

Sammanfattning

Kollektivavtal gällde på arbetsplatsen. Flera arbetstagare omplacerades till andra arbetsuppgifter vid en omläggning av produktionen på arbetsplatsen. Fyra av arbetstagarna var medlemmar i en annan arbetstagarorganisation än den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen. Fråga om dessa arbetstagare har rätt till lönetillägg enligt kollektivavtalets reglering. Därvid i huvudsak fråga om kollektivavtalets normerande verkan, om avtalets bestämmelser om lönetillägg och en skiljeklausul i kollektivavtalet är tillämpliga på de utanförstående arbetstagarna, och om omplaceringarna inneburit övergång till annat arbetsområde i enlighet med kollektivavtalets reglering.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-11-28
StockholmDom nr 90/07
Mål nr A 194/05**KÄRANDE**

Sveriges Ingenjörer, Box 1419, 111 84 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Björn-Erik Björck, adress som ovan.

SVARANDE

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM
2. Ericsson AB, 556056-6258, 164 80 STOCKHOLM
Ombud för båda: jur. kand. Helena Edman, Teknikföretagens Service AB,
Box 5510, 114 85 STOCKHOLM

SAKEN

fordran på lön

Mellan Sveriges Verkstadsförening, numera Teknikarbetsgivarna, och Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall), numera Industrifacket Metall (IF Metall), har sedan länge gällt varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, bl.a. det tidigare gällande verkstadsavtalet.

Verkstadsavtalet i dess lydelse under tiden den 8 februari 2001–den 31 mars 2004 innehöll bl.a. bestämmelser om betalning vid övergång till annat arbetsområde (§ 17 mom 1–3) och regler för behandling av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare (§ 2 mom 2) enligt följande.

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

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

De lokala parterna må överenskomma om indelning i olika arbetsområden. Därvid beaktas att till samma arbetsområde hänförs arbeten av likartad natur och med likartade förtjänstmöjligheter.

Övergång till annat arbetsområde föreligger ej då det i arbetarens arbetsuppgifter normalt ingår att utföra arbeten inom olika arbetsområden.

Uppstår tvist huruvida annat arbetsområde föreligger, får frågan inte hänskjutas till Arbetsdomstolen, innan den har prövats av skiljenämnd i den ordning som föreskrivs i § 2 mom 2.

Mom 2 Beräkning av eventuellt tillägg

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

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

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

Avräkning från tillägget sker efter utgången av varje kalenderår. Därvid ska följande gälla. Fjärde kvartalets medeltimförtjänst i det nya arbetsområdet jämförs med den kvartalsmedeltimförtjänst i det nya arbetsområdet som låg till grund för bestämmande av tillägget. Har förtjänsten ökat skall tillägget minska i motsvarande grad. Det omräknade tillägget utges från och med den avlöningsperiod som börjar omedelbart efter den tidpunkt fjärde kvartalsstatistiken föreligger vid företaget.

Har tillägget beräknats med hänsyn till att enbart tidlön utgår sker dock avräkning när denna tidlön höjs.

Vid beräkning av medeltimförtjänst för det arbetsområde till vilket arbetaren flyttats skall hänsyn ej tas till avtalsenliga generella höjningar, fastställda av förbundsparterna, som genomförts under det kvartal övergången skett eller senare. Ej heller skall hänsyn tas till tillägg utgivna på grund av övergång till annat arbetsområde.

Mom 3 Tilläggperiodens längd

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

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

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

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

§ 2 Regler för behandling av tvister mellan arbetsgivare och arbetare

Mom 2

Tvist i anledning av bestämmelserna i § 5 mom 5 a) må ej hänskjutas till Arbetsdomstolen innan den prövats av en särskild skiljenämnd, som utses för avtalsperioden, och som skall bestå av två av föreningen och två av förbundet utsedda representanter, vilka skall äga god insikt i inom metallindustrin förekommande yrkesarbeten, jämte en av dessa fyra utsedd opartisk ordförande. För ovannämnda representanter utses av en var av föreningen och förbundet två suppleanter. Uppnås inte enighet vid valet av ordförande,

uteses denne bland den grupp som anges i Industrins förhandlingsavtal § 4, av verkställande ledamoten i gruppen.

Med anhängiggörande av talan inför skiljenämnden må ej uppskjutas längre än två månader från den dag ärendet enligt förhandlingsordningen slutbehandlats. Skiljenämndens beslut är för parterna bindande, därest icke tvisten hänskjutes till Arbetsdomstolen senast inom en månad från den dag nämndens beslut fattats.

Verkstadsavtalet har per den 1 april 2004 ersatts av teknikavtalet.

Ericsson AB (bolaget) bedriver verksamhet i bl.a. Kumla med tillverkning av radiobasstationer. Bolaget är medlem Teknikarbetsgivarna, tidigare Sveriges Verkstadsförening. Bolaget var därigenom bundet av verkstadsavtalet och är numera bundet av teknikavtalet.

H.S., B.S., F.N. och T.G. är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, tidigare Ingenjörsförbundet (förbundet). Förbundets fyra medlemmar har varit sysselsatta i arbete som omfattades av verkstadsavtalet. Mellan bolaget och Ingenjörsförbundet gällde inget kollektivavtal.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida H.S., B.S., F.N. och T.G. har rätt till lönetillägg med tillämpning av verkstadsavtalets § 17. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har yrkat i första hand att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att utge lönetillägg till

- H.S. med 24 962 kr för tiden 1 oktober 2002 t.o.m. 31 mars 2005,
- B.S. med 25 810 kr för tiden 1 september 2002 t.o.m. 31 mars 2005,
- F.N. med 13 430 kr 50 öre för tiden 1 september 2002 t.o.m. 31 mars 2003,
- T.G. med 19 237 kr 50 öre för tiden 1 september 2002 t.o.m. 30 juni 2003.

Förbundet har yrkat i andra hand att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att utge lönetillägg till

- H.S. med 28 275 kr,
- B.S. med 30 160 kr,
- F.N. med 15 102 kr,
- T.G. med 21 575 kr.

I andra hand yrkade belopp avser för envar av arbetstagarna samma tider som enligt förstahandsyrkandet.

På beloppen har förbundet yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 14 mars 2006 såvitt avser T.G. och den 11 november 2005 såvitt avser övriga arbetstagare, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Några belopp avseende lönetillägg har inte vitsordats som skäligen i sig, dock har sättet att beräkna räntan vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

Bolaget har en fabrik i Kumla där man tillverkade mobiltelefoner. Under år 2001 lades produktionen om från mobiltelefoner till radiobasstationer. Detta medförde färre anställda och att många av de kvarvarande arbetstagarna omplacerades till arbeten med lägre lön. Förändringarna berörde bl.a. 138 arbetstagare som var medlemmar i Metall samt förbundets medlemmar H.S., B.S., F.N. och T.G. De omplacerade arbetstagarna erhöll lönetillägg motsvarande mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen.

I början av hösten 2002 skickade bolaget brev till de arbetstagare som omplacerats med besked om att deras lönetillägg skulle halveras. Enligt beskedet genomfördes halveringen i enlighet med "lokala rutiner" vid bolaget. Tidpunkten för halveringen av lönetilläggen varierade med hänsyn till när i tiden omplaceringen genomförts. Bolagets besked skapade stor upprördhet bland arbetstagarna eftersom lönetilläggen hade varit av stor betydelse för dem.

I maj 2003 väckte Metall talan i Arbetsdomstolen mot Teknikarbetsgivarna och bolaget och yrkade förpliktande för bolaget att utge ytterligare lönetillägg till Metalls medlemmar. En huvudfråga i den tvisten var om verkstadsavtalets § 17 hade ersatts av ett lokalt kollektivavtal. I Arbetsdomstolens avgörande AD 2005 nr 25 fann domstolen att det aldrig träffats något lokalt kollektivavtal med avvikelse från verkstadsavtalets § 17 då medbestämmandelagens förmöreskrifter inte uppfyllts och att bolaget därför åsidosatt betalningsreglerna i § 17. Domstolen förklarade att detta ställningstagande innebar att bolaget i princip var skyldigt att utge ytterligare lönetillägg. Domstolen tog dock inte ställning till löneyrkandena i sak utan hänvisade parterna till att, med ledning av vad som anfördes i domskälen, förhandla på nytt i frågan om arbetstagarnas rätt till ytterligare lönetillägg.

Parterna genomförde därefter förhandlingar och reglerade anspråken på lönetillägg i en central överenskommelse av den 22 april 2005. Enligt den skulle bolaget betala sammanlagt 1,3 miljoner kr till de arbetstagare som omfattades av tvisten mellan arbetsgivarparterna och Metall.

Förbundet menar att H.S., B.S., F.N. och T.G. också, på samma sätt som Metalls medlemmar, har rätt till ytterligare lönetillägg med tillämpning av verkstadsavtalets § 17.

Verkstadsavtalets tillämplighet för förbundets medlemmar

I H.S:s, B.S:s, F.N:s och T.G:s anställningsavtal anges att bolaget tillämpar gällande kollektivavtal mellan Teknikarbetsgivarna och Metall.

Anställningsavtalen har därigenom kommit att innehålla samma materiella regler som det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet. Bestämmelserna i § 17 verkstadsavtalet om lönetillägg ska därför tillämpas på förbundets fyra medlemmar i första hand på grund av att kollektivavtalets regler utgör del av deras anställningsavtal.

I andra hand ska betalningsreglerna i § 17 tillämpas på grund av principen om kollektivavtalets normerande och utfyllande verkan för utanförstående arbetstagare. Enligt fast praxis fyller ett kollektivavtals normer ut anställningsavtalet för utanförstående arbetstagare som sysselsätts i arbete vilket omfattas av kollektivavtalet, om inget annat har avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Denna utfyllande regel har företräde framför andra utfyllande regler. Kollektivavtalets normer får exempelvis företräde framför förmåner som tidigare utgått till samtliga arbetstagare med stöd av bruket på arbetsplatsen. Det innebär i detta fall att verkstadsavtalets § 17 ska tillämpas framför de lokala betalningsregler som under lång tid utgjort bruket på arbetsplatsen.

Övergång till annat arbetsområde

I § 17 mom 2 verkstadsavtalet anges att vid övergång till annat arbetsområde med lägre förtjänstmöjligheter än arbetarens tidigare förtjänst utgår ett tillägg utöver den lön arbetaren erhåller för arbetet i det nya arbetsområdet. Omplaceringarna av förbundets medlemmar innebar övergång till annat arbetsområde. Arbetsgivarparterna har anfört att så inte var fallet.

De arbetstagare som omfattades av den tidigare tvisten mellan arbetsgivarparterna och Metall blev omplacerade under sådana omständigheter att verkstadsavtalets § 17 ansågs tillämplig i det målet. Förbundets medlemmar i detta mål har utfört arbete och blivit omplacerade under samma omständigheter som Metalls medlemmar. Även förbundets medlemmar måste därför anses ha bytt arbetsområde. De är därmed berättigade till ytterligare lönetillägg enligt verkstadsavtalets § 17.

Beräkning enligt § 17 verkstadsavtalet

H.S., B.S., F.N. och T.G. har samtliga en obruten anställningstid av minst fyra år.

Förbundets första- respektive andrahandsyrkande har sin grund i två olika beräkningsmodeller.

Förstahandsyrkandet

Förstahandsyrkandet har beräknats utifrån att förbundets medlemmar och Metalls medlemmar bör behandlas lika. Överenskommelsen av den 22 april 2005 bör därvid tjäna som vägledning för beräkningen av anspråken på ytterligare lönetillägg.

Parterna i överenskommelsen av den 22 april 2005 tillämpade schabloner beträffande frånvaro och löneförhöjningar, eftersom det enligt deras mening var ogörligt att i efterhand utreda förhållandena för var och en av de 138 medlemmarna i Metall. Man kom överens om avräkning med dels 180 kr efter utgången av varje kalenderår, dels ett belopp för frånvaro motsvarande 10 procent på det totala beloppet. Motsvarande avräkningar ska göras för förbundets medlemmar enligt följande.

H. S.: Lönetillägget uppgick efter halveringen till 942 kr 50 öre.

<u>Period</u>	<u>Summa efter reduktion med 180 kr för vart och ett av åren 2002–2004</u>
2002: 3 månader x 942 kr 50 öre	2 647 kr 50 öre
2003: 12 månader x 942 kr 50 öre	11 130 kr
2004: 12 månader x 942 kr 50 öre	11 130 kr
2005: 3 månader x 942 kr 50 öre	2 827 kr 50 öre
Totalt belopp	27 735 kr
Totalt belopp efter reduktion med 10 %	24 962 kr

B.S.: Lönetillägget uppgick efter halveringen till 942 kr 50 öre.

<u>Period</u>	<u>Summa efter reduktion med 180 kr för vart och ett av åren 2002–2004</u>
2002: 4 månader x 942 kr 50 öre	3 590 kr
2003: 12 månader x 942 kr 50 öre	11 130 kr
2004: 12 månader x 942 kr 50 öre	11 130 kr
2005: 3 månader x 942 kr 50 öre	2 827 kr 50 öre
Totalt belopp	28 677 kr
Totalt belopp efter reduktion med 10 %	25 810 kr

F.N.: Lönetillägget uppgick efter halveringen till 2 157 kr 50 öre.

<u>Period</u>	<u>Summa efter reduktion med 180 kr för år 2002</u>
2002: 4 månader x 2 157 kr 50 öre	8 450 kr
2003: 3 månader x 2 157 kr 50 öre	6 472 kr 50 öre
Totalt belopp	14 922 kr 50 öre
Totalt belopp efter reduktion med 10 %	13 430 kr 50 öre

T.G.: Lönetillägget uppgick efter halveringen till 2 157 kr 50 öre.

<u>Period</u>	<u>Summa efter reduktion med 180 kr för år 2002</u>
2002: 4 månader x 2 157 kr 50 öre	8 430 kr
2003: 6 månader x 2 157 kr 50 öre	12 945 kr
Totalt belopp	21 375 kr
Totalt belopp efter reduktion med 10 %	19 237 kr 50 öre

Andrahandsyrkandet

En tillämpning av § 17 enligt andrahandsyrkandet innebär att envar av förbundets medlemmar ska erhålla "helt" lönetillägg under den period som yrkandena hänför sig till utan avräkning för frånvaro och lönehöjningar, enligt följande.

H. S.: Perioden oktober 2002 t.o.m. mars 2005, dvs. 30 månader, 30 x 942,50 är 28 275 kr

B.S.: Perioden augusti 2002 t.o.m. mars 2005, dvs. 32 månader, 32 x 942,50 kr är 30 160 kr.

F.N.: Perioden september 2002 t.o.m. mars 2003, dvs. 7 månader, 7 x 2 157,50 kr är 15 102 kr 50 öre

T.G.: Perioden september 2002 t.o.m. juni 2003, dvs. 10 månader, 10 x 2 157,50 kr är 21 575 kr.

Utfästelse från bolagets sida

Om domstolen finner att § 17 verkstadsavtalet inte ska tillämpas på förbundets fyra medlemmar görs i sista hand gällande att bolaget har gjort en ensidig utfästelse om att till förbundets medlemmar betala samma belopp som betalades till Metalls medlemmar med anledning av överenskommelsen i april 2005. Förbundets medlemmar har då rätt till beloppen i enlighet med förstahandsyrkandet.

Utfästelsen gjordes av bolagets personalchef A.Ö. I samband med Arbetsdomstolens prövning av tvisten mellan arbetsgivarparterna och Metall talade A.Ö. med H.S. och B.S. om hur bolaget skulle komma att behandla förbundets medlemmar för det fall arbetsgivarparterna skulle förlora målet i Arbetsdomstolen. H.S. fick då beskedet att i sådant fall skulle förbundets medlemmar få samma betalning som Metalls medlemmar.

Överenskommelsen från april 2005 mellan arbetsgivarparterna och Metall

Som redan nämnts träffade arbetsgivarparterna och Metall den 22 april 2005 en överenskommelse med anledning av Arbetsdomstolens avgörande AD 2005 nr 25. Den innebar dels att Metalls medlemmar erhöll ersättning för tiden före den 1 april 2005, dels att avtalsparterna kom överens om vilka lönetillägg som skulle gälla för framtiden.

Arbetsgivarparterna har i målet hävdat att överenskommelsen av den 22 april 2005 omfattade förbundets medlemmar, även i den del den avser ersättning för tiden före den 1 april 2005, och att de därför inte har rätt till några ytterligare lönetillägg. Förbundets ståndpunkt är att överenskommelsen inte har den verkan av följande skäl.

Överenskommelsen omfattar inte förbundets medlemmar. Parterna i överenskommelsen hade vid avtalstidpunkten inte ens för avsikt att reglera rätten till lönetillägg för tiden före den 1 april 2005 för andra arbetstagare än dem som var medlemmar i Metall. Detta framgår direkt av ordalydelsen i protokollet och dess bilaga som uttryckligen hänvisar till de arbetstagare som omfattades av den tidigare tvisten mellan arbetsgivarparterna och Metall, dvs. enbart medlemmar i Metall. Detta framgår också av hänvisningen i bilagan till verkstadsavtalets bestämmelser om förhandlingsordning och preskription. Sådana regler är ju bindande endast för medlemmar i den avtalslutande organisationen.

Överenskommelsen gäller alltså endast de medlemmar i Metall som omfattades av den tidigare tvisten mellan arbetsgivarparterna och Metall och kan därmed inte anses vara av en sådan generell karaktär att den ska anses ha utfyllande verkan för förbundets medlemmar och deras anställningsavtal.

För det fall överenskommelsen skulle anses omfatta även de anspråk som förbundets medlemmar har – och utfallet för dem därmed är noll kr – gör förbundet gällande att överenskommelsen är ogiltig i relation till förbundets medlemmar av följande skäl. Överenskommelsen utgör ett s.k. tredjemansavtal som för sin giltighet kräver medgivande från den utanförstående parten. Något sådant medgivande har inte och skulle heller aldrig ha lämnats om avsikten varit att överenskommelsen även skulle omfatta förbundets medlemmar. Parterna i överenskommelsen har därutöver saknat behörighet att ingå en överenskommelse om lönetillägg som binder förbundets medlemmar. De har i vart fall överskridit sin befogenhet genom att träffa en sådan överenskommelse då arbetstagarnas lönetillägg utgör intjänade rättigheter.

I sista hand gör förbundet gällande att om överenskommelsen anses omfatta förbundets medlemmar ska den jämkas i den delen med hänsyn till det föreningsfrihetskränkande syfte och effekt den måste anses ha. Genom överenskommelsen har arbetsgivarparterna och Metall enats om att bolaget skulle avsätta 1,3 miljoner kr att fördelas enbart till arbetstagare som var medlemmar i Metall. Det är i och för sig riktigt att även fyra medlemmar i Metall inte fick del av utbetalade medel, men det berodde på att deras anspråk framställdes för sent och därför preskriberats. Förbundets medlemmar har alltså särbehandlats genom överenskommelsen. Om en arbetsgivare har åtagit sig att utge samma lön till samtliga arbetstagare men sedan gör skillnad i lönehänseende mellan arbetstagarna beroende på vilken facklig organisation de tillhör, kan förfarandet enligt praxis anses utgöra en föreningsrättskränkning.

Löneanspråken är inte preskriberade

Arbetsgivarparterna har hävdad att anspråken är preskriberade eftersom förbundet väckt talan för sent enligt verkstadsavtalets förhandlingsordning och preskriptionsbestämmelser.

Förbundet kan inte dela den ståndpunkten. Kollektivavtalets normerande verkan avser inte regler som har till syfte att reglera enbart förhållandet mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationen. Till sådana regler hör exempelvis kollektivavtalets förhandlingsordning och preskriptionsbestämmelser. Eftersom en utanförstående arbetstagar saknar förhandlingsrätt framstår en tillämpning av kollektivavtalets förhandlingsordning som främmande. Förhandlingsordningens regler skulle heller inte kunna tillämpas utan ingripande omtolkningar. De bestämmelserna har därför inte utfyllande verkan. Någon annan preskriptionstid än den allmänna tioårspreskriptionen är därför inte tillämplig.

För det fall verkstadsavtalets preskriptionsregler ändå ska anses tillämpliga bestrider förbundet att utgångspunkten för beräkning av preskriptionsfristen är tidpunkten när omplacering av arbetstagar skedde. I detta fall är det fråga om s.k. perdurerande anspråk eftersom lönetillägget enligt kollektivavtalsbestämmelsen ska utges löpande månad för månad. Anspråken på lönetillägg är alltså föremål för s.k. successiv preskription. Tidpunkten för omplaceringarna kan därför inte utgöra utgångspunkt för beräkningen av preskriptionsfristen. Preskriptionstiden får i stället anses börja löpa från den dag då respektive månatligt löneanspråk förföll till betalning.

Förbundets talan ska inte avvisas

Arbetsgivarparterna har hävdad, till skillnad mot förbundet, att omplaceringarna inte innebar någon övergång till annat arbetsområde. Av § 17 verkstadsavtalet framgår att om det uppstår tvist huruvida annat arbetsområde föreligger, får frågan inte hänskjutas till Arbetsdomstolen, innan den har prövats av skiljenämnd i den ordning som föreskrivs i § 2 mom 2. Arbetsgivarparterna har med hänvisning till den bestämmelsen hävdad att Arbetsdomstolen inte är behörig att pröva frågan om det föreligger övergång till annat arbetsområde och att förbundets talan därför ska avvisas.

Förbundet delar inte heller den ståndpunkten. Det finns inte någon klar praxis i frågan om en utanförstående arbetstagar ska anses bunden av en skiljeklausul i ett kollektivavtal ens i den situationen att kollektivavtalet gäller som avtalsvillkor enligt anställningsavtalet. I detta fall anser förbundet att förbundets medlemmar inte är bundna av skiljeklausulen. Den är bindande endast för kollektivavtalsparterna. Skiljeklausulen är därför inte tillämplig i förhållande till förbundet eller dess medlemmar som utanförstående arbetstagar. Arbetsdomstolen är därmed behörig att pröva frågan om det har skett en övergång till annat arbetsområde i den mening som avses i § 17 verkstadsavtalet.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

§ 17 verkstadsavtalet ingår som avtalsvillkor i de enskilda anställningsavtalen som träffats mellan bolaget och förbundets fyra medlemmar. I vart fall har kollektivavtalsbestämmelsen sådan utfyllande verkan på anställningsavtalen att den ska tillämpas på anställningarna i fråga. Bolaget är därför skyldigt att, med tillämpning av verkstadsavtalets § 17, utge ytterligare lönetillägg till arbetstagarna. Det har skett en övergång till annat arbetsområde i den mening som avses i bestämmelsen.

Förbundets medlemmar omfattas inte av överenskommelsen av den 22 april 2005. Om överenskommelsen skulle anses omfatta förbundets medlemmar är överenskommelsen ogiltig i relation till förbundets medlemmar. Under alla omständigheter finns då i vart fall skäl att jämka överenskommelsen. Överenskommelsen har inte utfyllande verkan för medlemmarnas anställningsavtal. Överenskommelsen hindrar således inte en prövning enligt § 17 verkstadsavtalet.

Det föreligger tvist huruvida omplaceringarna innebar övergång till annat arbetsområde. Förbundets medlemmar är dock inte bundna av verkstadsavtalets reglering om att skiljenämnd först ska pröva en sådan tvist. Arbetsdomstolen är därmed behörig att pröva den frågan och talan ska alltså inte avvisas.

Talan är inte heller preskriberad. Förbundets medlemmar är inte bundna av verkstadsavtalets förhandlingsordning och dess preskriptionsbestämmelser. Deras anspråk omfattas i stället av reglerna om tioårig preskription. Det är under alla omständigheter fråga om perdurerande anspråk och preskriptionsfristen ska därför räknas från förfallodagen för respektive månatligt lönetillägg.

Om § 17 verkstadsavtalet inte är tillämplig är bolaget ändå betalningsskyldigt då bolaget gjort en ensidig utfästelse innebärande att förbundet medlemmar skulle få ytterligare lönetillägg med samma belopp som Metalls medlemmar skulle få om arbetsgivarparterna förlorade tvisten med Metall i Arbetsdomstolen.

Arbetsgivarparterna

Bolaget har inte gjort någon utfästelse

Bolaget har inte gjort någon ensidig utfästelse innebärande att bolaget förpliktat sig att till förbundets medlemmar utge samma belopp avseende lönetillägg som Metalls medlemmar erhöll med anledning av Arbetsdomstolens dom, AD 2005 nr 25, och överenskommelsen i april 2005.

§ 17 verkstadsavtalet är inte tillämplig på förbundets medlemmar

Verkstadsavtalet bygger på grundsatsen att lönen följer arbetet och inte arbetaren. Verkstadsavtalets § 17 innehåller dock regler om löneskydd vid omplaceringar. Enligt bestämmelsen är det en uppgift för de lokala parterna att träffa överenskommelser om betalningsregler vid övergång till annat arbetsområde. Först när så inte har skett ska bestämmelserna i verkstadsavtalets § 17 tillämpas.

Vid fabriken i Kumla har, i full enighet mellan bolaget och verkstadsklubben, sedan lång tid tillämpats lokala regler som avviker från verkstadsavtalets § 17. Som förbundet redovisat fann dock Arbetsdomstolen vid sin prövning att bolaget och verkstadsklubben inte hade träffat något lokalt kollektivavtal om betalningsregler vid övergång till annat arbetsområde. Detta innebär att verkstadsavtalets § 17 varit tillämplig i relation till Metall och Metalls medlemmar.

Verkstadsavtalet utgör inte en del av de berörda arbetstagarnas enskilda anställningsavtal. Hänvisningen till verkstadsavtalet som finns i de enskilda anställningsavtalen har skett endast för att, vid anställningens början, informera arbetstagarna om vilket kollektivavtal som bolaget tillämpar på arbetsplatsen. Att denna ensidiga information skulle innebära att reglerna i verkstadsavtalet utgör del av de enskilda anställningsavtalen är därför en felaktig slutsats.

Om ett anställningsavtal med en utanförstående arbetstagare inte reglerar en specifik fråga hämtar avtalet normalt sitt innehåll från det på arbetsplatsen vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet. Detta synsätt bygger på tanken att det är bruket på arbetsplatsen som bör bli bestämmande i ett sådant fall. Det är alltså inte kollektivavtalet som sådant utan dess tillämpning på arbetsplatsen som fyller ut det enskilda anställningsavtalet.

Distinktionen mellan kollektivavtalet som sådant och bruket på arbetsplatsen saknar oftast reell betydelse eftersom en kollektivavtalsbunden arbetsgivare normalt tillämpar kollektivavtalet enligt sitt innehåll. I detta fall har distinktionen emellertid betydelse eftersom bolaget under 30 år och i fullständig enighet med verkstadsklubben tillämpat andra regler för lönetillägg än de som fanns i verkstadsavtalets § 17. För förbundets medlemmar är det bruket på arbetsplatsen som är rättsbildande, dvs. i detta fall de betalningsregler som bolaget har tillämpat under 30 års tid.

Mellan bolaget och de berörda arbetstagarna har det alltså inte funnits någon avtalad förpliktelse för bolaget som sträcker sig längre än principen om kollektivavtalets normerande verkan för utanförstående arbetstagare.

Förbundets medlemmar omfattas av överenskommelsen i april 2005 mellan arbetsgivarparterna och Metall

Vid förhandlingarna, med anledning av Arbetsdomstolens dom, kom arbetsgivarparterna och Metall överens om att det inte var möjligt att i efterhand beräkna lönetillägg med tillämpning av verkstadsavtalets § 17. I stället utgick de från att arbetstagarnas anspråk skulle fastställas på skönsmässiga grunder.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att verkstadsavtalets § 17 ska tillämpas görs det gällande att den överenskommelse som träffades den 22 april 2005 även reglerar de anspråk på ytterligare lönetillägg som förbundets medlemmar kunnat ställa. Överenskommelsen innebär att förbundets medlemmar inte skulle erhålla ytterligare lönetillägg för tiden före den 1 april 2005. Det var också parternas avsikt när man träffade överenskommelsen och denna avsikt framgår av ordalydelsen.

I protokollet anges att parterna var överens om att förhandlingen gällde dels de arbetstagare som omfattades av stämningsansökan i den tidigare tvisten mellan Metall och arbetsgivarparterna, dels de övriga arbetstagare som varit föremål för tillämpning av de lokala reglerna om omplaceringstillägg. Där angavs också att parterna var överens om att samtliga frågor om omplaceringstillägg som hängde samman med det ”ogiltiga lokala avtalet” skulle behandlas vid förhandlingen.

Det var avgörande för parterna i förhandlingen att åstadkomma en likabehandling av alla arbetstagare och att få till stånd en slutlig reglering för samtliga arbetstagare som var sysselsatta i bolagets verksamhet inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet. Parterna var alltså eniga om att behandla samtliga arbetstagare lika, dvs. att utanförstående arbetstagare skulle behandlas varken bättre eller sämre än Metalls medlemmar.

Överenskommelsen innebär ett godkännande i efterhand – i kollektivavtalets form – av de lokala betalningsregler som under 30 år tillämpats på arbetsplatsen. Den är således av en sådan generell karaktär att den i vart fall har utfyllande verkan för utanförstående arbetstagares anställningsavtal och är därmed bindande för förbundets medlemmar.

Överenskommelsen är inte ogiltig i relation till förbundets medlemmar på det sätt som förbundet gjort gällande. I och med att överenskommelsen har utfyllande verkan blir följden indirekt att det förelegat behörighet att träffa avtal som avser andra arbetstagare än Metalls medlemmar. Avtalsparterna har därför haft rätt att träffa ett s.k. tredjemansavtal. Överenskommelsen har inte inneburit ett förfogande över intjänade rättigheter.

Det föreligger inte skäl för jämkning. Överenskommelsen har inte haft ett föreningsrättskränkande syfte. Det finns även ett antal medlemmar i Metall som inte har fått någon ersättning alls. Det har således inte skett någon särbehandling av förbundets medlemmar.

Anspråken är preskriberade

Talan ska under alla omständigheter ogillas då den är preskriberad. Verkstadsavtalets förhandlingsordning och dess preskriptionsregler är tillämpliga även för förbundets medlemmar som utanförstående arbetstagare.

I litteraturen anges att man måste utgå från att utanförstående arbetstagare blir bundna av de preskriptionsbestämmelser som finns angivna i ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Det avgörande motivet för den ståndpunkten är att det med hänsyn till den synnerliga betydelse preskriptionsreglerna har för arbetsgivaren framstår som alldeles osannolikt att arbetsgivaren skulle ha accepterat andra längre preskriptionsregler än de regler som finns i kollektivavtalet i förhållande till utanförstående. Preskriptionsreglerna ska därför betraktas som ett fast etablerat bruk vid arbetsplatsen, vilket fyller ut utanförstående arbetstagares anställningsavtal (jfr Reinhold Fahlbeck, Om arbetsprocessrätt, s. 340 f.).

Det är de förhållanden som rättsanspråket i målet hänför sig till – i detta fall omplaceringen – som utgör utgångspunkt för preskriptionsfristen. Om den omständigheten ligger mer än två år tillbaka i tiden när förhandling begärs har parten enligt förhandlingsordningen försuttit sin rätt att påkalla förhandling i frågan. Preskriptionsfristen ska alltså i detta fall räknas från omplaceringstillfället. Anspråken var således i sin helhet preskriberade när förbundet påkallade förhandling.

Förbundets talan ska avvisas

För det fall § 17 verkstadsavtalet ändå ska tillämpas görs det gällande att omplaceringarna av förbundets medlemmar inte inneburit någon övergång till annat arbetsområde. Frågan om det skett någon övergång till annat arbetsområde är således tvistig mellan parterna. Som förbundet redovisat ska en sådan fråga, enligt § 17, avgöras genom skiljeförfarande innan den kan hänskjutas till Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen har i sin praxis i och för sig framhållit att en skiljeklausul är ett avtalsvillkor som intar en särställning. Det beror på att skiljeklausuler i anställningsförhållanden generellt anses som tyngande för arbetstagaren, dels genom att förfarandet kan vara kostsamt för arbetstagaren, dels på grund av att en arbetstagare som vid tvist inte beaktar förekomsten av en skiljeklausul lätt kan drabbas av rättsförlust på grund av preskription. Detta till trots har Arbetsdomstolen emellertid ansett att en utanförstående arbetstagare blir bunden av en skiljeklausul som finns intagen i det kollektivavtal som hans eller hennes enskilda anställningsavtal hänvisar till.

Skiljeklausulen är bindande för förbundets medlemmar och Arbetsdomstolen är därför inte behörig att pröva en tvist huruvida annat arbetsområde föreligger enligt verkstadsavtalets § 17. Förbundets talan ska därför avvisas.

Ingen övergång till annat arbetsområde

Om en prövning ändå ska ske enligt § 17 verkstadsavtalet görs det, som redan nämnts, gällande att det inte varit fråga om övergång till annat arbetsområde. Förbundets medlemmar har därmed ingen rätt till ytterligare lönetillägg.

Ett och samma arbetsområde utgår från förutsättningen att arbetena är av likartad natur och med likartade förtjänstmöjligheter. Att det sker ”geografiska” förflyttningar inom en verkstad eller att produktionen ställs om från en produkt till en annan utgör inte en övergång till annat arbetsområde i bestämmelsens mening. Bestämmelsen är heller inte tillämplig vid ändrade arbetsuppgifter inom samma arbetsområde. Omställningen av produktionen vid fabriken i Kumla från tillverkning av mobiltelefoner till produktion av radio-basstationer innebar övergång till en ny produktion och utgjorde därför inte en övergång från ett arbetsområde till ett annat.

Vid förhandlingarna den 22 april 2005 var arbetsgivarparterna och Metall eniga om att en tillämpning av verkstadsavtalets § 17 förutsatte att man kunde träffa överenskommelse i kollektivavtalets form om indelning i arbetsområden både i den ”gamla” verksamheten och i den ”nya”. Parterna var också införstådda med att förändringarna vid fabriken i Kumla hade varit av en sådan omfattning att det egentligen inte var möjligt att fastställa arbetsområden. Man insåg också att verkstadsavtalet förpliktade parterna att – för det fall man inte kunde komma överens i fråga om indelning i arbetsområden – först låta skiljenämnd pröva frågan innan den kunde hänskjutas till Arbetsdomstolen. Mot bakgrund av den mycket speciella situation som gällde och med beaktande av risken för årtal av processer i skiljenämnd och domstol, valde parterna i stället att försöka nå en slutreglering av frågan om rätt till ytterligare lönetillägg utan att dessförinnan fastställa förutsättningarna för en tillämpning enligt kollektivavtalsbestämmelsens ordalydelse.

I det tidigare målet mellan arbetsgivarparterna och Metall valde arbetsgivarparterna av processekonomiska skäl att inte gå in på frågan om det skett en övergång till annat arbetsområde.

Beräkningen av yrkade belopp

Det ankommer på förbundet att styrka att yrkade belopp framräknats med tillämpning av verkstadsavtalets § 17. De halverade lönebelopp som förbundet grundat sin beräkning på vitsordas i och för sig som riktiga. Det är också riktigt att enligt verkstadsavtalets § 17 ska någon avräkning inte ske av avtalsenliga generella lönehöjningar. Däremot ska avräkning ske för andra höjningar som skett med tilldelning från lokala lönepotter eller som på annat vis fastställts lokalt. Avräkning ska också ske för frånvaro.

De schabloniserade avdrag som förbundet hävdade att bolaget tillämpat vid utbetalningen till Metalls medlemmar kan inte vitsordas. Överenskommelsen innebar att Metall skulle fördela en klumpsumma om 1,3 miljoner kr. Vilka beräkningsmetoder som Metall då tillämpade inför anvisningen till bolaget,

om vilka som skulle ha betalt och med vilka belopp, har bolaget ingen kännedom om.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte gjort någon utfästelse med det innehåll som förbundet påstår. Någon betalningsskyldighet på den grunden föreligger således inte.

Någon betalningsskyldighet enligt § 17 verkstadsavtalet föreligger inte heller. Bestämmelsen är inte ens tillämplig på förbundets medlemmar. Bolaget och arbetstagarna kan inte anses ha avtalat om att verkstadsavtalet ska utgöra del av deras anställningsavtal. I stället ska de regler om lönetillägg som tillämpats under lång tid anses vara det bruk och den sedvänja som fyllt ut arbetstagarnas anställningsavtal. Arbetstagarna har erhållit ersättning i enlighet med de reglerna.

Om § 17 verkstadsavtalet ska tillämpas har förbundets medlemmar ändå ingen rätt till ytterligare ersättning på grund av den överenskommelse som träffades den 22 april 2005. Om överenskommelsen inte hindrar en prövning enligt § 17 verkstadsavtalet ska talan ändå ogillas på grund av preskription eller avvisas. Frågan om huruvida det förelegat en övergång till annat arbetsområde är tvistig och kollektivavtalet anger då att den frågan först ska prövas av skiljenämnd, varför Arbetsdomstolen inte är behörig att pröva frågan. I sista hand föreligger ingen rätt till ytterligare lönetillägg eftersom omplaceringarna inte inneburit någon övergång till annat arbetsområde, vilket är en förutsättning för att lönetillägg enligt § 17 ska utgå.

Domskäl

Tvisten

Under år 2001 lade bolaget om produktionen vid sin fabrik i Kumla. Detta medförde att antalet anställda minskade och att många av de kvarvarande arbetstagarna omplacerades till arbeten med sämre lön. Förändringarna berörde bl.a. 138 medlemmar i Metall och fyra medlemmar i förbundet.

I verkstadsavtalets § 17 fanns bestämmelser om rätt till lönetillägg bl.a. vid övergång till annat arbetsområde. Av bestämmelsen framgår att till arbetare med en obruten anställningstid av minst fyra år utgår tillägg så länge detta inte är helt avräknat enligt reglerna i andra momentet i bestämmelsen. På bolagets anläggning i Kumla tillämpades emellertid sedan lång tid lokala regler om lönetillägg som avvek från betalningsreglerna i § 17 verkstadsavtalet. Enligt de lokala reglerna halverades lönetillägget efter viss tid. Så skedde också i detta fall. Arbetstagarna fick under hösten 2002 besked om att det fortsättningsvis skulle utgå halva lönetillägg.

Tvist uppstod mellan Metall och arbetsgivarparterna. Metall yrkade i Arbetsdomstolen förpliktande för bolaget att utge bl.a. ytterligare lönetillägg till sina medlemmar på grund av omplaceringarna. Tvisten avgjordes genom dom i

februari 2005, domstolens avgörande AD 2005 nr 25. Arbetsdomstolen fann att formföreskrifterna enligt medbestämmandelagen inte var uppfyllda och fann därmed att bolaget och verkstadsklubben inte träffat något lokalt kollektivavtal om avvikelse från § 17 verkstadsavtalet. Domstolen uttalade att bolaget därför i princip var skyldigt att utge ytterligare lönetillägg i enlighet med den bestämmelsen. Domstolen tog dock inte ställning till löneyrkandena i sak utan hänvisade parterna till att, med ledning av vad som anfördes i domskälen, förhandla på nytt i frågan om arbetstagarnas rätt till ytterligare lönetillägg.

Vid en förhandling den 22 april 2005 träffade arbetsgivarparterna och Metall en överenskommelse som reglerade dels rätten till lönetillägg för tiden före den 1 april 2005, dels vilka lönetillägg som skulle gälla för framtiden. I enlighet med överenskommelsen utbetalade bolaget sammanlagt 1,3 miljoner kr till de medlemmar i Metall som varit föremål för tvisten, avseende tiden före den 1 april 2005. Metall anvisade vilka medlemmar som skulle erhålla betalning och med vilka belopp. Förbundets medlemmar erhöll dock inte något ytterligare lönetillägg för tiden före den 1 april 2005.

Tvisten i detta mål gäller om förbundets fyra medlemmar har rätt till ytterligare lönetillägg med tillämpning av verkstadsavtalets § 17, alternativt på grund av att bolaget gjort en ensidig utfästelse om att utbetala ytterligare lönetillägg.

När det gäller frågan om arbetstagarna har någon rätt till ytterligare lönetillägg med tillämpning av § 17 verkstadsavtalet föreligger ett antal tvistefrågor. För det första är parterna oense om § 17 överhuvudtaget är tillämplig på förbundets medlemmar. Därutöver föreligger tvist om talan är preskriberad. Parterna är också oense om vilken verkan den överenskommelse som träffades den 22 april 2005 har för förbundets medlemmar. Om § 17 ska tillämpas har arbetsgivarparterna hävdats att talan ska avvisas, då frågan om det skett någon övergång till annat arbetsområde är tvistig och domstolen inte är behörig att pröva den frågan innan den behandlats av skiljenämnd. I sista hand är frågan om det föreligger någon rätt till ytterligare lönetillägg avhängig frågeställningen om omplaceringarna inneburit en övergång till annat arbetsområde, vilket är en förutsättning för att lönetillägg enligt § 17 ska kunna utgå. Slutligen är de yrkade beloppen tvistiga.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med medlemmarna H.S., B.S. och F.N. samt vittnesförhör med J.L. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med bolagets personalchef A.Ö. och chefsjuristen A.W., Teknikföretagen. På båda parternas begäran har hållits vittnesförhör med ombudsmannen D.D., IF Metall. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Har bolaget lämnat en utfästelse om att utge ytterligare lönetillägg?

Innan Arbetsdomstolen behandlar tvistefrågorna som har samband med § 17 i verkstadsavtalet prövar domstolen frågan om det förelegat någon utfästelse från bolagets sida på sätt förbundet påstått.

Som nämnts uppstod tvist mellan Metall och arbetsgivarparterna om det för Metalls medlemmar förelåg rätt till ytterligare lönetillägg med anledning av de omplaceringar som vidtogs under år 2001. Metall väckte talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen. Förbundet har gjort gällande att bolaget lämnat en ensidig utfästelse innebärande att om bolaget förlorade det målet i Arbetsdomstolen så skulle förbundets medlemmar erhålla samma lönetillägg som bolaget i så fall skulle förpliktas att utge till Metalls medlemmar. Enligt förbundet lämnades utfästelsen vid ett möte där bolagets personalchef A.Ö. samt förbundets medlemmar H.S. och B.S. var närvarande. Tvisten mellan arbetsgivarparterna och Metall var då inte avgjord i Arbetsdomstolen. Förbundet har hävdat att förbundets medlemmar på grund av denna utfästelse har rätt till samma ersättning som Metalls medlemmar fick i enlighet med den överenskommelse som arbetsgivarparterna träffade med Metall i april 2005.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget gjort en utfästelse med den innebörd som förbundet påstår.

H.S. och B.S. har under förhören med dem berättat att A.Ö. sade till dem att om bolaget skulle förlora målet i Arbetsdomstolen skulle ”alla behandlas lika” och att ”alla skulle få lika betalt”.

A.Ö. har under förhöret med henne bekräftat att hon uttalat att alla skulle behandlas lika men uppgivit att hon inte uttalat något om att alla skulle få samma ersättning. Hon har berättat följande. Vad hon avsåg med sitt uttalande om likabehandling var att bolaget alltid behandlar alla arbetstagare lika oavsett vilken organisation de tillhör eller om de är oorganiserade. När det gäller de belopp som utbetalades med anledning av överenskommelsen i april 2005 var det Metallklubben som förfogade över vilka som fick ersättning och med vilka belopp. Bolaget påverkade inte den fördelningen. Det fanns även medlemmar i Metall som inte erhöll någon ersättning. Bolaget har på intet sätt särbehandlat förbundets medlemmar.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det, av vad som framkommit om samtalet mellan H.S., B.S. och A.Ö., inte dras den slutsatsen att bolaget skulle ha lämnat någon utfästelse av den innebörd som förbundet påstått. Förbundets talan kan således inte bifallas på den grunden.

Är § 17 verkstadsavtalet tillämplig på förbundets medlemmar?

I de aktuella arbetstagarnas anställningsavtal finns skrivningar som hänvisar till verkstadsavtalet. Förbundet har i första hand gjort gällande att bolaget, genom dessa skrivningar, överenskommit med respektive arbetstagare om att verkstadsavtalet ska utgöra del i hans eller hennes enskilda anställningsavtal. I andra hand har förbundet hävdats att § 17 verkstadsavtalet i alla fall ska tillämpas på grund av principen om kollektivavtalets normerande verkan.

Arbetsgivarparterna har sammanfattningsvis hävdats följande. Skrivningarna i anställningsavtalen kan inte anses innebära att bolaget och respektive arbetstagare avtalat om att verkstadsavtalet ska tillämpas på arbetstagarnas anställning. Det har därmed inte funnits någon avtalad förpliktelse för bolaget som sträcker sig längre än principen om kollektivavtalets normerande verkan för utanförstående arbetstagare. Den innebär att bolaget, för de utanförstående arbetstagarna, inte haft att tillämpa kollektivavtalet i sig utan den sedvänja och det bruk om lönetillägg som tillämpats på arbetsplatsen vid omplaceringar av det aktuella slaget. Verkstadsavtalet har under alla år, i enighet med verkstadsklubben, tillämpats i enlighet med de lokala betalningsreglerna på arbetsplatsen i förhållande till alla anställda, såväl organiserade som utanförstående. Reglerna har således varit väl kända av de lokala parterna och de anställda. De utanförstående arbetstagarna har i vart fall genom konkludent handlande accepterat regleringen. I relation till dem har ju full avtalsfrihet förelegat, i motsats till vad som gällt i relation till de arbetstagare som var medlemmar i Metall. Förbundets medlemmar har erhållit ersättning enligt de lokala betalningsreglerna varför de inte har rätt till ytterligare lönetillägg.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Frågan om en arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal, uttryckligen träffat ett avtal med en arbetstagare om att kollektivavtalet ska tillämpas på arbetstagaren är ofta av underordnad betydelse. När en utanförstående arbetstagare sysselsätts i arbete som omfattas av ett kollektivavtal brukar nämligen anses att anställningsavtalet hämtar sitt innehåll från det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet, såvitt inte något annat överenskommit mellan arbetsgivaren och den arbetstagaren (se t.ex. AD 1978 nr 163, AD 1984 nr 79 och 1990 nr 33 och där anmärkta rättsfall). Kollektivavtalet anses ha en s.k. normativ effekt på den utanförståendes anställningsavtal. Denna praxis bygger på tanken att kollektivavtalet får verkan som bruk och sedvänja på arbetsplatsen och på så sätt fyller ut det enskilda anställningsavtalet. Normalt sett har därmed en utanförstående arbetstagare rätt till de löneförmåner och anställningsvillkor som finns i det tillämpliga kollektivavtalet, men måste å andra sidan också följa de förpliktelser som finns i det avtalet. Om inget annat avtalas tar alltså arbetstagaren anställning på de villkor som anges i kollektivavtalet, och kommer därmed "varken i bättre eller sämre läge än om han eller hon varit ansluten till det berörda arbetstagarförbundet" (AD 1978 nr 163). De löne- och anställningsvillkor som avses är sådana som är generellt tillämpliga (se t.ex. AD 1991 nr 100). En utanförstående arbetstagare kan inte grunda någon direkt rätt på kollektivavtalet som sådant (se AD 1983 nr 184).

I målet får anses ostridigt att bolaget sedan länge tillämpar villkoren enligt de för tid efter annan vid bolaget gällande kollektivavtalen med Metall och i förekommande fall även lokala kollektivavtal med verkstadsklubben, för samtliga arbetstagare som sysselsätts i arbete som omfattas av dessa kollektivavtal. Det får således anses ostridigt att de berörda arbetstagarnas enskilda anställningsavtal i vart fall hämtar sitt innehåll från det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet på arbetsplatsen enligt principen om kollektivavtalets normerande verkan.

Arbetsgivarparterna har emellertid påpekat att det inte är kollektivavtalets bestämmelser som sådana utan avtalets tillämpning på arbetsplatsen som fyller ut det enskilda anställningsavtalet eftersom regeln om kollektivavtalets normerande verkan bygger på tanken att det är bruket på arbetsplatsen som blir bestämmande. I detta fall är det, enligt arbetsgivarparterna, de lokala betalningsreglerna som tillämpats på arbetsplatsen i 30 år som utgör bruket på arbetsplatsen och som fyller ut anställningsavtalen för de utanförstående arbetstagarna och därmed för förbundets medlemmar. De betalningsregler som arbetsgivarparterna åsyftar är alltså de betalningsregler som Arbetsdomstolen prövat och i avgörandet AD 2005 nr 25 funnit inte ha varit reglerade i något lokalt kollektivavtal.

Förbundet har hävdat att regeln om kollektivavtalets normerande verkan har företräde framför andra utfyllande regler. Enligt förbundet ska därför verkstadsavtalets § 17 tillämpas som utfyllande regel framför i detta fall de lokala betalningsreglerna som tillämpats på arbetsplatsen.

Frågan om ett kollektivavtals normerande verkan har prövats bl.a. i Arbetsdomstolens dom AD 1990 nr 33. Där var fråga om ett lokalt kollektivavtal som innebar att arbetsgivaren skulle upphöra att betala förmåner som sedan någon gång på 1950-talet utgått med stöd av bruket på arbetsplatsen. I målet gjordes gällande att kollektivavtalet inte kunde tillämpas på två utanförstående arbetstagare utan att förmånerna skulle fortsätta att betalas ut till dem. Domstolen uttalade följande.

”För att de lokala överenskommelserna mellan bolaget och Livs-klubben om avskaffandet av rasttillägget inte – i enlighet med det tidigare anförda – skulle tillerkännas verkan även för P-Å.A:s och K.P:s anställningsvillkor måste fordras att anställningsavtalen mellan dem och bolaget ska tolkas så att de just i fråga om rasttillägget varit undantagna från den eljest ostridigt gällande ordningen, att deras anställningsvillkor bestäms av innehållet i de för bolaget gällande kollektivavtalen med livsmedelsarbetareförbundet och Livs-klubben. I målet har emellertid inte förebragts något stöd för en sådan tolkning av P-Å.A:s och K.P:s anställningsavtal med bolaget. Att de tidigare erhållit rasttillägg har sålunda, enligt vad som framgått av utredningen i målet, berott enbart på att bolaget tillämpat enhetliga villkor för alla satsare. Det har med andra ord inte framkommit någon omständighet som tyder på annat än att innebörden av P-Å.A:s och K.P:s anställningsavtal varit och är att de i arbetet som satsare skall ha samma anställningsvillkor som de som för detta arbete tillämpas för andra arbetstagare hos bolaget.”

I det nu aktuella fallet finner domstolen att det finns anledning att resonera på ett liknande sätt. På arbetsplatsen har sedan länge tillämpats vissa regler för lönetillägg. Tillämpningen har därefter visat sig vara i strid med det på arbetsplatsen tillämpliga kollektivavtalet med Metall då formföreskrifterna för ett kollektivavtal inte varit uppfyllda. Något lokalt kollektivavtal med verkstadsklubben om avvikelser från § 17 verkstadsavtalet har alltså inte förelegat. För att de regler om lönetillägg som tillämpats ska utgöra en del av förbundets medlemmars anställningsvillkor bör då, enligt Arbetsdomstolens mening, fordras att anställningsavtalen i fråga kan tolkas så att när det gäller lönetillägg skulle de lokala betalningsreglerna som tillämpades gälla just för dem oavsett vilka regler som var de tillämpliga enligt kollektivavtalet med Metall. Inget i utredningen talar för att anställningsavtalen kan tolkas så. Av utredningen i målet framgår inte annat än att arbetstagarna i fråga erhöll halverade lönetillägg enbart på grund av att bolaget trodde sig tillämpa ett lokalt kollektivavtal med verkstadsklubben på samtliga arbetstagare på arbetsplatsen. Betalningsreglerna har därefter, efter rättslig prövning, visat sig ha varit i strid med det tillämpliga kollektivavtalet, verkstadsavtalet. Vid sådant förhållande finner domstolen att anställningsavtalen för förbundets medlemmar bör hämta sitt innehåll ur det för arbetet tillämpliga kollektivavtalet. Arbetsdomstolen slutsats är alltså att regler som tillämpats men funnits vara i strid med det för arbetet tillämpliga kollektivavtalet på arbetsplatsen inte kan, om inte särskilda omständigheter föreligger, anses ha normativ effekt på utanförstående arbetstgares anställningsvillkor.

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär sammanfattningsvis att anställningsavtalen mellan bolaget och H.S., B.S., F.N. och T.G. i fråga om rätt till lönetillägg får anses hämta sitt innehåll från verkstadsavtalets § 17 och inte från de lokala betalningsregler som tidigare tillämpats på arbetsplatsen. Vilken självständig betydelse skrivningarna i de enskilda anställningsavtalen har behöver därmed inte prövas.

Den fortsatta prövningen

Arbetsdomstolen övergår här efter till att pröva om förbundets medlemmar har rätt till ytterligare lönetillägg enligt § 17 verkstadsavtalet. Arbetsgivarparterna har här framställt tre invändningar. Enligt dem har förbundets fyra medlemmar inte rätt till ytterligare lönetillägg dels på grund av den överenskommelse som träffades den 22 april 2005, dels då talan är preskriberad, dels på den grunden att förutsättningarna enligt § 17 inte är uppfyllda och då i första hand eftersom omplaceringarna inte inneburit en övergång till annat arbetsområde. Såvitt avser den sistnämnda frågan har därutöver gjorts gällande att Arbetsdomstolen inte är behörig att pröva den frågan på grund av den skiljeklausul som finns i § 17 verkstadsavtalet.

Domstolen väljer att först pröva tvistefrågorna som rör frågan om övergång till annat arbetsområde och då först arbetsgivarparternas avvisningsyrkande.

Ska talan avvisas?

Arbetsgivarparterna har hävdad att omplaceringarna inte innebar att det skedde en övergång till annat arbetsområde på det sätt som förutsätts för att lönetillägg ska kunna utgå enligt verkstadsavtalets § 17. Enligt arbetsgivarparterna har de lokala parterna inte kommit överens om någon indelning i arbetsområden. Förbundet å sin sida har hävdad att det skett en övergång till annat arbetsområde enligt verkstadsavtalets § 17.

Arbetsdomstolen kan konstatera att parterna har olika uppfattningar i frågan om omplaceringarna innebar en övergång till annat arbetsområde och att frågan därmed är tvistig. Verkstadsavtalets § 17 föreskriver att en sådan tvistig fråga inte får hänskjutas till Arbetsdomstolen innan frågan har prövats av skiljenämnd i den ordning som föreskrivs i § 2 mom 2 i avtalet. Av den bestämmelsen framgår bl.a. att en skiljenämnd utses för avtalsperioden och att den består av två av verkstadsföreningen och två av Metallindustriarbetareförbundet utsedda representanter, vilka ska äga god insikt i inom metallindustrin förekommande yrkesarbeten, jämte en av dessa fyra utsedd opartisk ordförande. Vidare framgår följande. Anhängiggörande av talan inför skiljenämnden får inte uppskjutas längre än två månader från den dag ärendet enligt förhandlingsordningen slutbehandlats. Skiljenämndens beslut är för parterna bindande, om inte tvisten hänskjutes till Arbetsdomstolen senast inom en månad från den dag nämndens beslut fattades.

Arbetsgivarparterna har i denna del gjort gällande att förbundets talan i första hand ska avvisas eftersom Arbetsdomstolen inte är behörig att pröva frågan huruvida det skett en övergång till annat arbetsområde innan den frågan har prövats genom skiljeförfarande i den ordning som föreskrivs i verkstadsavtalet. Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet. Enligt förbundet är Arbetsdomstolen behörig att pröva frågan eftersom skiljeklausulen inte kan tillämpas på förbundets medlemmar som utanförstående arbetstagare.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Att det i ett enskilt anställningsavtal eller i ett kollektivavtal finns en skiljeklausul är inget anmärkningsvärt i sig. Skiljeklausuler i kollektivavtal är som huvudregel bindande för medlemmar i den avtalslutande organisationen, om inte parterna i kollektivavtalet avsett något annat.

Ett kollektivavtal anses, som redan redogjorts för, ha en normativ effekt på en utanförstående arbetstagares anställningsavtal. Alla kollektivavtalsnormer har emellertid inte utfyllande verkan. En skiljeklausul är ett avtalsvillkor som intar en särställning. Oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande organisationen anses dock ofta bundna av skiljeklausuler i ett kollektivavtal, i vart fall om arbetstagarens anställningsavtal innehåller en tydlig hänvisning till det kollektivavtal i vilket skiljeklausulen ingår och skiljeklausulen i kollektivavtalet inte har en undanskymd placering eller är svår att finna (jfr t.ex. AD 2002 nr 72 och 1993 nr 141). Rättsläget såvitt avser vad som gäller i det fall ett enskilt anställningsavtal inte innehåller en uttrycklig hänvisning till kollektivavtalet är något oklart, se AD 2002 nr 137.

I de fyra arbetstagarnas anställningsavtal finns text om att de informeras om att bolaget tillämpar verkstadsavtalet. Parterna har i den inledande frågan om tillämpligheten av verkstadsavtalets § 17 haft olika ståndpunkter om innebörden av den texten i anställningsavtalen. Arbetsgivarparterna har i denna del av målet hävdad att hänvisningen till verkstadsavtalet i detta fall innebär att kollektivavtalets skiljeklausul ska tillämpas på förbundets medlemmar.

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att den i målet aktuella skiljeklausulen inte är av det vanliga slaget. § 17 handlar om betalning vid övergång till annat arbetsområde samt vid omställning i arbetet. Bestämmelsen är indelad i fyra moment. Det första momentet har rubriken "Lokal överenskommelse" och är i sin tur indelat i fyra stycken. Av första stycket framgår att det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler vid övergång till annat arbetsområde och att om det inte träffas någon sådan överenskommelse ska vad som anges i momentet 2 och 3 gälla. Betalningsreglerna i sig återfinns alltså i de momenten. Av första momentet andra stycket framgår att de lokala parterna får överenskomma om indelning i olika arbetsområden, varefter anges vissa anvisningar om vad som därvid ska beaktas. Slutligen finns i första momentet fjärde stycket den omtvistade skrivningen om att en tvist om huruvida annat arbetsområde föreligger ska prövas av skiljenämnd innan frågan får tas upp av Arbetsdomstolen.

Parterna i målet har inte redogjort för sin respektive uppfattning om bakgrunden till eller den närmare innebörden av skiljeklausulen eller på vilket sätt den tillämpas. Arbetsdomstolen är därmed hänvisad till ordalydelsen vid sin bedömning. Ordalydelsen ger upphov till ett antal frågeställningar. Som domstolen redan nämnt är bestämmelsen ingen typisk skiljeklausul som föreskriver att t.ex. tvister om rätt till ersättning till en arbetstagare eller tvist med anledning av ett avskedande eller en uppsägning ska lösas genom skiljenämnd i stället för i domstol. Texten riktar sig i stället till parterna i avtalet och ger snarare intryck av att vara en regel på organisationsplanet, som t.ex. regler om förhandlingsordningar. Förhandlingsordningar reglerar i första hand förhållandet mellan de kollektivavtalsslutande parterna och deras underorganisationer. Det kan noteras att skiljeklausulen finns i det moment som har rubriken "Lokal överenskommelse" och inte under momenten som handlar om själva betalningsreglerna. Av § 2 mom 2 framgår att sista dag för anhängiggörande i skiljenämnden är viss tid från den dag ärendet enligt förhandlingsordningen slutbehandlats. Enligt Arbetsdomstolens mening är skiljeklausulen mot denna bakgrund närmast att likna med en ytterligare tvistlösningsmekanism inom ramen för förhandlingsordningen innan talan får väckas i domstol. Arbetsdomstolens bedömning är att en sådan reglering inte kan anses ha normativ effekt på en utanförstående arbetstagare, dvs. utan att parterna i anställningsavtalet kan anses ha träffat avtal om att regeln ska gälla. Arbetsdomstolen anser inte att det faktum att anställningsavtalen innehåller en text med information om att bolaget tillämpar verkstadsavtalet i detta fall innebär att denna typ av skiljeklausul kommit att bli en del av arbetstagarnas anställningsvillkor. Skäl för avvisning föreligger därför inte.

Vid denna bedömning har Arbetsdomstolen att gå vidare i sin prövning och prövar då frågan om omplaceringarna innebar en övergång till annat arbetsområde.

Har omplaceringarna inneburit en övergång till annat arbetsområde?

Enligt verkstadsavtalets § 17 har en arbetstagare rätt till lönetillägg under vissa närmare angivna förutsättningar, däribland att förändringar i fråga om arbetsuppgifter innebär en övergång till annat arbetsområde. Som angetts ovan har parterna motsatta uppfattningar i frågan om omplaceringarna av förbundets medlemmar innebar en övergång till annat arbetsområde.

Förbundet har pekat på att H.S., B.S., F.N. och T.G. omplacerats under i vissa fall identiska omständigheter som vissa av de arbetstagare som var medlemmar i Metall och som var föremål för den tidigare tvisten mellan arbetsgivarparterna och Metall. Förbundet har anfört följande. Verkstadsavtalets § 17 ansågs tillämplig vid omplaceringarna av Metalls medlemmar. Även förbundets medlemmar måste därför anses ha bytt arbetsområde. Arbetsgivarparterna hävdade dessutom i det tidigare målet aldrig att omplaceringarna av Metalls medlemmar inte innebar en övergång till annat arbetsområde.

Enligt arbetsgivarparterna var det processekonomiska hänsyn som motiverade att frågan om övergång till annat arbetsområde inte fördes in i målet med Metall.

Parterna är överens om att arbetsgivarparterna inte, i det tidigare målet där Metall var motpart, framställde någon invändning om att omplaceringarna i Kumla av Metalls medlemmar inte innebar en övergång till annat arbetsområde. Den frågan var därför inte uppe till prövning i det målet. Detta förhindrar dock inte arbetsgivarparterna från att i detta mål framställa invändningen. Det går därför inte, som förbundet gör gällande, att dra den rättsliga slutsatsen att eftersom Metalls medlemmar behandlades som om övergång till annat arbetsområde skett så ska motsvarande omplaceringar av förbundets medlemmar bedömas på samma sätt. Förbundet har därför att i detta mål visa att omplaceringarna av förbundets medlemmar inneburit en övergång till annat arbetsområde i enlighet med kollektivavtalets reglering. Förbundet har dock inte ytterligare argumenterat i frågan om hur avtalstexten ska tolkas.

Av avtalstexten i verkstadsavtalets § 17 framgår bl.a. att de lokala parterna kan komma överens om indelningen i olika arbetsområden och att det därvid ska beaktas att arbeten av likartad natur och med likartade förtjänstmöjligheter ska hänföras till samma arbetsområde. Vidare framgår att övergång till annat arbetsområde inte föreligger då det i arbetstagarens uppgifter normalt ingår att utföra arbeten inom olika arbetsområden. I övrigt innehåller bestämmelsen inte någon ytterligare vägledning som kan ge svar på frågan hur begreppet ”övergång till annat arbetsområde” ska uppfattas.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. Enbart geografiska förflyttningar inom en verkstad eller det förhållandet att produktionen ställs om från en produkt till en annan utgör inte en övergång till annat arbetsområde i bestämmelsens mening. Bestämmelsen är heller inte tillämplig vid ändrade arbetsuppgifter inom samma arbetsområde. Omställningen av produktionen vid fabriken i Kumla från tillverkning av mobiltelefoner till produktion av radiobasstationer har därför inte utgjort en övergång från ett arbetsområde till ett annat.

Arbetsdomstolen har berett IF Metall tillfälle att yttra sig över vad som i avtalet avsågs med uttrycket ”övergång till annat arbetsområde”. IF Metall har anfört följande. ”Regeln infördes i verkstadsavtalet 1971 och innebar ett löneskydd vid omplaceringar till annat arbetsområde. Tanken var att löneskyddet skulle omfatta även omplacering på grund av rationalisering. Vi har inte kunnat finna huruvida det vid avtalsslutandet diskuterades någon situation liknande den som är aktuell i detta mål. Regeln var dispositiv, lokala avtal kunde träffas med annan innebörd. Enligt § 17 skulle då emellertid beaktas att till samma arbetsområde hänförs arbeten av likartad natur och med likartade förtjänstmöjligheter. Var inte dessa två kriterier uppfyllda innebar förändringen övergång till annat arbetsområde. Den omständigheten att arbetsgivaren lagt om produktionen innebar ingen skillnad. Slutsatsen blir att IF Metall anser att effekten för de anställda av att produktionen lades om från mobiltelefoner till radiobasstationer innebar en övergång till annat arbetsområde”.

Som redovisats har således parterna i verkstadsavtalet olika ståndpunkter i frågan om begreppets innebörd och om det var uppfyllt såvitt avser omplaceringarna i Kumlafabriken hösten 2001. Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen i målet inte tillräckligt underlag för en bedömning av om omplaceringarna innebar en övergång till annat arbetsområde. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att det inte är utrett att omplaceringarna av förbundets medlemmar inneburit en övergång till annat arbetsområde i verkstadsavtalets mening. Det brister därmed i en av förutsättningarna för att tillämpa bestämmelsen.

Vid denna bedömning saknar Arbetsdomstolen anledning att gå in på om de övriga förutsättningar som följer av verkstadsavtalets § 17 är uppfyllda. Arbetsdomstolen saknar också anledning att ta ställning till tvistefrågor om vilken verkan överenskommelsen från den 22 april 2005 har för förbundets medlemmar och om talan är preskriberad.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundets talan ska avslås. Vid denna utgång ska förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Yrkad ersättning är vitsordad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Sveriges Ingenjörer förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Sveriges Ingenjörer att ersätta Teknikarbetsgivarna och Ericsson AB för rättegångskostnader med tvåhundra-trettiofyra-tusenfyrahundra-nittiotre (234 493) kr, varav 225 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Bengt Huldt, Kent Johansson, Inger Öhrn Karlsson och Margareta Zandén.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge Karlström