

Nr 184

Svenska Yrkesförarförbundet

mot

Helsingborgs kommun.

Mellan en kommun och en arbetstagarorganisation A har träffats en överenskommelse om uppflyttning i lönegrupp för ett antal namngivna arbetstagare som är medlemmar i organisationen A. Någon motsvarande uppflyttning i lönegrupp har inte genomförts för sådana utanförstående arbetstagare som tillhör en konkurrerande minoritetsorganisation B. Organisationen B har väckt en fastställetsetalan mot kommunen av innebörd bl a att domstolen skall förklara att kommunen har varit skyldig att med tillämpning av en likalöneprincip utge samma lön till organisationen B:s medlemmar som har överenskommit för medlemmarna i organisationen A. Arbetsdomstolen har funnit att kommunen inte har varit skyldig att tillämpa någon likalöneprincip. Däremot har domstolen konstaterat att överenskommelsen är att uppfatta inte som ett kollektivavtal om individuella löneåtgärder utan som ett kollektivavtal om generell lönehöjning för medlemmarna i organisationen A. Ett på detta sätt uppfattat avtal har kommunen ansetts skyldig att tillämpa även i fråga om organisationen B:s medlemmar. Denna skyldighet har ansetts följa av hänvisningen i dessa arbetstagares enskilda anställningsavtal till gällande kollektivavtal.

Svenska Yrkesförarförbundet bildades den 1 september 1981. Förbundet hade då och har alltså 63 medlemmar. Flertalet av förbundets medlemmar var tidigare organiserade i Svenska Kommunalarbetareförbundet (SKAF). Samtliga är anställda som bussförare vid Helsingborgs Trafikverk. Majoriteten av anställda bussförare hos kommunen är medlemmar i SKAF. Mellan kommunen och SKAF föreligger kollektivavtal. Någon sådant avtal finns inte träffat mellan kommunen och Yrkesförarförbundet.

Svenska kommunförbundet och SKAF träffade den 14 september 1981 en överenskommelse om löneåtgärder för trafikområdet. Överenskommelsen innebar dels att lönen i varje lönegrupp höjdes så att den motsvarade minst en löneklass högre än tidigare, dels att trafikpersonal som den 31 december 1981 var placerad i någon av lönegrupperna 4 — P8 skulle flyttas upp till närmast högre lönegrupp med bibehållande av turdatum för löneuppflyttning. För denna senare höjning, den sk rullningen, föreskrevs dock i överenskommelsen att den bara skulle genomföras såvitt inte de centrala parterna för visst företag var ense om annat. Den 4 december 1981 kom kommunförbundet och SKAF överens om att frågan om överföring till närmast högre lönegrupp för viss trafikpersonal vad avsåg Helsingborgs kommun, skulle behandlas lokalt i särskild ordning med de centrala parternas biträde. En lokal förhandling hölls den 21 januari 1982 mellan kommunens personalnämnd och SKAFs avd 7. Förhandlingen resulterade i en överenskommelse som innebar att 126

namngivna bussförare fick högre lönegruppsplacering. Samtliga var medlemmar i SKAF.

Med anledning av att kommunen inte har medgivit motsvarande uppflyttningar för Yrkesförarförbundets medlemmar har tvist uppstått mellan förbundet och kommunen.

Yrkesförarförbundet har väckt talan mot kommunen vid arbetsdomstolen och har, som talan slutligen utformats, yrkat att domstolen skall förklara att förbundets medlemmar är fortlöpande berättigade till samma del av lönepotten som utgår till medlemmar i SKAF fr o m den 1 januari 1982 samt att medlemmarna i Yrkesförarförbundet även i fortsättningen har rätt till samma totala lön som medlemmar i SKAF inom ramen för samma arbete.

Kommunen har bestritt käromålet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till stöd för sin talan har parterna i huvudsak anfört följande.

Yrkesförarförbundet

Yrkesförarförbundet bildades p g a att ett stort antal bussförare vid Helsingborgs Trafikverk var missnöjda med att SKAFs företrädare inte tillvaratog bussförarnas intressen på önskvärt sätt. Missnöjet gällde i första hand lönefrågor.

Redan under sommaren 1981, när planerna på att bilda en ny facklig organisation för bussförarna i kommunen började ta form, hörde företrädare för SKAF av sig till Yrkesförarförbundets blivande funktionärer och förklarade att, om en konkurrerande facklig organisation bildades, SKAF skulle se till att de som anslöt sig till den nya organisationen i framtiden inte skulle få några löneökningar. Det förekom dessutom mycket skrivelser i frågan i tidningarna.

Mot den anförda bakgrunden tog två företrädare för Yrkesförarförbundet, dåvarande ordföranden Jan Iwarsson och hans efterträdare på ordförandeposten Kjeld Christensen, i september 1981 kontakt med kommunens personalnämnd. Denna kontakt resulterade i ett sammanträffande mellan de två företrädarna för förbundet och personalnämndens ordförande Johnny Backe. Förbundets avsikt med kontakten var att göra kommunen uppmärksam på att SKAF kunde komma att försöka utverka lönehöjningar bara för sina medlemmar. Förbundets företrädare framhöll att Yrkesförarförbundet inte kunde acceptera att dess medlemmar behandlades sämre lönemässigt än SKAFs. Backe trodde att det överhuvudtaget aldrig skulle ifrågasättas att inte Yrkesförarförbundets medlemmar skulle ha samma löneökningar som SKAFs medlemmar. Båda dessa gruppers löner ingick nämligen, framhöll Backe, i det underlag som man utgick från när man räknade ut hur mycket som fanns tillgängligt för löneökningar. Detta sammanhänge med att man då utgick från det sammanlagda lönebeloppet för samtliga arbetstagare som var medlemmar i SKAF i juni 1981 och då hade Yrkesförarförbundets medlemmar ännu inte lämnat SKAF.

Yrkesförarförbundet utgick därmed från att dess medlemmar skulle få samma löneökningar som SKAFs medlemmar. Yrkesförarförbundets medlemmar blev därför förvånade och uppbragta när de fick reda på

resultatet av förhandlingarna den 21 januari 1982 mellan kommunen och SKAFs avd 7. På en anslagstavla inom trafikverkets lokaler sattes en kopia av förhandlingsprotokollet upp. I förteckningen över de bussförare som skulle få löneförhöjningar fanns enbart medlemmar i SKAF medtagna.

Yrkesförarförbundet gör gällande att kommunen genom överenskommelsen med SKAFs avd 7 den 21 januari 1982 brutit mot Yrkesförarförbundets medlemmars rätt till lika lön för samma arbete. Denna rätt härleds ur de enskilda anställningsavtalen enligt följande grunder.

Genom de enskilda anställningsavtalen konstitueras för förbundets medlemmar en anställningsrätt. Av de enskilda anställningsavtalen följer att kommunen är skyldig att tillämpa en likalöneprincip som innebär att lika lön skall utges för lika arbete grundat på samma antal anställningsår. Denna likalöneprincip är grundad för det första i kollektivavtalet, vars normer ingår i det enskilda anställningsavtalet. För det andra grundas rätten direkt i det enskilda anställningsavtalet som följd av en muntlig utfästelse vid avtalets träffande. För det tredje grundas rätten direkt i det enskilda anställningsavtalet som följd av en praxis under många år vid Helsingborgs stads spårvägar, sedermera Helsingborgs Trafikverk. För det fjärde grundas rätten direkt i det enskilda anställningsavtalet dels som följd av en i den moderna arbetsrätten för hela arbetsmarknaden gällande allmän rättsgrundsats om lika lön för lika arbete, dels har kommunen varit skyldig att tillämpa en likalöneprincip som följd av bestämmelsen i 1 kap 9 § regeringsformen.

Yrkesförarförbundet vill utveckla de angivna grunderna för talan på följande sätt.

Enligt de anställningsbevis som samtliga bussförare erhåller av kommunen regleras anställningsvillkoren av vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal. För heltidsanställda bussförare gäller GST-avtalet. Kollektivavtalet gäller för både oorganiserade och organiserade bussförare och kommunen tillämpar också kollektivavtalet på all trafikpersonal. Kollektivavtalets normer inflyter enligt fast praxis i det enskilda anställningsavtalet.

När enskilda bussförare vid anställningsintervju med företrädare för kommunen frågat om de måste vara fackligt organiserade för att erhålla samma lön som sina i SKAF organiserade arbetskamrater har svaret blivit att någon sådant krav inte finns.

Helsingborgs Trafikverk, tidigare Helsingborgs stads spårvägar, har alltsedan starten år 1905 tillämpat en princip om lika lön innebärande att all trafikpersonal har haft samma lön då de utfört samma arbete. De löneskillnader som har förekommit har endast haft sin grund i att personalen haft olika anställningstid. De enskilda anställningsavtalen har innefattat en garanti att likalöneprincipen skulle tillämpas. Denna mångåriga praxis bröts ensidigt av kommunen i januari 1982. Genom att lönepotten endast kommit SKAFs medlemmar till del uppgår nu skillnaden i lön för samma arbete till cirka 104 kr per månad.

Yrkesförarförbundets medlemmars rätt till lika lön följer av en i den moderna arbetsrätten för hela arbetsmarknaden gällande allmän rättsgrundsats om lika lön för lika arbete. Förbundet vill härom hänvisa till den av Reinhold Fahlbeck författade uppsatsen Om diskriminering av

utanförstående arbetstagare i boken Perspektiv på arbetsrätten. Den anförda allmänna rättsgrundsatsen framgår av följande.

Ett första skäl för likabehandling är av traditionell avtalsrättslig art. Kollektivavtalet gäller som utgångspunkt även för utomstående. Alltsedan frågan om kollektivavtalets verkningar gentemot utomstående började behandlas har det ansetts att arbetsgivare och utomstående kan avtala om andra villkor än kollektivavtalets. En annan sida av detta är emellertid att om inte en uttrycklig överenskommelse träffas om andra villkor så skall det enskilda anställningsavtalet anses slutet på samma villkor som anges i kollektivavtalet. Om en organiserad arbetstagare under anställningen lämnar sin avtalslutande organisation, kan arbetsgivaren inte ensidigt ändra det ursprungliga anställningsavtalet. En förändrad metodik för lönesättning är uppenbarligen en avtalsändring. Även i sådana fall skall arbetsgivaren tillämpa kollektivavtalets normer.

Ett andra skäl som talar för likabehandling är också av traditionell avtalsrättslig art. På en arbetsplats kan gälla två konkurrerande kollektivavtal avseende samma verksamhet. Enligt fast praxis gäller då att arbetsgivaren kan tillämpa det först ingångna avtalet inom hela verksamheten i fråga om lön och andra anställningsvillkor. Detta är principen om kollektivavtalets generella tillämpning. Om nu denna princip har den styrkan gentemot ett konkurrerande kollektivavtal, måste principen ha motsvarande styrka i ett läge där någon särskild avtalsreglering inte finns med de utomstående.

Ett tredje skäl som talar för en likabehandling är följande. En sådan likabehandling harmonierar med tanken i modern arbetsrätt att arbetsgivarens handlande skall styras av sakliga, objektivt godtagbara grunder. Det främsta och klaraste exemplet på detta i lagstiftningen finns i anställningsskyddslagen. Den centrala regeln i lagen anger just att en uppsägning skall vara saklig. Arbetsdomstolen kräver sakliga grunder för arbetsgivarens beslut även i andra situationer. Om en arbetstagare fått anställning med lön enligt kollektivavtalets normer och arbetsgivaren sedermera upptäcker att arbetstagaren är utomstående och arbetsgivaren ensidigt ändrar viktiga moment i anställningsavtalet, skulle det skydd som anställningsskyddslagen ger arbetstagaren urholkas på ett betänkligt sätt.

Ett fjärde skäl som talar för likabehandling är följande. Under senare tid har stor uppmärksamhet ägnats åt den s k negativa föreningsrätten, dvs rätten att inte tillhöra en facklig organisation. Någon lagstiftning i denna fråga har ansetts inte behövlig eftersom det i bestående anställningsförhållanden regelmässigt gäller, av skäl som inte har direkt samband med föreningsrättsfrågan, att oorganiserade arbetstagare har samma villkor som organiserade; kollektivavtalet tillämpas lika för alla.

Som ett femte skäl kan anföras att en bristande balans skulle uppstå om olikbehandling, t ex lönedifferentiering som favoriserar avtalsbundna arbetstagare, accepteras när i övrigt allmänna anställningsvillkor tillämpas oavsett organisationstillhörighet. Arbetsgivaren skulle i vissa lägen kunna åberopa och genomdriva kollektivavtalsnormerna, men i andra lägen anse sig obunden av dessa t ex genom att tillämpa olika löner för samma arbete av arbetstagare med samma kvalifikationer. Ett sådant sakernas tillstånd kan inte gärna åtnjuta rättsordningens skydd. Arbets-

givaren har anförtrots att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lag även på utomstående. Om arbetsgivaren väljer att tillämpa dessa bestämmelser, bör följa en förpliktelse att tillämpa kollektivavtalsnormerna fullt ut.

Ett sjätte skäl för likabehandling är följande. Det förhållandet att de etablerade organisationerna erhållit en stark ställning i den arbetsrättsliga lagstiftningen är ett uttryck för ett stort förtroende för dessa från statsmakternas sida. Det skulle rimma påtagligt illa med detta förtroende att acceptera att de etablerade organisationerna samtidigt skall tillåtas medverka till (eller rentav engagera sig i) diskriminering av utomstående i frågor rörande lön och andra anställningsvillkor. Om de etablerade organisationerna engagerade sig emot diskriminering av utomstående, skulle denna upphöra. Underlåter de etablerade organisationerna detta, sviker de det förtroende som lagstiftningen lagt på dem som ansvarsfulla medarbetare på arbetsplatserna. Samhället bör då inte passivt åse hur utomstående arbetstagare drabbas.

Inom den offentliga sektorn av arbetsmarknaden tillkommer ytterligare skäl att betrakta olikbehandling av utomstående som otillåten. För större delen av den offentliga sektorn gäller sedan länge ett uttryckligt författningsförbud mot olikbehandling. Sådant förbud gäller på hela den statliga sektorn. Ett motsvarande förbud finns på den del av den kommunala sektorn där anställningsvillkoren fastställs "under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer". Dessa regler med krav på likabehandling gäller dock inte på större delen av den kommunala sektorn. Av bl a hänsyn till den kommunala självbestämmanderätten ges i författning inga specialregler om specifikt kommunala arbetsrättsliga förhållanden. Emellertid finns på den offentliga sektorn en annan regel av intresse i sammanhanget. Det är objektivitetsprincipen i 1 kap 9 § regeringsformen. Denna regel ålägger bl a förvaltningsmyndighet att i sin verksamhet iaktta saklighet och opartiskhet. I detta ligger även ett krav att myndigheten skall handla fritt från godtycke och ej särbehandla någon utan laga stöd. Det är tydligt att favorisering av vissa arbetstagare framför andra enbart därför att de tillhör viss arbetstagarorganisation strider mot saklighet och opartiskhet. Arbetsdomstolen fann i domen nr 169 år 1981 att 1 kap 9 § regeringsformen är tillämplig på i stort sett alla kommunala beslut. Ett beslut om lönefastställelse måste vara att betrakta som ett offenkänt beslut.

Yrkesförarförbundet gör sammanfattningsvis gällande att kommunen genom att den 21 januari 1982 tillsammans med SKAFs avd 7 överenskomma om s k rullning för endast SKAFs medlemmar brutit mot Yrkesförarförbundets medlemmars anställningsrätt.

Kommunen

Det är riktigt att de av Yrkesförarförbundets medlemmar som den 31 december 1981 var inplacerade i lönegrupperna 4 — P8 inte fick del av den s k rullningen till närmast högre lönegrupp från den 1 januari 1982. Rullningen kom endast bussförare i de angivna lönegrupperna som vid förhandlingen den 21 januari 1982 var medlemmar i SKAF till del. Det är dock viktigt att framhålla att samtliga bussförare, således även Yrkes-

förförbundets medlemmar, fick del av de centralt överenskomna generella löneklassuppflyttningarna.

Kommunen bestrider att kommunen genom överenskommelsen den 21 januari 1982 skulle ha gjort sig skyldig till någon otillåten åtgärd. Någon skyldighet för kommunen att vid varje tillfälle ge en anställd exakt lika lön som någon viss annan anställd som utför samma arbete finns inte vare sig enligt lag eller enligt avtal och praxis.

Av principen om kollektivavtalets normerande verkan för enskilda anställningsavtal följer att kommunen är skyldig att tillämpa GST-avtalets regler för samtliga heltidsanställda bussförare i kommunen. Detta gör också kommunen. Kollektivavtalet innefattar inte att någon "likalöneprincip" skulle gälla. Någon utfästelse om likalön inryms heller inte i anställningsavtalet. Det finns inte någon praxis om likalön inom den kommunala sektorn. Tvärtom är inom den kommunala sektorn alls inte ovanligt med olika lön för samma arbete. Detta kommer att framgå av vad kommunen senare anför.

Bakgrunden till överenskommelsen den 21 januari 1982 mellan kommunen och SKAFs avd 7 är följande.

Mellan Kommunförbundet och SKAF träffades den 14 september 1981 en central överenskommelse rörande pott för olika löneåtgärder avseende kommunernas trafikområde. Denna förhandling var en följd av en mellan samma parter träffad överenskommelse den 4 maj 1981 då vissa kommuner, bl a Helsingborgs kommun, rekommenderades att anta GST-avtalet för heltidsanställd trafikpersonal. Förhandlingen den 14 september 1981 följdes dels av ytterligare en överenskommelse mellan samma parter den 4 december 1981, dels av en överenskommelse mellan Helsingborgs kommun genom dess personalnämnd och SKAFs avd 7 den 21 januari 1982. Överenskommelsen den 4 december 1981 innebar bl a att de centrala avtalsparterna var ense om att de lönegruppsuppflyttningar som skulle ske för trafikpersonal som den 31 december 1981 var placerade i lönegrupperna 4 — P8 inte skulle verkställas för trafikpersonal anställd hos Helsingborgs Trafikverk. Vad gällde detta verk skulle lönegruppsfrågan behandlas lokalt i särskild ordning med de centrala parternas biträde.

Vid den efterföljande lokala förhandlingen den 21 januari 1982 enades kommunens personalnämnd och SKAFs avd 7 om att vissa namngivna bussförare skulle erhålla ny lönegruppsplacering från den 1 januari 1982 med bibehållande av turdatum.

Yrkesförförbundet hade bildats i Helsingborg den 1 september 1981. Utbrytningen från SKAF hade väckt stor uppmärksamhet. Det förutspåddes att Yrkesförförbundet inom en snar framtid skulle organisera 30 000 förare i hela landet och bli ett såpass stort förbund att det skulle kunna teckna eget riksomfattande kollektivavtal.

Sedan den lokala förhandlingen mellan kommunen och SKAFs avd 7 var avslutad, påkallade Yrkesförförbundet självt förhandling med kommunen och yrkade att förbundets medlemmar skulle medges "samma utfall vad avser s k lokalt varv som för arbetstagare anslutna" till SKAF. Kommunen biföll inte Yrkesförförbundets yrkande. En liknande framställan kom även från andra bussförare som inte heller de var organiserade i SKAF. Även deras framställan avslogs.

Såsom tidigare anförts är inte alls ovanligt att det inom den kommunala sektorn förekommer olika lön för samma arbete. Detta förhållande har sin grund bl a i följande omständigheter.

Vid de inledande centrala avtalsförhandlingarna inom den kommunala sektorn sammanläggs på senare år lönesummorna för både kommun- och landstingsförbunden. De stora kollektivavtalslutande organisationerna organiserar medlemmar inom båda områdena och man önskar ibland i avtalsförhandlingar kunna styra den lokalt tillgängliga lönepotten mellan olika yrkeskategorier oberoende av tillhörigheten till avtalsområden. Detta vore tekniskt omöjligt om inte lönesummorna för de olika områdena sammanlades. Det finns således ingen garanti för att en viss yrkeskategori får utdelning i förhållande till sitt bidrag till den totala lönepotten. De generella lönegruppsuppflyttningar som sedan bestäms tillkommer alla anställda inom den yrkeskategori som får del i lönepotten.

Vid den centrala löneuppgörelse som träffas mellan Kommunförbundet och de kollektivavtalslutande organisationerna avsätts numera också regelmässigt någon procentdel av den totala lönepotten att förhandlas om av respektive organisation centralt och lokalt i s k ÅSF-förhandlingar. Denna procentdel beräknas på de kollektivavtalsbundna organisationernas medlemmars lönesummor. Oorganiserade anställdas lönesummor läggs således inte till grund för denna lönepott.

ÅSF-potten utgjorde vid den aktuella tidpunkten en procent av huvudorganisationens lönesumma. Med den avräkningsmetodik som tillämpas följer att organisationen får ur sin pott betala samtliga löneåtgärder som kommer dess medlemmar till del. Det vanliga är att respektive organisation förhandlar inom sitt avtalsområde och betalar ur sin pott. Men det kan inträffa att organisationen får betala för åtgärd utanför sitt avtalsområde. Så blir t ex förhållandet om Svenska Facklärarförbundet överenskommer med Kommunförbundet om löneåtgärder för förskollärare och en förskollärare är medlem i SKAF. SKAF, som inte tecknar avtal för förskollärare och inte heller förhandlar om löneåtgärder för denna yrkeskategori, får då ur SKAFs lönepott betala för "sin" förskollärares lönegruppsuppflyttning.

Lönepotten för år 1981 beräknades centralt med utgångspunkt från mars månads lönesummor. I juni skedde sedan en justering. Vid de åtföljande ÅSF-förhandlingarna var det den aktuella medlemssituationen på respektive arbetsplats som låg till grund för respektive avtalslutande organisations yrkanden. Detta är den vanliga löneförhandlingsituationen inom den kommunala sektorn.

Olika lön kan förekomma bland medlemmar inom samma yrkeskategori med samma kvalifikationer på samma arbetsplats. Detta kan bero på att lönepotten inte räcker till att flytta upp samtliga en lönegrupp. Olika lön kan också förekomma på att anställda inom en yrkeskategori är organiserade i olika kollektivavtalsbundna organisationer. Detta gäller exempelvis i vissa kommuner beträffande fritidsledare. En av fritidsledarnas organisationer kan ett år välja att inte prioritera denna yrkeskategori medan den andra organisationen gör så. Resultatet blir då att fritidsledare på samma arbetsplats har olika lön för samma arbete.

Sedan systemet med lokala förhandlingspottar infördes inom den

kommunala sektorn har det blivit allt vanligare att skillnader i lön föreligger för anställda med samma arbetsuppgifter.

På trafikområdet infördes systemet med ÅSF-förhandlingar år 1981 och vad kommunen förstår gäller talan i målet frågan om Yrkesförarförbundets medlemmar har rätt att vid varje tidpunkt få exakt samma kronutfall på sin lön som jämförbara bussförare anslutna till SKAF fått och framdeles kommer att få genom ÅSF-förhandlingar.

ÅSF-förhandlingar sker i enlighet med gällande kollektivavtals regler. De av Yrkesförarförbundets medlemmar som före den 1 september 1981 var anslutna till SKAF är enligt bestämmelsen i 26 § andra stycket medbestämmandelagen bundna av kollektivavtalet till och med utgången av år 1982. Enligt avtalet är arbetstagare skyldig att iakttaga i vederbörlig ordning överenskomna ändringar i avtalet.

Yrkesförarförbundets medlemmar har lön i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet. Vad avtalet garanterar beträffande lön framgår av bestämmelserna i § 16. Dessa bestämmelser visar att någon likalöneprincip inte finns i avtalet. I avtalet anges att vuxen arbetstagare vid tillträde i anställning inplaceras i lönegrupp 0. Arbetstagare som vid anställningstillfället har tidigare erfarenhet av yrkesmässig trafik som bussförare kan inplaceras i högre lönegrupp, dock högst i lönegrupp 4. Redan genom denna fria arbetsgivarinplacering framgår att olika lön kan gälla för samma arbete. Vad avtalet garanterar är att automatisk uppflyttning sker efter 12 månaders sammanhängande anställningstid. Denna rullning i lönegrupper kommer alla anställda till del. Någon rätt till ytterligare rullning finns inte genom kollektivavtalet. Kommunen gör således gällande att Yrkesförarförbundets medlemmar fått och får lön i enlighet med det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet.

Genom de enskilda anställningsavtalen har inte lämnats någon utfästelse om tillämpning av en "likalöneprincip". Sådan utfästelse har varken lämnats skriftligen eller muntligen.

Mot Yrkesförarförbundets påstående att det numera enligt modernt arbetsrättsligt synsätt skulle gälla en princip inom den kommunala sektorn om lika lön vill kommunen anföra att någon sådan allmän rättsgrundsats inte föreligger i gällande rätt. Den av Yrkesförarförbundet åberopade objektivitetsprincipen i 1 kap 9 § regeringsformen är enligt kommunens mening inte tillämplig i det nu aktuella målet. Vad kommunen förstår skulle käromålet endast kunna vinna bifall om arbetsdomstolen skulle komma fram till att kollektivavtalet är rättsstridigt genom att överenskommelsen mellan kommunen och SKAF skulle strida mot lag och goda seder. Kommunen gör dock gällande att den inte företagit någon rättsstridig åtgärd.

Domskäl

Vid en förhandling den 21 januari 1982 mellan Helsingborgs kommun genom dess personalnämnd och Svenska Kommunalarbetareförbundets (SKAFs) avdelning 7 träffades en överenskommelse som innebar att 126 namngivna bussförare vid Helsingborgs Trafikverk erhöll placering i högre lönegrupp fr o m den 1 januari 1982. Samtliga 126 bussförare var medlemmar i SKAF. Någon motsvarande lönehöjning utgick inte till de

bussförare vid trafikverket som är medlemmar i Svenska Yrkesförarförbundet.

Twist har uppstått mellan kommunen och Yrkesförarförbundet rörande rätten till lönehöjning för detta förbunds medlemmar.

Yrkesförarförbundet har yrkat att domstolen skall förklara att förbundets medlemmar fortlöpande är berättigade till samma del av lönepotten som utgår till medlemmar i SKAF fr o m den 1 januari 1982 samt att medlemmarna i Yrkesförarförbundet även i fortsättningen har rätt till samma totala lön som medlemmarna i SKAF inom ramen för samma arbete.

Kommunen har bestritt detta yrkande.

Yrkesförarförbundet har som huvudsaklig grund för sin talan åberopat att kommunen haft att följa en likalöneprincip. Förbundet har angivit att innebörden i denna princip är att lika lön skall utges för lika arbete till arbetstagare som kan åberopa samma antal anställningsår hos trafikverket. I förbundets talan får emellertid, som närmare berörs i det följande, även anses ligga att domstolen skall pröva huruvida den lön som utges till förbundets medlemmar är avtalsstridig i något annat hänseende än med utgångspunkt från en likalöneprincip.

Arbetsdomstolen behandlar i det följande i skilda avsnitt ett antal olika frågor som har betydelse för ställningstagandet till fastställelseyrkandet.

Kollektivavtalsbakgrunden

Kollektivavtalsituationen för den tid som är aktuell i målet låter sig beskrivas enligt följande.

Mellan kommunen och SKAF gällde för tiden fr o m den 1 juli 1981 t o m i första hand den 31 december 1982 ett mellan dessa parter träffat kollektivavtal för trafikpersonal vid Helsingborgs Trafikverk. På grund av detta avtal är bl a mellan de centrala parterna överenskomna avtalsbestämmelser för heltidsanställd trafikpersonal (GST 1981-82) och avtalsbestämmelser för deltidsanställd trafikpersonal (ADT 1981-82) tillämpliga (allmänt betecknas dessa avtalskomplex GST/ADT-avtalet eller i vissa fall enbart GST-avtalet).

Genom GST/ADT-avtalet regleras trafikpersonalens löner. Den normalt gällande löneformen är månadslön enligt en löneplan som innefattar ett antal lönegrupper. Avtalet innehåller regler om inplacering i lönegrupp. Huvudregeln är att anställningstidens längd är bestämmande för lönegrupsplaceringen.

Den inledningsvis nämnda förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982 utgör ett mellan kommunen och SKAFs avdelning 7 träffat kollektivavtal med bestämmelser om inplacering i lönegrupp.

Mellan kommunen och Yrkesförarförbundet har inte träffats kollektivavtal.

Flertalet av Yrkesförarförbundets medlemmar har på grund av tidigare medlemskap i SKAF varit kollektivavtalsrättsligt bundna av GST/ADT-avtalets bestämmelser intill utgången av år 1982. För tiden därefter har kollektivavtalsrättslig bundenhet inte förelegat för någon av förbundets medlemmar.

Det bör tillfogas att 1981-82 års trafikavtal efter avtalsperiodens ut-

gång har avlösts av nya avtal för en ny avtalsperiod. Dessa avtal innehåller inte några ändringar av betydelse för den föreliggande tvisten.

Kan Yrkesförarförbundets medlemmar grunda något anspråk mot kommunen direkt på grund av innehållet i kollektivavtal för trafikpersonalen?

I detta avsnitt behandlas endast de förpliktelser för kommunen i förhållande till Yrkesförarförbundets medlemmar som kan följa direkt på grund av kollektivavtal. Här lämnas alltså därhän att kommunen på grund av åtagande, uttryckligt eller underförstått, i enskilda anställningsavtal kan vara förpliktad att tillämpa kollektivavtal på utanförstående arbetstagare.

Som redovisats i föregående avsnitt har flertalet medlemmar i Yrkesförarförbundet på grund av tidigare medlemskap i SKAF varit kollektivavtalsrättsligt bundna av GST/ADT-avtalets bestämmelser intill utgången av år 1982. Kommunen har alltså fram till denna tidpunkt haft skyldighet på grund av kollektivavtal att tillämpa GST/ADT-avtalets lönebestämmelser på den nu berörda gruppen av medlemmar i Yrkesförarförbundet.

Kommunen har i målet anfört att den lön som utgivits till Yrkesförarförbundets medlemmar har bestämts i enlighet med GST/ADT-avtalets bestämmelser. Från Yrkesförarförbundets sida har inte riktats någon invändning mot denna uppgift.

Arbetsdomstolen har som framgår av det anförda att utgå från att GST/ADT-avtalets avlösningsbestämmelser har blivit korrekt tillämpade beträffande den grupp av medlemmar i Yrkesförarförbundet för vilken kollektivavtalsbundenhet förelegat intill utgången av år 1982.

En för ställningstagandet till tvisten i målet viktigare fråga är att granska förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982. Kan Yrkesförarförbundets medlemmar rikta något anspråk mot kommunen direkt på grund av innehållet i denna överenskommelse?

För prövningen av denna fråga är till en början av betydelse att konstatera att ej någon medlem i Yrkesförarförbundet hade något medlemskap i SKAF vid tiden för tillkomsten av förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982. Någon sådan bundenhet av överenskommelsen som åsyftas i 26 § medbestämmandelagen, dvs den bundenhet av kollektivavtal för medlem i organisation som föreligger på grund av medlemskapet, kan därmed inte ha uppstått för någon medlem i Yrkesförarförbundet. Detta torde för övrigt inte heller ha påståtts från Yrkesförarförbundets sida.

Yrkesförarförbundet synes emellertid mena, fastän det inte kommit till klart uttryck vid förbundets precisering av grunderna för talan, att kommunen ändock har ådragit sig förpliktelser gentemot Yrkesförarförbundets medlemmar direkt på grund av innehållet i förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982. Förbundet synes nämligen vid utvecklingen av sin talan ha åberopat argument till stöd för att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare skall anses förpliktad att avstå från att i förhållande till utanförstående arbetstagare tillämpa anställningsvillkor som ger sämre förmåner än vad som följer av kollektivavtalet samt att — vilket i detta sammanhang är det väsentliga — den utanförstående arbetstagaren skall anses ha rätt att utkräva denna förpliktelse.

Det är tydligt att detta synsätt avviker från vad som traditionellt har ansetts gälla på detta rättsområde. Rättsläget har nämligen brukat uttryckas så att den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren visserligen normalt sett är förpliktad att tillämpa kollektivavtalets anställningsvillkor på utanförstående arbetstagare som sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtalet men att denna förpliktelse kan utkrävas endast av avtalsmotparten. Den utanförstående arbetstagaren har ansetts kunna åberopa kollektivavtalets anställningsvillkor endast i den mån stöd härför uttryckligen eller underförstått föreligger genom det enskilda anställningsavtalet. Saken kan också uttryckas så att arbetsgivaren har ansetts oförhindrad i förhållande till den utanförstående att med denne avtala om sämre villkor än som följer av kollektivavtalet.

I sin argumentering har Yrkesförarförbundet åberopat flera skäl som enligt förbundets mening talar för att den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren inte längre har den nyssnämnda avtalsfriheten i förhållande till utanförstående. Här finns anledning att uppmärksamma följande skäl. Ett krav om likabehandling av utanförstående harmonierar med den tanken inom modern arbetsrätt att arbetsgivaren skall styras i sitt handlande av sakliga, objektivt godtagbara grunder. Denna tanke har framför allt kommit till uttryck i anställningsskyddslagen. Lagstiftaren har vidare avstått från att ingripa till skydd för den s k negativa föreningsrätten, dvs rätten att inte tillhöra en facklig organisation, därför att det i bestående anställningsförhållanden regelmässigt gäller att kollektivavtalet tillämpas lika för alla. Den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren har anförtrots att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som avviker från eljest tvingande arbetsrättslig lag även på utanförstående. Om arbetsgivaren väljer att utnyttja denna möjlighet, bör därmed följa en förpliktelse att tillämpa kollektivavtalsnormerna fullt ut. De etablerade organisationerna har genom den arbetsrättsliga lagstiftningen erhållit en stark ställning. Detta är ett uttryck för förtroende från statsmakternas sida. Sviks detta förtroende genom att en diskriminering av utanförstående tillåts ske, bör samhället inte förhålla sig passivt utan ingripa till förhindrande av att utanförstående drabbas.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. På svensk arbetsmarknad har utvecklats en ordning som innebär att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i största utsträckning regleras genom kollektivavtal. Dessa avtal sluts mellan organisationer på ömse sidor. Systemet som växt fram på den privata sektorn av arbetsmarknaden har givits en nära motsvarighet på de statliga och kommunala områdena. Lagstiftningen har inriktats på att klarlägga eller fastställa vissa grundläggande regler för kollektivavtalsområdet, såsom regler om förhandlingsrätten, kollektivavtalets rättsverkningar, fredsplikten och förfarandet för prövning av rättstvister. Däremot har statsmakterna till skillnad mot vad som har skett i många andra länder avstått från att ange riktlinjer för hur normeringen av anställningsvillkoren närmare skall ske. Sålunda har lagregler exempelvis inte givits om någon gränsdragning mellan kollektivavtalsområdena eller om behörigheten för organisation att för visst sådant område sluta kollektivavtal eller om kollektivavtals tillämplighet på arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande organisationen. I dessa och liknande avseenden har överlämnats åt arbets-

marknaden att själv utveckla grundsatser. Organisationer på ömse sidor har tillåtits att fritt konkurrera om möjligheten att träffa kollektivavtal inom det egna verksamhetsområdet. Vid konflikter mellan organisationerna har den egna styrkan fått fälla utslaget. Utvecklingen har ingalunda varit problemfri. I det stora hela har dock uppnåtts en ordning som bedömts vara godtagbar och statsmakterna har avstått från ingripanden fastän propåer därom framställts i skilda sammanhang. Dessa ställningstaganden torde ha grundats inte bara på uppfattningen att gällande ordning fungerar tillfredsställande utan även på vetskapen att en närmare reglering av systemet skulle bli ytterst komplicerad.

Enligt arbetsdomstolens mening är det mot den anförda bakgrunden som argument av det slag som Yrkesförarförbundet har framfört skall prövas. Enligt domstolens övertygelse är det nämligen på det sättet att ett fullföljande av de tankegångar som har framförts från Yrkesförarförbundets sida har mycket långtgående verkningar och i själva verket skulle visa sig bli av systemförändrande karaktär. Om nämligen ett kollektivavtal skulle tillerkännas en längre gående normerande verkan än som följer av kollektivavtalsrättens nuvarande lagregler inställer sig ett antal följdproblem av komplicerad natur. Som exempel kan nämnas att en lösning sannolikt måste ges på frågorna vilken av flera konkurrerande organisationer på samma sektor av arbetsmarknaden som har behörigheten att sluta det generellt normerande kollektivavtalet eller vilket medlemsantal som skall krävas för att ett generellt normerande kollektivavtal skall komma till stånd.

Med det anförda vill domstolen ha sagt att det inte kan antas vara en fråga för rättstillämpningen att utveckla rättsgrundsatser av det slag som Yrkesförarförbundet har kommit in på i sin argumentation. Detta gäller i all synnerhet som det kollektivavtalsrättsliga regelsystemet under senare år har varit föremål för en total översyn genom tillkomsten av medbestämmandelagen. Denna lag är grundad på den traditionella uppfattningen om kollektivavtalets rättsverkningar.

Domstolens slutsats blir att det inte föreligger grund för att frånga den rättsuppfattning som hittills har gällt i det nu behandlade avseendet. Domstolen avvisar alltså tanken att kollektivavtalet numera skulle vara att uppfatta som normerande för utanförstående i den meningen att den utanförstående skulle kunna rikta anspråk mot arbetsgivaren direkt på grund av kollektivavtalet.

Till det anförda bör dock fogas en anmärkning rörande regeln i 1 kap 9 § regeringsformen om skyldigheten att inom den offentliga förvaltningen iaktta saklighet och opartiskhet. Har denna regel någon betydelse för den frågeställning som behandlas i detta avsnitt? Enligt domstolens mening bör svaret bli nekande för alla normala situationer. Beslut om träffande av avtal om anställningsvillkor kan visserligen inte antas utan vidare falla utanför grundlagsregelns tillämpningsområde. Skyldigheten att iaktta saklighet och opartiskhet innefattar dock uppenbarligen inte något åliggande för en arbetsgivare inom den offentliga sektorn att i alla lägen tillämpa en likalöneprincip. Däremot kan väl tänkas att regeln får betydelse exempelvis när det gäller förfaranden som innefattar diskriminering i den mån ingripanden mot sådant inte kan ske med stöd av lagar och bestämmelser i övrigt, såsom föreningsrättens regler eller

ogiltighetsregler i avtalslagen. Som närmare kommer att framgå i det följande ger inte tvisten i detta mål anledning att komma in på frågan huruvida kommunen har handlat i strid med det nu diskuterade grundlagsbudet.

Har kommunen lämnat någon särskild utfästelse till Yrkesförarförbundets medlemmar om likabehandling i lönehänseende i samband med att de enskilda anställningsavtalen slöts eller föreligger någon praxis inom kommunen som kan grunda anspråk på sådan likabehandling?

Yrkesförarförbundet har till stöd för sin talan anfört att muntliga utfästelser har lämnats till de enskilda bussförarna när de anställdes att de skulle erhålla samma lön som sina i SKAF organiserade arbetskamrater. Vidare har förbundet åberopat att en princip om lika lön sedan gammalt har tillämpats för trafikpersonalen och att de enskilda anställningsavtalen mot bakgrund av denna praxis måste anses innefatta en garanti att likalöneprincipen skall tillämpas.

Kommunen har bestritt såväl att några speciella utfästelser i lönehänseende har lämnats när anställningsavtalen slöts som att någon praxis föreligger som kan grunda skyldighet för kommunen att behandla alla anställda lika i lönehänseende.

Till stöd för sin talan har Yrkesförarförbundet åberopat förhör med ett antal medlemmar i förbundet. Från dessa medlemmars sida har med något varierande ordalag anförts att de vid anställningstillfället frågade om de skulle bli behandlade sämre i lönehänseende, om de valde att inte söka medlemskap i SKAF, och att de fått beskedet att de inte behövde befara detta.

Enligt arbetsdomstolens mening saknas anledning att betvivla att samtal med den anförda innebörden kan ha förekommit. Därav kan dock inte någon slutsats dras av innebörd att kommunen har ådragit sig någon särskild förpliktelse om likabehandling i lönehänseende. Närmare till hands ligger att uppfatta vad som har förekommit vid anställningstillfällena som att arbetstagarna har blivit upplysta om att det för SKAFs medlemmar gällande kollektivavtalet tillämpas även beträffande anställda som inte tillhör SKAF. Vad gäller praxis ger inte heller den stöd för någon längre gående slutsats än att kollektivavtalet för trafikpersonalen tillämpas även på utanförstående bussförare. Som närmare följer av vad som utvecklas i följande avsnitt är detta också det innehåll som de enskilda anställningsavtalen har.

Arbetsdomstolen finner med hänvisning till det anförda att varken de påstådda muntliga utfästelserna eller praxis vid trafikverket kan tillmätas någon särskild betydelse vid ställningstagandet till Yrkesförarförbundets talan.

Kan Yrkesförarförbundets medlemmar grunda något anspråk på likabehandling i lönehänseende på innehållet i deras enskilda anställningsavtal?

Den som det måste antas huvudsakliga grunden för Yrkesförarförbundets talan har av förbundet uttryckts på det sättet att kommunen är skyldig att tillämpa en i kollektivavtalet uttryckt likalöneprincip som ingår i de enskilda anställningsavtalen.

Kommunen har bestritt att kollektivavtalet skulle innefatta någon

likalöneprincip med den innebörd som Yrkesförarförbundet velat lägga däri. Kommunen har med olika exempel sökt påvisa att det i skilda sammanhang kan inträffa på det kommunala området att arbetstagare som utför lika arbete under jämförliga omständigheter ändå kan uppbära löner som varierar.

Enligt arbetsdomstolens mening ger utredningen inget stöd för att det tillämpliga kollektivavtalet, dvs GST/ADT-avtalet, innefattar någon uttrycklig eller underförstådd princip om att lika lön skall utges för samma arbete. En sådan princip torde för övrigt vara främmande för kollektivavtal på svensk arbetsmarknad. En annan sak är det självklara förhållandet att i den mån ett kollektivavtal innehåller lönetariffer eller eljest generella lönebestämmelser dessa i större eller mindre utsträckning leder till jämställdhet i lönehänseende för de arbetstagare för vilka bestämmelserna är tillämpliga.

Som framgår av det anförda saknas fog för Yrkesförarförbundets påstående att kommunen är skyldig att tillämpa någon i kollektivavtalet uttryckt likalöneprincip som skulle ha flutit in i de enskilda anställningsavtalen. Det bör tilläggas att det självfallet inte kan antas att en likalöneprincip gäller som en allmän rättsgrundsats i fall när kollektivavtalsbundenhet inte föreligger.

Är lönesättningen för Yrkesförarförbundets medlemmar i något annat hänseende stridande mot innehållet i deras enskilda anställningsavtal?

Mot bakgrund av vad som har anförts i föregående avsnitt kan i någon mån vara tveksamt hur Yrkesförarförbundets talan är att uppfatta. Skall talan avslås med hänvisning till att någon allmän regel om lika lön för samma arbete inte gäller? Eller har domstolen att även pröva huruvida lönesättningen för Yrkesförarförbundets medlemmar är avtalsstridig i något annat hänseende än med utgångspunkt från en likalöneprincip? Domstolen finner att fastställelseyrkandet måste antas inrymma även det senare prövningsalternativet.

Mellan parterna i målet är ostridigt att de enskilda anställningsavtal som gäller för Yrkesförarförbundets medlemmar hämtar sitt innehåll från vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal för trafikpersonalen vid trafikverket. Gällande kollektivavtal är alltså via de enskilda anställningsavtalen normerande för anställningsförhållandet även beträffande Yrkesförarförbundets medlemmar. Detsamma gäller självfallet för andra bussförare vid trafikverket som inte tillhör SKAF antingen dessa är oorganiserade eller är medlemmar i annan organisation. De enskilda anställningsavtalen för dessa utanförstående arbetstagare innehåller över huvud taget inga särskilda bestämmelser om anställningsvillkor vid sidan av hänvisningen till GST-avtalet.

Det nu anförda innebär till en början att GST/ADT-avtalets lönebestämmelser är tillämpliga för Yrkesförarförbundets medlemmar. Som redan tidigare berörts i domskälen har kommunen emellertid påstått att den lön som utgivits till dessa arbetstagare har bestämts i enlighet med GST/ADT-avtalets bestämmelser och från Yrkesförarförbundets sida har inte riktats någon invändning mot denna uppgift. Detta innebär att domstolen har att utgå från att de nämnda lönebestämmelserna har blivit riktigt tillämpade för Yrkesförarförbundets medlemmar.

Från kommunens sida har gjorts gällande att det sistnämnda förhållandet är tillräckligt för att Yrkesförarförbundets talan skall avslås. Yrkesförarförbundet har inte velat acceptera detta synsätt utan menar att även andra regler än sådana som är direkt uttryckta i GST/ADT-avtalet kan vara gällande för förbundets medlemmar såsom normer som flyter in i de enskilda anställningsavtalen.

Yrkesförarförbundet har sålunda gjort gällande att den lönepott jämte fördelningen av denna som är upphovet till tvisten i målet mellan kommunen och förbundet utgör "löneåtgärder inom GST-avtalet". Härmed torde förbundet avse att träffade överenskommelser om avskiljande av en särskild lönepott för löneåtgärder beträffande GST/ADT-avtalet och utnyttjandet av denna pott innefattar en reglering som skapar rättigheter för förbundets medlemmar på grund av de enskilda anställningsavtalen.

Med anledning av det anförda bör till en början framhållas att det är ett genomgående drag för kollektivavtalssystemet på kommunområdet att de avtalsuppgörelser som träffas centralt mellan kommunförbundet och huvudorganisationerna på arbetstagsarsidan inte omedelbart blir gällande som kollektivavtal på den kommunala nivån. Uppgörelserna betraktas i tillämpliga delar som rekommendationer till de lokala parterna. Kommunerna är visserligen som medlemmar i Svenska kommunförbundet stadgeenligt förpliktade att följa dessa rekommendationer. Detta är emellertid ett internt förhållande på arbetsgivarsidan som inte skapar någon rättsgrund för motparterna. Själva kollektivavtalsbundenheten uppstår normalt först i och med att vederbörande kommun beslutar att träffa kollektivavtal av visst innehåll.

Det nu anförda betyder att föreliggande centrala överenskommelser angående avskiljande av en särskild lönepott inte kan antas vara bindande för Helsingborgs kommun som kollektivavtal. Överenskommelserna kan därför inte anses ingå i den för trafikpersonalen gällande kollektivavtalsregleringen. Av detta skäl kan en medlem i Yrkesförarförbundet inte rikta något anspråk mot kommunen enbart av det skälet att en lönepott fastställts centralt för löneåtgärder beträffande GST/ADT-avtalet. Det gör härvid ingen skillnad att det kan förhålla sig så på grund av Yrkesförarförbundets medlemmars tidigare medlemskap i SKAF att lönepotten rent tekniskt har framräknats på grundval av ett löneunderlag i vilket dessa arbetstgares löner ingått. Detta beräkningssätt skapar ingen rättsgrund för den enskilda arbetstgaren.

Saken ligger annorlunda till när det gäller själva genomförandet av löneåtgärderna beträffande trafikpersonalen. Detta skedde dels genom en ändring i GST/ADT-avtalet som automatiskt kom all trafikpersonal, således även utanförstående arbetstgare, till del, dels beträffande Helsingborg genom den inledningsvis i domskälen beskrivna uppgörelsen mellan kommunen genom dess personalnämnd och SKAFs avdelning 7 vid en förhandling den 21 januari 1982. Den förhandlingsöverenskommelse som då träffades är av kollektivavtals natur.

Enligt arbetsdomstolens mening är det av avgörande betydelse för domstolens ställningstagande till Yrkesförarförbundets fastställelseyrkande hur förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982 är att uppfatta.

Kommunens inställning i detta avseende låter sig sammanfattas enligt

följande. Överenskommelsen innebär enligt sin klara ordalydelse att vissa namngivna arbetstagare har blivit placerade i högre lönegrupp. Parterna har alltså enats om att disponera det tillgängliga löneutrymmet enbart för individuella löneåtgärder. Enligt kommunens uppfattning kan någon rätt till ändrad lön för annan arbetstagare än de i uppgörelsen uppräknade inte grundas på överenskommelsen.

Enligt arbetsdomstolens mening måste överenskommelsen emellertid betraktas ur en vidare synvinkel än som erhålles om man begränsar sig till att utgå från överenskommelsens ordalydelse.

Följande omständigheter anser domstolen vara av särskild betydelse för den rätta förståelsen av överenskommelsen. Det närmast till hands liggande tillvägagångssättet för utnyttjande av lönepotten för trafikpersonal hade varit att såsom skedde i fråga om andra kommuner än Helsingborgs kommun disponera hela det tillgängliga förhandlingsutrymmet för att genomföra generella åtgärder i GST/ADT-avtalet. Hade detta mönster följts för Helsingborgs kommun, skulle de aktuella löneåtgärderna ha kommit även berörda medlemmar i Yrkesförarförbundet till del. Nu överenskom de centrala parterna i stället att "frågan om överföring till närmast högre lönegrupp" skulle behandlas lokalt såvitt gäller Helsingborgs kommun. Enligt vad som har framkommit i målet föranleddes detta speciella arrangemang uteslutande av den situation som hade uppstått i Helsingborg genom att en grupp bussförare hade lämnat SKAF och bildat den konkurrerande organisationen Yrkesförarförbundet. Vad sedan gäller innehållet i förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982 framgår av utredningen att överenskommelsen innebar att samtliga bussförare som alltjämt var medlemmar i SKAF och som den 31 december 1981 var placerade i lönegrupperna 4 — P8 fördes över till närmast högre lönegrupp. I själva verket genomförde parterna därmed också för Helsingborgs del den generella åtgärd innefattande ändring i GST/ADT-avtalet, den s k rullningen, som de centrala parterna hade enats om för övriga kommuner. Den reella skillnaden är enbart att överföringen till högre lönegrupp för Helsingborgs kommun begränsades till att gälla sådana bussförare i lönegrupperna 4 — P8 som var medlemmar i SKAF. Saken kan uttryckas så att kommunen och SKAFs avdelning 7 i realiteten genomförde en generell löneåtgärd. Åtgärden måste till sin reella innebörd uppfattas som en för Helsingborgs Trafikverk gällande ändring i GST/ADT-avtalets regler med den begränsningen i ändringens räckvidd att den skulle gälla endast medlemmar i SKAF.

Mot den nu beskrivna bakgrunden har arbetsdomstolen att ta ställning till vilken betydelse överenskommelsen har för de medlemmar i Yrkesförarförbundet som den 31 december 1981 var placerade i lönegrupperna 4 — P8.

Som förut redovisats har kommunen genom de enskilda anställningsavtalen förpliktat sig i förhållande till utanförstående bussförare att tillämpa gällande kollektivavtal för trafikpersonalen. Otivelaktigt ligger i denna förpliktelse att kommunen hade varit skyldig att genomföra överföringen till högre lönegrupp i fråga om alla bussförare i lönegrupperna 4 — P8, om den aktuella löneåtgärden hade givits formen av en för Helsingborgs Trafikverk gällande ändring i

GST/ADT-avtalets regler. Enligt domstolens mening skulle kommunen inte ha kunnat undgå denna skyldighet i förhållande till utanförstående bussförare genom att avtala med SKAF om att ändringen i GST/ADT-avtalets regler endast skulle gälla SKAFs medlemmar. Men i själva verket framstår förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982 som nyss utvecklats i realiteten såsom en ändring i GST/ADT-avtalets regler som inte skulle gälla andra än SKAFs medlemmar. När det gäller att fastställa vilka förpliktelser som åvilar kommunen på grund av de enskilda anställningsavtalen är det emellertid enligt domstolens mening ofrånkomligt att se till den reella innebörden av förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982. Detta gäller i särskild grad med hänsyn till den bakgrund mot vilken överenskommelsen har tillkommit.

Arbetsdomstolen anser som framgår av det anförda att förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982 skall i enlighet med sin reella innebörd uppfattas inte som individuella löneåtgärder utan som en för Helsingborgs Trafikverk gällande generell löneåtgärd. Uppfattad på detta sätt innebär den att bussförare som den 31 december 1981 är placerade i lönegrupperna 4 — P8 förs över till närmast högre lönegrupp. Överenskommelsens parter har begränsat tillämpningsområdet för lönegruppsuppflyttningen till SKAFs medlemmar. Genom sitt i de enskilda anställningsavtalen uttryckta åtagande i förhållande till utanförstående arbetstagare att tillämpa gällande kollektivavtal måste kommunen emellertid anses förpliktad att genomföra lönegruppsuppflyttningen även för utanförstående arbetstagare i lönegrupperna 4 — P8.

Arbetsdomstolen finner följaktligen att förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982 medfört en skyldighet för kommunen på grund av innehållet i de enskilda anställningsavtalen att fr o m den 1 januari 1982 överföra sådana utanförstående bussförare som den 31 december 1981 var placerade i lönegrupperna 4 — P8 till närmast högre lönegrupp med bibehållande av turdatum för lönegruppsuppflyttning.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens i det föregående redovisade ställningstaganden kan sammanfattas i följande punkter.

1. Inom kollektivavtalsrätten gäller den principen att kollektivavtalet inte är direkt normerande för utanförstående arbetstagares anställningsvillkor. Den utanförstående kan alltså inte rikta anspråk mot arbetsgivaren direkt på grund av kollektivavtalet. I enlighet härmed grundar inte det mellan kommunen och SKAF träffade kollektivavtalet för trafikpersonal vid Helsingborgs Trafikverk direkt några rättigheter för Yrkesförarförbundets medlemmar, eftersom dessa inte tillhör SKAF.

2. Den utanförstående arbetstagarens anställningsvillkor framgår av det mellan arbetsgivaren och honom eller henne träffade enskilda anställningsavtalet. Från denna utgångspunkt har domstolen först prövat huruvida kommunen i samband med att de enskilda anställningsavtalen slöts lämnat någon särskild utfästelse till Yrkesförarförbundets medlemmar om likabehandling i lönehänseende med de i SKAF organiserade bussförarna. Vidare har prövats om det föreligger någon praxis i kommunen som kan grunda anspråk på en sådan likabehandling. Domstolen

har funnit att några sådana utfästelser eller någon sådan praxis inte föreligger.

3. Domstolen har även funnit att något anspråk på likabehandling i lönehänseende inte kan grundas på innehållet i övrigt i de enskilda anställningsavtalen.

4. Vid prövningen huruvida lönesättningen för Yrkesförareförbundets medlemmar är avtalsstridig i något annat hänseende än med utgångspunkt från en likalöneprincip har domstolen tagit som utgångspunkt det ostridiga förhållandet att de enskilda anställningsavtal som gäller för Yrkesförareförbundets medlemmar hämtar sitt innehåll från vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal för trafikpersonal vid Helsingborgs Trafikverk. På detta indirekta sätt kan alltså kollektivavtalet vara normerande för utanförstående arbetstagares anställningsvillkor, i den mån annat ej framgår av det enskilda anställningsavtalet. Från denna utgångspunkt har domstolen analyserat innehållet i en mellan kommunen genom dess personalnämnd och SKAFs avdelning 7 den 21 januari 1982 träffad överenskommelse om uppflyttning i högre lönegrupp av bussförare vid trafikverket. Domstolen har funnit att denna överenskommelse till sin reella innebörd innefattar en för Helsingborgs Trafikverk gällande ändring i GST/ADT-avtalets regler innebärande att samtliga bussförare i lönegrupperna 4 — P8 skall föras över till närmast högre lönegrupp. I överenskommelsen har denna uppflyttning i lönegrupp begränsats till att gälla endast medlemmar i SKAF. Genom hänvisningen till gällande kollektivavtal i de enskilda anställningsavtalen måste kommunen emellertid anses förpliktad att genomföra lönegruppsuppflyttningen även för Yrkesförareförbundets medlemmar i lönegrupperna 4 — P8.

Ståndpunktstagande till Yrkesförareförbundets fastställelseyrkande

Arbetsdomstolens slutsats att kommunen som följd av innehållet i de enskilda anställningsavtalen har ådragit sig skyldighet att genomföra lönegruppsuppflyttningen även för Yrkesförareförbundets medlemmar i lönegrupperna 4 — P8 ligger otvivelaktigt inom ramen för vad Yrkesförareförbundet har velat uppnå med sin talan. Det är emellertid inte möjligt att utan vidare bifalla det framställda fastställelseyrkandet, eftersom detta har en vidare innebörd än som svarar mot domstolens uppfattning av rättsläget. I den föreliggande situationen anser sig domstolen emellertid vara oförhindrad att på det sättet bifalla Yrkesförareförbundets talan att en fastställelseförklaring ges i enlighet med domstolens nyssnämnda ställningstagande.

Domslut

Arbetsdomstolen bifaller på det sättet Yrkesförareförbundets talan att domstolen förklarar att förhandlingsöverenskommelsen den 21 januari 1982 mellan kommunen och SKAFs avdelning 7 medfört en skyldighet för kommunen att fr o m den

1 januari 1982 överföra sådana medlemmar i Yrkesförareförbundet som den 31 december 1981 var placerade i lönegrupperna 4 — P8 till närmast högre lönegrupp med bibehållande av turdatum för lönegruppsuppflyttning.

Kommunen skall till Yrkesförarförbundet utge ersättning för förbundets rättegångskostnader med tjugosextusensjuhundrasjuttio två (26 772) kr, varav 14 625 kr för ombudsarvode 4 591 kr för tidsspillan och 7 556 kr för utlägg, jämte sex (6) procent ränta å det sammanlagda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Dom 1983-12-21, målnummer A-80-1983

Ledamöter: Hans Stark, Reidunn Laurén, Olle Gunnarsson, Hans Forselius, Olle Bergström, Åke Wänman och Lennart Hansson (avtalssekreterare i Svenska Byggnadsarbetareförbundet; tillfällig ersättare). Enhälligt.

Sekreterare: Marianne Holmberg