

Sammanfattning

Enligt en bestämmelse i kollektivavtal skall det i lönerevisionen ”inom företaget” göras en löneöversyn med förhandlingar om löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Av en anmärkning till bestämmelsen framgår att löneökningen skall uppgå till minst 0,7 procent under respektive avtalsår. Fråga om den angivna miniminivån skall beräknas för varje driftsenhet för sig eller för företaget som helhet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-01-24
StockholmDom nr 5/07
Mål nr A 237/05**KÄRANDE**

Sif, 105 32 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristen Lars Åström, Sif, adress som ovan

SVARANDE

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 16105, 103 22 STOCKHOLM

2. ALcontrol AB, 556152-0916, Box 1083, 581 10 LINKÖPING

Ombud för båda: jur. kand. Antje Dederling, Almega AB, adress som 1.

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Sif gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal om bl.a. allmänna anställningsvillkor och löner. ALcontrol AB är genom medlemskap i Almega Tjänsteförbunden bundet av kollektivavtal i förhållande till Sif.

Bland de avtal som gäller mellan parterna återfinns ett löneavtal benämnt Utveckling & Tjänster som gäller för tiden den 1 april 2004 – den 31 mars 2007. Löneavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

2. LÖNEREVISION 2004, 2005 och 2006

Lönepott

De lokala parterna träffar överenskommelse om revisionstidpunkt och löneutrymme. Om de inte kan enas ska lönerrevisionen

- ske per 1 april 2004, 2005 respektive 2006 och
- omfatta en pott om 1,5 %, 1,6 % respektive 1,6 %.

.....

Löneöversyn

I lönerrevisionen ska inom företaget härutöver göras en löneöversyn för avtalsområdet innebärande genomgång av lönestrukturen och förhandla om löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Anmärkning

Löneökning enligt ovanstående stycke ska vara minst 0,7 % under respektive avtalsår, om inte de lokala parterna enas om annat.

Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell revisionstidpunkt.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd tjänsteman ha fått en löneökning om minst 230 kronor under 2004, 250 kronor under 2005 respektive 280 kronor under 2006.

Mellan parterna har tvist uppstått om hur bestämmelsen om löneöversyn skall tolkas vid företag med flera driftsenheter. Sifs ståndpunkt är att löneöversynen skall beräknas på varje arbetsplats för sig. Arbetsgivarparternas mening är att beräkningen och fördelningen av löneöversynspotten skall ske på företaget som helhet. Sif har gjort gällande att ALcontrol AB har tillämpat löneöversynsbestämmelsen på ett felaktigt sätt vid bolagets driftsenhet i Malmö.

Sif har väckt talan vid Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till Sif utge allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 23 november 2005 till dess full betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt.

För det fall Arbetsdomstolen skulle bifalla förbundets talan har arbetsgivarparterna yrkat att vardera parten i enlighet med 5 kap. 2 § arbetstvistlagen skall bära sin rättegångskostnad.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Sif

ALcontrol AB bedriver laboratorieverksamhet med miljö- och livsmedelsanalyser på sex olika orter i Sverige, nämligen Malmö, Karlstad, Linköping och Umeå. Vid Malmöenheten finns femton Sif-medlemmar anställda och det är dessa som berörs av tvisten.

Kollektivavtalet Utveckling & Tjänster innehåller en bestämmelse om löneöversyn som innebär att arbetsgivaren är skyldig att utge löneökningar om minst 0,7 procent till berörda tjänstemän på arbetsplatsen. Enligt Sifs uppfattning skall löneöversynen göras så att löneökningen beräknas och fördelas på varje driftsenhet för sig efter förhandling med respektive klubb eller avdelning. Det betyder att resultatet av fördelningen skall bli att arbetstagarna vid varje driftsenhet tillförsäkras en höjning med minst 0,7 procent.

Arbetsgivarparterna menar att löneöversynen skall ske på företaget som helhet och inte på arbetsplatsen. Vid löneöversynen år 2004 beräknade och fördelade ALcontrol AB löneöversynspotten inom hela företaget. Fördelningen gjordes så att tjänstemännen vid Malmöenheten endast erhöll en löneökning som motsvarade cirka 0,3 procent av den sammanlagda lönesumman, i stället för 0,7 procent. Enligt Sifs uppfattning har bolaget tolkat och tillämpat löneöversynsregeln på ett felaktigt sätt och därmed brutit mot kollektivavtalet.

Bakgrunden till löneavtalets löneöversynsbestämmelse är i korthet följande. Från 1970-talets början och fram till år 1992 fanns det i Sifs löneavtal en partsgemensam statistik och befattningsnomenklatur, BNT. BNT användes för att värdera tjänstemännens arbetsuppgifter, och lönesättningen utgick från denna värdering. Det fanns även olika generella tillägg. Ett av dessa var det s.k. icke nivåhöjande tillägget som hade till funktion att bibehålla strukturen i lönesystemet. Under åren 1993 och 1994 fanns det en strävan att förenkla löneavtalen vilket ledde till att de icke nivåhöjande tilläggen kom att ersättas med den regel som i dag kallas löneöversyn. Löneöversynsregeln har samma syfte och funktion som det icke nivåhöjande tillägget, dvs. att uppnå och bibehålla strukturen i lönesystemet.

På vissa arbetsplatser hade parterna svårigheter att tillämpa och följa löneöversynsbestämmelsen. Därför infördes det en s.k. stupstocksregel som innebär att, om de lokala parterna inte lyckades att hantera avtalsbestämmelsen, löneökningen skulle vara minst 0,7 procent under respektive avtalsår.

Vid avtalsförhandlingarna år 2004 var parterna överens om att sammanföra tre avtalsområden till ett avtalsområde som kom att kallas Utveckling & Tjänster. De tre avtalsområden som skulle sammanföras var dels *Provning Forskning och Utveckling*, dels *Tjänster och Service* samt dels *Tjänsteförbunden Tjänsteföretag*.

På avtalsområdena *Provning Forskning och Utveckling* samt *Tjänster och Service* tillämpades tidigare det s.k. gröna avtalet, medan man på avtalsområdet *Tjänsteförbunden Tjänsteföretag* tillämpade det s.k. lila avtalet. Arbetsgivarparterna hävdar att det lila avtalet var störst då det omfattade flest företag. Enligt Sifs mening utgjorde emellertid det gröna avtalet det största avtalet eftersom det tillämpades på ett större antal Sif-medlemmar. Det lila avtalet utgjorde ett s.k. processlöneavtal som skilde sig från det gröna avtalet på så sätt att det saknade procentsatser och krontal. Löneöversynen enligt det lila avtalet skulle dock i likhet med det gröna avtalet ske på arbetsplatsen/driftsenheten och inte på företaget som helhet.

Vid avtalsförhandlingarna var parterna även överens om att det var det gröna avtalet som skulle ligga till grund för det nya avtalet Utveckling & Tjänster. Det var för övrigt det avtal som hade gällt för ALcontrol AB. Enligt detta avtal skulle löneöversynen som nämnts garantera en minimihöjning för arbetstagarna på varje driftsenhet, och fördelningen av lönepotten utfördes på respektive driftsenhet efter förhandling med lokal part.

Vid avtalsförhandlingarna år 2004 uppehöll sig parterna främst vid frågor som rörde arbetstidsförkortning och individgaranti. Löneöversynsbestämmelsen var överhuvudtaget inte föremål för diskussion mellan parterna. Det enda som diskuterades var om procentsatsen för löneökningar skulle vara 0,5 eller 0,7 procent. Vid förhandlingen framkom inte att arbetsgivarparten önskade att få till stånd en förändring av löneöversynsregelns konstruktion.

Den 3 maj 2004 mottog Sif ett förslag till ny avtalstext från Almega. I samband härmed uppmärksammade Sif att texten i löneöversynsbestämmelsen hade ändrats jämfört med förebilden i det gröna avtalet. I det gröna avtalet angavs att "I lönerevisionen ska de *lokala parterna* härutöver göra en löneöversyn..." medan löneöversynsbestämmelsen i det nya avtalet anger att "I lönerevisionen ska *inom företaget* härutöver göras en löneöversyn...". Sif bedömde att detta bara utgjorde en ny formulering utan någon ändring i sak. Anledningen till att Sif inte uppfattade förändringen som en ändring i sak var att begreppet "företag" redan fanns definierat i tillämpningsanvisningar som tidigare varit en del av det gröna avtalet, men som togs bort från avtalet vid början av 1990-talet av redaktionella skäl. Tillämpningsanvisningarna är dock fortfarande gällande i oförändrad lydelse. Tillämpningsanvisningarna hade överlämnats till Almegas förhandlare Å.R. vid ett förhandlingstillfälle den 4 februari 2004.

Av punkt 2.1 i tillämpningsanvisningarna framgår att "om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det finns flera enheter på samma ort gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, att med 'företag' avses företaget som helhet". Det är i målet ostridigt att det vid bolaget inte funnits en sådan klar praxis eller träffats någon lokal överenskommelse som innebär att man med "företag" avser företaget som helhet. Sif har inte heller haft för avsikt att träffa ett avtal med Almega som medför att löneöversynen skall beräknas och fördelas på företaget som helhet. Det anförda innebär att löneöversynen liksom tidigare skall göras på arbetsplatsen efter förhandling med klubb eller avdelning.

Arbetsgivarparterna har hävdats att de tekniska tillämpningsanvisningarna inte tillämpades mellan Alliansen och Sif vare sig före eller efter Alliansens inträde i Almega. Detta påstående är felaktigt. Tillämpningsanvisningar med samma lydelse som de som överlämnades till Almega i februari 2004 har tidigare funnits intagna i två överenskommelser som träffades mellan Sif och Arbetsgivaralliansen respektive Sif och Alliansen under åren 1993-1995. Som tidigare nämnts upphörde inte tillämpningsanvisningarna att gälla när de togs bort från kollektivavtalet. Parterna har varit överens om detta.

Det kan även nämnas att Sif och Almega under år 2004 har träffat andra kollektivavtal i vilka tillämpningsregler har infogats i avtalstexten. I samtliga avtal har begreppet företag definierats på det sätt som görs gällande i målet från Sifs sida. Sif känner inte till att begreppet företag har definierats på något annat sätt än det som nu har redovisats. Almega har inte heller framfört någon annan tolkning av begreppet.

Vad som avses med lokala parter framgår av Sifs stadgar. Normalt är det klubb eller avdelning som utgör Sifs lokala part. Finns det inte någon klubb på arbetsplatsen representeras Sif av avdelningen. Avdelningarna är geografiskt begränsade. Detta innebär att en avdelning inte kan representera medlemmar utanför avdelningens geografiska gräns. Om löneöversynen skall ske inom företaget som helhet saknas därför lokal part att förhandla med. Ingen av Sifs lokala parter har behörighet att företräda Sif i en sådan situation.

Arbetsgivarparterna

De s.k. icke nivåhöjande tilläggen försvann i början av 1990-talet och ersattes vanligen av löneöversynsregler. Under åren 1995-1996 gällde t.ex. för branschen *Provning Forskning och Utveckling* ett kollektivavtal som inte innehöll någon regel om löneöversyn. I stället gällde s.k. lokal lönebildning med en stupstocksregel som slog till om parterna inte kunde komma överens. Andra avtal innehåller en löneöversynsregel utan procentsats. Så var fallet med det avtal som gällde för ALcontrol AB innan bolaget blev medlem i Almega.

Under år 2004 fördelades den s.k. löneöversynsdelen ojämnt över ALcontrol AB:s olika driftsenheter. Fördelningen skedde i enlighet med gällande kollektivavtal. Med fördelningen avsåg man att komma till rätta med felaktigheter i lönestrukturen inom företaget som helhet. Detta innebar bl.a. att tjänstemännen vid bolagets driftsenhet i Malmö endast erhöll 0,3 procent inom ramen för löneöversynen. Det kan anmärkas att den sammanlagda löneökningen såvitt avser löneöversynsdelen för företaget som helhet uppgick till drygt 1,2 procent.

Bakgrunden till det i målet omtvistade avtalet är följande. I maj 2002 sammanlades tre branscher inom Almega till en ny bransch, benämnd *Utveckling & Tjänster*. Sammanslagningen som sådan påverkade inte de vid denna tid gällande kollektivavtalen för respektive bransch, utan dessa avtal tillämpades t.o.m. den 31 mars 2004. I syfte att effektivisera och förenkla den kommande avtalsrörelsen under år 2004 bestämde Sif och Almega att man vid avtalsförhandlingarna skulle utgå från ett enda kollektivavtal i stället för tre. Den 17 september 2003 träffade Almega och Sif en överenskommelse om allmänna anställningsvillkor för den nya branschen *Utveckling & Tjänster*. Överenskommelsen om allmänna anställningsvillkor kom inte att tillämpas i praktiken, men tjänade som utgångspunkt för respektive parts yrkanden i den kommande avtalsrörelsen. Någon överenskommelse om löneavtal som skulle kunna tjäna som utgångspunkt för den kommande avtalsförhandlingen träffades inte.

Före sammanslagningen tillhörde ALcontrol AB branschen *Provning Forskning och Utveckling*, som tillsammans med branschen *Tjänster och Service* löd under ett gemensamt kollektivavtal, det s.k. gröna avtalet. Det gröna avtalet innehöll en regel om s.k. pottfördelning och en löneöversynsregel som innebar att löneöversynen skulle ske lokalt på varje driftsenhet. Det gröna avtalet saknade tekniska tillämpningsanvisningar, och det fanns

inte heller några tillämpningsanvisningar som skulle gälla vid sidan av avtalet.

Branschen *Tjänsteförbunden Tjänsteföretag*, som omfattade 154 företag, löd tidigare under ett eget avtal, det s.k. lila avtalet. Det lila avtalet innehöll regler om en rent lokal lönebildning, vilken innebar att löneökningarna kunde fördelas ojämnt över företagets olika driftsenheter. Även detta avtal saknade tekniska tillämpningsanvisningar.

Den 19 januari 2004 mottog Almega skriftliga yrkanden från Sif som avsåg bl.a. beräkningen av lönepotten samt införandet av en löneöversynsdel. Till yrkandena hade bifogats ett förslag till tekniska tillämpningsanvisningar som Sif önskade införa i det nya löneavtalet. Den 4 februari 2004 träffades Almega och Sif på kanslinivå, dvs. utan förhandlingsdelegationer, för att påbörja avtalsrörelsen. Parterna träffades ytterligare ett par gånger, bl.a. den 15 mars 2004. Vid dessa tillfällen förklarade Almegas förhandlare Å.R. att Almega inte kunde godta Sifs krav på löneavtal innefattande lokal lönepott och löneöversynsdel. Å.R. sade även bestämt nej till att införa de tillämpningsanvisningar som Sif hade begärt. Redan vid denna tidpunkt hade Almega framfört muntliga krav om en rent lokal lönebildning.

Den 20 april 2004 överlämnade Almega ett skriftligt förslag till avtal vilket bl.a. innehöll regler om en rent lokal lönebildning. De föreslagna reglerna överensstämde till stor del med innehållet i det s.k. lila avtalet, som tidigare gällde för branschen *Tjänsteförbunden Tjänsteföretag*.

Den 3 maj 2004 träffades parterna på nytt. Sif vidhöll sina tidigare framförda krav. Senare samma dag samlades Almegas förhandlingsdelegation. Skälet till att Almega hade framfört krav på en rent lokal lönebildning var att man ansåg att det var det enda sättet att få bukt med felaktigheter i lönestrukturen olika driftsenheter emellan. Almega gjorde emellertid den bedömningen att Sif inte var berett att acceptera ett sådant avtal. Almegas delegation enades därför om ett nytt avtalsförslag i syfte att gå Sif till mötes. Förslaget innehöll dels en regel om lokal lönepott, dels en löneöversynsregel som skulle gälla inom *hela* företaget. På kvällen samma dag överlämnade Almega ett skriftligt förslag till Sif med de nya yrkandena. Inför Sifs förhandlare redogjorde Å.R. för Almegas förslag punkt för punkt. Hon förklarade även att Almega accepterade Sifs krav på lokala lönepotter under förutsättning att åtminstone löneöversynsdelen avsåg *hela* företaget. Syftet med detta var som nämnts att komma tillrätta med felaktigheter i lönestrukturen driftsenheter emellan. Den enda anmärkningen från Sifs sida på Almegas förslag var att lönepotten skulle avse en högre procentsats. I övrigt accepterades arbetsgivarsidans förslag.

Av anmärkningen till löneöversynsbestämmelsen i det aktuella avtalet framgår att de lokala parterna skall träffa överenskommelse om löneökningens storlek. Med lokal part avses å ena sidan företaget och å andra sidan Sifs klubb, avdelning eller riksklubb. Av Sifs stadgar framgår (§ 4 mom. 3) att arbetsplatsen normalt utgör klubbens verksamhetsområde, men att avdelningsstyrelsen kan fastställa annat verksamhetsområde efter hörande av be-

rörda medlemsgrupper. Vem som skall anses som lokal part är ytterst en befogenhetsfråga inom Sif som inte bör inverka på avtalets innebörd.

Som tidigare nämnts kunde AlmeGas förhandlare inte acceptera Sifs förslag att införa tillämpningsanvisningar i avtalet Utveckling & Tjänster. Tillämpningsbestämmelserna blev ostridigt inte heller avtalsinnehåll.

Sif har hänvisat till ett antal löneavtal som träffades mellan Sif och Almega under år 2004 i vilka tillämpningsregler har infogats i avtalstexten. Dessa saknar betydelse för tolkningen av parternas nu aktuella avtal. Ett av de angivna avtalen är sifferlöst, varför det ändå finns en möjlighet att komma tillrätta med felaktiga lönestrukturer på företaget i dess helhet. Ett annat avtal innehåller även bestämmelser om lokal lönebildning vilket innebär att definitionen av begreppet företag inte får någon större genomslagskraft. Ett tredje avtal innehåller en tillämpningsbestämmelse som hänvisar till en bestämmelse avseende beräkningen av utrymmet för individuella lönehöjningar men inte till löneöversynsdelen som sådan.

Arbetsgivarparterna anser sammanfattningsvis att det omtvistade löneavtalet har den innebörden att löneöversynen skall göras inom företaget som helhet och att den angivna miniminivån alltså inte tar sikte på varje enskild driftsenhet.

Domskäl

I det mellan parterna gällande löneavtalet finns en bestämmelse om att det i lönerevisionen ”inom företaget” skall göras en löneöversyn för avtalsområdet innebärande bl.a. en genomgång av lönestrukturen och förhandlingar om lönehöjningar. Av en anmärkning framgår att löneökningen enligt bestämmelsen skall vara minst 0,7 procent under respektive avtalsår, om inte de lokala parterna enas om annat. Parterna har skilda uppfattningar i frågan om den i anmärkningen angivna miniminivån skall beräknas för varje driftsenhet för sig eller för företaget som helhet. Vid ALcontrol AB, som har fyra olika driftsenheter i landet, gjordes en löneöversyn som för Malmöenheten innebar att arbetstagarna där inom ramen för löneöversynen fick en löneökning om 0,3 procent. Tvisten gäller frågan om bolaget därigenom bröt mot avtalet.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Sifs begäran hållits förhör med ombudsmannen B.H. samt vittnesförhör med regionchefen M.H. samt med ombudsmännen H.E., och L-M.F. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits vittnesförhör med förbundsdirektören Å.R., förhandlarna vid Almega I.J. och H.S. samt med direktören B.C.J.

Av utredningen i målet framgår följande ostridiga omständigheter. Det omtvistade avtalet ingicks under våren 2004 och utgjorde ett nytt avtal, Utveckling och Tjänster, som skulle ersätta tre olika avtal inom Almega Tjänsteförbundens område. Ett av dessa tidigare avtal var det s.k. gröna avtalet, som gällde för bl.a. den bransch till vilken ALcontrol AB hörde. Det var detta avtal som i redaktionellt hänseende bildade utgångspunkten vid parternas förhandlingar om ett nytt löneavtal. Parterna i målet är ense om att det gröna

avtalet, såvitt är av intresse i målet, hade samma ordalydelse som det omtvistade avtalet med den skillnaden att det i stället för orden ”inom företaget” angavs att ”de lokala parterna” skulle göra en löneöversyn innebärande bl.a. en genomgång av lönestrukturen. Parterna är också ense om att det gröna avtalet hade den innebörden att löneöversynen skulle göras så att löneökningen inom ramen för löneöversynen på varje arbetsplats skulle uppgå till minst 0,7 procent under respektive avtalsår, såvida de lokala parterna inte enades om något annat. Det anförda betyder att det gröna avtalet ostridigt hade den innebörd som enligt Sif följer även av det i målet omtvistade avtalet.

Mot bakgrund av att det tidigare gällande gröna avtalets text utgjorde utgångspunkten vid parternas förhandlingar om det nya avtalet är det enligt domstolens mening av intresse huruvida det under förhandlingarna inträffade något som ger anledning att tillägga det omtvistade avtalet en annan innebörd än den som ostridigt följde av det gröna avtalet.

Arbetsgivarparterna har hänvisat till att parterna på förslag av arbetsgivar- sidan gjorde den förändring av ordalydelsen som har redovisats i det föregående. Enligt domstolens mening är det i och för sig så att den tidigare ordalydelsen klargjorde att det var förhållandena vid den enskilda arbetsplatsen som var utgångspunkten för löneöversynen och den angivna minimihöjningen. Den av arbetsgivarsidan föreslagna och av Sif accepterade förändringen i texten medförde onekligen att avtalet inte längre var klargörande på denna punkt. Frågan blir emellertid om den nya ordalydelsen – att löneöversynen skall göras ”inom företaget” – kan anses innebära ett klargörande av det motsatta synsättet, dvs. att det är företaget som helhet som är utgångspunkten för löneöversynen och den angivna minimihöjningen. Enligt domstolens mening kan detta inte anses vara fallet. För att texten skulle vara otvetydig hade krävts just att det uttryckligen angavs att det var företaget som helhet som var utgångspunkten. Av betydelse för denna bedömning är även det förhållandet att det enligt anmärkningen finns en möjlighet för ”de lokala parterna” att enas om annan minimihöjning än den angivna. Det är ostridigt att det inom Sifs område normalt är tjänstemannaklubben på den enskilda arbetsplatsen som utgör den lokala parten på arbetstagersidan. Det kan tilläggas att det även på arbetsgivarsidan vanligen torde vara företrädare för den aktuella driftsenheten som är lokal part vid förhandling. Anmärkningens innehåll ger intrycket att löneöversynen skall göras med utgångspunkt i förhållandena på den enskilda driftsenheten.

Sammanfattningsvis kommer domstolen till uppfattningen att den förändring som gjordes i ordalydelsen inte kan anses klargöra att det är förhållandena vid företaget som helhet som är avgörande för tillämpningen av löneöversynen.

Emellertid har arbetsgivarparterna i målet gjort gällande att det vid förhandlingarna inför det nya avtalet muntligen klargjordes för arbetstagersidan att det var företaget som helhet som skulle vara avgörande för tillämpningen. Det framgår av utredningen att den ordalydelse som parterna enades om

föreslogs av arbetsgivarsidan under förhandlingarnas gång den 3 maj 2004. Det är vad som tilldrog sig den dagen som främst är av intresse i målet.

Å.R., som företrädde arbetsgivarsidan, har inför domstolen berättat bl.a. följande. Arbetsgivarsidans förhandlingsdelegation beslöt med anledning av Sifs motstånd att släppa kravet på en renodlat lokal lönebildning utan förbestämd procentsats och godta att lönebildningen skedde genom ett pottsystem med viss angiven procent. Förutsättningen för detta var dock att löneöversynen avsåg hela företaget, så att man kunde rätta till skevheter i lönesättningen. Hon klargjorde detta för motsidan i samband med att den av arbetsgivarsidan utarbetade texten lades fram.

Sif företrädde vid förhandlingarna av bl.a. H.E., som har berättat bl.a. följande. Arbetsgivarsidan hade föreslagit ett processlönesystem, som avvisades av Sif. Diskussionerna inriktades därefter på ett mera konventionellt system med lönepotter och översyn. Det var också det som parterna kom att enas om. Från arbetsgivarsidan krävdes inte någon löneöversyn som gällde företaget som helhet. En sådan löneöversyn hade för övrigt varit svår att åstadkomma, eftersom varje Sifklubb förhandlar enbart för den egna arbetsplatsen. H.E. noterade förändringen i avtalstexten jämfört med det gröna avtalet, men uppfattade den som en rent språklig justering utan betydelse i sak. Texten var i övrigt oförändrad.

Sif företrädde vid förhandlingarna även av L-M.F. Hon har inför domstolen uppgett att det vid förhandlingen den 3 maj inte förekom någon diskussion om möjligheterna att fördela löneökningen enligt löneöversynsbestämmelsen ojämnt över ett företags olika driftsenheter.

Arbetsdomstolen kan på grundval av utredningen inte komma till uppfattningen att det har blivit utrett att arbetsgivarsidan vid förhandlingen klargjorde för Sifs förhandlare att avtalstexten, med den av arbetsgivarsidan gjorda förändringen, skulle ha innebörden att det var förhållandena vid företaget som helhet som skulle bilda utgångspunkten för bestämmande av minimihöjningen enligt löneöversynsregeln. Som domstolen har konstaterat i det föregående kan ordalydelsen i sig inte anses vara sådan att den klargör den av arbetsgivarsidan avsedda innebörden. Slutsatsen av det anförda blir att lönebestämmelsen i det aktuella hänseendet får anses ha samma innebörd som förebilden i det gröna avtalet.

Det anförda innebär att löneavtalet har innebörden att det för ett företag med flera driftsenheter är förhållandena vid den enskilda driftsenheten som är avgörande vid tillämpningen av löneöversynsregeln och den angivna minimihöjningen.

Arbetsdomstolens ställningstagande i avtalstolkningsfrågan innebär att ALcontrol AB åsidosatte avtalet genom sitt sätt att tillämpa avtalet vid driftsenheten i Malmö. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd till Sif. Skadeståndet bör bestämmas till 35 000 kr.

Med denna utgång skall arbetsgivarparterna förpliktas att utge ersättning för Sifs rättegångskostnader. Det belopp som yrkats av Sif har av arbetsgivarparterna vitsordats som skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar ALcontrol AB att till Sif utge allmänt skadestånd med trettiofemtusen (35 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 november 2005 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Almega Tjänsteförbunden och ALcontrol AB att med hälften vardera ersätta Sifs rättegångskostnader med etthundra-trettioniotusentvåhundrasextio (139 260) kr, vara 137 600 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Marianne Jenryd, Inga Jerkeman,
Claes Frankhammar, Anders Sandgren, Bo Almgren och Kjell Eriksson.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson