

Sammanfattning

Ett lokalt kollektivavtal om ackordslön som gällde hos ett bolag i slakteribranschen sades upp av den lokala arbetstagarparten. De lokala parterna lyckades inte enas om något nytt avtal om ackord. Fråga om bolaget brutit mot det centrala kollektivavtalet genom att i stället träffa individuella överenskommelser om ackord med var och en av arbetstagarna.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-11-02
StockholmDom nr 82/11
Mål nr A 239/10**KÄRANDE**

Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annika Ewerblad, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 55680, 102 15 Stockholm
2. Svea Kött i Malmö AB, 556470-7841, Käglingevägen 27, 213 76 Malmö
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Kristina Andersson, Li Service AB,
Box 55680, 102 15 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet) gäller Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal (kollektivavtalet). Svea Kött i Malmö AB (bolaget) är medlem i Livsmedelsföretagen och bundet av kollektivavtalet i förhållande till förbundet. Det tilläggsavtal som är aktuellt i målet är tilläggsavtalet för Slakteri- och Charkuteribranschen (tilläggsavtalet).

I tilläggsavtalet finns bl.a. följande bestämmelser.

2 Löner**2.1 Lönetabell**

Till anställda utges de löner, som anges i lönetabellen.

2.6 Ackord

Ackord kan efter överenskommelse tillämpas, där så är möjligt och lämpligt.

5 Allmänna ackordsbestämmelser**5.1 Giltighetstid**

Ackordstidlista ska gälla tillsvidare med en mellan de lokala parterna ömsesidig uppsägningstid av två månader. Uppsägning ska ske skriftligen. Med ackordstidlista avses även överenskomna ackordspriser och premier.

Twist har uppkommit mellan parterna om det krävs en lokal överenskommelse, dvs. en överenskommelse mellan en arbetsgivare och en klubb eller en avdelning, för att tillämpa ackord. Förbundet har gjort gällande att bolaget brutit mot kollektivavtalet genom att träffa överenskommelser om ackord med enskilda arbetstagare.

Förbundet har väckt talan mot Livsmedelsföretagen och bolaget (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 29 december 2010) tills betalning sker, samt
2. till var och en av de i domsbilaga 1 (uteslutes här) förtecknade medlemmarna betala allmänt skadestånd med 20 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 29 december 2010) tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott har arbetsgivarparterna yrkat att skadestånden ska jämkas till i första hand noll. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Tvisten

Mellan parterna gäller Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal för slakteri- och charkuteribranschen. Tilläggsavtalet var fram till år 2004 ett eget kollektivavtal. Från och med den 1 april 2004 infördes ett gemensamt kollektivavtal för ett flertal branscher inom livsmedelsindustrin som fick namnet Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal. Det finns i dag 16 tilläggsavtal till Livsmedelsavtalet. Parterna kom vid tillkomsten av Livsmedelsavtalet överens om att den tidigare tolkningen för vart och ett av tilläggsavtalen skulle gälla för det fall tvister skulle uppstå.

Lönerna regleras i avsnitt 2 i tilläggsavtalet. I moment 2.6 stadgas att ackord kan efter överenskommelse tillämpas där så är möjligt och lämpligt. En sådan överenskommelse ingås av parterna lokalt, dvs. mellan klubb eller avdelning och företag. Det är inte möjligt för en arbetsgivare att enligt avtalet ingå överenskommelser om ackord med enskilda arbetstagare. Att enskilda överenskommelser inte kan träffas följer även av bestämmelsen i moment 5.1 i tilläggsavtalet. I den bestämmelsen anges att en ackordstidlista kan sägas upp med en mellan de lokala parterna ömsesidig uppsägningstid av två månader.

Den fråga som är tvistig är om ett bolag som är bundet av Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal för slakteri- och charkuteribranschen kan införa ackord utan lokal överenskommelse.

Kollektivavtalsbrottet

Bolaget bedriver produktion och försäljning av köttprodukter. Verksamheten består i att bolaget från andra slakteriföretag köper in framför allt grishuvuden från vilka sedan köttet skärs ut och säljs. Av bolagets omkring 40 anställda är 27 medlemmar i förbundet. Hos bolaget har tidigare funnits ett lokalt kollektivavtal om ackordslöner. Det avtalet sades upp av klubben den 19 januari 2010. Orsaken till att avtalet sades upp var att förutsättningarna för ackordet hade förändrats. Arbetstagarna hade fått nya arbetsuppgifter, styckningens utformning hade ändrats och arbetstempot hade ökat vilket påverkade arbetsmiljön. Dessa faktorer gjorde att arbetstagarna ville ha reglerad arbetstid och fastställd timlön.

En lokal förhandling mellan bolaget och klubben ägde rum i januari 2010. Parterna kunde inte enas vid denna förhandling. Central förhandling i frågan hölls den 28 juni 2010. Parterna kunde inte heller vid denna förhandling enas. Under uppsägningstiden tillämpade bolaget ackordslöner. Uppsägningstiden gick, efter att den hade förlängts av parterna, ut någon gång i maj 2010 och bolaget införde då, i enlighet med tilläggsavtalet, tidlön för arbetstagarna. Någon gång i juli 2010 träffade sedan bolaget enskilda överenskommelser om ackord direkt med arbetstagarna. Detta strider mot tilläggsavtalet som kräver att avtal om ackord träffas genom lokala överenskommelser. Parterna kan under pågående förhandling, vilket också skedde, komma överens om att förlänga uppsägningstiden och låta den tidigare ackordslönen gälla under ytterligare en tid. Någon möjlighet för arbetsgivaren att träffa tillfälliga avtal om ackord med arbetstagarna för tiden till dess parterna träffar en ny överenskommelse finns däremot inte.

Avtalshistorik

I början av 1950-talet infördes för första gången en ackordsbestämmelse vid sidan av tidlön i dåvarande Riksavtalet för charkuteri-, slakteri- och tarmförädlingsbranschen. Det var arbetstagersidan som var pådrivande och ville införa ackord eftersom man ville höja lönerna för arbetstagarna. Den ursprungliga bestämmelsen om ackord från år 1951 hade följande lydelse. ”Parterna är ense om att under avtalstiden verka för införande av ackord i största möjliga utsträckning”. Bestämmelsen var ett uttryck för att parterna tillsammans skulle komma överens och förpliktade parterna att verka för att ackordsöverenskommelser träffades. Ingen av parterna kunde alltså ensidigt införa ackord.

I Riksavtalet infördes sedan penningfaktorer som visade vilken ersättning per minut som skulle utgå vid ackord. Penningfaktorererna bestod av en fast och en rörlig del som skulle tillämpas vid beräkningen av ackordet. Därutöver krävdes en tidsstudiemätning av arbetet på arbetsplatsen för att kunna fastställa en ackordstidlista. Tidsstudiemätningen gjordes av en tidsstudieman och låg sedan till grund för en lokal förhandling där ackordet fastställdes. Om parterna inte kom överens betalades tidlön i enlighet med kollektivavtalet. Redan vid den här tidpunkten krävdes således en lokal överenskommelse för att få införa ackord. De lokala parterna hade dock vid den här tiden inte rätt att frångå de penningfaktorer som fanns i Riksavtalets lönebilaga.

Under 1970-talet diskuterades de negativa sidor som kunde följa med ackordslön, såsom förslitningsskador, osämja mellan arbetstagare, arbetsplatsolyckor m.m. Det fördes en diskussion inom förbundet om ackordslönerna skulle vara kvar eller om fasta löner borde införas. Diskussionen ledde till att den ursprungliga ackordsbestämmelsen i Riksavtalet, som angav att parterna skulle verka för införande av ackord i största möjliga utsträckning, togs bort år 1976. Bestämmelsen ändrades och i § 3 moment 10 i Riksavtalet kom det därefter att stå ”Ackord kan efter överenskommelse tillämpas, där så är möjligt och lämpligt”. Tanken var att parterna lokalt skulle komma överens om det var lämpligt att införa ackord eller om det innebar för stora nackdelar. Den bedömningen skulle göras av de lokala parterna och inte av den enskilde arbetstagaren.

Från mitten av 1970-talet infördes en möjlighet för de lokala parterna att träffa överenskommelser om ackord som avvek från Riksavtalets lönebilaga. Av bestämmelsen framgår att de penningfaktorer som angavs i Riksavtalet skulle tillämpas, ”såvida ej annat överenskommits lokalt”. I 1975 års avtal infördes en regel om uppsägningstid för lokalt träffade överenskommelser om ackord. Dessförinnan hade ackordsöverenskommelser som träffats gällt under samma period som Riksavtalet. Bestämmelsen om uppsägningstid i 1975 års avtal hade följande lydelse. ”Ackordstidlista skall gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av två månader. Uppsägning skall ske skriftligt av resp hos företaget och arbetarförbundets avdelning på platsen resp Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet. – Med ackordstidlista avses även överenskomna ackordspriser och premier.”

År 1981 ändrades bestämmelsen om uppsägningstid till sin nuvarande lydelse: ”Ackordstidlista skall gälla tills vidare med en mellan de lokala parterna ömsesidig uppsägningstid av två månader. Uppsägning skall ske skriftligen. Med ackordstidlista avses även överenskomna ackordspriser och premier.”

I mitten av 1990-talet togs bestämmelserna med penningfaktorer bort ur avtalet eftersom ackordstidlistor uteslutande träffades genom lokala överenskommelser och bestämmelserna därför inte användes längre.

Mellanhavanden mellan företagsledningen i ett bolag och arbetstagare rörande ackordsprislistan kunde handhas av en ackordskommitté. Deltagarna i ackordskommittén utsågs av den fackliga klubben och förhandlade på uppdrag av klubben. Ackordskommittén företrädde således den fackliga organisationen.

Andra bestämmelser i Livsmedelsavtalet

Även andra bestämmelser i det nu omtvistade tilläggsavtalet visar att det krävs lokal överenskommelse för att införa ackord. I bestämmelsen i moment 5.6 om lärlingar föreskrivs följande. ”Om annat inte överenskommits lokalt, gäller följande då företaget beordrar lärlingar att delta i ackordsarbete.” Bestämmelsen reglerar hur en lärling successivt ansluts till förekommande ackordslag under en tremånadersperiod. För att ansluta en lärling till ackordsarbete krävs alltså att man antingen tillämpar bestämmelsen i 5.6 eller att parterna överenskommer lokalt. En ordning som innebär att det skulle krävas lokal överenskommelse för att ansluta en lärling till ett ackord som avtalats på enskild nivå mellan arbets-

givare och arbetstagare vore mycket inkonsekvent. Det framgår således av avtalets konstruktion att med överenskommelse avses lokal överenskommelse.

När parterna har avsett att överenskommelser ska kunna ingås direkt med arbetstagaren så framgår det uttryckligen i kollektivavtalet. Ett exempel är avsnittet 3 i tilläggsavtalet som innehåller bestämmelser om kompensation för övertid. Under avsnittets rubrik föreskrivs följande. ”Övertidsarbete kompenseras med pengar (övertidsersättning) eller efter överenskommelse med arbetstagaren med betald ledighet (kompensationsledighet).”

I ett flertal tilläggsavtal för andra branscher saknas helt bestämmelser om ackord. I dessa branscher tillämpas inte ackordslön som löneform. Endast tidlön är då tillåten.

Jämkning

Förbundet har inte krävt oskäligt hög lön vid de förhandlingar som har förts. Arbetstagarna har inte heller hållit en orimligt låg arbetstakt efter det att tidlön infördes. Något skäl för jämkning av skadestånden finns därför inte.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har i strid med kollektivavtalets bestämmelser om ackord kommit överens direkt med enskilda arbetstagare om att arbeta på ackord. Genom att tillämpa ackordslön utan lokal överenskommelse har bolaget brutit mot bestämmelserna i momenten 2.6 och 5.1 i tilläggsavtalet. Bolaget har därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot såväl förbundet som berörda medlemmar.

Arbetsgivarparterna

Twisten

Av bestämmelsen i moment 2.6 i tilläggsavtalet framgår att överenskommelse om ackord kan träffas när så är möjligt och lämpligt. Av bestämmelsen följer alltså att arbetsgivaren inte ensidigt kan bestämma att ackord ska tillämpas men det krävs inte någon lokal överenskommelse för att införa ackord.

Under avsnitt 5 i tilläggsavtalet finns allmänna ackordsbestämmelser. I moment 5.1 anges att ”Ackordstidlista ska gälla tillsvidare med en mellan de lokala parterna ömsesidig uppsägningstid av två månader.” Inte heller av den bestämmelsen framgår att det krävs en lokal överenskommelse för att ackord ska kunna tillämpas. Bestämmelsen i 5.1 gäller bara för det fall det finns en lokal överenskommelse.

Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal är ett minimilöneavtal. Något förbud mot att efter överenskommelse med arbetstagarna tillämpa ett ackord som innebär högre löner för arbetstagarna finns inte. I detta fall har det varit både möjligt och lämpligt med ackord eftersom arbetstagarna tidigare hade arbetat på ackord och skulle få gå ner avsevärt i lön vid en tillämpning av avtalets minimilöner.

Händelseförloppet

Bolaget köper in grishuvuden och grislägg från slakteriföretag. Det kött som finns i dessa produkter skärs ut och säljs sedan vidare. Förutom två anställda som arbetar på kontoret arbetar samtliga inom produktionen. Av dessa arbetar omkring 30 personer som s.k. skallskärare, dvs. de är sysselsatta med att skära ut kött från grishuvuden.

På arbetsplatsen fanns tidigare ett lokalt kollektivavtal om ackordslöner för skallskärarna. Avtalet sades upp av arbetstagarparten den 19 januari 2010. Ackordsöverenskommelsen innebar att en anställd som skar 187 grishuvuden per dag nådde en förtjänstnivå som motsvarade garantilönen, dvs. 115,25 kr per timme. För de grishuvuden som skars därutöver utgick ersättning med 4,93 kr per grishuvud. Ackordsersättningen betalades ut två gånger per år som en bonus.

Innan ackordsavtalet sades upp krävde den lokala klubben att skallskärarna skulle få 6,40 kr per grishuvud, räknat från första grishuvudet, för att bolaget skulle få tillämpa ackord för arbetstagarerna. Det skulle ha inneburit en löneökning om 30 procent vilket bolaget inte kunde acceptera. Bolaget skulle nämligen inte ha klarat av detta ekonomiskt. Förbundets regionalombudsman sade då upp avtalet.

Uppsägningstiden för ackordsöverenskommelsen var tre månader och avtalet skulle komma att upphöra den 18 april 2010. Bolaget försökte, vid lokala förhandlingar med förbundet, få till stånd ett nytt ackordsavtal utan att lyckas. Parterna kom överens om att förlänga uppsägningstiden med två veckor. Efter uppsägningstidens utgång hade bolaget ingen annan utväg än att betala minimilöner enligt tilläggsavtalet.

Förbundet förklarade då att skallskärarna, vid en tillämpning av kollektivavtalets lönetabell, endast skulle skära 180 grishuvuden per dag. För så gott som samtliga arbetstagarer innebar en prestation om 180 grishuvuden per dag en mycket låg arbetstakt. Vissa arbetstagarer kan skära upp till 300 grishuvuden per dag och 90 procent av skallskärarna kan skära 250–260 grishuvuden per dag. Förbundet agerade på detta sätt för att sätta press på bolaget att höja lönerna. En löneförhöjning med 30 procent var helt orimlig och kan jämföras med de löneökningar som de centrala parterna enades om i den senaste avtalsrörelsen och som innebar en löneökning om 0,9 procent per den 1 juni 2010.

Efter det att tidlön började tillämpas skar arbetstagarerna endast 180 grishuvuden per dag. Arbetstagarernas låga arbetstakt ledde till att bolaget fick många oskurna grishuvuden kvar varje dag. Bolaget försökte göra sig av med dessa, bl.a. genom att sälja dem, men det var tidskrävande och inte särskilt lönsamt. Arbetstakten ledde till att produktionen inte blev lönsam och till att situationen blev mycket besvärlig för bolaget. Bolaget påtalade för den lokala klubben att arbetstagarernas agerande, att sänka arbetstakten, stred mot arbetskyldigheten. Den lokala klubben ville dock inte sänka sitt ursprungliga krav på 6,40 kr per grishuvud. Parterna kunde därför inte enas om något nytt löneavtal.

För att bolaget inte skulle tvingas att avveckla verksamheten erbjöd bolaget i juli 2010 arbetstagarerna att arbeta på ackord. I överenskommelsen fanns, liksom

tidigare, en garanterad lön. Ersättningen per grishuvud utöver garantidelen höjdes till 4,98 kr per grishuvud. Omkring två tredjedelar av arbetstagarna accepterade erbjudandet direkt. Efter några veckor hade samtliga arbetstagare accepterat erbjudandet och alltså börjat arbeta på ackord igen. Eftersom den lokala klubben stod kvar vid sitt krav på 6,40 kr per grishuvud fördes inga nya förhandlingar.

Avtalshistorik

Bestämmelsen i moment 2.6 fick sin nuvarande lydelse år 1976 (§ 3 punkten 10 i 1976 års avtal). Samtidigt som bestämmelsen i punkten 10 (som alltså motsvarar nuvarande 2.6) fick nuvarande lydelse, gjordes även andra ändringar i avtalet. I samma paragraf, punkten 7, som handlade om bl.a. beredskapstjänstgöring angavs som en ny mening att ”Ersättning för dylik beredskapstjänst fastställs av de lokala parterna”. I punkten 8, som ändrades redaktionellt, angavs bl.a. att lön skulle betalas ”enligt överenskommelse mellan arbetsledningen och den lokala fackliga organisationen”. I punkten 9, som rörde en betydelsefull fråga vid förhandlingarna, föreskrevs att ”Det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler, i de fall arbetare flyttas från befattningen gällande arbetsområde.” Det var samma personer som var med när ändringarna av dessa bestämmelser förhandlades fram. Att parterna i punkten 10 då inte uttryckligen angav att en överenskommelse om ackord skulle träffas mellan lokala parter måste därför betyda att det inte heller var det som åsyftades.

Allmänna ackordsbestämmelser togs in i Riksavtalet år 1975. Innehållet var inte nytt utan hämtades från ett annat dokument som parterna redan tillämpade. Avtalstexten i punkten 1 i de allmänna ackordsbestämmelserna (nuvarande moment 5.1) är direkt hämtad ur detta dokument. Den ursprungliga texten hade följande lydelse. ”Giltighetstid. Den överenskomna prislistan skall gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av två månader. Uppsägning skall ske skriftligt av resp hos företaget och arbetarförbundets avdelning å platsen resp Livsmedelsbranschens Arbetsgivarförbund och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet.” I den ursprungliga bestämmelsen står inget om att det skulle vara fråga om en lokal överenskommelse.

I dokumentet som de allmänna ackordsbestämmelserna hämtades från fanns också en bestämmelse om ackordskommitté. Den hade lydelsen ”Mellanhavanden mellan företagsledning och arbetare rörande ackordsprislistan skall från arbetarnas sida handhas av en ackordskommitté.” En ackordskommitté kunde utses av fackföreningen, men det var inte alltid den lokala klubben eller över huvud taget den fackliga organisationen som utsåg ackordskommittén. Bestämmelsen fördes emellertid inte in i de allmänna ackordsbestämmelserna i kollektivavtalet.

I lönebilagor till Riksavtalet fanns penningfaktorer som skulle tillämpas vid ackord. Det rörde sig om en fast del och en rörlig del som reglerade priset per minut. Sedan var företagen tvungna att fastställa hur många minuter det skulle ta att utföra en viss arbetsuppgift. Dessa tidsstudier diskuterades visserligen med ackordslaget eller med den lokala klubben. Det var dock inte fråga om några förhandlingar där ackordet fastställdes och det var inte något krav att klubben skulle medverka.

Eftersom ersättningsnivåerna enligt Riksavtalet blev låga blev det genom 1975 års avtal möjligt att genom lokal överenskommelse frångå de penningfaktorer som framgick av lönebilagorna till Riksavtalen. Något krav på att ackordsöverenskommelser alltid skulle träffas med den lokala klubben fanns inte. Ett ackordslag kunde t.ex. acceptera den tidsstudie som hade gjorts på arbetsplatsen och arbetsgivaren och arbetstagarna kunde då komma överens om ackord. Däremot krävdes lokal överenskommelse för att frångå penningfaktorerna. Bestämmelsen om penningfaktorer togs sedan helt bort ur avtalet.

Andra bestämmelser i Livsmedelsavtalet

I den del av kollektivavtalet som gäller för alla branscher finns bestämmelser som föreskriver att en lokal överenskommelse ska ingås när det inte är tillräckligt med enskilda överenskommelser. Som exempel kan nämnas bestämmelsen i momentet 3.1.2 om arbetstidens förläggning. Där anges att den ordinarie arbetstidens längd och förläggning per dag och vecka fastställs ”i lokala överenskommelser”. I momentet 3.2 B, som innehåller alternativregler om arbetstiden, anges att arbetstiden kan förläggas på närmare beskrivet sätt ”(e)fter lokal överenskommelse”.

Vid en genomgång av de olika tilläggsavtalen till Livsmedelsavtalet kan konstateras att frågan om ackord har reglerats olika i de skilda avtalen. I vissa tilläggsavtal, t.ex. avtalet för glassindustrin, finns inga bestämmelser alls om ackordslön. I dessa fall kan arbetsgivaren ensidigt införa ackord. I tilläggsavtalet för brännvinsbränneri- och stärkelseindustrierna framgår att timlön kan frångås i de fall parterna träffar en lokal överenskommelse om ackord. I tilläggsavtalet för Santa Maria AB finns inga bestämmelser om ackord. Däremot föreskriver avtalet att parterna, innan nya löneformer införs, ska föra förhandlingar vid vilka parterna ska eftersträva enighet. Något krav på att lokal överenskommelse ska träffas finns inte. I tilläggsavtalet för chokladindustrin finns samma utformning av motsvarande bestämmelser som i avtalet för Santa Maria AB, dvs. att parterna ska eftersträva enighet i fråga om löneform. Under prestationslön i tilläggsavtalet för chokladindustrin föreskrivs följande. ”Då ackordsarbete ej kan erbjudas utges betalning med tidlön för gällande arbete eller annan tidlön enligt lokal överenskommelse”. Bestämmelsens utformning tyder på att det inte krävs lokal överenskommelse för att tillämpa ackord.

Lönebestämmelser i Livsmedelsavtalet

Livsmedelsavtalet utgör ett minimilöneavtal. Parterna kommer centralt överens om uppräknig av avtalets minimilöner och de lokala parterna för sedan förhandlingar om fördelning av lönepotten. Om de lokala parterna inte kan enas kan de föra frågan om fördelning av lönepotten till central förhandling och om inte heller de centrala parterna kan enas ska en viss del av lönepotten fördelas generellt. Central part har rätt att föra frågan om fördelning av resterade del till en lönenämnd för avgörande. Livsmedelsavtalet innebär dock inte något hinder mot att en arbetsgivare träffar en överenskommelse med en arbetstagare om högre lön.

Jämkning

För det fall arbetsgivarparternas tolkning av kollektivavtalet varit felaktig bör skadeståndet jämkas till i första hand noll. Med hänsyn till avfattningen av avtalet har bolaget haft fog för sin ståndpunkt i tolkningsfrågan. Hänsyn bör vidare tas till hur förbundet har agerat. Genom att säga upp överenskommelsen om inte bolaget gick med på att höja lönerna med 30 procent har förbundet utövat press på bolaget på ett sätt som är oskäligt. Arbetet som skallskärare räknas inte som kvalificerat eftersom det endast tar några veckor att lära sig arbetet. Arbetstagarna hade en hög lön i förhållande till det arbete som utfördes. Mer än hälften av arbetstagarna hade år 2009 en årsinkomst som översteg 300 000 kr. Den som tjänade minst tjänade 290 000 kr. Det kan jämföras med minimilönen som enligt Livsmedelsavtalet var 19 392 kr per månad under år 2009. Alla arbetstagare har dessutom själva gått med på att arbeta på ackord och de har därigenom tjänat mer pengar än enligt kollektivavtalets lönetabeller. Arbetstagarna har även i övrigt haft bra arbetsvillkor.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Av bestämmelsen i moment 2.6 i tilläggsavtalet följer att överenskommelse om ackord kan träffas där så är möjligt och lämpligt. Av bestämmelsen följer alltså inte att en lokal överenskommelse måste träffas. Eftersom arbetstagarna tidigare hade haft en ackordsöverenskommelse och en sådan var lätt att tillämpa var det både möjligt och lämpligt att träffa överenskommelser om ackord. Inte heller av bestämmelsen i moment 5.1 framgår att en lokal överenskommelse måste träffas för att arbetsgivaren ska få tillämpa ackord. Bestämmelsen i 5.1 reglerar endast vad som gäller när en lokal överenskommelse om ackordstidlista har träffats. Kollektivavtalet innebär således inte något förbud mot att träffa överenskommelser om ackord med enskilda arbetstagare. Bolaget har därför inte gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott och något allmänt skadestånd ska därför inte betalas till förbundet och dess medlemmar.

Domskäl

Bakgrund

Bolaget bedriver produktion och försäljning av köttprodukter och har omkring 40 anställda. Verksamheten består i att bolaget från andra slakteriföretag köper in framför allt grishuvuden och låter skära ut köttet från dessa. Köttet säljs sedan vidare. Inom produktionen arbetar omkring 30 personer som s.k. skallskärare.

Hos bolaget fanns tidigare ett lokalt kollektivavtal om ackordslön för dem som skar grishuvuden. Avtalet sades upp av den lokala arbetstagarparten den 19 januari 2010. Parterna har därefter, varken lokalt eller centralt, kunnat träffa någon ny ackordsöverenskommelse.

Efter uppsägningstidens utgång har bolaget träffat individuella överenskommelser om ackord med samtliga skallskärare. Ackordsöverenskommelserna överensstämmer i stort sett med det tidigare lokala kollektivavtalet, dock med något högre ersättning.

Twisten

Den bestämmelse som parterna huvudsakligen tvistar om finns i moment 2.6 i tilläggsavtalet. Bestämmelsen finns redovisad i domens inledning.

Förbundet har gjort gällande att en överenskommelse om ackord, i enlighet med bestämmelsen i 2.6 i tilläggsavtalet, endast kan träffas mellan de lokala parterna, dvs. mellan bolaget och den lokala klubben alternativt den lokala avdelningen. Genom att träffa individuella överenskommelser om ackord direkt med arbetstagarna har bolaget, enligt förbundets mening, gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna har invänt att kollektivavtalet inte innebär något förbud mot att träffa överenskommelser med enskilda arbetstagare om ackord. Av bestämmelsen i moment 2.6 i tilläggsavtalet följer enligt arbetsgivarparterna att det visserligen krävs en överenskommelse för att få tillämpa ackord och att arbetsgivaren därför inte ensidigt kan införa ackord på en arbetsplats. Bestämmelsen föreskriver däremot inte, enligt arbetsgivarparternas mening, att överenskommelsen måste träffas mellan de lokala parterna.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits vittnesförhör med G.D., klubbordförande, K.V., f.d. avtalsansvarig för slakteri- och charkuteribranschen, f.d. avtalssekreterare och f.d. förbundsordförande, L.A., f.d. avtalsansvarig för tilläggsavtalet för slakteri- och charkuteribranschen, M.L., avtalsansvarig för tilläggsavtalet för slakteri- och charkuteribranschen samt G.L., avtalssekreterare hos förbundet. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med delägarna i bolaget R.W. och G.M. samt vittnesförhör med S-I.L., tidigare förhandlare hos Livsmedelsföretagen. Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Partsavsikten

Frågan om ett kollektivavtals innebörd får i första hand besvaras med utgångspunkt i vad parterna gemensamt åsyftat vid avtalets tillkomst. Av utredningen i målet har följande framkommit om bakgrunden till bestämmelsen i moment 2.6 i tilläggsavtalet.

En ackordsbestämmelse infördes första gången i avtalet på 1950-talet. Bestämmelsen tillkom på initiativ av arbetstagar sidan och stadgade att parterna i största möjliga utsträckning skulle verka för införande av ackord. I lönebilagor till avtalet infördes sedan bestämmelser om penningfaktorer som skulle tillämpas vid beräkningen av ackordet. Penningfaktorerna reglerade hur stor ersättning per minut som skulle betalas. Sedermera, i mitten av 1970-talet, ändrades bestämmelserna så att det blev möjligt att genom lokal överenskommelse frångå penningfaktorerna. I mitten av 1990-talet togs bestämmelserna om penningfaktorer helt bort ur avtalet.

År 1976 ändrades den ursprungliga ackordsbestämmelsen om att parterna skulle verka för införande av ackord till den lydelse den har i dag, dvs. att ackord kan efter överenskommelse tillämpas, där så är möjligt och lämpligt.

Av förhöret med K.V. har framgått att det under 1970-talet uppstod en diskussion inom förbundet om ackordets nackdelar och att det inom förbundet bildades två grupper; en grupp som ville behålla ackordet och en grupp som ville avskaffa ackordet. Diskussionen ledde enligt K.V. till att bestämmelsen om ackord ändrades till den lydelse den har i dag. Enligt vad han vidare har uppgett syftade formuleringen ”där så är möjligt och lämpligt” till att det skulle göras en prövning av om det, med beaktande av risken för arbetsskador osv., var lämpligt att införa ackord.

S-I.L. har å sin sida uppgett att ändringen av ackordsbestämmelsen skedde efter önskemål från förbundet och att syftet, som han uppfattade det, var att förhindra att en arbetsgivare ensidigt skulle kunna införa ackord. S-I.L. har också berättat att det var arbetstagsidan som formulerade den inledande delen av texten i bestämmelsen och att det inte vid förhandlingarna sades något om att ”överenskommelse” skulle betyda ”lokal överenskommelse”.

Av de personer som har hörts är S-I.L. den ende som var med vid avtalsförhandlingarna i mitten av 1970-talet när bestämmelsen i nuvarande moment 2.6 infördes. Samtliga av förbundet åberopade vittnen har visserligen bekräftat förbundets uppfattning i tolkningsfrågan. Av vad som framkommit i målet synes dock förbundets uppfattning om vad som avsågs med ”överenskommelse” i 2.6 inte ha diskuterats, vare sig vid avtalsförhandlingarna eller vid någon annan tidpunkt. Mot denna bakgrund och med beaktande av de uppgifter som S-I.L. har lämnat om vad som sades under förhandlingarna, är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att det funnits en gemensam partsavsikt att överenskommelser om ackord endast skulle kunna ingås av parterna lokalt.

Tillämpningen av avtalet

Enligt förbundets uppfattning är det en etablerad ordning på arbetsmarknaden att arbetsgivaren inte ensidigt bestämmer i lönefrågor och att införande av ackord kräver överenskommelse med den fackliga organisationen. Förbundet har också gjort gällande att tilläggsavtalet alltid har tillämpats på det sätt som förbundet menar är riktigt, nämligen genom att överenskommelser om ackord träffas mellan de lokala parterna.

Arbetsgivarparterna har vidgått att det i branschen är vanligt att avtal om ackord träffas mellan lokala parter. Detta innebär dock inte, enligt dem, att det är förbjudet med individuella överenskommelser. Det förekommer också, enligt arbetsgivarparterna, att avtal om ackord träffas med ett ackordslag eller arbetstagsare individuellt.

Utredningen i frågan om hur avtalet har tillämpats har bestått i de uppgifter som förhörsparterna har lämnat. Uppgifterna har varit allmänt hållna och några andra konkreta exempel på tillämpningen utöver det som är aktuellt i tvisten har inte redovisats. Det är emellertid ostridigt att det i branschen är vanligt att överenskommelser om ackord träffas mellan de lokala parterna. Av detta går

dock inte, enligt Arbetsdomstolens mening, att dra den slutsatsen att avtalet ska anses ha den innebörden att det också krävs en lokal överenskommelse för att de anställda ska kunna avlönas med tillämpning av ackord. Det kan tilläggas att utredningen inte heller har gett några hållpunkter för slutsatsen att det på arbetsmarknaden i allmänhet krävs att ackordöverenskommelser ingås mellan lokala kollektivavtalsparter.

Ordalydelsen m.m.

Enligt förbundets uppfattning hör bestämmelserna i momenten 2.6 och 5.1 ihop med varandra och för det fall det skulle vara möjligt med individuella överenskommelser om ackord, skulle det även finnas en individuell rätt att säga upp ackordet. Förbundet har även pekat på andra bestämmelser i tilläggsavtalet som enligt deras uppfattning klart utvisar att parterna med ”överenskommelse” har avsett ”lokal överenskommelse”, t.ex. bestämmelsen i moment 5.6 om lärlingar. Förbundet har också gjort gällande att parterna, om de med bestämmelsen avsett att några andra än de lokala parterna skulle kunna träffa överenskommelser om ackord, skulle uttryckligen ha angett detta i bestämmelsen. Förbundet har i denna del pekat på bestämmelsen om övertidsersättning där det anges att överenskommelse kan träffas med arbetstagaren om kompensationsledighet.

Arbetsgivarparterna har invänt att kollektivavtalet enligt sin ordalydelse inte innehåller något förbud mot individuella överenskommelser om ackord och att det tydligare borde ha kommit till uttryck i avtalstexten om en överenskommelse om ackord endast skulle kunna träffas mellan lokala parter. Arbetsgivarparterna har också påpekat att bestämmelserna i 2.6 och 5.1 inte tillkom samtidigt och att de inte hör ihop på det sätt som förbundet har gjort gällande.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är ostridigt att det enligt avtalet krävs en överenskommelse för att ackord ska få införas på en arbetsplats. En arbetsgivare kan således inte ensidigt införa ackord som löneform. Parterna är också ense om att kollektivavtalet utgör ett minimilöneavtal.

Det kan konstateras att de olika tilläggsavtalen till Livsmedelsavtalet reglerar frågan om löneformer och ackord olika. I vissa tilläggsavtal, t.ex. för mejeri-branschen, finns ingen reglering alls om ackord trots att den löneformen, enligt vad som framkommit, förekommer även där. Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte att från de övriga tilläggsavtalen få någon direkt ledning om hur den nu omtvistade bestämmelsen ska tolkas. Det kan vidare konstateras att det i tilläggsavtalet för slakteri- och charkuteribranschen, för det fall förbundets tolkning av bestämmelsen i moment 2.6 är korrekt, begreppet ”lokal överenskommelse” inte har använts konsekvent.

Ordalydelsen av bestämmelsen i moment 2.6 är klar såtillvida att det inte i bestämmelsen uttryckligen anges att en ackordsöverenskommelse ska träffas mellan lokala parter. Bestämmelsen är i övrigt ganska allmänt formulerad och innehåller inte någon närmare reglering av hur en överenskommelse om ackord ingås. Bestämmelsen kan jämföras med bestämmelsen i moment 5.1 som är något mer detaljerad. I den bestämmelsen anges att en ackordstidlista ska gälla

tillsvidare med en mellan de lokala parterna ömsesidig uppsägningstid av två månader. Av bestämmelsen i 5.1 följer dessutom att en uppsägning ska ske skriftligen. Det kan i och för sig framstå som märkligt att det i avtalet endast finns reglerat hur en lokal överenskommelse sägs upp för det fall även enskilda överenskommelser om ackord kan träffas. Det förhållandet att avtalet reglerar vad som ska gälla i fråga om giltighetstid och uppsägning av en mellan lokala parter träffad överenskommelse kan dock enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig leda till slutsatsen att överenskommelser mellan andra parter strider mot avtalet. Det har därtill framkommit att de nu berörda bestämmelserna inte tillkom samtidigt och mycket talar därför enligt Arbetsdomstolens mening för att bestämmelserna inte, på det sätt som förbundet menar, ska läsas ihop. Såvitt framkommit fanns det i kollektivavtalet inga övriga bestämmelser alls om ackord när bestämmelsen om att parterna skulle "verka för ackord" infördes, dvs. den bestämmelse som föregick nuvarande moment 2.6. Det fanns alltså då inte några bestämmelser alls om vad som krävdes för att ackord skulle kunna användas som löneform. De bestämmelser om ackord som närmast därefter togs in i avtalet reglerade de olika ackordsriktpunkter som skulle användas vid ackordsarbete. Inte heller dessa berörde frågan om hur avtal om ackord träffades.

Av utredningen har vidare framkommit att det, samtidigt som bestämmelsen i 2.6 fördes in i avtalet, även infördes andra – nya eller delvis ändrade – bestämmelser i den dåvarande § 3 om ordinarie löner, där bestämmelsen då fanns. I dessa bestämmelser anges att ersättning för beredskapstjänst "fastställs av de lokala parterna", att lön i vissa fall utgår enligt "överenskommelse mellan arbetsledningen och fackföreningen på platsen" samt att det "ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler...". Kollektivavtalsparterna har alltså här uttryckligen angett att de situationer som bestämmelserna tar sikte på regleras genom överenskommelser mellan de lokala parterna. Om detsamma hade varit avsikten i bestämmelsen om ackord borde det ha legat nära till hands att även där använda uttryckssättet "lokal överenskommelse".

Mot bakgrund av vad som sålunda framkommit om bestämmelsens tillkomst, avtalets uppbyggnad och avtalets tillämpning kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att bestämmelsen inte kan tolkas på det sätt som förbundet har gjort gällande, dvs. att det krävs en lokal överenskommelse för att få tillämpa ackord på en arbetsplats.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens samlade bedömning ovan innebär att förbundet inte har visat att tilläggsavtalet innehåller något förbud mot enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om ackord. Bolaget har därmed inte gjort sig skyldigt till något kollektivavtalsbrott och förbundets talan ska avslås.

Rättegångskostnader

Vid den nu angivna utgången har förbundet förlorat och ska därför förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 226 287 kr, varav 202 500 kr för ombudsarvode. Förbundet har överlåtit till domstolen att avgöra skäligheten av det yrkade beloppet. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Livsmedelsarbetareförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Livsmedelsarbetareförbundet att ersätta Livsmedelsföretagen och Svea Kött i Malmö AB för rättegångskostnader med 226 287 kr, varav 202 500 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Charlott Richardson, Lars-Erik Tour, Carina Lindberg (skiljaktig), Birgitta Widén (skiljaktig).

Sekreterare: Charlotte Svanström

Domsbilaga 2
i mål nr A 239/10

Ledamöterna Carina Lindbergs och Birgitta Widéns skiljaktiga mening

Vi anser till skillnad mot majoriteten att bolaget brutit mot ackordsreglerna i kollektivavtalet. Vi instämmer i domskälen till och med första stycket i med rubriken *Tillämpningen av avtalet*.

Vi anser att domskälen därefter bör ha följande lydelse.

K.V., L.A., och M.L., avtalsansvariga och tidigare avtalsansvariga för Slakteri- och charkuteribranschen samt med G.L., avtalssekreterare för Livsmedelsarbetareförbundet, har samtliga uppgett att deras uppfattning är att det krävs en lokal överenskommelse för att tillämpa ackord. Samtliga är tydliga med att det inte är möjligt för arbetsgivaren att träffa överenskommelse om ackord med den enskilde arbetstagaren.

Arbetsgivarparterna har vidgått att det i branschen är vanligt att avtal om ackord träffas mellan lokala parter. Det innebär dock inte, enligt dem, att det är förbjudet med individuella överenskommelser. Tvärtom gör man gällande att sådana överenskommelser förekommit. Några exempel på detta har dock arbetsgivarparterna inte förmått visa.

Mot bakgrund av ovanstående anser vi att förbundets beskrivning av hur avtalet har tillämpats förtjänar tilltro och ska läggas till grund för den tolkning av avtalet som görs.

Ordalydelsen m.m.

I den omtvistade ackordsbestämmelsen i tilläggsavtalet 2.6 anges ”Ackord kan efter överenskommelse tillämpas, där så är möjligt och lämpligt.”

Arbetstagarparten har gjort gällande att en sådan överenskommelse endast kan slutas mellan de lokala kollektivavtalsparterna. Enligt förbundets uppfattning hör bestämmelserna i 2.6 och 5.1 ihop med varandra och man anser att det framgår redan av ordalydelsen att såväl ett ingående som en uppsägning av ackord kräver lokal överenskommelse. Att det krävs lokala överenskommelser för att tillämpa ackord framgår också av bestämmelsen i 5.6 gällande lärlingar. I reglerna i mom 5.6 framgår att det för att ansluta lärlingar i ackordsarbete krävs antingen att man tillämpar avtalets regler i 5.6 eller har en lokal överenskommelse. En ordning innebärande att det krävs en lokal överenskommelse för att ansluta en lärling till ackord som avtalats på enskild nivå mellan arbetsgivare och arbetstagare vore enligt förbundet mycket inkonsekvent. Förbundet har också gjort gällande att parterna, om de med bestämmelsen avsett att några andra än de lokala parterna skulle kunna träffa överenskommelser om ackord, uttryckligen hade angett detta i bestämmelsen. Förbundet har i denna del pekat på bestämmelsen om övertidsersättning där det uttryckligen anges att överenskommelse kan träffas med ”arbetstagaren” om kompensationsledighet.

Arbetsgivarparten har mot detta invänt att kollektivavtalet enligt sin ordalydelse inte innehåller något förbud mot individuella överenskommelser om ackord och att det borde ha kommit till uttryck i avtalstexten om en överenskommelse om ackord endast skulle kunna träffas med de lokala parterna. Arbetsgivarparterna har också påpekat att bestämmelserna i 2.6 och 5.1 inte kom till samtidigt och att de inte hör ihop på det sätt som förbundet gjort gällande. När bestämmelsen i 2.6 infördes i avtalet 1976 (punkt 10 till § 3 Ordinarie löner) infördes även andra bestämmelser i samma avsnitt. I punkten 7, som handlar om beredskapstjänstgöring, angavs att ersättning fastställs av "lokala parterna". I punkten 9 angavs att det ankommer på de "lokala parterna" att träffa överenskommelse om betalningsregler, i de fall arbetare flyttas från befattningen gällande arbetsområde. I punkten 8 angavs redan att lön utgår enligt överenskommelse mellan arbetsledningen och fackföreningen på platsen. Arbetsgivarparten pekade på att det var samma personer som var med vid ändringarna/införande av punkten 10 respektive 7,8 och 9 och att man därför hade kunnat skriva in ordet "lokal" i punkten 10.

Vi gör följande bedömning.

Till att börja med kan vi konstatera att ackord regleras i avtalet och att det således inte är en oreglerad fråga. Det är vidare ostridigt att det enligt avtalet krävs en överenskommelse för att ackord ska få införas på en arbetsplats.

Lydelsen i den omtvistade bestämmelsen i 2.6 är dock oklar i den meningen att den inte anger vilka parter som enligt avtalet kan träffa en sådan överenskommelse. Då formuleringen av bestämmelsen inte ger någon ledning för bedömandet av tvisten anser vi oss därför hänvisade till att genom en granskning av tilläggsavtalets övriga bestämmelser komma till en slutsats om vad som förefaller vara en naturlig avtalsolkning.

Vid en sådan granskning kan vi konstatera att avtalet innehåller flera olika formuleringar. Några har tillkommit vid samma tidpunkt andra vid andra tidpunkter. Någon närmare utredning om tillkomsten av övriga, icke omtvistade bestämmelser, har dock inte förebringats. Vi har således ingen kännedom om vem av parterna som formulerat bestämmelserna. Inte heller vet vi om formuleringarna gjorts av parterna själva eller om de hämtats från andra avtal. Någon ledning står därför inte att finna i tidpunkten för bestämmelsens tillkomst.

Vi anser i stället att det ligger närmare till hands att granska övriga ackordsbestämmelser i avtalet för att söka ledning i vad som varit avsett med begreppet överenskommelse. Efter en sådan granskning av kapitel 5 "Allmänna ackordsbestämmelser" finner vi det naturligt att läsa bestämmelsen i 2.6 tillsammans med 5.1. Vår slutsats blir därmed att avtalet skall tolkas på det sätt som arbetstagarparten gjort gällande, dvs. att det krävs en lokal överenskommelse för att få tillämpa ackord på en arbetsplats. Denna tolkning stöds också av den mångåriga tillämpning av avtalet som varit.

Sammanfattande slutsatser

Vid en samlad bedömning finner vi att bolaget brutit mot Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal för Slakteri- och charkuteribranschen 2.6 och 5.1 genom att sluta överenskommelse med enskilda arbetstagare om ackordslön och ackordspris eller premie.

Överröstade i sakfrågan är vi ense med majoriteten om rättegångskostnaderna.