

# Arbetsgivarfrågor

Nr 4

Februari 2009

## Lönerevision 2009

### Avtal för tjänstemän

#### Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna

Under våren 2007 träffades treåriga löneavtal med Sif (nuvarande Unionen), Sveriges Ingenjörer och Ledarna för tiden den 1 april 2007 – 31 mars 2010. Avtalen finns samlade i ett särskilt avtalstryck, Lönebildning i företagen, som finns på vår hemsida [www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal och uppgörelser](http://www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal%20och%20uppgörelser).

#### **Lokala lönebildningsavtal**

Avtalen är lokala lönebildningsavtal med i princip samma struktur och innehåll som avtalen de senaste avtalsperioderna. Lönebildningen skall ske lokalt i företagen mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar. Produktivitetsutvecklingen och tjänstemännens bidrag till denna är viktiga faktorer att beakta.

Det är viktigt att löneprocessen och förhandlingarna genomförs enligt avtalens intentioner. Sambandet **mål – resultat – lön** är betydelsefullt i detta sammanhang.

## Lönerevisionsdatum

Om överenskommelse inte träffas om lönerevisionsdatum skall lönerna revideras per den 1 april var avtalsår enligt avtalen med Unionen och Sveriges Ingenjörer (punkt 3:6 avseende Unionen respektive anmärkning till punkt 3:4 avseende Sveriges Ingenjörer i avtalen). I Ledaravtalet anges att lön skall fastställas minst en gång per år (punkt 2.1.1 i Ledaravtalet). Någon fast lönerevisionstidpunkt finns inte i det avtalet.

## Skyddsnät

I de fall överenskommelser om löner trots intentionerna i avtalen inte kan träffas gäller följande s k skyddsnät:

Lönesumman för de medlemmar i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer som omfattas av lönerevisionen år 2009 skall öka med 2,8 % från och med den 1 april 2009 (punkt 3:6 respektive anmärkning till 3:4 i respektive avtal).

För Unionens medlemmar gäller dessutom att en heltidsanställd tjänsteman som omfattas av 2009 års lönerevision skall erhålla minst 294 kr per månad i löneförhöjning.

Lägsta lön för en heltidsanställd Unionen-medlem som fyllt 18 år skall vara 15 990 kr per månad efter genomförd lönerevision. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet anförs, krävs lokal överenskommelse om lägre lön.

För medlemmar i Ledarna finns inget skyddsnät.

## Arbetstidskonto

Avsättning till arbetstidskontot skall göras med 2,2 % per den 31 mars 2009. Avsättningen till arbetstidskontot kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.

Som Livsmedelsföretagen tidigare har informerat om, skall 0,2 % av avsättningen per avtalsår vara antingen som pensionspremie eller som kontant ersättning.

Vid kontakter med Unionen har vi erfarit, att deras uppfattning är att en uppräknings med 0,2 % skall ske varje avtalsår, innebärande att avsättningen skulle bli 2,4 % vid 2009-års lönerevision. Livsmedelsföretagen kan inte acceptera Unionens ståndpunkt. Vår uppfattning är att Unionens inställning vare sig är i överensstämmelse med avsikten eller med utformningen av bestämmelsen.

För närvarande pågår överläggningar mellan parterna i frågan och Livsmedelsförretagen avser att föra frågan till Arbetsdomstolen för avgörande om enighet inte kan uppnås på annat sätt.

En sammanställning av tillämpningsreglerna för arbetstidskonton och korta kommentarer till avtalsbestämmelserna om dessa, finns på vår hemsida [www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal och uppgörelser](http://www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal_och_uppgörelser) med följande benämning: "Arbetstidskonto tjänstemän Li/Sif/Sveriges Ingenjörer/Ledarna 2007-2010"

## **Avtal för arbetare**

### **Svenska Livsmedelsarbetareförbundet**

Avtalen med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet omfattar tiden den 1 april 2007 – 31 mars 2010.

Löner och lönetillägg höjs den 1 april 2009.

#### **Lönehöjningar – utgående löner**

##### Samtliga avtal utom bageriavtalet

Lokala förhandlingar skall upptas om fördelning av en lönepott om 416 öre per timme fr o m den 1 april 2009.

##### Bageriavtalet

Lokala förhandlingar skall upptas om fördelning av en lönepott om 404 öre per timme fr o m den 1 april 2009.

#### **Lönehöjningar – avtalslöner**

Avtalslöner i avtalen (lägsta lön) höjs fr o m den 1 april 2009. De nya lönerna finns angivna i respektive avtal/tilläggsavtal.

#### **Lönetillägg**

Lönetillägg och ersättningar höjs fr o m den 1 april 2009. De höjda beloppen finns i respektive avtal.

#### **Lägsta semesterlön**

Lägsta semesterlön per dag höjs för vuxna arbetare till 1 167 kr fr o m den 1 april 2009. Beträffande avtalen för bagerier och kvarnindustrin gäller dock följande.

Bageriavtalet

Lägsta semesterlön per dag höjs för vuxna arbetare till 1 220 kr fr o m den 1 april 2009.

Kvarnavtalet

Lägsta semesterlön per dag höjs för vuxna arbetare till 1 203 kr fr o m den 1 april 2009.

De belopp som gäller för minderåriga, finns angivna i respektive avtal.

**Löneavstämning**

De lokala parterna skall göra en avstämning av löneutvecklingen (genomsnitt av timlön och prestationslön) avseende tiden den 1 april – 31 oktober 2009. Avstämningen skall avse dem som varit anställda under hela jämförelseperioden. Om det vid avstämningen konstateras att löneökningen för någon anställd inte uppgått till minst 229 öre per timme under tiden 1 april – 31 oktober 2009 skall lönen höjas med mellanskillnaden fr o m den 1 november 2009. För Bageriområdet är motsvarande belopp 222 öre.

**Arbetstidskonto**

Avsättning till arbetstidskontot skall göras med 2,64 % per den 1 april 2009.

En sammanställning av tillämpningsreglerna för arbetstidskonton och korta kommentarer till avtalsbestämmelserna om dessa finns på vår hemsida [www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal och uppgörelser](http://www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal_och_uppgörelser) under benämningen ”Arbetstidskonto 1 maj 2007 – 31 mars 2010, Li-Livs”.

**Handelsanställdas Förbund samt Hotell och Restaurang Facket**

Medlemsföretag med Handelsanställdas Förbund som motpart inom nedanstående områden ombeds ta del av tidigare utsända handlingar avseende avtalsuppgörelser för 2007-2010. Vid behov av rådgivning om tillämpningen av avtalet inför den 1 april 2009 kan Thomas Warngård kontaktas per telefon 040-35 25 35 eller via e-post [thomas.warngard@li.se](mailto:thomas.warngard@li.se).

- **Glass, lager o distribution**
- **Ostföretag**
- **Äggförsäljningsfirmor**

Medlemsföretag som tillämnar det s k **Butiksavtalet** med Handelsanställdas Förbund och som har behov av rådgivning om tillämpningen av detta avtal inför

årets lönerevision kan i stället kontakta Gunnar Ekbrant per telefon 08-762 65 24 eller via e-post [gunnar.ekbrant@li.se](mailto:gunnar.ekbrant@li.se) , eller genom hemsidan [www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal och uppgörelser](http://www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal_och_uppgörelser), benämning ”Butiksavtalet, överenskommelse om löner 2007-2010 ”

Medlemsföretag som tillämpar det s k **Serveringsavtalet** med Hotell och Restaurang Facket kan också vid behov av rådgivning om tillämpningen av avtalet inför den 1 april 2006 kontakta Gunnar Ekbrant per telefon 08-762 65 24 eller via e-post [gunnar.ekbrant@li.se](mailto:gunnar.ekbrant@li.se) , eller genom hemsidan [www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal och uppgörelser](http://www.li.se/Arbetsgivarfrågor/Avtal_och_uppgörelser), benämning ”Serveringsavtalet, överenskommelse om löner 2007-2010”

### **Särskild regel i samband med Nationaldagens infallande på lördag**

År 2009 infaller Sveriges Nationaldag den 6 juni på en lördag. Detta aktualiserar den nya regel som återfinns i tjänstemannaavtalets punkt 9.1, fjärde stycket, och som stadgar att det år som nationaldagen infaller på en lördag eller söndag skall tjänstemannen i stället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag enligt lokal överenskommelse.

I avtalen med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet saknas motsvarande bestämmelse, då kompensation för omständigheten i stället redan har beräknats in i avsättningen till arbetstidskonto.

### **Principer vid hantering av löner för icke fackligt organiserade**

Arbetsdomstolen har i ett mål där Svenska Livsmedelsarbetareförbundet stämt Li och ett medlemsföretag slagit fast viktiga principer som är aktuella i samband med lönerevision. Principerna innebär i korthet följande.

- Den fackliga organisationen företräder endast sina medlemmar
- Arbetsgivaren har *inte* någon skyldighet att till respektive facklig organisation lämna ut löneuppgifter avseende arbetstagare som inte är med i den fackförening löneavtalet gäller, det vill säga både de som inte är medlemmar i någon fackförening alls och de som är medlemmar i någon annan fackförening.

- Det är *inte* föreningsrättskränkning att fråga vare sig fackföreningen om vilka som är medlemmar eller den enskilde individen om denne är medlem i någon fackförening och i så fall vilken.

En sammanfattning av Arbetsdomstolens dom bifogas detta cirkulär (AD 2009 nr 3).

\* \* \*

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida [www.li.se](http://www.li.se).

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till [lotte.andersson@li.se](mailto:lotte.andersson@li.se) och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning  
**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

Anna Nordin

Sammanfattning

Fråga om ett bolag gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att i förhandlingsunderlaget vid lönervisionsförhandlingar avidentifiera löneuppgifter m.m. avseende de arbetstagare som inte var med i den kollektivavtalslutande organisationen. Även fråga om bolaget genom att uppmana ett antal av arbetstagarorganisationens medlemmar, att besvara om de var fackligt anslutna, om de ville att deras fackliga organisation skulle förhandla för dem eller om de ville att deras fackliga organisation skulle ha rätt att se deras individuella lön har gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning och brott mot förtroendemannalagen.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2009-01-14  
StockholmDom nr 3/09  
Mål nr A 38/08**KÄRANDE**

1. Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 STOCKHOLM
2. Svenska Livsmedelsarbetareförbundets avdelning 10, Folkets hus 8, 801 30 GÄVLE

Ombud för båda: förbundsjuristen Bo Villner, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

**SVARANDE**

1. Livsmedelsföretagen, Box 55680, 102 15 STOCKHOLM
  2. Kraft Foods Sverige AB, 556014-4874, 194 86 UPPLANDS VÄSBY
- Ombud för båda: advokaten Anders Nordström, Linklaters Advokatbyrå AB, Box 7833, 103 98 STOCKHOLM

**SAKEN**

skadestånd p.g.a. kollektivavtalsbrott m.m.

---

**Bakgrund**

Mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet) gäller bl.a. kollektivavtalet "Kafferosterier och Kryddfabriker". Kraft Foods Sverige AB (bolaget) är medlem i Livsmedelsföretagen och därmed bundet av kollektivavtalet. De i målet berörda arbetstagarna är anställda vid bolagets Gävleenhet och är medlemmar i förbundet.

Lönefrågor regleras i det ovan angivna kollektivavtalet, såvitt nu är aktuellt för tiden den 1 april 2007–den 31 mars 2010, men även i ett mellan samma parter i förhandlingsprotokoll av den 23 maj 2007 träffat löneavtal för samma period. Därutöver finns ett, mellan bolaget och förbundets avdelning 10 (avdelningen), i protokoll av den 3 juni 2002 träffat lokalt kollektivavtal om löneöverenskommelse avseende Gävleenheten (tidigare Gevaliarosteriet AB).

I samband med 2007 års lönerevision vid Gävleenheten uppstod menings- skiljaktigheter om hur de arbetstagare som inte var medlemmar i förbundet skulle hanteras inom ramen för den mellan parterna gällande lönerevisions- modellen. Bolaget överlämnade till förbundets förhandlare en lista med upp- gifter om bl.a. arbetstagarnas lön och med arbetsgivarens förslag på lönehöj- ning. I listan var de arbetstagare som inte var medlemmar i förbundet oidentifierade. Tvist har uppstått om bolaget genom att undanhålla infor- mation om dessa arbetstagares personuppgifter gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott i förhållande till förbundet och avdelningen.



Bolaget har även i ett meddelande, daterat den 20 juni 2007, uppmanat vissa av förbundets medlemmar att besvara om de ville att förbundet skulle ha rätt att se deras lön och förhandla för dem vid den kommande lönerrevisionen alternativt bekräfta att de inte ville ge förbundet rätt att se deras individuella lön. Därutöver blev vissa andra av förbundets medlemmar muntligen tillfrågade av bolaget om de ville att förbundet skulle förhandla för dem alternativt om de var medlemmar i en facklig organisation. Tvist har uppstått om bolaget genom dessa åtgärder har gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning och brott mot förtroendemannalagen.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

### **Yrkanden m.m.**

Förbundet har, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att utge

- 250 000 kr i allmänt skadestånd till förbundet för föreningsrättskränkning,
- 50 000 kr i allmänt skadestånd till envar av de medlemmar som anges i domsbilaga 1, uteslutes här, för föreningsrättskränkning,
- 50 000 kr i allmänt skadestånd till envar av A.E., K.E., F.Ö., T.L. och Å.L., för brott mot förtroendemannalagen, samt
- 100 000 kr i allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Vidare har förbundets avdelning 10 (avdelningen) yrkat att bolaget ska förpliktas utge allmänt skadestånd till avdelningen med 100 000 kr för kollektivavtalsbrott.

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dag för delgivning av stämningsansökan, den 6 mars 2008, till dess betalning sker.

I ansökan om stämning yrkade förbundet att bolaget skulle utge allmänt skadestånd för föreningsrättskränkning till ytterligare 35 av förbundets medlemmar, enligt domsbilaga 2, uteslutes här. Talan i den delen har återkallats.

Livsmedelsföretagen och bolaget har bestritt samtliga yrkanden och har inte vitsordat några belopp som skäligen i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats. Arbetsgivarparterna har inte haft något att erinra mot att talan i återkallade delar skrivs av.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

## Förbundet och avdelningen

### *Kollektivavtalsregleringen*

Enligt förbundet och avdelningen innebär kollektivavtalsregleringen på central och lokal nivå en rätt för förbundets företrädare att vid löneförhandlingar få del av löneuppgifter och löneförslag från arbetsgivaren avseende även sådana arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet, med angivande av sådana arbetstagares namn. Denna rätt följer av att förbundet enligt avtalsregleringen har en rätt att förhandla för alla anställda inom tillämpningsområdet, även de som inte är medlemmar i förbundet, dvs. även för de s.k. utanförstående arbetstagarna. I vart fall följer av avtalsregleringen om lönesättningen en rätt att få del av uppgifterna i fråga. Detta framgår *dels* av det centrala kollektivavtalet träffat mellan Livsmedelsföretagen och förbundet benämnt ”Kafferosterier och Kryddfabriker” för tiden april 2007–mars 2010, och av det mellan samma parter i förhandlingsprotokoll av den 23 maj 2007 träffade löneavtalet för samma period, *dels* av det mellan bolaget och avdelningen i protokoll av den 3 juni 2002 träffade lokala kollektivavtalet om löneöverenskommelse.

Att förbundet har rätt att förhandla för samtliga kollektivanställda, oavsett om arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör en annan facklig organisation, framgår av avtalen. Det framgår av ordalydelsen i punkten 1.1 i det centrala kollektivavtalet. Där anges följande.

Detta riksavtal äger tillämpning för företag inom kafferosteri- och kryddfabriksbranscherna anslutna till Livsmedelsföretagen samt *för hos dem anställda arbetstagare* (förbundets kursivering).

Samma innebörd har det centrala löneavtalet. I § 2 A punkten 3 anges att de lokala parterna ska göra en avstämning av löneutvecklingen (genomsnitt av timlön och prestationslön) avseende tre angivna tidsperioder under avtalets giltighetstid. Där anges vidare uttryckligen att ”avstämningarna ska avse *dem som varit anställda* (förbundets kursivering) under hela jämförelseperioden respektive år”.

Slutligen framgår rätten för förbundets företrädare att förhandla för samtliga arbetstagare av även 2003 års lokala löneöverenskommelse, i vilken det anges att ”Livs accepterar företagets förslag till nytt lönesystem för *samtliga kollektivanställda* att gälla från och med lönerevisionen år 2003”.

Det faktum att kollektivavtalen i fråga avser samtliga anställda innebär inte bara en förpliktelse för bolaget att gentemot arbetstagarorganisationerna tillämpa avtalet på alla anställda, utan även en rätt för förbundet och förbundets företrädare att förhandla för alla anställda. Denna förhandlingsrätt innebär självfallet även en rätt att under löneförhandlingarna ta del av alla relevanta uppgifter, t.ex. löneuppgifter, avseende alla arbetstagare med angivande av varje arbetstagares namn.

Att förbundets företrädare i vart fall har rätt att vid löneförhandlingarna ta del av löneuppgifter och löneförslag avseende även utanförstående arbetstagar med angivande av deras namn framgår eller följer av de lönesättningsprinciper som gäller mellan parterna. Om förbundets företrädare inte får sådan information kan de inte ta till vara de egna medlemmarnas intressen och se till att medlemmarna lönesätts enligt de avtalade löneprinciperna och inte heller kontrollera att arbetsgivaren följer avtalets lönesättningsprinciper i förhållande till de övriga arbetstagar.

Av det centrala kollektivavtalets avsnitt 6 om avlöningsbestämmelser och dess punkt 1 framgår bl.a. följande principer för lönesättningen.

”Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara väl motiverade och sakligt grundade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskräfterna påverkar löneavvägningen.”

Därutöver anges i samma punkt att hänsyn ska tas till bl.a. vissa angivna personliga kvalifikationer.

Av 2007 års centrala löneavtal framgår hur lönerevisionen ska gå till. Där anges i anmärkningen till § 2 A om löner följande.

”Lönepotterna fördelas genom överenskommelser mellan de lokala parterna. Fördelningen ska ske med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av löneprinciperna och de befintliga lönesystemen.”

I den lokala löneöverenskommelsen från år 2002 har de lokala parterna avtalat om ett nytt lönesystem. Av § 2 framgår att systemet utgår från sju grupper och att grund för lönesättningen är det centrala avtalets löneprinciper. Av regleringen framgår bl.a. följande.

”I förhandling mellan fack och företag bestäms löneutrymmet och ramarna – varje grupps totala löneutrymme, max och minimilön för varje grupp samt maximal och minimal individuell höjning. Därefter fördelas utrymmet på individuell basis av närmaste chef. Förslaget förankras hos produktionsledningen och personalavdelningen och förhandlingar sker därefter med Livs.”

Det har varit parternas gemensamma uppfattning att förbundets företrädare har rätt att förhandla för samtliga anställda inom kollektivavtalsområdet och att de har rätt att ta del av de utanförstående arbetstagar löneuppgifter med angivande av namn. Detta har gällt mellan de centrala parterna allt sedan år 1997 då parterna träffade en överenskommelse på Bryggeriavtalets område.

Överenskommelsen finns i ett förhandlingsprotokoll av den 25 november 1997. Den är träffad mellan Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund och förbundet, avseende Coca-Cola Drycker Sverige AB. Parterna uttalade följande angående den fortsatta lokala hanteringen av det centrala löneavtalet.

”Potten grundas på samtliga löner inom avtalsområdet och skall fördelas inom hela den grupp som arbetar på området.

När det gäller företagets lönesystem skall lokalt uppgifter tillhandahållas så att tillämpningen kan kontrolleras. Dessa uppgifter skall användas endast i angivet syfte och i övrigt behandlas konfidentiellt.”

Avtalstexten innebär en förhandlingsrätt för förbundet avseende samtliga anställda inom tillämpningsområdet. Av texten framgår även uttryckligen en skyldighet för arbetsgivaren att till förbundets förhandlare lämna ut t.ex. de utanförstående arbetstagarnas löneuppgifter genom att det anges att ”uppgifter ska tillhandahållas så att tillämpningen av lönesystemet kan kontrolleras”.

Trots att överenskommelsen avser endast ett företag, är det de centrala parternas gemensamma uppfattning som kommit till uttryck i protokollet och som därefter kommit att gälla för alla de kollektivavtal som återkommande träffas mellan parterna, däribland kollektivavtalet ”Kafferosterier och Kryddfabriker”. Överenskommelsen återspeglar i vart fall den praxis som gäller mellan parterna.

#### *Föreningsrättskränkning*

Inför 2007 års lönerevision begärde bolaget att förbundet genom klubben på Gävleenheten skulle uppge vilka arbetstagare på arbetsplatsen som var medlemmar i förbundet. Förbundet tillmötesgick inte denna begäran eftersom man ansåg att informationen inte var relevant för bolaget för att kunna förhandla om lönerna. Enligt förbundets mening hade förbundets förhandlare rätt att förhandla för alla arbetstagare och rätt att ta del av löneuppgifter och löneförslag beträffande alla arbetstagare. Bolaget valde emellertid att skicka ut ett meddelande till cheferna på Gävleenheten i vilket dessa ombads att fråga de anställda om de ville att förbundet skulle förhandla för dem eller inte. Meddelandet är daterat den 20 juni 2007 och är ställt till ”alla chefer för kollektivanställda på Gävleenheten” och anger som avsändare viss person på personalavdelningen och lyder som följer.

”När ni nu gjort era löneförslag på individnivå är nästa steg att starta förhandlingen för Livs medlemmar. Detta kan vi inte påbörja på grund av att vår lokala Livsklubb inte vill delge sina medlemmars namn till företaget, uppgifter som vi anser att vi har rätt till. Vår fasta ståndpunkt är att förutsättningen för individuell lönesättning är att vi vet vilka Livs ska förhandla för. De har ingen rätt att se individuella löner för icke medlemmar.

Den enda lösning vi ser just nu för att kunna gå vidare så fort som möjligt är att företaget själva frågar de anställda. Därför vill vi be er att informera era grupper om läget och *be de anställda som inte vill att Livs ska förhandla för dem att säga till. Detta gäller självklart alla som inte*

*är medlem i Livs, men det kan även vara medlemmar som inte vill att Livs ska förhandla för dem (förbundets kursivering). Är man inte medlem i Livs så kan man aldrig begära att de ska förhandla för en.*

Meddela mig namnen på de som inte vill att Livs ska förhandla för dem senast fredagen den 29 juni (via mail eftersom jag är på semester hela vecka 26).

Tack för hjälpen!

Jag vill att livs ska ha rätt att se min individuella lön samt förhandla för mej.

Namn \_\_\_\_\_

Jag vill inte ge livs rätt att se min individuella lön.

Namn \_\_\_\_\_”

Svarsalternativen på slutet fanns inte med i brevet till cheferna utan lades till av en av cheferna som därefter överlämnade brevet i det skicket till 19 av de anställda. Ytterligare tolv medlemmar kontaktades av bolaget muntligen, varav fem fick frågan om de ville att förbundet skulle förhandla för dem i den kommande lönerevisionen och sju tillfrågades om de var medlemmar i en facklig organisation.

Bolaget har genom dessa åtgärder försökt förmå medlemmarna att inte utnyttja sin rätt att företrädas av sin fackliga organisation vid de kommande löneförhandlingarna. Bolaget har genom sitt agerande kränkt de berörda medlemmarnas föreningsrätt och därigenom även gjort intrång i förbundets verksamhet.

#### *Brott mot förtroendemannalagen*

Bolagets åtgärder såsom de beskrivits ovan syftade även till att förhindra medlemmarna från att låta sig företrädas av sina fackliga förtroendemen vid löneförhandlingarna. Bolaget har genom sitt agerande hindrat A.E., K.E., F.Ö., T.L. och Å.L. i deras arbete som fackliga förtroendemen och har därför brutit mot 3 § förtroendemannalagen.

#### *Kollektivavtalsbrott*

Inför 2007 års lönerevision fick förbundets företrädare därefter av bolaget en lista med förslag på löner. På listan var namnen och anställningsnumren på de arbetstagare som inte var medlemmar i förbundet borttagna. Det rörde sig om 17 personer av sammanlagt 89 anställda. Genom att förbundet således inte fick del av bolagets underlag och löneförslag för samtliga anställda med angivande av allas namn har förbundet inte kunnat förhandla för samtliga anställda. Förbundets företrädare har under alla omständigheter haft rätt att få del av samtliga anställdas identifierbara löneuppgifter och uppgifter i övrigt för att rätt kunna företräda sina medlemmar i löneförhandlingarna.

Som redan redovisats följer av de åberopade kollektivavtalen en förhandlingsrätt för förbundet avseende samtliga anställda och därmed en rätt till löneinformation med angivande av namn avseende alla anställda.

Det följer av de återopade centrala avtalens lönebestämmelser att förbundet i vart fall har rätt att få del löneuppgifter och löneförslag för varje kollektivanställd med angivande av namn. Fördelningen av lönepotterna ska ske med utgångspunkt i de löneprinciper som gäller mellan parterna. Löneprinciperna i det centrala avtalet (avsnitt 6 punkten 1) har redan redovisats. Lönepotternas storlek som avser alla anställda, framgår av § 2 A i löneavtalet för tiden april 2007–mars 2010. För att lönepotterna ska kunna fördelas på det sätt som framgår av anmärkningen till den bestämmelsen, dvs. enligt de lönesättningsprinciper som gäller, krävs kännedom om samtliga arbetstagares individuella löner. Namnuppgifterna är av den anledningen viktiga. Genom att namnen på de utanförstående arbetstagarna utelämnades har förbundet betagits möjligheten att avgöra huruvida bolaget tillämpat lönesättningsprinciperna korrekt på förbundets medlemmar och samtliga kollektivanställda. Bolaget har alltså gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott gentemot förbundet.

Rätten att ta del av individualiserade löneuppgifter framgår även av 2002 års lokala avtal om nytt lönesystem för samtliga kollektivanställda. Lönesystemet innebär bl.a. att arbetstagarens prestation betygssätts. Detta omdöme grundas på en bedömning av i vilken mån arbetstagaren uppfyllt uppställda mål. Förfarandet att utelämna de utanförstående arbetstagarnas personuppgifter har inneburit att förbundets företrädare vid förhandlingarna inte har kunnat avgöra om varje individs betygssättning och därmed lönesättning är korrekt. Om en utanförstående arbetstagare felaktigt fått höga betyg och därmed högre lön kan detta gå ut över förbundets medlemmar. Genom att undanhålla information om vissa av arbetstagarnas identitet har bolaget brutit mot även det lokala kollektivavtalet.

Det är riktigt, som arbetsgivarparterna gjort gällande att bolaget, sedan det nya lönesystemet började tillämpas år 2003, har utelämnat de utanförstående arbetstagarnas personuppgifter på listorna med förslag till lönesättning vid de årliga lönerevisionerna. Vid tidigare löneförhandlingar har emellertid de utanförstående arbetstagarna varit färre, varför förbundet då ändå haft ett tillräckligt underlag för att kunna företräda sina medlemmar i förhandlingarna.

#### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna*

Bolaget har genom att uppmana förbundets medlemmar att besvara om de var fackligt anslutna, om de ville att förbundet skulle förhandla för dem och om de ville att förbundet skulle ha rätt att se deras individuella lön, försökt förmå förbundets medlemmar att inte utnyttja sin rätt att företrädas av sin fackliga organisation vid löneförhandlingarna år 2007. Bolaget har därmed gjort sig skyldigt till kränkning av medlemmarnas föreningsrätt och även gjort intrång i förbundets verksamhet. Samtliga medlemmar som anges i domsbilaga 1 har antingen skriftligen eller muntligen drabbats av bolagets åtgärder. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd till medlemmarna och förbundet.

Bolagets ovan beskrivna åtgärder har även syftat till att hindra de fackliga förtroendemännen i deras arbete vid löneförhandlingarna år 2007. Bolaget har således brutit mot 3 § förtroendemannalagen och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till de angivna fackliga förtroendemännen.

Bolaget har genom att, vid löneförhandlingarna år 2007 på Gävleenheten, i strid med gällande kollektivavtalsreglering utelämnat namnen på de utanförstående arbetstagarna på listan med löneuppgifter och förslag på löner brutit mot dels de två centrala kollektivavtalen för tiden april 2007–mars 2010, dels 2002 års lokala löneöverenskommelse. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till såväl förbundet som avdelningen.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Något om lönerrevisionssystemet*

Lönerrevisionen vid Gävleenheten sker sedan år 2002 individuellt för samtliga anställda. Lönerrevisionen ingår som en integrerad del av den process med utvecklingssamtal som tillämpas inom bolaget. Varje arbetstagare har ett årligt utvecklingssamtal med sin närmste chef. Utvecklingssamtalet syftar till att kartlägga styrkor och svagheter, samt att utröna inom vilka områden den anställde bör utvecklas. I samband med utvecklingssamtalet betygssätter också chefen arbetstagarens prestation enligt en femgradig betygsskala. Detta omdöme grundas på en bedömning av i vilken mån arbetstagaren uppfyllt uppställda mål. I anslutning till utvecklingssamtalet lämnar också chefen ett förslag till löneökning för varje enskild individ. Den föreslagna löneökningen är direkt kopplad till det omdöme som chefen kommit fram till enligt den nämnda femgradiga skalan. Då samtliga utvecklingssamtal avslutats sammanställs löneförslagen i en gemensam lista. Baserat på förslagen och det utrymme som finns tillgängligt genom överenskomna potter m.m. justeras och samordnas förslagen. Det är denna av bolaget framställda lista som därefter presenteras för berörda arbetstagarorganisationer. Med utgångspunkt i detta förslag genomförs sedan förhandlingar med arbetstagarorganisationerna.

#### *Bakgrunden till tvisten*

I samband med lönerrevisionen år 2007 uppkom frågan hur utanförstående arbetstagare skulle hanteras inom ramen för den gällande lönervisionsmodellen. Av integritetsskäl och i enlighet med praxis delger bolaget inte en facklig organisation information om individuella löneuppgifter om en enskild arbetstagare som inte är medlem i den fackliga organisationen. Förbundet har inget mandat att förhandla individuella löner för arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet. Bolaget måste därför få vetskap om vilka anställda som är medlemmar i förbundet, och därmed också vilka som inte är det.

Mot denna bakgrund tog bolaget kontakt med förbundet genom klubben inför 2007 års lönerrevision och bad om uppgifter beträffande vilka anställda

som var medlemmar av förbundet. Tidigare hade bolaget tillgång till sådana uppgifter genom att bolaget gjorde avdrag på lönen för fackföreningsavgifter. Efter att detta upphörde hade bolaget inte tillgång till uppgifter om de anställdas fackliga tillhörighet. En uppgift om facklig tillhörighet är för övrigt en personuppgift som åtnjuter särskilt skydd enligt personuppgiftslagen.

Klubben på Gävleenheten vägrade att lämna ut uppgifter om vilka av arbetstagarna som var medlemmar i förbundet. Bolaget ansåg därmed att det inte hade något annat val än att inför löneförhandlingarna på Gävleenheten på egen hand ta reda på vilka av arbetstagarna som var medlemmar i förbundet. Bolagets avsikt var att det skulle kunna anonymisera uppgifter om individuella löneförslag för icke-medlemmar, genom att namnen på dessa anställda utelämnades i den lista som skulle bli föremål för förhandling mellan parterna.

#### *Påstådd föreningsrättskränkning*

Den 20 juni 2007 lät dåvarande personalchefen B.J. skicka ut ett meddelande till cheferna för att be dem ta reda på för vilka arbetstagares del förbundet skulle löneförhandla. Meddelandet var inte avsett att kommuniceras direkt med arbetstagarna. En av cheferna valde dock, på eget initiativ, att lägga till en svarsdel längst ned på meddelandet samt cirkulera meddelandet med detta tillägg till arbetstagarna i sin enhet. Det är riktigt att meddelandet med svarsalternativ överlämnades till de arbetstagare som förbundet angivit. Det stämmer även att bolaget muntligen frågade ett visst antal anställda, däribland de medlemmar förbundet gjort gällande, om de var fackligt anslutna alternativt om de ville att förbundet skulle förhandla för dem vid den kommande lönerevisionen.

Bolaget hade inget föreningsrättskränkande syfte med åtgärderna i fråga. Åtgärderna vidtogs i syfte att tillgodose skyddet för de utanförstående arbetstagarnas integritet. Som redan påpekats föreligger det inte någon rätt för förbundet att ta del av dessa arbetstagares individuella löner och än mindre någon rätt att förhandla lönerna för deras del. Efter kontakter med representanter för klubben, som hävdade att oklarheter uppstått avseende bolagets avsikter med meddelandet, valde bolaget att en vecka senare gå ut med ännu ett meddelande. Meddelandet, som formulerades av B.J. och hennes efterträdare M.H., riktade sig direkt till arbetstagarna. I det nya meddelandet beklagade bolaget den olyckliga formuleringen i det första meddelandet. Bolaget förtydligade även att det inte funnits någon vilja hos bolaget att söka påverka arbetstagarnas rätt att organisera sig fackligt eller utnyttja sitt fackliga medlemskap. Det nya meddelandet syftade till att visa att bolaget med det första meddelandet inte haft ett föreningsrättskränkande syfte. Meddelandet till arbetstagarna sattes upp på olika platser på arbetsplatsen, bl.a. på anslagstavlor och i ingången till fabriken.

#### *Påstått brott mot förtroendemannalagen*



Bolagets meddelande och de muntligt ställda frågorna till förbundets medlemmar har inte haft till syfte att hindra förtroendemännens arbete. Under alla omständigheter har de fackliga förtroendemännen inte hindrats i sitt arbete.

#### *Påstått kollektivavtalsbrott*

Varken det centrala kollektivavtalet, löneavtalet eller 2002 års lokala löneöverenskommelse innebär en rätt för förbundets företrädare att löneförhandla för samtliga kollektivanställda. Avtalen innebär endast att arbetsgivaren har en skyldighet att tillämpa löneavtalen på samtliga anställda inom tillämpningsområdet. Det innebär bl.a. att löneökningen för kollektivet som helhet ska ligga på den nivå som har lagts fast i avtalet för tiden april 2007–mars 2010.

Kollektivavtalens lönebestämmelser innebär inte heller någon rätt för förbundets företrädare att vid löneförhandlingar få del av utanförstående arbetstagares löneuppgifter med angivande av personernas namn.

Bolaget har allt sedan det nya lönesystemet började gälla år 2003 på Gävle-enheten utelämnat personuppgifter avseende de arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet i de listor med löneförslag som lämnats till förbundets företrädare. Detta har gjorts för att skydda dessa personers integritet. Det är riktigt att de utanförstående arbetstagarnas namn och anställningsnummer uteslöts även på listan med löneförslag vid lönerevisionen år 2007. Den information som bolaget delgav förbundets förhandlare tillgodosåg dock väl det behov av information förbundet behövde för att kunna genomföra löneförhandlingarna för sina medlemmars räkning och därvid tillvarata deras intressen och för att kontrollera att lönesättningsprinciperna efterföljdes. Förfarandet att utesluta de utanförstående arbetstagarnas personuppgifter har inte inneburit att förbundets företrädare inte har kunnat avgöra om betygssättningen och därmed lönesättningen varit korrekt.

Den återopade överenskommelsen från år 1997 har inte den innebörd arbetstagarparterna påstår. Överenskommelsen avser en annan bransch och återspeglar en lösning avseende ett enskilt företag som förhandlades fram med hänsyn tagen till den särskilda situation som förelåg vid det företaget. Det är riktigt att den innebär en rätt för förbundets företrädare att ta del av löneuppgifter även för utanförstående arbetstagare men den innebär ingen förhandlingsrätt för förbundet för dessa arbetstagares räkning. Överenskommelsen återspeglar således inte någon praxis mellan parterna om att förbundet har rätt att förhandla för samtliga anställda eller ens en rätt att ta del av alla anställdas löneuppgifter, vare sig i bryggeribranschen eller någon annan bransch.

Bolaget har alltså inte gjort sig skyldigt till brott mot vare sig de centrala kollektivavtalen eller 2002 års lokala kollektivavtal.

#### *Sammanfattning av bestridandegrunderna*

Det är riktigt att bolaget uppmanat vissa av förbundets medlemmar att besvara om de var fackligt anslutna, om de ville att förbundet skulle förhandla för dem eller om de ville att förbundet skulle ha rätt att se deras individuella lön. Bolaget har inte haft något föreningsrättskränkande syfte med dessa uppmaningar. Syftet var att kunna genomföra löneförhandlingarna gentemot förbundet avseende dess medlemmar samt att skydda de utanförstående arbetstagarnas integritet. Åtgärderna har inte syftat till att hindra och har på intet sätt hindrat de fackliga förtroendemännen att fullgöra sina uppdrag.

Det följer inte av den åberopade kollektivavtalsregleringen att förbundet har en löneförhandlingsrätt för samtliga kollektivanställda och därmed en rätt att vid löneförhandlingar ta del av även utanförstående arbetstagares löneuppgifter eller att det av kollektivavtalens lönereglering skulle följa en rätt till sådan information. Förfarandet att utesluta de utanförstående arbetstagarnas namn på listan med löneuppgifter och bolagets löneförslag har inte inneburit att förbundets företrädare inte har kunnat tillvarata sina medlemmar intressen vid löneförhandlingarna år 2007. Bolaget har således inte gjort sig skyldigt till något kollektivavtalsbrott.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Twisten har sin bakgrund i parternas olika uppfattningar i frågan om huruvida förbundet har rätt att enligt de mellan parterna gällande kollektivavtalet löneförhandla och därmed få del av löneuppgifter och andra för löneförhandlingarna relevanta uppgifter för samtliga kollektivanställda med angivande av namn, dvs. även för de arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet eller om förbundets företrädare i vart fall har rätt att vid löneförhandlingar få ta del av sådana uppgifter för samtliga kollektivanställda.

Det är ostridigt att bolaget vid 2007 års löneförhandlingar vid Gävleenhetsen till förbundets förhandlare överlämnade en lista med löneuppgifter och löneförslag per individ avseende samtliga kollektivanställda och att bolaget därvid uteslutit namnen och anställningsnumren avseende de arbetstagare som inte var medlemmar i förbundet. Den ena tvistefrågan rör om bolaget genom att undanhålla dessa uppgifter brutit dels mot det centrala kollektivavtalet och dess avlöningsbestämmelser samt det mellan de centrala parterna gällande separata löneavtalet, dels mot den mellan bolaget och avdelningen gällande lokala löneöverenskommelsen.

Det är därutöver ostridigt att bolaget inför löneförhandlingarna vid Gävleenhetsen år 2007 uppmanade vissa av förbundets medlemmar att skriftligen och andra av förbundets medlemmar att muntligen svara på frågor om de ville att förbundet skulle förhandla för dem vid löneförhandlingarna, om de ville att förbundet skulle få del av deras löneuppgifter eller om de var fackligt anslutna. Den andra tvistefrågan rör om bolaget genom att vidta dessa åtgärder gjort sig skyldigt till dels föreningsrättskränkning, dels brott mot förtroendemannalagen.

### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör upplysningsvis med förbundets förhandlingschef G.L. och klubbordföranden K.E. samt vittnesförhör med vice klubbordföranden A.E. K.E. har hörts under ed i den delen förhöret med honom rört vad som sades mellan honom och personalchefen B.J. vid ett möte före midsommar 2007. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med personalchefen M.H., tidigare personalchefen B.J., fabrikschefen M.G. samt lager- och distributionschefen L.J. Därutöver har på arbetsgivarparternas begäran hållits förhör upplysningsvis med f.d. förhandlingschefen L.D. och förhandlaren A.P. Arbetsgivarparterna har även åberopat skriftlig bevisning.

### *Kollektivavtalsbrott?*

Arbetstagarparterna har gjort gällande följande. Av kollektivavtalsregleringen på central och lokal nivå följer en rätt för förbundets företrädare att vid löneförhandlingar få del av bl.a. löneuppgifter och löneförslag avseende även sådana arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet, med angivande av arbetstagarnas namn. Denna rätt följer av att förbundet enligt avtalsregleringen har en rätt att förhandla för alla kollektivanställda, dvs. även för utanförstående arbetstagare. I vart fall följer av avtalens lönerreglering en rätt för förbundets företrädare att vid löneförhandlingar få del av uppgifterna i fråga för samtliga kollektivanställda. Detta framgår dels av det centrala kollektivavtalet träffat mellan Livsmedelsföretagen och förbundet benämnt ”Kafferosterier och Kryddfabriker” för tiden april 2007–mars 2010 och av det mellan samma parter i förhandlingsprotokoll av den 23 maj 2007 träffade löneavtalet för samma period, dels av det mellan bolaget och avdelningen i protokoll av den 3 juni 2002 träffade lokala kollektivavtalet om löneöverenskommelse. Genom att vid löneförhandlingarna på Gävleenheten utesluta namnen på de utanförstående arbetstagarna på listan med löneuppgifter och löneförslag har bolaget brutit mot dessa kollektivavtal.

Arbetsgivarparterna har bestritt att de åberopade kollektivavtalen har den innebörd som arbetstagarparterna gjort gällande.

### Förhandlingsrätt?

Arbetsdomstolen behandlar först frågan om det följer av kollektivavtalsregleringen mellan parterna att förbundets företrädare har en rätt att förhandla för samtliga kollektivanställda, dvs. även för utanförstående arbetstagare och därmed rätt att även avseende dem få del av förhandlingsunderlaget med angivande av namn.

Av 10 § medbestämmandelagen framgår att en arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Av 26 § medbestämmandelagen följer därutöver att kollektivavtal som slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisa-

tion binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Utgångspunkten beträffande en arbetstagarorganisationens rätt att förhandla, utöver för egen del, är alltså att organisationen inte har rätt att förhandla för andra arbetstagare än sina medlemmar och att organisationen inte genom kollektivavtal kan binda andra än sina medlemmar. Rätt att förhandla för även andra arbetstagare kan däremot självfallet föreligga på den grunden att organisationen givits fullmakt att förhandla och ingå avtal av arbetstagarna i fråga.

Arbetstagarparterna har hävdats att det av den mellan parterna gällande kollektivavtalsregleringen följer en löneförhandlingsrätt även för utanförstående arbetstagare. Som Arbetsdomstolen uppfattat talan i denna del gör organisationerna gällande att de genom en reglering i kollektivavtal har givits en rätt att förhandla för utanförstående arbetstagare om deras individuella lön, dvs. att för en individs räkning träffa ett bindande avtal om lön med arbetsgivaren. Arbetstagarparterna har här åberopat avtalstexter i de aktuella avtalen som anger eller har innebörden att avtalen ska tillämpas på samtliga anställda. Av punkten 1.1 i det centrala kollektivavtalet anges t.ex. att *kollektivavtalet ska tillämpas på samtliga anställda* och i den lokala löneöverenskommelsen anges t.ex. att ett nytt lönesystem ska gälla för *samtliga kollektivanställda* från och med lönerevisionen år 2003.

Avtalstexter av det slag som åberopats är vanligt förekommande i kollektivavtal inom den del av arbetsmarknaden där LO:s medlemsförbund är parter i kollektivavtalen. Sådana texter har normalt innebörden att arbetsgivaren i relation till motparten – arbetstagarorganisationen – åläggs en skyldighet att tillämpa kollektivavtalet på alla arbetstagare inom tillämpningsområdet, dvs. inte bara på dem som genom ett medlemskap i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen är bundna av avtalet utan även på arbetstagare som inte är medlemmar i den organisationen. Om parterna t.ex. avtalat om ett lönesystem där lönebeloppen på individnivå följer av själva avtalstexten kan arbetsgivaren således göra sig skyldig till kollektivavtalsbrott gentemot den fackliga organisationen genom att inte utge den lön som framgår av avtalet till en utanförstående arbetstagare. Kollektivavtalet binder dock inte sådana arbetstagare och grundar således ingen rätt för dessa arbetstagare.

När det gäller förhållandena i ett kollektivavtalat lönesystem med individuell lönesättning, som t.ex. förutsätter en tillämpning av ett antal kriterier och där lönebeloppen fastställs för varje individ för sig, är förhållandena emellertid något annorlunda. Även om arbetsgivaren, genom en kollektivavtalsreglering, är skyldig att gentemot arbetstagarorganisationen tillämpa de avtalade lönesättningsprinciperna och lönekriterierna även på en utanförstående arbetstagare följer alltså inte lönebeloppen av avtalet i sig. Här krävs ytterligare en överenskommelse varigenom lönen fastställs. Ett sådant system innefattar inte en rätt för arbetstagarorganisationen att, utan fullmakt, även förhandla fram det individuella lönebeloppet för de arbetstagare som inte är medlemmar i organisationen.

Såvitt gäller de aktuella avtalstexterna finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, inget stöd i ordalydelseerna för att dessa skulle avse något annat åtagande från arbetsgivarens sida än det ovan beskrivna.

En på kollektivavtal grundad förhandlingsrätt skulle då möjligen kunna innebära en rätt att förhandla fram en individuell lön för den utanförstående arbetstagaren med skyldighet för arbetsgivaren att under skadeståndsansvar gentemot arbetstagarorganisationen tillämpa den avtalade lönen, trots att den inte binder arbetstagaren i fråga. En sådan ordning kan starkt ifrågasättas.

Förbundet har emellertid hävdade att det av en överenskommelse mellan de centrala parterna år 1997 framgår att partavsikten varit att ge förbundet en rätt att förhandla för samtliga anställda och att detta därefter kommit att gälla för alla de kollektivavtal som återkommande träffas mellan parterna eller att överenskommelsen i vart fall visar att detta är praxis mellan parterna.

Av ett protokoll från en central förhandling år 1997, som avser Coca Cola Drycker Sverige AB (Coca Cola) och ärendet fördelning av lönepott, framgår att parterna kom överens om att potten ska grundas på samtliga löner inom avtalsområdet och fördelas inom hela den grupp som arbetar på området samt att "uppgifter" ska tillhandahållas så att tillämpningen kan kontrolleras och att uppgifterna ska användas i angivet syfte och i övrigt behandlas konfidentiellt.

Parterna i målet är överens om att 1997 års överenskommelse innebär en rätt för förbundets företrädare att ta del av löneuppgifter avseende samtliga arbetstagare, dvs. även för utanförstående arbetstagare. Arbetsgivarparterna har emellertid bestritt att avtalet innebär någon förhandlingsrätt för förbundet avseende sådana arbetstagare. De har vidare anfört att de centrala parterna inte ens diskuterade någon sådan förhandlingsrätt för förbundet med anledning av 1997 års överenskommelse och att avtalet under alla omständigheter återspeglar en enskild lösning som förhandlades fram med hänsyn tagen till den särskilda situation som förelåg vid företaget i fråga.

I denna del har förhandlingschefen L.D. och förhandlaren A.P. samt förhandlingschefen G.L. hörts. L.D., företrädde dåvarande Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund, A.P. företrädde Coca Cola och G.L. företrädde förbundet vid förhandlingarna år 1997.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning ger varken avtalstexten eller förhörens stöd för att 1997 års överenskommelse innebär någon löneförhandlingsrätt för förbundets företrädare avseende samtliga arbetstagare på Coca Cola. Utredningen ger inte heller stöd för att det därefter uppstått någon känd och etablerad praxis med av förbundet i denna del påstådd innebörd.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning så här långt är således att kollektivavtalen i sig inte kan anses ge förbundet någon rätt att, i löneförhandlingar med arbetsgivaren om individuell lönesättning, förhandla fram en individuell lön för även utanförstående arbetstagare. Det har därmed inte heller förelegat någon rätt för förbundets företrädare att på någon sådan

grund ta del av löneuppgifter avseende de utanförstående arbetstagarna vid löneförhandlingarna år 2007.

### Avtalad rätt att ta del av individualiserade löneuppgifter?

Arbetsdomstolen övergår då till frågan om kollektivavtalens lönereglering kan anses föreskriva en rätt för förbundets företrädare att vid löneförhandlingar få del av löneuppgifter och andra relevanta uppgifter avseende utanförstående arbetstagare med angivande av arbetstagarnas namn.

Följande framgår sammanfattningsvis om avtalsregleringen. De grundläggande lönesättningsprinciperna framgår av det centrala avtalet "Kafferosterier och Kryddfabriker" och dess reglering i avsnitt 6 om avlöningsbestämmer. I 6.1 anges t.ex. att lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder och att lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad samt att faktorer som skicklighet, ansvar och kompetens samt arbetsmiljö och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras är av betydelse vid lönesättningen. Vidare framgår att teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering. Av det separata löneavtalet för tiden april 2007–mars 2010 framgår bl.a. att i avtalet i ören angivna lönepotter ska fördelas vid lokala förhandlingar med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Av 2002 års lokala löneöverenskommelse gällande Gävleenheten framgår bl.a. följande. I lönesystemet finns sju olika yrkesgrupper/lönegrupper. "För varje grupp finns ett lönespann med information om medellön samt max- och minlön för de personer som tillhör gruppen". Vidare anges i avtalstexten att MAP-processen är företagets viktigaste verktyg för att bedöma arbetsprestation och utvecklingsbehov för att kunna sätta löner enligt avtalets löneprinciper. Parterna har uppgivit att lönegrupperna numera är färre.

Följande är upplyst om den praktiska tillämpningen av lönerrevisionerna vid Gävleenheten. Närmaste chef gör en betygssättning av arbetstagaren enligt en 5-gradig skala, en s.k. MAP-rating. Betygssättningen har betydelse för fördelningen av potten. Personalavdelningen gör en samlad lista över alla arbetstagare med angivande av anställningsnummer och namn. För varje individ anges därefter lönegrupp, "K.ställe", arbetstid, nuvarande lön, MAP-rating och föreslagen lönehöjning i procent och kr. Listan presenteras därefter för berörda arbetstagarorganisationer, varvid utanförstående arbetstagers namn och anställningsnummer tas bort men där övriga uppgifter avseende dessa individer finns kvar. Uppgifterna i de fallen är alltså anonymiserade. Med utgångspunkt i detta förslag genomförs sedan löneförhandlingarna.

Enligt arbetstagarparterna vilar avtalens lönereglering på den förutsättningen att alla anställdas löneuppgifter och förslag på löner och övrigt underlag redovisas öppet under förhandlingarna med angivande av varje arbetstagers namn. Det är enligt arbetstagarparterna annars inte möjligt att förhandla om lönerna och fördelningen av potterna i enlighet med de avtalade lönesättningsprinciperna. De har vidare anfört följande. Betygssättningen är avgö-

rande för lönesättningen. Om förhandlarna t.ex. inte vet vilka individer som i de olika grupperna fått de olika betygen kan förhandlarna inte avgöra om betygssättningen varit korrekt vilket kan leda till negativa konsekvenser för förbundets medlemmar då det finns ett begränsat löneutrymme att fördela. Det krävs således att samtliga arbetstagare ingår i förhandlingsunderlaget och att var och en går att identifiera.

Att det varit parternas gemensamma avsikt att förbundets företrädare ska ha tillgång till den omtvistade informationen menar arbetstagarparterna därutöver framgår av 1997 års överenskommelse som ostridigt och uttryckligen reglerar den frågan. Arbetstagarparterna har här argumenterat på samma sätt som i frågan om förhandlingsrätten och gjort gällande att det är parternas gemensamma uppfattning som kommit till i uttryck i den överenskommelsen och som därefter kommit att gälla för alla de kollektivavtal som återkommande träffats mellan parterna, däribland nu aktuella avtal. Överenskommelsen från år 1997 visar enligt arbetstagarparterna att rätten att ta del av samtligas löneuppgifter i vart fall är praxis mellan parterna.

Arbetsgivarparterna har häremot invänt sammanfattningsvis följande. Avtalet i fråga har inte heller på denna punkt den innebörd som arbetstagarparterna gör gällande. Personuppgifterna är inte nödvändiga att ta del av för att förbundets företrädare ska kunna tillvarata sina medlemmars intressen i löneförhandlingarna. De uppgifter bolaget överlämnat har inneburit att förhandlarna fått alla relevanta uppgifter. Alla arbetstagares löner, betygssättning och löneförslag har redovisats. Det har inte varit nödvändigt att identifiera de arbetstagare som inte omfattas av de lokala löneförhandlingarna. Det är som redan redovisats riktigt att förbundets företrädare enligt 1997 års överenskommelse har rätt att ta del av de utanförstående arbetstagarnas löneuppgifter på Coca Cola men som också redan anförts återspeglar det avtalet en enskild lösning som förhandlades fram med hänsyn tagen till den särskilda situation som förelåg vid det företaget.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har i ett tidigare mål, AD 1995 nr 73, behandlat frågan om det föreligger en skyldighet för en arbetsgivare att till den lokala fackliga organisationen lämna ut uppgifter om oorganiserades löner. Tvisten mellan parterna gällde i det målet en tolkning av det mellan HAO Handelsarbetsgivarna och Handelsanställdas förbund gällande detaljhandelsavtalet. Enligt Handelsanställdas förbund vilade avtalets bestämmelser om förhandling och fördelning av den lokala lönepotten på den förutsättningen att samtliga arbetstagares löner redovisades. Fördelningen av de lokala pottorna i enlighet med avtalets bestämmelser kunde inte genomföras utan tillgång till uppgifter om de oorganiserade arbetstagarnas löner, menade Handelsanställdas förbund. Arbetsdomstolen uttalade i det målet bland annat följande.

För domstolen är känt att det föreligger en utbredd uppfattning på arbetsmarknaden att arbetsgivare av integritetsskäl inte skall lämna ut uppgifter om oorganiserades löner. Lokala löneförhandlingar om individuella lönehöjningar sker också, särskilt på tjänstemannasidan, utan att arbetstagarparten erhåller kännedom genom arbetsgivaren om de oorganiserades

löner. Det är en given sak att förhandlingarna underlättas om även arbetstagarparten har kännedom om dessa uppgifter. Det är dock en överdrift att påstå att det är nödvändigt att ha tillgång till uppgifterna för att kunna genomföra förhandlingarna. Avtalets intentioner i fråga om lönebildningen kan visserligen genomföras fullt ut genom partsgemensamma åtgärder endast i fråga om de arbetstagare som tillhör den avtalslutande fackföreningen. Detta betyder dock inte att avtalets lönebestämmelser skulle sakna betydelse för övriga anställdas löner. På många avtalsområden – särskilt mellan SAF-förbund och LO-förbund – följer nämligen av ett kollektivavtal om löner att arbetsgivaren är avtalsenligt förpliktad att tillämpa avtalets lönenormer även för oorganiserade anställda. Enligt arbetsdomstolens mening talar vid en bedömning mot den nu anförda bakgrunden starka skäl mot att, som Handels tänkt sig, i detaljhandelsavtalet intolka en skyldighet för arbetsgivare att lämna ut uppgifterna utan att en sådan skyldighet kan stödjas på ett uttryckligt åtagande i avtalet eller ens berörts mellan parterna vid de aktuella avtalsbestämmelsernas tillkomst.

Arbetsdomstolen ansåg även att hänsyn borde tas till att det enligt medbestämmandelagen inte har ansetts föreligga någon skyldighet för en arbetsgivare att lämna ut uppgifter om oorganiserade arbetstagare (se t.ex. AD 1989 nr 94). Sammanfattningsvis fann Arbetsdomstolen att detaljhandelsavtalet inte innefattade en skyldighet för arbetsgivarna att lämna ut uppgifter om oorganiserade arbetstagares löner och att arbetsgivaren i det målet inte gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott genom att vägra lämna ut dessa uppgifter.

Inte heller i de av arbetstagarparterna i detta mål åberopade kollektivavtalen finns någon uttrycklig reglering om rätt att få del av utanförstående arbetstagares löneuppgifter. Arbetstagarparterna har påstått att den gemensamma avtalsavsikten dock varit denna. De har inte påstått att frågan varit föremål för diskussion vid de olika avtalens tecknande utan de har hänvisat till den reglering som parterna vid den centrala förhandlingen år 1997 kom överens om såvitt avsåg lönepottens fördelning på Coca Cola. Enligt Arbetsdomstolens bedömning finns det inget stöd i utredningen för att det var parternas avsikt att den lösning som valdes för det företaget därefter skulle vara den som skulle gälla mellan parterna framöver eller att detta därefter varit en känd och etablerad praxis mellan parterna. Såvitt avser praxis har det tvärtom ostridigt varit så att de listor med löneuppgifter och löneförslag som förbundets företrädare fått del av på Gävleområdet och som varit föremål för förhandling mellan parterna sedan det nya lönesystemet infördes på bolaget, inte har innehållit uppgift om namn på de utanförstående arbetstagarna.

Arbetsdomstolen kan ha förståelse för att arbetstagarparterna anser att förhandlingsunderlaget skulle vara fylligare och ge ett bättre underlag om det innehöll även de utanförstående arbetstagarnas namn. Domstolen kan dock inte dela uppfattningen att uppgifterna utgjort en förutsättning för avtalets tillämpning. Arbetsdomstolens bedömning är att det även i detta fall saknas skäl att i nu aktuella kollektivavtal intolka en skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut utanförstående arbetstagares löneuppgifter utan att en sådan skyldighet kan stödjas på ett uttryckligt åtagande i avtalen eller ens ha berörts mellan parterna vid de aktuella avtalsbestämmelsernas tillkomst.



I sammanhanget kan noteras att om en utanförstående arbetstagares löneuppgifter behandlas av en facklig organisation på sådant sätt att personuppgiftslagen blir tillämplig kan det strida mot lagen att behandla personuppgiften i fråga utan arbetstagarens samtycke, jfr Datainspektionens beslut den 17 december 2007, Dnr 498-2007, angående Svenska Byggnadsarbetareförbundets behandling av personuppgifter rörande personer som inte är medlemmar i förbundet.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att det av de åberopade kollektivavtalen inte kan anses följa någon skyldighet för arbetsgivaren att vid löneförhandlingar lämna ut uppgifter om utanförstående arbetstagares löner. Bolaget har därför inte gjort sig skyldigt till några kollektivavtalsbrott genom att utesluta de utanförstående arbetstagarnas namn och anställningsnummer i förhandlingsunderlaget vid 2007 års lönerevision. Arbetstagarparternas talan i denna del ska följaktligen avslås.

#### *Föreningsrättskränkning?*

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. Enligt 8 § samma lag föreligger en föreningsrättskränkning om någon på arbetsgivar- eller arbetstagarpartens sida vidtar en åtgärd till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att få någon på den andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt. Enligt andra stycket samma paragraf är en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte skyldig att tåla en sådan kränkning av föreningsrätten som innebär ett intrång i dess verksamhet.

För att en föreningsrättskränkning ska anses föreligga krävs först och främst att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som en form av åtgärd. Det ska således vara fråga om en konkret och avgränsad aktivitet. Dessutom måste åtgärden syfta till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att denne har utnyttjat denna rätt. Arbetsdomstolen har sedan länge tillämpat en fördelning av bevisbördan i mål om föreningsrättskränkning. I mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt innebär den praxis som har utvecklats att det inledningsvis kommer an på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se bl.a. AD 1996 nr 67).

Följande är ostridigt. Bolaget skickade den 20 juni 2007 ut ett meddelande till cheferna på Gävleenheten i vilket dessa ombads att fråga de anställda om de ville att förbundet skulle förhandla för dem eller inte. I slutet av meddelandet lade en av cheferna till svarsalternativ om huruvida arbetstagaren ville att förbundet skulle ha rätt att få reda på arbetstagarens individuella lön samt förhandla för arbetstagaren alternativt inte vill ge förbundet rätt att se den anställdes individuella lön. Meddelandet i det skicket överlämnades till 19 av de anställda som var medlemmar i förbundet. Ytterligare tolv av

förbundets medlemmar kontaktades av bolaget muntligen, varav fem fick frågan om de ville att förbundet skulle förhandla för dem i den kommande lönerrevisionen och sju tillfrågades om de var medlemmar i en facklig organisation.

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Bolaget har genom de vidtagna åtgärderna kränkt medlemmarnas föreningsrätt. Syftet med åtgärderna har varit att förmå medlemmarna att inte låta sig företrädas av sin fackliga organisation vid löneförhandlingarna år 2007. Åtgärderna har således haft ett föreningsrättskränkande syfte. Klubbens representanter till och med påpekade för bolaget att man ansåg att innehållet i det meddelande som gick ut till cheferna var föreningsrättskränkande, ändå vidtogs åtgärden.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning och har sammanfattningsvis anfört följande. Bolaget ställde frågorna med anledning av den kommande lönerrevisionen och enbart för att få information om vilka arbetstagare som var medlemmar i förbundet och vilka som förbundet därmed skulle förhandla för. Åtgärderna vidtogs i syfte att tillgodose skyddet för de utanförstående arbetstagarnas integritet och deras löneuppgifter.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det inte föreligger någon tvist om uppmaningarna till förbundets medlemmar utgör åtgärder i medbestämmandelagens mening. Den avgörande frågan blir därmed huruvida bolaget vidtagit åtgärderna i föreningsrättskränkande syfte eller inte.

I det skriftliga meddelande med de två svarsalternativen som de berörda medlemmarna ostridigt fått del av har bolaget bl.a. uppmanat cheferna att be de anställda som inte vill att förbundet ska förhandla för dem att säga till. Av meddelandet som helhet får anses framgå att bakgrunden till förfrågan var att få reda på vilka som var medlemmar i förbundet och som förbundet därmed skulle löneförhandla för. Texten i meddelandet om att det kan vara fråga om även "medlemmar som inte vill att Livs ska förhandla för dem" kombinerat med uppmaningen att skriftligen fylla i något av svarsalternativen kan dock med fog uppfattas som en uppmaning från bolaget till de aktuella medlemmarna att överväga att inte låta förbundet företräda dem vid förhandlingarna. De muntliga frågorna till förbundets medlemmar om huruvida de önskade att förbundet skulle förhandla för dem kan med fog uppfattas på samma sätt. Arbetsdomstolen finner med hänsyn härtill att förbundet har visat sannolika skäl för att bolaget genom dessa uppmaningar har försökt förmå förbundets medlemmar att överväga om de skulle låta sig företrädas av förbundet vid löneförhandlingarna. Det ankommer därmed på arbetsgivarparterna att visa att bolaget inte haft något föreningsrättskränkande syfte med åtgärderna.

Den tidigare personalchefen vid bolaget, B.J., har berättat bl.a. följande. Bolaget bad vid upprepade tillfällen företrädare för klubben att uppge namnen på de arbetstagare som var medlemmar i förbundet. Informationen var nödvändig för att bolaget skulle kunna inleda löneförhandlingarna. De fackliga företrädarna ville dock inte lämna de begärda uppgifterna. Genom

kontakter med klubben fick hon även uppfattningen att den ansåg att bolaget skulle göra sig skyldigt till föreningsrättskränkning om bolaget frågade de anställda om de var medlemmar i förbundet eller inte. Detta var bakgrunden till formuleringarna i meddelandet till cheferna. Skälet till att formuleringen om att ”det kan även vara medlemmar som inte vill att Livs ska förhandla för dem” kom med var att hon erfarit att inom SIF:s område fanns det medlemmar som ville förhandla själva. Hon överlämnade förslaget till text till klubb företrädarna K.E. och A.E. för synpunkter. De lämnade dock inte några kommentarer. Hon var angelägen att formuleringen av texten skulle bli så korrekt och tydlig som möjligt. Formuleringarna blev emellertid ottydliga varför bolaget också gick ut med ett förtydligande. Bolaget har sedan länge ett gott samarbete med de fackliga organisationerna.

K.E. och A.E. har berättat att de påtalade för B.J. att formuleringen av meddelandet ställt till cheferna var föreningsrättskränkande och att de avrådde henne från att gå ut med det.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Bolaget var av uppfattningen att förbundets företrädare vid löneförhandlingarna inte hade rätt att ta del av de utanförstående arbetstagarnas löneuppgifter. Förbundets förhandlare hade heller inte fått sådana uppgifter vid de löneförhandlingar som förevarit sedan år 2003. Bakgrunden till meddelandet till cheferna och frågorna till arbetstagarna var att bolaget inte längre hade tillgång till uppgifter om facklig tillhörighet då bolaget inte längre gjorde löneavdrag för fackföreningsavgifter. Uppgiften om att det sedan länge förelegat ett gott samarbete mellan bolaget och de fackliga organisationerna har inte motsagts av förbundet. Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund inte anledning att ifrågasätta B.J:s uppgifter om att hon för bolagets räkning genom meddelandet enbart försökte få reda på vilka som var medlemmar i förbundet. Det syftet framgår också inledningsvis av texten i meddelandet. Av vittnesmålet med L.J. framgår därutöver att när hon tillfrågade vissa av arbetstagarna om de önskade att "facket" skulle förhandla för dem kände hon inte till om de var medlemmar i förbundet eller ej.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att det genom ovan angivna omständigheter får anses visat att bolagets syfte med åtgärderna endast var att löneförhandlingarna skulle kunna inledas och genomföras på ett enligt bolaget korrekt sätt med iakttagande av de utanförstående arbetstagarnas rätt till integritet såvitt avsåg deras löneuppgifter och inte syftade till att förmå de aktuella medlemmarna att avstå från sin rätt att låta sig företrädas av förbundet vid löneförhandlingarna. Även om A.E. eller K.E. lämnade synpunkten att texten i meddelandet var föreningsrättskränkande förändrar det inte domstolens bedömning.

När det gäller de muntliga frågor som ställts till vissa medlemmar om de var fackligt organiserade är det tveksamt om en sådan fråga i sig kan anses föreningsrättskränkande. Förbundet har här inte gjort gällande att frågorna ställts på ett sådant sätt eller i sådant sammanhang att det skulle framgå att ett eventuellt medlemskap i just förbundet därmed ifrågasattes. Oavsett detta får

det även i denna del, av de skäl som redovisats ovan, anses visat att det inte förelåg något föreningsrättskränkande syfte med frågorna.

Förbundets talan om föreningsrättskränkning ska alltså avslås.

#### *Brott mot förtroendemannalagen?*

Enligt 3 § första stycket förtroendemannalagen får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman från att fullgöra sitt fackliga uppdrag.

Förbundet har gjort gällande att bolagets ovan angivna åtgärder mot medlemmarna även syftat till att hindra de fem fackliga förtroendemännen i deras uppdrag vid löneförhandlingarna. Arbetsgivarparterna har invänt att bolaget inte har haft något sådant syfte och att de fackliga förtroendemännen faktiskt inte har hindrats i sitt arbete.

Det kan antas att de fackliga förtroendemännens rätt att förhandla för sina medlemmar genom bolagets åtgärder, i vart fall genom formuleringarna i meddelandet, i viss mån sattes i fråga. Domstolen har dock funnit att åtgärderna inte vidtogs i föreningsrättskränkande syfte. Det är ostridigt att löneförhandlingarna mellan bolaget och förbundet kom till stånd och att de fackliga förtroendemännen deltog vid dessa och att de där fullt ut företrädde medlemmarna. Det har av utredningen således inte framkommit något som ger stöd för påståendet att bolagets åtgärder i något avseende hindrat de berörda fackliga förtroendemännen att fullgöra sina uppdrag.

Förbundets yrkande om skadestånd på grund av brott mot 3 § förtroendemannalagen ska avslås.

#### *Talan i återkallade delar*

Förbundet har återkallat talan om föreningsrättskränkning avseende 35 medlemmar. Förbundets talan i dessa delar ska skrivas av från vidare handläggning. Arbetsgivarparterna inte har haft någon erinran mot detta.

#### *Rättegångskostnader*

Förbundets talan ska i viss del skrivas av och Arbetsdomstolen har funnit att arbetstagarparternas yrkanden i övrigt ska avslås. Vid sådant förhållande ska förbundet och avdelningen utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Kostnaderna ska skäligen fördelas mellan förbundet och avdelningen på så sätt att förbundet förpliktas utge två tredjedelar och avdelningen en tredjedel.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med sammanlagt 529 851 kr, varav 480 000 kr avseende ombudsarvode, 17 453 kr avseende kostnader för vittnen m.m. och 32 398 kr avseende bolagets arbete. Förbundet och avdelningen har överlämnat prövningen av rättegångskostnadernas skälighet till rättens bedömning. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta kostnaderna för vittnen m.m. och för bolagets arbete. Däremot finner

Arbetsdomstolen att en skälig ersättning för ombudsarvode bör bestämmas till 400 000 kr.

### **Domslut**

1. Svenska Livsmedelsarbetareförbundets talan om föreningsrättskränkning avseende de medlemmar som anges i domsbilaga 2, uteslutes här, skrivs av från vidare handläggning.
2. Arbetsdomstolen avslår den av Svenska Livsmedelsarbetareförbundet förda talan.
3. Arbetsdomstolen avslår den av Svenska Livsmedelsarbetareförbundet avdelning 10 förda talan.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Livsmedelsarbetareförbundet att med två tredjedelar och Svenska Livsmedelsarbetareförbundets avdelning 10 att med en tredjedel ersätta Livsmedelsföretagen och Kraft Foods AB Sverige för rättegångskostnader med sammanlagt fyrahundra-fyrtioniotusenåttahundrafemtioen (449 851) kr, varav 400 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Örjan Härneskog, Kerstin Andersson, Charlott Richardson, Rolf Hugert, Stina Nilsen och Inger Öhrn Karlsson.  
Enhälligt.

Sekreterare: Kristina Wik