

Målet gäller tolkning av löneavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen. Tvist har uppkommit i fråga om bestämmelsen om lönepott för lokal förhandling i löneavtalet har innebörden att det krävs en överenskommelse mellan lokala parter för att lönepotten ska kunna avsättas på nivå juridisk person.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-11-11
StockholmDom nr 66/15
Mål nr A 164/14**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Martin Wästfelt och förbundsjuristen Lena Isenstam,
samma adress**SVARANDE**

Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Anders Weihe och jur.kand. Annika Nordin, samma
adress**SAKEN**

kollektivavtalstolkning

Bakgrund

Mellan Unionen och Teknikarbetsgivarna gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal om bland annat löner. Det nu aktuella löneavtalet gäller för perioden den 1 april 2013–31 mars 2016 och innehåller bland annat följande bestämmelse.

Lönepott för lokal förhandling

Om de lokala parterna inte enas om annan tidpunkt, avsätts den 1 april 2013, den 1 april 2014 respektive 1 april 2015 vid företaget en lönepott motsvarande 1,5, 1,6 respektive 1,7 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen vid den tid potten bildas.

De lokala parterna skall fördela lönepott med utgångspunkt från Tjänstemannavtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av dessa lönepolitiska intentioner och deras tillämpning på företagets lönepolitik.

Parterna bör träffa överenskommelse om formerna för den lokala lönerevisionen.

Mellan parterna har uppkommit tvist om hur begreppet ”vid företaget” i bestämmelsens första stycke ska tolkas när lönepott avsätts vid företag med verksamhet på flera orter eller med flera enheter på samma ort.

Enligt Unionen innebär regleringen att lönepotten bara kan avsättas på nivån juridisk person, om de lokala parterna har träffat en överenskommelse om detta

och att lönepotten annars ska avsättas per enhet. Enligt Teknikarbetsgivarna utgör regleringen en stupstocksregel, av vilken följer att lönepotten ska avsättas på nivån juridisk person, om parterna inte kommit överens om fördelning på annan nivå.

Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att lönepott, enligt löneavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen gällande från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016 första stycket under rubriken ”Lönepott för lokal förhandling”, inte kan avsättas på nivån juridisk person, om inte de lokala parterna är överens om detta.

Teknikarbetsgivarna har bestritt fastställelseyrkandet.

Parterna är överens om att vardera sidan står för sin rättegångskostnad. Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Unionen

Avtalshistorik

Parterna strävar efter att så många frågor som möjligt ska förhandlas nära arbetstagararna. Detta gäller såväl rätts- och intressetvister som lönefrågor. Det finns normalt sett en tjänstemannaklubb på varje arbetsplats. Klubben utgör lokal arbetstagarorganisation och har förhandlingsmandat i alla lokala frågor. Denna ordning kom till uttryck redan i 1957 års huvudavtal mellan Svenska Industrijämsmannaförbundet (Sif), numera Unionen, och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). Av § 2 i huvudavtalet framgår att lokal förhandling sker mellan arbetsgivaren och tjänstemännens organisation vid företaget. Parterna använde således redan vid denna tidpunkt begreppet ”vid företaget” och syftade då på arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. Av kommentaren till huvudavtalet framgår att det för koncern- och filialföretag eller företag med flera driftsställen kunde finnas behov av att differentiera handläggningen av lokala frågor. Grundtanken var emellertid att de lokala parterna utgjordes av arbetsgivaren och tjänstemannaklubben.

År 1975 träffade SAF och Privattjänstemannakartellen (PTK) en överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tjänstemän. Sveriges Verkstadsförening (Verkstadsföreningen), nuvarande Teknikarbetsgivarna, omfattades av uppgörelsen. Av § 5 i överenskommelsen framgår att SAF och PTK var överens om löner för år 1975 enligt bilaga 4. I punkten 5 a i nämnda paragraf anges bland annat följande.

SAF och PTK är ense om nedanstående *tillämpningsföreskrifter* till denna bestämmelse.

a) Tillämpningen sker företagsvis i enlighet med nedanstående punkter. Med företag förestås – om ej annat överenskommes eller nedan anges – företaget som helhet enligt punkt 1.6 i löneavtalet.

Punkten 1.1.2A i bilaga 4 har följande lydelse.

En pott om 3 % av lönesumman för de manliga och kvinnliga tjänstemännen vid företaget skall bildas och fördelas individuellt bland såväl männen som kvinnorna.

- - -

I punkten 1.6 i bilaga 4 anges följande.

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av lönehöjningar enligt punkt 1.1.2A – 1.1.3A, 1.1.2B – 1.1.3B och 1.2 samt vid tillämpningen av punkt 1.5. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med ”företag” företaget som helhet.

Av 1975 års överenskommelse framgår att begreppet ”företag” är att likställa med enhet i de fall där ett företag bedriver verksamhet vid flera orter eller har flera enheter på samma ort. Det krävdes således en överenskommelse mellan de lokala parterna för att lönepotten skulle kunna fördelas på företaget som helhet. Denna ordning, som etablerades såväl genom 1957 års huvudavtal som 1975 års löneavtal, har varit gällande sedan dess.

I 1992 års löneavtal fanns följande definition av företagsbegreppet i punkten 1.7 i bilaga 1, de så kallade lönetekniska anvisningarna.

I det fall företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av lönehöjningar enligt punkterna 1.1-4. Om så har varit klar praxis vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med ”företag” företaget som helhet.

Definitionen innebar att lönepotten skulle avsättas per ort eller enhet, om de lokala parterna inte kom överens om en fördelning på annan nivå.

Under 1993 års avtalsförhandlingar ville Verkstadsföreningen ta bort de lönetekniska anvisningarna. Det fanns en trend på arbetsgivarsidan att inte vilja tynga kollektivavtalen med detaljanvisningar. Sif accepterade att de lönetekniska anvisningarna, inklusive definitionen av företagsbegreppet, utmönstrades ur löneavtalet. Parterna var emellertid överens om att innebörden av begreppet ”företaget” skulle vara oförändrad och att definitionen i de lönetekniska anvisningarna alltjämt skulle gälla. Verkstadsföreningen uttryckte inte vid något tillfälle under avtalsförhandlingarna att företagsbegreppet skulle få en ändrad innebörd i och med att definitionen i de lönetekniska anvisningarna togs bort. Om Verkstadsföreningen hade klargjort en sådan inställning för Sif, hade de lönetekniska anvisningarna inte tagits bort. Någon ny definition av företagsbegreppet infördes inte i 1993 års löneavtal. Även detta talar för att företagsbegreppet inte fick någon ny innebörd.

Att Sif ansåg att definitionen av företagsbegreppet alltjämt var gällande mellan parterna framgår av det cirkulär daterat den 1 juni 1993 som Sif skickade ut till

sina lokala företrädare efter tillkomsten av 1993 års löneavtal. Under rubriken ”Tillämpningsanvisningar” anges följande.

Beträffande retroaktiv omräkning av övertidsersättning m m samt andra tillämpningsanvisningar hänvisas till tidigare avtal mellan SIF och VF av den 1992-06-04.

Vid 1995 års avtalsförhandlingar diskuterades inte företagsbegreppet, vilket sannolikt berodde på att det skedde en generell utläggning av lönehöjningen och därför inte genomfördes några lönepottförhandlingar.

Under 1998 års avtalsförhandlingar ville Sif återinföra de lönetekniska anvisningarna i löneavtalet. Det fanns inget behov av att återinföra definitionen av företagsbegreppet, eftersom parterna var överens om dess innebörd. Däremot fanns behov av att återinföra regleringen för att klargöra vad som gällde i ett antal andra frågor. Att parterna hade samma syn på företagsbegreppet under avtalsförhandlingarna framgår av den promemoria som Sveriges Verkstadsindustrier, tidigare Verkstadsföreningen, upprättade den 23 februari 1998. I promemorian anges bland annat följande.

Tillämpningsanvisningar till löneavtalet

Det centrala löneavtalet skall inte behöva tyngas av några detaljanvisningar beträffande tillämpningen.

Av den anledning rensades lönebilagan i sin helhet bort – på vårt uttryckliga önskemål därom – från och med 1993 års avtal. Inga tvister har därefter uppstått beträffande de frågor SIF/CF nu åter vill ha reglerade i löneavtalet. Detta talar således direkt emot ett behov av att återinföra dessa bestämmelser.

- - -

Under rubriken ”Begreppet företag” fanns i den utmönstrade lönebilagan en skrivning innebärande att ”om så varit klar praxis vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med ”företag” företaget som ”helhet”. Detta bör finnas med, om vi nu skulle tvingas återinföra denna anvisning.

Sveriges Verkstadsindustrier bekräftade således, precis som under 1993 års avtalsförhandlingar, att parterna var överens om innebörden av begreppet ”företaget” och att det inte heller i övrigt fanns behov av att återinföra de lönetekniska anvisningarna. Sif accepterade därför att det inte fördes in någon uttrycklig anvisning i fråga om innebörden av begreppet ”företaget” i löneavtalet. Bestämmelsen om lönepottens fördelning fick följande lydelse i löneavtalet.

Den 1 mars 1998 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,1 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 28 februari 1998.

Parterna diskuterade inte formuleringen ”vid företaget” under avtalsförhandlingarna. Opartiska ordföranden (OpO) medlade under förhandlingarna och formulerade även avtalstexten. Sif diskuterade inte innebörden av begreppet ”vid företaget” med OpO. Sif uppfattade att parterna var överens om den nya bestämmelsens innebörd. Om Sveriges Verkstadsindustrier hade framfört den åsikt som Teknikarbetsgivarna gör gällande i målet hade bestämmelsen inte fått nämnda lydelse.

Sif skickade ut ett cirkulär daterat den 13 mars 1998 angående det nya löneavtalet. Under rubriken ”Tillämpningsanvisningar till löneavtalet” anges följande.

Begreppet företag:

I det fall företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med ”företag” företaget som helhet.

Cirkuläret klargör att Sif var av inställningen att det förutsatte en överenskommelse mellan parterna för att begreppet ”företag” skulle avse företaget som helhet. Parterna tar alltid del av varandras cirkulär. Sveriges Verkstadsindustrier framförde inga synpunkter på cirkulärets innehåll.

Under 2001 års avtalsförhandlingar berördes inte frågan om företagsbegreppet. Vid 2004 års avtalsförhandlingar tog Sif åter upp frågan om att återinföra de lönetekniska anvisningarna eftersom det alltjämt fanns ett behov av förtydliganden i ett antal frågor. Teknikarbetsgivarna förmedlade åter inställningen att det fanns en samsyn mellan parterna i fråga om företagsbegreppet samt uttryckte att det inte fanns skäl att införa ytterligare detaljreglering i löneavtalet. Detta accepterades av Sif.

Sif tog upp frågan om att återinföra de lönetekniska anvisningarna även vid 2007 års avtalsförhandlingar. Teknikarbetsgivarna gav uttryck för samma inställning som under 2004 års diskussioner och detta accepterades av Sif.

Den första tvisten i fråga om lönepottens fördelning uppstod på Ericsson AB när bolaget ville att avsätta lönepotten på nivån juridisk person. Central förhandling i frågan ägde rum den 11 april 2014. Unionens inställning framgår av § 2 i förhandlingsprotokollet, som har följande lydelse.

Unionen har uppfattningen att ”vid företaget” ska tolkas mot bakgrund av de tidigare lönetekniska anvisningarna.

- - -

Tjänstemannaparten anser således att det fordras en lokal överenskommelse eller en inom företaget klar praxis för att potten ska kunna bildas på så sätt att beräkningen omfattar alla medlemmar som är anställda i den juridiska personen.

Bestämmelsens ordalydelse och struktur

Bestämmelsens ordalydelse är inte klar. Begreppen ”företag” och ”juridisk person” går inte att likställa. Begreppet ”företag” är ingen juridisk definition. Det går inte att göra en rent semantisk tolkning. Bestämmelsen måste i stället tolkas i sitt sammanhang. Avgörande är vad begreppet har för innebörd på avtalsområdet, vilket framgår redan av 1975 års överenskommelse.

Tillämpning och praxis

I praktiken har bestämmelsen tillämpats i enlighet med hur Unionen menar att den ska tolkas. Det har vuxit fram en klar och tydlig praxis mellan parterna med innebörden att lönepotten avsätts per ort eller enhet och inte på nivån juridisk person. Teknikarbetsgivarna har gjort gällande att denna ordning är mest lämplig. Unionen gör gällande att den även överensstämmer med bestämmelsens innebörd. Det finns dock exempel på att de lokala parterna kommit överens om att avsätta lönepotten på nivån juridisk person.

På senare tid har flera bolag, bland annat ABB AB, SAAB AB och AB Volvo, framfört önskemål om att avsätta lönepotten på nivån juridisk person. Skälet till detta är att bolagen vill kunna flytta en del av lönepotten från en ort/enhet till en annan. I dagsläget måste bolaget skjuta till pengar utöver lönepotten för att kunna höja lönerna på viss ort. Unionens klubbar har förklarat sig vara negativt inställda till bolagens önskemål om att avsätta lönepotten på nivån juridisk person. Bolagen har accepterat detta. Bolagen har i inget fall använt sig av sin påstådda rätt att ensidigt besluta om att avsätta lönepotten på nivån juridisk person. Detta talar för att arbetsgivarsidan inte ansett sig ha en sådan rätt.

Sammanfattning av grunderna för talan

Det finns en gemensam partsavsikt angående innebörden av begreppet ”vid företaget”, vilken innebär att det krävs att de lokala parterna är överens för att avsättning till lönepott ska kunna ske på nivån juridisk person. När den lönetekniska bilagan, som innehöll en definition om detta utmönstrades, var det parternas gemensamma avsikt att dess definition alljämt skulle gälla. Det har i vart fall förelegat en fast praxis mellan parterna kring innebörden av begreppet ”vid företaget” på det sätt som Unionen gör gällande.

Teknikarbetsgivarna

Avtalshistorik

Redan i 1975 års överenskommelse mellan PTK och SAF klagjordes den huvudsakliga innebörden av begreppet ”företag” i § 5 punkten 5 a. Av bestämmelsen framgår att med begreppet ”företag” avses hela företaget. De lokala parterna kunde dock komma överens om att avsätta lönepotten på nivån ort eller enhet.

I 1992 års löneavtal fanns en särreglering av begreppet ”företag” i de lönetekniska anvisningarna. De lönetekniska anvisningarna utmönstrades ur löneavtalet år 1993. Anledningen till detta var att arbetsgivarsidan ville frigöra sig från en detaljreglering i en rad frågor utöver definitionen av företagsbegreppet. När de lönetekniska anvisningarna togs bort upphörde de, inklusive definitionen av företagsbegreppet, att vara materiellt tillämpliga. Löneavtalet skulle tolkas i enlighet med sin ordalydelse.

Sveriges Verkstadsindustriers syn på 1993 års löneavtal framgår av ett cirkulär av den 26 maj 1993. I cirkuläret anges under rubriken ”Avtalens uppbyggnad” bland annat följande.

För tjänstemännen innebär årets avtal betydande nyheter. Tidigare år har för varje lönehöjningstidpunkt upprättats särskilda löneavtal med detaljerade regler om företagsbegrepp, avtalets omfattning, nyanställda, pensionsmedförande lön m m.

De nya avtalen innehåller inga sådana detaljregler. De tidigare i detalj reglerade frågorna får lösas med utgångspunkt från syftet med avtalen och från eventuell annan reglering, t ex ITP-avtalets regler om vad som skall vara pensionsmedförande lön.

I cirkuläret anges under rubriken ”Potternas storlek” bland annat följande.

För tjänstemän har inte i avtalet direkt angivits för vilket område, dvs företag eller del av företag, särskild pott eller särskilda potter skall beräknas.

Med utgångspunkt från avtalets anpassning av lönesättningen till enskilda företag är det i normalfallet naturligt att beräkna en gemensam pott för varje företagsenhet för sig.

Av cirkuläret framgår att Sveriges Verkstadsindustrier var av inställningen att med begreppet ”företag” avsågs företaget som helhet men att parterna kunde komma överens om att bilda lönepotten på del av företaget.

I ett brev till Sif daterat den 8 juli 1993 lämnade Sveriges Verkstadsindustrier, genom Å.T., följande synpunkter på Sif:s cirkulär av den 1 juni 1993.

Vi har läst Ert cirkulär 93.33 om lokala förhandlingar om 1993 års löner. Vi lämnar nu några synpunkter på innehållet i cirkuläret.

Alla skriver sina anvisningar med utgångspunkt från sina egna värderingar och uppfattningar om innebörden i ett träffat avtal.

Däremot bör vi inte, av misstag eller ej, ge uttryck för uppfattningar, som strider mot innebörden av avtalet. Sådana missuppfattningar kan leda till onödiga tvister, som tar tid att lösa och hindrar de lokala parterna från att på förutsatt sätt genomföra sina lokala förhandlingar.

- - -

Tillämpningsanvisningar

Ni anger att tidigare löneavtal i vissa hänseenden skulle gälla även nu.

Våra tidigare löneavtal är avtal, som gäller för en viss eller för vissa i avtalen angivna lönerevisioner. Frånsett lägslönerna, som i det nya avtalet har fått en särskild behandling, har avtalen inte innehållit några bestämmelser för avtalsperioden i sin helhet. De har inte haft eller behövt ha några uppsägningsregler.

Sådana avtal kan man inte förlänga.

Dessutom innehåller avtalet en uttömmande förteckning över vilka avtal som förlängs. Det gäller i inledningen till avtalet industritjänstemannaavtalet, dvs avtalet om allmänna villkor, samt de avtal som är särskilt förtecknade i punkten 3:2.

De frågor vi behandlar här bli nu en fråga för de lokala parterna som en del av den lokala förhandlingen.

Genom brevet klargjorde Sveriges Verkstadsindustrier att organisationen inte delade Sif:s syn på hur 1993 års löneavtal skulle tolkas. Det framgår av både brevet och cirkuläret att Sveriges Verkstadsindustrier var av uppfattningen att de lönetekniska anvisningarna hade upphört att gälla.

Vid 1998 års avtalsförhandlingar ville Sif återinföra de lönetekniska anvisningarna, bland annat ålders- och kvalifikationstilläggen, i löneavtalet. Arbetsgivar sidan motsatte sig detta. De lönetekniska anvisningarna återinfördes inte. I 1998 års löneavtal fick bestämmelsen om lönepottens fördelning sin ursprungliga och nuvarande lydelse. Den utgör en stupstocksregel. En stupstocksregel gäller inte ensidigt för ena parten, utan kan användas av båda parter.

Vid 2004 års avtalsförhandlingar tog Sif på nytt upp frågan om att återinföra de lönetekniska anvisningarna. Arbetsgivarparten företrädde vid förhandlingarna av förhandlingschefen K.O.S. och chefsjuristen A.W. L-B.R. var förhandlingsansvarig hos Sif. K.O.S., A.W. och L-B.R. diskuterade Sif:s begäran om att de lönetekniska anvisningarna skulle återinföras. Även företagsbegreppet diskuterades. Arbetsgivar sidan förklarade att det var uteslutet att återinföra de lönetekniska anvisningarna och klargjorde att den omtvistade bestämmelsens första stycke utgjorde en stupstocksregel samt att denna inte skulle komma att medföra några problem, eftersom företag normalt sett inte vill avsätta lönepotten på nivån juridisk person. L-B.R. hade inga exempel på situationer när företag velat avsätta lönepotten på nivån juridisk person. De lönetekniska anvisningarna återinfördes inte.

Vid 2007 års avtalsförhandlingar tog arbetstagsidans åter upp frågan om att återinföra de lönetekniska anvisningarna. Arbetsgivar sidan avvisade begäran med hänvisning till att parterna vid flera tillfällen hade diskuterat frågan och att det inte fanns anledning att återinföra regleringen.

Sif har således vid avtalsförhandlingarna åren 1998, 2004 och 2007 begärt att de lönetekniska anvisningarna ska återinföras i löneavtalet. Arbetsgivar sidan har då klargjort för Sif att de lönetekniska anvisningarna utmönstrats med materiell verkan år 1993 och således inte längre utgjorde avtalsinnehåll. Sif/Unionen har inte vid något tillfälle efter att de lönetekniska anvisningarna togs bort påstått att de alltjämt skulle vara gällande. Den omständigheten, att Sif återkommande framställt krav på att de lönetekniska anvisningarna skulle återinföras i löneavtalet, visar att dessa inte utgjorde avtalsinnehåll efter år 1993.

Bestämmelsens ordalydelse och struktur

Bestämmelsen ska tolkas mot bakgrund av 1975 års överenskommelse mellan SAF och PTK där innebörden av företagsbegreppet klargjordes.

Skriftlighetskravet för kollektivavtal syftar till att undanröja meningsskiljaktigheter om avtalets innehåll. Den part som påstår att ett kollektivavtal har en annan

innebörd än den som följer av ordalydelsen vid ett normalt språkbruk har bevisbördan för detta. Att begreppet ”företaget” avser hela företaget är den naturliga språkliga tolkningen av begreppet. Unionens tolkning av bestämmelsen strider mot dess ordalydelse.

I löneavtalets aktuella bestämmelse återkommer företagsbegreppet även i andra och tredje styckena. Det är tydligt att formuleringarna ”avtalet om kompetensutveckling i företagen” och ”företagets lönepolitik” syftar på företaget som helhet. Begreppet har i samtliga tre stycken innebörden juridisk person.

Unionens tolkning av bestämmelsen klargör inte hur förbundet menar att lönepotten som huvudregel ska avsättas, det vill säga per ort eller enhet. Även detta talar för att bestämmelsen ska tolkas på sätt som Teknikarbetsgivarna gör gällande.

Tillämpning och praxis

Samtliga tjänstemannaklubbar har rätt att förhandla i frågan om fördelning av lönepott. Att förhandla på nivån juridisk person med ett stort antal klubbar är inte en lämplig ordning. Många företag har ambitionen att sköta lönesättningen nära den enskilde medarbetaren, vilket lett till en ordning med lokala löneförhandlingar på enhetsnivå. Det finns ingen klar praxis för hur detta ska ske. Avgörande för vilken nivå lönepotten ska avsättas på, är vad som bedöms vara mest lämpligt med hänsyn till hur det enskilda företagens verksamhet är organiserad. Om ett företag bedriver verksamhet på flera orter eller på flera enheter på samma ort, avsätts lönepotten som huvudregel per ort eller enhet.

Det har inte förevarit tvister mellan parterna om på vilken nivå inom ett företag lönepotten ska fördelas. Det har uppstått vissa diskussioner i frågan som även involverat de centrala parterna. Då har det varit fråga om att ett bolag haft en driftsenhet med få anställda som inte ansett det lämpligt att avsätta lönepotten på den enskilda driftsenheten, utan i stället velat avsätta en gemensam lönepott för flera driftsenheter. De lokala parterna har i dessa situationer kommit överens om en lämplig hantering.

Unionen har gjort gällande att ABB AB, AB Volvo och SAAB AB har framställt önskemål om att avsätta lönepotten på nivån juridisk person. Inget av bolagen har framställt något sådant önskemål. Teknikarbetsgivarna har regelbunden kontakt med bolagen och det har vid dessa samtal aldrig uttryckts sådana önskemål.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Det finns inte någon gemensam partsavsikt avseende innebörden av begreppet ”företaget”. Det finns heller ingen fast praxis mellan parterna kring nämnda begrepp. Den naturliga tolkningen av begreppet ”företaget” är att det avser företaget som helhet. Denna tolkning har varit rådande mellan parterna sedan 1975 års överenskommelse mellan SAF och PTK. Efter det att de lönetekniska anvisningarna mönstrats ut finns inte någon definition av begreppet ”företaget”. Löneavtalet ska tolkas efter dess ordalydelse och enligt de principer som framgår av

1975 års överenskommelse när det gäller begreppet ”företaget”, nämligen att det avser hela den juridiska personen.

Domskäl

Tvisten

I det mellan parterna gällande löneavtalet finns en bestämmelse om att en lönepott ska avsättas vid företaget på visst närmare angivet sätt vid vissa tidpunkter, om inte de lokala parterna enas om annan tidpunkt. Parterna har skilda uppfattningar i frågan om potten, för det fall de lokala parterna inte kommer överens om annat, vid företag med verksamhet på flera orter eller med flera enheter på samma ort, ska avsättas för varje enhet för sig eller för företaget som helhet, det vill säga för den juridiska personen. Fråga är vad som avses med begreppet ”vid företaget” i den omtvistade bestämmelsen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har hållits förhör upplysningsvis med före detta biträdande förhandlingschefen på Unionen C-G.H samt vittnesförhör med före detta ombudsmannen och avtalsansvarig på Unionen K.H., klubbföreträdarna K.A., H.N., M.T. och B-O.A., klubbordföranden A.S. och regionchefen tillika tidigare avtalsansvarig på Sif M.H.

På Teknikarbetsgivarnas begäran har hållits förhör upplysningsvis med chefsjuristen tillika förhandlingschefen på Teknikarbetsgivarna A.W. och biträdande förhandlingschefen på Teknikarbetsgivarna T.U. samt vittnesförhör med före detta förhandlingschefen på Teknikarbetsgivarna K.O.S. samt K.E.A. från AB Volvo, C.D. från ABB AB, J.E.B. från ABB AB, J.A. från SAAB AB, H.W. från SAAB AB och U.V. från SAAB AB.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Avtalshistorik

Det nuvarande avtalet har sin bakgrund i det avtal som från tid till annan träffades av Verkstadsföreningen och Sif. På det avtalsområde som är aktuellt i tvisten har partsställningen genom åren ändrats på såväl arbetsgivar- som arbetstagar- sidan. Numera är Teknikarbetsgivarna part på arbetsgivar- sidan. Unionen har ersatt Sif på arbetstagar- sidan.

År 1975 träffade SAF och PTK en överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tjänstemän. Verkstadsföreningen och Sif omfattades av uppgörelsen. Av § 5 i överenskommelsen framgår att med företag förstås, om ej annat överenskomms eller närmare anges, företaget som helhet enligt punkten 1.6 i löneavtalet. Av punkten 1.6 följer att om ett företag bedriver verksamhet på olika orter eller på samma ort har flera enheter, avses med begreppet ”företag” företaget som helhet endast om så varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse om detta träffas.

Båda parter i målet har hänvisat till regleringen i 1975 års överenskommelse avseende begreppet ”företaget”.

Unionen har i denna del gjort gällande att det av överenskommelsen, punkten 1.6 i lönebilagan, framgår att begreppet ”företag” avser enhet i de fall där ett bolag bedriver verksamhet vid flera orter eller har flera enheter på samma ort. Teknikarbetsgivarna har invänt att det av § 5 i överenskommelsen framgår att med begreppet ”företag” som huvudregel avses företaget som helhet och att punkten 1.6 innebär en särreglering.

I de lönetekniska anvisningarna till 1992 års löneavtal fanns en definition av begreppet ”företag” med liknande lydelse som den i punkten 1.6 i 1975 års överenskommelse. I de lönetekniska anvisningarna angavs bland annat att i det fall företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter och om så har varit klar praxis vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med ”företag” företaget som helhet.

Utgör definitionen i de lönetekniska anvisningarna avtalsinnehåll?

Det är ostridigt att de lönetekniska anvisningarna utmönstrades och inte längre fanns med från och med 1993 års löneavtal.

Enligt Unionen var emellertid kollektivavtalsparterna överens om att innebörden av begreppet ”företag” i löneavtalet skulle vara oförändrad efter 1992 års avtal och att definitionen i de lönetekniska anvisningarna alltjämt skulle gälla mellan parterna, trots att de från och med 1993 års löneavtal hade utmönstrats. Enligt Unionen uttryckte Verkstadsföreningen inte vid något tillfälle under avtalsförhandlingarna, när anvisningarna togs bort, att företagsbegreppet därmed skulle få en ändrad innebörd. Om Verkstadsföreningen hade klargjort en sådan inställning för Sif, hade de lönetekniska anvisningarna, enligt Unionens uppfattning, inte tagits bort.

Enligt Teknikarbetsgivarnas uppfattning upphörde de lönetekniska anvisningarna, inklusive definitionen av företagsbegreppet i de lönetekniska anvisningarna, att vara materiellt tillämpliga efter det att anvisningarna tagits bort.

Någon ny definition av företagsbegreppet infördes inte efter 1992 års löneavtal.

Den av arbetsgivarsidan föreslagna och av Sif accepterade förändringen, nämligen att utmönstra de lönetekniska anvisningarna, medförde onekligen att avtalet inte längre var klargörande på denna punkt. Frågan blir dock om definitionen av företagsbegreppet i de lönetekniska anvisningarna ändå fortsatte att vara avtalsinnehåll mellan parterna vid beräkning av lönepott som Unionen påstått.

K.H., som företrädde Sif men inte deltog vid själva förhandlingarna, har uppgett att de lönetekniska anvisningarna togs bort eftersom de tyngde löneavtalet och dess innehåll i nu tvistig del var en självklarhet som det inte fanns skäl att ha kvar samt att parterna inte diskuterade innebörden av företagsbegreppet under förhandlingarna.

Dåvarande förhandlingschefen K.O.S., som företrädde Verkstadsföreningen, har uppgett att ett nytt lönesystem, med lönepotter och individgarantier, infördes i löneavtalet samt att de lönetekniska anvisningarna togs bort eftersom de inte längre hade någon funktion att fylla. Han har vidare uppgett att Sif inte uttryckte att definitionen av företagsbegreppet alltjämt skulle gälla.

Unionen har åberopat ett cirkulär från Sif den 1 juni 1993. Under rubriken ”Tillämpningsanvisningar” hänvisas till 1992 års löneavtal i vissa lönefrågor. Teknikarbetsgivarna har häremot åberopat ett brev daterat den 8 juli 1993 från Sveriges Verkstadsindustrier till Sif. I brevet invänder Sveriges Verkstadsindustrier mot innehållet i Sif:s cirkulär och anför att 1992 års löneavtal inte längre är gällande mellan parterna.

Teknikarbetsgivarna har även åberopat ett cirkulär daterat den 26 maj 1993, i vilket anges att 1993 års löneavtal inte innehåller någon detaljreglering i en rad frågor, bland annat avseende företagsbegreppet, och att dessa frågor får lösas med utgångspunkt från syftet med avtalen. Vidare anges det i cirkuläret att det för tjänstemän inte angivits för vilket område, det vill säga företag eller del av företag, särskild pott ska beräknas men att det i normalfallet är naturligt att beräkna en pott för varje företagsenhet.

Teknikarbetsgivarna har framhållit att det förhållandet, att Sif vid avtalsförhandlingarna åren 1998, 2004 och 2007 begärde att de lönetekniska anvisningarna skulle återinföras i löneavtalet, visar att även Sif ansåg att definitionen av begreppet ”företag” inte utgjorde avtalsinnehåll från och med 1993 års löneavtal. Om de lönetekniska anvisningarna hade utgjort avtalsinnehåll hade Sif, enligt Teknikarbetsgivarna, inte haft anledning att återkommande begära att de skulle återinföras. Både A.W. och T.U., biträdande förhandlingschef på Teknikarbetsgivarna, har i förhör uppgett att Sif inte gjorde gällande att de lönetekniska anvisningarna, trots att de utmönstrat ur löneavtalet, alltjämt var gällande.

Det är ostridigt att Sif vid 2004 års avtalsförhandlingar på nytt begärde att de lönetekniska anvisningarna skulle införas i löneavtalet. Unionen har gjort gällande att arbetsgivarsidan då på nytt förmedlade att det fanns en samsyn mellan parterna i fråga om det aktuella företagsbegreppet. Teknikarbetsgivarna har invänt mot Unionens beskrivning och anfört att i samband med att företagsbegreppet diskuterades, klargjorde arbetsgivarsidan för Sif att bestämmelsens första stycke utgjorde en stupstocksregel.

M.H., som var avtalsansvarig hos Sif, har uppgett i huvudsak följande. Sif ville att de lönetekniska anvisningarna skulle återinföras i löneavtalet eftersom klubbarna hade ställt frågor om dessa, bland annat avseende vad som avsågs med begreppet ”företaget”. Sif:s uppfattning var att de lönetekniska anvisningarna alltså var gällande, trots att de inte fanns med i löneavtalet, men att detta behövde tydliggöras för de lokala parterna. L-B.R., som företrädde Sif under förhandlingarna, lämnade efter sina möten med K.O.S. besked med innebörden att parterna var överens om att de lönetekniska anvisningarna alltså gällde och därför inte behövde tas in i löneavtalet.

K.O.S. och A.W. företrädde arbetsgivarsidan under förhandlingarna. A.W. har uppgett att han och K.O.S. klargjorde för L-B.R. att arbetsgivarsidan inte ville återinföra de lönetekniska anvisningarna och att de även redovisade sin inställning i fråga om innebörden av begreppet ”företaget”. K.O.S. har uppgett att Sif ville ha ökat inflytande avseende den lokala lönebildningen men att han inte kan minnas att företagsbegreppet diskuterades.

Det är ostridigt att Sif även vid 2007 års avtalsförhandlingar begärde att de lönetekniska anvisningarna skulle återinföras i löneavtalet.

Enligt Unionens uppfattning fanns det inte något behov av att återinföra definitionen av begreppet ”företag” eftersom den alltså var avtalsinnehåll mellan parterna. C-G.H., biträdande förhandlingschef på Unionen, har uppgett att skälet till att Sif ville återinföra de lönetekniska anvisningarna var att skapa tydlighet i hur man skulle hantera föräldraledighet och retroaktiv sjukersättning. M.H. har uppgett att skälet till Sif:s begäran även den här gången var att klubbarna hade ställt frågor om de lönetekniska anvisningarna, bland annat avseende vad som avsågs med begreppet ”företaget” och att regleringen därför behövde framgå av löneavtalet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är i första hand parternas gemensamma avsikt som bestämmer ett kollektivavtals innebörd. De lönetekniska anvisningarna utmönstrades, som framgick ovan, ur löneavtalet år 1993. Av utredningen framgår att båda parter härefter gett uttryck för sin egen uppfattning, nämligen från arbetstgarsidan att definitionen av begreppet ”företag” i de lönetekniska anvisningarna, vid bestämmandet av löner, alltså var gällande mellan parterna och från arbetsgivarsidan att den inte längre var gällande. Enligt Arbetsdomstolens mening ger brevet från Sveriges Verkstadsindustrier till Sif i juli 1993 stöd för Teknikarbetsgivarnas påstående om att arbetsgivarsidan informerade Sif om att 1992 års löneavtal, som Sif i cir-

kuläret den 1 juni 1993 hänvisat till, enligt deras uppfattning inte längre var gällande i någon del. Att det i ett cirkulär från Sveriges Verkstadsindustrier i maj 1993 bland annat anges att det i normalfallet är naturligt att beräkna en gemensam pott för varje företagsenhet för sig, talar för att parterna inte hade den gemensamma uppfattning, som Unionen hävdar. Den utredning som nu lagts fram ger inte stöd för att kollektivavtalsparterna skulle ha haft en gemensam uppfattning om att de lönetekniska anvisningarnas definition av begreppet ”företag” vid bestämmande av löner fortsatt skulle utgöra avtalsinnehåll mellan parterna. Mot bakgrund härav och med hänsyn till det skriftlighetskrav som uppställs för kollektivavtal, talar detta för att regleringen inte längre är avtalsinnehåll mellan parterna.

Av vad som framkommit om vad som förevarit vid förhandlingarna, när de lönetekniska anvisningarna togs bort, finner Arbetsdomstolen inte att arbetstagar sidan med fog kunnat utgå från att parterna var ense om att definitionen i de lönetekniska anvisningarna alltjämt skulle vara avtalsinnehåll. Därtill kommer att Sif vid tre avtalsrörelser begärt att de lönetekniska anvisningarna skulle återinföras i löneavtalet.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen fram till att definitionen av företagsbegreppet i de lönetekniska anvisningarna, vid bestämmande av löner, inte längre utgjort avtalsinnehåll mellan parterna efter att de lönetekniska anvisningarna utmönstrats ur löneavtalet.

Begreppet ”vid företaget” i 1998 års avtal

I 1998 års löneavtal fick bestämmelsen om lönepottens fördelning sin ursprungliga och nuvarande lydelse nämligen att lönepott skulle avsättas ”vid företaget”.

Unionen har gjort gällande att parterna i de förhandlingar som ledde fram till 1998 års löneavtal var överens om innebörden av företagsbegreppet och att formuleringen ”vid företaget” inte diskuterades närmare. Unionen har som ett av skälen härför angivit att OpO agerade i egenskap av medlare under förhandlingarna och även formulerade den aktuella bestämmelsen. Enligt Teknikarbetsgivarna klagade arbetsgivarsidan under förhandlingarna för Sif att de lönetekniska anvisningarna inte längre gällde.

Det är ostridigt att det var OpO som formulerade avtalstexten. Såväl K.H., som företrädde arbetstagar sidan, som K.O.S., som företrädde arbetsgivarsidan, har uppgett att företagsbegreppets innebörd inte diskuterades under avtalsförhandlingarna. K.H. har uppgett att han dock hade en ”hyggligt väl” minnesbild av att det sades att det inte skulle finnas någon innebörd i förändringen. Enligt K.O.S. var detta inte någon fråga vid förhandlingarna.

Unionen har åberopat en promemoria från Sveriges Verkstadsindustrier av den 23 februari 1998, i vilken anges att, för det fall de lönetekniska anvisningarna ska återinföras i löneavtalet, även skrivningen om begreppet ”företaget” bör finnas med.

Ett cirkulär den 13 mars 1998 från Sif innehåller bland annat en definition av företagsbegreppet. Definitionen överensstämmer med den som fanns i de lönetekniska anvisningarna.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är, som ovan angetts, i första hand parternas gemensamma avsikt som bestämmer ett kollektivavtals innebörd. Det har av utredningen inte framgått att betydelsen av begreppet ”vid företaget” diskuterades under förhandlingarna som föregick överenskommelsen. Utredningen i övrigt ger inte heller belägg för att det förelåg någon gemensam partsavsikt om att begreppet ”företaget” skulle betyda vare sig enhet eller företaget som helhet. Promemorian från Sveriges Verkstadsindustrier i februari 1998 ger visserligen visst stöd för Unionens påstående om att parterna vid den tidpunkten hade samma syn på företagsbegreppet. Det framgår dock inte i vilket syfte eller i vilken kontext handlingen upprättats och inte heller vem som upprättat den. Att Teknikarbetsgivarna inte gjort gällande att arbetsgivarsidan invänt mot Sif:s cirkulär i mars 1998 i fråga om företagsbegreppets innebörd, kan inte tas till intäkt för att det föreligger en gemensam partsavsikt med den innebörd som Unionen gjort gällande.

Arbetsdomstolen finner således att det inte går att fastställa någon gemensam partsavsikt såvitt avser innebörden av begreppet ”vid företaget” i bestämmelsen om lönepottens fördelning.

Frågan är då vilka slutsatser som kan dras av bestämmelsens ordalydelse och av avtalets struktur i denna del.

Den omtvistade bestämmelsens ordalydelse och avtalets struktur

Unionen har gjort gällande att med begreppet ”företaget” avses enhet, medan Teknikarbetsgivarna invänt att det följer av den rent språkliga innebörden av begreppet att det avser företaget som helhet, det vill säga den juridiska personen.

Enligt Arbetsdomstolens mening får ordalydelsen ”vid företaget” i lönepottsbestämmelsens första stycke anses ha den innebörd som Teknikarbetsgivarna gjort gällande, det vill säga att det avser företaget som helhet – den juridiska personen.

Arbetsdomstolen övergår till att pröva om innehållet i bestämmelsen som helhet kan föranleda någon annan bedömning.

Bestämmelsen om lönepott i sin helhet, som återfinns under rubriken ”Lönepott för lokal förhandling”, består av fyra stycken och begreppet företag återfinns i tre av dessa. I andra stycket finns en formulering om att de lokala parterna ska fördela lönepott med utgångspunkt från tjänstemannaavtalets löneprinciper och med beaktande av ”avtalet om kompensationsutveckling i företagen”. I tredje stycket anges att inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av dessa lönepolitiska intentioner och deras tillämpning på ”företagets lönepolitik”. Enligt Arbetsdomstolens mening kan ”företagets lönepolitik” i tredje stycket inte syfta på något annat än den juridiska personens lönepolitik. Stycket

hänvisar genom lokutionen ”dessa lönepolitiska intentioner” tillbaka till tidigare styckena. Arbetsdomstolen finner att begreppet ”företaget” i andra och tredje styckena rimligen bör avse företaget som helhet. Att företagsbegreppet i andra och tredje styckena avser företaget som helhet, talar för att begreppet har denna innebörd även i första stycket. Detta resonemang ger stöd för Teknikarbetsgivarernas ståndpunkt i tolkningsfrågan.

Teknikarbetsgivarna har även gjort gällande att Unionens tolkning av bestämmelsen inte klargör på vilken nivå lönepotten ska avsättas, om de lokala parterna inte kan komma överens i frågan. Unionen har invänt att lönepotten ska avsättas per enhet.

Arbetsdomstolen konstaterar att Teknikarbetsgivarnas tolkning av bestämmelsen klargör på vilken nivå lönepotten ska avsättas såväl när de lokala parterna kommer överens i frågan som när de inte kommer överens. Unionens tolkning av bestämmelsen besvarar inte frågan på vilken nivå lönepotten ska avsättas, om de lokala parterna inte kommer överens om detta.

Med hänsyn till ovan gjorda bedömningar i denna del finner Arbetsdomstolen att Teknikarbetsgivarnas tolkning av bestämmelsen får anses ha mest fog för sig.

Avtalets tillämpning och praxis

Unionen har gjort gällande följande. Vissa medlemsföretag har framfört önskemål om att avsätta lönepotten på nivån juridisk person. När de lokala klubbarna varit negativt inställda till förslagen, har bolagen avstått från att försöka driva igenom den föreslagna ordningen. Detta talar för att arbetsgivarsidan har tolkat bestämmelsen på samma sätt som Unionen, det vill säga att det krävs en överenskommelse mellan de lokala parterna för att lönepotten ska kunna avsättas på nivån juridisk person. Enligt Teknikarbetsgivarna har de aktuella företagen inte framställt och dragit tillbaka sådana önskemål. Att de lokala parterna kommit överens om att avsätta lönepotten per ort eller enhet motsäger inte, enligt Teknikarbetsgivarna, att regeln har den innebörd som arbetsgivarsidan påstår.

Oavsett om det förhåller sig på det sätt som Unionen påstår eller inte, kan man enligt Arbetsdomstolens mening, inte av detta dra den slutsatsen att arbetsgivarsidan har tolkat bestämmelsen på samma sätt som Unionen.

Parterna är överens om att bestämmelsen rent faktiskt har tillämpats på så sätt att lönepotten som regel avsätts per ort eller enhet. Fråga är om denna praxis mellan de lokala parterna i fråga om hur lönepotten avsätts, medför att bestämmelsen ska tolkas på sätt Unionen påstått.

Unionen har gjort gällande att den praxis som vuxit fram också följer av bestämmelsens innebörd medan Teknikarbetsgivarnas uppfattning är att de lokala parternas tillämpning av bestämmelsen inte talar mot att bestämmelsen har den innebörd som arbetsgivarsidan påstår samt att stupstocksregeln aktualiseras först när de lokala parterna inte kommer överens.

Enligt Arbetsdomstolens mening motsäger den omständigheten, att det finns en praxis med innebörden att lönepotten avsätts per ort eller enhet, inte Teknikarbetsgivarnas tolkning av bestämmelsen.

Sammanfattande bedömning och rättegångskostnader

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att den omtvistade bestämmelsen ska tolkas på det sätt som Teknikarbetsgivarna hävdar. Detta innebär att Unionens fastställelseyrkande ska avslås.

Parterna är överens om att vardera sidan står för sin rättegångskostnad.

Domslut

Arbetsdomstolen avslår Unionens fastställsetalan.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Berndt Molin, Claes Frankhammar, Ari Kirvesniemi, Anders Hammarbäck (skiljaktig) och Gunilla Runnquist (skiljaktig).

Rättssekreterare: Sandra Lundgren

Domsbilaga i
mål A 164/14

Ledamöterna Anders Hammarbäcks och Gunilla Runnquists skiljaktig mening

Twisten mellan parterna gäller huruvida en bestämmelse om begreppet ”vid företaget” ska tolkas i enlighet med bestämmelsen i 1992 års löneavtal mellan Verkstadsföreningen och Sif i punkten 1.7 i bilaga 1, de så kallade lönetekniska anvisningarna, trots att denna bilaga utmönstrats ur nu gällande avtal mellan Teknikföretagen och Unionen.

Vi menar att det som framkommit vid rättegången beträffande hur avtalet tolkats vid lokal lönesättning, ger stöd för uppfattningen att med ”vid företaget” avses företaget som juridisk person endast om det varit klar praxis vid tillämpningen av löneavtalen eller om lokal överenskommelse träffats härom. Den ovan nämnda tolkningen av ”vid företaget” lever därmed enligt vår mening kvar som gemensam uppfattning mellan parterna trots att övrigt innehåll av teknisk karaktär i bilagan tagits bort ur avtalet.

Det är otvistigt mellan parterna att praxis vid lönesättning under lång tid - ända fram till tvistens uppkomst - skett i enlighet med lydelsen i nämnda bilaga. Att Teknikföretagen anfört praktiska skäl till att så varit fallet kan inte, enligt vår mening, anses stå i strid med Unionens uppfattning att praxis utvecklats i enlighet med partsuppfattningen i bilagan. I de fall där lönesättning skett på nivån ”företaget som helhet” i betydelsen ”juridisk person” - har detta skett efter överenskommelse mellan parterna, helt i enlighet med lydelsen i den tidigare bilagan.

Att parternas tolkning av företagsbegreppets tillämpning vid lönesättning så som den kom till uttryck i 1992 års avtal lever kvar, trots att de mer tekniska delarna i bilagan tagits bort, styrks enligt vår mening vidare av vittnesförhöret med dåvarande förhandlingschefen i Teknikföretagen. På frågan om man i 2004 års förhandlingar i överläggning mellan honom och den dåvarande förhandlingschefen i Unionen skulle varit överens om att ta bort tidigare skrivningar om praxis och ort har han sagt att detta inte var någon fråga och att något om företag inte tagits upp.

Med stöd i ovanstående menar vi att Unionens fastställelseyrkande ska bifallas och anmäler en avvikande uppfattning från majoritetens att den omtvistade bestämmelsen ska tolkas på det sätt som Teknikarbetsgivarna hävdar.