

Sammanfattning

En arbetstagare har enligt en lokal löneöverenskommelse varit berättigad till ett särskilt lönetillägg som förutsatte att arbetstagaren utförde en viss arbetsuppgift. Ett antal år senare gör arbetsgivaren avdrag från lönen med hänvisning till att arbetstagaren inte längre utför denna arbetsuppgift. Fråga huruvida den vid den tidpunkten gällande lokala löneöverenskommelsen innebär att lönetillägget har kommit att utgöra en del av arbetstagarens fasta månadslön. Frågan har besvarats nekande. Arbetsgivarens löneavdrag har inte heller ansetts strida mot det centralt gällande kollektivavtalet. Omständigheterna har emellertid varit sådana att löneavdraget har ansetts strida mot arbetstagarens enskilda anställningsavtal.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-06-15
StockholmDom nr 55/2011
Mål nr A 153/10**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Susanne Lundberg, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Industri- och KemiGruppen, Box 1721, 111 87 Stockholm
2. 3M Svenska Aktiebolag, 556021-9684, 191 89 Sollentuna
Ombud för båda: chefsjuristen Lars Sydolf, Industriarbetsgivarna, Box 1721,
111 87 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

Mellan Industri- och KemiGruppen och Industrifacket Metall (hädanefter förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, det s.k. gemensamma metallavtalet. Det i målet aktuella gemensamma metallavtalet gällde fr.o.m. den 1 april 2007 t.o.m. den 31 mars 2010.

3M Svenska Aktiebolag är genom medlemskap i Industri- och KemiGruppen bundet av kollektivavtalet. Bolaget bedriver verksamhet med tillverkning av ett flertal olika produkter. Vid bolagets anläggning i Gagnef tillverkas svetsskydd och andningsskydd.

Förbundets medlem A-C.W. anställdes år 1985 hos bolaget för arbete vid bolagets arbetsplats i Gagnef. I samband med att bolaget beslutade om en ny organisation av verksamheten fick hon den 1 mars 2000 en tjänst som s.k. gruppförstärkare. Vid genomförandet av den nya organisationen införde bolaget ett nytt lönesystem. Sedan A-C.W. efter en periods tjänstledighet återgick i tjänst den 25 november 2009 erhöll hon inte arbete som gruppförstärkare utan annat arbete i produktionen. I samband därmed sänkte bolaget hennes månadslön med 1 000 kr.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget genom att sänka A-C.W:s månadslön brutit mot hennes anställningsavtal samt mot det gemensamma metallavtalet och ett lokalt kollektivavtal. Parterna har förhandlat såväl lokalt som centralt i tvisten utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till A-C.W. utge ekonomiskt skadestånd avseende utebliven lön med 197 kr för november 2009 och med 1 000 kr per månad fr.o.m. december 2009 t.o.m. dagen för huvudförhandling i målet,
2. till A-C.W. utge allmänt skadestånd med 75 000 kr för kollektivavtalsbrott, och
3. till förbundet utge allmänt skadestånd med 75 000 kr för kollektivavtalsbrott.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på ekonomiskt skadestånd från den 25:e i respektive månad och på allmänna skadestånd från dagen för delgivning av stämning, den 12 juli 2010, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Yrkandet avseende ekonomiskt skadestånd samt ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig. Beträffande allmänna skadestånd har inte något belopp vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bolaget har omkring 600 anställda i Sverige. Vid bolagets verksamhet i Gagnef arbetar ungefär 150 personer, däribland A-C.W. Bolagets verksamhet består av tillverkning av en rad olika produkter. I Gagnef tillverkas svetsskydd och andningsskydd. A-C.W. anställdes av bolaget år 1985 för arbete i produktionen. Sedan förhandlingar hållits med den lokala fackklubben beslutade bolaget i början av år 2000 att införa av en ny produktionsorganisation. Den nya organisationen innebar bl.a. att vissa nya tjänster infördes, däribland s.k. gruppförstärkare. En gruppförstärkare skulle kunna hoppa in överallt i produktionen och därför kunna utföra samtliga i produktionen förekommande arbetsuppgifter. A-C.W. fick en tjänst som gruppförstärkare med tillträde den 1 mars 2000.

Vid införandet av den nya organisationen infördes även ett nytt lönesystem med individuell lönesättning. Månadslönen bestod av tre komponenter, en basdel, en individuell del och en befattningslönedel. Befattningslönedelen innebar att vissa befattningshavare fick ett särskilt tillägg på lönen. De lokala parterna enades om att inledningsvis tillämpa systemet med befattningslönedel för att ha en grund att stå på inför kommande löneförhandlingar.

Bolaget lämnade skriftlig information om det nya lönesystemet till personalen. Beloppen som de olika befattningslönedelarna utgjorde saknades i den informationen. Av informationsmaterialet framgår vidare att en arbetstagare har rätt till befattningslönedel ”när man kan och utför arbetsuppgiften”. Bolaget förklarade dock i informationsmaterialet att man gjorde ett avsteg från grundförutsättningen genom att låta samtliga befattningslönedelar utbetalas från den 1 mars 2000 oavsett om arbetstagaren hade lärt sig arbetsuppgifterna eller inte. Detta skedde för att det nya lönesystemet skulle

komma igång. Enligt förbundets uppfattning kan informationsmaterialet inte uppfattas så att bolaget hade rätt att ta bort olika lönetillägg om en arbetstagare bytte arbetsuppgifter. De lokala parterna var vid förhandlingarna som ledde fram till det nya lönesystemet ense om att befattningslönedelar var en tillfällig lösning för att få en rimlig lönestruktur att komma igång med. Vidare var man ense om att så snart som möjligt behandla befattningslönedelarna som en del av den fasta månadslönen.

Lönesystemet innebar vidare bl.a. att arbetstagare som arbetade som s.k. personalare hade i uppgift att sätta lön på arbetskamrater. Det fungerade inledningsvis väl. I takt med att arbetsgrupperna växte uppfattade emellertid förbundets medlemmar systemet som godtyckligt. Den lokala fackklubben sade därför den 6 december 2005 upp lönesystemet. Sedan dess pågår arbete på bolaget med att enas om en överenskommelse om nytt lokalt lönesystem.

Sedan lönesystemet sades upp har de lokala parterna varit överens om att den individuella lönesättningen vid bolaget ska tillämpas endast enligt principerna för lönesättning i det gemensamma metallavtalet. Tidigare tillämpades principerna i teknikavtalet, som bolaget var bundet av tills man övergick till det gemensamma metallavtalet under år 2005. Enligt det gemensamma metallavtalet är det inte tillåtet att ensidigt sänka en arbetstagares månadslön. Ett anställningsavtal där en viss del av månadslönen utgörs av en befattningslönedel som omedelbart kan tas bort vid byte av befattning är inte tillåtet enligt vare sig det gemensamma metallavtalet eller teknikavtalet. För att en sådan överenskommelse ska vara giltig krävs enligt teknikavtalet att det samtidigt finns en överenskommelse om hur tillägget får tas bort, innehållande bl.a. reglering av visst omplaceringstillägg under omställningstid. Ett system där tillägget omedelbart får tas bort är således inte giltigt. Det gemensamma metallavtalet vilar på samma princip. Enligt löneprinciperna i det gemensamma metallavtalet har nämligen en arbetstagare som upparbetat viss kompetens rätt att få behålla sin lönenivå även om han inte har kvar viss befattning. Även om bolaget enligt det gemensamma metallavtalet skulle anses ha rätt att omedelbart ta bort befattningslönedelar tillåter som nämnts inte teknikavtalet, som gällde för bolaget när lönesystemet infördes år 2000, ett sådant agerande. Det som var otillåtet när det infördes år 2000 kan inte anses tillåtet bara för att bolaget bytt avtalsområde.

Arbetstagarnas löner fastställs efter årliga lokala lönerevisioner på bolaget. Förhandlingar avseende lönerevision för år 2007 resulterade i att bolaget ensidigt lade ut lönerna det aktuella året. Med anledning därav begärde förbundet central förhandling. De centrala parterna enades vid förhandlingen, som genomfördes den 22 maj 2008, om att det var viktigt att parterna följde den löneprocess som fanns i gemensamma metallavtalets bilaga 1, Löner a) Principer för lönesättning. Parterna enades vidare om att det var viktigt att man gemensamt gick igenom avtalet och fann en löneprocess som man kunde enas om.

Vid lönerevisionen år 2008 fördelades lönepotten genom ett lika stort procentpåslag till samtliga arbetstagare. Lönerevisionen år 2009 ledde till att samtliga arbetstagare fick ett lika stort kronpåslag. Vid samtliga lönerevi-

sioner före år 2010 har samtliga arbetstagares löner behandlats som fasta månadslöner utan att det har nämnts att viss del av lönen skulle utgöras av tillägg.

Förhållandena för A-C.W.

I samband med att A-C.W. år 2000 erhöll tjänsten som gruppförstärkare fick hon en löneförhöjning. Av lönespecifikationerna för februari respektive mars 2000 framgår att hennes månadslön höjdes med 1 813 kr i mars 2000. Höjningen låg i linje med vad de lokala parterna var överens om att en gruppförstärkare skulle få enligt det nya lönesystemet. Höjningen bestod dels i en befattningslönedel om 1 450 kr för arbetet som gruppförstärkare, dels i ett tillägg om 361 kr för arbete som självstyrande grupp. Det framgår inte av lönespecifikationen för mars 2000 att löneförhöjningen utgjordes av vissa rörliga tillägg. Det var endast beloppet för månadslön som höjdes.

Vid införandet av den nya produktionsorganisationen år 2000 tillsattes tre tjänster som gruppförstärkare. Sedan år 2004 har bolaget haft sju tjänster som gruppförstärkare. Vid rekrytering av nya gruppförstärkare har rekryteringen gjorts internt. De personer som fått tjänster som gruppförstärkare har i samband därmed fått normala löneförhöjningar så att de erhållit en månadslön i linje med bolagets lönestruktur för gruppförstärkare. Under åren 2003 – 2008 har fem personer fått löneförhöjningar för ny tjänst som gruppförstärkare. Löneförhöjningarna har varierat mellan 419 kr och 1 200 kr. Det har varit fråga om rena löneförhöjningar, dvs. höjningarna har från bolagets sida inte ansetts utgöra tillägg som betalas ut endast så länge personen har kvar befattningen. Bolaget har således hanterat lönesystemet så att gruppförstärkarna har haft en fast månadslön utan några särskilda tillägg. Det är sedan den fasta månadslönen som har reviderats vid årliga lönerevisioner.

A-C.W. hade tidigare fackliga uppdrag hos bolaget. Eftersom hennes fackliga uppdrag var av sådan omfattning att det var svårt att hinna med arbetet som gruppförstärkare bad hon år 2004 att bli tillfälligt omplacerad till arbete på dagtid. Hon omplacerades då till dagtidsarbete som montör. I januari 2005 genomfördes en förhandling rörande lön till de arbetstagare som var omplacerade på grund av fackligt arbete. I förhandlingsprotokollet anges att A-C.W. och en annan arbetstagare skulle få behålla ”sina månadslöner” och tillgodoräkna sig ob-ersättning på visst sätt. Det nämns inte något om att hon hade visst tillägg som gruppförstärkare som hon skulle få behålla.

I början av år 2009 pågick förhandlingar rörande arbetsbrist hos bolaget. Bolaget hade varslat om uppsägning av 13 arbetstagare. A-C.W. var inte en av dessa. Hon blev dock vid samma tidpunkt erbjuden arbete hos en annan arbetsgivare. Bolaget beviljade henne tjänstledigt för att pröva på detta arbete. Hon var tjänstledig från bolaget under perioden februari – november 2009. Hon avsade sig då sina fackliga uppdrag hos bolaget.

Vid löneförhandling hos bolaget den 30 april 2009 fastställdes A-C.W:s månadslön till 23 898 kr i ett lokalt kollektivavtal. Lönen gällde från den 1 april 2009.

När A-C.W. under hösten 2009 återgick i arbete hos bolaget var hennes utgångspunkt att hon skulle återuppta arbetet som gruppförstärkare. Hennes tidigare omplacering år 2004 hade ju inte avsetts att vara permanent utan gällande endast så länge hon hade sitt fackliga uppdrag. Under hennes tjänstledighet under år 2009 anställde bolaget inte någon ny gruppförstärkare. Den 25 november 2009 återgick A-C.W. i tjänst hos bolaget som montör, trots att hon ansåg att hon hade rätt till tjänsten som gruppförstärkare.

I samband med att A-C.W. skulle återgå i tjänst hos bolaget hölls på bolagets initiativ en förhandling den 3 december 2009. Bolaget anförde då att hon inte kunde återgå i tjänst som gruppförstärkare eftersom något behov av ytterligare gruppförstärkare inte fanns. Hon skulle i stället placeras på lämplig produktionsavdelning. Vidare anförde bolaget att hon vid omplacering på grund av fackliga uppdrag år 2004 fått behålla ansvarstillägg för gruppförstärkare. Bolaget uppskattade tillägget till 1 000 kr per månad för hennes del och förklarade att man avsåg att reducera hennes lön med detta belopp. Av förhandlingsprotokollet framgår inte att tillägget skulle vara hänförligt till lönesystemet som infördes år 2000. Från arbetstagersidan anfördes att bolaget inte hade rätt att minska A-C.W:s lön.

Löneutbetalningarna i november och december 2009 gjordes helt korrekt, utan minskning av lönen, av bolaget med en månadslön om 23 898 kr. Hon antog därför att frågan om hennes lönenivå var löst. Vid löneutbetalningen i januari 2010 sänkte dock bolaget ensidigt hennes månadslön med 1 000 kr. Bolaget gjorde dessutom retroaktiva löneavdrag för november och december 2009. Med anledning av lönesänkningen begärdes central förhandling. Vid förhandlingen uppskattade bolaget på nytt att tillägget som hon haft som gruppförstärkare uppgick till 1 000 kr per månad.

Det är riktigt, såsom har anförts av arbetsgivarparterna i tvisten, att den lokala fackklubben inte invänt mot att en annan arbetstagar hos bolaget fått sin månadslön sänkt när denne av sagt sig uppdrag som processansvarig. Skälet till detta är att fackklubben haft uppfattningen att det vid frivilliga omplaceringar har varit i enlighet med gällande kollektivavtal att sänka lönen på det sätt som har skett. I fråga om ofrivilliga omplaceringar har klubben dock haft uppfattningen att det inte har varit förenligt med kollektivavtalet att sänka lönen. Det finns hos bolaget omkring elva fall av ofrivilliga omplaceringar där bolaget inte har sänkt lönen. I A-C.W:s fall har det inte varit fråga om någon frivillig omplacering.

I december 2009 träffades en lokal överenskommelse om modell för lönesättning på bolaget. Överenskommelsen är endast ett första steg i den pågående diskussionen hos bolaget om ett nytt lokalt lönesystem som ännu inte har nått en lösning. Överenskommelsen ger uttryck för vad som var tänkt att gälla från 2011 års lönerevision. Den säger ingenting om hur lönesystemet såg ut vid tidpunkten för överenskommelsen utan handlar endast om fram-

tiden. Överenskommelsen är alltså utan betydelse för bedömningen av A-C.W:s situation då hon återgick i arbete efter tjänstledigheten.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

De lokala parterna var överens om att lönesystemet innehållande bl.a. befattningslönedelar som infördes år 2000 var en tillfällig lösning. Parterna var vidare överens om att befattningslönedelarna så snart som möjligt skulle ses som en del av den fasta månadslönen. Överenskommelsen om det lokala lönesystemet sades upp av den lokala fackklubben år 2005. De lokala parterna har i vart fall därefter varit överens om att tillämpa endast principerna för lönesättning i det gemensamma metallavtalet. A-C.W. har i alla händelser inte haft anledning att tro annat än att hon haft en fast månadslön. Det har inte framgått för henne att en del av hennes lön skulle utgöras av befattningslönedel.

Bolaget har ensidigt sänkt A-C.W:s månadslön. Bolaget har därigenom brutit mot såväl hennes anställningsavtal som lokalt och centralt kollektivavtal. Bolaget ska därför förpliktas att till A-C.W. utge ersättning för utebliven lön samt allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrotten. För kollektivavtalsbrotten ska bolaget även förpliktas att utge allmänt skadestånd till förbundet.

Arbetsgivarparterna

A-C.W. fick år 2000 ett särskilt lönetillägg som var knutet till arbetsuppgiften som gruppförstärkare. Tillägget bestämdes i enlighet med det nya lönesystem som vid den aktuella tidpunkten infördes på arbetsplatsen. Lönesystemet grundade sig på ett lokalt kollektivavtal. Lönesystemet var uppbyggt på så vis att lönen bestod av tre komponenter, en basdel som var lika för samtliga arbetstagare, en variabel individuell del och en befattningslönedel. Befattningslönedelen varierade i storlek mellan 121 kr och 1 571 kr beroende på vilken arbetsuppgift som avsågs.

Bolaget skickade ut information om det nya lönesystemet till sina anställda i samband med att detta infördes. Det är möjligt att informationen inledningsvis inte innehöll uppgift om vilka belopp som befattningslönedelen utgjorde i olika delar. Befattningslönedelens storlek tydliggjordes dock snart därefter för de anställda. A-C.W. var själv särskilt insatt i det nya lönesystemet och kände väl till hur detta var uppbyggt. Av den information som de anställda fick ta del av framgår vidare att befattningslönedelar endast utgår ”när man kan och utför arbetsuppgiften”. Konstruktionen av det nya lönesystemet var således sådan att befattningslönedelarna endast utgick under förutsättning att en arbetstagare verkligen utförde de till lönetillägget knutna arbetsuppgifterna. Av detta följer motsatsvis att en arbetstagare inte har rätt till befattningslönedelar om denne inte längre utför arbetsuppgiften i fråga.

Av lönespecifikationer framgår att A-C.W. från februari till mars 2000 fick en höjning av lönen med 1 813 kr. Höjningen bestod av två olika lönetillägg. Det ena var ett självstyrande gruppstillägg om 363 kr. Det andra var ett

tillägg om 1 450 kr för arbetet som gruppförstärkare. Höjningen av lönen behandlades i A-C.W:s lönespecifikationer på så vis att hennes totala månadslön höjdes med 1 813 kr. Tilläggen särredovisades alltså inte i hennes lönespecifikationer. Vid den aktuella tidpunkten rådde det dock ingen tvekan om att höjningen av lönen avsåg just de tillägg som infördes med det nya lönesystemet. Att bolaget inte heller har särredovisat tilläggen i senare lönespecifikationer bör mot den bakgrunden ses som naturligt.

Det är riktigt att den lokala fackklubben år 2005 sade upp den år 2000 ingångna överenskommelsen om lönesystem. Resultatet av uppsägningen blev att bolaget vid efterföljande årliga lönerrevisioner genomförde generella lönehöjningar med lika stora procent- eller kronpåslag till samtliga arbetstagare. Vid sådana lönehöjningar saknades anledning för bolaget att särredovisa vilken del av höjningarna som utgjordes av vissa lönetillägg, såsom befattningslönedel.

A-C.W. hade tidigare fackliga uppdrag hos bolaget. Under den tid då hon på grund av arbetet som facklig företroendeman inte kunde utföra arbetsuppgifterna som gruppförstärkare fick hon behålla befattningslönedelen för gruppförstärkare. Det är riktigt att det i ett förhandlingsprotokoll år 2005 om personal som är omplacerad på grund av fackligt arbete angavs att A-C.W. och en annan arbetstagare skulle få behålla ”sina månadslöner”. Avsikten med formuleringen var endast att hon inte skulle förlora något ekonomiskt på att utföra sitt fackliga uppdrag. Det går inte av protokollet att dra slutsatsen att A-C.W. vid den tidpunkten hade en fast månadslön utan särskilda lönetillägg.

I slutet av år 2008 avsade sig A-C.W. sina fackliga uppdrag hos bolaget. Hon påbörjade samtidigt en tjänstledighet för att pröva på arbete hos en annan arbetsgivare. Tjänstledigheten varade i nio månader. Hon återkom i arbete hos bolaget den 25 november 2009. Eftersom skälet till hennes tjänstledighet var att hon skulle pröva arbete hos en annan arbetsgivare hade bolaget befogad anledning att tro att hon inte skulle återkomma till bolaget. Det fanns därför ingen anledning för bolaget att hålla en anställning som gruppförstärkare ledig åt henne. När hon återkom i tjänst hos bolaget var situationen den att det inte fanns behov av någon ytterligare gruppförstärkare. A-C.W. erbjöds därför placering vid en lämplig produktionsavdelning. Placeringen accepterades av henne. Eftersom hon inte skulle komma att utföra arbetsuppgifterna som gruppförstärkare var det naturligt för bolaget att ta bort den befattningslönedel som var kopplad till arbetsuppgifterna som gruppförstärkare.

Befattningslönedelen för arbetet som gruppförstärkare uppgick inledningsvis till 1 450 kr per månad. Bolaget har dock inte sänkt A-C.W:s lön med det beloppet utan endast med 1 000 kr per månad. Skälet till det är att andra arbetstagare som erhållit tjänst som gruppförstärkare under årens lopp inte alltid fått exakt 1 450 kr per månad i tillägg. Tilläggets storlek har alltså varierat och har i praktiken kommit att uppgå till omkring 1 000 kr per månad. Bolaget valde därför att sänka A-C.W:s lön med endast detta belopp. Det finns inget lokalt eller centralt kollektivavtal som hindrar bolaget från

att tillämpa ett system med tillägg i form av befattningslönedel som kan tas bort om arbetstagaren inte längre arbetar i den befattningen.

Bolaget informerade och förhandlade i frågan innan man slutligen tog bort tillägget för A-C.W. Tillägget togs bort först sedan det stod klart för bolaget att det inte gick att nå enighet i frågan. Borttagandet av tillägget kan därför inte ha kommit som en överraskning för A-C.W. Ett extra löneavdrag gjordes från lönen för januari 2010 eftersom bolaget inte hade hunnit korrigera lönen för december 2009. Samtidigt gjordes även avdrag med 197 kr avseende lönen för de dagar i november 2009 som A-C.W. arbetat.

Det är riktigt att bolaget vid omplacering av vissa tidigare arbetstagare har låtit dem behålla sina lönetillägg efter omplaceringarna. Bolaget har tillämpat en viss policy i dessa frågor. Om skälet till en omplacering har varit hänförligt till bolaget, t.ex. att någon blivit omplacerad på grund av en omorganisation där vissa befattningar försvunnit, har bolaget låtit den som omplacerats till annat arbete behålla sina lönetillägg. Om skälet till omplaceringen däremot har berott på arbetstagaren, t.ex. att en arbetstagare frivilligt begärt omplacering eller efter en tjänstledighet för att prova annat arbete återkommer till annan tjänst hos bolaget, har arbetstagaren inte fått behålla lönetilläggen. Av en handling som beskriver bolagets produktionsorganisation framgår att bolaget tillämpar den aktuella policyn. I A-C.W:s fall har skälet till att hon blivit omplacerad inte varit hänförligt till något agerande från bolagets sida.

Av protokoll i december 2009 avseende lokal överenskommelse om lönesättning framgår att de lokala parterna fortfarande vid den tidpunkten talade om ansvarstillägg för bl.a. gruppförstärkare på arbetsplatsen. Protokollet har undertecknats av båda parter. Således diskuterades ansvarstillägg både vid införandet av det nya lönesystemet år 2000 och fortfarande vid en överenskommelse mellan parterna i slutet av år 2009. Det är inte rimligt att befattningslönedelen i ett inledande skede har utgjort ett tillägg för att sedan ingå i grundlönen under några år och därefter återinföras som tillägg.

Sammanfattning av grunderna för arbetsgivarparternas talan

De lokala parterna har varken vid införandet av det lokala lönesystemet år 2000 eller vid någon senare tidpunkt varit överens om att befattningslönedelen ska ingå i grundlönen. Befattningslönedelen har hela tiden utgjort, och utgör fortfarande, ett lönetillägg. Det framgick tydligt för A-C.W. att hon fick viss löneförhöjning i form av lönetillägg när hon tillträdde tjänsten som gruppförstärkare. För att befattningslönedel för gruppförstärkare ska utgå krävs att arbetstagaren utför arbetsuppgifter som gruppförstärkare. Det finns varken något lokalt eller centralt kollektivavtal som hindrar bolaget från att tillämpa ett system med befattningslönedelar där tillägget kan tas bort om viss arbetsuppgift inte längre utförs av en arbetstagare. Inte heller finns det något lokalt kollektivavtal av innebörden att befattningslönedelen har uppgått i grundlönen.

Bolaget har inte agerat i strid med vare sig A-C.W:s anställningsavtal eller lokalt eller centralt kollektivavtal då bolaget sänkte hennes lön genom att ta bort lönetillägget för gruppförstärkare.

Domskal

År 2000 infördes en ny organisation hos bolaget och i samband därmed ett nytt lönesystem. En del av det nya lönesystemet utgjordes av s.k. befattningslönedelar som utgick till vissa kategorier av arbetstagare. A-C.W. sökte och fick i samband med införandet av den nya organisationen en tjänst som gruppförstärkare hos bolaget. Hennes lön höjdes då i enlighet med det nya lönesystemet. Befattningslönedelen för arbetet som gruppförstärkare utgjordes av ett lönetillägg om 1 450 kr per månad. Sedan hon den 25 november 2009 återkom till bolaget efter nio månaders tjänstledighet omplacerades hon till annan tjänst inom produktionen. Vid återkomsten sänkte bolaget hennes månadslön med 1 000 kr.

Twisten i målet gäller frågan om bolaget genom att sänka A-C.W:s lön har brutit mot ett lokalt kollektivavtal, mot det gemensamma metallavtalet eller mot hennes enskilda anställningsavtal.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A-C.W. samt vittnesförhör med fackligt förtroendevalda L.H. och förbundsjuristen D.D. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med personalsvariga I.K., fabrikschefen H.P., f.d. personalchefen A.L., förhandlaren P.Ö. och f.d. förhandlaren M.R. Även skriftlig bevisning har åberopats.

Har bolaget agerat i strid mot en lokal överenskommelse om löner ?

Förbundet har gjort gällande sammanfattningsvis följande. A-C.W:s månadslön för perioden den 1 april 2009 – 31 mars 2010 fastställdes i lokalt kollektivavtal den 30 april 2009. I överenskommelsen anges bara att hennes lön skulle uppgå till 23 898 kr. Genom att ensidigt sänka hennes månadslön har bolaget brutit mot detta lokala avtal, eftersom lönesumman har varit ett odelat belopp som inte inkluderat något särskilt tillägg. Detta ska ses mot bakgrund av att de lokala parterna vid de förhandlingar som ledde fram till införandet av ett nytt lönesystem år 2000 var ense om att de tillägg i form av befattningslönedelar som var en del av lönesystemet endast skulle vara en tillfällig lösning. Överenskommelsen om detta lönesystem sades upp av den lokala fackklubben i december 2005. De lokala parterna har därefter varit överens om att individuell lönesättning hos bolaget ska göras enligt principerna för lönesättning i gemensamma metallavtalet. Enligt det gemensamma metallavtalet är ett lönesystem med lönetillägg som kan tas bort omedelbart inte tillåtet.

Arbetsgivarparterna har invänt följande. A-C.W:s lön enligt 2009 års lokala löneöverenskommelse bestod av en fast och en rörlig del, även om detta inte kommer till synes i överenskommelsen. I samband med att lönesystemet med olika befattningstillägg infördes år 2000 var tanken inte att ordningen med sådana tillägg endast skulle vara en tillfällig lösning. Det har inte vid något senare tillfälle träffats överenskommelse om att lönetilläggen skulle utgöra en del av den fasta månadslönen. I fall då en arbetstagare inte längre utför arbetsuppgifter knutna till viss befattning har bolaget rätt att ta bort lönetillägget. Det finns inget lokalt kollektivavtal som förhindrar att bolaget tillämpar de aktuella lönetilläggen eller tar bort tillägg från arbetstagare som inte längre utför vissa arbetsuppgifter. Bolaget har följaktligen inte brutit mot 2009 års lokala överenskommelse då A-C.W:s lönetillägg togs bort.

Det är ostridigt att de lokala parterna år 2000 var ense om att införa ett nytt lönesystem innehållande vissa lönetillägg, benämnda befattningslönetillägg, som skulle utbetalas till de arbetstagare som utförde vissa angivna arbetsuppgifter. Själva överenskommelsen finns enligt vad som är upplyst i målet inte längre i behåll. I den information som lämnades från bolagets sida i samband med överenskommelsen klargörs emellertid att befattningslönedelarna skulle utbetalas ”när man kan och utför arbetsuppgiften”. Arbetsdomstolen har uppfattat parternas inställning i målet så att det är ostridigt att lönetilläggen, om man enbart ser till innebörden av 2000 års löneöverenskommelse, skulle utbetalas endast under förutsättning att arbetstagaren faktiskt utförde de arbetsuppgifter som lönetillägget avsåg.

Förbundets talan vilar i ett första led på uppfattningen att parterna redan när överenskommelsen om det nya lönesystemet träffades år 2000 var överens om att lönetilläggen var en tillfällig lösning som snart därefter skulle komma att utgöra en del av arbetstagarnas fasta månadslön. Det går emellertid inte att av den skriftliga bevisningen i målet finna stöd för denna uppfattning. Utöver den i det föregående omnämnda handlingen med information om lönesystemet, som skickades ut till arbetstagarna, saknas skriftlig bevisning som visar vad parterna kom överens om i fråga om det nya lönesystemet. Den aktuella handlingen innehåller inte några uppgifter om att lönetilläggen skulle vara begränsade till viss tid eller uppgå i fast månadslön efter viss tid. L.H., som på den lokala fackklubbens sida var med och förhandlade fram det nya lönesystemet, har berättat att parterna vid införandet av detta inte hade en tanke på hur länge systemet skulle komma att tillämpas. Dåvarande personalchefen A.L. har berättat att det vid förhandlingarna som ledde fram till införandet av lönetilläggen inte sades något om att dessa var tillfälliga och skulle tas bort efter en tid. Arbetsdomstolen anser därmed att den muntliga bevisningen i målet inte ger stöd för förbundets uppfattning att det vid införandet av det nya lönesystemet fanns en partsavsikt om att lönetilläggen endast var en tillfällig lösning och att dessa så snart som möjligt skulle ingå i den fasta månadslönen.

Frågan är då om senare händelser kan anses ha förändrat lönesystemet så att tilläggen har kommit att utgöra en oskiljaktig del av den fasta månadslönen. Förbundets talan får nämligen uppfattas så att detta har varit fallet.

I målet är ostridigt att den lokala fackklubben i december 2005 ensidigt sade upp 2000 års överenskommelse om lönesystemet. Förbundet har anfört att parterna därefter var ense om att den individuella lönesättningen hos bolaget skulle göras endast enligt principerna för lönesättning i det gemensamma metallavtalet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan emellertid uppsägningen av 2000 års överenskommelse inte anses ha förändrat förutsättningen för de lönetillägg som infördes med lönesystemet år 2000. Uppsägningen kan enligt domstolens mening alltså inte anses ha fått till följd att lönetilläggen ändrade karaktär och blev en oskiljaktig del av den fasta månadslönen.

Frågan blir då om det senare har ingåtts något lokalt kollektivavtal som har förändrat bilden. Förbundet har i målet hänvisat till de lokala kollektivavtal som har träffats i samband med årliga lönerrevisioner och avser fastställande av månadslön för arbetstagarna hos bolaget. I den uppräknings av respektive arbetstagares månadslön som finns bifogad till dessa avtal är beloppet inte uppdelat på så vis att vissa belopp särredovisats som lönetillägg. Avtalen innehåller å andra sidan inte heller någon formulering som klargör att de lönetillägg som parterna var ense om fanns år 2000 skulle ha uppgått i den fasta månadslönen. Arbetsdomstolen anser inte att det genom dessa lokala löneöverenskommelser har blivit klarlagt att parterna skulle ha frångått en ordning som innebar en viss del av lönen utgjordes av befattningslönetillägg. Det anförda gäller även den i målet aktuella löneöverenskommelse som ingicks den 30 april 2009, där parterna som en bilaga till protokollet har tagit in en förteckning över samtliga arbetstagares löner. Att A-C.W:s lön där har angetts som ett enda månadslönebelopp kan alltså inte anses innebära att parterna ändrade lönesystemets karaktär.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis till uppfattningen att det efter ingåendet av 2000 års löneöverenskommelse inte har träffats något avtal mellan de lokala parterna av innebörd att de har avskaffat det system med befattningslönedelar vilka förutsatte att arbetstagaren faktiskt utförde en viss arbetsuppgift. Bolaget har alltså haft rätt att betrakta A-C.W:s lönebelopp enligt 2009 års löneöverenskommelse som summan av en grundlön och ett befattningslönetillägg. Detta betyder i sin tur att bolaget inte har åsidosatt något lokalt kollektivavtal genom den löneminskning som gjordes efter hennes återkomst i arbetet efter tjänstledighet.

Har bolaget åsidosatt det gemensamma metallavtalet?

Förbundet har gjort gällande att en överenskommelse innebärande att man har ett lönesystem där tillägg kan tas bort omedelbart inte skulle vara tillåtet enligt det gemensamma metallavtalet. Förbundet har till stöd för detta påstående inte hänfört sig till någon specifik bestämmelse utan har som domstolen uppfattat saken menat att avtalet likväl vilar på den anförda grundsatsen.

Utredningen i målet om innebörden av det gemensamma metallavtalet utgörs av de uppgifter om lämnats inför domstolen av D.D., P.Ö. och M.R. De har samtliga uppgett att detta avtal inte lägger hinder i vägen för en ordning där de lokala parterna har kommit överens om ett lönetillägg som knyts till utförandet av en viss arbetsuppgift och som utges endast så länge

denna uppgift utförs. Arbetsdomstolen kan mot den bakgrunden inte finna visat att det har stått i strid mot det gemensamma metallavtalet att tillämpa en ordning med ett befattningslönetillägg som tas bort när arbetstagaren inte längre utför den ifrågavarande arbetsuppgiften. Bolagets avdrag från A-C.W:s lön kan alltså inte anses stridande heller mot det gemensamma metallavtalet.

Har bolaget åsidosatt A-C.W:s enskilda anställningsavtal?

Arbetsdomstolen har uppfattat förbundets talan på det sättet att det görs gällande att bolagets löneavdrag under alla förhållanden har stått i strid mot A-C.W:s enskilda anställningsavtal, dvs. även om bolagets tillämpning inte har innefattat något åsidosättande av den lokala löneöverenskommelsen eller det gemensamma metallavtalet.

A-C.W. har inför domstolen uppgett följande. När hon fick sin nya lön år 2000 fick hon höra att det var fråga om en individuell lönesättning, men hon kände inte till detaljerna eftersom hon inte hade deltagit i arbetet med att skapa det nya lönesystemet. Hon fick visserligen del av bolagets information om det nya lönesystemet och ordningen med befattningslönedelar, men fick inte information om tilläggens belopp. Att hon skulle haft något särskilt lönetillägg knutet till gruppförstärkarsysslan har hon aldrig hört talas om. Inte heller när hon omplacerades från dessa arbetsuppgifter på grund av det fackliga uppdraget och fick behålla sin lön omnämndes något sådant från bolagets sida.

Vad A-C.W. har berättat har inte motsagts av någon annan bevisning i målet. Vidare har framkommit följande av särskilt intresse. A-C.W:s lön har alltsedan år 2000 konsekvent redovisats på hennes lönespecifikationer som ett månadslönebelopp. På lönespecifikationerna har alltså inte redovisats några lönetillägg som varit hänförliga till viss arbetsuppgift. Det har heller inte framkommit att bolaget någon gång på annat sätt i förhållande till henne har klargjort att viss del av lönen utgjorde en befattningslönedel, och än mindre vilken storlek detta lönetillägg hade.

Mot bakgrund av de nu anförda omständigheterna anser Arbetsdomstolen att A-C.W:s enskilda anställningsavtal hade innebörden att det av bolaget på lönespecifikationerna angivna månadslönebeloppet utgjorde en fast lön, som inte skulle påverkas av att hon bytte arbetsuppgifter. Att bolaget sänkte hennes lön på det sätt som skett utgjorde alltså ett åsidosättande av hennes enskilda anställningsavtal.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att den av bolaget genomförda sänkningen av A-C.W:s lön inte har utgjort ett brott mot något lokalt kollektivavtal eller mot det gemensamma metallavtalet, men däremot mot hennes enskilda anställningsavtal. Detta betyder att förbundets yrkanden om allmänt skadestånd ska avslås samtidigt som bolaget ska förpliktas att till A-C.W. utge ersättning motsvarande de löneavdrag som verkställts.

Övrigt

Förbundet har i målet tidigare fört talan om allmänt skadestånd till A-C.W. och förbundet för brott mot förtroendemannalagen. Förbundet har under målets handläggning återkallat sin talan i denna del. Arbetsgivarparterna har inte riktat någon invändning mot att målet i denna del avskrivs från vidare handläggning.

Rättegångskostnader

De ställningstaganden som Arbetsdomstolen har gjort i det föregående innebär att förbundet och arbetsgivarparterna har vunnit och förlorat ömsom på sådant sätt att arbetsgivarparterna, med beaktande även av att förbundet återkallat talan i viss del, bör tillerkännas en till två tredjedelar jämkad ersättning för rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avskriver Industrifacket Metalls talan om skadestånd för brott mot förtroendemannalagen från vidare handläggning.
2. Arbetsdomstolen förpliktar 3M Svenska Aktiebolag att till A-C.W. utge ekonomiskt skadestånd avseende utebliven lön med 197 kr för november 2009, med 1 000 kr per månad fr.o.m. december 2009 t.o.m. mars 2011 och med 197 kr för april 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i respektive månad till dess betalning sker.
3. Industrifacket Metalls talan i övrigt avslås.
4. Industrifacket Metall ska ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader med 78 666 kr, varav 73 333 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Hans Blyme, Inga Jerkeman, Björn Müntzing, Gabriella Forssell, Lasse Thörn och Jörgen Andersson. Enhälligt.

Sekreterare: Björn Länsisyrjä