

Kollektivavtalstolkning. Tvist har uppkommit bl.a. om vissa delar i en på visst sätt beräknad resultatbonus ska ingå som en rörlig lönedel (P) i det genomsnittliga förtjänstläget enligt § 4 mom 2 bemanningsavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att så inte är fallet.

ARBETSDOMSTOLEN

MELLANDOM
2015-12-16
StockholmDom nr 74/15
Mål nr A 140/14

KÄRANDE

Industrifacket Metall, Olof Palmes gata 11, 105 52 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Darko Davidovic, adress som ovan

SVARANDE

1. Bemanningsföretagen, 802414-4324, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Randstad AB, 556399-6387, Box 17193, 104 62 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalstolkning

Bakgrund och yrkanden

Mellan Randstad AB (Randstad eller bolaget) och Industrifacket Metall (förbundet eller IF Metall) gäller bemanningsavtalet. Randstad är genom medlemskap i Bemanningsföretagen bundet av bemanningsavtalet. Randstad, som arbetar med bemanning och rekrytering, har sedan en längre tid ett samarbete med Scania CV AB i Södertälje (Scania), varigenom Randstad hyr ut personal. Ersättningen till den uthyrda personalen ska utgå enligt bemanningsavtalet, som i § 4 mom. 2 bland annat föreskriver att ersättningen ska motsvara det genomsnittliga förtjänstläget (GFL) för jämförbara grupper hos kunden. Bemanningsavtalet innehåller även, såvitt nu är fråga, en bestämmelse om förhandlingspreskription i § 23 mom. 1.

Bemanningsavtalet har bland annat följande lydelse.

§ 4 mom 2 Huvudregel; Lön vid utbokad tid

Timlön/månadslön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund. Med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. Garanti enligt § 5 mom 2 får inte underskridas.

För fastställande av rörliga lönedelar (P) som beräknas i efterhand och med en beräkningsperiod maximalt upp till och med tre månader ska, om de lokala parterna inte är överens om annat, grundas på senast föregående kända mätperiod.

Om detta skulle ge ett missvisande resultat kan de lokala parterna komma överens om annan mätperiod.

§ 23 mom 1 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Scania tillämpar ett bonussystem som kallas för ”Scania Resultatbonus” (SRB). Tvist har uppkommit om denna bonus i vissa delar, benämnda Direct Run och Rätt Från Mig, ska ingå som en rörlig lönedel (P) i det genomsnittliga förtjänstläget enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet.

Förbundet har gjort gällande att Randstad, genom att inte ersätta sina anställda som varit uthyrda till Scania för värdet av bonusutfallet, har brutit mot bemanningsavtalet. Förbundet har yrkat förpliktande för Randstad dels att betala ut den uteblivna ersättningen till berörda arbetstagare som också är medlemmar i förbundet, dels att betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till såväl medlemmarna som förbundet.

Arbetsdomstolen har med parternas samtycke beslutat att genom mellandom pröva frågan om SRB, såvitt avser delarna Direct Run och Rätt Från Mig ska ingå som en rörlig lönedel i GFL och, om så är fallet, om talan om ekonomiskt skadestånd till arbetstagarna i målet avseende tid före den 1 juni 2013 är preskriberad.

Förbundet har därvid yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att Scantias Resultatbonus SRB, såvitt avser delarna Direct Run och Rätt Från Mig, ska ingå som en rörlig lönedel (P) i det genomsnittliga förtjänstläget GFL enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet för tiden den 1 maj 2012 till den 31 december 2014.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet. Om förbundets fastställelseyrkande skulle bifallas, har arbetsgivarparterna yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att talan om ersättning till arbetstagarna i målet avseende tid före den 1 juni 2013 är preskriberad.

Förbundet har bestritt arbetsgivarparternas fastställelseyrkande.

Arbetsdomstolen har berett samtliga LO-förbund tillfälle att yttra sig beträffande innebörden av de ovannämnda bestämmelserna i bemanningsavtalet. Förbunden har i yttrande till Arbetsdomstolen anfört följande.

”Vi har ingen annan åsikt än IF Metall i frågan det vill säga att en bonus som mäts på kortare period än tre månader skall ingå i det genomsnittliga förtjänstläget oavsett på vilket sätt företaget betalar ut värdet eller om det sker som i detta fall en gång om året. Att det fastställda värdet senare avsätts i en stiftelse påverkar inte skyldigheten att medräkna det framberäknade värdet i det genomsnittliga förtjänstläget.”

Parterna i målet har till stöd för sin talan i mellandomsdelen anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrunden till tvisten

Vid de diskussioner som fördes inför inhyrningen av arbetskraft från Randstad gjorde verkstadsklubben vid Scania (verkstadsklubben), Scania och Almega den tolkningen att SRB inte skulle räknas med i GFL enligt bemanningsavtalet, då bonusen betalas ut en gång per år. Randstad har inte heller låtit SRB ingå i GFL vid beräkningen av löner åt de berörda uthyrda arbetstagarna. Verkstadsklubben har inte någon utbildning eller kunskap om bemanningsavtalet. Verkstadsklubben är inte part i avtalet och får inte förhandla om detta.

Den 7 maj 2013 träffades den dåvarande förhandlaren vid Almega Bemanningsföretagen M.K. och förbundets ombudsman A.G. för att diskutera vilken del av SRB som skulle ingå i GFL. De enades om att Direct Run och Rätt från Mig skulle ingå i GFL. Detta framgår också av ett mejl som förhandlingschefen vid Almega Bemanningsföretagen H.B. skickade till A.G. den 16 oktober 2013. M.K. har riksavtalförhandlat om bemanningsavtalet både under dess uppbyggnad och även senare. Funderingarna kring bonussystemets konstruktion ledde till att det påkallades förhandling.

Bemanningsavtalet och dess regel om GFL

Bemanningsavtalet tillkom för att skydda uthyrda arbetstagares villkor på arbetsplatsen. I avtalet anges bland annat följande om kollektivavtalsparternas avsikt med avtalet. ”Parterna är ense om att avtalet dels bidrar till en konkurrens på likvärdiga villkor mellan företagen i branschen och dels att avtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen.”

Bemanningsavtalet reglerar inte vilken timlön eller ob-ersättning som ska utgå till uthyrda arbetstagare, utan deras ersättning blir helt beroende av kundföretagets villkor. Enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet får de uthyrda arbetstagarna en ersättning som motsvarar genomsnittsinkomsten – det genomsnittliga förtjänstläget, GFL – för jämförbara grupper hos kundföretaget. De uthyrda arbetstagarna får denna lön oberoende av deras individuella erfarenhet eller kompetens. Eventuella särskilda krav som kundföretaget tillämpar för ett visst löneläge, såsom till exempel viss anställningstid, inverkar inte på nivån på GFL.

Parterna är ense om att värdet av utfallet i ett bonussystem ska utgå till den uthyrda personalen. Tvisten rör frågan om SRB har en sådan konstruktion som innebär att utfallet av just det bonussystemet ska ingå i GFL. Det avgörande kriteriet för detta är hur och när bonusen mäts. För att ingå i GFL ska bonusen enligt § 4 mom. 2 andra stycket i bemanningsavtalet mätas och beräknas på en kortare tid än tre månader. Detta är också det enda kriteriet för att en bonus ska ingå i GFL. De lokala parterna skulle enligt det tredje stycket ha kunnat komma överens om annan mätperiod men så har inte skett.

Scanias Resultatbonus SRB

I målet har getts in ett dokument med en redogörelse för förutsättningarna för SRB. Beträffande den del av SRB som är benämnd Direct Run, anges att ”Uppföljning och redovisning sker månadsvis.” Beträffande den bonusdel som benämns Rätt Från Mig, anges att ”Avstämning sker och redovisas varje månad.”

Det som varje arbetstagare har tjänat in summeras månad för månad, varefter en slutsummering görs i januari. Detta belopp läggs in i en stiftelse, vilket är en ren skatteteknisk konstruktion. Arbetstagaren skulle lika gärna kunna få pengarna insatta på ett sparkonto.

Eftersom ingen av bonusdelarna Direct Run och Rätt från Mig mäts och beräknas på längre tid än tre månader, ska de ingå i GFL. Det förhållandet, att bonusen summeras senare än tre månader efter intjänandet och att pengarna betalas in till en stiftelse, innebär inte att bonusen inte ska ingå i GFL enligt bemanningsavtalet.

Parterna är ense om att utfallet av ett rent vinstandelssystem, som delas ut en gång per år, inte ska ingå i GFL. SRB är emellertid inte ett vinstandelssystem, utan ett sådant prestationslönesystem som enligt bemanningsavtalets lydelse ska ingå i GFL. Ett vinstandelssystem tar ingen hänsyn alls till produktionen utan handlar bara om den vinst som företaget gör. För att SRB ska utgå, måste arbetstagarna prestera. Det utgår till exempel högre bonus i den del som avser Rätt Från Mig ju fler fel arbetstagarna hittar i produktionen.

Det är riktigt som arbetsgivarparterna anfört, att det har hänt att Scanias företagsledning har tillskjutit ytterligare medel så att det har utgått en högre bonus. Denna högre ersättningen har inget att göra med de dagliga prestationerna och omfattas inte av förbundets anspråk.

Preskriptionsfrågan

Förbundets talan är inte preskriberad i någon del.

Bemanningsavtalet innehåller inte några bestämmelser om lönenivåer. Det är kundföretagets ersättningsnivåer i form av GFL som avgör lönerna till den uthyrda personalen. Nivån på GFL hos kunden för varje given tidsperiod är vanligen inte känd för förbundet när man först kontaktar ett företag som är bundet av bemanningsavtalet. Detta innebär bland annat att det vanligen inte går att ange något bestämt skadeståndsbelopp när tvisteförhandling påkallas. Förbundet förbehåller sig därför alltid rätten att senare återkomma med preciserade skadeståndsanspråk. Motparten har därvid alltid tagit för givet att förhandlingen omfattar även förfluten tid. Förbundet har även i den nu aktuella tvisten, redan från och med den första lokala förhandlingsframställan, förbehållit sig rätten att återkomma med skadeståndsanspråk.

Bemanningsavtalet är inte ett trepartsavtal. Randstads motpart är endast IF Metalls avdelning och inte den lokala verkstadsklubben. Det saknar alltså betydelse för preskriptionsfrågan vilken kännedom som verkstadsklubben kan ha haft om hur bonussystemet SRB var konstruerat.

Sammanfattning av grunderna i mellandomsdelen

SRB är inte ett vinstandelssystem utan ett sådant prestationslönesystem som enligt § 4 mom. 2 i bemanningsavtalet ska ingå i GFL, om det mäts och beräknas på en kortare tid än tre månader. Det som varje arbetstagare har tjänat in avseende Direct Run och Rätt Från Mig redovisas varje månad och ska därför ingå i GFL. Det förhållandet, att bonusen summeras månad för månad varefter en slutsummering görs efter årets slut och att summan läggs in och fonderas i en stiftelse, innebär inte att bonusen inte ska ingå i GFL enligt bemanningsavtalet. Förbundets fastställelseyrkande ska därför bifallas. Talan är inte preskriberad i någon del eftersom förbundet i rätt tid förbehållit sig rätten att återkomma med skadeståndsanspråk.

Arbetsgivarparterna

Bakgrunden till tvisten

Randstad-koncernen har sitt säte i Amsterdam och har totalt cirka 29 000 internt anställda, samt omkring 570 000 konsulter som är verksamma på olika kundföretag. Randstad har sedan februari 2012 hyrt ut arbetstagare till Scania i Södertälje. Scania har också ett driftställe i Oskarshamn. Scania har träffat ett avtal med verkstadsklubben vid Scania, som gjort det möjligt för Scania att hyra in arbetskraft. Inför inhyrningen av arbetskraft från Randstad till Scania skapades under senare delen av år 2011 en implementeringsgrupp med representanter från Scania, Randstad och verkstadsklubben. Implementeringsgruppen inkluderade däremot inte IF Metalls avdelning, som var Randstads motpart i bemanningsavtalet.

I september 2014 arbetade cirka 900 konsulter från Randstad vid Scania i Södertälje. Idag är antalet konsulter cirka 650.

Bemanningsavtalet och dess regel om GFL

Bemanningsavtalet tecknades som ett gemensamt avtal med samtliga LO-förbund. Detta innebär bland annat att arbetstagarnas arbetskyldighet omfattar samtliga arbetsuppgifter som ingår i LO-förbundens vanliga riksavtal. Det första övergripande avtalet tecknades den 1 september 2000 efter nästan tre års förhandlingar. Parter var då Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund och samtliga förbund inom LO. Vid förhandlingarna företrädde LO-förbunden av H.K., I.G. och J.A. i den lilla förhandlingsdelegationen, medan arbetsgivarsidan företrädde av Ö.L. och C.S. Den i målet aktuella bestämmelsen om lön vid utbokad tid, som då var införd i § 5, har i princip varit oförändrad sedan avtalets tillkomst.

Sedermera lämnade Bemanningsföretagen Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund och bildade ett eget förbund, varvid bemanningsavtalet följde med.

Bemanningsavtalet är ett självständigt avtal och återspeglar inte det kollektivavtal som Scania är bundet av.

Vid beräkningen av GFL enligt § 4 mom. 2 i bemanningsavtalet ska det först fastställas vilken den jämförbara gruppen är. Med utgångspunkt från denna räknas det ut en gemensam lönenivå för de uthyrda arbetstagarna. Eftersom det blir fråga om *en* gemensam lönenivå, får en uthyrd arbetstagare inte fullt likvärdiga villkor i jämförelse med en viss enskild arbetstagare hos kundföretaget. Scania har lönetrappor för sina anställda baserade på anställningstid. Ett eventuellt byte av anställning från Randstad till Scania innebär därför i regel en lönesänkning.

Enligt § 4 mom. 2 första stycket i bemanningsavtalet utges timlön respektive månadslön med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund. Med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. Detta innebär till exempel att, om den jämförbara gruppen på kundföretaget har en prestationslön som baseras på antal producerade enheter av arbetstagaren, den inhyrde ska erhålla ett genomsnitt av detta som en fast del oberoende av hur många enheter denne producerar.

När bemanningsavtalet ingicks var frågan om ersättning till den uthyrda arbetskraften av central betydelse. De i avtalstexten införda begreppen (T+P) utgjorde väl etablerade begrepp.

Den aktuella löneregeln har ett andra stycke som hänvisar till fastställande av rörliga lönedelar (P) som beräknas i efterhand och med en beräkningsperiod maximalt upp till och med tre månader. Parterna är ense om att detta stycke innebär att ett prestationslönesystem, som tar hänsyn till tid som överstiger tre månader, inte ska ingå som en "P-del" i GFL. Att så är fallet framgår även av dels det undantag för speciella objekt som finns infört i bilaga 2 till protokollet över förhandlingen avseende bemanningsavtalet, dels LO:s handbok för bemanningsavtalet.

Tremånadersregeln innebär att anställda, som producerar fler än ett visst antal enheter per kvartal, får en viss bonus för ytterligare ett visst antal enheter. Om ersättningen fastställs månad fyra, ska ersättningen ingå som en prestationsdel i GFL. Vid ett prestationslönesystem som i stället utgår från antalet producerade enheter per till exempel halvår, och där ersättningen då fastställs månad sju, ska ersättningen däremot inte ingå som en prestationsdel i den inhyrda personalens GFL.

Scanias Resultatbonus SRB

SRB är en icke kollektivavtalsreglerad och från arbetsgivaren ensidigt utgiven bonus. Den mäter i grunden inte arbetstagarens produktivitet, utan produktionens kvalitet. Bonusen beräknas med utgångspunkt i vinsten, det vill säga Scanias verksamhetsresultat. På grund av en kraftig lågkonjunktur föll inte någon bonus ut år 2008. Det har också hänt att företagsledningen har tillskjutit ytterligare medel till årsfonden, vilket har inneburit att bonusen blivit högre än vad som skulle ha följt av dess vanliga beräkningsgrunder.

SRB omfattar anställda i Sverige vid vissa angivna bolag och utgår till den som varit anställd under kvalifikationsåret och är tillsvidareanställd vid årets utgång. För erhållande av hel bonus krävs minst 60 procents närvaro av årsarbetstiden. Vid närvaro mellan 30 och 60 procent utgår halv bonus. Om närvaron understiger 30 procent utgår ingen bonus. Bonusen är alltså inte kopplad till den personliga arbetsinsatsen utan till närvarograden beräknad i förhållande till heltid.

När det gäller Scantias driftsenhet i Oskarshamn räknas insatserna inte med vid beräkningen av bonusdelen Direct Run, trots att deras anställda får del av bonusen. Däremot räknas insatserna vid bolagets driftsenhet i Södertälje med. Det görs även för insatserna från driftsenheterna i Frankrike och Holland, trots att deras anställda inte får del av bonusen. Det är i och för sig riktigt att uppföljning och redovisning av Direct Run sker månadsvis. Det är dock endast ett indikativt värde för en viss månad och riktas inte direkt till den individ som har arbetat just den månaden. Detta framgår bland annat av exemplet att Direct Run-bonusen för en person som har arbetat under det första halvåret med ett förhållandevis lågt indikativt värde, och varit sjukskriven andra halvåret med ett högre indikativt värde, erhåller hälften av helårsbeloppet. Det är mer än vad vederbörande faktiskt har bidragit med under den period då han eller hon arbetade.

När det gäller bonusdelen Rätt Från Mig baseras denna på ett framräknat och viktat poängsystem som utgår från antalet avvikelser, det vill säga rapporterade fel. Systemet består av fyra delar, nämligen ”Event report”, som avser fel under utvecklingen av befintliga modeller, ”E-quality”, som avser leveranser från externa leverantörer, ”Q-team”, som avser snabba produktionsinsatser, och ”MH/ärenden”, som avser fel som upptäcks på fordon i trafik. Ju fler fel arbetstagarna hittar, desto högre blir ersättningen. Samlade poäng omvandlas sedan till pengar. Ersättning enligt Rätt Från Mig kan som mest utgå med 9 000 kr per år. Om den gränsen uppnås redan en viss månad, kan något ytterligare inte utgå för resten av det kalenderåret. Detta innebär bland annat att förbundets inställning skulle innebära att, om Rätt Från Mig ett visst år nådde upp till 9 000 kr redan i oktober, ytterligare upptäckta avvikelser under november och december skulle höja GFL och därmed ersättningen till den inhyrda arbetskraften, medan Scantias egna anställda inte skulle få del av denna bonus under nämnda period. Den berörda ”takregeln” har slagit till åren 2010 och 2012.

SRB löper på årsbasis på så sätt att bonusbeloppen – innefattade även de delar som avser Direct Run och Rätt Från Mig – sammanräknas och fastställs i februari året efter kvalifikationsåret. De sammanräknade beloppen överförs till en årsfond i en vinstandelsstiftelse, som förvaltar fondmedlen. Den enskilde medarbetaren får information om sin andel av årsfonden men kan ta ut pengar från stiftelsen först fyra år efter avsättningsåret. Det går inte bryta ut ett tänkt utfall i vissa delar, eftersom utfallet inte är kopplat till den enskilde medarbetaren.

SRB har således en faktisk beräkningsperiod på ett år och en månad. Det följer därvid av den ovan berörda ”tremånadersregeln” i § 4 mom. 2 i bemanningsavtalet att bonusen inte ska ingå som en ”P-del” i GFL.

Det finns således inget samband mellan individens arbetsinsats och det utfall denne erhåller genom SRB. SRB är ett vinstandelssystem och alltså inte en form

av prestationslön – P – enligt § 4 mom. 2 första stycket i bemanningsavtalet. Parterna är ense om att ett vinstandelssystem inte ska ingå i GFL enligt bemanningsavtalet. Att vinstandelar inte ska ingå i underlaget för prestationslön framgår även av åberopat material avseende principer för statistikredovisning.

Preskriptionsfrågan

Den implementeringsgrupp som bildades år 2011 inkluderade, som ovan anförts, inte förbundet som är Randstads lokala motpart i bemanningsavtalet. Implementeringsgruppen skulle ändå dels tillse att Scania och verkstadsklubben var ense om vilka av Scantias anställda som utgjorde de jämförbara grupperna vid beräkningen av GFL, dels säkerställa att nivån på GFL blev korrekt. GFL förändrades över tid och verkstadsklubben skulle få del av dessa förändringar så att den kunde kontrollera att den nivå på GFL, som Scania rapporterade till Randstad, var korrekt. Det förelåg alltså ett trepartsförhållande mellan Randstad, avdelningen och verkstadsklubben och de var vid den tidpunkten ense om att SRB inte skulle ingå i GFL. Förbundet har alltså haft full kännedom om att Randstad vid beräkningen av löner till de berörda arbetstagarna inte har räknat in bonusdelarna Direct Run och Rätt Från Mig i GFL.

Ombudsmannen S.O. har känt till systemet med SRB, vilket bland annat framgår av minnesanteckningar från ett möte mellan honom och verkstadsklubben den 20 april 2012.

Vid ett möte mellan verkstadsklubben och Randstad den 12 juli 2012 framförde verkstadsklubben den synpunkten att SRB skulle ingå i beräkningsunderlaget för GFL mot bakgrund av att SRB-systemet numera beräknades på månadsbasis. Bolaget delade inte klubbens uppfattning om att SRB skulle ingå i GFL men åtog sig att utreda frågan och återkomma. Vid mötet närvarade bland annat S.L. från verkstadsklubben.

Den 12 februari 2013 begärde förbundet lokal förhandling i den aktuella tvisten. I förhandlingsframställan antecknades att förbundet förbehöll sig rätten att begära skadestånd för eventuellt brott mot lag eller avtal. I protokollet från den lokala förhandlingen, som justerades den 16 september samma år, förbehöll sig förbundet rätten att återkomma med eventuellt skadeståndskrav för brott mot § 4 i bemanningsavtalet. Det angavs dock inte vilken period som avsågs och det begärdes inte retroaktiv ersättning.

Det är i och för sig riktigt att det är svårt att ange exakta belopp avseende ekonomiska skadestånd redan i en förhandlingsframställan. Den lokala förhandlingen behandlade dock endast frågan om införlivande av SRB i GFL, varvid förbundet ville att de skulle komma överens om en beräkningsmodell för detta. Det var först när den centrala förhandlingen återupptogs den 22 april 2014, som förbundet anförde att det ”yrkar betalning för full retroaktivitet på bonusen”. Arbetsgivar sidan, som uppfattade detta som ett yrkande om skadestånd, framställde omedelbart invändning om preskription.

Av det ovan anförda följer att förbundets krav på ekonomiskt skadestånd till arbetstagarna enligt § 23 mom. 1 bemanningsavtalet är preskriberade till den del

dessa krav ligger längre tillbaka i tiden än fyra månader från dagen för den centrala förhandlingsframställan. Central förhandling begärdes i oktober 2013, varför preskriptionstidpunkten är den 1 juni 2013.

Sammanfattning av grunderna i mellandomsdelen

Den aktuella löneregeln i § 4 mom. 2 bemanningsavtalet hänvisar i dess andra stycke till fastställande av rörliga lönedelar (P) som beräknas i efterhand och med en beräkningsperiod maximalt upp till och med tre månader. Parterna är ense om att detta stycke innebär att ett prestationslönesystem som överstiger tre månader, inte ska ingå som en ”P-del” i GFL.

SRB sammanräknas och fastställs i februari året efter kvalifikationsåret och har således en faktisk beräkningsperiod på ett år och en månad. SRB ska därför inte ingå som en ”P-del” i GFL enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet.

Enligt § 4 mom. 2 första stycket i bemanningsavtalet utges timlön respektive månadslön med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund. I bestämmelsen anges uttryckligen att med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. Begreppet T avser tidlön. Båda begreppen (T+P) utgjorde väl etablerade begrepp när de fördes in i avtalstexten.

SRB är ett vinstandelssystem och inte en form av prestationslön – P – enligt § 4 mom. 2 första stycket i bemanningsavtalet. Även på denna grund följer att SRB inte ska ingå som en ”P-del” i GFL enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet. Förbundets fastställelseyrkande ska därför avslås.

Om förbundets fastställelseyrkande skulle bifallas, ska Arbetsdomstolen även fastställa att förbundets talan om ekonomiskt skadestånd till arbetstagarna i målet avseende tid före den 1 juni 2013 är preskriberad. Det var först under den centrala förhandlingen som förbundet framställde krav på skadestånd för förfluten tid, varvid arbetsgivarsidan omedelbart framställde invändning om preskription.

Domskäl

Twisten

Twisten i mellandomsdelen rör i första hand frågan om Scantias bonussystem SRB, såvitt avser delarna Direct Run och Rätt Från Mig, ska ingå som en rörlig lönedel (P) i det genomsnittliga förtjänstläget GFL enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet för tiden den 1 maj 2012 till den 31 december 2014. Om Arbetsdomstolen skulle finna att så är fallet, ska domstolen även pröva om talan om ersättning till arbetstagarna i målet avseende tid före den 1 juni 2013 är preskriberad.

Utredningen

Målet har i mellandomsdelen avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på båda parter begäran hållits vittnesförhör med tidigare förhandlingschefen M.K. Vidare har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med avtalsansvariga A.G., förhandlaren vid Scantias verkstadsklubb S.L., lokalombudsmannen S.O. samt den anställde vid Scania P.P. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med ingenjören vid Scania B.N., tidigare förbundsdirektören Ö.L., tidigare förhandlaren C.S., den anställde vid Randstad C.W., HR-chefen A.L., förhandlingschefen H.B. samt lönestatistikern P.L. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Bestämmelsen i § 4 mom. 2 bemanningsavtalet

I § 4 mom. 2 bemanningsavtalets första stycke anges att lönen ska motsvara det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund samt att begreppet P avser ”prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision”. T avser fast överenskommen lön per tidsenhet.

Bestämmelsens andra stycke har följande lydelse: ”För fastställande av rörliga lönedelar (P) som beräknas i efterhand och med en beräkningsperiod maximalt upp till och med tre månader ska, om de lokala parterna inte är överens om annat, grundas på senast föregående kända mätperiod.” Parterna har i målet förklarat sig ense om att detta innebär att sådana rörliga lönedelar som utgör P enligt första stycket och som beräknas på en period överstigande tre månader, inte ska ingå vid beräkningen av det genomsnittliga förtjänstläget.

Scantias Resultatbonus SRB

Av utredningen framgår bland annat följande.

SRB omfattar anställda i Sverige vid ett antal angivna företag, bland dem Scania i Södertälje. Bonusen är uppdelad i tre delar, nämligen dels de i målet aktuella Direct Run och Rätt Från Mig, dels en del som utgår från arbetad tid per producerat fordon. För att kunna erhålla SRB ska en arbetstagare vara anställd vid årets utgång och ha haft en närvaro om minst 30 procent. Vid mellan 30 och 60 procents närvaro utgår halv bonus och vid en närvaro om 60 procent eller mer utgår full bonus. Vidare gäller särskilda regler för bland annat visstidsanställda och föräldralediga.

Såvitt särskilt avser bonusdelarna Direct Run och Rätt Från Mig kan antecknas följande. Direct Run beräknas med fasta belopp från 300 kr till 900 kr baserat på i vilken omfattning det förekommer att tillverkade fordon kan lämna produktionen för direkt leverans efter slutmonteringen. Uppföljning och redovisning sker månadsvis. Rätt Från Mig beräknas med viktade poäng beroende på hur många fel som upptäcks enligt fyra olika kvalitetsparametrar. Avstämning sker och redovisas varje månad. Målet är satt på årsbasis. Det kan utgå maximalt 9 000 kr per kalenderår.

När ett kalenderår är slut räknas, som nyss sagts, månadsbeloppen samman. Utöver maximibeloppet om 9 000 kr per år för bonusdelen Rätt Från Mig, gäller att

SRB som en helhet kan uppgå till maximalt 27 000 kr per år. Det samlade beloppet förs över till en stiftelse där det förvaltas i en så kallad årsfond. Hälften av fondmedlen placeras i Scania-aktier. De anställda får besked om hur stor deras andel är. Varje årsfond förvaltas under fyra år. Det är först efter denna tid som de anställda kan välja att ta ut sin andel. De kan också låta andelen ligga kvar hos stiftelsen.

Ska SRB, såvitt avser delarna Direct Run och Rätt Från Mig, ingå som en rörlig lönedel i GFL?

För att bonusdelarna Direct Run och Rätt Från Mig ska ingå i GFL krävs enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet bland annat att de ska ha en beräkningsperiod om maximalt tre månader.

Förbundet har anfört att det som varje arbetstagare har tjänat in avseende Direct Run och Rätt Från Mig redovisas varje månad och att dessa bonusdelar därför ska ingå i GFL enligt bemanningsavtalet. Det förhållandet, att bonusen summeras månad för månad varefter en slutsummering görs efter årets slut och att summan läggs in och fonderas i en stiftelse, ska enligt förbundet inte föranleda annan bedömning.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. Scanias Resultatbonus löper på årsbasis på så sätt att bonusbeloppen sammanräknas och fastställs i februari året efter kvalifikationsåret. Bonusen, innefattade även de delar som avser Direct Run och Rätt Från Mig, har således en faktisk beräkningsperiod på ett år och en månad. De sammanräknade beloppen överförs till en årsfond i en vinstandelsstiftelse, som förvaltar fondmedlen. Den enskilde medarbetaren får information om sin andel av årsfonden men kan ta ut pengar från stiftelsen först fyra år efter avsättningsåret. Det går inte att bryta ut ett tänkt utfall i vissa delar, eftersom utfallet inte är kopplat till den enskilde medarbetaren. Direct Run och Rätt Från Mig ska därför inte ingå som en rörlig lönedel i GFL.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Den tidigare förbundsdirektören Ö.L. och den tidigare förhandlaren C.S., som båda företrädde arbetsgivarsidan i de förhandlingar som ledde fram till att bemanningsavtalet ingicks år 2000, har hörts som vittnen och därvid berättat om bakgrunden till att den nu berörda tremånadersregeln infördes. Ö.L. har uppgett att de genom inräknandet av lönedelen P ”tog höjd för” rörliga lönedelar såsom ackord men att de kom fram till att tre månader var en rimlig period. Syftet med tremånadersregeln var, som Ö.L. har uttryckt det, ”att exkludera det okända”. C.S. har uppgett att avtalsparterna ansåg att en längre tid än tre månader därför inte skulle vara med.

Den tidigare förhandlingschefen M.K., som anställdes vid Almega år 2004 och som hade ansvar för frågor om bemanningsavtalet., har uppgett bland annat följande. Tanken med den rörliga lönedelen P var att det skulle vara fråga om ett ackord som bemanningsföretaget skulle kunna beräkna vid lönetillfället. Det var en tillfällighet att de valde just en tremånadersgräns. Syftet var att undvika vinstandelssystem.

Syftet med den aktuella tremånadersregeln var att ställa upp en gräns för vilka former av i efterhand beräknade rörliga lönedelar som skulle räknas med vid bestämmandet av det genomsnittliga förtjänstläget. Med beaktande av vad de ovan nämnda vittnena har uppgett, får regeln förstås så att utfallet av en rörlig lönedel måste vara så pass bestämt och definitivt inom en given tremånadersperiod att dess värde då kan räknas ut för att utfallet ska anses falla inom tremånadersgränsen.

Som ovan angetts redovisas i och för sig båda bonusdelarna Direct Run och Rätt Från Mig varje månad. Det har emellertid också framkommit att månadsbeloppen räknas samman efter årets slut och att det därvid finns vissa så kallade takregler i form av beloppsbegränsningar som kan innebära att, sedan en sådan gräns har uppnåtts, redovisade månadsbelopp inte räknas med. Vidare har upplysts att det samlade beloppet förs över och förvaltas i en årsfond i en stiftelse och att den enskilde anställde visserligen får veta värdet av sin fondandel efter årets slut men att medlen blir tillgängliga för uttag först efter fyra år.

Det har enligt Arbetsdomstolens mening framgått att utfallet och värdet av bonusdelarna Direct Run och Rätt Från Mig inte kan räknas fram med ett bestämt och definitivt belopp inom en given tremånadersperiod. Det är inte förrän vid slutsummeringen efter årets slut, med eventuell reduktion med hänsyn till de ovan berörda takreglerna, som den faktiska bonusen för hela kalenderåret kan bestämmas.

Vid dessa förhållanden kan Scantias resultatbonus SRB, såvitt avser delarna Direct Run och Rätt Från Mig, inte anses ha en sådan beräkningsperiod om maximalt upp till och med tre månader, som krävs för att den ska ingå som en rörlig lönedel i GFL enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet för tiden den 1 maj 2012 till den 31 december 2014, vilket Arbetsdomstolen, med avslag av förbundets fastställelseyrkande, därmed ska fastställa. Vid denna bedömning ska Arbetsdomstolen inte pröva arbetsgivarparternas fastställelseyrkande om preskription.

Domslut

Med avslag av Industrifackets Metalls yrkande fastställer Arbetsdomstolen att Scantias Resultatbonus SRB, såvitt avser delarna Direct Run och Rätt Från Mig, inte ska ingå som en rörlig lönedel (P) i det genomsnittliga förtjänstläget GFL enligt § 4 mom. 2 bemanningsavtalet för tiden den 1 maj 2012 till den 31 december 2014.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Katarina Novák, Lars-Erik Tour, Ella Niia (skiljaktig) och Staffan Holmertz (skiljaktig).

Rättssekreterare: Pontus Woxner

Domsbilaga
i mål A /140/14

Ledamöterna Ella Niias och Staffan Holmertz skiljaktiga mening

Enligt vår uppfattning har det av utredningen framgått att utfallet och värdet av bonusdelarna Direct Run och Rätt Från Mig räknas fram inom en tremånadersperiod som det stadgas i omtvistad bestämmelse. Vi anser därför att bonusdelarna ska ingå i GFL.

Överröstad härutinnan är vi i övrigt ense med majoriteten.