ARBETSDOMSTOLEN

Dom nr 6/10
Mål nr A 6/09

Sammanfattning

Åtta renhållningsarbetare blev uppsagda på grund av arbetsbrist efter att de avböjt arbetsgivarens erbjudande om nya anställningsvillkor innebärande att de i stället för premielön skulle erhålla fast månadslön jämte premiekompensation. Erbjudandena innebar lönesänkningar. Fråga om arbetsgivarens agerande inneburit att arbetsgivaren gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott och om det förelegat saklig grund för uppsägning. Tvisten har i huvudsak avsett om det krävs en lokal överenskommelse för att en arbetsgivare som är bunden av miljöarbetareavtalet ska kunna frigöra sig från med arbetstagaren avtalad premielön och i stället övergå till att tillämpa fast lön jämte premiekompensation och om kollektivavtalet och dess löneöverenskommelse innebär ett skydd mot kollektiva lönesänkningar vid byte av löneform.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLEN DOM 2010-02-03 Stockholm | Dom nr 6/10 Mål nr A 6/09

KÄRANDE
Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE
1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Liselotte Lööf Aktiebolag, 556423-0125, Norra Stationsgatan 60, 113 33 Stockholm
Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Pia Schöldström, TransportGruppen TGS Service AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN
skadestånd för kollektivavtalsbrott samt ogiltigförklaring av uppsägningar m.m.

Bakgrund

Mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) och Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) gäller miljöarbetareavtalet (kollektivavtalet). Kollektivavtalet omfattar anställda vid till BA anslutna företag, vilka bedriver hämtning, behandling eller sortering av avfall och restprodukter samt slamsugning, sanering, tankrengöring, återvinning, förbränning, VA-arbeten, parkarbeten och städning. Liselotte Lööf Aktiebolag (bolaget) är medlem i BA och därmed bundet av kollektivavtalet. Det aktuella kollektivavtalet gäller för perioden den 1 mars 2008–den 28 februari 2011.

I kollektivavtalet finns avlöningsregler i 4 och 5 §§. De bestämmelser som är av störst intresse för tvisten har följande lydelse.

> **4 § Avlöning**
>
> **1 mom Allmänna bestämmelser**
> Till provanställd och tillsvidareanställd samt till visstidsanställd efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad utges avlöning i form av veckolön eller, efter lokal överenskommelse, månadslön.
> ---
> Lokal överenskommelse kan träffas om annat lönesystem än vad följer av 2–8 mom nedan samt 5 §. En förutsättning är att ett sådant lönesystem garanterar en förtjänst motsvarande aktuell veckolön/månadslön jämte tillämplig premiekompensation enligt 5 mom.
> ---

5 mom Premiekompensation
Premiekompensation skall utges för all tid som den anställde står till arbetsgivarens förfogande, således även ren väntetid vid t ex garaget i avvaktan på arbetsuppgifter.

Dock skall premiekompensation inte utges om den anställde får tillåtelse att lämna arbetsplatsen och denne då själv väljer att lämna denna. Därvid skall endast grundlön utges. Till anställda som inte kan beredas ackordsarbete (premielön) utgår premiekompensation för arbetad tid enligt följande.

Avfall och restprodukter från hushåll minst 5:00 kr per timme
(gäller fr o m 1.3.2002)
---
5 § Premielön

1 mom Användning av premielön
Premielön bör användas i den utsträckning detta är möjligt med hänsyn till åtagandets natur samt uppdragets art och omfattning.

2 mom Överenskommelse om premielön
Mellan arbetsgivare och arbetstagare må överenskommelse träffas om premielön. Vid längre varaktighet än fyra veckor skall överenskommelse anmälas till huvudorganisationerna.
---
4 mom Nya arbetsmetoder
Om arbetsgivaren inför nya arbetsmetoder eller väsentliga förändringar i fordon (t ex ändrad lastförmåga), arbetsmaskiner eller annan utrustning eller förändras övriga förutsättningar för premielönen, må, därest vidtagna åtgärder eller förändrade förutsättningar ökat eller minskat arbetstagarens produktionskapacitet, ändring av premielönen ske under avtalstiden. Om de lokala parterna ej kommer överens skall i avbidan på central förhandling överenskommelse om a contobetalning träffas från den tidpunkt de ändrade förhållandena påtalats.

I kollektivavtalets bilaga C finns en poängtabell och anvisningar för poängberäkning vid premielön vad gäller sophämtning. I 5 § 5 mom anges penningfaktorn. Parterna har uppgivit att premielön enligt bilaga C räknas fram genom att multiplicera det poängantal som erhålls enligt bilaga C med penningfaktorn angiven i 5 § 5 mom.

I 4 § 1 mom finns en hänvisning till "vad följer av 2–8 mom nedan samt 5 §". Parterna har upplyst om att hänvisningen till åttonde momentet är felaktig eftersom det momentet inte längre finns kvar i avtalstexten och att hänvisningen alltså rätteligen avser momenten 2–7.

M.B., B.E., R.K., S.K., M.K., K.P., K.X. och K.S. är medlemmar i förbundet och anställda hos bolaget som renhållningsarbetare inom område Östermalm. De avlönas med premielön. Då bolaget önskade frångå premielönesystemet lämnade bolaget, i oktober 2008, erbjudanden till arbetstagarna om omreglering av anställningsvillkoren till "månadslön + premiekomp.". Samtliga åtta arbetstagare avböjde erbjudandet med hänvisning till att den föreslagna omregleringen enligt deras uppfattning stred mot kollektivavtalet. Bolaget har därefter, den 25 november 2008, sagt upp arbetstagarna på grund av arbetsbrist.

Mellan parterna har tvist uppstått om tolkning av kollektivavtalet och om bolaget genom att erbjuda arbetstagarna den aktuella omregleringen och

genom att säga upp arbetstagarna gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott samt om bolaget haft saklig grund att säga upp arbetstagarna.

Efter att parterna har genomfört tvisteförhandlingar, utan att kunna enas, har förbundet väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen.

Yrkanden m.m.

Förbundet har, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska
1. ogiltigförklara uppsägningarna av M.B., B.E., R.K., S.K., M.K., K.P., K.X. och K.S.,
2. förplikta bolaget att till var och en av ovanstående arbetstagare utge allmänt skadestånd med 125 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen,
3. förplikta bolaget att till var och en av ovanstående arbetstagare utge allmänt skadestånd med 125 000 kr för kollektivavtalsbrott, samt
4. förplikta bolaget att till förbundet utge allmänt skadestånd med 500 000 kr för kollektivavtalsbrott.

På de allmänna skadeståndena har ränta yrkats enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 16 januari 2009, till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle avslå förbundets talan om skadestånd för kollektivavtalsbrott, punkterna 3 och 4, på grund av att bolaget ännu inte verkställt någon lönesänkning eller villkorsändring har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen
a) i första hand ska förklara att de avtal om ändrade anställningsvillkor som bolaget erbjudit de aktuella arbetstagarna i oktober 2008 är sådana avtal om annat lönesystem än som följer av 4 § 2–7 mom samt 5 § kollektivavtalet och som kräver lokal överenskommelse enligt 4 § 1 mom femte stycket kollektivavtalet för att vara giltiga,
b) i andra hand ska förklara att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet inte under den avtalstid som anges i 21 §, i dess lydelse 1 mars 2008–28 februari 2011, kan övergå från att tillämpa premielön enligt 5 § kollektivavtalet till att tillämpa lön enligt 4 § 2–7 mom kollektivavtalet utan att träffa lokal överenskommelse därom,
c) i sista hand ska förklara att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet och som utan lokal överenskommelse övergår från att tillämpa premielön enligt 5 § kollektivavtalet till att tillämpa lön enligt 4 § 2–7 mom kollektivavtalet inte därigenom kan sänka den utgående förtjänsten för kollektivet.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet samt yrkat att fastställelseyrkandena (a–c) i första hand ska avvisas och i andra hand ska avslås. Några belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats som skäliga i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandena.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

M.B., B.E., R.K., S.K., M.K., K.P., K.X. och K.S. är medlemmar i förbundet och tillsvidareanställdes hos bolaget under åren 1996 och 1997. De arbetar som renhållningsarbetare och hämtar sopor inom område Östermalm. Området är indelat i sex olika delområden, trakter. Arbetstagarna avlönas med premielön. Bolaget önskade frångå premielönesystemet varför bolaget, den 31oktober 2008, skriftligen erbjöd arbetstagarna omreglering av anställningsvillkoren till fast månadslön, att gälla från och med den 1 april 2009. Förslaget innebar kraftiga lönesänkningar, mellan 400–5 847 kr per månad.

Samtliga åtta arbetstagare avböjde erbjudandet. Bolaget har därefter, den 25 november 2008, sagt upp arbetstagarna på grund av arbetsbrist. Arbetstagarna är, under tvistens prövning, kvar i anställning hos bolaget och avlönas med premielön.

Kollektivavtalets innebörd

Löneformer

I kollektivavtalet finns avlöningsregler i 4 och 5 §§. Av de bestämmelserna framgår att lön kan utgå antingen som premielön eller, för tillsvidareanställda, som fast vecko- eller månadslön jämte premiekompensation. Den fasta lönen för miljöarbetare framgår av löneplanen i 4 § 3 mom. För år 2009 är månadslönen för miljöarbetare enligt löneplanen drygt 21 000 kr. Att premiekompensation ska utgå därutöver regleras i paragrafens femte moment, liksom miniminivåerna för kompensationen. Premiekompensation utgår per timme.

Därutöver kan, enligt 4 § 1 mom femte stycket, lokal överenskommelse träffas om "annat lönesystem".

Premielön

Premielön är den huvudsakliga löneformen. Det framgår bl.a. av 5 § 1 mom som anger att premielön bör användas i den utsträckning detta är möjligt med hänsyn till åtagandets natur samt uppdragets art och omfattning. Innebörden av denna skrivning är att premielön ska användas då det finns förutsättningar för det. Att premielön utgör huvudlöneform framgår också av att premiekompensation, enligt 4 § 5 mom, utgår för att kompensera de anställda som inte kan beredas ackordarbete, dvs. lön enligt avtalets huvudsakliga avlöningsform.

Bestämmelsen om premielön, som har hämtat sitt innehåll från åkeriavtalet, har funnits i miljöarbetareavtalet sedan det första miljöarbetareavtalet träffades år 1977 mellan BA och förbundet. Redan år 1975 fanns en poänglista i det lokala avtalet för Stockholm. Det var parternas gemensamma avsikt att premielön skulle vara huvudlöneform. Premielön har också tillämpats i första hand, för det fall förutsättningar för premielön förelegat.

En överenskommelse om premielön kan, enligt 5 § 2 mom, träffas mellan en arbetsgivare och en enskild arbetstagare. I praktiken sker det ofta genom ett konkludent handlade i och med att anställning sker och premielön utgår. Bolaget och var och en av de åtta arbetstagarna har ingått överenskommelser om premielön. Ett avtal om att lönen ska utgå i form av premielön kräver alltså ingen lokal överenskommelse. Arbetsgivaren kan emellertid inte, under aktuell kollektivavtalsperiod, frigöra sig från en överenskommelse om premielön på annat sätt än genom att träffa en överenskommelse om en annan löneform med förbundets lokala organisation.

Krav på lokal överenskommelse

Av kollektivavtalet följer att det krävs lokal överenskommelse om löneform i två fall:

1. I 4 § 1 mom femte stycket föreskrivs uttryckligen att det krävs lokal överenskommelse för avtal om ”annat lönesystem”.
2. Lokal överenskommelse krävs också för att övergå från avtalad premielön till att i stället tillämpa fast lön – veckolön eller månadslön – jämte premiekompensation i enlighet med 4 § 2–7 mom, även om detta inte framgår uttryckligen av avtalstexten.

Det är även i strid med kollektivavtalet att erbjuda månadslön i stället för veckolön utan lokal överenskommelse, enligt 4 § 1 mom.

Det har varit parternas gemensamma avsikt att det enligt kollektivavtalet ska krävas lokal överenskommelse för att en arbetsgivare, under kollektivavtalstiden, ska kunna byta från löneformen premielön till fast lön jämte premiekompensation. Avtalet har också tillämpats så. Detta följer även av ordalydelsen och avtalets struktur och uppbyggnad:

– Det måste anses strida mot kollektivavtalets konstruktion och uppbyggnad att övergå från huvudlöneformen till annan löneform utan lokal överenskommelse.
– 5 § 4 mom om "Nya arbetsmetoder" föreskriver att ändring av premielönen kan göras under avtalsperioden, men att en sådan förändring kräver en lokal överenskommelse. En förändring om att lämna premielönesystemet och övergå till en annan löneform är en mer ingripande förändring än att förändra premielönen. Det måste anses strida mot kollektivavtalet om en sådan mer ingripande förändring skulle kunna vidtas utan lokal överenskommelse, medan den mindre ingripande förändringen kräver lokal överenskommelse.
– Bestämmelsen i 4 § 1 mom femte stycket, om att det krävs lokal överenskommelse för att kunna tillämpa ett annat lönesystem än som regleras i 4 och 5 §§, skulle inte fylla någon funktion för det fall arbetsgivaren

ensidigt, utan överenskommelse med den lokala fackliga organisationen, skulle kunna lämna en tillämpning med premielön.

Kollektivavtalsparterna har varit ense om att en överenskommelse om premielön inte ensidigt, utan lokal överenskommelse, kan sägas upp av en arbetsgivare under kollektivavtalets giltighetstid. I enlighet härmed har förbundet vid varsel om stridsåtgärder inte bara sagt upp kollektivavtalet utan även därtill knutna ackordsöverenskommelser. Ackordsöverenskommelserna har följt riksavtalets giltighetstider på så sätt att även dessa prolongerats i enlighet med riksavtalet. BA har tillämpat detta synsätt. När BA:s medlemsföretag har önskat frångå premielönesystemet har det skett genom lokala överenskommelser. Bl.a. Ragn Sells AB och Hellsten Renhållnings AB har övergått från premielön till fast månadslön efter att lokala överenskommelser träffats om byte av lönesystem.

Skydd mot kollektiv lönesänkning

Genom 2008 års löneöverenskommelse har arbetsgivarsidan förbundit sig att årligen, för åren 2008, 2009 och 2010, höja ersättningen enligt poängtabellen med i avtalet angivna procentsatser. Lönehöjningen är procentuellt densamma för arbetstagare som har fast månadslön som för arbetstagare som avlönas enligt premielönesystemet. Även om det alltså inte skulle anses följa av kollektivavtalet att det krävs lokal överenskommelse för att en arbetsgivare ska kunna frigöra sig från en tillämpning av premielön är arbetsgivaren likväl bunden av premielönesystemet under avtalstiden då arbetsgivaren inte ensidigt, utan lokal överenskommelse, kan besluta att byta lönesystem och därigenom sänka arbetstagarkollektivets utgående förtjänst. Kollektivavtalet och löneöverenskommelsen ger alltså ett kollektivt löneskydd. Om arbetsgivaren skulle kunna ensidigt välja mellan de olika lönesystemen skulle detta kunna leda till kollektiva lönesänkningar. Detta har inte varit kollektivavtalsparternas avsikt och förbundet hade aldrig accepterat ett löneavtal som riskerar en sådan kollektiv lönesänkning.

Bolagets erbjudande om nya lönevillkor

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att de erbjudanden som lämnades till arbetstagarna var erbjudanden om övergång till ett lönesystem med fast månadslön jämte premiekompensation enligt kollektivavtalets reglering i 4 § 2–7 mom. Enligt förbundets uppfattning avsåg erbjudandena inte en sådan löneform, utan erbjudanden om ett "annat lönesystem".

Av 4 § 5 mom framgår att premiekompensation ska utgå för all tid som arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Det innebär att kompensationen varierar beroende på t.ex. antalet arbetade dagar per månad, eventuell sjukfrånvaro, semester och övertidsarbete. Av erbjudandena framgår emellertid att det som kallas "premiekomp." inte är en sådan premiekompensation som ska utgå för arbetad tid, utan är ett tillägg som ska utgå med ett fast belopp per månad. Detta framgår av texten i erbjudandena där det anges att ersättningen ska utgå med 42,42 kr per timme och utges för 174 timmar per månad. Bolaget har även gett de berörda arbetstagarna och fackliga före-

trädarna muntlig information om att premiekompensationen ska utgå med ett fast belopp per månad.

Att det varit fråga om ett annat lönesystem stöds även av det faktum att någon lokal överenskommelse inte träffats om just månadslön, i stället för veckolön.

Förbundets uppfattning att arbetstagarna erbjudits en fast månadslön utan rörlig premiekompensation stöds även av hur bolagets arbetstagare i Bromma avlönas. Trots att deras lön anges som månadslön jämte premiekompensation får de en fast månadslön där premiekompensationen, som är beräknad utifrån 174 timmar, är oberoende av det antal timmar arbetstagarna faktiskt arbetar. Om arbetstagarna arbetar mer än 174 timmar utgår "premiekompensation" för endast 174 timmar.

Förbundet gör alltså i första hand gällande att erbjudandena innebar erbjudanden om ett "annat lönesystem" för vilket det ostridigt krävs lokal överenskommelse enligt 4 § 1 mom femte stycket. I andra hand var det fråga om ett erbjudande om löneform med fast månadslön jämte premiekompensation i enlighet med regleringen i 4 § 2–7 mom. Även ett sådant byte av löneform kräver lokal överenskommelse.

Brott mot kollektivavtalet

Bolaget har under kollektivavtalets avtalsperiod beslutat att, såvitt avser de åtta arbetstagarna, övergå från att tillämpa premielön enligt 5 § till att antingen tillämpa ett "annat lönesystem" eller fast månadslön jämte premiekompensation. För att en arbetsgivare ska kunna övergå från premielön till att tillämpa sådana lönesystem krävs en lokal överenskommelse. Någon sådan har inte träffats. Erbjudandena har alltså varit i strid med kollektivavtalet. Efter att arbetstagarna avböjt de kollektivavtalsstridiga erbjudandena har arbetstagarna sagts upp. Även detta har varit i strid med kollektivavtalet.

Även om det inte skulle anses följa av kollektivavtalet att det krävs lokal överenskommelse för att en arbetsgivare ska kunna frigöra sig från en tillämpning av premielön är arbetsgivaren likväl bunden av premielönesystemet under avtalstiden på den grunden att arbetsgivaren inte ensidigt, utan lokal överenskommelse, kan besluta att byta lönesystem och därigenom sänka arbetstagarkollektivets utgående förtjänst. Även på denna grund har erbjudandena varit i strid med kollektivavtalet.

Åtgärderna – att erbjuda de nya anställningsvillkoren och därefter säga upp arbetstagarna – har tillsammans, alternativt var för sig, utgjort brott mot kollektivavtalet.

Brott mot anställningsskyddslagen

Som anförts ovan var den erbjudna omregleringen kollektivavtalsstridig. Hade arbetstagarna accepterat erbjudandena hade avtalen varit ogiltiga enligt 27 § medbestämmandelagen. Det kan inte anses föreligga saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist då en arbetstagare avböjt ett erbjudande om avtalsvillkor som skulle leda till ett ogiltigt avtal. Bolaget har alltså sagt upp de åtta arbetstagarna utan att saklig grund för uppsägning förelegat.

Fastställelseintresse

Bolaget har erbjudit en avtalsstridig villkorsändring och sagt upp arbetstagarna varför kollektivavtalsbrottet är fullbordat. Om Arbetsdomstolen inte skulle bifalla förbundets fullgörelseyrkanden om skadestånd på den grunden att arbetstagarna är kvar i anställning och löneförändringen inte är genomförd kommer inte frågan om kollektivavtalets innebörd avseende frågan om en arbetsgivares möjlighet att utan lokal överenskommelse övergå från premielön till fast månadslön att prövas. Det är av avsevärd betydelse att Arbetsdomstolen prövar frågan om vilket skydd det centrala kollektivavtalet ger mot kollektiva lönesänkningar. Bolagets planerade verkställighet av lönesänkningarna påverkas av domstolens ställningstagande. Arbetsdomstolens avgörande kommer alltså att ha en direkt påverkan på arbetsgivarens handlande.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolagets erbjudande, i oktober 2008, till arbetstagarna om ändrade anställningsvillkor var i strid med kollektivavtalet eftersom det inte fanns någon lokal överenskommelse därom. Oavsett om den löneform som erbjöds innebar en tillämpning av ett "annat lönesystem" eller fast månadslön jämte premiekompensation följer av kollektivavtalet att det krävs en lokal överenskommelse för att under kollektivavtalets giltighetstid kunna frångå en tillämpning av premielön. Om erbjudandena inneburit ett byte till fast månadslön jämte premiekompensation och det för ett sådant erbjudande inte krävts en lokal överenskommelse, har erbjudandena ändå varit i strid med kollektivavtalet eftersom en arbetsgivare inte under avtalsperioden ensidigt, utan lokal överenskommelse, kan sänka den utgående förtjänsten för kollektivet. Detta gäller alltså även om den föreslagna omregleringen inte skulle medföra att avtalets minimilöner för varje enskild individ underskrids.

Erbjudandena stred alltså mot kollektivavtalet. Bolaget har brutit mot kollektivavtalet dels genom erbjudandena i sig, dels genom att säga upp arbetstagarna efter att de inte accepterat erbjudandena. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till både förbundet och arbetstagarna. Alternativt ska något av fastställelseyrkandena bifallas.

Hade arbetstagarna accepterat erbjudandena hade avtalen varit ogiltiga enligt 27 § medbestämmandelagen. Det kan inte anses föreligga saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist för att arbetstagarna avböjt ett erbjudande

som skulle ha lett till ogiltiga avtal. Uppsägningarna ska därmed ogiltigförklaras och bolaget ska förpliktas att utge allmänt skadestånd till arbetstagarna.

Arbetsgivarparterna

Händelseförloppet

Bakgrund

Av den svenska miljölagstiftningen följer att det är kommunerna som är ansvariga för hanteringen av kommuninvånarnas hushållsavfall. Stockholms stad, som är indelad i tolv geografiska ”sopområden”, anlitar privata aktörer för insamling av hushållsavfall. Varje område upphandlas genom ett anbudsförfarande enligt reglerna om offentlig upphandling. Kontrakten har olika löptid och följer inte nödvändigtvis giltighetstiden för kollektivavtalen.

Branschen är kraftigt konkurrensutsatt och det är vanligt att arbetsgivaren inför en ny upphandling, som en säkerhetsåtgärd i händelse av att arbetsgivaren inte får förnyat kontrakt, säger upp de anställda. Om arbetsgivaren vinner upphandlingen är arbetstagarna berättigade till återanställning hos arbetsgivaren. Om en ny aktör vinner upphandlingen kan arbetstagarna komma att anställas hos denne med hos den arbetsgivaren gällande anställningsvillkor.

Under hösten 2008 påbörjades anbudsförfarandet inför upphandlingen av entreprenaden för bl.a. område Östermalm (område 12) för perioden den 1 april 2009–den 31 mars 2014. Bolaget, som sedan tidigare innehade entreprenaden för området, önskade behålla den. För att möjliggöra detta och för att arbetstagarna skulle få behålla sina anställningar hos bolaget var det nödvändigt att frångå premielönesystemet. Den rådande konkurrenssituationen gjorde att det inte var möjligt att vinna upphandlingen med ett anbud med en lönekostnadskalkyl baserad på avlöning enligt premielönesystemet.

Bolaget höll ett möte med några av arbetstagarna för att diskutera framtida löneformer. Bolaget bjöd också in samtliga arbetstagare till ett möte för att informera om hur verksamheten skulle bedrivas framöver. Arbetstagarna var emellertid inte intresserade av att frångå premielönesystemet och därmed inte heller lyhörda för bolagets förslag om ändrade lönevillkor eller vad förslaget skulle innebära.

Erbjudanden om nya anställningsvillkor och uppsägning

Bolaget, som lämnade sitt anbud vid upphandlingen utifrån ändrade lönevillkor och vann upphandlingen, erbjöd arbetstagarna omreglering av anställningsvillkoren. Erbjudandena innebar att i stället för premielön skulle arbetstagarna beredas fortsatt anställning med avlöning i form av fast månadslön jämte premiekompensation. Samtliga arbetstagare avböjde erbjudandet.

Då det saknas möjlighet för arbetsgivaren att ensidigt, dvs. utan överenskommelse med respektive anställd, byta avlöningsform tvingades bolaget att säga upp arbetstagarna på grund av den arbetsbrist som uppstod till följd av att arbetstagarna inte accepterade de nya villkoren. Uppsägningarna grundades alltså på ekonomiska och organisatoriska överväganden. Bolagets förfarande är närmast att jämställa med den situationen att en konkurrent i stället hade vunnit upphandlingen och erbjudit arbetstagarna anställning till andra villkor.

Kollektivavtalets innebörd

Premielön

Det är riktigt att bestämmelsen om premielön i 5 § hämtat sitt innehåll från åkeriavtalet och att bestämmelsen funnits med i parternas riksavtal sedan år 1977. Premielön är dock inte den huvudsakliga löneformen enligt kollektivavtalet. Tvärtom är det fast lön jämte premiekompensation som är den huvudsakliga löneformen och därför anges den först i avtalet, dvs. i 4 §. Det var inte parternas gemensamma avsikt att premielön skulle vara huvudlöneform. Lokutionen i 5 § 1 mom om att premielön ”bör” användas innebär inte att premielön ska användas. Premielön är inte heller den löneform som är vanligast, ens såvitt avser sophämtning.

Parterna har varit överens om att premielönesystemet ska avvecklas. Anledningen till detta är bl.a. följande. Systemet är förlegat. Det leder till dålig arbetsmiljö på grund av den stress det skapar; många arbetar trots 40 timmars arbetsvecka endast 30 timmar. Systemet är också sårbart på så sätt att arbetstagarnas lön kan sänkas när exempelvis ny teknik införs som får till följd att poängberäkningen ändras. Så skedde när det under år 2008 infördes större kärl i en trakt där två av de berörda arbetstagarna arbetade. Förändringen innebar en lönesänkning med cirka 4 000 kr per månad.

Krav på lokal överenskommelse?

Det är riktigt att det av kollektivavtalet följer att det krävs lokal överenskommelse för att tillämpa ett ”annat lönesystem” än det som följer av avtalstexten i 4 eller 5 §. Detta framgår uttryckligen av avtalstexten i 4 § 1 mom femte stycket. Bestämmelsen kom till åren 1994/95 för att, som också anges i avtalstexten, garantera att lokala lönesystem inte skulle ge sämre förtjänst än vad som följer av kollektivavtalets grundnivåer enligt 4 §.

Det är inte i strid med kollektivavtalet att träffa avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare om en övergång från premielön till fast lön jämte premiekompensation. För det krävs ingen överenskommelse med den lokala fackliga organisationen. Som förbundet påpekat finns det ingen uttrycklig bestämmelse om det i avtalet och det kan inte heller anses följa av avtalet. Om kollektivavtalsparterna avsett att det skulle krävas lokal överenskommelse för att kunna lämna premielönesystemet hade det angivits uttryckligen i avtalet.

Förbundets påstående om innebörden av regleringen i 5 § 4 mom om "Nya arbetsmetoder" är felaktig. Om det införs nya arbetsmetoder eller sker andra väsentliga förändringar kan ändringar av premielönen ske under kollektivavtalets avtalstid. Bestämmelsen innebär inte som förbundet påstått att det krävs en lokal överenskommelse för att få en förändring till stånd utan vad som krävs är sedvanliga MBL-förhandlingar. Om parterna inte kommer överens vid de lokala MBL-förhandlingarna regleras i avtalet att det, i avvaktan på den centrala förhandlingen, ska träffas en överenskommelse om a contobetalning. En förändring av premielönen är i dessa fall alltså inte villkorad av att någon lokal överenskommelse om det träffas.

En arbetsgivare och en arbetstagare kan alltså träffa en överenskommelse om att lämna premielönesystemet utan att det föreligger någon lokal överenskommelse. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens kan uppsägning av villkoret ske genom att arbetstagaren sägs upp från anställningen.

Påståendet om kollektivt löneskydd

Avtalet ger inte något skydd mot en minskning av kollektivets förtjänst. Även en arbetstagare som byter från premielön till lön i form av fast lön jämte premiekompensation får del av de lönehöjningar som garanteras i löneavtalet.

Bolagets erbjudande om omreglering av lönevillkoren

Av de skriftliga erbjudanden som lämnandes till de berörda arbetstagarna framgår att den erbjudna lönen innehöll de komponenter som ingår för lön enligt regleringen i 4 § 2–7 mom; dvs. en fast lönedel i form av månadslön samt premiekompensation i enlighet med 4 § 5 mom. Det angivna beloppet om 29 000 kr angavs som ett exempel på vad lönen skulle kunna uppgå till om arbetstagaren stod till arbetsgivarens förfogande under den i kollektivavtalet angivna beräkningsgrunden för en månadslön, nämligen 174 timmar, se anmärkning till 4 § 3 mom. Att det endast var fråga om ett räkneexempel framgår av att det i de skriftliga erbjudandena anges att 29 000 kr var ”beräknat på 174 tim per månad”. Erbjudandena uppfyllde därmed kollektivavtalets krav på fast lön jämte premiekompensation. Det har alltså inte varit fråga om något erbjudande om lön enligt ett "annat lönesystem".

I protokollen från de lokala och centrala förhandlingarna som hölls mellan den 14 och den 30 oktober 2008, med anledning av att bolaget önskade införa de nya lönevillkoren, har det antecknats att bolaget önskade införa just "månadslön jämte premiekompensation". Förbundet anmärkte inte då mot beskrivningen och hävdade inte att det var fråga om något "annat lönesystem".

Det är för tvisten ovidkommande vilka förhållanden som råder i område Bromma, men de uppgifter förbundet lämnat stämmer inte. Bolaget erhöll entreprenaden för Bromma efter upphandling år 2006. I samband med bemanningen av området diskuterade bolaget frågan om löneform med

förbundet, som inte hade något att erinra mot att bolaget avsåg att avlöna arbetstagarna med månadslön jämte premiekompensation. Förbundet har fram till i år inte heller haft någon invändning mot att så har skett. Först nu, tre år senare, har förbundet påkallat förhandling om lönerna för arbetstagarna i området. Hur lönen beräknats för arbetstagarna i Bromma kan inte utläsas av de av förbundet åberopade lönespecifikationerna. För varje arbetstagare är arbetsgivaren nämligen skyldig att föra en ”avlöningslista” i vilken den utgående lönens komponenter särregleras. Dessa uppgifter framgår inte av lönespecifikationerna och någon avlöningslista att jämföra lönespecifikationerna med är inte ingiven i målet. Vidare är kollektivavtalet ett minimiavtal och det står arbetsgivaren fritt att betala ut premiekompensation utöver vad som föreskrivs i kollektivavtalet. Det förhållandet att en arbetstagare erhållit premiekompensation för mer tid än han eller hon de facto stått till arbetsgivarens förfogande innebär alltså inte att det är fråga om lön enligt ett ”annat lönesystem”.

Påståendet om kollektivavtalsbrott

Bolagets erbjudanden har alltså varit erbjudanden om fast lön jämte premiekompensation enligt 4 § 2–7 mom och inte erbjudanden om lön enligt något "annat lönesystem”. Det har därmed inte krävts någon lokal överenskommelse. Erbjudandena har alltså inte varit i strid med kollektivavtalets reglering.

Om erbjudandena bedöms som erbjudanden om lön i form av ett ”annat lönesystem” är det riktigt att det krävts en lokal överenskommelse. Trots avsaknad av sådan har erbjudandena ändå inte varit i strid med kollektivavtalet. Av 4 § 5 mom följer att premiekompensation, för nu aktuell yrkesgrupp, ska utgå med minst 5 kr per timme. Erbjudandet om en premiekompensation om 42 kr 42 öre överstiger således avtalets miniminivå. Den erbjudna månadslönen har alltså inte underskridit kollektivavtalets miniminivå och har därmed inte varit i strid med kollektivavtalet. Om erbjudandena hade accepterats av arbetstagarna hade avtalen således inte varit ogiltiga enligt 27 § medbestämmandelagen.

Kollektivavtalet och löneöverenskommelsen innebär inget kollektivt löneskydd under avtalsperioden. Erbjudandena har därför inte heller på den grunden varit avtalsstridiga.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att de nya anställningsvillkoren krävt lokal överenskommelse har bolaget under alla omständigheter ändå inte gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott då omregleringen av anställningsvillkoren och uppsägningarna inte verkställts.

Fastställelseyrkandena

Frågan om bolagets erbjudande var erbjudanden om lön enligt ett ”annat lönesystem” kommer att prövas inom ramen för förbundets skadeståndstalan om kollektivavtalsbrott. Det saknas därför fastställelseintresse avseende förbundets i första hand framförda fastställelseyrkande. Yrkandet ska därför avvisas.

Vad gäller förbundets i andra hand framförda fastställelseyrkande är det riktigt att en arbetsgivare inte ensidigt kan övergå från premielön till att tillämpa fast lön jämte premiekompensation. Arbetsgivaren får i stället säga upp arbetstagaren och erbjuda arbete på nya villkor, vilket har skett. Huruvida förfarandet stått i strid med kollektivavtalet eller anställningsskyddslagen kommer att prövas genom en prövning av förbundets fullgörelseyrkanden och fastställelseintresse saknas även här, varför även detta yrkande ska avvisas.

Även vad gäller förbundets i tredje rummet framställda fastställelseyrkande vitsordas att arbetsgivaren inte ensidigt kan vidta åtgärder för att åstadkomma en lönesänkning. Så har inte heller skett. En minskning av den utgående kollektiva förtjänsten kan emellertid ske t.ex. på grund av att ett uppdrag förändras genom att ett delområde försvinner. Det saknas även här fastställelseintresse varför yrkandet ska avvisas.

När det gäller förbundets i andra och tredje rummet framställda fastställelseyrkanden skulle ett eventuellt bifall till yrkandena få oöverblickbara konsekvenser.

För det fall yrkandena inte avvisas ska de avslås på grund av vad arbetsgivarparterna anfört i sak.

Saklig grund för uppsägning

Bolaget kunde inte ensidigt, dvs. utan överenskommelse med respektive arbetstagare, byta löneform genom att övergå från premielön till fast lön jämte premiekompensation. Någon lokal överenskommelse krävdes emellertid inte. Då arbetstagarna inte accepterade de förändrade lönevillkoren uppstod arbetsbrist. Arbetstagarna sades därför upp på grund av arbetsbrist. Uppsägningarna grundades alltså på ekonomiska och organisatoriska överväganden.

De lämnade erbjudandena underskred inte kollektivavtalets miniminivåer och stod inte heller i strid med avtalets lönenormer varför uppsägningarna under alla omständigheter var sakligt grundade.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolagets erbjudande om förändrade anställningsvillkor var inte i strid med kollektivavtalet eftersom det inte krävs någon lokal överenskommelse för att byta från löneformen premielön till de erbjudna lönevillkoren, som var ett erbjudande om månadslön jämte premiekompensation i enlighet med 4 § 2–7 mom.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det krävs lokal överenskommelse för att byta löneform från premielön till fast månadslön jämte premiekompensation alternativt att erbjudandena varit erbjudanden om lön enligt ett "annat lönesystem", som krävt lokal överenskommelse, görs det gällande att erbjudandena ändå i inte varit i strid med kollektivavtalet eftersom de erbjudna lönerna inte underskred de minimilönenivåer som anges i kollektivavtalet. Kollektivavtalet ger heller inget skydd mot en minskning av kollektivets förtjänst. Bolaget har alltså varken genom erbjudandena eller uppsägningarna brutit mot kollektivavtalet.

Under alla omständigheter har något kollektivavtalsbrott inte begåtts då omregleringen av anställningsavtalen inte verkställts och därmed inte fått någon effekt.

Då bolaget inte ensidigt, utan arbetstagarnas godkännande, kunde ändra anställningsvillkoren och då arbetstagarna avböjde de erbjudna anställningsvillkoren förelåg arbetsbrist. De erbjudna anställningsvillkoren stred inte mot kollektivavtalet och nya anställningsavtal, om arbetstagarna hade accepterat erbjudandena, hade därmed inte heller varit ogiltiga enligt 27 § medbestämmandelagen. Saklig grund för uppsägning förelåg alltså.

Domskäl

Bakgrund

Bolaget är ett miljöföretag och inhämtar bl.a. hushållssopor. Bolaget har, efter upphandling, avtal med Stockholms stad om att hämta hushållsavfall inom område Östermalm. På området arbetar elva av bolagets anställda renhållningsarbetare varav åtta är medlemmar i förbundet. Arbetstagarna avlönas med premielön.

I kollektivavtalet finns två löneformer för tillsvidareanställda reglerade; fast vecko- eller månadslön jämte premiekompensation (4 § 2–7 mom) och premielön (5 §). Därutöver är det enligt kollektivavtalet möjligt att träffa lokal överenskommelse om "annat lönesystem". Inför en ny upphandling av arbetet för område Östermalm framförde bolaget under hösten 2008 att bolaget önskade, från och med den 1 april 2009, upphöra med att tillämpa premielön för arbetstagarna som arbetade där. Bolaget erbjöd dem lön i form av "månadslön + premiekomp.". Arbetstagarna avböjde erbjudandet. Bolaget sa därefter upp arbetstagarna på grund av arbetsbrist.

Tvisten

Förbundet har gjort gällande dels att bolagets agerande, erbjudandena om nya anställningsvillkor och uppsägningarna, varit i strid med kollektivavtalet och att bolaget därmed gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott, dels att det inte förelåg saklig grund för uppsägningarna, eftersom de erbjudna anställningsvillkoren var avtalsstridiga. Bolaget har bestritt förbundets samtliga påståenden.

Tvisten avser i huvudsak om en arbetsgivare, utan att träffa en överenskommelse med förbundets lokala organisation, kan frigöra sig från med arbetstagaren avtalad premielön och i stället tillämpa någon form av fast lön. Tvisten innehåller ett flertal tvistiga frågeställningar när det gäller frågan om erbjudandena om nya anställningsvillkor var i strid med kollektivavtalet. För det första är parterna oense om vilken löneform som erbjöds. Om erbjudandena innebar ett erbjudande om ett "annat lönesystem", som förbundet hävdat, följer uttryckligen av kollektivavtalet att det krävs en lokal överenskommelse. Arbetsgivarparterna har då invänt att erbjudandena ändå inte var i strid med kollektivavtalet eftersom den erbjudna lönen inte underskred kollektivavtalets miniminivåer. Om erbjudandena innebar erbjudanden om fast månadslön jämte premiekompensation i enlighet med regleringen i 4 § 2–7 mom, som arbetsgivarsidan hävdat, är parterna oense om det för byte till sådan löneform krävs en lokal överenskommelse. Slutligen är tvistigt om kollektivavtalet och dess löneöverenskommelse innebär ett skydd mot kollektiva lönesänkningar vilket hindrar en arbetsgivare att, utan lokal överenskommelse, byta till ett lönesystem som innebär en sänkning av kollektivets förtjänst. Arbetsdomstolen har inte uppfattat förbundets talan så att det som en självständig grund för talan om skadestånd för kollektivavtalsbrott gjorts gällande att, för det fall det varit i överensstämmelse med kollektivavtalet att byta från premielön till fast lön jämte premiekompensation, så skulle erbjudandena strida mot kollektivavtalet på den grunden att det inte fanns någon lokal överenskommelse om just månadslön i stället för veckolön.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med K.S. och K.P., samt vittnesförhör med f.d. förbundsordföranden J.G., f.d. andre förbundsordföranden A.E., f.d. förhandlingsombudsmannen L.N., f.d. avtalssekreteraren S.R. och avdelningsombudsmannen J.L. På begäran av arbetsgivarparterna har vittnesförhör hållits med förhandlingschefen vid BA A.N., förhandlaren vid BA J.O., Sveriges Hamnars förhandlingschef P.H., SITA:s personalchef H.L., bolagets f.d. VD H.G. och bolagets driftschef R.G.

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Beträffande anställningsavtal gäller liksom i fråga om övriga avtal att den ena parten i avtalet inte ensidigt kan förändra avtalets innehåll utan en överenskommelse med motparten. Om en arbetsgivare och en arbetstagare inte kommer överens om att ändra villkoren i anställningsavtalet kan arbetsgivaren, som huvudregel, inte få till stånd en ändring på annat sätt än genom att säga upp arbetstagaren och erbjuda en ny anställning på nya villkor. För att så ska kunna ske krävs dock att det föreligger saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat att en villkorsändring som innebär en lönesänkning inte kan genomdrivas i diskriminerande syfte eller eljest i strid med god sed på arbetsmarknaden och att därutöver måste beaktas att kollektivavtal kan ha ett innehåll som hindrar eller begränsar möjligheterna att försämra arbetstagares anställningsförmåner under kollektivavtalets giltighetstid, se AD 1993 nr 61.

Avtalsfriheten mellan arbetsgivare och arbetstagare om ändrade avtalsvillkor kan alltså vara begränsad på grund av kollektivavtal. I 27 § medbestämmandelagen stadgas att en arbetsgivare och en arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte med giltig verkan kan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet. Skydd för arbetstagares lönenivåer återfinns i vissa kollektivavtal, t.ex. i form av minimilöner.

Arbetsdomstolen har i ett avgörande, AD 1984 nr 32, uttalat sig om kollektiva lönesänkningar. Tvisten handlade om arbetstagare på en bilverkstad och deras lönesättning efter en överlåtelse av verksamheten till en ny arbetsgivare. Vid verkstaden gällde före överlåtelsen ett hängavtal om tillämpning av bil- och traktoravtalet. Den nya arbetsgivaren erbjöd arbetstagarna fortsatt anställning men med lägre lön än den som utgått hos den gamla arbetsgivaren. Parterna i målet var överens om att bil- och traktoravtalet skulle gälla även efter överlåtelsen. Domstolen uttalade att övergångsbestämmelserna till kollektivavtalet innehöll en i princip ovillkorlig förpliktelse för arbetsgivarna att höja månadslöner och premielöner med vissa belopp respektive procentsatser. Arbetsdomstolen anförde vidare att det skulle innebära en viktig begränsning av denna förpliktelse om arbetsgivaren efter att ha höjt lönerna på avtalat sätt skulle ha möjlighet att genom överenskommelse med arbetstagarna kollektivt sänka deras löner. Arbetsdomstolen fann att den nya arbetsgivarens löneöverenskommelser med de enskilda arbetstagarna stred mot kollektivavtalet och därigenom var utan verkan.

Avgörandet AD 1993 nr 61 handlade om huruvida arbetsgivaren kunde säga upp arbetstagarna och erbjuda ny anställning på villkor som innebar att de inte längre hade rätt till bilförmån. Arbetstagarparten i målet anförde att reglerna i kollektivavtalet med dess övergångsbestämmelser om avtalsenlig höjning av de utgående lönerna innefattade ett skydd för den utgående lönen och att om arbetsgivaren skulle kunna dra in bilförmånen utan vidare, skulle det öppna väg för arbetsgivaren att kringgå kollektivavtalets skydd för den utgående lönen. Arbetsdomstolen fann att det inte förelåg något skydd i kollektivavtalet för bilförmånen. I domskälen anförs bl.a. följande.

> Arbetsdomstolen ser saken på följande sätt. Kollektivavtalet innehåller inte några uttryckliga bestämmelser om skydd för bilförmån. Det har inte gjorts gällande att kollektivavtalsparterna skulle ha blivit ense om att något sådant skydd skulle gälla enligt avtalet. Frågan blir då om det ändå kan finnas grund för att tolka in något sådant i kollektivavtalet. Enligt arbetsdomstolens mening måste man ställa sig avvisande härtill. Ett avgörande principiellt skäl för denna uppfattning står att finna i det krav på skriftlig form som gäller för kollektivavtal. SEF:s tankegång skulle leda till att kollektivavtalet fick ett svårbestämt innehåll. Gränsen mellan den rent kollektivavtalsrättsliga regleringen och det enskilda anställningsavtalets innehåll skulle bli oklar. Det kunde göras gällande att varje genom anställningsavtal tillkommen förmån av ekonomisk betydelse skulle åtnjuta skydd kollektivavtalsrättsligt.

Vilken löneform innebar bolagets erbjudande om villkorsändring?

Parterna är ense om att av kollektivavtalet följer att det krävs en lokal överenskommelse för att byta löneform från premielön till ett "annat lönesystem" men tvistar om huruvida det även krävs lokal överenskommelse för en övergång från premielön till fast lön jämte premiekompensation. Arbetsdomstolen behandlar därför först frågan om vilken löneform bolaget erbjöd.

Erbjudandet, som presenterades skriftligt för samtliga arbetstagare den 31 oktober 2008, innehöll bl.a. följande text.

> Liselotte Lööf AB har förhandlat med Svenska Transportarbetareförbundet om anställningsvillkoren, vid område 12 från och med den 1 april 2009.
> Liselotte Lööf AB erbjuder dig en omreglering av anställningsvillkoren till månadslön + premiekomp.
> 21 619 kr per månad och 42,42 kr per timme beräknat på 174 tim per månad = 29 000 kr.

Förbundet har gjort gällande att erbjudandet avsett ett erbjudande om övergång till en löneform med ett fast lönebelopp per månad om 29 000 kr, fast månadslön och fast tillägg, och att det därmed varit fråga om ett erbjudande om ett annat lönesystem än det som följer av 4 § 2–7 mom. Förbundet har anfört följande. Av 4 § 5 mom följer att premiekompensation inte ska utgå som ett fast tillägg utan för tid som arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Eftersom den erbjudna ”premiekompensationen” innebar ett fast tillägg per månad var det alltså inte fråga om ett erbjudande om månadslön jämte premiekompensation i enlighet med regleringen i kollektivavtalet. Bolagets påstående om att bolagets uppgift, i det skriftliga erbjudandet, om en månadslön om 29 000 kr endast var ett räkneexempel för det fall arbete utfördes 174 timmar en månad, är en efterhandskonstruktion.

Bolaget har å sin sida hävdat att erbjudandet innehöll en fast och en rörlig lönekomponent och därmed uppfyllde kraven på löneform i enlighet med 4 § 2–7 mom.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I det skriftliga erbjudandet anges att omregleringen av anställningsvillkoren avser lön i form av ”månadslön + premiekomp.” och att ”21 619 kr per månad och 42,42 kr per timme beräknat på 174 tim per månad = 29 000 kr”. Texten är inte entydig. Det går enligt Arbetsdomstolens mening inte att av den dra slutsatsen att erbjudandet var menat som ett erbjudande om en fast månadslön om 29 000 kr. Erbjudandet kan också uppfattas som ett erbjudande om fast månadslön om 21 619 kr och därutöver rörlig premiekompensation i enlighet med kollektivavtalets reglering.

Fråga är då om bolaget muntligen förklarat vad erbjudandet innebar. Ombudsmannen J.L. har uppgett att bolaget först uppgav att lönerna skulle variera mellan 27 000 och 29 000 kr per månad beroende på trakt etc. men därefter ändrade sig och uppgav att samtliga arbetstagare skulle erbjudas en månadslön om 29 000 kr men att frågan om premiekompensationen i sig inte diskuterades närmare då förbundet var av åsikten att de belopp som erbjöds innebar en allt för stor försämring och att premielönen skulle behållas. K.S. och K.P. har uppgett att de uppfattade det skriftliga erbjudandet som att bolaget erbjöd dem fast månadslön om 29 000 kr. R.G. har berättat att vid ett av de möten som hölls med arbetstagare närvarande så talades det om lönenivåer utan att det fördes någon diskussion om vad det var för lönesystem och att han svarade ja på en fråga om lönen skulle variera varje månad.

Arbetsdomstolen finner inte att det av utredningen framgår att erbjudandets närmare innebörd diskuterades mellan bolaget och förbundet eller arbetstagarna. De uppgifter som J.L. samt K.S. och K.P. lämnat talar inte, mot arbetsgivarparternas bestridande, med någon styrka för att erbjudandet var ett erbjudande om fast månadslön utan rörlig premiekompensation.

Förbundet har därutöver påstått att arbetstagarna i Bromma har fast månadslön utan rörlig premiekompensation och att erbjudandena till de åtta arbetstagarna på Östermalm därmed bör förstås som erbjudanden om samma löneform. Utredningen i denna del är mycket knapphändig och därutöver pågår tvist mellan parterna om lönerna för arbetstagarna i Bromma. Mot den bakgrunden går det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att fastslå vilken löneform som gäller för området Bromma, än mindre dra några slutsatser om vad löneformen i Bromma har för inverkan på tolkningen av de nu omtvistade erbjudandena.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att förbundet inte lyckats visa att erbjudandena gällde ett sådant annat lönesystem för vilket det krävs lokal överenskommelse enligt 4 § 1 mom femte stycket. Den fortsatta bedömningen utgår därmed från att den löneform arbetstagarna erbjöds var ett erbjudande om fast månadslön jämte premiekompensation i enlighet med regleringen i 4 §.

Krävs det lokal överenskommelse för att övergå från premielön till fast lön jämte premiekompensation?

Av kollektivavtalet, 5 § 2 mom, framgår att en arbetsgivare och en arbetstagare får träffa överenskommelse om premielön och att vid längre varaktighet än fyra veckor ska en sådan överenskommelse anmälas till huvudorganisationerna. Parterna är överens om att det alltså inte krävs någon lokal överenskommelse för att premielön ska tillämpas i det enskilda fallet. Kollektivavtalet innehåller inte någon uttrycklig reglering om att det krävs en lokal överenskommelse för att det ska vara möjligt att byta från löneformen premielön enligt 5 § till fast lön jämte premiekompensation enlig regleringen i 4 §. Fråga är då om det av kollektivavtalet ändå följer att det krävs en lokal överenskommelse för ett sådant byte av löneform.

Till stöd för att det krävs lokal överenskommelse på sätt som påstått har förbundet åberopat en rad omständigheter, nämligen att detta varit parternas gemensamma avtalsavsikt, att kollektivavtalet tillämpats på detta sätt samt att avtalets uppbyggnad och konstruktion talar för att så är fallet. Arbetsgivarparterna har invänt bl.a. att det tvärtom följer av avtalstexten att det inte föreligger något krav på lokal överenskommelse eftersom det inte finns någon sådan uttrycklig regel och har bestritt att det förelegat någon gemensam partsavsikt om att det likväl skulle föreligga ett krav på lokal överenskommelse.

Gemensam partsavsikt

I första hand är det vad parterna gemensamt har åsyftat vid kollektivavtalets tillkomst som bestämmer avtalets innehåll. De hörda personerna har emellertid inte uttalat sig om huruvida parterna vid kollektivavtalets ingående ansett att det skulle krävas lokal överenskommelse för att byta löneform från premielön till fast lön jämte premiekompensation. Förbundets vittnen, J.G., A.E., L.N. och S.R., har endast uppgett att enligt deras uppfattning kan en arbetsgivare inte ensidigt, utan överenskommelse lokalt, frångå en överenskommelse om premielön och att det heller aldrig skett. Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund att det inte är visat att det funnits någon gemensam partsavsikt på sätt som förbundet påstått.

Praxis

I målet är ostridigt att det inom några företag har träffats lokala överenskommelser om övergång från premielön till månadslön. Av detta går dock inte, enligt Arbetsdomstolens mening, att dra den slutsatsen att avtalet har innebörden att det krävs en lokal överenskommelse för ett sådant byte av löneform eller att bruket av lokal överenskommelse skulle ha varit en sådan etablerad praxis som motparten känt till och inte invänt mot och som därmed lett till att kollektivavtalet fått den påstådda innebörden.

Kollektivavtalets ordalydelse och uppbyggnad

Förbundet har argumenterat för att premielön är att anse som den huvudsakliga löneformen, dvs. den löneform som i första hand ska användas, om förutsättningar för det föreligger. Förbundet har anfört att av det följer att ett byte från huvudlöneformen i avtalet till annan löneform inte bör kunna ske utan en lokal överenskommelse. Arbetsgivarparterna är av motsatt ståndpunkt när det gäller vilken löneform som kan betecknas som huvudlöneform och har bl.a. hänvisat till att löneformen fast lön – veckolön eller månadslön – är den löneform som behandlas först i avtalet, nämligen i första momentet i 4 §. De har även uppgett att premielön knappast tillämpas längre och anfört följande. Av de cirka 4 000 arbetstagare som omfattas av avtalet är cirka 1 500 verksamma som renhållningsarbetare och av dessa avlönas cirka 70 stycken med premielön, varav 16 enligt poänglistan i bilaga C. Förbundet har uppgett att det sist nämnda antalet ska vara 28.

Av 4 § 1 mom första stycket framgår att till provanställd och tillsvidareanställd samt till visstidsanställd, efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad, utges avlöning i form av veckolön eller, efter lokal överenskommelse, månadslön. Därefter anges i 5 § 1 mom under rubriken "Användning av premielön" att premielön bör användas i den utsträckning detta är möjligt med hänsyn till åtagandets natur samt uppdragets art och omfattning. Arbetsdomstolen finner att själva ordalydelsen och bestämmelsernas inbördes placering talar för arbetsgivarparternas ståndpunkt i frågan om vilken löneform som kan beskrivas som huvudlöneform. Att det i regleringen i 4 § 5 mom om premiekompensation anges att "till de anställda som inte kan beredas premielön utgår premiekompensation" talar inte för någon annan bedömning.

J.G. och L.N. har berättat att anledningen till att det står "bör" i avtalstexten är att avtalet gäller olika yrkesgrupper och att det inte är lämpligt med premielön för alla, men när det gäller de renhållningsarbetare som arbetar med hushållssopor så innebär avtalet att premielön "ska" användas. L.N. har därutöver berättat att efter att poänglistan införts i avtalet och parterna kommit överens om penningfaktorn, åren 1977/1978, medverkade han vid olika möten och förhandlingar varigenom systemet med premielön genomfördes i landet vid sophantering, där det var möjligt och lämpligt.

A.N. och J.O. har uppgett att de anser att avtalets huvudlöneform är månadslön jämte premiekompensation och att premielön kan används om det är lämpligt samt att premielön i praktiken inte används längre vid arbete med hushållsopor, förutom på några få innerstadsområden i Stockholm. De har vidare angett att systemet med premielön inte passar längre och att det funnits en samsyn mellan parterna i avtalet om att det bör avvecklas.

Det kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller mot bakgrund av de uppgifter som lämnats i förhören anses utrett att premielön är att betrakta som huvudlöneform, ens såvitt avser arbete med hantering av hushållssopor.

Arbetsdomstolens slutsats är alltså att det inte är visat att premielönesystemet har en sådan ställning i kollektivavtalet att det, som förbundet synes göra gällande, därmed skulle ligga inbyggt i avtalet att en överenskommelse om premielön inte kan frångås utan en överenskommelse med den lokala fackliga organisationen. Därmed är inte sagt att om premielön varit huvudlöneform skulle det i sig innebära att lokal överenskommelse krävs på sätt förbundet påstått.

Inte heller vad förbundet anfört om att det ostridigt och uttryckligen krävs lokal överenskommelse för att kunna tillämpa ett annat lönesystem, än de två som följer av avtalet i 4 och 5 §§, eller om innebörden av regleringen i 5 § 4 mom om att ändring av premielön under vissa förutsättningar kan ske – som dessutom är tvistig – leder domstolen till slutsatsen att det får anses följa av avtalet att det skulle krävas en lokal överenskommelse för att, under kollektivavtalstiden, byta löneform från premielön till fast lön jämte premiekompensation.

Sammanfattande bedömning

De ställningstaganden som Arbetsdomstolen gjort innebär alltså att det inte kan anses följa av kollektivavtalet att det krävs en lokal överenskommelse för att byta löneform från premielön som regleras i 5 § till fast lön jämte premiekompensation enligt regleringen i 4 § 2–7 mom.

Ger kollektivavtalet skydd mot kollektiva lönesänkningar?

Fråga återstår då om den av bolaget erbjudna omregleringen skulle innebära en kollektiv sänkning av den utgående förtjänsten, vilken skulle stå i strid med kollektivavtalet.

Arbetsgivarparterna har uppgett att anledningen till att bolaget önskade genomföra villkorsändringen var att bolaget, med anledning av upphandlingen, behövde minska lönekostnaderna för den aktuella entreprenaden. Det får därmed anses ostridigt att en genomförd villkorsändring skulle innebära att den utgående förtjänsten för arbetstagarna inom område Östermalm skulle minska.

Förbundet har hävdat att kollektivavtalet ger ett skydd mot kollektiva lönesänkningar och har argumenterat för sin ståndpunkt på i huvudsak följande sätt. En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet och som har ingått avtal om premielön är bunden av att utge lön motsvarande lön enligt premielönesystemet under avtalstiden. Arbetsgivaren kan nämligen inte ensidigt, utan lokal överenskommelse, besluta att byta lönesystem och därigenom sänka arbetstagarkollektivets utgående förtjänst. Detta följer av kollektivavtalet och löneöverenskommelsen. Genom dessa har arbetsgivarsidan förbundit sig att årligen höja lönerna med de procentsatser som parterna kommit överens om, vilka är desamma för arbetstagare som har fast månadslön och de som avlönas enligt premielönesystemet. Om arbetsgivaren under avtalsperioden skulle kunna ensidigt, utan överenskommelse med den lokala fackliga organisationen, välja mellan de olika löneformerna skulle

detta kunna leda till kollektiva lönesänkningar. Detta har inte varit kollektivavtalsparternas avsikt och förbundet skulle aldrig ha accepterat ett löneavtal som riskerar att medföra en sådan kollektiv lönesänkning.

Arbetsgivarparterna har bestritt att kollektivavtalet innebär ett skydd mot kollektiva lönesänkningar på sätt förbundet anfört.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Den av bolaget föreslagna villkorsändringen kan beskrivas som en kollektiv lönesänkning då den berör samtliga arbetstagare i det aktuella området. Det är ostridigt att den åberopade löneöverenskommelsen för avtalsperioden innebär en löneuppräkning för alla arbetstagare, oavsett löneform, med samma procentsats. Arbetsgivarparterna har inte invänt mot att det innebär ett åtagande för de arbetsgivare som är bundna av avtalet att höja lönerna med de angivna procentsatserna.

Verksamheten hos en arbetsgivare kan under avtalsperioden ändras på olika sätt, t.ex. genom omorganisering eller andra åtgärder. Antalet arbetstagare kan bli färre. Poänglistan i bilaga C innebär i sig, som arbetsgivarparterna uppgett, att förändringar av faktorer som finns angivna i listan kan innebära att premielönen för enskilda arbetstagare sänks. Dylika omständigheter kan alltså medföra att den kollektiva förtjänsten som utgår blir lägre. Åtgärder från arbetsgivarens sida av denna typ kan, enligt Arbetsdomstolens mening, på intet sätt anses strida mot kollektivavtalet på den grunden att de leder till att den kollektiva förtjänsten blir lägre.

Till skillnad mot domstolens avgörande AD 1984 nr 32, som redovisats ovan, avser nu aktuell situation att lönen skulle kunna sänkas till följd av ett byte från en i kollektivavtalet reglerad löneform till en annan också i kollektivavtalet reglerad löneform. Även vid ett byte av löneform kommer arbetstagarna att få del av den överenskomna löneökningen. Förbundet synes dock göra gällande att löneöverenskommelsen inte innebär endast ett skydd för att uppräkning av lönerna i respektive löneform sker enligt avtalet och att det därefter t.ex. inte går att erbjuda samtliga i ett kollektiv som avlönas med premielön en lägre utgående premielön. Förbundet gör därutöver gällande att av löneöverenskommelsen följer att den utgående lönesumman för kollektivet – i detta fall arbetstagarna inom området Östermalm – inte under avtalsperioden och inte utan lokalt avtal får bli lägre genom ett byte av löneform. Det har inte gjorts gällande att parterna kommit överens om att kollektivavtalet och löneöverenskommelsen innebär ett sådant skydd. Inget i avtalstexterna talar för ståndpunkten. Löneöverenskommelsen i sig kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller anses bygga på en sådan outtalad förutsättning och därför anses ha ett sådant inbyggt löneskydd.

Arbetsdomstolens slutsats är att kollektivavtalet och den aktuella löneöverenskommelsen inte kan anses ge det av förbundet påstådda löneskyddet.

Skadeståndstalan och ogiltighetstalan

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att Arbetsdomstolen funnit att erbjudandena inte var i strid med kollektivavtalet. Förbundets talan om skadestånd för kollektivavtalsbrott ska därmed avslås.

Bolagets uppsägningar av de åtta arbetstagarna har skett efter det att någon överenskommelse med de enskilda arbetstagarna om ändrade anställningsvillkor inte kunnat uppnås. Då Arbetsdomstolen funnit att erbjudandena inte var i strid med kollektivavtalet finner Arbetsdomstolen att det förelegat saklig grund för uppsägning av arbetstagarna. Någon annan omständighet, än att erbjudandena om villkorsändring var i strid med kollektivavtalet för att uppsägningarna skulle sakna saklig grund, har inte åberopats. Förbundets talan om att uppsägningarna ska ogiltigförklaras ska därmed också avslås.

Fastställelseyrkandena

Vid de av Arbetsdomstolen ovan gjorda bedömningarna finns inte anledning för domstolen att pröva arbetsgivarparternas invändning om att skadeståndsskyldighet i vart fall inte föreligger på den grunden att villkorsändringarna inte verkställts. Därmed föreligger inga fastställelseyrkanden från förbundets sida för domstolen att ta ställning till.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att förbundets talan ska avslås och att fastställelseyrkandena inte behöver prövas. Vid denna utgång ska förbundet som förlorande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med sammanlagt 456 452 kr, varav 450 000 kr för ombudsarvode och 6 452 kr för utlägg. Förbundet har vitsordat ett belopp om 268 000 kr för ombudsarvode, dvs. motsvarande förbundets yrkade belopp för ombudsarvode.

Arbetsdomstolen finner, med hänsyn till saken och omfattningen av målet, det yrkade beloppet för arvode väl högt och gör bedömningen att arbetsgivarparterna får anses skäligen tillgodosedda med ett ombudsarvode om 300 000 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Transportarbetareförbundets talan.

2. Svenska Transportarbetareförbundet ska ersätta Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Liselotte Lööf Aktiebolag för rättegångskostnader med trehundrasextusenfyrahundrafemtiotvå kr (306 452) kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Inger Andersson, Berndt Molin, Björn Müntzing, Claes Frankhammar, Birgitta Widén och Stina Nilsen. Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerau Malmström