

Sammanfattning

Till byggnadsavtalet hör bl.a. ett avtal med särskilda bestämmelser för byggnadsföretag med speciell verksamhetsinriktning, S-avtalet. I tvist om tillämpning av avtalet uppkommer huvudsakligen följande frågor:

1. Får den fasta lönedelen vid lön i annan form enligt S-avtalet bestämmas till ett fast belopp per månad, eller skall den bestämmas som en timersättning?
2. Får lön i annan form enligt S-avtalet bestämmas individuellt mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare?

Postadress

Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Besöksadress

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

Telefax

08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLENDOM
2005-09-14
StockholmDom nr 84/05
Mål nr A 165/04**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Peter Kindblom, Advokatfirma Lindhs DLA Nordic KB,
Box 7315, 103 90 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Sveriges Byggindustrier, Box 7835, 103 98 STOCKHOLM
2. Interoc Specialföretag AB, 556058-5837, Box 955,
191 29 SOLLENTUNA
Ombud för 1 och 2: förbundsjuristen Ola Brinnen, Sveriges Byggindustrier,
adress som ovan

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

Mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, byggnadsavtalet. Det i målet aktuella byggnadsavtalet gällde under tiden fr.o.m. den 1 april 2001 till i första hand den 31 mars 2004. Till byggnadsavtalet hör bl.a. S-avtalet med bestämmelser för företag med speciell verksamhetsinriktning.

S-avtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

BESTÄMMELSER FÖR FÖRETAG MED SPECIELL VERKSAMHETSINRIKTNING

För arbeten som utförs av företag med speciell inriktning på något eller några av nedan angivna verksamhetsområden gäller i tillämpliga delar Byggnadsavtalets allmänna bestämmelser med dess bilagor (exklusive R-avtalet) och särskilda bestämmelser enligt §§ 2, 3 och 11 nedan.

Med specialföretag jämställs även sådan del av företag, som har specialinriktad avdelning och bedriver sådan verksamhet.

§ 3 LÖNEBESTÄMMELSER – OMRÅDE A-C

a GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

a 1 Riktlinjer för lönesättning

Lönesättningen skall vara en positiv kraft och stimulera till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönesättningen bidra till ökad produktivitet och lönsamhet samt därmed även ökad trygghet i anställningen.

Lönen skall ge en rättvis ersättning för utfört arbete i förhållande till det resultat som uppnåtts. Resultatet kan mätas på olika sätt.

Det lönesystem som bör tillämpas är det som bäst beaktar kraven på produktivitet, kvalitet, arbetsmiljö och långsiktig löneutveckling. Lönesystemet skall stimulera lagarbete och ge möjlighet för arbetstagarna att utvecklas.

b LÖNEFORM

b 1 Löneform – lönedefinitioner

Lön utbetalas som prestationslön eller tidlön.

Prestationslön kan vara traditionella ackord, lön i annan form samt kombinationer av dessa. Gemensamt för prestationslönesystem – utom såvitt avser rent ackord – är att de består av en fast och en rörlig del. Proportionerna mellan fast och rörlig del varierar. Så snart lönen innehåller möjligheter till en rörlig del är löneformen prestationslön. Tidlön som kompletteras med någon form av rörlig del blir följaktligen prestationslön, även om den fasta delen motsvarar överenskommen tidlön.

Tidlön beräknas per arbetad timme eller per månad.

c PRESTATIONSLÖN

c 1 Överenskommelse om prestationslön

Överenskommelse om prestationslön, som skall vara skriftlig, träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock om någon av dessa så begär med biträde av lokalförening respektive lokalavdelning.

Arbetstagare med prestationslön är garanterad minst lön enligt § 3 e 2.

c 2 Prestationslönesystem

.1. Olika prestationslönesystem

Följande lönesystem kan tillämpas:

- premieackord baserat på centralt fastställda ackordsprislistor och kombiackordsprislista;
- rent ackord baserat på ackordsunderlag, ackordsprislistor eller kombiackordsprislista enligt ovan;
- ackord i annan form baserad på av arbetsgivaren framtaget ackordsunderlag;
- lön i annan form.

.4. Lön i annan form

Lön utges i form av en fast del och en rörlig del som varierar beroende på det ekonomiska resultatet, kalkyl, budget, tidplan eller motsvarande. Vid lön i annan form, träffas överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock om någondera parter så begär, med biträde av lokalförening respektive lokalavdelning. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig.

c 4 Tidrapport

Arbetsgivaren skall lämna kopia av tidrapport för varje löneperiod till representant för arbetslaget, t ex lagbasen. Vid rent ackord specificeras såväl ackords- som dagtid för varje löneperiod.

c 7 Gemensamma bestämmelser för prestationslön

.1. Fördelningstal

Fördelning av ackordsöverskott respektive premie skall ske efter det antal timmar som erhålls genom multiplikation av arbetstagarnas timmar – ingående i prestationslöneöverenskommelsen – med nedan angivna fördelningstal.

Protokollsanteckningar till c 7.1.

- 3 För lärlingar och övriga arbetstagare med fördelningstal lägre än 1,0 tillförs vid avstämning av prestationslön med fast och rörlig del ett belopp till premielönesumman.

Beloppet beräknas genom att ovanstående kategoriers arbetstid under mätperioden summeras. Summan reduceras med deras sammanlagda fördelningstid. Skillnaden mellan arbetade timmar och fördelningstimmar multipliceras vid prestationslönearbete med 23 kronor per timme, dock vid lön i annan form med 10 kronor per timme, varefter respektive belopp tillförs premielönesumman.

.2. Fast del

Arbetsgivare och arbetstagare träffar överenskommelse om den fasta delen. Beräkning av fast del för den som inte är yrkesarbetare sker med tillämpning av i c 7.1. angivna fördelningstal. för kombiackord anges den fasta delen i prislistan.

c 8 Förhandlingsordning vid prestationslön

- .1. Arbetsgivaren anger till berörda arbetstagare önskat prestationslönesystem.
 - .2. Överenskommelse om prestationslön träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock om någondera parten så begär, med biträde av lokalförening respektive lokalavdelning.
-

Interoc Specialföretag AB är ett byggnadsföretag som ingår i PEAB-koncernen. Bolaget är genom medlemskap i Sveriges Byggindustrier bundet av byggnadsavtalet och därtill hörande avtal. Bolaget utför arbeten med speciell inriktning inom tillämpningsområdet för S-avtalet.

Bolaget träffade under våren 2003 löneöverenskommelser med 49 byggnadsarbetare, av vilka 14 var golvläggare och 35 var undertaksmontörer. Enligt löneöverenskommelserna, som träffades skriftligen mellan bolaget och varje enskild arbetstagare, skulle lön utgå som lön i annan form enligt S-avtalet. Lön skulle utgå med dels en fast del som för flertalet av arbetstagarna uppgick till 23 081 kr, dels en rörlig del i form av vinstdelning enligt PEAB:s vinstdelningssystem.

Mellan parterna har uppstått tvist huruvida dessa löneöverenskommelser varit stridande mot S-avtalet i två hänseenden, nämligen dels genom att de gällde löner som var individuellt bestämda och inte som lagersättning, dels genom att den fasta lönedelen bestämdes till ett visst belopp per månad. Parterna har tvisteförhandlat såväl lokalt som centralt i frågorna utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan vid Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har därvid yrkat att domstolen skall förplikta bolaget att till förbundet utge allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. dagen för delgivning av stämning, den 16 augusti 2004, till dess full betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. De har vitsordat sättet att beräkna ränta såsom skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Twisten rör två frågor, dels frågan om det är tillåtet med individuella prestationslöner, dels frågan om det är tillåtet med månadslön som fast del i en prestationslöneöverenskommelse.

Förbundets uppfattning i den första frågan är att det inte är tillåtet med individuella prestationslöneöverenskommelser på S-avtalets område. Prestationslöner och prestationslöneöverenskommelser skall enligt förbundet vara en lagersättning. Förtjänsten skall fördelas ut bland de berörda arbetstagarna

enligt särskilda nyckeltal, s.k. fördelningstal. Parterna är ense om att löneöverenskommelserna i detta fall inte har utgjort lagöverenskommelser utan att det har varit fråga om individuella löneöverenskommelser. Prövningen gäller i denna del alltså frågan om det är tillåtet eller otillåtet med individuella prestationslöneöverenskommelser. Förbundet vill i denna del tillägga att samtliga golvläggare är ett arbetslag och samtliga undertaksmonter är ett arbetslag. Man kan i detta hänseende göra en jämförelse med R-avtalet och byggservice där samtliga ”byggservicegubbar” som ingår i samma enhet anses utgöra ett lag.

Förbundets uppfattning i den andra frågan är att den fasta delen i en prestationslöneöverenskommelse skall vara bestämd som en ersättning per timme och inte som en ersättning per månad. Det är ostridigt i målet att de i tvisten aktuella löneöverenskommelserna har en månadslön som fast del.

Byggnadsavtalet består egentligen av flera kollektivavtal som tar sikte på olika typer av arbeten. Huvudavtalet utgörs av byggnadsavtalet, som har gett riksavtalet dess namn och som gäller för nyproduktion. R-avtalet gäller bl.a. rivningsarbeten, reparationer, underhåll och ombyggnader. S-avtalet, som är aktuellt i denna tvist, gäller företag med speciell inriktning. Vilka verksamhetsområden som omfattas av S-avtalet framgår av dess ingress, som bl.a. upptar golvlägningsarbeten och undertaksmontering.

S-avtalet infördes med ikraftträdande den 1 april 1976. Avtalet byggde redan från början på att man hänvisade till byggnadsavtalet och därutöver angav vissa speciella bestämmelser. Vid denna tidpunkt fanns det endast en tillåten prestationslöneform i byggnadsbranschen, nämligen ackord. Skälet till att S-avtalet infördes var att man ville tillämpa särskilda ackordsprislistor för vissa typer av arbeten. S-avtalet omfattade ursprungligen endast papplägningsarbeten, arbeten med monteringsbar ställningsbyggnad samt golvlägningsarbeten. Ganska snart utökades tillämpningsområdet till att gälla även undertak. För papplägningsarbeten och arbeten med monteringsbar ställningsbyggnad skulle ackordsformen vara premieackord bestående av timlön och premie. För premieackordstid skulle enligt avtalet utbetalas avtalsenlig timlön jämte ett garanterat överskott enligt särskild tabell. Fördelning av ackordspremie skulle ske efter det antal timmar (fördelningstimmar), som erhöles genom multiplikation av arbetslags premieackordstid med vissa angivna fördelningstal. Detta betyder att premien var en klumpsumma som skulle fördelas inom ett lag efter vissa principer. Även i fråga om golvlägningsarbete skulle ackordsöverskottet fördelas inom ett lag enligt vissa fördelningsprinciper. Av intresse är vidare avtalets bestämmelse om avlöningslista. I denna angavs att arbetsgivaren efter avlöningsdagen skulle lämna avskrift av avlöningslistan för föregående avlöningsperiod till en av arbetslaget utsedd person, vilken skulle för arbetslaget omedelbart kontrollera samt förvara listan. Av texten framgick alltså att det var fråga om en lagersättning. Det nu anförda utvisar enligt förbundets mening sammanfattningsvis att den ursprungliga avfattningen av S-avtalet innebar dels att den fasta delen av ackordslönen var en ersättning per timme, dels att det var fråga om en lagersättning.

I tiden efter S-avtalets tillkomst hände inget som berörde de frågor som är av intresse i målet förrän vid början av 1990-talet, då parterna på byggnadsavtalets område inledde en provverksamhet med olika löneformer. Provverksamheten fick en relativt begränsad utbredning på S-avtalets område.

Sedan provverksamheten upphört tillsattes i samband med 1996 års avtalsrörelse en arbetsgrupp som hade till uppgift att försöka ta fram en helt ny löneparagraf i byggnadsavtalet. Arbetsgruppen enades om ett förslag till en ny § 3 i byggnadsavtalet. Förslaget antogs i 1998 års avtalsrörelse och trädde i kraft den 1 november 1998. Den nya § 3 innebar att det blev möjligt med andra prestationslöneformer än ackord på byggnadsavtalets område.

Reformen på byggnadsavtalets område ledde bl.a. till att det under hösten 1998 tillsattes en arbetsgrupp med uppgift att se över S-avtalet och anpassa detta till de förändringar som hade gjorts i byggnadsavtalet. Denna arbetsgrupp bestod på förbundets sida av dåvarande avtalssekreteraren L-E.F. samt ombudsmännen Å.E. och L.A. och på arbetsgivarsidan av T.W., G.P. och L.N. Arbetsgruppens uppgift var främst att reducera de dåvarande avtalsreglernas omfattande hänvisningar till byggnadsavtalets bestämmelser och i stället sammanföra de avvikande specialreglerna så att de skulle kunna läsas i ett sammanhang. Arbetsgruppens uppgift var alltså inte att genomföra några stora förändringar.

För S-avtalets del valde arbetsgruppen att beteckna prestationslöneformerna som ackord och lön i annan form. I stället för byggnadsavtalets term resultatlön valdes alltså beteckningen lön i annan form. Detta berodde på att beteckningen resultatlön inte visat sig vara omtyckt av förbundets medlemmar. Även om man använde olika beteckningar hade parterna ingen avsikt att till skapa någon saklig skillnad mellan å ena sidan resultatlön enligt byggnadsavtalet och å andra sidan lön i annan form enligt S-avtalet.

Såvitt gäller partsställningen i S-avtalet är det av intresse vad som angavs i ett cirkulär som utfärdades i januari 2000 av Sveriges Byggindustrier efter tillkomsten av det nya S-avtalet. I cirkuläret uttalades att de tidigare partsförhållandena med arbetsgivare och arbetstagare skulle vara oförändrade vad gäller alla löneformer. På arbetsgivarsidan uppfattade man alltså på samma sätt som byggnadsarbetareförbundet att det inte skedde någon förändring, utan att det gällde samma partsställning som tidigare. I cirkuläret uttalades också att den stora förändringen i förhållande till det gamla S-avtalet var att man gjorde en anpassning till de nya lönebestämmelserna i § 3 i byggnadsavtalet. Av detta framgår att ändringarna i S-avtalet utgjorde en anpassning till nya § 3 i byggnadsavtalet och ingenting annat.

Förbundet anser att man vid bestämmande av S-avtalets innebörd måste beakta innehållet i byggnadsavtalet. Byggnadsavtalet innebär ostridigt att den fasta delen i resultatlön skall vara bestämd som en ersättning per timme. Att så är fallet kan visserligen inte klart läsas ut av byggnadsavtalets text, men parterna är alltså ändå ense om det. Byggnadsavtalet innebär vidare ostridigt att prestationslön skall utgå som lagersättning, inte som individuell lön. Inte heller detta kan klart läsas ut av byggnadsavtalets text. Enligt förbundets

mening utvisar en jämförelse mellan olika bestämmelser i byggnadsavtalet och S-avtalet att avtalen i de nu omtvistade hänseendena har samma innebörd. Förbundet vill därvid peka på följande bestämmelser.

I § 3 a 1 i S-avtalet anges bl.a. att det lönesystem som bör tillämpas är det som bäst beaktar kraven på produktivitet, kvalitet, arbetsmiljö och långsiktig löneutveckling. Vidare anges att lönesystemet skall stimulera lagarbete och ge möjlighet för arbetstagarna att utvecklas. Formuleringarna är direkt hämtade från den motsvarande bestämmelsen i byggnadsavtalet. Den enda skillnaden som finns mellan byggnadsavtalet och S-avtalet i denna del är att det i byggnadsavtalet talas om att företagen skall ta upp förhandlingar med berörda lokalavdelningar inom Byggnads. Att detta inte finns angivet i S-avtalet beror på att lokalavdelningarna inte är part i prestationslöneöverenskommelsen på S-avtalets område utan det är arbetslaget som är part.

I S-avtalets § 3 b 1 finns bestämmelser om löneform och lönedefinitioner. Formuleringarna är hämtade från de motsvarande bestämmelserna i byggnadsavtalet utom så till vida att det i S-avtalet talas om lön i annan form, medan det i byggnadsavtalet betecknas som resultatlön.

Bestämmelserna i § 3 c 1 i S-avtalet om formerna för ingående av överenskommelse om prestationslön är likalydande med motsvarande bestämmelse i byggnadsavtalet utom så till vida att partsställningen är olika i de båda avtalen. I byggnadsavtalet företräds arbetstagarna alltid av lokalavdelningen, medan arbetslaget kan vara part enligt S-avtalet. I sammanhanget kan nämnas att det motsvarande reglerna i R-avtalet har olika innebörd beroende på om arbetet överstiger 1 200 timmar eller inte. Enligt R-avtalet träffas överenskommelse om prestationslön för arbeten som i sin helhet ej beräknas överstiga 1 200 timmar mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock om någon av dessa så begär med biträde av lokalförening respektive lokalavdelning. Även enligt R-avtalet är det arbetslaget som avses med formuleringen arbetstagare.

I § 3 c 2.4. i S-avtalet anges att lön utges i form av en fast del och en rörlig del som varierar beroende på det ekonomiska resultatet, kalkyl, budget, tidplan eller motsvarande. Bestämmelsen överensstämmer i sak med motsvarande bestämmelse i byggnadsavtalet. Det är samma underlag som skall ligga till grund för resultatlön enligt byggnadsavtalet som för lön i annan form enligt S-avtalet.

I § 3 c 7.5. i S-avtalet finns en bestämmelse om utformningen av löneunderlag m.m. Bestämmelsen överensstämmer i sak med en motsvarande bestämmelse i byggnadsavtalet.

Av särskilt intresse är bestämmelsen om tidrapport i § 3 c 4 i S-avtalet. Av den framgår att arbetsgivaren skall lämna kopia av tidrapport för varje löneperiod till representant för arbetslaget, t.ex. lagbasen. Precis samma formulering återfinns i byggnadsavtalet. Det ligger i sakens natur att det inte finns anledning att lämna tidrapport till en lagbas om det inte skulle vara fråga om en lagersättning.

I § 3 c 7.1. i S-avtalet finns en bestämmelse om fördelning av ackordsöverskott respektive premie. Ordet premie torde syfta på den rörliga delen i det som betecknas som lön i annan form. Bestämmelsen skall ses mot bakgrund av att olika yrkesgrupper eller olika typer av arbetstagare har olika fördelningstal. Den som har det högsta fördelningstalet och får störst del av premien är yrkesarbetare, och sedan är skalan fallande beroende på arbetstagarens yrkeserfarenhet i branschen. Hela systemet bygger på att man har en gemensam premie som skall fördelas bland arbetstagarna i ett lag. Bestämmelsen utvisar alltså att det vid lön i annan form är fråga om lagersättning.

Av särskilt intresse är vidare protokollsanteckning 3 till § 3 c 7.1. Där anges att det för lärlingar och övriga arbetstagare med fördelningstal lägre än 1,0 vid avstämning av prestationslön med fast och rörlig del skall tillföras ett belopp till premielönesumman. Protokollsanteckningens andra stycke innehåller en uttrycklig särregel som skall tillämpas när det är fråga om lön i annan form. Även i denna bestämmelse förutsätts alltså att det är fråga om en premie som skall fördelas bland arbetstagarna i ett lag. En motsvarande protokollsanteckning återfinns i byggnadsavtalet.

Den nu gjorda jämförelsen mellan S-avtalet och byggnadsavtalet utvisar enligt förbundets mening sammanfattningsvis att den fasta delen i en prestationslöneöverenskommelse skall vara en ersättning per timme och att prestationslön skall vara en lagersättning. De av bolaget ingångna löneöverenskommelserna strider alltså mot S-avtalet.

Det yrkade skadeståndets belopp skall ses mot bakgrund av att frågan om lagersättningar är mycket viktig för förbundet. Det har förekommit att arbetsgivare på olika sätt har försökt kringgå regleringen och införa individuella löner. Även frågan om fast månatligt belopp är av central betydelse för förbundet. Förbundet är bestämt emot införandet av månadslön. Det har förekommit att arbetsgivare med olika konstruktioner har försökt att införa vad som i realiteten är en månadslön.

Arbetsgivarparterna

Arbetstagarna i det nu aktuella fallet har erhållit lön i annan form enligt § 3 c 2.4. i S-avtalet. Med denna löneform är det tillåtet att ha ett bestämt månadsbelopp som fast lönedel. Dessutom är det enligt S-avtalet tillåtet för arbetsgivaren att träffa avtal om lönen med den enskilde arbetstagaren.

Vad förbundet har angett rörande de faktiska förhållandena i tvisten kan vitsordas. Det var efter önskemål från arbetstagarna som bolaget under våren 2003 ingick ett avtal med ett antal anställda om deras delaktighet i bolagets vinstdelningssystem. Det är ett vinstdelningssystem som bygger på prestationslön med en månadslön som fast del och en rörlig del som baserades på resultatet av bolagets verksamhet. I detta vinstdelningssystem valde 35 av 65 undertaksmontörer och 14 av 18 golvläggare att delta.

S-avtalet är ett helt självständigt avtal. Det hänvisar i vissa hänseenden till byggnadsavtalet, men så är inte fallet i fråga om löneformerna. Det bör betonas att det inte har varit parternas avsikt att byggnadsavtalets innehåll skall tillämpas på S-avtalets område såvida detta inte uttryckligen har angetts i det senare avtalet.

Som förbundet har anført tillkom S-avtalet år 1976. Det reviderades efter förhandlingar vid slutet av 1990-talet. Översynen inleddes med en försöksverksamhet i början av 1990-talet på byggnadsavtalets område. Försöksverksamheten gällde nya löneformer. Syftet med detta var att modernisera byggbranschens löneregler som härstammade från objektsanställningens tid. Under hösten 1995 träffade parterna en överenskommelse om att utvidga provverksamheten att även gälla S-avtalet. Provverksamheten pågick fram t.o.m. december 1997. Parterna hade efter provverksamheten en gemensam ambition att skapa mer flexibla löneformer. Det gällde inte bara på byggnadsavtalets område, utan även på S-avtalets område.

Som förbundet har anført tillsattes år 1998 en partssammansatt arbetsgrupp för översyn av S-avtalet. Från arbetsgiversidan klargjordes att gruppen skulle ha till uppgift att utmönstra S-avtalet ur parternas huvudavtal, byggnadsavtalet. Tanken var att man skulle underlätta för medlemmarna på ömse sidor att tillämpa S-avtalet genom att göra det mer lättillgängligt och pedagogiskt. Arbetsgruppen kom som förbundet har anført att på arbetsgiversidan bestå av T.W., L.N. och G.P. Det var T.W. som stod för samordningen på arbetsgiversidan. Han översände i februari 1999 ett avtalsförslag till byggnadsarbetareförbundet. I juni 1999 lämnade förbundet ett eget förslag såvitt gäller reglerna om lön i annan form. Förbundet föreslog att S-avtalet i flera hänseenden skulle hänvisa till byggnadsavtalet, men inte i fråga om lön i annan form.

Arbetsgruppen kom bl.a. fram till att partsställningen i löneöverenskommelser skulle vara densamma som gällt sedan tidigare enligt S-avtalet, dvs. överenskommelse skulle kunna träffas mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare. Det var en självklarhet mellan parterna mot bakgrund av de speciella förhållanden som råder inom S-branschen med små företag och med i allmänhet kortvariga arbeten på varje arbetsplats. Det skulle under sådana förhållanden inte vara ändamålsenligt att ha en ordning som innebär att lönen alltid skall utgöra en lagersättning.

Hösten 1999 antog parterna det nya S-avtalet. Med anledning därav gick dåvarande Sveriges Byggindustrier i januari 2000 ut med ett cirkulär till sina medlemmar och redogjorde för vad de nya reglerna innebar. I cirkuläret angavs bl.a. att definitionen av den nya löneformen lön i annan form skulle ge gott utrymme för att skapa och tillämpa egna företagsvisa resultatlönesystem som tidigare inte var tillåtna enligt kollektivavtalet. I cirkuläret angavs vidare att parter även enligt det nya avtalet var arbetsgivare och arbetstagare. Cirkuläret visar hur Sveriges Byggindustrier vid denna tidpunkt såg på innebörden av det nya S-avtalet.

Den i detta mål centrala avtalsbestämmelsen, § 3 c 2.4., innebär att lön utges i form av dels en fast del, dels en rörlig del som varierar beroende på det ekonomiska resultatet, kalkyl, budget, tidplan eller motsvarande. Vid lön i annan form träffas enligt bestämmelsen överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock om någondera parter så begär, med biträde av lokalförening respektive lokalavdelning.

Beträffande först frågan om *individuell eller kollektiv lön* bestrider arbetsgivarparterna att det vid lön i annan form måste vara fråga om lagersättning. Av bestämmelsen i § 3 c 2.4 framgår klart att det är förutsatt att det är arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren som träffar överenskommelse. Därav följer att det blir en individuell löneöverenskommelse. Samma partsställning gäller för hela S-avtalet. Det är alltså arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren som är parter i en löneöverenskommelse. Att det förhåller sig på det anförda sättet bekräftas av flera bestämmelser i avtalet. I § 3 c 1. anges att överenskommelse om prestationslön träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Samma lydelse finns i § 3 c 2.2. rörande ackordsarbete. I § 3 c 2.3. anges samma sak beträffande ackord i annan form. I § 3 c 2.4.4. återfinns samma formulering beträffande den i målet aktuella löneformen lön i annan form. Även i § 3 c 8.2 rörande förhandlingsordning vid prestationslön anges att överenskommelse om prestationslön träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Samma formulering återfinns även i S-avtalets bestämmelser som tidlön. Inte på något ställe i S-avtalet anges att det är förbundets lokalavdelning eller bygglaget som är part. Detta utgör en betydelsefull skillnad i förhållande till byggnadsavtalet. I fråga om byggnadsavtalet är parterna nämligen överens om att det är en lagersättning som gäller och att det är förbundets lokalavdelning och arbetsgivaren som är parter. Detta framgår uttryckligen av byggnadsavtalet.

Avtalsrätten i löneförhandlingarna tillkommer enligt S-avtalet alltså den enskilde arbetstagaren. Därav följer att det är inte bara tillåtet med individuella löner, utan att detta t.o.m. är förutsatt mellan kollektivavtalsparterna.

Förbundet har i målet pekat på § 3 a 1 i S-avtalet, där det med samma formulering som i byggnadsavtalet anges att lönesystemet skall stimulera lagarbete och ge möjlighet för arbetstagarna att utvecklas. Enligt arbetsgivar-sidans uppfattning innebär detta inte att det skall vara fråga om lagersättning på S-avtalets område. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning tar bestämmelsen mera sikte på att lagarbete skall stimuleras i syfte att skapa en bra arbetsmiljö för de anställda. Bestämmelsen tar alltså inte sikte på hur lönen skall sättas.

Förbundet har också pekat på § 3 c 4. i S-avtalet, där det anges att arbetsgivaren skall lämna kopia av tidrapport för varje löneperiod till representant för arbetslaget, t.ex. lagbasen. Arbetsgivarparterna bestrider att denna bestämmelse skulle vara obehövlig om det inte enligt avtalet alltid skulle vara fråga om lagersättning. Det gäller för S-avtalet som för många andra avtal att det finns enskilda bestämmelser som inte alltid är tillämpliga. Den angivna bestämmelsen tillämpas alltså i fall då det är fråga om en lagersättning. Om det däremot i en visst fall inte är fråga om lagersättning behöver arbetsgivaren

inte lämna någon rapport till arbetslaget, dvs. till lagbasen, utan varje arbetstagare får en egen lönespecifikation.

Arbetsgivarparterna vill i sammanhanget anmärka att det enligt R-avtalet är arbetstagaren som är part när det gäller arbeten som understiger 1 200 timmar. För sådana arbeten träffas överenskommelse om prestationslön mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock om någon av dessa så begär med biträde av lokalförening respektive lokalavdelning. För andra arbeten träffas överenskommelsen mellan arbetsgivare eller dennes ombud och lokalavdelning. På R-avtalets område tillämpas mycket sällan individuella löner, men avtalet tillåter i och för sig individuella löner (se Arbetsdomstolens dom 1993 nr 201).

Beträffande frågan om *månadslön som fast del* kan arbetsgiversidan konstatera att förbundet medger att något förbud mot en sådan konstruktion inte återfinns i S-avtalet. Arbetsgivarparterna kan vitsorda att den fasta delen enligt byggnadsavtalet visserligen skall utgöras av timlön, men detta gäller inte på S-avtalets område. Frågorna om lön är nämligen exklusivt reglerade i S-avtalet.

Enligt arbetsgivarparterna är det inte avsett att man skall göra en analogisk tillämpning av byggnadsavtalet på S-avtalets område. Det framgår tydligt av S-avtalets ingress, där det klargörs att byggnadsavtalets allmänna bestämmelser med dess bilagor (exklusive R-avtalet) visserligen gäller i tillämpliga delar men att särskilda bestämmelser gäller enligt bl.a. § 3 i S-avtalet. Lön i annan form finns reglerad i § 3 och det är alltså inte avsett att man inom dess område skall falla tillbaka på byggnadsavtalet.

Att man inte kan föra över byggnadsavtalets definitioner och innehåll till S-avtalets område framgår tydligt även av vad parterna kommit överens om i samband med tillsättandet under hösten 1998 av den arbetsgrupp som skulle se över S-avtalet. Parterna förklarade sig då vara ense om att ändringarna i byggnadsavtalets lönebestämmelser inte gällde inom S-avtalets tillämpningsområde och att frågan om vilka eventuella förändringar som skulle göras i S-avtalet överlämnades för avgörande till den partsgemensamma arbetsgruppen.

Någon automatisk tillämpning av byggnadsavtalets regler på S-avtalets område har parterna alltså inte åsyftat. I fall då byggnadsavtalets bestämmelser skall tillämpas på S-avtalets område skall detta särskilt framgå av S-avtalet. Det gör det faktiskt i ett flertal fall.

I S-avtalets § 2 a 2 om skiftarbetsid hänvisas till byggnadsavtalets allmänna bestämmelser. Samma sak gäller i § 2 b om arbete i berggrum, i § 2 e om fri-dagar och i § 2 f om rätt till ledighet och permission. I § 3 finns punkterna e 3, e 4 och e 5 där parterna i samtliga fall har kommit överens om att hänvisa till byggnadsavtalet. Samma sak gäller § 3 f 4, f 5, g och h samt i § 11 a.

Sammanfattningsvis bestrider arbetsgivarparterna att de i målet aktuella löneöverenskommelserna har innefattat något åsidosättande av bestämmel-

serna i S-avtalet. För den händelse att Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott görs gällande att skadeståndet helt skall bortfalla eller i varje fall sättas ned. Bolaget har nämligen haft befogad anledning att förutsätta att reglerna i S-avtalet har gett stöd för de löneöverenskommelser som är aktuella i målet.

Domskäl

Twisten mellan parterna har sin bakgrund i att bolaget under våren 2003 träffade löneöverenskommelser med 49 byggnadsarbetare, av vilka 14 var golvläggare och 35 var undertaksmontörer. Enligt löneöverenskommelserna, som träffades skriftligen mellan bolaget och varje enskild arbetstagare, skulle lön utgå enligt S-avtalet som lön i annan form. Lön skulle utgå med dels en fast del som för flertalet av arbetstagarna uppgick till 23 081 kr, dels en rörlig del i form av vinstdelning enligt PEAB:s vinstdelningssystem.

Arbetsdomstolen har i den tvist som uppstått med anledning av löneöverenskommelserna att pröva följande frågor rörande innebörden av S-avtalet:

3. Får den fasta lönedelen vid lön i annan form enligt S-avtalet bestämmas till ett fast belopp per månad, eller skall den bestämmas som en timer-sättning?
4. Får lön i annan form enligt S-avtalet bestämmas individuellt mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare?

Innan domstolen går närmare in på tvistefrågorna finns det anledning att i korthet beröra vad som i målet har framkommit dels om den allmänna bakgrunden vid tillkomsten av de aktuella bestämmelserna i S-avtalet, dels vilken betydelse som byggnadsavtalet kan ha vid tolkningen av S-avtalet.

S-avtalets tillkomst och senare förändringar i avtalet

Tillkomsten av S-avtalet år 1976 innebar att avtalsparterna införde särskilda bestämmelser för vissa arbeten som fram till dess hade exklusivt reglerats i byggnadsavtalet. S-avtalet omfattade ursprungligen endast papplägningsarbeten, arbeten med monterbar ställningsbyggnad och golvlägningsarbeten, men har efterhand kommit att omfatta åtskilliga andra typer av arbeten, exempelvis plattsättning, undertaksmontering, betongpumpning och byggnadsstädning. För de arbeten som omfattades av S-avtalet gällde enligt avtalets ingress i tillämpliga delar byggnadsavtalet med dess bilagor jämte semesteravtalet samt de särskilda bestämmelser som upptogs i S-avtalet. Av avtalets gemensamma bestämmelser framgick att överenskommelse om ackord skulle träffas mellan arbetsgivare och arbetare, dock om någondera parten så begärde med biträde av avtalslutande parter lokala organisationer. S-avtalet innefattade i den delen ett avsteg från byggnadsavtalet, som innebar – och alltjämt innebär – att överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och förbundets lokala avdelning. För arbeten som omfattades av S-avtalet gällde att fördelning av ackordspremie skulle ske efter det antal timmar (fördelningstimmar), som erhöles genom multiplikation av ett arbetslags premieackordstid med de i byggnadsavtalet angivna fördelningstalen. Enligt en av S-avtalets gemensamma bestämmelser skulle arbetsgivaren inom viss tid

lämna avskrift av avlöningslistan till en av arbetslaget utsedd person, vilken skulle för arbetslaget omedelbart kontrollera samt förvara listan.

Såvitt framkommit i målet undergick S-avtalet därefter inga viktigare förändringar förrän efter det att parterna på byggnadsavtalets område år 1998 genomfört viktiga förändringar i det avtalet, innebärande att det vid sidan av tidlön och ackord infördes en ny löneform, benämnd resultatlön. Avtalsparterna beslöt under hösten 1998 att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att föreslå förändringar i S-avtalet. På grundval av förslag som lades fram av arbetsgruppen gjorde avtalsparterna under år 1999 förändringar i S-avtalet som innebar att avtalet gavs den lydelse det har i dag.

Vilken betydelse har byggnadsavtalet vid tolkningen av S-avtalet?

Parterna har i målet uttryckt skilda uppfattningar om byggnadsavtalets betydelse för tolkningen av S-avtalet. Förbundets uppfattning är att S-avtalet nära ansluter till byggnadsavtalet och att 1999 års ändringar i avtalet innebar att man i huvudsak endast genomförde ändringar som låg i linje med de år 1998 genomförda ändringarna i byggnadsavtalet. Arbetsgivarparterna har på sin sida menat att S-avtalet efter 1999 års ändringar utgör ett i princip självständigt avtal, som hämtar sitt innehåll från byggnadsavtalet endast i den mån detta uttryckligen anges i avtalet.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande överväganden. För arbeten som omfattas av S-avtalet gäller enligt dettas ingress i tillämpliga delar byggnadsavtalets allmänna bestämmelser med dess bilagor och särskilda bestämmelser enligt §§ 2, 3 och 11 i S-avtalet. Den föreliggande tvisten gäller frågor som regleras i S-avtalets § 3. Det betyder att de motsvarande bestämmelserna i byggnadsavtalet inte är tillämpliga och alltså saknar direkt betydelse för bedömningen av tvistefrågorna. Det anförda utesluter emellertid inte att byggnadsavtalets bestämmelser ändå kan vara av intresse för tolkningen av S-avtalet i hänseenden där de båda avtalen har bestämmelser av samma lydelse. Det är en vedertagen tolkningsprincip att, i fall då en bestämmelse i kollektivavtal mellan en arbetsgivare och ett fackförbund ordagrant hämtats från ett för branschen gällande kollektivavtal mellan en arbetsgivarorganisation och fackförbundet, det bör antas att avsikten varit att bestämmelsen – om inte särskilda omständigheter föranleder annat – skall ges samma innebörd i båda avtalen (se domen 1964 nr 11). En motsvarande tolkningsprincip har uppenbarligen särskilt starka skäl för sig då det som i det föreliggande fallet är samma parter som har ingått de båda kollektivavtalen. Det kan tilläggas att det även allmänt sett finns ett nära samband mellan de båda avtalen, vilka regelmässigt ingås med samma giltighetstid.

Får den fasta delen vid lön i annan form utgöras av ett fast månadsbelopp?

Enligt S-avtalet utges lön i annan form med dels en fast del, dels en rörlig del som varierar beroende på det ekonomiska resultatet, kalkyl, budget, tidplan eller motsvarande. Beträffande den fasta delen anges i avtalets bestämmelse c 7.2. endast att arbetsgivare och arbetstagare träffar överenskommelse om den fasta delen. Någon uttrycklig regel om hur den fasta lönedelen materiellt sett skall vara bestämd finns inte. Något förbud mot att denna lönedel utgår i form av ett fast månadsbelopp kan alltså inte utläsas ur S-avtalet. Det kan tilläggas att avtalsbestämmelsen i b 1 om att tidlön beräknas per arbetad timme eller per månad enligt vad parterna har förklarat under målets handläggning i domstolen inte har någon betydelse för den nu omdiskuterade frågan.

I denna del är av intresse vad som anges i byggnadsavtalet om bestämmande av den fasta lönedelen. Enligt § 3 c 11.2 i byggnadsavtalet skall de lokala parterna träffa överenskommelse om den fasta delen vid prestationslön, dvs. vid ackord, resultatlön eller kombinationer av dessa system. S-avtalets regel om den fasta delen vid lön i annan form har samma lydelse som bestämmelsen i byggnadsavtalet, frånsett frågan om partställningen.

Förbundet har i målet gjort gällande att lön i annan form enligt S-avtalet var avsett att på detta avtalsområde motsvara vad som enligt de år 1998 genomförda ändringarna kallades resultatlön, låt vara att löneformen på föranledande av förbundet alltså gavs en annan beteckning i S-avtalet. Arbetsgivarparterna har gentemot detta invänt att lön i annan form skulle vara en löneform med en självständig innebörd. Av vad som framkommit vid huvudförhandlingen framgår att man på arbetsgiversidan hade avsikten att löneformen skulle medge stor frihet att utforma löneöverenskommelserna och att det viktiga var att parterna, nämligen arbetsgivare och enskilda arbetstagare, var ense.

Beträffande förhållandet mellan resultatlön enligt byggnadsavtalet och lön i annan form enligt S-avtalet vill domstolen för sin del framhålla följande. I fråga om den fasta lönedelen är bestämmelserna i de båda avtalen som nämns likalydande. Beträffande den rörliga delen anges i byggnadsavtalet att de lokala parterna träffar överenskommelse om vilket underlag eller grund, t.ex. kalkyl, budget eller motsvarande som skall ligga till grund för resultatlönesystemet. I S-avtalet anges beträffande den rörliga delen att den varierar beroende på det ekonomiska resultatet, kalkyl, budget, tidplan eller motsvarande. Domstolen har i detta mål inte anledning att ta ställning till om de båda löneformerna har precis samma innehåll, men likheten mellan dem föranleder i varje fall att det är rimligt att göra en jämförelse mellan dem i fråga om den fasta lönedelen.

De båda avtalens regler innehåller som framgått ingen materiell norm för bestämmandet av den fasta lönedelen, men det är i målet ostridigt att regeln i byggnadsavtalet innebär att det skall vara fråga om en ersättning per timme. Mot denna bakgrund blir det enligt domstolens mening av betydelse om det har framkommit någon särskild omständighet som föranleder att S-avtalets

motsvarande och likalydande regel skall ges en annan innebörd än den som följer av byggnadsavtalet.

Beträffande vad som förekom i arbetsgruppen på S-avtalets område inför tillkomsten av de nya reglerna i detta avtal har vid huvudförhandlingen skett förhör med flera av de personer som medverkade vid diskussionerna. De har samtliga uppgett att frågan om den fasta delen aldrig kom på tal i parternas överläggningar. I målet har inte heller framkommit någon annan utredning som är ägnad att belysa frågeställningen.

Mot bakgrund av det anförda kan domstolen inte finna att det föreligger skäl att tillägga S-avtalets regel om den fasta lönedelen någon annan innebörd än den som följer av byggnadsavtalet. Det betyder att den fasta lönedelen vid en tillämpning av S-avtalet inte kan utgöras av ett fast månadsbelopp.

Får lön i annan form enligt S-avtalet bestämmas individuellt mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare?

Förbundets inställning i denna del är följande. Lön i annan form skall enligt S-avtalet utgöra en prestationslön som tar sikte på arbetslagets förtjänst. Överskottet eller premien skall fördelas mellan arbetstagarna i laget enligt de regler om detta som återfinns i S-avtalet. En överenskommelse om lön i annan form kan inte ingås med en enskild arbetstagare som part på arbetsgarsidan, utan arbetsgivaren måste komma överens med arbetslaget.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att det enligt S-avtalet inte föreligger något hinder mot att lön i annan form bestäms individuellt för en arbetstagare och att denne därmed också själv kan vara part i en löneöverenskommelse med arbetsgivaren.

Twisten i denna del inrymmer principiellt sett två skilda delar, nämligen dels frågan om vem på arbetstagarsidan som är behörig att träffa avtalet, dels frågan om en överenskommelse om lön i annan form skall vara av kollektiv karaktär – dvs. utgöra vad som brukar benämnas som gruppavtal – eller ta sikte på den enskilde arbetstagarens förtjänst. I praktiken har de båda frågorna dock ett nära samband. Parterna har i målet behandlat de båda frågorna i ett sammanhang, och även domstolen kommer att göra så i det följande.

I S-avtalet återfinns på flera ställen bestämmelser som innehåller att överenskommelse om prestationslön skall träffas ”mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock om någon av dessa så begär med biträde av lokalförening respektive lokalavdelning” (se § 3 c 1, c 2.4. och c 8.2.). Av utredningen framgår att formuleringen om ”arbetsgivare och arbetstagare” fanns redan i det ursprungliga S-avtalets regler om ackord. Denna formulering innefattade vid denna tidpunkt en avvikelse från regleringen i byggnadsavtalet, vilken innebär att det på arbetstagarsidan är förbundets lokala avdelning som har ställning som part. Denna olikhet kvarstår alltså. Det betyder att byggnadsavtalets regler om partställningen vid löneöverenskommelser inte är av intresse för tolkningen av S-avtalet såvitt gäller just den frågan.

I målet har inte lagts fram någon utredning om vad som kan ha förekommit mellan parterna vid tillkomsten år 1976 av S-avtalet till belysning av tvistefrågorna i denna del. Frågan om partsställningen och möjligheten till individuell lön har enligt vad som framkommit genom förhören vid huvudförhandlingen inte heller diskuterats inför tillkomsten av 1999 års ändringar i S-avtalet. Parterna är emellertid ense om att de bestämmelser som då infördes inte innebar någon nyordning i varje fall beträffande partsställningsfrågan. Att man på arbetsgivarsidan såg saken på det sättet framgår av ett cirkulär om de nya reglerna vilket sändes ut till de enskilda arbetsgivarna. Det anförda tyder på att parterna i S-avtalet alltsedan dettas tillkomst år 1976 har haft skilda uppfattningar i fråga om avtalets innebörd i fråga om partsställningen och möjligheten till individuell lön.

Arbetsgivarparterna har i denna del pekat på S-avtalets formulering om att överenskommelse ”träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare”. Ordet arbetstagare kan som arbetsgivarparterna framhållit läsas som om det gäller en enskild arbetstagare. Ordet kan i och för sig också läsas så att det tar sikte på flera arbetstagare som tillsammans utgör ett arbetslag. Enligt domstolens mening saknar denna distinktion emellertid betydelse. Det torde nämligen förhålla det sig så att även en löneöverenskommelse som träffas mellan en arbetsgivare och ett arbetslag i strikt rättslig mening ingås med varje enskild arbetstagare, låt vara att den senare vanligen företräds av en lagbas eller motsvarande. Att överenskommelsen ingås med de enskilda arbetstagarna följer av att arbetslaget knappast kan betraktas som ett självständigt rättsligt subjekt. Domstolen anser på grund av det anförda att S-avtalets formulering om överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare inte ger någon ledning för bedömandet av tvisten i denna del.

Med hänsyn till det nu anförda är Arbetsdomstolen hänvisad till att genom en granskning av S-avtalets övriga bestämmelser komma till en slutsats om vad som förefaller vara en naturlig avtalstolkning. Eftersom avtalet i detta hänseende har haft samma innebörd alltsedan dess tillkomst år 1976 finns det anledning att först gå in på dess ursprungliga lydelse. Av intresse är därvid att det enligt avtalets regler om ackord gällde att fördelning av ackordspremie skulle ske efter det antal timmar (fördelningstimmar), som erhöles genom multiplikation av ett arbetslags premieackordstid med de i det dåvarande byggnadsavtalet angivna fördelningstalen. Av intresse är vidare att arbetsgivaren enligt en av S-avtalets gemensamma bestämmelser skulle inom viss tid lämna avskrift av avlöningslistan till en av arbetslaget utsedd person, vilken skulle för arbetslaget omedelbart kontrollera samt förvara listan. Det finns i avtalstexten inget som tyder på annat än att de nu angivna reglerna skulle tillämpas generellt på S-avtalets område. Ett starkt stöd för denna slutsats är att S-avtalet år 1976 slöts mot bakgrund av regleringen i byggnadsavtalet, vars prestationslön hade – och alltså har – karaktären av gruppäckord, och utan att det därvid klargjordes att det för S-avtalet skulle gälla en annan ordning.

Även S-avtalets numera gällande lydelse innehåller flera bestämmelser som handlar om att det skall göras en fördelning mellan arbetstagarna av ackordsöverskott respektive premie. Enligt bestämmelsen i c 4 skall arbetsgivaren

lämna kopia av tidrapport för varje löneperiod till representant för arbetslaget, t.ex. lagbasen. Bestämmelsen är enligt sin ordalydelse tillämplig vid alla former av prestationslön enligt S-avtalet, alltså även vid lön i annan form. Av särskilt intresse är att det i avtalets gemensamma bestämmelser för prestationslön klart anges att fördelning av ackordsöverskott respektive premie skall ske efter det antal timmar som erhålls genom multiplikation av arbetstagarnas timmar med olika fördelningstal varierande mellan 1,00 och 0,65 för skilda grupper av arbetstagare (se c 7.1.). Till bestämmelsen hör bl.a. protokollsanteckning 3 i vilken det finns särskilda bestämmelser beträffande lärlingar och övriga arbetstagare med fördelningstal lägre än 1,0. Protokollsanteckningen innebär bl.a. att premiesumman skall beräknas på ett särskilt sätt vid lön i annan form.

De nu angivna bestämmelserna i S-avtalet bygger alltså samtliga på att det vid prestationslön skall göras en fördelning av överskott mellan arbetstagarna i ett arbetslag. Bestämmelserna innehåller inget som tyder på annat än att en sådan ordning skall tillämpas utan undantag.

Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen att S-avtalet har den innebörden att lön i annan form inte skall bestämmas som en individuell lön för den enskilde arbetstagaren, utan som ersättning till arbetslaget att fördelas mellan arbetstagarna.

Skadestånd

Domstolens ställningstaganden i det föregående innebär att bolaget har åsidosatt S-avtalet genom att ingå de i tvisten aktuella löneöverenskommelserna. Bolaget har därmed ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till förbundet. Vid bestämmande av beloppet bör beaktas att särskilt tvistefrågan huruvida lön i annan form enligt S-avtalet får bestämmas individuellt mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare måste anses ha varit svårbedömd för bolaget. Till detta kommer att bolagets båda avtalsbrott, även om de har berört principiellt grundläggande frågor i S-avtalet, inte kan antas ha medfört några mera besvärande verkningar för de berörda arbetstagarna. Domstolen anser att det allmänna skadeståndet till förbundet bör bestämmas till 40 000 kr.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång i målet bör arbetsgivarparterna förpliktas att ersätta förbundet dess rättegångskostnader.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Interoc Specialföretag AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet utge allmänt skadestånd med fyrty tusen (40 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 16 augusti 2004 till dess betalning sker.

2. Arbetsgivarparterna förpliktas att med hälften vardera utge ersättning för Svenska Byggnadsarbetareförbundets rättegångskostnader med etthundra-sjuttiofemtusen (175 000) kr, avseende ombudsarvode.

Ledamöter: Michaël Koch, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Bengt Huldt, Karl Olof Stenqvist, Gunilla Kevdal och Thomas Fredén. Enhälligt.

Sekreterare: Karin Fiala