

Kollektivavtalstolkning. Enligt ett kollektivavtal avseende distribution av direktreklam är den gängse lönen för behovsanställda distributörer som delar ut reklam med bil prestationslön. I en anmärkning i kollektivavtalet finns en regel om garantilön, enligt vilken lön motsvarande timlön ska utgå, om utfallet av prestationslönen blir lägre än timlönen för en normalprestation. I samma bestämmelse anges att gemensam tidmätning ska ske vid oenighet om tidsåtgången. Fråga om vad en normalprestation enligt anmärkningen avser och om tidsåtgången för transport fram och tillbaka mellan distributörens bostad/utlämningsstället och utdelningsdistriktet utgör ett sådant arbetsmoment i distributionsarbetet som en tidmätning enligt anmärkningen ska omfatta.

PostadressBox 2018
103 11 Stockholm**Besöksadress**

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se

www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid

måndag–fredag

09.00–12.00

13.00–15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-02-02
StockholmDom nr 9/22
Mål nr A 28/19**KÄRANDE**

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

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Marknad & Service i Syd AB, 556677-3916, Per Håkansson's väg 34,
241 38 Eslöv
Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Jonas Stenmo, adress som 1

SAKEN

kollektivavtalsstolkning

Bakgrund

Mellan Almega Tjänsteföretagen och Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal avseende distribution av bl.a. direktreklam (kollektivavtalet). Marknad & Service i Syd AB (bolaget), som är medlem i Almega Tjänsteföretagen och därmed bundet av kollektivavtalet, bedriver verksamhet med distribution av direktreklam. Bolaget är franchisetagare till Svensk Direktreklam.

Lönen för behovsanställda arbetstagare som delar ut distributionsmaterial med bil regleras i § 5 mom. 10 i kollektivavtalet. Av den bestämmelsen framgår att den gängse löneformen för anställd på "Lbl-linje" (bil-linje) är prestationslön enligt § 5 mom. 1–9 baserad på de timlöner som gäller enligt § 6 mom. 5 för tillsvidareanställd distributör.

I en anmärkning till § 5 mom. 10 i kollektivavtalet (anmärkningen) finns följande bestämmelse, i målet benämnd garantilöneregel.

Blir utfallet av prestationslönen lägre än timlönen för en normalprestation ska lön motsvarande timlön utgå.

Vid oenighet avseende tidsåtgången ska gemensam tidmätning ske.

Den timlön som avses i anmärkningen är timlön enligt § 6 mom. 5 i kollektivavtalet.

Parterna tvistar om vad en normalprestation enligt anmärkningen avser och om tidsåtgången för transport fram och tillbaka mellan distributörens bostad/utlämningsstället och utdelningsdistriktet utgör ett sådant arbetsmoment i distributionsarbetet som en tidmätning enligt anmärkningen ska omfatta.

Tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna kunnat enas.

Kollektivavtalsregleringen

I kollektivavtalet finns bl.a. följande bestämmelser i § 5.

Mom 1

Den gängse löneformen för behovsanställd är prestationslön enligt § 5 mom 2–10.

Mom 2

Prestationslönen baseras på att distributionsmaterialet genom arbetsgivarens försorg levereras till distributörens bostadsadress eller till adress inom eller i anslutning till det aktuella distributionsdistriktet eller till annan överenskommen adress. Distributionen ska ske enligt särskilt meddelande om distributionsarbetet till distributören.

Mom 3

Distributören ska utföra distributionsarbetet inom de tider som anges av arbetsgivaren enligt särskilt meddelande.

Mom 4 Distriktsindelning

För fastställande av grundläggning ska aktuellt distrikt klassas enligt nedanstående typer.

Distriktstyp A - Lätt distrikt

Hyreshus med hiss och lätta brevlådor.

Distriktstyp B - Normalt distrikt

Hyreshus med hiss - svåra brevlådor.

Hyreshus utan hiss - lätta brevlådor.

Enkla villa-/radhusområden med tätt mellan brevlådorna.

Distriktstyp C - Svårt distrikt

Hyreshus utan hiss - svåra brevlådor.

Vidsträckt villaområde.

Blandat villor/hyreshus.

Distriktstyp D - Mycket svårt distrikt

Centrumdistrikt med få hushåll.

Anmärkning avseende mom 4: Parterna är överens om att enstaka distrikt i undantagsfall kan avvika från ovanstående distriktsindelning. I sådant fall ska löneanpassning ske utifrån ovanstående distriktsindelning.

Mom 5 Grundersättning

Grundersättning utgår per hushåll med:

[...]

Mom 6 Vikttillägg

Vikttillägg utgår

[...]

Mom 7 Sorteringstillägg

I de fall distributören beordras att själv sortera tre eller flera enheter utgår sorteringstillägg fr o m den tredje enheten

[...]

Anmärkning avseende mom 5–7:

Timplön för en normalprestation

Blir utfallet av prestationslönen

fr o m 2017-07-01 lägre än 74,61 kronor per timme

[...]

för en normalprestation ska timplön motsvarande detta belopp utgå.

[...]

Beloppen inkluderar semesterlön/-ersättning.

Vid oenighet avseende tidsåtgången ska gemensam tidmätning ske.

Mom 8 Arbete under nattetid

Om någon del av distributionsarbetet måste utföras under nattetid (kl 23.00-07.00) beroende på att arbetsgivaren antingen angett att så måste ske eller beroende på att arbetsgivaren angett disponibel distributionstid så att så måste ske utgår ersättning med 50 procent av aktuell grundersättning.

Mom 9 ”Tillägg för disponibel distributionstid”

Prestationslönen är baserad på att disponibel utdelningstid i meddelandet enligt mom 3 totalt överstiger 8 timmar.

Om den disponibla utdelningstiden i meddelandet om distributionsarbete av arbetsgivaren begränsas till att understiga 8 timmar utgår ”tillägg för disponibel distributionstid” understigande 8 timmar med 25 procent av aktuell grundersättning.

Med disponibel utdelningstid avses skillnaden mellan den senaste tidpunkt när distributionsarbetet ska vara avslutat och den tidigaste tidpunkt när distributören ges tillgång till distributionsmaterialet och får påbörja distributionen.

Mom 10 Prestationslön Lbl-linje (bil-linje)

Den gängse löneformen för anställd på Lbl-linje är prestationslön enligt § 5 mom 1–9 baserad på de timlöner som gäller för distributör enligt § 6 mom 5.

Anmärkning avseende mom 10:

Blir utfallet av prestationslönen lägre än timlönen för en normalprestation ska lön motsvarande timlön utgå.

Vid oenighet avseende tidsåtgången ska gemensam tidmätning ske.

Yrkanden m.m.

Förbundet har – som det slutligt har bestämt sin talan – yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa

1. att med normalprestation enligt kollektivavtalets anmärkning avseende § 5 mom. 10, första meningen, avses den tid som åtgår för den klagande distributören att i det enskilda fallet utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i ett normalt arbetstempo, samt
2. att mätning av tidsåtgången för distributionsarbetets samtliga arbetsmoment enligt kollektivavtalets anmärkning avseende § 5 mom. 10, andra meningen, inkluderar mätning av tidsåtgången för transport från bostaden/utlämningsstället till utdelningens första brevlåda och transport från utdelningens sista brevlåda till bostaden/utlämningsstället.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

§ 5 mom. 10 i kollektivavtalet och anmärkningen till den bestämmelsen (garantilöneregeln) har följande innebörd. Om prestationslönen för distributionsarbetet understiger timlönen multiplicerad med tidsåtgången vid normalprestation för distributionsarbetet, ska arbetsgivaren enligt anmärkningen till § 5 mom. 10 i kollektivavtalet i stället betala timlön till arbetstagen.

Om arbetsgivaren – sedan arbetstagaren begärt att arbetsgivaren ska betala timlön i enlighet med anmärkningen – hävdar att arbetstagaren inte utfört en normalprestation, ska en gemensam tidmätning göras.

Vad som är en normalprestation ska bestämmas genom mätning av den tid det tar för den klagande distributören att utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i ett normalt arbetstempo, och alltså inte genom mätning eller uppskattning av tidsåtgången för någon annan, fiktiv eller verklig, person.

Transporten från bostaden eller utlämningsstället till den första brevlådan och från den sista brevlådan i distriktet tillbaka till bostaden eller utlämningsstället är arbetsmoment som är integrerade i det övriga arbetet. Dessa transporter är alltså en del av det faktiska distributionsarbetet och ska därför inkluderas vid mätningen av tidsåtgången för distributionsarbetets samtliga arbetsmoment enligt anmärkningen.

Att kollektivavtalet har denna innebörd följer av parternas gemensamma avsikt vid avtalets tillkomst, vad som förevar vid avtalsförhandlingarna inför 2008 års kollektivavtal, avtalets ordalydelse, uppbyggnad och struktur samt att arbetsgivarsidan inte invände mot information som förbundet lämnade i en annons om garantilöneregeln.

Den mest naturliga och ändamålsenliga tolkningen av anmärkningen är den som överensstämmer med förbundets tolkning. Med arbetsgivarparternas tolkning mister garantilöneregeln sin funktion.

Bolagets felaktiga tillämpning av kollektivavtalet leder till att de berörda arbetstagarna inte får den garantilön, som de har rätt till.

Kollektivavtalsregleringen

Prestationslön och garantilön

Om en arbetstagare, vid en jämförelse mellan utfallet av prestationslön för distributionsarbetet och utfallet av timlön multiplicerad med tidsåtgången för arbetet, finner att prestationslönen understiger timlönen, ska arbetstagaren begära hos arbetsgivaren att garantilön enligt anmärkningen – dvs. timlön – ska utgå.

Arbetsgivaren kan då antingen betala lön enligt garantilöneregeln i anmärkningen eller motsätta sig detta med hänvisning till att arbetstagaren inte utfört en normalprestation. I det senare fallet uppstår oenighet om tidsåtgången, vilket innebär att en gemensam tidmätning ska göras.

Normalprestation

Ordet normalprestation i anmärkningen tar sikte på den tid det tar för den klagande distributören att i det enskilda fallet utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i ett normalt arbetstempo. Arbetsgivaren kan inte

ensidigt bestämma vad som är en normalprestation. Normalprestation bestäms inte heller genom mätning eller uppskattning av tidsåtgången för någon annan, fiktiv eller verklig, person än den klagande distributören.

Gemensamma tidmätningar

Om arbetsgivaren hävdar att arbetstagaren inte utfört en normalprestation uppstår oenighet om tidsåtgången. En gemensam tidmätning ska då göras enligt anmärkningen.

Av anmärkningens ordalydelse framgår att det aldrig blir aktuellt att göra tidmätning eller bedöma vad som är en normalprestation, om inte oenighet har uppstått om tidsåtgången.

Det är den faktiska arbetstiden för den enskilda arbetstagaren som ska mätas, samtidigt som parterna ska göra en bedömning av om arbetstagaren kan anses utföra en normalprestation med hänsyn till rådande omständigheter.

Syftet med tidmätningen är att fastställa hur lång tid det tar för den klagande distributören att i det enskilda fallet utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i ett normalt arbetstempo.

För att göra en korrekt jämförelse enligt garantilöneregeln i anmärkningen måste tidsåtgången för hela det faktiska distributionsarbetet fastställas. Detta sker antingen genom en tidmätning av samtliga arbetsmoment i distributionsarbetet eller – om parterna är överens om tidsåtgången för vissa arbetsmoment – genom gemensam tidmätning av de arbetsmoment där parterna är oense om tidsåtgången vid en normalprestation, varefter tidsåtgången för samtliga arbetsmoment som ingår i distributionsarbetet läggs samman.

Om parterna är oense om tidsåtgången för något av arbetsmomenten, föreligger oenighet om tidsåtgången vid normalprestation för hela distributionsarbetet i den mening som avses i garantilöneregeln i anmärkningen. Gemensam tidmätning ska då ske av de arbetsmoment som behövs för att komma fram till tidsåtgången vid en normalprestation för samtliga arbetsmoment som ingår i distributionsarbetet.

Under tvisteförhandlingarna har förbundet klargjort att, om oenighet om tidsåtgången skulle uppstå i stor omfattning, förbundet kan ställa förtroendevalda och ombudsmän till förfogande för att göra en tidmätning på varje distrikt i Sverige.

Distributionsarbetet

Distributionsarbetet består av följande arbetsmoment. Arbetstagaren ska ta emot och kontrollera distributionsmaterialet som genom arbetsgivarens försorg levereras till arbetstagarens bostad eller ett utlämningsställe, bära in distributionsmaterialet, sortera distributionsmaterialet om det inte är färdigsorterat, bära ut distributionsmaterialet till fordonet, lasta fordonet med

distributionsmaterialet, köra från bostaden eller utlämningsstället till utdelningsdistriktets första brevlåda, dela ut distributionsmaterialet, köra från distriktets sista brevlåda till bostaden eller utlämningsstället, tömma fordonet på överblivet distributionsmaterial samt räkna, paketera och avrapportera överblivet distributionsmaterial.

Arbetstagarens resa från bostaden eller utlämningsstället till distriktet och åter är en integrerad del av distributionsarbetet och inte en privat resa. Distributören utför arbete både före och efter resorna. Tidsåtgången för distributionsarbetet påverkas av om arbetstagaren ska dela ut material i ett distrikt som ligger nära eller långt ifrån bostaden eller utlämningsstället. Det är bolaget som bestämmer arbetstagarens utdelningsdistrikt. Bolaget kan därigenom påverka tidsåtgången för distributionsarbetet.

Arbetet som distributör av direktreklam utförs i stor utsträckning av ungdomar, nyanlända eller personer som har det som extraknäck vid sidan av ett ordinarie arbete. Organisationsgraden bland de anställda är låg.

Bolagets tillämpning

Bolaget bryter – i strid med kollektivavtalet – ut arbetsmoment ur hela arbetet och betalar prestationslön för visst utbrutet arbetsmoment (sortering) och annan ersättning som bolaget kallar ”ersättning motsvarande timlön” för annat utbrutet arbetsmoment (utdelning). Bolaget benämner detta förfarande att ”jacka upp” ersättningen.

När det gäller arbetsmomentet sortering har bolaget ensidigt fastställt att en normalprestation för sortering är 3 200 exemplar per timme, vilket är en orimligt hög sorteringshastighet. Utifrån detta värde räknar bolaget sedan ut vad tidsåtgången för sortering av en viss given mängd material ska vara i teorin. Om materialet t.ex. består av 800 exemplar ($3\,200/4$) och inte kommer färdigsorterat ska materialet, enligt bolagets uppfattning, sorteras på 15 minuter.

Bolagets ensidigt fastställda normalprestation för sortering är så snålt tilltagen att i princip ingen arbetstagare klarar av att utföra arbetsmomentet på den tiden. Eftersom arbetstagarna inte når upp till påstådd normalprestation för sortering, betalar bolaget ut prestationslön för det momentet. Följden blir att arbetstagare, som vid en korrekt tillämpning av kollektivavtalet skulle ha haft rätt till garantilön, inte får sådan lön.

Arbetsgivarparterna har hävdats att bolaget sedan 1990-talet har tillämpat en viss nivå för en normalprestation för sortering. Det är inget som förbundet har känt till. Vid de gemensamma tidmätningar som hölls i april 2018 var parterna inte överens om att en sorteringshastighet om 3 200 exemplar per timme inte var en för hög takt.

Arbetsgivarparterna har under handläggningen i Arbetsdomstolen, med hänvisning till exempel på hur bolaget tillämpat garantilöneregeln under vecka 2 år 2020 på fyra distrikt som innehas av förbundets medlem P.P.,

hävdad att bolaget inte betalat prestationslön för sortering. Arbetsgivarparterna menar att bolaget i stället betalat garantilön enligt anmärkningen.

Det är inte riktigt att bolaget betalat garantilön enligt anmärkningen. Av arbetsgivarparternas beskrivning framgår att bolaget ensidigt fastställer tidsåtgången för en normalprestation. Utifrån denna ensidigt bestämda normalprestation ”jackar” bolaget ”upp” grundersättningen på följesedeln för arbetet i stället för att ange grundersättningen enligt kollektivavtalets bestämmelser om prestationslön, vilket hade varit det korrekta. Detta sker innan arbetet är utfört. Bolaget påstår sig därigenom ha tillämpat garantilöneregeln. Garantilön enligt anmärkningen kan dock aldrig utgå innan distributören klagat på prestationslönen. Om distributören klagat ska en jämförelse göras enligt anmärkningens första mening. Uppstår det därvid oenighet om tidsåtgången ska gemensam tidmätning ske genom parternas försorg enligt anmärkningens andra mening.

Bolagets agerande innebär att bolaget inte redovisar prestationslönen för arbetet på ett korrekt sätt på följesedeln. Distributören får inte heller någon information om vad som är bolagets uppfattning om tidsåtgången för arbetet, dvs. vad som ligger till grund för den ”uppjackade” grundersättningen. På så sätt undgår bolaget att distributören ifrågasätter såväl prestationslönen som bolagets uppfattning om tidsåtgången för hela arbetet. Bolaget undgår därigenom att oenighet uppstår om tidsåtgången. Någon gemensam tidmätning kommer då inte att ske. Följden blir att arbetstagare som skulle ha varit berättigade till garantilön enligt kollektivavtalet inte får det.

Det ska noteras att bolagets uppfattning om tidsåtgången för hela arbetet för ett av P.P:s fyra distrikt vecka 2 år 2020, distrikt 8740, är 2 timmar 54 minuter (174,01 minuter). Detta kan jämföras med P.P:s redovisning av hans mätning av tidsåtgången för samma arbete. Enligt förbundets uppfattning är P.P:s tidsåtgång om 5 timmar 27 minuter (327 minuter) för det aktuella distriktet i nivå med en normalprestation.

När förbundet har påtalat för bolaget att det ovan beskrivna förfarandet strider mot kollektivavtalet, har bolaget föreslagit vad det kallar gemensamma tidmätningar, vilket avsett att förbundet och bolaget tillsammans ska fastställa vilken sorteringshastighet som ska anses vara normalprestation. Förbundet har avböjt att göra sådana mätningar, eftersom det strider mot kollektivavtalet att göra en jämförelse enligt garantilöneregeln utifrån tidsåtgången för ett isolerat arbetsmoment.

Vid tillämpning av garantilöneregeln i kollektivavtalet utgör nämligen samtliga arbetsmoment, som beskrivits ovan, en odelbar helhet.

Bolagets tillämpning omöjliggör en jämförelse mellan å ena sidan summan av prestationslönen – dvs. summan av samtliga prestationslönekomponenter – och å andra sidan timlönen multiplicerad med den faktiska tidsåtgången för samtliga arbetsmoment. Tillämpningen strider mot nämnda garantilöneregeln.

2008 års förändring i kollektivavtalet

Vid avtalsrörelsen inför 2008 års avtal fanns sedan tidigare garantilöneregeln för anställda på Lbl-linje i kollektivavtalet. Däremot fanns inte garantilöneregeln för övriga distributörer som i dag återfinns i garantilöneregeln i anmärkningen till § 5 mom. 5–7 i kollektivavtalet. Övriga distributörer betalades med prestationslön utan garantilöneregeln, vilket innebar en mycket dålig förtjänst.

Vid förhandlingarna inför 2008 års avtal företrädde förbundet av förbundets jurist M.C. Motparten (Almega) företrädde av U.A. I ett skede av förhandlingarna meddelade förbundet motparten att förbundet avsåg att avsluta förhandlingarna. Förbundet var inte intresserat av att teckna något kollektivavtal för reklamdistributörer, eftersom förbundet ansåg att de villkor som motparten erbjöd – endast prestationslön – var under anständighetens nivå. Förbundets uppfattning var att motparten bara ville teckna ett kollektivavtal för att legitimera verksamheten.

Efter förbundets besked kom motparten tillbaka och ville diskutera en regel om garantilön i kollektivavtalet. Med en sådan regel skulle distributörerna vara tillförsäkrade en miniminivå för lönen, nämligen en timlön på viss nivå, om inte prestationslönen nådde upp till denna nivå. En sådan garantilöneregeln infördes i kollektivavtalet. Garantilöneregeln var skälet till att förbundet 2008 tecknade kollektivavtal för reklamdistributörer.

Den garantilön som 2008 infördes i kollektivavtalet har samma konstruktion som garantilöneregeln för Lbl-linje. Enligt båda garantilönereglerna gäller att timlön ska betalas, om utfallet av prestationslönen blir lägre än en viss timlön för en normalprestation.

Den ovan redovisade bakgrunden till 2008 års garantilöneregeln visar att avtalsparterna hade den gemensamma avsikten att införa ett absolut golv för den lägsta prestationslönen, som innefattade alla prestationslönekomponenter, och att detta golv skulle vara timlönen multiplicerad med tidsåtgången för den klagande distributören att utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i ett normalt arbetstempo.

Den gemensamma partsavsikten var densamma när garantilöneregeln infördes på Lbl-linje.

Andra tvister om garantilöneregeln

År 2017 gick förbundet, genom ombudsmannen L.S., ut med information om garantilöneregeln i anmärkningen i en annons i lokalpressen i Bohuslän. Informationen vände sig till distributörer i tät-distrikt, vilket är anledningen till att det inte fanns med någon information om ersättning för resor till och från distrikten. Offentliggörandet av informationen om garantilöneregeln i lokalpressen föranledde inte några reaktioner från arbetsgivarparten i kollektivavtalet.

L.S. har också haft kontakt med en enskild arbetsgivare, Mediafyren, och förklarat garantilöneregeln i avtalet.

Efter att nuvarande tvist inletts har fler tvister om avtalets garantilöneregel uppstått. För närvarande pågår ett antal tvisteförhandlingar om garantilöneregeln i kollektivavtalet. Dessa tvisteförhandlingar är ajournerade i avvaktan på att detta mål avgörs.

Omständigheter till stöd för förbundets uppfattning

Det var parternas gemensamma avsikt när garantilöneregeln infördes för anställda på Lbl-linje att avtalet skulle tolkas på det sätt förbundet påstår.

Vid avtalsförhandlingarna inför 2008 års kollektivavtal gav arbetsgivarparten uttryck för en tolkning av garantilöneregeln som överensstämmer med förbundets tolkning.

Kollektivavtalets ordalydelse, uppbyggnad och struktur visar att det ska tolkas som förbundet gör gällande. Lön utgår antingen som prestationslön eller som timlön. De olika lönesystemen kan inte kombineras för ett och samma distributionsarbete. Om anmärkningen skulle ha den innebörd som arbetsgivarparterna gör gällande, skulle den inte fungera som garantilöneregel.

Den information om garantilöneregeln, som förbundet lämnade i en annons införd i lokalpressen 2017, föranledde inte någon reaktion från arbetsgivarparten i kollektivavtalet.

Förbundets tolkning av garantilöneregeln är den mest naturliga och ändamålsenliga tolkningen. Med arbetsgivarparternas tolkning mister garantilöneregeln sin funktion.

I den text med rubriken ”Nytt reklamavtal – nu med bottenplatta” som publicerades 2008 på förbundets webbplats ska texten därunder läsas i sin helhet och punkten 4 om normalprestation ses i sitt sammanhang. Av texten framgår att kronologin i garantilöneregeln är den som förbundet gör gällande i tvisten. Det är således inte förenligt med kollektivavtalet att arbetsgivarparten först ensidigt bestämmer dels normalprestation för sorteringshastighet, dels normal tidsåtgång för hela distributionsarbetet och därefter erbjuder gemensam tidmätning.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Förbundets fastställsetalan ska avslås eftersom garantilöneregeln i anmärkningen inte har den innebörd som förbundet hävdar. Regeln har nämligen följande innebörd.

Om en arbetstagare vid jämförelsen mellan prestationslönen och garantilönen enligt garantilöneregeln, på sätt som anges i anmärkningen till § 5 mom. 10 i kollektivavtalet, inte når upp till garantilönen för en normalprestation ska arbetsgivaren fylla ut med prestationslön motsvarande timlön avseende mellanskillnaden. Skulle distributören ta mer tid i anspråk för distributionsarbetet än vad som är beräknat för en normalprestation, får distributören inte högre lön med mindre än att tidsåtgången för en normalprestation justeras efter gemensam tidmätning.

Prestationslönen bestäms utifrån objektiva faktorer som distriktstyp, vikttilllägg och sorteringstilllägg. Lönen är i förväg beräknad utifrån en tidsåtgång för en normalpresterande arbetstagare. Med normalprestation enligt anmärkningen avses alltså inte den tid som den klagande distributören tar på sig att utföra distributionsarbetet i ett normalt arbetstempo.

Vid jämförelsen mellan prestationslönen och timlönen för en normalprestation utgör den tid som det tar för en enskild arbetstagare att ta sig till och från ett utdelningsdistrikt inte ett arbetsmoment.

Det var kollektivavtalsparternas gemensamma avsikt att garantilöneregeln skulle tolkas i enlighet med arbetsgivarparternas uppfattning.

Arbetsgivarna har också tillämpat garantilöneregeln i enlighet med arbetsgivarparternas uppfattning.

Kollektivavtalets och anställningsavtalets (följesedelns) konstruktion ger vidare stöd för att garantilöneregeln ska tolkas i enlighet med arbetsgivarparternas uppfattning avseende såväl vad som avses med normalprestation som att distributörens resa till och från utdelningsdistriktet inte ingår i distributionsarbetet.

Kollektivavtalsregleringen

Prestationslön

Den gängse löneformen för behovsanställda distributörer är prestationslön (§ 5 mom. 1). Prestationslönen består av komponenterna grundersättning, vikttilllägg och – om materialet inte är sorterat – sorteringstilllägg. Komponenterna är fastställda utifrån vad som anses vara en ”normalprestation”, dvs. en normal tidsåtgång för att utföra distributionsarbetet mot bakgrund av distriktstyp, vikt och antal exemplar att sortera. Grundersättningen är beroende av vilken distriktstyp det är fråga om och antalet hushåll.

Behovsanställning, som enligt kollektivavtalet ska avse överenskommet arbete på vilket distributören erhållit distributionsmeddelande, innebär att något arbetstidsmått inte är bestämt, att företaget bara behöver erbjuda arbete då det har behov av arbetstagarens arbetskraft och att arbetstagaren efter eget gottfinnande vid varje särskilt tillfälle kan acceptera eller avvisa

erbjudet arbete (§ 3 mom. andra stycket 1–2). Behovsanställd distributör får ett anställningsbevis genom att arbetsgivaren på avtalsparterna fastställt distributionsmeddelande (följesedel) anger att distributören är anställd för aktuell distribution (§ 3 mom. 4).

En behovsanställning enligt kollektivavtalet innebär således ett avtal om överenskommet arbete i enlighet med ett distributionsmeddelande, där omfattningen av det överenskomna arbetet kan variera från gång till gång beroende bl.a. av antalet trycksaker. Av vid varje anställning upprättat anställningsavtal (följesedel) framgår bl.a. vilka trycksaker som ska delas ut och under vilken tid distributionen ska ske. Av avtalet framgår också prestationslön, semesterersättning och skattefri milersättning.

Distributören har normalt en disponibel utdelningstid om minst åtta timmar på sig för att dela ut materialet. Med disponibel utdelningstid avses skillnaden mellan den senaste tidpunkt när distributionsarbetet ska vara avslutat och den tidigaste tidpunkt när distributören ges tillgång till distributionsmaterialet och får påbörja distributionen (§ 5 mom. 9).

Bolaget har inga synpunkter på hur lång tid en viss distributör väljer att ta på sig för distributionen så länge den sker inom den disponibla utdelningstiden.

Prestationslönen, exklusive semesterersättning och skattefri milersättning, är i enlighet med § 5 mom. 10 baserad på de timlöner som gäller för en distributör enligt § 6 mom. 5. Prestationslönen utgår från objektiva kriterier som distriktstyp, viktillägg och i förekommande fall sorteringstillägg. Därför används ”normalprestation” som kriterium i anmärkningen. Det är inte fråga om någon individuell lönesättning utan lönesättning av ett visst arbete utifrån en normal tidsåtgång.

Garantilön

Innan arbetsgivaren lämnar ett anställningserbjudande ska arbetsgivaren göra en kontroll enligt § 5 mom. 10. Om prestationslönen vid den kontrollen blir lägre än timlönen för en normalprestation ska garantilön utgå. Bolaget mäter således linjerna i förväg och lägger på schabloniserad ställtids för olika moment, som att kontrollera materialet.

Distributören kan välja att notera hur lång tid han eller hon tar på sig för att utföra distributionsarbetet och jämföra den tiden med timlönen i § 6 mom. 5. Om arbetstagaren vid den jämförelsen upptäcker att han eller hon inte fått den i avtalet angivna timlönen, kan arbetstagaren påpeka det för bolaget. En jämförelse enligt anmärkningen ska i så fall ske mellan å ena sidan prestationslönen och å andra sidan timlönen för en normalprestation.

Eftersom lönen enligt anställningsavtalet på förhand är kontrollerad och i förekommande fall justerad utifrån garantilöneregeln med lön motsvarande

timlön för en normalprestation, kommer distributören inte få högre lön med mindre än att en gemensam tidmätning medför att tidsåtgången för en normalprestation justeras. Grundersättningen enligt kollektivavtalet är så låg att distributörerna i praktiken alltid erhåller en löneutfyllnad enligt garantilöne-regeln redan enligt anställningsavtalet.

Det saknar betydelse vilken den faktiska arbetstiden varit för den som upp-bär prestationslön så länge det inte är fråga om en normalprestation. Lönen kan aldrig bli högre än tidsåtgången för en normalpresterande arbetstagare multiplicerad med timlönen enligt § 6 mom. 5.

Vid en jämförelse mellan prestationslönen och timlön enligt garantilöne-re-geln i anmärkningen ska alltså summan av samtliga prestationslönekompo-nerer räknas in. Om arbetstagaren beträffande en komponent inte når upp till normalprestation får arbetstagaren dock inte högre lön än motsvarande normalprestation.

Med beaktande av reglerna om grundersättning beroende av distriktstyp och antal hushåll, viktillägg, sorteringstillägg samt en disponibel distributions-tid om minst åtta timmar, är det uppenbart att den tid det tar för arbetstaga-ren att ta sig från sin bostad/utlämningsstället till det aktuella distriktet samt från det aktuella distriktet tillbaka till bostaden/utlämningsstället inte ingår i distributionsarbetet. Vid jämförelsen mellan prestationslönen och timlönen för en normalprestation saknar det således betydelse hur lång tid det tar för en enskild arbetstagare att ta sig till och från ett utdelningsdistrikt.

Normalprestation

Normalprestation används som kriterium eftersom prestationslönen bestäms utifrån objektiva faktorer som distriktstyp, viktillägg och i förekommande fall sorteringstillägg. Prestationslönesystemet innebär att förtjänsten per tidsenhet med prestationslön blir högre ju snabbare arbetstagaren utför arbe-tet.

Om det med normalprestation skulle avses den tid som åtgår för den kla-gande distributören att i det enskilda fallet utföra distributionsarbetet i ett normalt arbetstempo, skulle förtjänsten i stället bli högre ju längre tid det tog för arbetstagaren att utföra arbetet. Så länge arbetet skedde i ett för den enskilda distributören normalt arbetstempo skulle nämligen distributören erhålla timlön för den tid som gick åt, utan jämförelse med vad som är en normal tidsåtgång för arbetet.

Gemensamma tidmätningar

Om oenighet uppstår om tidsåtgången för en normalprestation, dvs. om hur lång tid utdelningen i ett visst distrikt tar för en normalpresterande arbetsta-gare, ska gemensam tidmätning ske för att beräkna den timlön som jämfö-relsen ska ske med.

Vid tidmätning är det inte den faktiska arbetstiden för en enskild arbetstagarare som ska mätas, utan den faktiska arbetstiden för en normalpresterande arbetstagarare.

Skulle arbetet för en normalpresterande arbetstagarare på ett visst distrikt, med hänsyn till vikt och sortering, ta t.ex. fem timmar, så är det timlön enligt § 6 mom. 5 för fem timmars arbete som ska betalas, för det fall utfallet av prestationslönen är lägre. Skulle det sedan ta sex timmar för en viss arbetstagarare att utföra arbetet får han eller hon ändå ersättning för fem timmar, dvs. motsvarande tiden för en normalprestation.

Om oenigheten skulle avse hela distributionsarbetet, ska tidmätning ske av hela arbetet, innefattande relevanta prestationslönekomponenter.

Om oenigheten endast skulle avse t.ex. sortering, är det tillräckligt att tidmätning sker avseende enbart det momentet. Parterna kan nämligen vara överens om hur lång tid det tar att utföra den aktuella utdelningen med hänsyn till distriktstyp och vikt. Det vore i så fall orimligt att behöva köra om den sträckan inom ramen för en gemensam tidmätning. Vid tillämpningen av garantilöneregeln ska emellertid prestationslönens samtliga komponenter jämföras med tidsåtgången för samtliga arbetsmoment.

Syftet med en gemensam tidmätning är att parterna ska komma överens om vad som är en normalprestation. Beträffande vissa arbetsmoment, t.ex. sortering, kan det behöva tas fram en genomsnittlig tid bland flera arbetstagarare medan det beträffande t.ex. utdelning med bil i ett visst distrikt kan ske på samma sätt som tidigare, dvs. att företrädare för förbundet och arbetsgivaren tidmäter gemensamt.

Bolaget tillämpar garantilöneregeln enligt anmärkningen och betalar lön motsvarande timlön för en normalprestation.

Distributionsarbetet

Det är inte möjligt att genom en uppräknning fastställa exakt vilka arbetsmoment som ingår i distributionsarbetet eftersom arbetet som utförs ser olika ut i olika företag och i olika distrikt.

Leverans av distributionsmaterialet till distributören kan ske genom att det levereras till hemmet eller till ett stoppställe. Arbetstagararen kan också själv hämta materialet på lagret eller på speciella depåer i anslutning till utdelningsdistriktet där arbetstagararen också lämnar eventuella retur.

Förbundets beskrivning av distributionsarbetet är för specificerat mot bakgrund av de olika varianter på distributionsuppdrag som förekommer. Utöver posterna för transport till första och från sista brevlådan ingår emellertid alla de poster som anges i den av förbundet åberopade redovisningen av P.P:s tidsåtgång i något av momenten sortering eller grundersättning. Det arbete som anges i dessa poster räknas alltså med vid jämförelsen av utfallet av prestationslönen och timlönen för en normalprestation.

Bolagets tillämpning av kollektivavtalet

Twisten i målet rör prestationslön och garantilön för behovsanställda.

I enlighet med garantilöneregeln i anmärkningen betalar bolaget garantilön för skillnaden mellan prestationslönen och lön motsvarande timlönen för en normalprestation.

Av första stycket i anmärkningen följer att, för det fall utfallet av prestationslönen blir lägre än timlönen för en normalprestation, lön motsvarande timlön ska utgå. För att inte bryta mot kollektivavtalet är arbetsgivaren således skyldig att i anställningsavtalet göra en garantiutfyllnad på eget initiativ, om det kan konstateras att prestationslönen inte räcker till. Det är vidare först när det uppstår oenighet mellan parterna om tidsåtgången, och därmed storleken på garantiutfyllnaden, som gemensam tidmätning ska ske i enlighet med anmärkningens andra stycke. Garantilöneregeln i anmärkningen består således av två stycken med olika innebörd.

Genom att dividera lönen enligt anställningsavtalet (följesedeln) exklusive semesterersättning och skattefri milersättning, med den timlön som gäller enligt § 6 mom. 5 erhålls den tid som är beräknad utifrån en tidsåtgång för en normalprestation.

Eftersom lönen på förhand är kontrollerad och i förekommande fall justerad utifrån garantilöneregeln med lön motsvarande timlön för en normalprestation, kommer distributören – som nämnts ovan – inte att få högre lön, om inte tidsåtgången för en normalprestation justeras efter gemensam tidmätning.

Tillämpningen hos bolaget av garantilöneregeln kan beskrivas enligt följande. På varje följesedel anges prestationslönen enligt kollektivavtalet avseende sorteringstillägg och viktillägg för det på följesedeln aktuella distributionsarbetet. I den angivna grundersättningen finns emellertid ett påslag på prestationslönen, vilket är en effekt av garantilöneregeln. För att fastställa påslaget beräknar bolaget normalprestationen för det aktuella distributionsarbetet och multiplicerar den med timlönen enligt § 6 mom. 5, varefter den ersättning som skulle ha utgått för samtliga tre prestationslönekomponenter vid ren prestationslön dras av. Mellanskillnaden läggs in som påslag på grundersättningen, så att arbetstagaren får garantilönen.

När det gäller den av förbundet åberopade redovisningen av P.P:s arbete i distrikt 8740 för vecka 2 år 2020, så är den angivna tidsåtgången för sortering inte i nivå med en normalprestation. Därtill ska tidsåtgång för resor till och från distriktet inte räknas med. Det är framför allt dessa poster som medför att förbundets och arbetsgivarparternas tidsåtgång för distriktet i fråga skiljer sig åt.

Angående sorteringshastighet

Bolaget har ensidigt fastställt att en normalprestation för en arbetstagares sortering är 3 200 exemplar per timme. Bolaget baserar således garantilön enligt garantilöneregeln i anmärkningen på den av bolaget ensidigt fastställda sorteringshastigheten för en normalprestation.

Att bolaget tillämpat en viss nivå för en normalprestation beträffande sortering är inget nytt påfund hos bolaget eller i branschen, utan så har det fungerat sedan 1990-talet utan några invändningar från förbundet.

Först under år 2017 lyftes frågan av förbundet. I samband med det framhöll förbundet att en sorteringstakt om 3 200 exemplar per timme var alldeles för hög. Efter förhandlingar skedde gemensamma tidmätningar i april 2018. Tidmätningarna visade att 3 200 exemplar per timme inte var en för hög takt.

I samband med fortsatta centrala förhandlingar invände förbundet att tidmätningen i april 2018 inte var representativ, utan att det var för snabba personer som hade sorterat vid tidmätningen. Bolaget föreslog då att antalet tidmätningar skulle utökas till åtminstone 100, så att urvalet skulle bli så representativt som möjligt. Förbundet avböjde då ytterligare tidmätningar och valde i stället att väcka nu aktuell talan i Arbetsdomstolen.

I målet har förbundet framhållit att det avböjt tidmätningar på grund av att det strider mot kollektivavtalet att göra en jämförelse enligt garantilöneregeln utifrån tidsåtgången för ett isolerat arbetsmoment. Som framgått av beskrivningen ovan görs emellertid en jämförelse mellan prestationslönen för hela arbetet och lön motsvarande timlön för en normalprestation avseende hela arbetet.

2008 års förändring i kollektivavtalet

Införandet av garantilöner på tät-distrikten efter kollektivavtalsförhandlingen 2008 avser anmärkningen avseende § 5 mom. 5–7 i kollektivavtalet. Den bestämmelsen är inte föremål för tvist i nu aktuellt mål. Lydelsen ”Vid oenighet avseende tidsåtgången ska gemensam tidmätning ske” är, efter förslag från arbetsgivarsidan, densamma i den anmärkningen som i anmärkningen till § 5 mom. 10. Parterna torde ha varit överens om att tidmätning skulle ske på sagda sätt oavsett om det var fråga om tät-distrikt eller Lbl-distrikt.

Kort efter att ett nytt kollektivavtal träffats år 2008 beskrev förbundet avtalsförändringen på sin webbplats. Under rubriken ”Så funkar det nya lönegolvet – för behovsanställda” angavs den nya avtalstexten i anmärkningen till mom. 5–7 inklusive en beskrivning.

Av beskrivningen framgår att förbundet hade följande uppfattning om hur regeln skulle fungera. 1) Grundprincipen är att prestationslön räknas utifrån samma principer som tidigare. 2) Om distributören då inte kommit upp till 60 (eller 70) kronor per timme, ska han eller hon påpeka detta för sin arbetsgivare. 3) Om arbetsgivaren inte anser att distributören utfört ”normalprestation”, kan företaget hävda att distributören inte ska komma upp till garantinivån. 4) Facket och arbetsgivarna kan då genomföra en mätning och fastställa vad en ”normalprestation” innebär för den aktuella arbetsuppgiften.

Den av förbundet redovisade innebörden överensstämmer med arbetsgivarparternas uppfattning om kollektivavtalets innebörd.

Andra tvister om garantilöneregeln

Bolaget uppmärksammade inte den annons som L.S. lät införa i lokalpressen i Bohuslän.

För det fall annonsen skulle anses ge intryck av att kollektivavtalet har en annan innebörd än vad arbetsgivarparterna anført, ska det poängteras att bolaget framförde sin syn på garantilöneregeln redan i de förhandlingar med förbundet som förevar under våren 2017 och att Almega Tjänsteföretagen sedermera gjorde motsvarande redogörelse vid den centrala förhandlingen.

Av annonsen, dvs. förbundets ensidiga beskrivning av lönesystemet och garantilöneregeln, framgår inte att den garanterade timförtjänsten inkluderar tiden från bostaden till och från utdelningsdistriktet trots att en sådan inkludering för många distributörer skulle innebära en väsentligt högre tidsåtgång än vad de tidigare fått betalt för.

Omständigheter till stöd för arbetsgivarparternas uppfattning

Reglerna i kollektivavtalet om prestationslön för behovsanställda har i princip haft samma konstruktion sedan det allra första kollektivavtalet träffades för perioden den 1 mars 1982–28 februari 1983 med bl.a. anställning genom av avtalsparterna fastställt distributionsmeddelande (följesedel).

I kollektivavtal för perioden den 1 juli 1994–31 december 1995 justerades reglerna om prestationslön genom A-B-C-D-klassning av distriktet och ersättning med öre per hushåll. Till § 5 mom. 10 kopplades också anmärkningen inklusive hänvisningen till en normalprestation.

Mot bakgrund bl.a. av hur reglerna om prestationslön för behovsanställda är konstruerade i kollektivavtalet och i anställningsavtalet, är det uppenbart att den tid det tar för arbetstagaren att ta sig från sin bostad/utlämningsstället till det aktuella distriktet samt från det aktuella distriktet tillbaka till bostaden/utlämningsstället inte ingår i distributionsarbetet. Före denna tvist har ingen gjort gällande att sådana resor ska ersättas. Distributörerna har däremot informerats om att de kan göra avdrag i deklARATIONEN för resorna.

Det är mot samma bakgrund också uppenbart att det inte fråga om någon individuell lönesättning utan lönesättning av ett visst arbete utifrån en normal tidsåtgång.

Den av förbundet redovisade uppfattningen om regelns innebörd på hemsidan efter 2008 års förändring av kollektivavtalet överensstämmer med den inställning som arbetsgivarparterna har till anmärkningen till § 5 mom. 10 i detta mål.

Den gemensamma partsavsikten avseende såväl anmärkningen till § 5 mom. 5–7 i kollektivavtalet som anmärkningen till § 5 mom. 10 överensstämmer med den uppfattning om regelns innebörd som förbundet publicerade på sin hemsida efter 2008 års förändring av kollektivavtalet.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. På förbundets begäran har hållits vittnesförhör med förbundets medlem, distributören P.P. samt ombudsmannen L.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör S.A., vittnesförhör med f.d. förbundsdirektören i Almega Tjänsteföretagen Ö.L. samt förhör upplysningsvis med Svensk Direktreklams jurist T.A. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Tvisten rör hur garantilönen ska beräknas enligt kollektivavtalet för behovsanställda arbetstagare som utför distributionsarbete med bil på landsortslinje (Lbl-linje). Inför varje sådant uppdrag får den behovsanställda arbetstagaren ett distributionsmeddelande/följesedel (anställningsavtal) vari det framgår bl.a. vilka trycksaker som ska delas ut, inom vilken tidsperiod distributionen ska ske och vilken ersättning som kommer att betalas för arbetet.

Ersättningen till behovsanställda arbetstagare på Lbl-linje regleras i § 5 mom. 10 i kollektivavtalet. I den bestämmelsen anges att den gängse löneformen, för dessa arbetstagare, är prestationslön enligt § 5 mom. 1–9 baserad på de timlöner som gäller för distributörer enligt § 6 mom. 5. Prestationslönesystemet består av tre komponenter, nämligen grundersättning per hushåll beroende på distriktstyp samt viktillägg och sorteringstillägg. Med prestationslön blir förtjänsten per tidsenhet högre ju snabbare arbetstagaren utför arbetet. I en anmärkning till § 5 mom. 10 i kollektivavtalet (anmärkningen) finns bestämmelsen om garantilön.

Blir utfallet av prestationslönen lägre än timlönen för en normalprestation ska lön motsvarande timlön utgå.

Vid oenighet avseende tidsåtgången ska gemensam tidmätning ske.

Den timlön som avses i anmärkningen är timlön enligt § 6 mom. 5 i kollektivavtalet.

Parterna är överens om att med tidmätning enligt anmärkningen avses mätning av tidsåtgången för distributionsarbetets samtliga arbetsmoment från distributionsarbetets första aktivitet till dess att distributionsarbetets sista aktivitet är slutförd. Parterna är därvid överens om att jämförelsen enligt garantilöneregeln ska avse hela distributionsarbetet och inte enskilda prestationslönekomponenter, även om parterna i och för sig inte behöver tidmätta arbetsmoment för vilka parterna är överens om tidsåtgången. Parterna är vidare överens om att med oenighet avseende tidsåtgången enligt anmärkningen avses oenighet i fråga om den distributör som gör gällande att ersättningen är för låg (den klagande distributören) har utfört en normalprestation med hänsyn taget till den tid som har åtgått för distributören att utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment.

Parterna är emellertid oense om vad en normalprestation enligt anmärkningen avser och om tidsåtgången för transport fram och tillbaka mellan distributörens bostad/utlämningsstället och utdelningsdistriktet utgör ett sådant arbetsmoment i distributionsarbetet som en tidmätning enligt anmärkningen ska omfatta.

Frågan om vad som avses med normalprestation

Tvistefrågan

Som redovisats anges i anmärkningen till § 5 mom. 10 i kollektivavtalet att lön motsvarande timlön ska utgå, om utfallet av prestationslönen blir lägre än timlönen för en normalprestation. Parterna tvistar om vad som avses med en normalprestation enligt anmärkningen.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att med normalprestation enligt anmärkningen avses den tid som går åt för distributören att i det enskilda fallet utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i ett normalt arbetstempo. Enligt förbundet bestäms normalprestation enligt anmärkningen således inte genom mätning eller uppskattning av annan, fiktiv eller verklig person utan genom mätning av den tid som går åt för den klagande distributören.

Enligt arbetsgivarparterna ska en normalprestation enligt anmärkningen beräknas utifrån tidsåtgången för en normalpresterande arbetstagare och avser således inte den tid som den klagande distributören tar på sig för att utföra distributionsarbetet.

Parterna har anfört att deras respektive ståndpunkt om hur kollektivavtalet ska tolkas följer av kollektivavtalsparternas gemensamma avsikt vid avtalets tillkomst samt den aktuella regleringens ordalydelse, uppbyggnad och struktur. Förbundet har även hänvisat till vad som förevar vid avtalsförhandlingarna inför 2008 års kollektivavtal, det förhållandet att arbetsgivarsidan inte

invänt mot förbundets information i en annons om bestämmelsens innebörd, att förbundets tolkning är mest naturlig och ändamålsenlig samt att garantilöneregeln mister sin funktion med arbetsgivarparternas tolkning.

Enligt arbetsgivarparterna har garantilöneregeln i kollektivavtalet tillämpats i enlighet med deras uppfattning.

Frågan om gemensam partsavsikt

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer avtalets innehåll. Av intresse skulle därför vara vad parterna var överens om i samband med att den tvistiga bestämmelsen kom till.

Kollektivavtalet träffades första gången i början av 1980-talet och har sedan dess haft en regel om prestationslön för behovsanställda. Distriktsindelningen i distriktstyper A–D, se § 5 mom. 4, och den nu omtvistade anmärkningen till § 5 mom. 10 avseende Lbl-linjer infördes i kollektivavtalet år 1994. Motsvarande bestämmelse innebärande en garantilöneregeln för distributörer, som delar ut reklam i tätdistrikt A–D, infördes år 2008. Den bestämmelsen är inte föremål för denna tvist men eftersom bestämmelserna är likalydande har förbundet gjort gällande att förhandlingarna som ledde fram till den bestämmelsen, har betydelse för tolkningen i detta mål.

Förre förbundsdirektören i Almega Tjänsteföretagen Ö.L. deltog vid förhandlingarna som ledde fram till 1994 års ändringar av kollektivavtalet. Han tog 1992 över avtalsansvaret för kollektivavtalet och hade bland annat till uppgift att se över prestationslönesystemet. Han har uppgett att utgångspunkten för garantilön var att den skulle utges, om en arbetstagare hamnade i nivå under motsvarande timlön för en normalprestation för det aktuella distriktet. Beträffande frågan om vad en normalprestation är, har han uppgett att parterna vid förhandlingarna förde en form av bonus pater familias-resonemang och att de hade långa diskussioner om distrikt som kunde avvika från det normala, vilket utmynnade i att parterna kom fram till att de vid oenighet fick åka och mäta tidsåtgången tillsammans.

Utredningen ger, enligt Arbetsdomstolens mening, inte stöd för att det förekommit något under förhandlingarna inför 1994 års reglering, som leder till slutsatsen att det funnits en gemensam partsavsikt på sätt förbundet gjort gällande. Arbetsdomstolen finner därmed inte utrett att den gemensamma partsavsikten var att med en normalprestation skulle avses den tid som går åt för den klagande distributören att i det enskilda fallet utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i ett normalt arbetstempo.

När det gäller vad som förevar under 2008 års förhandlingar har följande framkommit. T.A. deltog vid dessa förhandlingar men han har i sitt förhör inte nämnt något om vad som diskuterades då. L.S. deltog inte vid 2008 års förhandlingar. Han har i huvudsak berättat om sin egen uppfattning om hur tvistefrågan ska tolkas samt om vad M.C. uppgett till honom om att förbun-

det krävde en garantilöneregel och att förhandlingarna utmynnade i en sådan.

Varken av vad L.S., som inte ens närvarade vid förhandlingarna 2008, eller av vad T.A. uppgett går det i denna del att dra någon slutsats om vilken den gemensamma partsavsikten var år 1994, när garantilöneregeln infördes på Lbl-linje. Utredningen ger således inte stöd för att det förekommit något under 2008 års förhandlingar, som leder till slutsatsen att det funnits en gemensam partsavsikt på sätt förbundet gjort gällande.

Kollektivavtalets ordalydelse, struktur och ändamål m.m.

Under rubriken ”Avlöning prestationslön” finns i § 5 i kollektivavtalet regler om prestationslön och i § 6 finns bestämmelser om timlön/månadslön.

Enligt § 5 mom. 1 är prestationslön den gängse löneformen för behovsanställda arbetstagare. Om utfallet av prestationslönen blir lägre än timlönen för en normalprestation för arbete på Lbl-linje, ska dock lön motsvarande timlön utgå i enlighet med anmärkningen till § 5 mom. 10.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger inte kollektivavtalets ordalydelse och struktur i denna del ledning för hur begreppet normalprestation ska tolkas.

Förbundet har påstått att det klargjort sin uppfattning i tolkningsfrågan i en annons i lokalpressen 2017. Arbetsgivarparterna har anfört att bolaget inte uppmärksammade annonsen men att detta saknar betydelse för tvistefrågan. Att förbundet genom en annons i lokalpressen klargjort sin uppfattning på ett sätt som motparten möjligen fått del av saknar, enligt Arbetsdomstolens mening, betydelse för tolkningsfrågan. Vad förbundet anfört om arbetsgivarparternas underlåtenhet att anmärka mot den information som fanns i annonsen, saknar därför betydelse för tvistefrågan.

Prestationslönesystemet innebär att förtjänsten per tidsenhet med prestationslön blir högre, ju snabbare arbetstagaren utför arbetet. Som arbetsgivarparterna anfört skulle, om det med normalprestation skulle avses den tid som åtgår för den klagande distributören att utföra distributionsarbetet i dennes normala tempo, förtjänsten i stället bli högre ju längre tid det tog för arbetstagaren att utföra arbetet. Så länge arbetet skedde i ett för honom eller henne normalt arbetstempo, skulle nämligen distributören få timlön för den tid som gick åt. Detta kan inte vara en ändamålsenlig tolkning av bestämmelsen. Detta talar med styrka för arbetsgivarsidans uppfattning om innebörden av avtalet i nu omtvistat hänseende.

Kollektivavtalets tillämpning m.m.

Vid ovan gjord bedömning saknar Arbetsdomstolen skäl att gå in på arbetsgivarparternas påstående om hur garantilöneregeln i anmärkningen har tillämpats och om betydelsen av förbundets information på dess webbsida efter 2008 års förändring av kollektivavtalet.

Slutsats

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är således, i fråga om begreppet normalprestation, att syftet med prestationslönen tydligt talar för arbetsgivarparternas ståndpunkt och att förbundet inte lyckats visa att med normalprestation ändå avses den tid som åtgår för den klagande distributören att utföra distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i ett normalt arbetstempo. Vid denna bedömning ska förbundets fastställelseyrkande i denna del avslås.

Frågan om transport till och från distriktet ska inkluderas i mätningen av tidsåtgången för distributionsarbetets samtliga arbetsmoment

Twistefrågan

I anmärkningen till § 5 mom. 10 i kollektivavtalet anges att gemensam tidmätning ska ske vid oenighet avseende tidsåtgången. Som nämnts inledningsvis i domskälen är parterna överens om att med tidmätning enligt anmärkningen avses mätning av tidsåtgången för distributionsarbetets samtliga arbetsmoment i det enskilda fallet från distributionsarbetets första aktivitet till dess att distributionsarbetets sista aktivitet är slutförd. Det som parterna tvistar om är, om transporten mellan distributörens bostad/utlämningsstället och utdelningsdistriktet utgör ett sådant arbetsmoment som tidmätning enligt anmärkningen ska omfatta.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att tidmätning av distributionsarbetets samtliga arbetsmoment, vid oenighet avseende tidsåtgången enligt anmärkningen, omfattar mätning av den tid som det tar för distributören att transportera sig från den plats dit distributionsmaterialet levereras, dvs. bostaden eller utlämningsstället, till den första brevlådan i utdelningsdistriktet samt från utdelningens sista brevlåda tillbaka till bostaden eller utlämningsstället. Enligt förbundet är dessa transporter arbetsmoment som är en integrerad del i det övriga arbetet och ska därför inkluderas vid mätningen av tidsåtgången för distributionsarbetets samtliga arbetsmoment enligt anmärkningen.

Arbetsgivarparterna är av motsatt ståndpunkt och menar sammanfattningsvis att den tid det tar för en enskild distributör att ta sig till och från ett utdelningsdistrikt inte utgör ett arbetsmoment, som ska räknas med i jämförelsen mellan prestationslön och timlön för en normalprestation.

Parterna har även i denna del anfört att deras respektive ståndpunkt om hur kollektivavtalet ska tolkas följer av kollektivavtalsparternas gemensamma avsikt vid avtalets tillkomst samt bestämmelsens ordalydelse, uppbyggnad och struktur. Förbundet har även här hänvisat till vad som sades vid avtalsförhandlingarna inför 2008 års kollektivavtal samt att arbetsgivarsidan inte invände mot förbundets information i en annons om bestämmelsens innebörd, att förbundets tolkning är mest naturlig och ändamålsenlig samt att garantilöneregeln mister sin funktion med arbetsgivarparternas tolkning.

Arbetsgivarparterna har även här hänvisat till att garantilöneregeln tillämpats på det sätt som arbetsgivarparterna gör gällande.

Avtalstexten

Avtalstexten – anmärkningen – ger ingen vägledning i fråga om vilken tidsåtgång tidmätningen ska avse.

Frågan om gemensam partsavsikt

Som nämnts ovan är det vid tolkningen av ett kollektivavtal i första hand parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer avtalets innehåll, varför det är av intresse vad parterna var överens om i samband med att den tvistiga bestämmelsen kom till.

Den f.d. förbundsdirektören i Almega Tjänsteföretagen, Ö.L., var den enda av förhörspersonerna som deltog vid förhandlingarna som ledde fram till 1994 års ändringar av kollektivavtalet. När det gäller transport till och från distriktet har han uppgett att utgångspunkten var att arbetet börjar vid distriktet men att hur leveransen av distributionsmaterialet skedde var flexibelt och att arbetstagarna kunde få distributionsmaterialet levererat till hemmet i stället för till distriktet. Enligt honom var det aldrig ifrågasatt att arbetet började vid distriktet.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte av Ö.L:s uppgifter att dra slutsatsen att det skulle ha funnits en gemensam partsavsikt om att transport till och från distriktet ska inkluderas vid mätningen av tidsåtgången av samtliga arbetsmoment som förbundet har påstått.

Vid avtalsförhandlingarna 2008 kom parterna överens om att införa en garantilöneregeln för övriga distributörer, dvs. inte enbart för Lbl-linjer. Frågan är om det, av som hände vid dessa förhandlingar, går att dra någon slutsats om den gemensamma partsavsikten år 1994.

Som Arbetsdomstolen konstaterat ovan deltog T.A. vid dessa förhandlingar men han har i sitt förhör inte nämnt något om vad som diskuterades då. L.S. deltog inte vid 2008 års förhandlingar. Han har i huvudsak berättat om sin egen uppfattning om hur tvistefrågan ska tolkas samt om vad M.C. uppgett till honom om att förbundet krävde en garantilöneregeln och att förhandlingarna utmynnade i en sådan.

Som Arbetsdomstolen funnit ovan går det varken av vad L.S., som inte ens närvarade vid förhandlingarna 2008, eller av vad T.A. uppgett i denna del, att dra någon slutsats om vilken den gemensamma partsavsikten var år 1994 när garantilöneregeln infördes på Lbl-linje. Utredningen ger således inte stöd för att det förekommit något under 2008 års förhandlingar, som leder till slutsatsen att det funnits en gemensam partsavsikt på sätt förbundet gjort gällande.

Kollektivavtalets konstruktion m.m.

Frågan är då vilka slutsatser som kan dras av kollektivavtalets uppbyggnad och struktur.

Förbundet har anfört att parterna är överens om att tidmätning avser distributionsarbetets samtliga arbetsmoment och att arbetstagarens resor till och från distriktet är en integrerad del av distributionsarbetet där arbete utförs både före och efter resorna. Förbundet har vidare pekat på att det är bolaget som bestämmer vilket distrikt en arbetstagare får sig tilldelat och att bolaget därmed påverkar restiden.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att kollektivavtalets konstruktion med prestationslön och anställningsavtalets (följesedelns) konstruktion medför att det står klart att transport till och från utdelningsdistrikten inte ingår i distributionsarbetet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Parterna är överens om att samtliga arbetsmoment ska ingå i den gemensamma tidmätningen, men har olika uppfattning om resor till och från utdelningsdistrikten utgör ett arbetsmoment.

Prestationslönen ska enligt § 5 mom. 2 i kollektivavtalet baseras på att materialet kan lämnas till distributörens bostadsadress eller till adress inom eller i anslutning till det aktuella distributionsdistriktet eller till annan överenskommen adress. Förbundets tolkning skulle innebära att avståndet mellan bostadsadressen eller annan aktuell adress och utdelningsdistriktet skulle få en avgörande betydelse för arbetstagarens totala ersättning. Ersättningens storlek skulle också bli beroende av vilken av möjliga adresser som arbetsgivaren väljer. Den omständigheten att arbetsgivaren har möjlighet att lämna materialet på alternativa ställen talar enligt Arbetsdomstolens mening för att resan till och från utdelningsdistriktet inte är ett arbetsmoment i sig. Arbetstagaren har, enligt kollektivavtalet, möjlighet att tacka nej till ett erbjudande om utdelning i ett visst distrikt. Arbetstagaren kan således tacka nej till erbjudandet, om han eller hon anser att distriktet ligger för långt bort. Dessa omständigheter talar emot förbundets tolkning.

Slutsatsen av det nu anförda är, enligt Arbetsdomstolens mening, att den aktuella regleringens uppbyggnad i sig talar för arbetsgivarparternas uppfattning om innebörden av avtalet i denna del, dvs. att den tid det tar för arbetstagaren att ta sig till och från distributionsdistriktet inte utgör ett arbetsmoment som ska ingå i tidmätningen.

När det gäller förbundets påstående om att förbundet klargjorde sin uppfattning i tolkningsfrågan i en annons i lokalpressen 2017, har förbundet anfört att frågan om transport till och från distriktet inte berördes där, eftersom innehållet i annonsen rörde tätdistrikt och inte landsortsdistrikt (Lbl-linje). Arbetsgivarparterna har anfört att bolaget inte uppmärksammade annonsen men att detta saknar betydelse för tvistefrågan. Under alla förhållanden sak-

nar, enligt Arbetsdomstolens mening, annonsen och arbetsgivarparternas eventuella underlåtenhet att anmärka mot den information som fanns där, betydelse för tvistefrågan.

Kollektivavtalets tillämpning m.m.

Vid ovan gjord bedömning saknar Arbetsdomstolen skäl att gå in på arbetsgivarparternas påstående om hur garantilöneregeln i anmärkningen har tillämpats och om betydelsen av förbundets information på dess webbsida efter 2008 års förändring av kollektivavtalet.

Slutsats

Arbetsdomstolens bedömningar ovan innebär att förbundet inte lyckats visa att den omtvistade regleringen har den innebörd som förbundet har gjort gällande. Utredningen talar snarare för arbetsgivarparternas ståndpunkt. Detta innebär att förbundets talan även i denna del ska avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att förbundets fastställsetalan ska avslås. Förbundet är därmed tappande part och ska därför ersätta arbetsgivarparterna för skäliga rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 640 500 kr för ombudsarvode. Förbundet har överlämnat åt Arbetsdomstolen att pröva skäligheten av den yrkade ersättningen.

Målet inleddes i mars 2019 och har således pågått i drygt 2,5 år. Under den tiden har domstolen hållit tre muntliga förberedelser. Skriftväxlingen har varit omfattande. Handläggningen har i stor utsträckning varit hänförlig till att förbundet under målets gång har ändrat sina fastställseyrkanden. Som arbetsgivarparterna framhållit har förbundet ändrat sin talan i sådan mån, att inget av de fastställseyrkanden som nu prövats av domstolen fanns med när förbundet ansökte om stämning i målet.

Med hänsyn till det som nu anförts anser Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning att det yrkade beloppet får anses skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Transportarbetareförbundets fastställsetalan.

2. Svenska Transportarbetareförbundet ska ersätta Almega Tjänsteföretagens och Marknad & Service i Syd AB:s rättegångskostnader med 640 500 kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Inger Andersson, Per Ewaldsson, Elisabeth Ankarcrona, David Johnsson, Ronny Wenngren (skiljaktig) och Stina Josefsson (skiljaktig).

Rättssekreterare: Martina Sjölund

Ledamöterna Ronny Wenngrens och Stina Josefssons skiljaktiga mening

Vi är oeniga med majoriteten i frågan om transport till och från distriktet ska inkluderas i mätningen av tidsåtgången för distributionsarbetets samtliga arbetsmoment.

Vi menar att arbetstagarens resa från den plats dit distributionsmaterialet levereras, dvs. bostaden eller utlämningsstället, till distriktet och åter är en integrerad del av distributionsarbetet och att den därför ska inkluderas vid tidmätning enligt anmärkningen. Distributören utför nämligen arbete både före och efter resorna. Därtill anges i § 5 mom. 2 i kollektivavtalet att prestationslönen baseras på att distributionsmaterialet genom arbetsgivarens försorg levereras till distributörens bostadsadress eller till adress inom eller i anslutning till det aktuella distributionsdistriktet eller till annan överenskommen adress. Även detta stödjer enligt vår mening förbundets påstående att arbetet börjar och slutar vid hemmet eller utlämningsstället.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.