

Eftergift av rätt till ersättning enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser

Twisten

I AD 2000 nr 29 behandlar arbetsdomstolen frågan om en enskild arbetstagare vid någon tidpunkt kan avstå från rätt till ersättning som skall utgå enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Som kommer att framgå i det följande har jag tidigare behandlat frågan.¹ Jag vill därför passa på tillfället att uppmärksamma den senaste rättsutvecklingen.

Omständigheterna var följande. Rudsågen AB drev ett sågverk utanför Örebro med ett tiotal anställda. Under vårvintern 1998 fick bolaget en brådsökande order. Som en följd härav kom övertidsarbete att utföras under ett par helgdagar. Enligt det gällande kollektivavtalet skall särskild ersättning utgå vid arbete under helger. Inför arbetet tog några arbetstagare upp frågan om den särskilda helgersättningen skulle utgå. Arbetsgivaren menade dock att endast vanlig övertidsersättning skulle betalas, delvis under hänvisning till bolagets ansträngda ekonomi. Någon enighet i frågan uppnåddes inte, såvitt var visat i målet, innan arbetet utfördes. Sedan arbetet utförts påtalade fackföreningen att helgersättningen inte utbetalats. Med anledning härav undertecknade arbetstagarna en handling vilken innefattade ett avstående från rätten till ersättning. Handlingen hade upprättats av arbetsgivaren.

Frågan i målet var om detta avstående var rättsligt bindande.

Eftergift av tvingande rätt – rättsläget före domen

Enligt 27 § MBL är överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av samma kollektivavtal ogiltiga i den mån överenskommelserna strider mot kollektivavtalet. Inte varje avvikelse från kollektivavtalets regler är otillåten. Om avtalet anger att månadslönen skall vara *lägst* 12 000 SEK per månad strider det självfallet inte mot avtalet att betala högre lön. Det ligger i kollektivavtalsparternas hand att, när de utformar avtalet, bestämma vilka avvikelser som skall vara tillåtna. I konkreta tvister får frågan om en viss kollektivavtalsbestämmelse är tvingande eller dispositiv lösas genom tolkning av avtalet. För vissa frågor har AD utvecklat s.k. indubio- eller schablontolkningar,

¹ Malmberg, Anställningsavtalet (1997) s. 136–142, se även s. 100–107.

vilka tillämpas när omständigheterna i enskilda fall inte ger tillräcklig ledning för tolkningen. Det är sålunda klart att underbetalning inte är tillåten utan stöd i kollektivavtalet. Vidare är det normalt inte tillåtet att överenskomma om andra metoder för att beräkna lönen än kollektivavtal föreskriver (t.ex. fast månadslön istället för provision). Inte heller anses det tillåtet att byta en kollektivavtalsgrundad förmån mot en annan (t.ex. övertidsersättning mot ledighet). Däremot upprätthålls i Sverige inte någon indubio-regel för frågan om överbetalning är tillåten.

Som framgått är kollektivavtalsbestämmelser i stor utsträckning tvingande, dvs. enskilda arbetsgivare och arbetstagare kan inte med giltig verkan avvika från reglerna. Att en lagregel eller en kollektivavtalsbestämmelse är tvingande utesluter inte att det vid någon tidpunkt är möjligt att avtala i strid med regeln. En uppställning kan göras över olika tidpunkter när avtalsfrihet inträder för parterna. Den starkaste formen av tvingande verkan tillkommer t.ex. avtal som strider mot vedertagna moralnormer eller goda seder (*pactum turpe*). En talan som grundar sig på ett sådant avtal skall ogillas eller avvisas även om den medges av motparten (se t.ex. NJA 1992 s. 299). En sådan verkan torde normalt endast tillkomma regler som avser att skydda tredje man eller allmänna intressen. Det har t.ex. gjorts gällande att detta skall gälla för konkurrensbegränsande avtal.² Man kan även tänka sig t.ex. att dispositioner utom process är utan verkan, men att dispositioner inom ramen för domstolsprocess är tillåtna, antingen det sker i formen av ett förlikningsavtal eller genom ett processuellt medgivande.

När det gäller tvingande regler som uppställs till skydd för en svagare avtalspart drabbar ogiltigheten normalt endast avtal varigenom den svagare parten *på förhand* avstår från rättigheter. Reglerna hindrar inte den skyddade parten från att i ett konkret fall avstå från den rättighet eller befogenhet som regeln ger, sedan denna har *aktualiserats*. Ett tidigt exempel på en sådan regel finner man i 1915 års lag om avbetalningsköp. Samma lösning återkommer genomgående i de tvingande regler som införts i den konsumenträttsliga lagstiftningen från de senaste decennierna.³ Samma regel upprätthålls, med stöd i lagtext, förarbeten och/eller rättspraxis, beträffande tvingande regler i arbetsrättslig lagstiftning. Regeln brukar motiveras dels av en önskan att underlätta uppgörelser utom process dels av att skyddsbehovet inte är lika stort sedan den skyddade rättigheten aktualiserats.

Beträffande kollektivavtalets tvingande verkan enligt 27 § MBL är läget ett annat. Regeln motsvarar 3 § i 1928 års lag om kollektivavtal. Frågan om enskilda arbetstagare vid någon tidpunkt fritt kunde förfoga över rättigheter som tillkom dem enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser diskuterades inte i förarbetena till 1928 års lag. Frågan kom dock att prövas vid ett par tillfällen

² Torbjörn Andersson, Dispositionsprincipen och EG:s konkurrensregler (1999) s. 195 ff. och 268 ff.

³ Se senast 8 § distansavtalslagen och med motivuttalande i prop. 1999/2000:89 s. 83.

under 1930- och 1940-talen.⁴ Av rättsfallen framgår att parterna i anställningsavtalet inte äger disponera i strid med kollektivavtalet ens efter att rättigheten aktualiserats. Däremot är möjligt för arbetstagare att disponera över lönen efter att den betalats ut, under förutsättning att dispositionen inte grundas på avtal som träffats före denna tidpunkt eller på annat sätt framstår som ett kringgående av kollektivavtalet. I dessa tidiga fall kom alltså domstolen att inta en mer restriktiv syn på möjligheten att disponera över rättigheter enligt tvingande regler än som numera kommer till uttryck i den konsument- och arbetsrättsliga lagstiftningen. Frågan har därefter vederligtvis inte prövats i praxis förrän i AD 2000 nr 29.

Som redan nämnts kom 3 § kollektivavtalslagen att överföras till 27 § MBL. I motiven uttalades helt allmänt att någon ändring i AD:s tidigare praxis inte var avsedd. Frågan om möjligheten för medlemmar att vid någon tidpunkt efterge kollektivavtalsgrundade rättigheter berördes dock inte.

Mot bakgrund av skillnaden i behandlingen av tvingande lagregler och tvingande kollektivavtalsbestämmelser har jag förordat att Arbetsdomstolens praxis från tiden före medbestämmandelagen inte längre skall gälla.⁵ Därmed skulle arbetsgivare och arbetstagare kunna efterge rätt enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser ”sedan rättigheten aktualiserats”. Ett huvudskäl för denna uppfattning var att AD:s äldre praxis idag bidrar till ett onödigt komplicerat system. Till exempel anses det vara möjligt för en enskild arbetstagare att, sedan en uppsägning aktualiserats, i ett förlikningsavtal efterge sin rätt till semesterersättning enligt semesterlagen. Däremot skulle det inte vara möjligt att träffa motsvarande avtal om semesterersättningen regleras i kollektivavtal. Vidare pekade jag på att även efter en sådan modifiering av rättsläget skulle arbetstagarorganisationer och arbetstagare för framtiden kunna kräva att kollektivavtalet följs. Arbetstagarorganisationer skulle även kunna kräva allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. Därigenom skulle det finnas tillräckligt effektiva sanktioner för att trygga kollektivavtalens efterlevnad. Förslaget att äldre praxis skulle överges innefattade inget ställningstagande till under vilka övriga förutsättningar en eftergift skulle vara tillåten.

AD:s domskäl

I målet var parterna överens om att bestämmelsen i kollektivavtalet om helgersättning i och för sig var tvingande. Vidare var det klarlagt att avståendet var ogiltigt för det fall domstolens äldre praxis skulle tillämpas på fallet. Den fråga

⁴ AD 1932 nr 68, AD 1933 nr 122, AD 1939 nr 54, AD 1947 nr 73 och AD 1949 nr 65. Se även AD 1957 nr 7.

⁵ Malmberg, Anställningsavtalet (1997) s.140 ff.

Arbetsdomstolen hade att ta ställning till var om det fanns anledning att frångå domstolens ställningstaganden från tiden före MBL:s ikraftträdande.

Domstolen framhöll att en kollektivavtalslutande organisations intresse i första hand är att kollektivavtalets bestämmelser tillämpas på ett riktigt sätt. Om överenskommelser mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare skulle tillåtas så skulle de avtalslutande organisationerna i vissa fall betas möjligheten att genomdriva en riktig tillämpning av avtalet. Organisationen skulle vara hänvisad till vad som måste anses vara ett andrahandsintresse för organisationen, nämligen att kräva allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. En sådan ordning skulle, enligt domstolen, öppna möjlighet för att tvingande regler i ett kollektivavtal faktiskt inte tillämpas fullt ut på avsett sätt. Detta skulle kunna leda till att kollektivavtalsbestämmelserna på ett visst avtalsområde faktiskt inte tillämpas på ett likartat sätt för alla arbetstagare och inte heller för alla arbetsgivare på ett avtalsområde. Ett ingånget kollektivavtal skulle med andra ord inte utgöra någon garanti för att kollektivavtalet tillämpas på ett likartat sätt för alla arbetstagare och arbetsgivare inom avtalets tillämpningsområde. En sådan ordning reducerar, enligt domstolen, kollektivavtalets normerande funktion, vilket kan leda till att benägenheten att sluta kollektivavtal minskar.

Vidare framhöll domstolen att det visserligen kan te sig inkonsekvent att en arbetstagare i vissa fall kan efterge rättigheter enligt tvingande lagregler men inte rättigheter enligt tvingande kollektivavtalsregler. Domstolen pekade dock på att det finns en principiell skillnad mellan dessa fall på så sätt att det i det senare fallet finns men i det förra fallet inte finns någon eller några andra parter med ett intresse av att reglerna följs. Skillnaden mellan vissa lagregler och kollektivavtalsregler tycks inte heller ha vållat några problem i praktiken.

Avslutningsvis framhöll domstolen att vad som förevarit i det nu aktuella målet inte heller visade på att en ändring av praxis är motiverad.

Mot bakgrund härav fann domstolen att arbetstagarnas avstående var ogiltigt enligt 27 § MBL. Arbetsgivaren ålades att utge allmänt skadestånd såväl till föreningen som till de berörda arbetstagarna.

De två arbetsgivarledamöterna var skiljaktiga och menade att avståendet var rättsligt bindande. Utrymmet medger inte någon redovisning av deras uppfattning.

Kommentar

Som berörts ovan kan kollektivavtalsparterna bestämma vilka kollektivavtalsbestämmelser som skall vara dispositiva respektive tvingande. Det ligger nära till hands att förstå regleringen så att kollektivavtalsparterna även kan införa bestämmelser om vid vilken tidpunkt det är möjligt för enskilda arbetsgivare och arbetstagare att disponera i strid med avtalet. Mot bakgrund härav är det

rimligt att – som domstolen gör – i första hand pröva frågan om tillåtligheten av ett avstående av kollektivavtalsgrundade rättigheter med utgångspunkt i kollektivavtalsparternas intressen.

Det mest slående med den överenskommelse som träffades på Rudsågen är att den hade en kollektiv prägel. Överenskommelsen träffades direkt mellan arbetsgivaren och en grupp av arbetstagare, med förbigående av fackföreningen. Det får uppfattas som ett centralt intresse för ena parten i kollektivavtalet – fackföreningen – att inte förbigås vid kollektiva uppgörelser. Det är mot bakgrund härav inte förvånande att arbetsdomstolen fann att ett avstående av den typ som var ifråga i målet stod i strid med kollektivavtalet. Tvärtom framstår utgången som rimlig, särskilt som överenskommelsen kom till stånd på arbetsgivarens initiativ, efter att frågan om ersättning väckts av fackföreningen och till synes utan att arbetstagarna kompenseras för avståendet.

Vad domen klagör är alltså i första hand att uppgörelser mellan en arbetsgivare och grupper av arbetstagare som avviker från tvingande kollektivavtalsbestämmelser inte är tillåtna ens efter att rättigheten ifråga har aktualiserats. Domen understryker att kollektiv tvistelösning i kollektivavtalsförhållanden skall ske inom ramen för fackliga förhandlingar och inte genom uppgörelser direkt med grupper av anställda. Det är för övrigt just sådana situationer som behandlades i de av domstolen refererade äldre rättsfallen.

Man kan ställa frågan om samma synsätt bör upprätthållas även vid individuella uppgörelser mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare om hur en viss uppkommen situation skall lösas. De situationer jag tänker på kan illustreras genom att ändra omständigheterna i fallet något.

Antag att arbetsgivaren på tisdagen beordrar en sågverksarbetare att arbeta övertid på onsdag kväll (en rätt som tillkommer arbetsgivaren enligt kollektivavtalet). Arbetaren förklarar att han ogärna vill göra detta eftersom han redan köpt en biljett till en fotbollslandskamp. Arbetaren frågar om han kan arbeta på lördagen eller söndagen istället. Arbetsgivaren säger att det går bra, men att den särskilda helgersättningen inte kan utgå.

Det vanliga på arbetsmarknaden torde vara att sådana frågor löses direkt i samtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och att fackföreningen kallas in först om dessa inte kan enas. Detta gäller i vart fall när det inte är fråga om uppsägning (jfr 30 § anställningsskyddslagen) eller annan viktigare förändring för arbetstagaren (jfr 11 MBL). Det tycks som att arbetsmarknadens parter, i vart fall på tjänstemannasidan, fullt accepterar att tvistelösningen på arbetsplatserna går till på detta vis.

Frågan här är om rättsordningen bör underlätta sådana uppgörelser genom att acceptera dem som rättsligt bindande, trots att de till viss del kan innebära ett avsteg från tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Eller bör man motverka sådan individuell tvistelösning genom ett strikt upprätthållande av principen att varje avvikelse från tvingande kollektivavtalsbestämmelser är otillåten, oavsett

vid vilken tidpunkt och under vilka omständigheter i övrigt som avvikelsen sker?

För egen del kan jag inte se några beaktansvärda skäl mot att i ett sådant fall frångå den strikta regeln om att varje individuell avvikelse från tvingande kollektivavtalsbestämmelser är otillåten, även om den sker efter att rättigheten har aktualiserats. Därmed inte sagt att man bör rättsligt acceptera varje överenskommelse som sker efter att rättigheten har aktualiserats. Frågan om en överenskommelse i enskilda fall skall accepteras får göras efter en helhetsbedömning, varvid domstolen kan beakta sådana saker som att arbetstagaren känt till kollektivavtals innehåll, om överenskommelsen tillkommit på arbetstagarens initiativ och i dennes intresse⁶ samt i vilken utsträckning arbetstagaren kompenseras för avståndet. En sådan ordning tycks upprätthållas i dansk arbetsrätt, vilken i övrigt starkt påminner om svensk rätt på området.⁷

Jonas Malmberg

⁶ Jfr t.ex. AD 1990 nr 84 ang. semesterlagen.

⁷ Knud Illum, Den kollektive arbejdsret (Köpenhamn 3 uppl. 1964) s. 145, Ole Hasselbalch, Arbejdsrettens almindelige del (Köpenhamn 1984) s. 212 och Per Jacobsen, Kollektiv arbejdsret (Köpenhamn 5 uppl. 1993) s. 520 f.