekom några meningsskiljaktigheter i denna fråga mellan de lokala parterna. Enligt vad som torde vara ostridigt i målet var de regler som återfanns i personalhandboken i det ekonomiska läge som tidigare rådde gynnsammare för arbetstagarna än de motsvarande bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17.

Det kan vidare anmärkas att personalhandbokens regler om omplaceringstillägg under åren 1995-2002 undergått vissa närmast redaktionella förändringar. I målet har lämnats motstridiga uppgifter i frågan huruvida dessa

smärre ändringar har tillkommit under något slags medverkan av verkstadsklubben. Klart är endast att det inte finns någon dokumentation som utvisar detta. Av det nu anförda kan man dock enligt domstolens mening inte dra någon säker slutsats av betydelse för tvistefrågan.

Det är mot bakgrund av det nu anförda som man enligt domstolens mening har att granska de av arbetsgivarparterna åberopade protokollen. Vad först beträffar protokollet från en *förhandling den 25 februari 2002* kan konstateras att det där anges att verkstadsklubben ”säger upp den lokala tillämpningen av § 17 som tillämpats på företaget sedan 70-talet”. Enligt vad arbetsgivarparterna har gjort gällande i målet utvisar dessa formuleringar att man på arbetstagsidan godtog uppfattningen att det fanns ett gällande lokalt avtal. Det saknas emellertid anledning att ifrågasätta klubbordföranden P.B:s uppgift inför domstolen om att avtalet vid den aktuella förhandlingen sades upp ”för säkerhets skull”, dvs. för den händelse det skulle anses föreligga en lokal överenskommelse av det slag som gjordes gällande av bolaget. Tvisten om avtalets giltighet hade uppkommit redan vid tidpunkten för förhandlingen och uttalanden i protokollet om avtalet från klubbens sida kan uppenbarligen inte betraktas som något slags erkännande av dettas existens. Motsvarande gäller i fråga om vissa formuleringar i ett av arbetsgivarparterna åberopat protokoll från en förhandling den 12 november 2002.

Arbetsgivarparterna har vidare åberopat protokoll från förhandlingar *den 12 oktober 1989, den 10 oktober - 5 november 1997 och den 11 november 1997*, vilka samtliga gällde frågor om lönetillägg för yrkesskicklighet respektive införande av ett nytt lönebildningssystem. I 1989 års protokoll anges bl.a. att det vid omplacering ”sker reglering av lönen enligt avtal”. Även de övriga protokollen innehåller påpekanden i olika formuleringar av innebörden att det sedan tidigare fanns avtal om lönetillägg vid omplacering. Såvitt framkommit genom förhören med dem som var med vid de aktuella förhandlingarna förekom det inte några diskussioner om dessa lönetilläggsregler. Samtliga deltagande synes ha utgått från att det fanns ett avtal om dessa. Enligt Arbetsdomstolens mening saknas det stöd för att parterna vid tidpunkterna för de nu angivna förhandlingarna hade avsikten att träffa ett lokalt kollektivavtal om omplaceringstillägg. Vad som anges i protokollen kan inte uppfattas som mer än ett konstaterande av att det redan gällde lokala regler i frågan.

Av större intresse i detta sammanhang är vad som anges i ett *protokoll den 13 november 1992* avseende en förhandling den 27 oktober 1992 rörande nya arbetsvärderingsgrupper och nya arbetsvärderingslöner. I protokollet anges bl.a. följande.

10. Vid förändring av arbetsuppgifterna som medför en ändrad lönegrupp skall detta behandlas enligt gällande regler. Se personalhandbok flik 9.7. sidorna 11 (18) - 13 (18), dokumentnr P.H014.

I målet är ostridigt att hänvisningen avser de i personalhandboken återgivna reglerna om omplaceringstillägg. Det kan konstateras att ordalydelsen i detta

fall i motsats till de övriga protokollen inte är utformad som ett konstaterande av att vissa regler gäller sedan tidigare. I denna protokollsanteckning anges i stället att vissa situationer ”skall” behandlas enligt gällande regler. Anteckningen kan alltså sägas innehålla en förklaring om vad som skall gälla för framtiden. Samtidigt kan man även i detta fall konstatera att formuleringen har utformats med utgångspunkt i att de angivna reglerna redan är ”gällande”. Att vissa regler enligt parternas uppfattning redan gäller utesluter inte i och för sig att parterna på nytt i kollektivavtalets form bekräftar att de även i fortsättningen avser att vara bundna i förhållande till varandra i det aktuella händelsen. Det avgörande för tolkningen blir vad som har varit de förhandlande parternas avsikt vid justeringen av protokollet. Frågan blir i ett fall som det föreliggande om parterna har varit ense om att genom det aktuella protokollet tillskapa en ny bundenhet eller om protokollsanteckningen kan ses endast som en erinran om vad som enligt parternas föreställningar utgjorde redan gällande regler.

Vid förhandlingen medverkade på bolagets sida A.H.R. och H.T. och på verkstadsklubbens sida bl.a. C.B. De har uppgett i huvudsak följande.

C.B.: Det var vid denna förhandling fråga om att ingå ett viktigt avtal som innebar att man övergick till ett nytt lönesystem mot bakgrund av att bolagets verksamhet gick bra. Det var bolaget som ville skjuta in punkten 10 i protokollet. Som han såg saken saknade protokollsanteckningen intresse i sammanhanget. Det viktiga var huvudfrågan för förhandlingarna, som innebar att alla anställda fick löneökningar. Beträffande punkten 10 hade han fått uppgiften av A.H.R., som ju tidigare varit klubbordförande och som numera var en respekterad företrädare för bolagets personalavdelning, att personalhandbokens bestämmelser utgjorde gällande regler. Själv hade han inte anledning att ifrågasätta denna uppgift.

A.H.R.: Det var han som formulerade protokollet. Parterna var helt eniga om innehållet.

H.T.: Bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17 nämndes inte under förhandlingarna. Det fördes över huvud taget inte någon diskussion om punkten 10. Att punkten togs med berodde på att det enligt hans mening var värdefullt att konstatera vilka regler som fanns. Punkten 10 bekräftade alltså vad som redan gällde.

Som Arbetsdomstolen redan har konstaterat utesluter ordalydelsen i punkten 10 inte möjligheten att parterna vid förhandlingen avsåg att ingå ett avtal om att de tidigare tillämpade reglerna om omplaceringstillägg skulle gälla för framtiden. Genom de uppgifter som lämnats vid huvudförhandlingen står emellertid klart att samtliga medverkande personer i detta skede hade föreställningen att det fanns ett tidigare gällande kollektivavtal, något som ju också antyds av protokollets formulering. Detta talar enligt domstolens mening för att protokollet i denna del inte innebar något mer än ett konstaterande av att det redan fanns gällande regler om omplaceringstillägg, dvs. att anteckningen utgjorde en erinran av samma slag som i 1989 års protokoll. Av

betydelse för domstolens bedömning är vidare att förhandlingen i allt väsentligt avsåg en helt annan fråga, nämligen lönesystemet i stort. Av utredningen framgår dessutom att frågan om omplaceringstillägg vid detta tillfälle inte diskuterades på något annat sätt än att A.H.R. på C.B:s fråga uppgav att reglerna i personalhandboken redan gällde som avtal. Det är ett faktum att ingen av de hörda personerna har gett uttryck för uppfattningen att protokollsanteckningen innebar att parterna ingick ett avtal i denna del.

På grund av det anförda kommer Arbetsdomstolen till uppfattningen att ingendera parten vid förhandlingen den 13 november 1992 hade avsikten att ingå avtal såvitt gäller den i punkten 10 berörda frågan om lönetillägg vid omplacering. Protokollsanteckningen får i stället uppfattas på det sättet att parterna bara bekräftade den i och för sig felaktiga föreställningen om att det redan fanns ett gällande kollektivavtal i frågan. En sådan bekräftelse från parternas sida innebär inte att de ingick ett avtal.

Det anförda betyder att domstolen inte kan finna att bolaget och verkstadsklubben hade träffat ett lokalt kollektivavtal med avvikelse från verkstadsavtalets § 17. Arbetsdomstolen saknar därmed anledning att gå in på de övriga frågeställningar som har berörts av parterna.

Yrkandena om allmänt skadestånd

Det hittills anförda innebär att bolaget har åsidosatt bestämmelserna i verkstadsavtalet. Beträffande det allmänna skadeståndet till de båda arbetstagarna med anledning av dessa avtalsbrott gör domstolen följande överväganden. De av bolaget tillämpade ersättningsreglerna har med verkstadsklubbens godkännande tillämpats under mycket lång tid. Frågan om förekomsten av ett lokalt avtal får anses ha varit svårbedömd för bolaget. Båda de lokala parterna måste anses ha haft ett ansvar för den oklarhet som förelegat i detta hänseende. Arbetsdomstolen anser mot denna bakgrund att det allmänna skadeståndet bör jämkas så att det helt bortfaller.

Yrkandena om lön

Arbetsdomstolens ställningstagande i det föregående innebär att bolaget i princip är skyldigt att utge ytterligare lön till T.P. och J.S. på det sätt som avses med förbundets förstahandsyrkanden. De belopp som yrkades av förbundet vitsordades vid huvudförhandlingen av arbetsgivarparterna som i och för sig riktigt beräknade. Under huvudförhandlingen upplöstes emellertid att verkstadsavtalet, som legat till grund för beräkningen av lönebeloppen, den 1 april 2004 efterträts av teknikavtalet. Mot bakgrund av att löneyrkandena i målet delvis avsåg tid under teknikavtalets giltighetstid fann Arbetsdomstolen efter huvudförhandlingen att det fick anses föreligga en oklarhet rörande innebörden av arbetsgivarsidans inställning i fråga om beräkningen av de yrkade beloppen. Arbetsdomstolen beslöt därför att komplettera utredningen enligt bestämmelserna i 43 kap. 14 § rättegångsbalken. Under den förhållandevis omfattande skriftväxling som därefter förekommit har arbetsgivarparterna slutligen förklarat att de inte

vidhåller sitt vitsordande av de yrkade lönebeloppen och förbundet förklarat att teknikavtalet inte har någon inverkan på förbundets talan i målet. Den komplettering som parterna nu återgivna skriftliga besked i denna del utgör är enligt Arbetsdomstolens mening av enkel beskaffenhet. Arbetsgivarparterna har begärt att målet skall företas till fortsatt huvudförhandling. Förbundet har motsatt sig denna begäran.

Frågan om vilken betydelse teknikavtalet har för beräkningen av de lönebelopp som T.P. och J.S. är berättigade till har inte behandlats i tvisteförhandlingar mellan parterna. Detta är helt naturligt mot bakgrund av att teknikavtalet trädde i kraft långt efter det att målet instämades till Arbetsdomstolen. Enligt domstolens mening finns det anledning att anta att den aktuella frågan rörande löneberäkningen kan lösas mellan parterna om den tas upp på nytt vid lokala eller centrala tvisteförhandlingar. Mot den bakgrunden anser domstolen att förbundets löneyrkanden bör besvaras på det sättet att domstolen i domslutet i denna del hänvisar parterna att förhandla på nytt med varandra med ledning av vad som anförts i domskälen.

Med detta ställningstagande finns det inte skäl att hålla fortsatt huvudförhandling.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång i målet anser domstolen att vardera partssidan bör bära sina rättegångskostnader.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår arbetsgivarparternas begäran om fortsatt huvudförhandling.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Metallindustriarbetareförbundets yrkanden om allmänt skadestånd.
3. Arbetsdomstolen skiljer sig från målet i övrigt genom att hänvisa parterna till att med ledning av vad som anförts i domskälen förhandla på nytt i fråga om T.P:s och J.S:s rätt till ytterligare lön.
4. Vardera partssidan skall bära sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Ingrid Lyberg, Maria Nygren (skiljaktig), Björn Tibell (skiljaktig), Erland Olauson och Sven-Olof Arbestål.

Sekreterare: Karin Hellmont

Ledamöterna Maria Nygrens och Björn Tibells skiljaktiga mening

Vad gäller frågan om det på arbetsplatsen har gällt ett lokalt kollektivavtal med regler om omplaceringstillägg som avviker från bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17, gör vi följande bedömning.

Det är utrett att parterna i början av 1970-talet kom överens om att tillämpa från verkstadsavtalets § 17 avvikande och för de anställda mer förmånliga regler om omplaceringstillägg. Det är även utrett att sådana regler skrevs in i bolagets personalhandbok omkring år 1979 och att bestämmelserna har tillämpats i fullständig enighet mellan parterna. Med andra ord är det klarlagt att en gemensam partsavsikt sedan lång tid tillbaka har funnits vad gäller att tillämpa lokala regler på arbetsplatsen.

När det gäller frågan om utredning har förebringats som visar att ifrågasvarande och från verkstadsavtalets § 17 avvikande lokala regler också har träffats i form av ett kollektivavtal, har bl.a. ett förhandlingsprotokoll från den 13 november 1992 åberopats. Detta uppfyller det krav på skriftlighet som ställs upp i 23 § medbestämmandelagen.

I protokollet anges bl.a. följande.

10. Vid förändring av arbetsuppgifterna som medför en ändrad lönegrupp skall detta behandlas enligt gällande regler. Se personalhandbok flik 9.7. sidorna 11 (18) – 13 (18), dokumentnr P.H014.

Av ordalydelsen framgår att bolaget och verkstadsklubben inte avsåg att vid detta tillfälle ingå avtal om vilka regler som skall gälla framgent, utan att parterna nu i kollektivavtalets form stadfäster de regler som de redan i samförstånd har tillämpat i ett tjugotal år. Det är med andra ord inte fråga om en förändrad partsavsikt utan – vilket även understryks av flera vittnesutsagor – om att hädanefter på ett formellt korrekt sätt fortsätta tillämpa de lokala reglerna.

Sammanfattningsvis finner vi således att det på arbetsplatsen har gällt ett lokalt kollektivavtal med regler om omplaceringstillägg som avviker från bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17, i vart fall från den 13 november 1992.

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