

Sammanfattning

Fråga bl.a. om tillämpningsområdet för ett lokalt kollektivavtals bestämmelser om personligt lönetillägg för vissa arbetstagare.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-04-29
StockholmDom nr 35/09
Mål nr A 97/08

I

KÄRANDE

Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Agneta Bern, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

Carlsberg Sverige Aktiebolag, 556006-9980, 161 86 Stockholm
Ombud: chefsjuristen Anna Nordin, Livsmedelsföretagen, Box 55680,
102 15 Stockholm

II

KÄRANDE

Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Agneta Bern

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 55680, 102 15 Stockholm
2. Carlsberg Sverige Aktiebolag, 556006-9980, 161 86 Stockholm
Ombud för båda: chefsjuristen Anna Nordin

SAKEN

kollektivavtalstolkning m.m.

Mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, det s.k. livsmedelsavtalet.

Carlsberg Sverige Aktiebolag tillverkar drycker och har omkring 1 350 anställda. Bolaget bedriver verksamhet i Bromma, där även huvudkontoret är beläget, och i Falkenberg. Bolaget är medlem i Livsmedelsföretagen och är därmed bundet av livsmedelsavtalet. Mellan förbundet och bolaget har även gällt ett lokalt kollektivavtal av den 21 februari 2005, avseende bolagets driftsställe i Bromma i Stockholm. I detta lokala avtal anges bl.a. följande.

§ 1. Företaget har kallat LIVS till förhandling angående nya scheman och finansiering av 6-timmars på lagret i Bromma.

§ 5. Företaget och Livs är överens om att grundlönen för plockare är 24 371 kr/mån.

För varje arbetad övertidstimme utbetalas ett tillägg på 37 kr/tim för personer enligt bilaga A.

För de personer som bifogas i bilaga A utbetalas ett personligt tillägg på 5 800 kr/mån. Detta tillägg är personligt och kan endast förändras om den anställde godkänner det även om detta avtal sägs upp. För de plockare enligt bilaga A som blir återanställda bibehålls det personliga tillägget.

I bilaga A till det lokala avtalet förtecknas de arbetstagare som vid tiden för avtalets tillkomst arbetade som plockare vid lagret i Bromma, däribland J.P., R.P. och S.P.

J.P., R.P. och S.P. har fr.o.m. september 2005 inte längre arbetat som plockare vid bolagets driftsställe i Bromma. J.P. och R.P. började den 1 september 2005 som plockare vid bolagets driftsställe i Falkenberg. S.P. började samma dag på avdelningen "Teknik och Service" vid bolagets driftsställe i Bromma.

Mellan bolaget och förbundet har uppkommit tvist huruvida bolaget har varit skyldigt att betala ut det personliga lönetillägget om 5 800 kr fr.o.m. den 1 mars 2006 till J.P. och R.P. och fr.o.m. den 1 september 2005 till S.P. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har, såsom talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till

1. J.P. utge 205 316 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 5 800 kr från den 25:e i varje månad under tiden mars 2006 – januari 2009 och på 2 316 kr från den 1 februari 2009, allt till dess betalning sker,
2. R.P. utge 205 316 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 5 800 kr från den 25:e i varje månad under tiden mars 2006 – januari 2009 och på 2 316 kr från den 1 februari 2009, allt till dess betalning sker,
3. S.P. utge *i första hand* 240 116 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 5 800 kr från den 25:e i varje månad under tiden september 2005 – januari 2009 och på 2 316 kr från den 1 februari 2009, allt till dess betalning sker, *i andra hand* 34 800 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 5 800 kr från den 25:e i varje månad under tiden september 2005 – februari 2006 till dess betalning sker,
4. förbundet utge allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen (den 13 maj 2008) till dess betalning sker.

Förbundet har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkande om ytterligare ekonomiskt skadestånd avseende tid efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. De yrkade lönebeloppen och sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäliga. Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Vid bolagets anläggning i Bromma finns ett lager, där arbete utförs av s.k. plockare. Plockarnas arbetsuppgifter är att sammanställa beställningar från restauranger och sedan plocka ihop varorna och köra dem till en lastkaj. Dryckesbackarna lyfts manuellt av plockarna till en lastpall. Varje plockare lyfter totalt 20–25 ton under varje arbetspass. Det är ett monotont arbete. Det har förekommit många arbetsskador i form av diskbräck och axelskador. Detta gällde framför allt tidigare, då plockarnas arbete utfördes på ackord. Plockarna kunde då komma upp i mycket höga förtjänster.

Omkring år 2003 började bolagets resultat försämrats. Det fördes diskussioner mellan förbundet och bolaget om att minska arbetstiden och ändra plockarnas arbetsuppgifter så att de inte längre skulle köra truck. Parterna ville minska antalet arbetsskador och sjukfrånvaro bland de anställda. Bolaget önskade även gå över från två- till treskift. Bolaget och förbundet träffade mot bakgrund av detta i oktober 2003 en överenskommelse om att under en testperiod minska plockarnas arbetstid från 38 timmar per vecka till 30 timmar per vecka, dvs. till 6 timmars arbetsdag. Detta genomfördes huvudsakligen genom att plockarna slutade att köra truck, vilket motsvarade ca 25 procent av deras arbetstid. Dessutom övergick samtliga plockare från att arbeta tvåskift till att arbeta treskift. Plockarnas månadslön minskade med omkring fem procent. Bolaget fick möjlighet att anställa personer som truckförare med en lägre månadslön än den som plockarna hade haft för att utföra den arbetsuppgiften.

I september 2004 träffade parterna ett nytt kollektivavtal om sex timmars arbetsdag som avsåg andra tjänster på bolagets driftsställe i Bromma. De anställda fick genom avtalet en något sänkt timlön och erhöll 30 timmars arbetsvecka.

Tillkomsten och innebörden av det lokala avtalet

I början av år 2005 vidtog bolaget åtgärder för att minska personalstyrkan vid lagret i Bromma. Bolaget föreslog samtidigt att grundlönen för plockarna skulle sänkas och att de som redan arbetade som plockare skulle få ett personligt lönetillägg som motsvarade sänkningen. Tanken var att bolaget skulle kunna anlita nya plockare med lägre lön men att de som redan var plockare inte skulle få sänkt lön. Det var framför allt logistikchefen vid bolaget U.G. och klubbordföranden K.W. som förhandlade om detta. Det var U.G. som upprättade den tvistiga avtalstexten. Parterna enades om att lönetillägget skulle vara kvar i händelse av omplacering eller återanställning. De konstaterade att lönetillägget var knutet till individen och skulle följa denne oavsett arbetsuppgift.

I § 5 i det lokala avtalet klargörs att ett personligt tillägg om 5 800 kr per månad ska utbetalas till de personer som upptas i bilaga A. Tillägget är personligt och kan endast förändras om den anställde godkänner det. Det finns i texten inget som anger när tillägget ska upphöra. Det anges vidare att det personliga tillägget bibehålls för de plockare enligt bilaga A som blir åter-

anställda. Det sistnämnda innebär inte att vederbörande måste återanställas just som plockare för att lönetillägget ska bestå.

I bilaga A finns bl.a. de i målet aktuella arbetstagarna upptagna. Beträffande dem har angivits att det personliga tillägget gäller t.o.m. 2005-08-31. Detta innebär inte att det personliga tillägget var tidsbegränsat. Det angivna datumet anges endast av det skälet att dessa arbetstagare förväntades sluta sina anställningar vid den tidpunkten. De tre aktuella arbetstagarna var bland de sist anställda. Bestämmelserna i kollektivavtalet om de personliga tilläggen har influerat i deras enskilda anställningsavtal.

Det finns en tradition inom bolaget att ge de anställda personliga tillägg som följer individen så länge anställningen består, oavsett vilka arbetsuppgifter han eller hon har. Långa anställningar och omplaceringar har varit vanliga vid bolaget. De personliga tilläggen har följt med den anställde vid omplaceringar. Det lokala avtalet gällde hela lagret, men de personliga tilläggen gällde bara för plockarna.

Erbjudandena till J.P. och R.P. om omplacering

I februari 2005, som ett led i bolagets insatser i syfte att minska personalen vid lagret i Bromma, erbjöds J.P. och R.P. omplacering till Falkenberg. De fick identiska omplaceringserbjudanden i vilka det inte angavs någonting om att de avstod från det personliga lönetillägget. Inte heller i J.P:s och R.P:s anställningsavtal med anledning av omplaceringen av dessa angavs någonting om dessa tillägg. J.P. och R.P. accepterade erbjudandena.

I samband med omplaceringserbjudandena hade J.P. och R.P. enskilda möten med dåvarande logistikcheferna U.G. och I.A. J.P. tog upp frågan om tillägget men bolaget svarade då undvikande och gjorde inga förtydliganden. Vid R.P:s möte i samband med omplaceringserbjudandet togs frågan om det personliga tillägget överhuvudtaget inte upp. J.P. och R.P. har således inte frånsagt sig sina lönetillägg enligt det lokala avtalet.

Fr.o.m. den 1 mars 2006 har bolaget inte betalat det personliga tillägget till J.P. och R.P. Bolaget har därmed brutit mot det lokala avtalet.

Erbjudandet till S.P. om återanställning

S.P. blev under våren 2005 uppsagd. Under uppsägningstiden erbjöds han emellertid återanställning vid bolagets avdelning för teknik och service. Det var den lokale facklige förtroendemannen S.Å. som förmedlade erbjudandet till S.P. om den nya anställningen. De hade ett samtal om detta och talade då om grundlönen, men inte om det personliga lönetillägget. I S.P:s anställningsavtal med anledning av avdelningsbytet har angivits att hans lön fr.o.m. avdelningsbytet den 1 september 2005 ska vara 24 641 kr per månad i sex månader och därefter, fr.o.m. den 1 mars 2006, 19 520 kr per månad. Det anges ingenting om att han inte längre skulle erhålla det personliga tillägget. Lönen som han skulle få de första sex månaderna var i princip den grundlön han hade haft som plockare. Han utgick från att han dessutom

skulle få sitt personliga tillägg. S.P. kan inte genom att underteckna anställningsavtalet anses ha avstått från det personliga tillägget.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att S.P. inte har rätt till det personliga tillägget med anledning av hans avdelningsbyte har han i vart fall rätt till det personliga tillägget under den omställningsperiod då han uppbar sin tidigare grundlön, dvs. under tiden den 1 september 2005 -- den 28 februari 2006. Enligt förbundets uppfattning framgår det nämligen av S.P:s avtal om återanställning att han ska ha lön enligt det lokala avtalet, dvs. inklusive det personliga tillägget, under en omställningsperiod om sex månader. Eftersom han skulle erhålla grundlönen under en omställningsperiod, har han haft rätt till även det personliga lönetillägget.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

Förbundets uppfattning är att de personliga tilläggen om 5 800 kr per månad enligt kollektivavtalet ska utges till de i bilaga A upptagna arbetstagarna så länge de är anställda i bolaget under förutsättning att de inte har godkänt att det inte längre ska utbetalas till dem. Det var parternas avsikt att det personliga tillägget skulle utges till de i bilagan upptagna arbetstagarna så länge de arbetade kvar inom bolaget. Tillägget enligt kollektivavtalet är kopplat till personerna och inte till tjänsterna vid plocken i Bromma. J.P., R.P. och S.P. arbetar kvar inom bolaget och har inte frånsagt sig sina personliga tillägg. De har därför haft rätt till sina personliga tillägg även för tid då de slutat sina anställningar vid plocken i Bromma och tillträtt sina nya anställningar hos bolaget.

Beträffande S.P. görs i andra hand gällande att han, enligt sitt anställningsavtal i den nya anställningen vid avdelningen för teknik och service, haft rätt till det personliga tillägget under en omställningsperiod.

Arbetsgivarparterna

År 2003 hade bolaget ekonomiska problem. Bemanningen minskades. I samband med detta kom förbundets klubb vid bolaget med ett förslag om att plockarna på lagret skulle få sex timmars arbetsdag så att fler personer skulle kunna behålla sina anställningar. Tanken var att lönen för dem som redan arbetade som plockare inte skulle sänkas. Bolaget kunde tänka sig en sådan lösning om det inte blev dyrare än en bemanning med färre personer som arbetade åtta timmar per dag. Förutsättningen var alltså att den förkortade arbetstiden kunde finansieras genom en sänkning av timlönerna och andra kostnader. För att de redan anställda plockarna inte skulle få sin lön sänkt löstes detta genom att de som redan var anställda skulle få ett lönetillägg. Förslaget infördes år 2003 under en testperiod och innebar bl.a. att truckkörningen togs bort för plockarna.

Tillkomsten av 2005 års lokala avtal

År 2004 uppkom behov av att ytterligare minska personalstyrkan i Bromma. Bolaget beslöt att lägga ned bryggeriverksamheten i Bromma. Personalstyr-

kan i Bromma skulle reduceras med omkring 90 personer, och delar av plockverksamheten skulle flyttas till Falkenberg. Det fördes omfattande förhandlingar rörande driftsinskränkningen. Bolaget ville undvika uppsägningar så långt som möjligt. Vissa arbetstagare fick förtidspension. Andra arbetstagare omplacerades. De som inte accepterade omplacering sades upp, däribland S.P.

Det som hade diskuterats år 2003 om sex timmars arbetstid för plockarna infördes år 2005 för alla yrkeskategorier i syfte att minska antalet uppsägningar. På lagret i Bromma krävdes ytterligare inskränkning av verksamheten. Antalet anställda vid plocken minskades från 45 till 28. Timlönerna togs bort och det infördes en grundlön om 24 371 kr per månad för plockarna. De som arbetade i plocken skulle få ett personligt lönetillägg om 5 800 kr. Löneläget i plocken var sedan tidigare extremt högt. När personer lämnade plocken skulle kostnaderna minska genom att de nyanställda plockarna inte skulle få något personligt lönetillägg. Syftet med överenskommelsen var alltså att förtjänstnivån inte skulle sänkas för den personal som fortsatte att arbeta i plocken, medan däremot de som nyanställdes skulle gå in på en lägre lönenivå.

För de arbetstagare som hotades av uppsägning fanns det en möjlighet att få omplacering till driftsstället i Falkenberg. Det löste sig så att i princip alla som önskade kunde få en omplacering eller avtalspension. De som var intresserade fick möjlighet att besöka bolagets driftsställe i Falkenberg.

Det huvudsakliga syftet med att införa sex timmars arbetsdag för plockarna var att minska behovet av uppsägningar. Arbetsgivarparterna bestrider att orsaken till de lokala parternas överenskommelse år 2005 var att minska antalet arbetsskador eller öka personalomsättningen och rörligheten inom bolaget.

2005 års lokala avtal ska ses mot bakgrund av att utgångspunkten är att lönen följer arbetsuppgiften. Avsikten med det personliga tillägget var att det skulle utbetalas endast så länge de angivna arbetstagarna arbetade som plockare i Bromma. Personalen informerades om att de hade rätt till det personliga tillägget endast så länge de arbetade kvar som plockare.

Bolaget skulle som nämnts reducera personalstyrkan i plocken. Det lokala avtalet skrevs mot bakgrund av denna arbetsbristsituation. De tre i målet aktuella personerna var alla aktuella för uppsägning. Därför angavs i avtalets bilaga en tidsbegränsning för det personliga tillägget såvitt gällde de personer som inte skulle arbeta kvar som plockare i Bromma. J.P. och R.P. var inte uppsagda. Parterna visste vid tiden för det lokala avtalet att de skulle omplaceras till Falkenberg. Om tanken var att lönetillägget skulle betalas ut till arbetstagarna så länge de arbetade kvar inom bolaget, skulle någon tidsbegränsning inte ha behövt anges i avtalet.

Hela texten i avtalets § 5, tredje stycket, har införts på förbundets initiativ. Formuleringen om att tillägget endast kan förändras om den anställde godkänner det tillkom på begäran av förbundet. Bolaget gick med på detta

eftersom en anställd som inte godtog en omplacering skulle komma att bli uppsagd. Inför en omplacering hade bolaget möten med individerna där omplaceringserbjudandena diskuterades. Om vederbörande återanställdes vid plocken hade han alltså rätt till det personliga lönetillägget.

Det lokala avtalet gällde alltså endast för arbete i plocken i Bromma. Av bilaga A till kollektivavtalet framgår att det personliga lönetillägget för J.P., R.P. och S.P. var tidsbegränsat t.o.m. den 31 augusti 2005, dvs. till det datum då de förväntades byta tjänst. Det har således inte varit parternas gemensamma avsikt att det personliga tillägget skulle utges till de i bilaga A upptagna personerna om de fick andra arbetsuppgifter inom bolaget.

Att lönetillägget gällde enbart för arbete vid plocken överensstämmer med vad som hade gällt redan enligt den överenskommelse som ingicks år 2003. I en power point-presentation som då upprättades angavs bl.a. att lönen för plockare var kopplad till tjänsten samt att det vid byte av tjänst sker löneövergång enligt kollektivavtal. Att lönen för plockare var kopplad till arbetsuppgifterna angavs även i den bemanningskalkyl som då upprättades.

Erbjudandena till J.P. och R.P. om omplacering

J.P. och R.P. fick erbjudanden om anställning i Falkenberg vilket de båda accepterade. I deras skriftliga omplaceringserbjudanden har angetts att de erhåller lön enligt Brommas avtal i 24 veckor räknat fr.o.m. den 1 september 2005 och att de därefter erhåller lön enligt avtalen i Falkenberg. Det har således avtalats att de efter 24 veckor ska erhålla den lön som gäller i Falkenberg. De båda arbetstagarna har undertecknat nya anställningsavtal och därmed godtagit förändring av anställningsvillkoren.

Erbjudandet till S.P. om återanställning

S.P. blev uppsagd på grund av att han avvisade alla de omplaceringserbjudanden som bolaget lämnade honom. När han sades upp hade han arbetat i plocken i endast fyra månader. När han under uppsägningstiden erbjöds återanställning vid avdelningen för teknik och service gjordes det klart för honom vilka anställningsvillkor som skulle gälla. I hans nya anställningsavtal anges tydligt vilken lön han ska erhålla i det nya arbetet. Det anges att lönen är 24 641 kr per månad i sex månader och att han därefter erhåller en lön om 19 520 kr per månad fr.o.m. den 1 mars 2006. I det nya anställningsavtalet anges inte någonting om att han också ska erhålla ett lönetillägg eller ett personligt tillägg. Då kollektivavtalet i fråga ingicks mellan parterna hade S.P. som nämnts arbetat endast under några månader som plockare. Det är inte rimligt att han skulle ha rätt att ha kvar lönetillägget så länge han arbetar kvar i bolaget.

I livsmedelsavtalet finns regler om vad som gällde vid omplaceringar. Enligt detta kan en arbetstagare få tillägg vid omplaceringar för att mildra effekten och få en omställningsperiod. Hur länge ett tillägg utgår är beroende av hur lång tid som en arbetstagare har varit anställd och om personen är över eller under 50 år gammal. Bakgrunden till detta är att arbetsgivaren har möjlighet

att ensidigt förflytta en arbetstagare. Regeln gäller övergångsvis vid förflyttning i arbetet, inte om den enskilde får ett nytt arbete.

I detta fall har det dock varit frågan om omplaceringar enligt 7 § anställningsskyddslagen utom ramen för arbetstagarnas arbetskyldighet. Då finns inte någon rätt till omplaceringstillägg enligt livsmedelsavtalet. Bolaget har trots detta valt att under en övergångsperiod betala ett lönetillägg till J.P. och R.P. Beträffande S.P. är läget ett annat. Han återanställdes och tillträdde en helt ny anställning. Det har således inte varit fråga om någon förflyttning av honom. Han fick en högre grundlön under de första sex månaderna, men har inte dessutom rätt till det personliga lönetillägget under samma period. Av denna anledning ska även förbundets andrahandsyrkande beträffande honom avslås.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Det personliga lönetillägget har enligt det lokala kollektivavtalet varit tidsbegränsat för J.P., R.P. och S.P. Det framgår tydligt av bilaga A att de endast har haft rätt till lönetillägget t.o.m. den 31 augusti 2005.

Lönetillägget har vidare gällt enbart för den som arbetar som plockare i Bromma. Eftersom J.P., R.P. och S.P. inte längre arbetar kvar i plocken i Bromma, har de inte varit berättigade till lönetillägget.

Slutligen har de tre arbetstagarna godtagit nya anställningsvillkor efter omplacering respektive återanställning. De har därigenom godkänt att lönetillägget inte längre ska utbetalas till dem.

I S.P:s nya anställningsavtal finns inte något stöd för att han, såsom förbundet har gjort gällande i andra hand, har rätt till det personliga tillägget fr.o.m. den 1 september 2005 t.o.m. den 28 februari 2006.

Domskäl

Det lokala kollektivavtal som den 21 februari 2005 ingicks mellan bolaget och förbundet innebär bl.a. att vissa i avtalet angivna arbetstagare vid den s.k. plocken vid bolagets lager i Bromma ska vara berättigade till ett personligt lönetillägg om 5 800 kr i månaden. Till dessa arbetstagare hör J.P., R.P. och S.P. Senare under år 2005 lämnade de arbetsuppgifterna som plockare i Bromma. J.P. och R.P. accepterade erbjudanden om omplacering till bolagets driftställe i Falkenberg, där de började arbeta den 1 september 2005. S.P. sades upp, men accepterade under uppsägningstiden ett erbjudande om återanställning vid bolagets avdelning för teknik och service och började arbeta där den 1 september 2005.

Twisten i målet gäller frågan om bolaget har åsidosatt det lokala kollektivavtalet genom att inte betala ut de personliga lönetilläggen till J.P., R.P. och S.P. sedan de lämnat sina arbetsuppgifter som plockare vid bolagets driftställe i Bromma.

Förbundets uppfattning om det lokala kollektivavtalets innebörd är sammanfattningsvis att lönetilläggen om 5 800 kr i månaden ska utges till de i avtalet angivna arbetstagarna så länge de är anställda i bolaget, under förutsättning att de inte har godkänt att det inte längre ska utbetalas till dem.

Arbetsgivarparterna har riktat flera invändningar mot förbundets talan. De har gjort gällande att lönetilläggen gällde endast så länge de angivna arbetstagarna utförde arbetsuppgifter som plockare vid bolagets lager i Bromma. De har vidare menat att lönetillägget, enligt vad som kan utläsas av det lokala avtalets bilaga, var tidsbegränsat till utgången av augusti 2005. Slutligen har de gjort gällande att J.P., R.P. och S.P. i samband med att de övergick till nya placeringar i bolagets verksamhet godtog nya anställningsvillkor och därigenom godkände att lönetillägget inte längre ska utbetalas till dem.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med J.P., R.P. och S.P. samt vittnesförhör med klubbordföranden S.Å., f.d. klubbordföranden K.W. och vice klubbordföranden och huvudskyddsombudet O.H. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med personalchefen I.A., personal- och logistikchefen P.N., f.d. logistikchefen U.G. och regionale förhandlingschefen L.L. Arbetsgivarparterna har åberopat skriftlig bevisning.

Innebörden av kollektivavtalet

Det i målet omtvistade lokala avtalet ingicks den 21 februari 2005 mot bakgrund av en omfattande driftsinskränkning vid bolagets driftställe i Bromma. Vid den i målet aktuella avdelningen, den s.k. plocken, skulle personalen minskas från 45 till 28 anställda. De förhandlingar som resulterade i

det lokala avtalet inleddes på initiativ av bolaget. I målet är ostridigt att ett av bolagets syften med förhandlingarna var att sänka lönekostnaderna i plocken. Detta blev också resultatet på så sätt att en ny lägre lön skulle gälla för nyanställda, medan däremot arbetstagare som hade sådan turordning att de skulle vara kvar i plocken fick behålla sin förtjänstnivå. Detta åstadkoms avtalstekniskt så att parterna enades om en ny grundlön i form av månadslön, vilken för den befintliga personalen kompletterades med ett personligt tillägg om 5 800 kr i månaden. Man kan uttrycka saken så att parterna genom det personliga tillägget skapade en övergångslösning som innebar ett löneskydd för dem som vid tidpunkten för avtalet var anställda i plocken. Vad parterna är oense om är bl.a. om avtalet innefattar ett löneskydd för dessa arbetstagare som gäller även om de övergår till andra arbetsuppgifter.

Av utredningen i målet framgår att parterna förhandlade vid fem tillfällen innan det lokala avtalet träffades. På arbetstagersidan deltog K.W., S.Å. och O.H. De har alla inför Arbetsdomstolen uppgett att det vid förhandlingarna klargjordes att det personliga tillägget skulle följa de angivna arbetstagarerna vid eventuell övergång till andra arbetsuppgifter inom bolaget. Denna uppgift har vid huvudförhandlingen motsagts av U.G., som var den som främst företrädde bolaget vid förhandlingarna. Han har uppgett att parternas tanke med det personliga tillägget var att detta skulle gälla endast för arbete vid plocken i Bromma.

Av det anförda framgår att de deltagande förhandlarna på ömse sidor har olika uppfattningar om vad som sades i fråga om innebörden av det personliga tillägget. Det finns ingen omständighet som ger anledning för domstolen att fästa mer avseende vid någondera uppfattningen om vad som faktiskt förekom vid förhandlingarna. Detta betyder att domstolen är hänvisad till att fastställa avtalets innebörd med ledning av andra omständigheter.

Enligt domstolens mening är det av betydelse att själva utgångspunkten för förhandlingarna i den aktuella delen var att parterna skulle enas om lönesättningen för arbete vid plocken vid lagret i Bromma. I avtalstexten sägs visserligen att tillägget är personligt och endast kan förändras om den anställde godkänner det, liksom att den plockare som återanställs behåller tillägget. Därigenom klargörs dock inte på något sätt att det personliga tillägget ska gälla för annat arbete än det som utförs vid plocken i Bromma. Ordalydelsen utesluter visserligen inte att så skulle vara fallet, men något positivt stöd för förbundets ståndpunkt kan inte utläsas i avtalets ordalydelse.

Till det anförda kommer följande. Bolagets syfte med förhandlingen, som fördes av bolagets företrädare i Bromma, var att generellt sänka förtjänstnivån för plockarna vid lagret där. Detta syfte var känt för förbundets förhandlare. Förhandlingarna resulterade faktiskt också i en generell sänkning av plockarnas förtjänstnivå, med den övergångslösning som parterna enades om. Om plockarna såsom förbundet menar skulle behålla tillägget även vid annat arbete inom bolaget, skulle effekten av det lokala avtalet vara att lönenivån visserligen sänktes vid lagret i Bromma när andra personer började arbeta där, men att en plockares höga förtjänstnivå med det personliga

tillägget i stället, efter omplacering eller liknande, skulle komma att belasta ett annat driftsställe inom bolaget. En sådan effekt framstår inte som väl förenlig med det övergripande syfte som bolaget hade när det tog initiativ till förhandlingarna och som även förbundets förhandlare som nämnts var medvetna om. Det bör slutligen tilläggas att det i målet inte har framkommit något nämnvärt stöd för förbundets påstående om att det inom bolaget generellt tillämpas en ordning innebärande att personliga tillägg följer med en arbetstagare vid övergång till nya arbetsuppgifter.

Det anförda betyder att Arbetsdomstolen inte kan biträda förbundets uppfattning i fråga om innebörden av det lokala avtalet.

S.P:s enskilda anställningsavtal

Förbundet har beträffande S.P. i andra hand gjort gällande att det, oavsett innebörden av det lokala kollektivavtalet, följer av hans enskilda anställningsavtal att han under sex månader ska vara berättigad till det personliga tillägget. Förbundet har därvid syftat på det skriftliga anställningsavtal som ingicks mellan bolaget och S.P. i samband med att han under uppsägningstiden återanställdes vid avdelningen för teknik och service.

I anställningsavtalet anges klart att S.P. ska erhålla en månadslön om 24 641 kr i sex månader och därefter en månadslön om 19 520 kr. Det finns inget som ger stöd för förbundets påstående om att S.P. under de första sex månaderna dessutom skulle vara berättigad till ett personligt tillägg om 5 800 kr. Förbundets i andra hand framförda grund kan därför inte godtas.

Sammanfattning, rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundets talan ska avslås. Vid denna utgång ska förbundet som förlorande part ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Livsmedelsarbetareförbundets talan.

2. Svenska Livsmedelsarbetareförbundet ska ersätta Livsmedelsföretagens och Carlsberg Sverige Aktiebolags rättegångskostnader med tvåhundra-fyrtiotusentrehundratrettiofyra (240 334) kr, varav 220 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Kerstin Andersson, Charlott Richardson, Claes Frankhammar, Thomas Fredén och Stina Nilsen.
Enhälligt.

Sekreterare: Maria Vereide Dahlberg