

Kollektivavtalstolkning. I ett kollektivavtal för lagerarbetare på KFO-området, som är ett minimilöneavtal som tillåter att arbetsgivaren betalar arbetstagarna mera än kollektivavtalets minimitidlöner inklusive tillägg, finns en bestämmelse om att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om ackord/premielön. Arbetsdomstolen har funnit att en arbetsgivare som ensidigt, dvs. utan att de lokala parterna träffat en överenskommelse om det, infört individuell prestationsbaserad lön, har brutit mot kollektivavtalet.

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
2020-06-10
StockholmDom nr 33/20
Mål nr A 103/19**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Annett Olofsson och Marie Nordström, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Arbetsgivarföreningen KFO, Box 16355, 103 26 Stockholm
2. Coop Logistik AB, 556710-2453, 171 88 Solna
Ombud: chefsjuristen Sven Rosqvist, Arbetsgivarföreningen KFO, Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) och Handelsanställdas förbund (förbundet) har träffat ett kollektivavtal avseende lager- och terminalpersonal samt chaufförer (kollektivavtalet).

Coop Logistik AB (bolaget), som är medlem i KFO och därmed bundet av kollektivavtalet, bedriver verksamhet med distribution, logistik och transporter och står för varuförsörjningen till samtliga Coop-butiker i Sverige. Vid bolaget fanns tidigare en lokal överenskommelse från 2007 mellan bolaget och förbundets klubb vid bolagets terminal i Västerås om ackord för expeditjonsarbete vid den terminalen. Under våren 2018 sade klubben upp den lokala överenskommelsen, varefter det följde en period med prolongering och försök med utprovning av en ny lönomodell. Sedan alla överenskommelser om ackord med klubben löpt ut införde bolaget, från och med den 11 mars 2019, ensidigt en lönomodell som förbundet har beskrivit som ackord och som arbetsgivarparterna har beskrivit som ett erbjudande om individuell prestationsbaserad lön. Lönens storlek enligt den nya lönomodellen bestäms av samma parametrar som tidigare hade betydelse enligt överenskommelsen om ackord.

Twist har uppkommit om bolaget genom att ensidigt och utan överenskommelse med klubben införa den ovannämnda lönomodellen vid bolagets terminal i Västerås har brutit mot kollektivavtalet.

I § 8 i kollektivavtalet, om löner, föreskrivs att arbetstagarna ska avlönas med tidlön. Den paragrafen innehåller bl.a. bestämmelser om minimilön och under vilka förutsättningar tillägg ska betalas.

Kollektivavtalet innehåller även, i dess lydelse för perioden 1 april 2017–31 mars 2020, bl.a. följande bestämmelse.

§ 9 Ackord/Premielön

Mom 1 Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om ackord/premielön.

Anmärkning

Om de lokala parterna inte träffat överenskommelse angående upphörande/förhandling av ett ackordssystem gäller det genomsnittliga utfallet av ackordet under de tre senaste månaderna till dess att den centrala förhandlingen avslutats.

Mom 2 Beräkning av ackord/premielön

Vid ackord/premielön baserade på arbetsstudier ska ackorden/premielönen beräknas så att den vid normal ackordstakt överstiger förtjänsten för anställda berättigade till slutlön enligt minimilönstabellen.

Mom 3 Ackords/premielön, anställda under 20 år

Anställda under 20 år erhåller lön enligt följande tabell:

Ålder	Procent
16 år	82,2
17 år	87,2
18 år	94,0
19 år	98,2
+ 6 mån	100,0

Tabellen gäller inte anställda med individuell prestationslön.

[...]

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 500 000 kr, jämte

ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 20 september 2019) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet och anfört att bolaget inte brutit mot kollektivavtalet. För det fall att Arbetsdomstolen ändå skulle finna att bolaget brutit mot kollektivavtalet, har arbetsgivarparterna vitsordat ett allmänt skadestånd om 200 000 kr som skäligt i och för sig. Vidare har sättet att beräkna ränta vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Enligt kollektivavtalet ska arbetstagare avlönas med tidlön. I stället för tidlön kan arbetstagare avlönas med ackord/premielön förutsatt att lokal överenskommelse träffas om detta.

Kollektivavtalet tillåter inte att arbetsgivaren inför ackord utan att det har träffats en lokal överenskommelse om detta med den berörda klubben. Bolaget har trots detta ensidigt och utan att lokal överenskommelse träffats om saken med klubben vid bolaget, från och med den 11 mars 2019, infört ackord, dvs. lön baserad på prestation, vid bolagets terminal i Västerås. Bolaget har härigenom brutit mot kollektivavtalet och ska därför åläggas att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Verksamheten vid bolagets terminal i Västerås

Arbetet vid terminalen i Västerås består av att plocka livsmedel från rader i lagret till en truckburen pall eller bur. Arbetet utförs i kylskåpstemperatur. Vid arbetspassets början hämtar arbetstagarna varsin dosa med hörlurar och loggar in i datasystemet. Därefter hämtar de en truck. Genom hörlurarna får de sina arbetsordrar. De får genom dessa arbetsordrar veta om de ska plocka i en pall eller en bur samt vilket område och vilken plockplats (rad) de ska plocka från. Själva plockningsarbetet från rad till pall eller bur utförs manuellt. Varje arbetsorder är i förväg prissatt i ackordsminuter beroende på arbetsorderns storlek och komplexitet. Antalet ackordsminuter som arbetstagaren uppnår är styrande för vilken timlön som betalas till arbetstagaren. Så var det enligt den lokala överenskommelsen och så är det enligt den lönemodell som bolaget ensidigt infört.

Det inloggningsystem som nu tillämpas är detsamma som när den lokala överenskommelsen gällde. Arbetstagarna har också samma personliga inloggningsuppgifter som tidigare.

Utformningen av arbetstagarnas lönespecifikationer är likadan i dag som den var då den lokala överenskommelsen gällde.

Den lokala överenskommelsen och den ensidigt införda lönomodellen

Den lokala ackordsöverenskommelsen från 2007 hade, före uppsägningen våren 2018, under en längre tid varit föremål för förhandlingar mellan bolaget och klubben. Klubben hade i förhandlingarna framhållit de arbetsmiljöproblem som var förknippade med ackordssystemet.

Klubben sade upp den lokala ackordsöverenskommelsen den 3 april 2018. Med anledning härav hölls en central förhandling den 5 juni 2018. Parterna förlängde uppsägningstiden för den lokala ackordsöverenskommelsen och uppdrog åt de lokala parterna att komma överens om ett nytt ackordssystem.

Därefter prövades en annan modell av ackordssystemet som innebar att den som presterade över 65 ackordsminuter per timme fick en viss timlön och den som presterade under 65 ackordsminuter per timme fick en viss lägre timlön. Detta var en lönomodell som förbundet hade velat fortsätta att pröva under en längre period. I förhandlingar i januari och mars 2019 om en prestationslönomodell framhöll klubben och förbundet också tydligt att bolaget skulle bryta mot kollektivavtalet om bolaget ensidigt införde ackord.

Trots detta införde bolaget ensidigt ackord för expeditjonsarbete vid bolagets terminal i Västerås från och med den 11 mars 2019. Detta ackordslönesystem är i grunden detsamma som enligt den tidigare gällande lokala överenskommelsen som sades upp den 3 april 2018, med den ändringen att det första trappsteget för att få en högre timlön ligger på ett högre antal ackordsminuter än i den tidigare ackordslistan, 58 i stället för tidigare 52 ackordminuter. Det innebär att arbetstagarna för att få högre timlön måste arbeta i ett högre tempo än vad de behövde göra för att få högre timlön enligt den tidigare gällande lokala överenskommelsen. Med andra ord får fler arbetstagare svårt att komma upp i förtjänst på ackordet. Det högsta antal ackordsminuter som ger högre timlön (taket) sänktes från 110 till 90. Bara ett mycket litet antal arbetstagare har dock nått upp till ett högre antal ackordsminuter än 90.

Från och med den 11 mars 2019 kodar 240 arbetstagare vid bolagets terminal i Västerås in sig på ackord i bolagets system och får ackordslön. Det införda lönesystemet innebär inte tidlön enligt § 8 i kollektivavtalet. Arbetstagarna har inte frivilligt underkastat sig lönesystemet. Bolaget lämnade ingen information till arbetstagarna om att de hade en möjlighet att göra ett val mellan att få lön enligt ackordssystemet och att få tidlön. Fredagen den 8 mars 2019 mejlade terminalchefen bl.a. klubbordföranden om den nya lönomodellen. Samma dag anslogs information till arbetstagarna om att ackordssystemet skulle gälla från och med måndagen den 11 mars 2019. Inte någonstans i informationen framgår att arbetstagarna skulle kunna välja att omfattas av ackordet eller att delta i ackordssystemet var frivilligt.

Om kollektivavtalet

Kollektivavtalets uppbyggnad

Parterna är ense om att kollektivavtalet är ett minimilöneavtal. Minimilönerna framgår av tabeller i § 8 i kollektivavtalet. Enligt kollektivavtalet finns det två skilda lönesystem: tidlön enligt § 8 och ackord/premielön enligt § 9.

Arbetstagare på avtalsområdet ska enligt § 8 i kollektivavtalet avlönas med tidlön. Enligt § 9 i kollektivavtalet kan arbetstagarna avlönas med ackord/premielön under förutsättning att lokal överenskommelse träffas därom. Bestämmelsen innebär att det inte är tillåtet för arbetsgivaren att ensidigt, dvs. utan lokal överenskommelse med förbundets berörda klubb, införa ackord/premielön.

Tidlön betalas enligt lokala överenskommelser där en pott har fördelats vid lokala löneförhandlingar. Under avtalsperioden höjs utgående tidlöner med vissa angivna belopp per timme. Därigenom uppnås ett löneskydd för tidlönen. Av § 8 Mom 1 A–F i kollektivavtalet framgår bl.a. hur potten ska räknas fram och vilka hänsyn som ska tas vid de lokala löneförhandlingarna.

Ackord/premielön förutsätter att arbetstagarens prestation kan mätas och att de lokala parterna har kommit överens om på vilket sätt prestationen ska mätas. Om dessa förutsättningar inte är uppfyllda, ska tidlön enligt § 8 i kollektivavtalet betalas. I de fall lokal överenskommelse träffas om ackord/premielön, har de lokala parterna kommit överens om en framräknad modell för förhållandet mellan prestation och förtjänst. Om den lokala överenskommelsen om ackord/premielön sägs upp och upphör att gälla, finns inget löneskydd för den utgående lönen. Berörda arbetstagare ”ramlar” då ned på minimilönen enligt § 8 i kollektivavtalet.

I § 8 i kollektivavtalet finns det bestämmelser om olika typer av tillägg, t.ex. anställningstidstillägg (Mom 13). Tilläggen är kopplade till att arbetstagaren har vissa arbetsuppgifter, arbetsförhållanden eller anställningstid. Tilläggen betalas oberoende av om arbetstagaren har tidlön eller ackord/premielön. Tilläggen är inte kopplade till prestation. Det är inte så, som arbetsgivarparterna påstår, att ackord/premielön enligt kollektivavtalet läggs ovanpå timlön plus eventuella kollektivavtalade tillägg.

Avtalshistoriken och partsavsikten

Minimilön har gällt enligt kollektivavtalet sedan 1955. På avtalsområdet har det aldrig varit tillåtet för en arbetsgivare att ensidigt bestämma att arbetstagare ska avlönas med ackord. Fram till 1960 gällde att överenskommelse om ackord kunde träffas mellan arbetsgivaren och en arbetstagare eller en grupp av arbetstagare. En överenskommelse var således en förutsättning för att ackord skulle kunna införas, men den överenskommelsen kunde träffas av enskilda arbetstagare. Bestämmelsen hade följande lydelse.

Ackordsarbete.

Överenskommelse om ackord kan träffas mellan arbetsgivaren och den eller de arbetare, som utföra arbetet.

Genom 1960 års kollektivavtal ändrades bestämmelsen så att ackord förutsatte att de lokala parterna träffade överenskommelse därom. Bestämmelsen fick följande lydelse.

Ackord.

Mom. 1. De lokala parterna kan genom fri förhandling träffa överenskommelse om ackord.

När bestämmelsen om ackord ändrades genom 1960 års kollektivavtal var den gemensamma partsavsikten att strama upp förutsättningarna för en överenskommelse om ackord. Efter ändringen var det inte längre tillåtet enligt kollektivavtalet att träffa överenskommelser om ackord med enskilda arbetstagare. Självfallet var partsavsikten med ändringen inte att göra det möjligt för arbetsgivaren att ensidigt införa ackord.

Avtalets ordalydelse

Den omtvistade bestämmelsens ordalydelse är klar. Ackord kan införas, men bara om de lokala parterna träffar överenskommelse därom. Ordet ”kan” i bestämmelsen innebär bara att de lokala parterna inte är skyldiga att träffa överenskommelse om ackord.

Tabellen i § 9 Mom 3 i kollektivavtalet är en ingångsregel till ackord. En 16-åring får 82,2 procent av ackordet, en 17-åring får 87,2 procent av ackordet osv. Bestämmelsen om ”individuell prestationslön” under tabellen i § 9 Mom 3 innebär att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om ingångsregler till ackord som avviker från tabellen, t.ex. så att en 17-åring får 95 procent av ackordet och en 18-åring får 100 procent av ackordet.

Det finns ingen reglering i kollektivavtalet om bonus eller gratifikation, varför det står arbetsgivaren fritt att betala sådan ersättning. Beträffande ackord, dvs. lön baserad på prestation, finns det emellertid bestämmelser i kollektivavtalet, och dessa förutsätter som sagt en lokal överenskommelse.

Det finns även andra bestämmelser i kollektivavtalet som anger att de lokala parterna ”kan” träffa överenskommelse om avvikelser i olika avseenden från kollektivavtalet eller lagstiftning (§ 4 Mom 7 och 8, § 5 Mom 5 och § 8 Mom 1 F). Om lokal överenskommelse inte träffas i dessa fall, har arbetsgivaren inte rätt att bestämma ensidigt utan då gäller bestämmelserna i kollektivavtalet eller lagen.

Tillämpningen av kollektivavtalet

Den omtvistade bestämmelsen i kollektivavtalet har, fram till denna tvist, sedan 1960 tillämpats så att en överenskommelse mellan lokala parter varit

en förutsättning för ackord. Denna tillämpning har KFO känt till. Förbundet har i vart fall inte känt till eller accepterat överenskommelser om ackord med enskilda arbetstagare, efter 1960, eller ensidigt införda ackordssystem.

S.N. var avtalsansvarig för lageravtalen på förbundet under perioden 1983–1993. Därefter ingick han i förbundsledningen fram till 2002. När han ingick i förbundsledningen hade han huvudansvaret för förbundets lageravtal. Under sin tid som avtalsansvarig ingick han i en partssammansatt kommitté som behandlade olika frågor med anknytning till ackord på avtalsområdet. I kommittén ingick från varje partssida en person från organisationens ledning samt den som var avtalsansvarig. Kommittén hade ett antal möten per år. Om det tvistades på en arbetsplats om hur ett ackordssystem skulle se ut, kunde de lokala parterna hänskjuta frågan till kommittén som i sin tur kunde komma med förslag. Under den tid som S.N. var avtalsansvarig har det aldrig framförts från KFO att en arbetsgivare ensidigt skulle få införa ackord. Inte heller hörde S.N. talas om någon arbetsgivare på avtalsområdet som hade infört ackord utan att dessförinnan ha träffat en lokal överenskommelse med den fackliga klubben om detta.

Rättsfallet AD 2011 nr 82, som arbetsgivarparterna hänvisat till, gällde tolkning av ett annat förbunds kollektivavtal i en annan bransch. I den bestämmelse om ackord som tolkades i 2011 års rättsfall stod det inget om lokala parter, vilket det gör i § 9 Mom 1 i kollektivavtalet, utan talades bara om ”överenskommelse”. I 2011 års rättsfall hade arbetsgivaren träffat överenskommelser om ackord med var och en av arbetstagarna. I detta mål har bolaget ensidigt infört ackord.

Förbundet (centralt) har inte begärt en tidsstudie 2009 för bolagets terminal i Bro. Det har inte tillämpats ett ensidigt infört prestationslönesystem i Bro under 2009 eller efter årsskiftet 2009/2010. I vart fall har förbundet (centralt) inte haft kännedom om något ensidigt infört prestationslönesystem i Bro.

Vid terminalen i Bro införde bolaget 2012 ensidigt något som bolaget kallade prestationstillägg. Förbundets klubb vid terminalen påkallade tvisteförhandling och yrkade skadestånd för kollektivavtalsbrott för att bolaget genom det ensidiga införandet av prestationslönetillägget hade brutit mot § 9 Mom 1 i kollektivavtalet. Vid den lokala tvisteförhandlingen löstes tvisten genom att bolaget betalade det belopp som klubben hade yrkat. Därefter träffade de lokala parterna en överenskommelse om ett ackordssystem som kom att gälla för terminalen i Bro från och med 2013.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för talan

Kollektivavtalet uppställer inte något förbud mot att arbetsgivaren träffar individuella avtal med arbetstagarna om rörlig lön eller – som i detta fall – ensidigt erbjuder arbetstagarna högre lön än kollektivavtalets minimilön om

de väljer att prestera på en god nivå. Bolaget har alltså inte brutit mot kollektivavtalet genom att införa den nya lönomodellen och något skadestånd ska därför inte betalas.

Verksamheten vid bolagets terminal i Västerås

Vad förbundet anfört om förhållandena vid bolagets terminal i Västerås är riktigt. Terminalen har dock byggts om under 2018 på ett sätt som underlättat arbetet. De ackordsminuter som gäller i dag, enligt en ny tidsstudie, är andra än enligt den tidigare gällande lokala överenskommelsen om ackord. Vidare har det i den nya lönomodellen, av arbetsmiljöskäl, införts ett prestationstak. Parametrarna enligt den nya lönomodellen är dock desamma som gällde enligt den lokala överenskommelsen om ackord.

Den lokala överenskommelsen och den ensidigt införda lönomodellen

Efter uppsägningen av den lokala överenskommelsen om ackord under våren 2018 träffades överenskommelser om prolongering och viss testverksamhet medan förhandlingar pågick om ett nytt ackordssystem. Trots flera lokala och centrala förhandlingar gick det inte att nå samsyn.

Sedan den lokala överenskommelsen om ackord slutligt upphört att gälla införde bolaget tidlöner enligt kollektivavtalet, dvs. individuell lön motsvarande minst minimilön plus eventuella tillägg. Därutöver införde bolaget från och med den 11 mars 2019 ensidigt ett frivilligt system med individuell prestationsbaserad lön, som innebär en utfästelse om rörliga lönepåslag utifrån vissa uppnådda prestationsnivåer. Samtliga expeditörer deltar i systemet och merparten har tjänat in och tagit emot rörlig lön utöver sin tidlön.

Om det hade ingåtts en lokal överenskommelse med motsvarande innehåll som den ensidigt införda lönomodellen, så hade den säkert varit en sådan överenskommelse som avses i § 9 i kollektivavtalet.

Om kollektivavtalet

Det är riktigt att kollektivavtalen från 1955 och 1960 var minimilöneavtal, liksom det nu aktuella kollektivavtalet.

Ackord/premielön enligt § 9 i kollektivavtalet betalas inte i stället för tidlön, som förbundet har angett, utan läggs ovanpå tidlön plus eventuella kollektivavtalade tillägg.

Avtalshistoriken och partsavsikten

I likhet med det nu gällande kollektivavtalet, förbjöd varken 1955 eller 1960 års kollektivavtal arbetsgivaren att ensidigt införa lönetillägg, t.ex. baserade på individuell prestation.

Parterna har inte med § 9 Mom 1 i kollektivavtalet avsett att förbjuda arbetsgivaren att ensidigt införa lönetillägg baserade på individuell prestation. Frågan om ensidigt införande av lönetillägg har såvitt känt inte varit föremål för diskussion mellan kollektivavtalsparterna före denna tvist.

Avtalets ordalydelse

Det finns inget förbud i kollektivavtalet mot att arbetsgivaren ensidigt inför ett lönesystem med ackord. Ordet ”kan” i § 9 Mom 1 i kollektivavtalet är inte synonymt med ord som ”ska”, ”måste” eller ”får endast”. Bestämmelsen utesluter inte att arbetsgivaren ensidigt inför ackord eller andra lönetillägg baserade på individuell prestation. Eftersom ”individuell prestationslön” nämns i Mom 3 i samma paragraf, måste rimligen individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om prestationslön vara tillåtna. Det är i och för sig korrekt att det är möjligt att frångå tabellverkets procentsatserna i tabellen i Mom 3 genom en lokal överenskommelse. Uttrycket ”individuell prestationslön” i Mom 3 tyder i vart fall på att kollektivavtalet innehåller otydliga och motstridiga begrepp.

Att det i andra bestämmelser i kollektivavtalet anges att de lokala parterna ”kan” träffa överenskommelse om avvikelser beror på de bakomliggande lagreglernas semidispositivitet. I fråga om det lokala löneutrymmets fördelning anges det att den ”ska” ske genom överenskommelse mellan lokala parter (§ 8 Mom 1 F i kollektivavtalet).

En ensidigt utgiven förmån är en helt annan rättsfigur än en avtalad sådan. Ensidigt utgivna förmåner behandlas överhuvudtaget inte i kollektivavtalstexten. Det är en vedertagen princip att arbetsgivaren sätter lön, med de eventuella begränsningar som kollektivavtalet kan innebära. Sådana begränsningar måste vara klara och tydliga för att gälla.

I detta fall har bolaget vid goda prestationer frivilligt betalat högre lön än vad kollektivavtalet och de individuella anställningsavtalen föreskriver. Bolaget har således inte försämrat någon arbetstagares förtjänstläge. Om bolaget inte ensidigt hade infört en möjlighet till individuell prestationsbaserad lön, skulle arbetstagarna ha fått klart lägre lön på grund av att den lokala överenskommelsen upphörde att gälla.

Förbundets tolkning av kollektivavtalet skulle helt utesluta inte bara individuella prestationslöner utan även alla slag av bonus, gratifikationer och motsvarande.

Tillämpningen av kollektivavtalet

Det vanliga – och det som KFO rekommenderar – är i och för sig att de lokala parterna träffar en överenskommelse om ackord. Det innebär inte att kollektivavtalet ska anses innehålla ett förbud mot ensidigt införda ackord. Arbetsdomstolen har i AD 2011 nr 82 uttalat följande.

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

Under 2012 införde bolaget ensidigt ett prestationslönetillägg vid terminalen i Bro efter att förbundets berörda klubb hade sagt upp ett lokalt ackordsavtal. Klubben protesterade och framförde åsikten att lönetillägget inte kunde införas ensidigt. Bolaget och klubben löste därefter tvisten i praktisk mening, men bibehöll sina respektive motstridiga uppfattningar om lönetilläggets kollektivavtalsenlighet.

Även under drygt sex månader 2009, före den 20 oktober, tillämpades vid terminalen i Bro ett ensidigt infört prestationslönesystem. Under sommaren 2009 utförde en extern tidsstudiefirma, efter önskemål från förbundet (centralt), en kontrollstudie vid terminalen i Bro. I början av hösten förhandlade de lokala parterna om en ny ackordsmodell, med central förstärkning, men lyckades inte komma överens. Senare under hösten nåddes en överenskommelse om en viss typ av ackord (expeditionsackord). Denna sades dock upp av förbundet runt årsskiftet 2009/2010, vilket föranledde bolaget att säga upp övriga ackordöverenskommelser. Bolaget införde därefter ensidigt en prestationslönesmodell som var baserad på den genomsnittliga prestationsnivån, omräknad till minuter. Förbundet hotade att driva frågan vidare, vilket dock aldrig skedde.

Förbundet får anses ha känt till att det funnits olika uppfattningar om ensidigt införande av lönetillägg baserade på individuell prestation.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med förbundets tidigare avtalsansvarige S.N., klubbordföranden vid bolagets terminal i Västerås T.T. och ombudsmannen E.E. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med terminalchefen S.F., tidigare tidsstudiemannen hos bolaget T.L. och förre chefsförhandlaren på KFO M.L. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Bolaget har från och med den 11 mars 2019 ensidigt infört ackord, eller, som arbetsgivarparterna uttryckt det, erbjudit individuell prestationsbaserad lön, för 240 arbetstagare vid terminalen i Västerås. Parterna tvistar om det

strider mot kollektivavtalet att en arbetsgivare ensidigt, dvs. utan att de lokala parterna träffat en överenskommelse om det, inför eller erbjuder arbetstagarna ackord eller individuell prestationsbaserad lön. Förbundet anser att så är fallet, medan arbetsgivarparterna är av motsatt uppfattning.

Parterna är överens om att kollektivavtalet är ett minimilöneavtal som tillåter att arbetsgivaren betalar arbetstagarna mera än kollektivavtalets minimilöner, inklusive tillägg.

Kollektivavtalets innebörd

Frågan om gemensam partsavsikt

Kollektivavtalet bygger sedan gammalt på tidlön, jämte olika tillägg. Det har sedan 1955 funnits bestämmelser om ackord i kollektivavtalet.

Av 1955 års kollektivavtal framgick att överenskommelse om ackord kunde träffas mellan arbetsgivaren och den eller de arbetare som utför arbetet. Genom 1960 års kollektivavtal ersattes den bestämmelsen av en bestämmelse om att "[d]e lokala parterna kan genom fri förhandling träffa överenskommelse om ackord". Samtidigt infördes bestämmelser om hur ackorden skulle räknas när de sätts efter tids- och metodstudier. I det omtvistade 2017 års kollektivavtal anges att "[d]e lokala parterna kan träffa överenskommelse om ackord/premielön". Därjämte finns det bestämmelser om bl.a. hur ackorden/premielönen ska beräknas när de baseras på arbetsstudier.

De som förhandlade om 1955 och 1960 års kollektivavtal har inte kunnat höras. Inte heller har någon annan utredning lagts fram om vad som förekom i samband med förhandlingarna inför att dessa kollektivavtal träffades. Det har vidare inte förts någon bevisning om vad som förekom i samband med att de omtvistade bestämmelserna i 2017 års kollektivavtal formulerades. Någon gemensam partsavsikt har därmed inte kunnat utrönas.

Tidigare lokala överenskommelser

Det har inte framkommit att någon kollektivavtalspart uttryckligen eller genom sitt handlande har accepterat kollektivavtalsmotpartens uppfattning. Parterna är överens om att det är vanligt att de lokala parterna träffar lokala överenskommelser om ackord. I enlighet med vad som uttalats i AD 2011 nr 82 anser Arbetsdomstolen dock att det inte redan av detta förhållande går att dra den slutsatsen att kollektivavtalet innebär att det krävs att de lokala parterna har träffat en överenskommelse om ackord för att arbetstagare ska få avlönas med ackord.

Avtalshistoriken och avtalstexten i sig

Enligt Arbetsdomstolens mening är utredningsläget därmed sådant att Arbetsdomstolen är hänvisad till att bedöma kollektivavtalstexten som sådan, dvs. §§ 8 och 9 i kollektivavtalet, med beaktande av avtalshistoriken.

Arbetsgivarparterna har framhållit att det av ordalydelsen bara framgår vad de lokala parterna ”kan” göra i fråga om ackord, inte att arbetsgivaren är förbjuden att ensidigt erbjuda ackord. Det är i och för sig riktigt. Redan det förhållandet att kollektivavtalsparterna tagit in bestämmelser i kollektivavtalet om ackord/premielön och angett att det är de lokala parterna som kan träffa överenskommelse om detta talar å andra sidan i detta fall, enligt Arbetsdomstolens mening, för att frågan om när arbetsgivaren får erbjuda ackord reglerats uttömmande i kollektivavtalet. Bestämmelsen om att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om ackord ersatte nämligen en bestämmelse om att det var arbetsgivaren och arbetstagarna som kunde träffa en sådan överenskommelse. Det är svårt att se att syftet med det kan ha varit annat än att klargöra att det krävs att de lokala parterna har träffat en överenskommelse om ackord för att arbetsgivaren ska få avlöna arbetstagarna med ackord. Hade kollektivavtalsparterna velat att arbetsgivaren fortfarande skulle få träffa överenskommelse med arbetstagarna om ackord, eller ensidigt erbjuda ackord, borde de rimligen inte ha tagit bort bestämmelsen om den möjligheten. Härtill kommer att det samtidigt i kollektivavtalet togs in regler om hur ackorden ska beräknas, som uppenbarligen avser att skydda arbetstagarna mot alltför låg förtjänst vid ackordsarbete.

Att det i 2017 års kollektivavtal på ett ställe står ”individuell prestationslön” ger enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig någon ledning för bedömningen av frågan om ett införande av den löneformen kräver en överenskommelse mellan de lokala parterna eller inte.

Arbetsdomstolens sammantagna bedömning är, med beaktande av den aktuella kollektivavtalstextens framväxt och ordalydelse, att kollektivavtalet innebär att arbetsgivaren inte utan att de lokala parterna träffat en överenskommelse om ackord får införa eller erbjuda ackord.

Slutsats och skadestånd

Med den bedömning Arbetsdomstolen gjort står det klart att bolaget brutit mot kollektivavtalet på det sätt förbundet påstått när det ensidigt erbjudit, och därmed infört, individuell prestationsbaserad lön.

Förbundet har yrkat en halv miljon kronor i allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrottet och arbetsgivarparterna har vitsordat 200 000 kr. Enligt Arbetsdomstolens mening bör det allmänna skadeståndet bestämmas till det belopp arbetsgivarparterna vitsordat.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat och bör därmed, med hälften vardera, ersätta förbundets rättegångskostnader i den utsträckning de är vitsordade eller skäligen. Förbundet har yrkat ersättning med sammanlagt 360 858 kr, varav 284 483 kr avser ombudsarvode exklusive moms för 114 timmars arbete. Arbetsgivarparterna har vitsordat ett ombudsarvode om 200 000 kr plus moms och övriga yrkade kostnader. Arbetsdomstolen anser, med hänsyn till målets omfattning och beskaffenhet, att ett ombudsarvode om

200 000 kr plus moms skäligen varit tillräckligt för att ta till vara förbundets rätt. Enligt lag ska ränta betalas på rättegångskostnadsersättningen.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Coop Logistik AB att till Handelsanställdas förbund betala allmänt skadestånd med 200 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 september 2019 till dess betalning sker.
2. Arbetsgivarföreningen KFO och Coop Logistik AB ska med hälften vardera ersätta Handelsanställdas förbund för rättegångskostnader med 255 254 kr, varav 200 000 kr avser ombudsarvode exklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Håkan Lundquist, Per Ewaldsson, Ari Kirvesniemi, Gabriella Forssell, Carina Lindberg och Peter Winstén.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander