

Twisten har rört om ett bolag brutit mot en bestämmelse i det mellan parterna gällande kollektivavtalet genom att inte lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare, dvs. för såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare, till sin fackliga motpart inför en lönerevision. Arbetsdomstolen har inte funnit att någon gemensam partsavsikt som ger arbetsgivaren skyldighet att lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare till sin fackliga motpart förelåg när kollektivavtalet tecknades. Inte heller av kollektivavtalets lydelse framgår någon sådan skyldighet. Det har enligt Arbetsdomstolen inte heller påvisats någon enhetlig tillämpning av kollektivavtalet som ger den fackliga motparten rätt att få löneuppgifter för samtliga arbetstagare. Något brott mot kollektivavtalet har därmed inte begåtts och förbundets talan har därför avslagits.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 104/24

2024-12-18

Mål nr A 150/22

Stockholm

KÄRANDE

Industrifacket Metall, Olof Palmes gata 11, 105 52 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 5152,
121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Fremia, Box 16355, 103 26 Stockholm

2. Samhall AB, Kabyssgatan 4 D, 120 30 Stockholm

Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Sven Rosqvist och processjuristen

Veronica Johansson, Fremia Service AB, Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Samhall Aktiebolag (Samhall) och Industrifacket Metall (IF Metall) gäller kollektivavtalet Samhall-LO-förbunden (kollektivavtalet). Kollektivavtalet är tecknat mellan Fremia och IF Metall, Svenska Kommunal-arbetareförbundet, Fastighetsanställdas förbund, GS-facket, Handelsanställdas förbund, Seko Service- och kommunikationsfacket, Svenska Transportarbetareförbundet och Hotell- och restaurangfacket. Kollektivavtalet gäller för samtliga medarbetare inom berörda LO-förbunds

organisationsområden, anställda vid företag anslutna till Fremia och anställda hos Samhall.

Samhall är ett av staten helägt bolag som har till uppgift att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning som Arbetsförmedlingen anvisar till Samhall. Samhall har cirka 26 000 anställda, varav cirka 23 000 omfattas av kollektivavtalet.

Samhalls medarbetare ska ges möjlighet att utvecklas i arbetet och därigenom få möjlighet till löneutveckling. Av kollektivavtalet framgår att det ska vara ett instrument för att öka intresset för kompetensutveckling och stärka viljan att pröva nya utmaningar och förmågan att om möjligt övergå till arbete i det övriga arbetslivet. De arbetsuppgifter en arbetstagare utför avgör vilken lön arbetstagaren har. Lön utges som månadslön. Månadslönen består av en grundlön och eventuella tillägg för arbetsuppgift och mångkunnighet. I månadslönen kan också personliga tillägg ingå. Revision av lönetillägg sker vanligtvis två gånger per år.

Av 6 § 2 mom kollektivavtalet framgår följande.

Mom 2 LÖNETILLÄGG

A. Beroende på vilken arbetsuppgift arbetstagaren till övervägande del av arbetstiden beräknas arbeta med utgår ett arbetsuppgiftstillägg, 1–4 enligt tabell 1. Fastställande av arbetsuppgiftstillägg sker efter förhandling med den lokala fackliga organisationen.

B. När arbetstagaren utvecklats genom att lära sig minst en annan arbetsuppgift utgår tillsammans med arbetsuppgiftstillägg 1–3 mångkunnighetstillägg enligt tabell 2. Parterna är vidare överens om att de anställda inom Samhall i genomsnitt kommer att ha ett mångkunnighetstillägg.

Tabell 1 Arbetsuppgiftstillägg			
För alla arbetsuppgifter gäller att den omsorg krävs som erfordras för arbetsuppgiften			
1	2	3	4
Utförande och kvalitet			
Utförs efter muntliga och skriftliga instruktioner	Utförs efter muntliga och skriftliga instruktioner. Dessutom krävs omdöme och initiativ	Stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande	Mycket hög grad av specialistkunskaper inom definierat yrkesområde krävs
Beslutsfattande och självständighet			
Beslut om ändringar fattas oftast av annan person	Beslut i frågor, som rör arbetets uppläggning och/eller ändringar i förutsättningarna under arbetets gång fattas oftast av arbetaren själv	Besluten fattas i regel av arbetaren själv utan samråd med annan person.	Besluten fattas av arbetaren själv
Följer en viss rutin. Smärre anpassningar av arbetsmetod etc kan krävas. Arbetet kan fordra viss grad av handlag för ett mindre antal olikartade arbetsmoment	Arbetet utförs som regel självständigt men viss handledning kan förekomma. Arbetet innebär att kunna utföra flera inom en arbetsenhet förekommande arbetsuppgifter/ moment	Arbetet är mycket självständigt. Begränsad arbetsledning kan ingå liksom att ge enklare information och instruktioner	Arbetaren ska kunna instruera andra arbetare samt utöva viss arbetsledning
2020-12-01: 875 kr*), ***)	2020-12-01: 1 525 kr, ***)	2020-12-01: 2 100 kr, ***)	2020-12-01: 2925 kr**), ***)
*) Tillägget utgår till arbetstagare som fullgjort en sammanlagd tillgodo räkningsbar anställningstid om tolv månader.			
**) Arbetsuppgiftstillägget anger en miniminivå. Utgående lön ska förhandlas.			
***) Inom Handels organisationsområde minskas tillägget med 100 kr fr o m 2020-12-01			

Tabell 2 Mångkunnighetstillägg	
1	2
Utgår när den anställde utvecklats genom att lära sig och vara beredd att arbeta med minst en annan arbetsuppgift inom samma lönenivå	Utgår när den anställde utvecklats genom att lära sig och vara beredd att arbeta med en arbetsuppgift inom en högre lönenivå
2020-12-01: 490 kr	2020-12-01: 490 kr

Anmärkningar

1. Med övervägande del (mom 2 A) avses mer än 50 %.
2. Arbetare, som uppflyttas till högre lönenivå och med tillämpning av avtalets regler skulle ha fått lönesänkning som en följd av att mångkunnighetstillägg bortfaller, bibehåller tidigare utgående lön.
3. Vid deltidсанställning anpassas tilläggen enligt tabell 1-2 i förhållande till sysselsättningsgraden.

I Uppsaladistriktet finns fem Samhallkontor och cirka 200 arbetsplatser. Utifrån den typ av verksamhet som bedrivs på respektive arbetsplats fastställs mellan LO-förbunden vilket förbund som ska vara den avtalsbärande parten. IF Metall är avtalsbärande fackförbund på sex av Uppsaladistriktets arbetsplatser. När IF Metall är det avtalsbärande förbundet på arbetsplatsen förhandlar IF Metall för egna medlemmar och eventuellt för andra fackligt anslutna arbetstagare som IF Metall har fått fullmakt att förhandla för.

Inför lönerrevisionen 2022 inleddes förhandlingar i Uppsaladistriktet. Under förhandlingarna uppstod tvist mellan Samhall och IF Metall om vilka löneuppgifter Samhall skulle lämna till IF Metall och om uppgifterna skulle avse samtliga arbetstagare eller inte.

Twisten

Parterna tvistar om Samhall bröt mot 6 § 2 mom i kollektivavtalet genom att inte lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare till IF Metall inför lönerrevisionen i Uppsaladistriktet 2022.

Yrkanden m.m.

IF Metall har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Samhall att till förbundet utge allmänt skadestånd om 150 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 27 januari 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat räntan som skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

IF Metalls rättsliga grund

IF Metall har enligt kollektivavtalet rätt att inför en lönerevision få löneuppgifter för samtliga arbetstagare. Genom att Samhall inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022 inte tillhandahöll dessa uppgifter bröt Samhall mot 6 § 2 mom i kollektivavtalet och ska därför betala skadestånd till IF Metall.

Arbetsgivarparternas rättsliga grund

Samhall var inte skyldigt att tillhandahålla IF Metall löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022. Kollektivavtalets ordalydelse ger inte IF Metall någon sådan rätt. Det fanns inte någon gemensam partsavsikt därom när kollektivavtalet tecknades och någon enhetlig tillämpning av avtalet, som ger IF metall rätt att inför en lönerevision få löneuppgifter för samtliga arbetstagare, finns inte. Samhall har därför inte brutit mot 6 § 2 mom i kollektivavtalet och har därmed inte ådragit sig skadeståndsskyldighet mot IF Metall.

IF Metalls utveckling av talan

Lön sätts utifrån de arbetsuppgifter som utförs

Samhalls verksamhet är anpassad för att personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta i verksamheten. Samhall utför en mängd olika uppdrag och erbjuder sina arbetstagare flera olika arbetsuppgifter. Arbetstagare byter ofta arbetsuppgifter och kan utföra flera olika arbetsuppgifter under en arbetsdag eller en arbetsvecka. Inom varje arbetsuppgift finns ett antal olika moment definierade. En arbetstagare kan utföra ett eller flera moment i en arbetsuppgift. Lön sätts med utgångspunkt i de arbetsuppgifter en arbetstagare utför. Lönenivån kan vara olika om en arbetsuppgift förekommer i flera uppdrag beroende på t.ex. uppdragets karaktär och de krav på ansvar och flexibilitet som arbetsuppgiften ställer på arbetstagaren i det specifika uppdraget. De arbetsuppgifter en arbetstagare utför och det sätt de utförs på avgör om ett arbetsuppgiftstillägg ska betalas. När en arbetstagare har lärt

sig och är beredd att arbeta med minst en annan arbetsuppgift på samma lönenivå ska ett mångkunnighetstillägg betalas. Mångkunnighetstillägg ska även betalas när en arbetstagare har lärt sig och är beredd att arbeta med en arbetsuppgift i en högre lönenivå. Arbetsuppgiftstillägg fastställs efter förhandling. Mångkunnighetstillägg ska betalas genast.

En arbetstagares lön påverkas även om arbetstagare omflyttas eller omplaceras till andra arbetsuppgifter. En omflyttning är tillfällig. Vid omflyttning eller omplacering till en arbetsuppgift som är placerad i en högre lönenivå får arbetstagaren den lön som gäller för den nya arbetsuppgiften. Vid omflyttning till en arbetsuppgift som är placerad i en lägre lönenivå får arbetstagaren oförändrad lön under två månader. Om omflyttningen varar mer än två månader, ska överläggning om eventuell omplacering upptas. Vid omplacering till en arbetsuppgift som är placerad i lägre lönenivå får arbetstagaren, om han eller hon har varit anställd i minst ett år, den tidigare lönen som personlig lön tills dess att lönen anpassats till den nya arbetsuppgiftens lönenivå.

IF Metall behöver uppgifter om samtliga arbetstagare på ett arbetsställe för att IF Metall ska kunna kontrollera att Samhall följer kollektivavtalets bestämmelser om lönetillägg. Uppgifterna behövs för att IF Metall ska kunna kontrollera att arbetstagarna får rätt arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg. Uppgift om anställningstid behövs t.ex. för att IF Metall ska kunna kontrollera, att en arbetstagare som har en sammanlagd arbetstid om tolv månader, har fått ett arbetsuppgiftstillägg. Vilka arbetsuppgifter en arbetstagare till övervägande del av sin arbetstid utför avgör vilket arbetsuppgiftstillägg som ska betalas.

Avsikten när kollektivavtalet tecknades

Kollektivavtalet tecknades ursprungligen 1979. Bestämmelsen i 6 § 2 mom om lönetillägg tillfördes kollektivavtalet 2006. Bestämmelsen medförde en del oenighet mellan Samhall och de fackliga organisationerna om hur arbetsuppgiftstillägg skulle fastställas. Fackförbunden ansåg att oorg-

aniserade arbetstagare lönesattes högre än organiserade arbetstagare. För att säkerställa bestämmelsens efterlevnad infördes därför 2010 meningen om att fastställande av arbetsuppgiftstillägg ska ske efter förhandling med den lokala fackliga organisationen. Tillägget tillfördes för att de fackliga organisationerna löpande skulle kunna kontrollera att Samhall efterlevde kollektivavtalet och för att säkerställa att de fackliga organisationerna inför lönerrevisionerna skulle få tillgång till nödvändiga uppgifter om samtliga arbetstagare. Bestämmelsen har från 2010 haft samma lydelse. När kollektivavtalsbestämmelsen infördes tog Samhall fram ett utbildningsmaterial som Samhall fortfarande använder. Av utbildningsmaterialet framgår att de fackliga organisationerna har rätt att få lönelistor över de fackligt anslutna arbetstagarna och deras nuvarande löner och att fackförbunden har rätt att få ut lönelistor över alla medarbetare, de icke-anslutna arbetstagarna måste då vara avidentifierade.

Kollektivavtalet ger rätt till löneuppgifter om samtliga arbetstagare

Kollektivavtalets 6 § 2 mom ger IF Metall rätt att få löneuppgifter för samtliga arbetstagare på de arbetsplatser där IF Metall är avtalsbärande förbund. För de arbetstagare som förbundet ska företräda vid förhandling har förbundet rätt att få identifierbara uppgifter. För oorganiserade arbetstagare kan uppgifterna lämnas avidentifierade, dvs. namnen kan utelämnas. De uppgifter som ska lämnas om organiserade arbetstagare är namn, arbetsuppgifter, grundlön, arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg. Därutöver behöver för oorganiserade arbetstagare, istället för namn, framgå uppgifter om könsidentitet, ålder, anställningstid och arbetsställe. För samtliga arbetstagare kan uppgifterna vara avidentifierade avseende namn och facklig tillhörighet i samband med att kallelse till förhandling skickas ut.

Tidigare tillämpning av kollektivavtalet

Kollektivavtalsbestämmelsen innebär att det finns en kollektivavtalad uppgiftsskyldighet för Samhall att lämna ut löneuppgifter för samtliga

arbetstagare på en arbetsplats. Kollektivavtalet är tecknat av Fremia. Samhall är det enda bolag som omfattas av avtalet och företrädare för Samhall deltar vid kollektivavtalsförhandlingarna. Det sätt på vilket Samhall har tillämpat kollektivavtalet påverkar därför hur kollektivavtalet ska tolkas.

Fram tills dess att tvist uppstod lämnade Samhall löneuppgifter för samtliga arbetstagare i Uppsaladistriktet till IF Metall. Vid lönerevisionen 2021 lämnade Samhall de uppgifter som IF Metall efterfrågade om samtliga arbetstagare och arbetsställen. Även vid tidigare lönerevisioner, bl.a. 2010, 2011 och 2012, tillämpade Samhall kollektivavtalsbestämmelsen på det sätt som förbundet gör gällande att den ska tillämpas. Med vissa variationer över tid har Samhalls tillämpning varit densamma i övriga delar av landet som i Uppsaladistriktet. Samtliga förbund som har tecknat kollektivavtalet är överens om att bestämmelsen i kollektivavtalet ska tolkas och tillämpas på det sätt som IF Metall gör gällande.

Tillämpningen i Uppsaladistriktet 2022

Inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022 begärde IF Metall att få löneuppgifter för samtliga arbetstagare. De underlag Samhall erbjöd omfattade emellertid inte samtliga arbetstagare och innehöll inte heller nödvändiga uppgifter. Vid förhandlingen fick IF Metall inte några löneuppgifter, eftersom Samhall först ville få information om vilka arbetstagare som var IF Metalls medlemmar. När IF Metall inte lämnade den informationen meddelade Samhall att endast lönen skulle redovisas, inte arbetsuppgifterna, och att redovisningen skulle göras för hela Uppsala-distriktet, inte för respektive arbetsställe, eftersom Samhall inte kunde få fram uppgifterna. IF Metall angav att den informationen inte var tillräcklig för att IF Metall skulle kunna kontrollera om Samhall följde kollektivavtalets bestämmelser eller inte. Samhall valde då att inte lämna ut några löneuppgifter överhuvud taget. IF Metall kallade därför till lokal tvisteförhandling den 25 mars 2022. Förstärkt lokal förhandling hölls den 4 april 2022. Varken dataskyddslagstiftningen eller GDPR hindrar att begärda uppgifter lämnas ut.

Slutsats

Genom att inte tillhandahålla löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför löneöversyn i Uppsaladistriktet 2022 bröt Samhall mot 6 § 2 mom i kollektivavtalet och är därför skadeståndsskyldigt mot IF Metall.

Arbetsgivarparternas utveckling av talan

Lön sätts utifrån de arbetsuppgifter som utförs

Arbetstagarna får lön utifrån de arbetsuppgifter de utför. Kollektivavtalet anger att arbetsuppgiftstillägg fastställs efter förhandling. Beträffande mångkunnighetstillägget stadgas ingen förhandlingsskyldighet.

Avsikten när kollektivavtalet tecknades

Bestämmelsen i 6 § 2 mom kollektivavtalet tillkom 2006. Vid den tidpunkten tog Samhall fram ett internt utbildningsmaterial i form av en powerpointpresentation som Samhall därefter har uppdaterat och använt fram till 2021. Samhall är inte part i kollektivavtalet. Utbildningsmaterialet avspeglar därför inte Fremias avsikt när kollektivavtalet ingicks 2006. När bestämmelsen tillfördes kollektivavtalet 2006 förelåg inte någon gemensam avsikt att de fackliga organisationerna inför lönerevisioner skulle få löneuppgifter för samtliga arbetstagare.

Kollektivavtalet ger inte rätt till löneuppgifter för samtliga arbetstagare

Kollektivavtalets ordalydelse ger inte IF Metall rätt att få löneuppgifter för samtliga arbetstagare. För att kunna genomföra en lönerevision måste uppgifter lämnas för de arbetstagare som IF Metall företräder och som är föremål för faktisk lönerevidering. För dessa arbetstagare har IF Metall rätt att få tillgång till namn, arbetsuppgifter, grundlön, arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg. För oorganiserade arbetstagare har IF Metall inte rätt att få några löneuppgifter överhuvud taget. För oorganiserade arbetstagare är dock Samhall, och har hela tiden varit, villigt att ge IF Metall

tillgång till avidentifierade uppgifter om grundlön, arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg.

Tidigare tillämpning av kollektivavtalet

Kollektivavtalet är tecknat av Fremia. Samhall är inte part i avtalet och kan inte ensidigt styra avtalspraxis. Kollektivavtalet har inte tillämpats enhetligt på det sätt förbundet gör gällande. Det finns därför ingen branschpraxis. I t.ex. distrikt Norr delade Samhall med sig av fler uppgifter än i distrikt Syd. Samhall delade inte med sig av identifierbara uppgifter om oorganiserade arbetstagare, annat än möjligen vid gemensamma sittningar då Samhall gick igenom samtliga arbetstagare på storskärm för att säkerställa eventuell facklig tillhörighet. Inför eller i samband med dessa sittningar överlämnade Samhall inte några uppgifter till den fackliga motparten. För de arbetstagare som identifierades som fackliga medlemmar tillhandahöll Samhall därefter löneuppgifter. Fram till dess att denna tvist uppstod var förbunden i Uppsaladistriktet ointresserade av oorganiserade arbetstagare. Inför löne-revisionerna 2021 och 2022 erbjöd Samhall de kollektivavtalsslutande förbunden en avidentifierad lista där grundlön, arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg, men inte namnen, framgick för samtliga arbetstagare.

Vid lönerevisioner i Uppsaladistriktet vill Samhall vanligtvis förhandla om cirka 100 av distriktets cirka 850 arbetstagare. Förbunden vill vanligtvis förhandla om 12–20 arbetstagare. Det är därför både onödigt och ogörligt att ta fram arbetsuppgifter för alla arbetstagare. Tidigare läste Samhall vid ett inledande förhandlingstillfälle upp de första sex siffrorna i ett personnummer utan att uppge något namn på den arbetstagare som Samhall ville förhandla om. Det berörda fackförbundet uppgav därefter om arbetstagaren var medlem i förbundet eller inte. Om det var fråga om en medlem, inleddes förhandling. För de arbetstagare, vars lön Samhall eller ett förbund ville förhandla om, inhämtades därefter uppgifter från berörda chefer. För de arbetstagare, som var föremål för faktisk förhandling och som var medlemmar i ett fackförbund, fick IF Metall information om arbetsuppgifter.

Tillämpningen i Uppsaladistriktet 2022

Vid löneöversynen i Uppsaladistriktet 2022 delade IF Metall först med sig av sina medlemmars identitet, men framförde därefter krav på att få ut fullständiga löneuppgifter för samtliga arbetstagare som omfattades av kollektivavtalet i Uppsaladistriktet. Av integritetsskäl ville Samhall inte tillhandahålla sådana listor, men erbjöd sig att tillhandahålla namn, grundlön, arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg för IF Metalls medlemmar och oidentifierade uppgifter om oorganiserade arbetstagare, uppdelade per arbetsplats. IF Metall ansåg att underlaget var otillräckligt och avvisade erbjudandet. Samhall erbjöd även IF Metall att tillsammans gå igenom alla arbetstagare för att säkerställa vilka som var fackliga medlemmar. Förbundet avvisade även detta. Tvisteförhandlingar inleddes. Samhall har hela tiden varit villigt att lämna identifierbara löneuppgifter för förbundets medlemmar, men vet inte hur Samhall ska kunna identifiera vilka dessa är när IF Metall vägrat att lämna sådana uppgifter. IF Metalls agerande vid löneöversynen i Uppsaladistriktet 2022 innebar att Samhall tvingades att ensidigt sätta löner för alla arbetstagare. Om Arbetsdomstolen skulle finna Samhall skyldigt att lämna ut efterfrågade lönelistor, föreligger en kollektivavtalad uppgiftsskyldighet och därmed en rättslig grund för Samhall att lämna ut uppgifterna.

Slutsats

Eftersom varken kollektivavtalets ordalydelse, en gemensam partsavsikt eller tillämpningen av kollektivavtalet medför att IF Metall har rätt att få löneuppgifter för samtliga arbetstagare, har Samhall inte brutit mot 6 § 2 mom i kollektivavtalet inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022 och är därmed inte skadeståndsskyldig mot IF Metall.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

På IF Metalls begäran har vittnesförhör hållits med IF Metalls ombudsman i Östersund H.A., Fastighetsanställdas förbunds N.N., IF Metalls tidigare avtalsansvariga för Samhallavtalet L.K.A., IF Metalls ombudsman i Uppsala M.Ö. och IF Metalls tidigare klubbordförande i Tierp P.L.

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med Samhalls tidigare förhandlingschefer A.J. och P.G., HR-generalisten i Samhalls Marknadsområde Mitt M.G., Samhalls HR-specialist i Marknadsområde Mälardalen L.H., Samhalls tidigare HR-generalist i Marknadsområde Mälardalen E.H. och Samhalls tidigare HR-chef i Marknadsområde Syd I.H.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Seko Service- och kommunikationsfacket, Transportarbetareförbundet och Hotell- och restaurangfacket har yttrat sig i målet, i enlighet med 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen.

Tvisten

Parterna tvistar om Samhall bröt mot 6 § 2 mom i kollektivavtalet genom att inte lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare till IF Metall inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022.

Rättsliga utgångspunkter

Vid tolkning av ett kollektivavtal är utgångspunkten att det i första hand är kollektivavtalsparternas gemensamma avsikt vid kollektivavtalets ingående som bestämmer kollektivavtalets innebörd. Om någon sådan gemensam partsavsikt inte kan utrönas, får tolkningen ske med utgångspunkt från kollektivavtalstextens ordalydelse och vad som därutöver kan utläsas av avtalets övriga innehåll och systematik. En gemensam praxis, som har godkänts eller i vart fall varit känd för och därmed godtagits av de avtalsslutande organisationerna, kan ge ledning vid avtalstolkningen.

Domskäl

IF Metall har gjort gällande att kollektivavtalet innebär en skyldighet för Samhall att inför lönerevisioner lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet på ett arbetsställe, dvs. även för oorganiserade arbetstagare. Uppgifterna är enligt IF Metall nödvändiga för att IF Metall ska kunna kontrollera att Samhall följer kollektivavtalets bestämmelser om lönetillägg. Genom att inte lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022, har Samhall, enligt IF Metalls mening, gjort sig skyldigt till brott mot kollektivavtalet.

IF Metalls uppfattning stöds av de övriga avtalsslutande organisationerna på arbetstagersidan, dvs. Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Seko Service- och kommunikationsfacket, Transportarbetareförbundet och Hotell- och restaurangfacket.

Arbetsgivarparterna har bestritt att Samhall har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022.

Partsavsikten vid bestämmelsens tillkomst

Den fråga som Arbetsdomstolen först har att pröva är om det, när kollektivavtalsbestämmelsen infördes, fanns en gemensam partsavsikt om att bestämmelsen innebar att arbetsgivaren var skyldig lämna den fackliga motparten uppgifter om samtliga arbetstagare, dvs. även om oorganiserade arbetstagare.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har tidigare slagit fast (AD 1989 nr 94) att det enligt medbestämmandelagen inte föreligger någon skyldighet för en arbetsgivare att lämna ut uppgifter om oorganiserade arbetstagare. Arbetsdomstolen har också uttalat (AD 1995 nr 73) att starka skäl talar mot att tolka in en skyldighet för arbetsgivare att lämna ut uppgifter om oorganiserade arbetstagare utan att en sådan skyldighet kan stödjas på ett uttryckligt åtagande i kollektivavtalet eller åtminstone berörts mellan parterna vid de aktuella avtalsbestämmelsernas tillkomst.

Av vittnesförhören med L.K.A., A.J. och I.H. framgår entydigt att frågan om uppgiftsskyldighet inte diskuterades i samband med den omtvistade kollektivavtalsbestämmelsens tillkomst. I anslutning till att bestämmelsen infördes tog Samhall fram det utbildningsmaterial som åberopats i målet. Enligt A.J. ger utbildningsmaterialet uttryck för Samhalls syn på kollektivavtalet. Med hänsyn till att frågan om uppgiftsskyldighet inte diskuterades vid kollektivavtalsförhandlingarna 2006, och eftersom det är Fremia och inte Samhall, som tecknat kollektivavtalet, kan Arbetsdomstolen inte finna att det enbart med stöd av Samhalls utbildningsmaterial kan anses visat att det, när bestämmelsen infördes 2006, förelåg en gemensam partsavsikt om att arbetsgivaren skulle ha skyldighet att lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisioner. Någon utredning, om vad som förekom 2010 som styrker att det fanns en gemensam partsavsikt att arbetstagarorganisationerna skulle få tillgång till nödvändiga uppgifter om samtliga arbetstagare inför lönerevisionerna, har inte lagts fram.

Kollektivavtalets lydelse

Arbetsdomstolen kan konstatera att det inte av kollektivavtalets lydelse framgår att arbetsgivaren har skyldighet att lämna ut löneuppgifter om några arbetstagare till sina fackliga motparter.

Kollektivavtalets tillämpning

Därmed kvarstår frågan om kollektivavtalets tillämpning ger stöd för IF Metalls påstående om att Samhall har skyldighet att inför lönerevisioner lämna ut löneuppgifter om samtliga arbetstagare till IF Metall.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av de uppgifter IF Metalls förhörspersoner lämnat, och de lönelistor som åberopats, framgår att IF Metall i vissa distrikt och vid vissa tidpunkter fick löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför eller vid lönerevisioner. Även Samhalls tidigare HR-generalist i Marknadsområde Mälardalen E.H. har uppgett att hon, när hon var ny hos Samhall, kan ha lämnat ut löneuppgifter om oorganiserade arbetstagare. Listorna visar dock uppgifter endast för några hundratal arbetstagare i Uppsaladistriktet och i distrikt mellersta Norrland. Av de uppgifter E.H. lämnat framgår att Uppsaladistriktet inte hade haft någon HR-ansvarig och därför saknade vissa rutiner. När hon inför lönerevisionen 2022 kontaktade andra distrikt inom Samhall, fick hon klart för sig att de andra distrikten inte delade med sig av uppgifter på samma sätt som hade förekommit i Uppsaladistriktet, varefter hon beslutade att inte längre lämna löneuppgifter på samma sätt som tidigare. Av de uppgifter Samhalls tidigare HR-chef i Marknadsområde Syd I.H. lämnat framgår därtill att Samhall i Marknadsområde Syd, med 9 000 arbetstagare, inte lämnade ut löneuppgifter avseende oorganiserade arbetstagare. Även Samhalls tidigare förhandlingschef P.G. har uppgett att Samhall inte lämnade ut uppgifter om oorganiserade arbetstagare till de fackliga organisationerna.

Det anförda innebär enligt Arbetsdomstolens uppfattning att någon enhetlig tillämpning av kollektivavtalet som godtagits av de avtalsslutande parterna inte kan anses visad. Inte heller kollektivavtalets tillämpning ger därmed stöd för IF Metalls påstående att kollektivavtalet medför skyldighet för

Samhall att inför lönerevisioner lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats

Arbetsdomstolen har funnit att det inte förelåg någon gemensam partsavsikt när kollektivavtalet tecknades, som innebär att arbetsgivaren har skyldighet att lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare till sin fackliga motpart. Av kollektivavtalets lydelse framgår inte någon sådan skyldighet. Inte heller har någon enhetlig tillämpning påvisats som ger IF Metall rätt att få löneuppgifter för samtliga arbetstagare. Arbetsdomstolen kommer därför till slutsatsen att 6 § 2 mom i kollektivavtalet inte innebär någon skyldighet för Samhall att lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare. Samhall har därmed inte brutit mot kollektivavtalet genom att inte lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022. IF Metalls talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska IF Metall ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader i den utsträckning kostnaderna varit skäligen påkallade för att ta tillvara deras rätt. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 540 000 kr avseende ombudsarvode exklusive mervärdesskatt, varav hälften belöper på Fremia och hälften belöper på Samhall. IF Metall har överlåtit till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten i yrkat belopp. Arbetsdomstolen anser att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Industrifacket Metalls talan.

2. Industrifacket Metall ska, med hälften vardera, ersätta Fremia och Samhall AB för rättegångskostnader med 540 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Håkan Lundquist, Folke K Stenring, Gabriella Forssell, Lars Askelöf, Torbjörn Hagelin (skiljaktig) och Urban Pettersson (skiljaktig).

Rättssekreterare: Lina Cajvert

Domsbilaga
i mål nr A 150/22

Ledamöterna Torbjörn Hagelin och Urban Petterssons skiljaktiga mening

Vi är skiljaktig i frågan om det när kollektivavtalsbestämmelsen infördes 2006 förelåg en gemensam partsavsikt om att arbetsgivaren skulle ha skyldighet att lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisioner.

Av det utbildningsmaterial som Samhall tog fram i anslutning till att bestämmelsen tillfördes kollektivavtalet framgår att de fackliga organisationerna har rätt att få ut lönelistor över de fackligt anslutna arbetstagarna och deras nuvarande löner. Därutöver framgår att de fackliga organisationerna även har rätt att få ut lönelistor över alla medarbetare, men att de icke-anslutna då måste vara avidentifierade.

Utbildningsmaterialet ger uttryck för Samhalls syn på hur kollektivavtalet skulle tillämpas vid den tidpunkt då bestämmelsen tillfördes avtalet. Samhall är det enda bolag som omfattas av kollektivavtalet. Det sätt på vilket Samhall avsåg att tillämpa kollektivavtalet måste därför påverka hur avtalet ska tolkas. Av utbildningsmaterialet framgår att Samhall 2006 delade IF Metalls uppfattning om att Samhall skulle ha skyldighet att lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisioner. Vi anser därmed att det är visat att det, när bestämmelsen tillfördes kollektivavtalet 2006, förelåg en gemensam partsavsikt om att arbetsgivaren skulle ha skyldighet att lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare. Enligt vår uppfattning har Samhall därför brutit mot kollektivavtalet genom att inte lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisionen i Uppsaladistriktet 2022. Samhall ska därför betala skadestånd till IF metall.

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