

Sammanfattning

Fråga om ett villkor i ett enskilt anställningsavtal att tillämpa ett visst kollektivavtal är ogiltigt på den grunden att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa annat kollektivavtal på den aktuella anställningen. Även fråga om villkoret skall lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-06-21
StockholmDom nr 76/06
Mål nr A 96/05**KÄRANDE**

Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet, Box 2118, 176 02 JÄRFÄLLA
Ombud: förbundsjuristen Håkan Leif, samma adress

SVARANDE

1. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Box 16006, 103 21 STOCKHOLM
2. Älmhults Golfklubb, 829000-4616, Äskya 1215, 343 90 ÄLMHULT
Ombud för båda: chefsjuristen Andreas Edenman, ARBIO AB, Box 16006,
103 21 STOCKHOLM

SAKEN

fråga om tillämpligt kollektivavtal

Mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) gäller kollektivavtal avseende anställningsvillkor för anställda vid golfklubbar, i det följande benämnt kommunalavtalet. Avtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE

Detta kollektivavtal, som ingåtts mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Svenska Kommunalarbetsförbundet, äger tillämpning för anställda vid till arbetsgivareförbundet anslutna golfklubbar.

Avtalet omfattar all driftspersonal med undantag för företags- och arbetsledande personal ävensom kontorspersonal och golfinstruktörer.

Anm. Med arbetsledande personal avses ej banförman.

§ 5 LÖNER**1. Yrkesgrupper**
I Golfbanearbetare

h) Banförman

Som banförman räknas den som anställts med uppgift att under banchefen eller annan arbetsledare leda honom underställd personal och själv deltaga i förekommande arbeten med skötseln av golfbanan.

i) Skolad banförman

Banförman enligt h) som genomgått gymnasieutbildning vid lantbruks- eller trädgårdsskola och som arbetat vid golfbana minst 3 år, eller som genomgått 9-veckors golfbanekurs och som arbetat vid golfbana minst 5 år.

Mellan SLA och Ledarna gäller även kollektivavtal för vissa kategorier av tjänstemän, i det följande benämnt ledaravtalet. I detta avtal jämte bilaga finns bl.a. följande bestämmelser.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Avtalet gäller med i mom 2-7 angivna tillägg och undantag för nedan angivna kategorier av tjänstemän som är anställda vid företag anslutna till SLA.

Begreppet ”tjänsteman” i detta avtal innefattar ”trädgårdsmästare” och ”arbetsledare”.

– Trädgårdsmästare/arbetsledare inom trädgårdsbranschen enligt bilaga (sid 47)

– Greenkeepers med personalansvar

Bilaga

ÖVRIGA ÖVERENSKOMMELSER

Med trädgårdsmästare/arbetsledare enligt detta avtal avses den, som

b) anställts som trädgårdsmästare/arbetsledare med uppgift att bl a handha skötseln av trädgård, prydnadsanläggning, växthus- och grönsaksodling, plantskola, fruktodling, trädgårdsfröodling ävensom annan anläggning som traditionellt hänförs till trädgårdsnäringen, exempelvis golfbana, eller anställts som verkmästare och/eller trädgårdstekniker vid trädgårdsanläggnings- och markplaneringsföretag, samt

c) i egenskap av arbetsgivarens representant leder, fördelar eller kontrollerar arbete som utförs av honom underställd personal.

Älmhults Golfklubb (golfklubben) är genom medlemskap i SLA bunden av de ovan nämnda kollektivavtalen. K.J., som är medlem i Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (förbundet), är anställd vid golfklubben som greenkeeper. Varken golfklubben eller SLA har kollektivavtal med förbundet. I av golfklubben utfärdade anställningsbevis avseende K.J:s

anställning daterade dels den 29 juni 1996, dels den 29 september 2001, finns följande angivet:

För anställningen gäller bestämmelserna i det mellan Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet och Svenska Lantarbetareförbundet gällande kollektivavtalet samt vad här överenskommits.

Uppgifter om semesterns längd, uppsägningstid m m återfinns i kollektivavtalet.

Sedan Svenska Lantarbetareförbundet gått samman med Kommunal avser hänvisningen i anställningsbeviset numera kommunalavtalet.

Tvist har uppstått mellan parterna om vilket kollektivavtal – kommunalavtalet eller ledaravtalet – som skall gälla för K.J:s anställning.

Förhandlingar har hållits i tvistefrågan utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall fastställa att för K.J:s anställning skall tjänstemannaavtalet mellan SLA och Ledarna gälla i stället för det i K.J:s enskilda anställningsavtal angivna kollektivavtalet mellan SLA och Svenska Lantarbetareförbundet, numera Kommunal.

SLA och golfklubben har bestritt yrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Arbetsledaren vid en golfbana kallas greenkeeper. Denne har ansvaret för att banan är i så bra skick som möjligt och svarar för planering av verksamheten, inköp av utrustning och förnödenheter samt arbetsledning av banarbeten. Greenkeepern deltar även i den dagliga skötseln av golfbanan.

K.J. är sedan år 1991 heltidsanställd som greenkeeper på Älmhults Golfklubb. Dessförinnan arbetade han extra på golfklubben under åren 1989 och 1990. Sedan år 1993 har han delat arbetet som greenkeeper med en kollega vid namn H.N. K.J. är medlem i förbundet sedan september 1993.

Golfklubbens ledning består av en styrelse och en bankommitté med vardera en ordförande. K.J. och H.N. har båda suttit med i bankommittén och där deltagit i beslut rörande bankskötseln och klubbens personal. Klubben har sex banarbetare anställda.

K.J. har tillsammans med H.N. ansvaret för all personal på golfbanan. Under åren har det rört sig om ca 100-120 personer. Bland dessa har många haft lönebidrag, varit s.k. ALU-arbetare, gått i arbetsträning eller fullgjort

samhällstjänst av olika slag. K.J. ansvarar för anställning av banarbetare utifrån de förslag som lämnas från arbetsförmedlingen, med vilken han också sköter alla kontakter. Eftersom K.J. inte är firmatecknare för golfklubben undertecknar han dock inte personligen anställningsavtalen. Vidare beviljar K.J. banarbetare ledighet och har hand om viss utbildning av dem.

K.J. ansvarar även för och vårdar maskiner och dylikt på klubben. Vid maskininköp kontaktar han maskinförsäljare, får offerter och bestämmer vad som skall införskaffas. Därefter meddelar han styrelsen som formellt beslutar om inköp. Han upprättar även långtidsplaner för maskininköp samt ser till att det finns försäkringsskydd på alla maskiner och lämnar uppgifter om dessa till kansliet.

Vidare ansvarar K.J. för sprutjournal där det framgår hur mycket gödsling och dressning som utförts och när. Han har också ansvar för att till miljöförvaltningen lämna uppgifter om gödsel och bekämpningsmedel som används vid banskötseln samt uppgifter om vattenprover vid banan. Han lämnar dessutom förslag till styrelsen angående prioriteringar på bansidan och åtgärder. Vid nybyggnation av elva stycken gräs-tee för några år sedan ansvarade K.J. och hans kollega för såväl inköp som byggnation. Han har under åren skött kontakterna med Svenska golfförbundets bankonsulent. K.J. har genomgått ett flertal utbildningar i sin roll som greenkeeper.

K.J. har ett budgetansvar för banskötseln. Han skall se till att verksamheten håller sig inom de ramar som angetts i den budget som bestämts av styrelsen.

Golfklubben har uppgett att bankommitténs ordförande har funktionen som banchef och att det är denne som har skött arbetsledningen på banan. Detta har emellertid endast varit en formell ordning. Ordföranden har inte rent faktiskt agerat som arbetsledare. Detta ledarskap har i stället utövats av K.J. och H.N. i deras roll som greenkeeper enligt vad som är brukligt på golfbanor.

Kollektivavtalet för tjänstemän mellan SLA och Ledarna avseende allmänna anställningsvillkor, arbetstidsbestämmelser m.m., ledaravtalet, äger enligt sin lydelse tillämpning på en greenkeeper med personalansvar.

En greenkeeper är av tradition och med hänsyn till de faktiska arbetsuppgifterna vad gäller arbetsledning att anse som tjänsteman. Detta framgår också av titulaturen i ledaravtalet till skillnad från den i kommunalavtalet. I det sistnämnda avtalet används beteckningarna ”golfbanearbetare” och ”banförman”, men inte ”greenkeeper”.

Golfklubben har träffat en överenskommelse med K.J. den 17 mars 1993 där det anges att han är arbetsledare och skall utöva en arbetsledarfunktion. Av skrivningarna i överenskommelsen framgår att han rent faktiskt utför tjänstemannauppgifter.

K.J. har under sin anställningstid utfört de flesta arbetsuppgifter som ligger inom ramen för de befattningsbeskrivningar som finns på golfområdet för

dem som arbetar som greenkeeper, däribland Swedish Greenkeepers Associations befattningsbeskrivning, och som av hävd är att anse som traditionella tjänstemannauppgifter.

Av ordalydelsen i en bestämmelse som tagits in i en bilaga till ledaravtalet framgår att med arbetsledare enligt avtalet avses den som anställts som arbetsledare med uppgift att bl.a. handha skötsel av anläggning som traditionellt hänförs till trädgårdsnäringen, exempelvis golfbana. Det framgår vidare att med arbetsledare enligt avtalet avses den som i egenskap av arbetsgivarens representant leder, fördelar eller kontrollerar arbete som utförs av honom underställd personal. Dessa beskrivningar stämmer mycket väl överens med de arbetsuppgifter K.J. har som greenkeeper.

K.J. har under sin anställningstid haft en lön och andra anställningsförmåner, t.ex. semester, som betydligt överstiger det som anges i kommunalavtalet. Detta avtal har således till stora delar inte tillämpats under anställningstiden. K.J. är dessutom enligt anställningsavtalet berättigad att diskutera bonustillägg om totalvinst/greenfee överträffar budget. Sådana villkor är typiskt sett knutna till tjänstemän. Med hänsyn till nu angivna villkor är det inte logiskt att hänvisa till ett arbetaravtal.

Ledaravtalet har en normerande verkan även för arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Detta framgår av ordalydelsen i § 1 Mom 1 i avtalet där det sägs att avtalet gäller för i bestämmelsen angivna kategorier tjänstemän som är anställda vid företag anslutna till SLA. Kriteriet för avtalstillhörighet enligt kollektivavtalets konstruktion och lydelse är därmed anställningen i sig hos ett företag anslutet till SLA och inte den anställdes organisationstillhörighet. Denna entydiga gränsdragning och generell normativa räckvidd har bestämts av SLA och Ledarna och framgår tydligt av nämnda skrivning i avtalet. De avtalsslutande parterna har således valt att inte begränsa avtalets tillämplighet till enbart anställda som är medlemmar i Ledarna.

Eftersom gällande lagstiftning inte reglerar frågan om kollektivavtals normerande verkan i förhållande till arbetstagare som inte tillhör avtalsslutande organisation har det överlåtits till de kollektivavtalsslutande parterna att avtala om detta. Denna möjlighet har utnyttjats av SLA och Ledarna.

Ledaravtalet, som är ett centralt avtal, skiljer sig från de lokala avtal vid sidan av huvudavtalen som varit aktuella i den rättspraxis som finns på området. I sistnämnda avtal har stått angivet vilka anställda som skall omfattas av avtalen och de har därmed saknat den normativa räckvidd som förbundet anser gäller för ledaravtalet. Det finns i ledaravtalet ingen uttrycklig bestämmelse om att avtalet endast gäller den avtalsslutande arbetstagarorganisationens egna medlemmar. Man kan därför inte avvika i enskilda anställningsavtal på det sätt som skett i detta fall.

K.J. är således med hänsyn till sina faktiska arbetsuppgifter och den tjänst han som greenkeeper innehar enligt anställningsavtal samt särskild överenskommelse att anse som tjänsteman. Ledaravtalet skall därför tilläm-

pas vad gäller hans anställningsvillkor med därtill hörande förmåner i försäkringshänseende avseende bl.a. ersättning vid sjukdom och pension. Golfklubben tillämpar i stället felaktigt kommunalavtalet som är ett arbetaravtal.

I vart fall bör det avtalsvillkor som innebär hänvisning till kommunalavtalet lämnas utan avseende med stöd av 36 § avtalslagen. Förbundet är av uppfattningen att det inte föreligger rätt att avvika från ett centralt normerande kollektivavtal avseende tjänstemän och, som i förevarande fall, i ett enskilt anställningsavtal hänvisa till ett kollektivavtal som över huvud taget inte reglerar aktuella arbetsuppgifter. Det är enligt förbundets mening därför oskäligt att tillämpa ett arbetaravtal på en tjänsteman. Villkoret att tillämpa kommunalavtalet har missgynnats K.J. vad gäller bl.a. hans pensionsvillkor.

K.J. har vid anställningsavtalets ingående varit en klart underlägsen part i avtalsförhållandet, dvs. haft en sådan skyddsvärd ställning som avses i 36 § andra stycket avtalslagen. Han har gentemot golfklubben haft en underlägsen ställning i fråga om såväl förhandlingsstyrka som förhandlingsförmåga. Avtalslutandet har inte föregåtts av några noggranna genomgångar eller överväganden. Man har använt en förtryckt blankett för anställningsavtal som har funnits tillgänglig. Omständigheterna har varit sådana att det förelegat risk för att K.J. inte skulle erhålla aktuellt arbete om han inte skrivit på anställningsavtalet. Vid prövningen bör det nu anförda särskilt beaktas.

Arbetsgivarparterna

Älmhults Golfklubb är en förhållandevis liten golfklubb. De anställda utgörs av tre till fyra banarbetare, två greenkeeper eller s.k. skolade banförmän, en kanslist samt en s.k. pro, dvs. en golfinstruktör.

Golfklubben är för sin verksamhet helt beroende av ideellt arbetande personer. På årsbasis är det fråga om ett 70-tal personer som är aktiva på något sätt, bl.a. i ett stort antal kommittéer, bland vilka de viktigaste är bankkommittén, ekonomikommittén och tävlingskommittén. Bankkommitténs uppgifter består i korthet av att utarbeta förslag till budget och verksamhetsplan för golfbanan med tillhörande klubbhus och maskinhall etc. Ordföranden för bankkommittén utövar tillsammans med ordföranden för golfklubbens styrelse det egentliga personalansvaret för banförmännen/greenkeeperna och banarbetarna. Greenkeeperna lyder således under bankkommittén och styrelsen med deras respektive ordförande. Ordförandena i dessa organ lägger ned ett stort antal oavlönade timmar varje vecka på sina uppdrag.

Golfklubbens båda greenkeeper, K.J. och H.N., har ett arbetsledaransvar, eller annorlunda uttryckt arbetsfördelaransvar, för banarbetarna. Deras huvudsakliga arbetsuppgift är emellertid att utföra grönyteskötsel. Eftersom klubben är liten finns ingen anställd s.k. banchef, vilket det ofta finns på större klubbar. På större klubbar kan det också förekomma greenkeeper som har det egentliga personalansvaret. H.N. är ledamot av bankkommittén. Tidigare har även K.J. varit ledamot av bankkommittén.

K.J. anställdes vid golfklubben år 1991. Genom sitt medlemskap i SLA har klubben under hela K.J:s anställningstid varit bunden av kollektivavtal med, på arbetarsidan, Svenska Lantarbetareförbundet, numera Kommunal, och, på tjänstemannasidan, Ledarna. K.J. är som medlem i förbundet en s.k. utanförstående arbetstagare. Då han anställdes vid klubben kom parterna överens om att för hans anställning skulle gälla kollektivavtal med Svenska Lantarbetareförbundet, numera Kommunal. Detta har bekräftats i utfärdade anställningsbevis. Kommunalavtalet har alltsedan dess tillämpats beträffande K.J:s anställning.

Det kan redan nu sägas att det inte kan dras några slutsatser beträffande kollektivavtalstillhörighet av den omständigheten att det i anställningsbevisen anges att K.J. är greenkeeper, eftersom den benämningen används generellt i branschen för kategorierna banarbetare, banförmän och greenkeeper med personalansvar.

Enligt arbetsgivarparternas mening sysselsätts K.J. i sådant arbete som omfattas av kommunalavtalet däremot inte arbete som omfattas av ledaravtalet.

Ledaravtalet omfattar enligt § 1 endast en begränsad grupp av greenkeeper, nämligen sådana som har personalansvar. Under avtalets definition faller därför sådana greenkeeper som självständigt ansvarar för rekrytering, uppsägning, utvecklingssamtal och lönesättning m.m. och som därmed huvudsakligen har administrativa arbetsuppgifter och endast i mindre utsträckning ägnar sig åt ordinär banskötsel. Det är således fråga om greenkeeper som har fullt personalansvar. Vad som angetts i den bilaga till ledaravtalet beträffande trädgårdsmästare/arbetsledare som förbundet hänvisat till saknar relevans för frågan om kollektivavtalets tillämpning på greenkeeper.

K.J. och H.N. befinner sig på samma organisatoriska nivå. Deras arbetsuppgifter består till minst 90 procent av traditionell golfbaneskötsel såsom klippning, övrig grönyteskötsel samt service av maskiner. Det övriga arbetet består av kompetensutveckling samt administration hänförlig till banskötseln. I arbetet ingår att – under bankommittén och styrelsen och deras ordförande – fördela arbetet för de underställda banarbetarna. I arbetet ingår också att t.ex. samla in lönerapporter och se till att de vidarebefordras till kansliet och lägga upp semesterscheman inom givna ramar. Det är således fråga om den typ av arbetsledande eller arbetsfördelande funktion som en skolad banförmän har enligt kommunalavtalet.

Det faktiska ansvaret för klubbens verksamhet och för personalen åvilar ordföranden i bankommittén samt styrelseordföranden, vilket är en vanlig ordning på golfklubbar. Ordförandena ansvarar således för t.ex. rekrytering, uppsägning, utfärdande av tillrättavisningar, eventuella utvecklingssamtal och lönesättning samt håller i förekommande fall personalmöten. De sköter även klubbens externa kontakter med t.ex. arbetsförmedlingen, länsarbetsnämnden och fackförbund, låt vara att även K.J. rent praktiskt kan ha varit inblandad i delar av dessa kontakter, men då helt utan några möjligheter att träffa överenskommelser om t.ex. anställning. K.J. har inte något

budgetansvar. Han kan visserligen beställa förbrukningsvaror och därmed behöva kontrollera sammanhängande fakturor men han saknar attesträtt. Eftersom han känner till om det behöver göras t.ex. maskininköp kan han tipsa bankkommittén eller dess ordförande om detta, men han saknar beslutanderätt i sådana frågor.

Den överenskommelse från år 1993 som förbundet åberopat talar enligt arbetsgivarparternas mening för att K.J. endast har en sådan arbetsledande funktion som faller inom ramen för en skolad banförmans arbete enligt kommunalavtalet. Det kan noteras att det inte nämns något om personalansvar i egentlig mening i denna överenskommelse.

Förbundet har även åberopat en befattningsbeskrivning från Swedish Greenkeepers Association. Den saknar relevans vid bestämning av nu aktuella kollektivavtals tillämpningsområden. Detsamma gäller för de samarbetsavtal mellan förbundet och Ledarna som förbundet hänvisat till.

Av ovanstående genomgång kan slutsatsen dras att K.J. sysselsätts i arbete som omfattas av kommunalavtalet som skolad banförmän, i branschen även benämnt greenkeeper, och att han inte sysselsätts i arbete som en greenkeeper med personalansvar utför, vilket arbete faller under ledaravtalet.

Arbetsgivarparterna gör sammanfattningsvis gällande följande grunder för bestridandet.

Mellan golfklubben och K.J. råder avtalsfrihet. Bestämmelserna i 26 och 27 §§ medbestämmandelagen är inte tillämpliga i en relation mellan en arbetsgivare och arbetstagar när arbetstagaren, som i K.J:s fall, är utanförstående. Ledaravtalet har därför ingen tvingande verkan beträffande relationen mellan golfklubben och K.J. Detta innebär att K.J. eller dennes organisation inte kan rikta rättsliga anspråk gentemot golfklubben på grund av ledaravtalet.

Skulle domstolen i enlighet med förbundets talan finna att K.J. kan rikta ett rättsligt anspråk gentemot golfklubben med stöd av ledaravtalet gör arbetsgivarparterna gällande att han inte sysselsätts i arbete som omfattas av detta avtal utan i arbete som omfattas av kommunalavtalet.

Det föreligger inte grund för jämkning enligt 36 § avtalslagen. Även för det fall K.J. skulle vara sysselsatt i arbete som omfattas av ledaravtalet är det aktuella avtalsvillkoret inte oskäligt. K.J:s anställningsavtal har genom hänvisningen till kommunalavtalet inte kommit att innehålla annat än på arbetsmarknaden sedvanliga avtalsvillkor. Med andra ord är de avtalsvillkor som följer av kommunalavtalet inte i något avseende oskäliga. Förbundet har för övrigt inte ens åberopat något särskilt avtalsvillkor som skulle vara oskäligt.

Det bestrids att K.J. intagit en underlägsen ställning gentemot golfklubben. Det skall därvid beaktas att golfklubben under skadeståndsansvar gentemot de avtalsslutande organisationerna, Ledarna och Kommunal, är skyldig att

tillämpa respektive kollektivavtal på det arbete som avtalen omfattar oavsett om arbetet utförs av medlemmar i dessa organisationer, av medlemmar i icke avtalslutande organisationer eller av oorganiserade. K.J. har för övrigt haft möjlighet att ansluta sig till en avtalslutande organisation. Det bestrids vidare att K.J. tagit upp frågan om avtalstillämpningen med arbetsgivaren inför träffandet av anställningsavtalet vid de tidpunkter då anställningsbevis utfärdats eller senare. Det är först i samband med denna tvist som frågan har kommit upp.

Domskäl

Älmhults Golfklubb är som medlem i SLA bunden av dels kollektivavtal mellan SLA och Kommunal, kommunalavtalet, dels kollektivavtal mellan SLA och Ledarna, ledaravtalet. K.J., som är medlem i förbundet, är anställd vid golfklubben som greenkeeper. Det får anses ostridigt i målet att de beträffande K.J. utfärdade anställningsbevisen rätt återger vad som avtalats mellan denne och golfklubben, nämligen bl.a. att bestämmelserna i kommunalavtalet gäller för anställningen.

Förbundet har i målet gjort gällande att K.J:s befattning och arbetsuppgifter som greenkeeper är sådana att för hans anställning skall – i stället för kommunalavtalet – rätteligen tillämpas ledaravtalet. Enligt förbundet har ledaravtalet normerande verkan även för arbetstagare som inte är medlemmar i Ledarna, och således för K.J., i den meningen att golfklubben inte haft rätt att med bindande verkan avvika från detta avtal på sätt som skett genom hänvisningen till kommunalavtalet i K.J:s anställningsavtal. I vart fall utgör, enligt förbundets mening, hänvisningen till kommunalavtalet i anställningsavtalet ett oskäligt avtalsvillkor som skall lämnas utan avseende med stöd av 36 § avtalslagen.

Arbetsgivarparterna har hävdad att ledaravtalet inte har någon tvingande verkan i förhållandet mellan golfklubben och K.J., och att denne eller dennes organisation därför inte kan rikta några rättsliga anspråk mot golfklubben på grund av detta avtal. I vart fall äger ledaravtalet, enligt arbetsgivarparterna, inte tillämpning på K.J:s anställning. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning finns det inte heller grund för jämkning enligt 36 § avtalslagen ens för det fall K.J. skulle vara sysselsatt i arbete som omfattas av ledaravtalet.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med K.J. samt vittnesförhör med J.J., tidigare banarbetare vid golfklubben och T.S., tidigare bankkonsulent på Svenska Golf förbundet. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med J-E.A., tidigare styrelseordförande i golfklubben, B.K., tidigare bankklubbsordförande i golfklubben, G.A., tidigare styrelseordförande i golfklubben och H.L., ombudsman vid Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Parternas argumentation och bevisföring i målet har till stor del kommit att handla om innehållet i K.J:s arbete som greenkeeper vid Älmhults Golfklubb och frågan om vilket kollektivavtal som rätteligen är tillämpligt på detta

arbete. Som kommer att framgå i det följande finns det för bedömningen av tvisten emellertid ingen anledning för Arbetsdomstolen att ta ställning till denna fråga.

I målet är, som nyss nämnts, ostridigt att K.J. och golfklubben i det enskilda anställningsavtalet har överenskommit att bl.a. bestämmelserna i kommunalavtalet skall gälla för hans anställning. Förbundet har till stöd för sin talan i första hand hävdat ståndpunkten att golfklubben har ådragit sig förpliktelser gentemot K.J. direkt på grund av innehållet i ledaravtalet. Enligt förbundets uppfattning är golfklubben nämligen skyldig att tillämpa ledaravtalet på K.J:s anställning trots att denne och klubben avtalat om annat och K.J. har enligt förbundet rätt att utkräva denna förpliktelse.

Inom kollektivavtalsrätten gäller som en grundläggande princip att ett kollektivavtal binder inte bara den avtalslutande arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen utan även organisationens medlemmar. Denna grundsats är fastslagen i lag genom 26 § medbestämmandelagen. Ett kollektivavtal har däremot inte någon direkt på lag grundad rättsverkan i förhållandet mellan en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och en hos denne anställd arbetstagar som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen.

Normalt sett är emellertid en kollektivavtalsbunden arbetsgivare på grund av kollektivavtalet förpliktad i förhållande till avtalsmotparten att tillämpa kollektivavtalets anställningsvillkor även på utanförstående arbetstagar som sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtalet (se t.ex. AD 1984 nr 79). En sådan förpliktelse kan dock utkrävas endast av avtalsmotparten. I svensk rätt gäller som en allmän princip att den utanförstående arbetstagaren inte själv kan grunda någon rätt direkt på kollektivavtalet. Den utanförstående arbetstagaren har ansetts kunna åberopa kollektivavtalets anställningsvillkor endast i den mån stöd för detta uttryckligen eller underförstått föreligger genom det enskilda anställningsavtalet. Arbetsgivaren är sålunda i princip oförhindrad i förhållande till den utanförstående arbetstagaren att med denne avtala om sämre villkor än som följer av kollektivavtalet. En annan sak är att arbetsgivaren därigenom kan göra sig skyldig till avtalsbrott gentemot sin kollektivavtalspart.

Golfklubben och K.J. har uttryckligen avtalat om att kommunalavtalet skall gälla för K.J:s anställning. Med hänvisning till vad som nyss sagts kan K.J. därför inte – även för det fall han skulle anses sysselsatt i arbete som omfattas av ledaravtalet – göra anspråk på att ledaravtalet skall tillämpas på hans anställning.

Förbundets talan – för K.J:s räkning – kan därför inte vinna bifall på den i första hand angivna grunden.

Förbundet har till stöd för sin talan i andra hand åberopat att – den enligt förbundet felaktiga – hänvisningen till kommunalavtalet i K.J:s enskilda anställningsavtal utgör ett oskäligt avtalsvillkor som skall lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen. Som det får förstås har förbundet gjort

gällande att villkoret är oskäligt i vart fall med hänsyn till att K.J. kommit att missgynnas genom att kommunalavtalet tillämpats i stället för ledaravtalet.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning har förbundet emellertid inte förelagt några omständigheter som visar att tillämpningen av kommunalavtalet – oaktat ledaravtalet varit tillämpligt eller inte – haft sådana konsekvenser för K.J. att villkoret att tillämpa detta kollektivavtal bör anses oskäligt enligt 36 § avtalslagen. Det har inte heller i övrigt framkommit några omständigheter till stöd för att betrakta avtalsvillkoret som oskäligt. Förbundets talan kan därmed inte heller vinna bifall på den i andra hand åberopade grunden.

Arbetsdomstolens ställningstagande i det föregående innebär således att förbundets talan skall avslås. Vid denna utgång skall förbundet ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med sammanlagt 112 518 kr. Av beloppet avser 96 000 kr ombudsarvode och 16 518 kr utlägg för kostnader för förhörsparterna J-E.A., B.K. och G.A. Arbetsdomstolen finner den yrkade ersättningen skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet att ersätta Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet och Älmhults Golfklubb för rättegångskostnader med etthundratolvtusenfemhundraarton (112 518) kr, varav 96 000 kr utgör ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Charlotte Abrahamsson, Christer Måhl, Rolf Hugert, Håkan Torngren, Inger Öhrn Karlsson och Ing-Marie Nilsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Stefan Lundstig