

I ett hamnbolag har vissa arbetstagare arbetat enligt ett arbetstidsschema om fyra veckor, där de arbetat måndag–söndag vecka 1 (72 timmar), varit lediga vecka 2 och arbetat dagtid måndag–fredag övriga veckor (40 timmar per vecka). Fråga om det krävts ett lokalt kollektivavtal för att upprätta arbetstidsschemat och om arbetstagarna har arbetat övertid och därmed haft rätt till övertidsersättning.

Arbetsdomstolen har funnit att det inte krävts ett lokalt kollektivavtal för att bolaget ska få förlägga den ordinarie arbetstiden på aktuellt sätt samt att arbetstagarna inte har arbetat övertid när de arbetat enligt arbetstidsschemat och att arbetstagarna därför inte har rätt till övertidsersättning.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-03-23
StockholmDom nr 16/22
Mål nr A 132/20**KÄRANDE**

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: advokaten Anders G Karlsson, Advokatfirman Axelsson & Karlsson AB, Box 3388, 103 68 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Karlshamns Hamn Aktiebolag, 556016-9467, Box 8, 374 21 Karlshamn
Ombud för 1 och 2: arbetsrättschefen Jan Bergman,
Transportföretagen TF AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

övertidsersättning

Bakgrund

Karlshamns Hamn Aktiebolag (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar.

Sveriges Hamnar är sedan 1974 bundet av kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), hamn- och stuveriavtalet (Transports avtal eller kollektivavtalet).

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (Hamnarbetarförbundet) gäller sedan den 5 mars 2019 kollektivavtal (Hamnarbetarförbundets avtal). Hamnarbetarförbundets avtal är i huvudsak likalydande med Transports avtal.

Bolaget är genom medlemskap i Sveriges Hamnar bundet av båda kollektivavtalen. Parterna är överens om att det är Transports avtal som ska tillämpas på tvisten i detta mål. De berörda arbetstagarna (arbetstagarna eller medlemmarna) sysselsätts i arbete som omfattas av Transports avtal.

Bolaget bedriver stuveriverksamhet i Karlshamns hamn. Mellan Klaipeda i Litauen och Karlshamn går en färjelinje. För denna del av bolagets verksamhet har under ett antal år 16 hamnarbetare varit avdelade. De har arbetat i lag om fyra och enligt ett schema om fyra veckor. Vecka 1 har arbetstagarna arbetat måndag–söndag kl. 08.30–19.30, dvs. 72 timmar. Under vecka 2 har de varit lediga. De två följande veckorna har de haft dagtidsarbete måndag–fredag i en annan del av hamnen.

16 arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet har arbetat med färjelinjen och i enlighet med schemat.

Tvist har uppstått om Transports avtal innebär att det krävs ett lokalt kollektivavtal alternativt ett avtal mellan bolaget och Transport eller enbart överläggningar mellan dessa parter för att få förlägga den ordinarie arbetstiden på sätt som skett. Det är därmed tvistigt om de 16 arbetstagarna under perioden den 11 mars 2019–27 september 2020, när de arbetat enligt schemat vecka 1 (72 timmar), arbetat övertid och om bolaget är skyldigt att betala övertidsersättning till arbetstagarna och i så fall med vilka belopp. Tvist har också uppstått om arbetstagarna i sådant fall även ska ha övertidsersättning för den tid de inte kunnat ta frukost- och lunchraster på avtalade tider enligt ett lokalt kollektivavtal mellan bolaget och Transport.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Kollektivavtalsregleringen

I kollektivavtalet finns följande bestämmelser i § 4 A–D.

A Dagarbetstid

Mom 1 Arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstiden förläggs (såvida inte annat överenskommes lokalt):

Måndag–fredag	Kl. 7.00–16.30
Måltidsraster	Kl. 9.00–9.30
	Kl. 12.00–13.00

Arbetsgivaren kan senarelägga måltidsrast, dock endast med måltidsrastens längd.

En kafferast om 15 minuter får tas ut under dagen. Rastens förläggning ska anpassas till arbetet. Om ytterligare kafferast tas ut, förlängs den ordinarie arbetstiden med den extra kafferastens längd.

På midsommar-, jul- och nyårsafton kan arbete endast bedrivas som frivilligt övertidsarbete.

B Schemalagt arbete

Mom 1 Särskild förläggning av arbetstiden

Föreligger behov av fast förläggning av ordinarie arbetstid till annan tid än som föreskrivs under punkt A eller annan utjämning av arbetstiden, exempelvis för färjetrafik, upprättas efter överläggningar mellan de avtalslutande parterna ett särskilt lokalt arbetstidschema för berörda arbetstagare.

För uppgörande av ändamålsenliga pass/skiftscheman kan avsteg i erforderlig omfattning göras från bestämmelsen angående veckovila. Vid

schemaläggning ska dock iaktas att veckovilan utgör minst 24 timmar per sjudygnperiod.

Mom 2 OB-tillägg

Till arbetstagare som utför arbete på schemalagd arbetstid enligt ovan utgår följande OB-tillägg:

[---]

C Skiftarbete

Mom 1 Förläggning av skiftarbete

Vid behov av olika former av skiftarbete förläggs, efter överenskommelse mellan de avtalsslutande parterna, arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema, vilket ska ange arbetstidens början och slut samt raster.

För uppgörande av ändamålsenliga pass/skiftscheman kan avsteg i erforderlig omfattning göras från bestämmelsen angående veckovila. Vid schemaläggning ska dock iaktas att veckovilan utgör minst 24 timmar per sjudygnperiod.

[---]

D Förskjutning av ordinarie arbetstid (s.k. FA-tid)

Mom 1 Förläggning av FA-tid

Vid behov av förskjutning av ordinarie arbetstid kan, efter överenskommelse mellan de avtalsslutande parterna, arbetstiden förläggas enligt lokalt upprättat arbetstidsschema.

Vid arbete på FA-tid ska de särskilda tillämpningsregler gälla varom de avtalsslutande parterna i samråd med de lokala parterna kan enas.

[---]

I kollektivavtalet finns bestämmelser om övertid i § 5.

Mom 1 Uttagning till övertidsarbete

[---]

Mom 7 Betalningsregler

För övertidsarbete utgår övertidstillägg.

[---]

Yrkanden och inställning

Hamnarbetarförbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att, till

1. Christian Thernström betala 227 599 kr, varav 201 415 kr avser övertidsersättning och 26 184 kr semesterlön,
2. Anders Larsson betala 231 140 kr, varav 204 549 kr avser övertidsersättning och 26 591 kr semesterlön,
3. Pontus Andersson betala 229 978 kr, varav 203 520 kr avser övertidsersättning och 26 458 kr semesterlön,
4. Björn Hugosson betala 231 140 kr, varav 204 549 kr avser övertidsersättning och 26 591 kr semesterlön,
5. Marcus Johansson betala 212 125 kr, varav 187 721 kr avser övertidsersättning och 24 404 kr semesterlön,
6. Lars Johansson betala 212 125 kr, varav 187 721 kr avser övertidsersättning och 24 404 kr semesterlön,
7. Johan Yngsell betala 212 125 kr, varav 187 721 kr avser övertidsersättning och 24 404 kr semesterlön,
8. Victor Bäckström betala 204 120 kr, varav 180 637 kr avser övertidsersättning och 23 483 kr semesterlön,
9. Kenneth Svensson betala 236 483 kr, varav 209 277 kr avser övertidsersättning och 27 206 kr semesterlön,
10. Patrik Johnsson betala 236 483 kr, varav 209 277 kr avser övertidsersättning och 27 206 kr semesterlön,
11. Pierre Blomgren betala 236 483 kr, varav 209 277 kr avser övertidsersättning och 27 206 kr semesterlön,
12. Stefan Strömberg betala 236 483 kr, varav 209 277 kr avser övertidsersättning och 27 206 kr semesterlön,
13. Per Eriksson betala 242 724 kr, varav 214 800 kr avser övertidsersättning och 27 924 kr semesterlön,
14. Jamie Hallenstjerna betala 63 958 kr, varav 56 600 kr avser övertidsersättning och 7 358 kr semesterlön,
15. Carl-Fredrik Axelsson betala 177 116 kr, varav 156 740 kr avser övertidsersättning och 20 376 kr semesterlön, samt
16. Fredrik Johnsson betala 242 724 kr, varav 214 800 kr avser övertidsersättning och 27 924 kr semesterlön,

jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen avseende övertidsersättning från dagen för delgivning av stämning (den 10 februari 2021) och på belopp-

pen avseende semesterlön från den 31 december 2021, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det varit fråga om övertidsarbete vecka 1 i schemat, har de vitsordat beloppen avseende övertidsersättning och semesterlön i och för sig men gjort gällande att beloppen ska sättas ner, dvs. jämkas. Under alla förhållanden har de bestritt ersättningskrav fr.o.m. den 8 april 2020 på den grunden att det finns ett kollektivavtal mellan bolaget och Transport i vart fall sedan det datumet. De har vitsordat sättet att beräkna ränta.

Hamnarbetarförbundet har bestritt arbetsgivarparternas jämningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Om Arbetsdomstolen skulle avslå förbundets talan, på den grunden att en gällande lokal överenskommelse om arbetsschema har ingåtts för den aktuella tiden, har Hamnarbetarförbundet yrkat att arbetsgivarparterna ändå, med stöd av 18 kap. 3 § rättegångsbalken, ska förpliktas att betala förbundets rättegångskostnad, alternativt att vardera parten ska stå för sin egen rättegångskostnad.

Arbetsgivarparterna har bestritt Hamnarbetarförbundets yrkande om fördelning av rättegångskostnader. Om Hamnarbetarförbundets talan till någon del skulle bifallas, har de yrkat att Hamnarbetarförbundet och förbundets ombud Anders G Karlsson, med stöd av 18 kap. 6 och 7 §§, ska förpliktas att solidariskt ersätta Sveriges Hamnar och bolaget för deras rättegångskostnader med 100 000 kr fördelat lika mellan dem.

Hamnarbetarförbundet och Anders G Karlsson har bestritt arbetsgivarparternas yrkande i denna del.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Hamnarbetarförbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Transports avtal samt lokala kollektivavtal mellan bolaget och Transports avdelning är de avtal som är tillämpliga.

I § 4 B Mom 1 första stycket i Transports avtal finns en regel om särskilt lokalt arbetstidsschema. Regeln kräver, liksom övriga alternativ till den ordinarie arbetstiden – såsom skiftarbete i § 4 C och förskjutning av ordinarie arbetstid i § 4 D – att ett lokalt kollektivavtal om ett särskilt lokalt arbetstidsschema träffas mellan bolaget och Transports avdelning, för att ett sådant ska få tillämpas av arbetsgivaren.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bestämmelsen innebär att det räcker med ett lokalt avtal, som inte är i kollektivavtalsform, eller att det räcker med endast överläggning för att upprätta och tillämpa ett sådant arbetstidschema, krävs det i detta fall ändå att det träffats ett lokalt kollektivavtal mellan bolaget och Transport för att åstadkomma ett arbetstidsschema i enlighet med regleringen. Den arbetstidsförläggning som tillämpats strider nämligen mot bestämmelsen om minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar, enligt § 7 punkten 2 första stycket i bilaga 3 i Transports avtal. Genom en överenskommelse i ett lokalt kollektivavtal kan dock, enligt bestämmelsens fjärde stycke, avsteg göras från regeln om 35 timmars veckovila. Även enligt § 4 B och C i Transports avtal, gäller att parterna kan komma överens, dvs. träffa kollektivavtal, om avsteg från bestämmelsen om veckovila för att få till stånd ändamålsenliga pass/skiftscheman.

Ett förfarande med lokala överenskommelser av kollektivavtalskaraktär är dessutom det som tillämpats av avtalsparterna lokalt. Denna tillämpning, praxis, har inte väckt några invändningar från Sveriges Hamnars sida. Sveriges Hamnar har känt till och tyst eller uttryckligen godtagit denna praxis med lokala kollektivavtal. Kollektivavtalet har därmed den innebörden, dvs. det räcker inte med överläggning utan det krävs ett lokalt kollektivavtal.

De lokala parterna, dvs. bolaget och Transports avdelning 2, har inte kommit överens om det arbetstidsschema som tillämpats i något lokalt kollektivavtal, enligt vare sig § 4 B, C eller D i Transports avtal. De har inte heller kommit överens om att tillämpa reglerna om avsteg från bestämmelserna om veckovila i Transports avtal.

Eftersom något lokalt kollektivavtal om lokalt arbetstidsschema inte träffats mellan bolaget och Transports avdelning 2 har arbetstagarna därmed arbetat övertid när de arbetat 72 timmar under vecka 1 i schemat. De har därmed rätt till dels övertidsersättning, dels semesterlön enligt Transports avtal.

Bolaget har vid förhandlingar med Hamnarbetarförbundet uppgett att någon lokal överenskommelse om arbetstidsschema inte har funnits. Bolaget har därigenom uppsåtligt eller genom försummelse föranlett onödig rättegång (se 18 kap. 3 § rättegångsbalken).

Det arbetstidsschema som tillämpats

De 16 arbetstagarna har, när de arbetat enligt färjeschemat, arbetat sju dagar i följd måndag–söndag kl. 8.30–19.30. Veckoarbetstiden har då således uppgått till 72 timmar, varav 10 timmar per dag måndag–fredag och 11 timmar per dag lördag–söndag. Raster såsom frukost och lunch har alltid varit rörliga och tagits ut när det passat med hänsyn till kunden. I regel har rasterna för frukost och lunch inte kunnat tas ut i rätt tid, kl. 09.00 respektive kl. 12.00, eftersom de tiderna har kolliderat med tiderna för färjan.

Arbetstagarna har funnits tillgängliga årets alla dagar. Om färjornas tidtabell ändrats eller någon ankomst eller avgång ställts in, har bolaget utnyttjat arbetstagarna till andra uppgifter i övrig verksamhet inom de aktuella arbetstiderna.

Yrkad ersättning avser perioden den 11 mars 2019–27 september 2020.

Kollektivavtalets innebörd

Innebörden av regleringen i § 4 B och C i Transports är att ett särskilt lokalt arbetstidsschema ska upprättas i form av ett lokalt kollektivavtal för att det ska vara tillåtet med en förläggning av ordinarie arbetstid till annan tid än den ordinarie dagarbetstiden. Detta har varit Sveriges Hamnar och Transports – kollektivavtalsparternas – gemensamma avsikt med regleringen.

Regleringen i § 4 B saknar alla normala normerande bestämmelser, utöver den om OB-tillägg. Detta har sin förklaring i avtalsparternas avsikt att genom lokala överenskommelser för schemalagt arbete reglera frågor om högsta genomsnittliga veckoarbetstid vid t.ex. kvälls-, natt- eller helgarbete.

Att en arbetsgivare efter en överläggning ensidigt skulle kunna förlägga den ordinarie arbetstiden inom ramen för sin arbetsledningsrätt, är inte en rimlig tolkning av hamn- och stuveriaavtalet och skulle få orimliga konsekvenser.

Samtliga hamnar reglerar schemalagt arbete enligt § 4 B och C i lokala kollektivavtal med en lägre genomsnittlig veckoarbetstid än 40 timmar per vecka. I de flesta fall utgår ytterligare ersättning utöver OB-tillägg för det schemalagda arbetet. Reglerna om denna ytterligare ersättning återfinns i de lokala kollektivavtalen. Den praktiska tillämpningen av § 4 B och C i hamn- och stuveriaavtalet har således framgått av lokala kollektivavtal där arbetstiderna och ersättningsvillkoren finns reglerade.

Förfarandet med lokala överenskommelser av kollektivavtalskaraktär avseende förläggning av ordinarie arbetstid, har inte väckt några invändningar från Sveriges Hamnars sida. Sveriges Hamnar har känt till och tyst eller uttryckligen godtagit en praxis med lokala kollektivavtal. Detta framgår av arbetsgivarparternas argumentation i AD 2020 nr 66 och av arbetsgivarparternas sammanställning över skriftliga överenskommelser om schemaläggning sedan i vart fall 1991 i nu aktuellt mål. Denna praxis har varit klar och entydig under lång tid hos samtliga hamnarbetsgivare som har förlagt ordinarie arbetstid till annan tid än dagtid.

Som framgår av AD 1995 nr 79 finns det en fast och undantagslös praxis, att ge en viss överenskommelse formen av kollektivavtal, som innebär att parterna får anses ha utgått från att en sådan ordning ska tillämpas. Det åligger den part som påstår att någon sådan ordning inte längre ska tillämpas att klargöra detta för motparten. Arbetsgivarparten har inte klargjort för motparten att någon sådan ordning inte längre ska tillämpas. Även bolaget och de fackliga motparterna har sökt att reglera ändringar av den ordinarie arbetstiden genom lokala kollektivavtal.

Även om § 4 B i Transports avtal för sin tillämpning inte ställer krav på ett lokalt kollektivavtal, har bolaget ändå varit skyldigt att ingå en sådan överenskommelse med Transports avdelning 2 för att kunna tillämpa det aktuella arbetstidsschemat. Schemat avviker nämligen från kollektivavtalets bestämmelse om minst 35 timmars sammanhängande ledighet per sjudagarsperiod, från vilken avvikelse får göras genom lokal överenskommelse (se § 7 punkten 2 i bilaga 3 i Transports avtal). I § 4 B mom. 1 andra stycket anges också att parterna kan komma överens om avsteg från bestämmelsen om veckovila för att få till stånd ändamålsenliga pass/skiftscheman. Att som bolag, efter överläggning och inom ramen för arbetsledningsrätten, förlägga 72 timmars arbete under sju dagar i följd utgör därför ett brott mot kollektivavtalet.

Ingen lokal överenskommelse har träffats

Om det finns ett särskilt lokalt arbetstidsschema som avviker från hur arbetstiden annars ska förläggas, utgår enligt § 4 B Mom 2 OB-tillägg på visst sätt. För rätt till sådan ersättning krävs dock, som anförts, enligt hamn- och stuveriaavtalet en överenskommelse mellan de avtalsslutande parterna – i detta fall mellan bolaget och Transport. En sådan överenskommelse ska, som också redan anförts, ha formen av ett lokalt kollektivavtal. I det skriftlighetskrav som gäller för kollektivavtal ingår att båda parter har undertecknat avtalet. Arbetsdomstolen har undantagsvis godtagit att endast en av parterna har undertecknat avtalet.

Fram till hösten 2020 har bolaget tillämpat ett arbetstidsschema enligt vilket arbetstagarna har ersatts för obekvämt arbetstid under den tid de har utfört arbete utanför den ordinarie dagarbetstiden, enligt § 4 B Mom 2. Hamnarbetarförbundet uppfattade att bolaget och Transport hade ingått en lokal överenskommelse – ett lokalt kollektivavtal – om arbetstidsschemat.

I samband med en medbestämmandeförhandling den 20 maj 2020, som hade påkallats av bolaget, blev Hamnarbetarförbundet informerat av arbetsgivarparten om att något lokalt avtal om ett särskilt lokalt arbetstidsschema inte hade överenskommit med någon facklig organisation. Enligt bolaget hade dokument angående tillämpade arbetstider och ersättningar inte undertecknats av Transport och det fanns därför inte en giltig överenskommelse. Arbetsgivarparterna anförde även vid de centrala tvisteförhandlingarna den 17 september 2020 att någon lokal överenskommelse inte träffats med Transport sedan 2014. Hamnarbetarförbundet har godtagit bolagets inställning och utgått från att uppgiften varit korrekt.

Att Transport möjligen i efterhand har accepterat schemat innebär inte att någon överenskommelse ingåtts. En överenskommelse av detta slag kan inte ingås retroaktivt. I vart fall har det inte funnits någon partsvilja att ingå en sådan överenskommelse. Detta förändras inte av att bolaget och Transport i ett protokoll från en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen den 8 april 2020 konstaterat att ”nuvarande lokala överenskommelse inte är uppsagd och löper tills vidare”. Denna protokollsanteckning kan inte retroaktivt bota avsaknaden av en överenskommelse om lokalt arbetstidsschema för

tiden efter 2014, vilken även reglerar arbetsvillkor för medlemmar i en annan facklig organisation än Transport.

Det finns i alla fall ingen överenskommelse som uppfyllt kravet på skriftlighet och den påstådda överenskommelsen är således inte att anse som ett kollektivavtal.

I målet finns det inte ingivet några skriftliga överenskommelser mellan bolaget och Transport som är undertecknade av någon av parterna. Det finns inte heller några handlingar som utvisar en avsikt från båda parter att ingå en rättsligt bindande överenskommelse om schemaläggning.

Utöver de överenskommelser om schemaläggning som arbetsgivarparterna sammanställt undertecknade bolaget och Hamnarbetarförbundet sex lokala överenskommelser om schemaläggning under åren 2002 och 2003. Vidare undertecknade bolaget och Transport en lokal överenskommelse om schemaläggning den 3 januari 2008.

Arbetsgivarparternas jämningsyrkande

Rast måndag–fredag vecka 1 i schemat

Det har varit vanligt förekommande att arbetstagare har fått senarelägga sin lunchrast på grund av fartygsförseningar, väderförhållanden, produktions-tekniska svårigheter eller andra omständigheter som gjort att fartyget inte kunnat lossas till den ordinarie lunchrastens start kl. 12.00. Arbetstagarna har aldrig haft skäl att anmäla förskjutningar av raster, eftersom kompensations för denna olägenhet angetts vara en del av det schemaformstillägg som arbetstagarna fått. Schemaformstillägget har utgått som en schablonersättning som betalats utan individuell prövning och då även för sådana dagar när ingen förskjutning ägt rum. Arbetstagarna har därför rätt till övertidsersättning för förskjuten lunchrast

Rast lördag och söndag vecka 1 i schemat

Arbetstagarna har saknat möjlighet att ta frukostrast kl. 09.00 även på lördagar och söndagar, eftersom fartyget anlöper hamnen då. De har vidare haft möjlighet att äta lunch först när fartyget lossats. Arbetstagarna har därför rätt till övertidsersättning för den tiden.

Ej arbetat kl. 07.00–08.30 måndag–fredag vecka 1 i schemat

Arbetstagarna har stått till arbetsgivarens förfogande under ordinarie arbetstid under hela den aktuella perioden. Det är bolaget som ensidigt beslutat att inte ta ut arbetstagarna för arbete kl. 07.00–08.30. Arbetstagarna har saknat möjlighet att själva påverka om de skulle arbeta den tid som arbetsgivarparterna nu önskar avräkna såsom obetald tjänstledighet i förhållande till begärd ersättning.

Ledighet vecka 2 i schemat

Den betalda ledigheten under vecka 2 i schemat har sin grund i att arbetstagarerna har ställt upp för bolaget och gjort sig omakert att var fjärde vecka, året runt, arbeta kvällar och helger under en hel kalendervecka om sju dagar. Som kompensation för detta har arbetstagarerna fått betald ledig tid nästföljande vecka. Kompensationen i fråga har haft samband med arbetad tid på kvällar och helger och inte med formen för ersättning (OB eller övertid) för nu aktuell tid. Således ska ingen avräkning ske med värdet av den lediga veckan.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att någon betald ledighet under vecka 2 i schemat ska avräknas mot arbetstagarernas ersättningsanspråk, är arbetsgivarparternas uträkning felaktig. Enligt praxis på arbetsplatsen kompenseras varje arbetstagare som har arbetat sju dagar i sträck, oavsett ersättningsform, med en ledig betald dag efterföljande vecka. Således ska avdrag i så fall göras med 32 timmar och inte 40 timmar för den lediga veckan.

Arbetstagarerna har dessutom stått till arbetsgivarens förfogande under ordinarie arbetstid under hela den aktuella perioden. Det är bolaget som ensidigt beslutat att inte ta ut arbetstagarerna för arbete på vardagarna kl. 07.00–16.00. Arbetstagarerna har saknat möjlighet att själva påverka om de skulle arbeta den tid som arbetsgivarparterna nu önskar avräkna såsom obetald tjänstledighet i förhållande till begärd ersättning.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna

§ 4 B i Transports avtal innebär att arbetstiden kan förläggas enligt ett upprättat särskilt lokalt arbetstidsschema efter att de avtalslutande parterna haft överläggningar därom. De centrala parterna har delegerat denna rätt till de lokala parterna. Kravet på överläggningar innebär inget krav på att parterna måste komma överens i sak. Eftersom bolaget har genomfört överläggningar med Transport lokalt rörande en ny schemaläggning, har bolaget uppfyllt kollektivavtalsbestämmelsens kriterier för att få förlägga arbetstiden på sätt man har gjort. Under en fyraveckorsperiod har arbetstagarerna i genomsnitt arbetat 38 timmar per vecka. De har därmed inte arbetat övertid.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att innebörden av § 4 B är att det krävs att de lokala parterna är överens om att förlägga arbetstiden på visst sätt i ett lokalt arbetstidsschema, har bolaget och Transport varit överens om att en överenskommelse har träffats dem emellan. Det krävs inte att överenskommelsen har kollektivavtalsform.

Bolagets fullgörande av sina skyldigheter enligt § 7 punkten 2 i bilaga 3 saknar relevans för de tvistefrågor som föreligger i målet. Även om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget har brutit mot veckoviloregeln,

får det inte till konsekvens att arbetstagarna är berättigade till övertidsersättning för arbete som har utförts utöver det ordinarie dagarbetstidsmålet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att innebörden av § 4 B är att de lokala parterna måste träffa en överenskommelse i kollektivavtalsform om arbetstidsförläggningen, uppfyller 2014 års överenskommelse med Transports avdelning 2 kraven på att vara ett kollektivavtal. Kravet på skriftlighet är uppfyllt. I och med beskedet under förhandlingen den 8 april 2020, vilket därefter bekräftades i mejl, så uppfyller överenskommelsen kraven på ett kollektivavtal.

I vart fall saknas rätt till övertidsersättning för tiden efter den 8 april 2020 då Transports avdelning 2 vid förhandlingar bekräftade att en tidigare överenskommelse om schemaläggning angående arbetstid för färjetrafiken fortsatt skulle gälla.

Eventuell ersättning ska i vart fall jämkas eftersom parternas avtalsrelation i övrigt måste beaktas. Bolaget har uppfattat sig vara överens med Transports avdelning 2 om arbetstidsförläggningen och den genomsnittliga arbetstiden för en period om fyra veckor har uppgått till 38 timmar per vecka. Bolaget har dessutom betalat den schemaersättning som parterna varit överens om. Därutöver har arbetstagarna haft raster och dessutom börjat arbeta kl. 08.30 i stället för 07.00 under vecka 1. Att fullt bortse från detta vore stötande och obilligt mot arbetsgivaren.

18 kap. 3 § rättegångsbalken är inte tillämplig. Det är inte riktigt att arbetsgivarparterna har påstått att det saknats en lokal överenskommelse för det tillämpade arbetstidsschemat. Arbetsgivarparterna ska inte bära bördan av att Hamnarbetarförbundet i förväg inte brytt sig om att utreda sakomständigheterna och rättsfrågorna i målet.

Med hänsyn till hur Hamnarbetarförbundet fortlöpande har ändrat sig under denna rättegång i fråga om de rättsliga grunderna för talan och Hamnarbetarförbundets långa och felaktiga utläggningar om domen AD 2020 nr 66, har Hamnarbetarförbundet i förening med sitt ombud till följd av vårdslöshet vållat arbetsgivarparterna kostnader i målet som ska ersättas dem med totalt 100 000 kr, om Hamnarbetarförbundet i någon del får bifall till sin talan i målet.

Arbetstidsschemat

Mellan Klaipeda i Litauen och Karlshamn går en färjelinje. Bolaget har under årtionden betjänat denna färjelinje när den anlöper till och avgår från hamnen. För denna del av verksamheten har under ett antal år 16 hamnarbetare varit avdelade. De har arbetat i lag om fyra och har turats om genom att var fjärde vecka (vecka 1) arbeta måndag–söndag kl. 08.30–19.30. Veckan därpå (vecka 2) har de varit schemalediga för att jämna ut arbetstiden och de två följande veckorna (veckorna 3 och 4) har de haft dagtidsarbete måndag–fredag i en annan del av hamnen. Sedan den 8 december 2014 har schemat sett ut på detta sätt.

Under vecka 1 har dagarna måndag–fredag innehållit en flytande rast om en timme som arbetstagarna själva bestämt förläggningen av medan arbetspassen lördag–söndag inte innehållit någon obetald rast. Arbetstiden under vecka 1 har således varit 5 x 10 timmar + 2 x 11 timmar = 72 timmar och utjämnat på veckorna 1 och 2 har arbetstiden således uppgått till 36 timmar/vecka.

Kollektivavtalets innebörd

I § 4 B i hamn- och stuveriaavtalet anges att arbetstiden ska förläggas i ett särskilt upprättat lokalt arbetstidsschema sedan de avtalsslutande parterna haft ”överläggningar”. Vid tillämpningen av bestämmelsen har de avtalsslutande parterna historiskt sett inte deltagit i överläggningarna, utan dessa har genomförts av de lokala parterna.

De avtalsslutande parterna har delegerat rätten till överläggningar till de lokala parterna, på samma sätt som man gjort beträffande den lokala dispositiviteten genom ”överenskommelse” i § 4 C.

AD 2020 nr 66 gällde tillämpningen av bestämmelsen om förläggning av skiftarbete enligt § 4 C. Arbetsgivarparternas argumentation i det målet är inte relevant för nu aktuell tvist och innebär under alla förhållanden inte att arbetsgivarparterna frånfällt den uppfattning om § 4 B som framförts i detta mål.

Ordet överläggning kan varken i allmänt språkbruk eller inom arbetsrätten anses innebära ett krav på att man ska komma överens i sakfrågan. Ordet överläggning förekommer även i § 3 mom. 2 i hamn- och stuveriaavtalet. Inte heller där kan ordet anses innebära ett krav på att parterna ska vara överens. Inte heller har parternas tillämpning av § 4 B mom. 1 varit klar och entydig under lång tid hos samtliga hamnarbetsgivare på ett sätt som motiverar att ordet överläggning ska förstås på något annat sätt.

Under avtalsförhandlingarna år 2008 avseende Transports avtal mellan Sveriges Hamnar och Transport, då även Hamnarbetarförbundet tilläts delta och framställa yrkanden om förändringar av avtalsinnehållet, framställde såväl Transport som Hamnarbetarförbundet krav på att fastställande av arbetstidsschema enligt § 4 B skulle kräva överenskommelse. Efter stridsåtgärder och medling enades Sveriges Hamnar och Transport om ett nytt avtal, tillämpningen av § 4 B lyftes särskilt fram. Det kan inte ha undgått Hamnarbetarförbundet att arbetsgivarparterna var av uppfattningen att begreppet överläggning medförde att parterna inte behövde vara överens.

Efter att överläggningar genomförts mellan bolaget och Transport lokalt, har bolaget således haft rätt att förlägga arbetstiden i enlighet med det upprättade arbetstidsschemat.

Hamnarbetarförbundet har under målets gång fört in nya omständigheter om att bolaget har brutit mot Transports avtal bilaga 3, arbetstidsavtal, genom att förlägga arbetstiden på det sätt som gjorts. Bolagets fullgörande av sina

skyldigheter enligt arbetstidsavtalet saknar relevans för tvistefrågorna i målet. Bestämmelsen om veckovila i § 7 punkten 2 är parternas reglering av arbetstidsfrågor i branschen. Den saknar koppling till allmänna anställnings- och arbetsvillkor. En överträdelse av veckoviloregeln saknar betydelse för frågan om det aktuella arbetstidsschemat är tillåtet och således för yrkandena i målet. En sådan överträdelse skulle i och för sig kunna medföra krav från Transport på allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. I målet saknas emellertid underlag för bedömningen av om bolaget brutit mot veckoviloregeln, varför det inte kan vitsordas att bolaget gjort det.

En lokal överenskommelse har träffats

Bolaget har betjänat färjetrafiken i fråga under årtionden. Bolaget har hållit överläggningar med Transports lokala avdelningsombudsman sedan i vart fall 1991 om schemaläggning och övriga villkor som ska gälla för dem som tilldelats arbete med färjelinjen. Schemaläggningen har efter 1991 omförhandlats ett antal gånger till följd av att rederiet har ändrat tiderna för färjelinjen. Fram till 2004 deltog även Hamnarbetarförbundets lokala avdelning i dessa överläggningar och var part i de överenskommelser som träffades. Den 12 juli 2004 sade emellertid bolaget upp samtliga avtal med Hamnarbetarförbundet, som därefter inte har tagit del i överläggningarna och inte heller i några överenskommelser.

Schemaläggningen och delar av villkoren i övrigt för tjänstgöringen med färjelinjen har reglerats i skriftliga överenskommelser. Bortsett från arbetstiderna, som i genomsnitt inte har överstigit 38 timmar per vecka, har de övriga villkoren i princip varit helt oförändrade sedan 2001. I tillägg till dessa överenskommelser har en överenskommelse om en schemaersättning tillämpats, vilken har gett arbetstagarna ytterligare lönepåslag. Schemaersättningen har inte varit föremål för ändringar men har årligen räknats upp med de procentsatser som OB-tilläggen i hamn- och stuveriavtalet har höjts med. Överenskommelserna om ändringar av schemaläggningen har ingåtts när arbetstiderna behövt ändras till följd av rederiets önskemål men dessa har långt ifrån alltid undertecknats av parterna.

Ändringar av schemaläggningen har genomförts, med eller utan underskrift från Transport eller Svenska Hamnarbetarförbundet i enligt med vad som anges nedan. Ja betyder underskrift och Nej betyder utan underskrift.

Datum för ök	Transport Hamnarbetarförbundet	
1991-09-03	Ja	Ja
2001-04-23	Ja	Nej
2001-08-17	Ja	Ja
2002-09-13	Nej	Nej
2003-02-10	Nej	Nej

2003-05-19	Ja	Nej
2004-10-21	Ja	
2005-11-02	Nej	
2014-01-15	Nej	
2014-03-05	Nej	
2014-03-21	Nej	
2014-04-30	Nej	
2014-11-25	Nej	

Historiskt finns det således en rad schemaändringar som har skett efter överläggningar mellan parterna och där skriftliga överenskommelser har upprättats ibland men ibland inte. Trots avsaknad av underskrifter har innehållet ändå tillämpats utan invändningar från någondera part.

Utöver ovan angivna schemaändringar verkar Hamnarbetarförbundet ha undertecknat ytterligare överenskommelser som bolaget inte haft kännedom om. Förklaringen till att bolaget inte känner till dessa kan bl.a. vara att Hamnarbetarförbundet inte har översänt dem till bolaget efter underskrift.

Fram till år 2020 var den senast träffade överenskommelsen daterad den 25 november 2014. Den tillämpades till dess att den ersattes med en tillfällig schemaläggningsöverenskommelse från och med den 7 september 2020. Inför 2014 års schemaläggning utväxlades mejl mellan bolagets ansvarige för dessa frågor, Tomas Carlsson, och lokalombudsmannen Anders Gustafsson vid Transports avdelning 2, på liknande sätt som det hade gjorts vid tidigare ändringar.

Tomas Carlsson mejlade Anders Gustafsson den 7 november 2014 med anledning av ändrade förutsättningar och de förändringar av arbetstiderna som därmed blev nödvändiga.

Den 25 november 2014 mejlade Tomas Carlsson till Anders Gustafsson på nytt med anledning av en mindre ändring.

I ett sista mejl i detta ärende angav Anders Gustafsson den 1 december 2014 till Tomas Carlsson följande.

Hej Tomas

För att kunna godkänna schemat så är det bra ifall ni skriver medarbetstidsmått (genomsnittliga veckoarbetstiden) ersättningar gäller det helgfri vecka? uppsägningstid

Den 2 december 2014 svarade Tomas Carlsson via mejl följande.

Hej Anders
Tack för tipsen
Bifogar ett nytt förslag

Något ytterligare hördes inte från Anders Gustafsson eller Transport i denna fråga. Bolaget har utgått från att parterna, på samma sätt som många gånger tidigare, var överens om innehållet i det sist översända förslaget den 2 december 2014. Bolaget har tillämpat denna schemaläggning sedan den 8 december 2014.

Överenskommelsen var således skriftlig och parterna var överens om innehållet men den undertecknades aldrig. I vart fall får Transports avstående från att återkomma i frågan anses innebära att förbundet konkludent har accepterat innehållet och att en överenskommelse därigenom har ingåtts. I sammanhanget bör det noteras att ändringen var avsedd att genomföras den 8 december 2014 i samband med att bolagets kund, rederiet DFDS, hade ändrat tidtabellen för färjetrafiken till och från Litauen, vilket Transport var väl införstått med.

Under hösten 2019 kallade bolaget till omförhandlingar gällande schemaläggningen för arbetet vid färjetrafiken och schemaersättningen. I samband med omförhandlingarna framkom det, sedan Hamnarbetarförbundets avdelning i en medbestämmandeförhandling bett att få ta del av överenskommelsen, att 2014 års överenskommelse inte var undertecknad. Då bolaget och Transports avdelning 2 hade svårt att enas om de nya förutsättningarna som skulle gälla för dem som arbetade med färjetrafiken i form av schemaläggning och ekonomisk kompensation, enades bolaget och Transports avdelning 2 om att de tidigare överenskommelserna om schemaläggning från 2014 och schemaersättningen inte skulle anses uppsagda och därför löpte tillsvidare. Detta intogs i förhandlingsprotokollet från förhandlingarna som avslutades den 8 april 2020. Protokoll upprättades och översändes till Transport i anslutning till förhandlingarna men protokollet återkom, trots påstötningar, inte justerat. Transports ombudsman bekräftade dock i mejl redan den 20 april 2020 att innehållet i protokollet var riktigt. En ny utskrift av protokollet gjordes senare och skickades till Transports ombudsman. Detta protokoll återkom justerat den 5 maj 2021.

Arbetsgivarparterna har inte under den centrala förhandlingen med Hamnarbetarförbundet anfört att det sedan 2014 inte funnits någon lokal överenskommelse med Transport. Av protokollet från en lokal tvisteförhandling den 29 juni 2020 framgår däremot att Hamnarbetarförbundet då fått vetskap att det inte funnits en undertecknad överenskommelse, vilket enligt bolaget är korrekt. Hamnarbetarförbundet har därefter i protokollet från den centrala förhandlingen reviderat uppgiften till att det inte funnits någon lokal överenskommelse över huvud taget.

Omständigheter av betydelse för storleken av yrkad övertidsersättning

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att arbetstid som legat utanför dagtidsarbetsmättet måndag–fredag är att betrakta som övertidsarbete, ska

yttre ersättning ändå inte betalas till hälften av arbetstagarna. Följande omständigheter bör beaktas vid en beräkning av den begärda ersättningen.

Rast måndag–fredag vecka 1 i schemat

Hamnarbetarförbundet har yrkat ersättning för uteblivna frukost- och lunchraster med lön + 100 procent avseende en timme per dag. Det är riktigt att arbetstagarna inte har fått frukostrast kl. 09.00–09.30. Däremot har de haft lunchrast kl. 12.00–12.45. Ingen av dem har heller anmält att de inte har fått rast.

Rast lördag och söndag vecka 1 i schemat

Enligt det upprättade arbetstidsschemat fick arbetstagarna något som benämns betald rast. De har således haft rast, men den har varit betald. För arbetstagare som i övrigt erbjuds övertidsarbete en lördag eller söndag läggs rast ut om arbetspasset överstiger sex timmar. Om arbetet dessa dagar utgör övertidsarbete, ska arbetstagarna anses ha haft en timmes rast respektive dag i konsekvens med hur bolaget i övrigt hanterar rast vid övertidsarbete lördag och söndag.

Ej arbetat kl. 07.00–08.30 måndag–fredag vecka 1 i schemat

Det ska vidare beaktas att arbetstagarna inte har arbetat kl. 07.00–08.30 måndag–fredag vecka 1 och således varit lediga på betald ordinarie arbetstid.

Ledighet vecka 2 i schemat

Sedan den 8 december 2014 har bolaget efterlevt innehållet i det dokument man har uppfattat att bolaget var överens med Transports avdelning 2 om. Bolaget har således, såsom utjämning av den arbetstid som uppkommit under vecka 1, då arbetstagarna arbetat 72 timmar, låtit dem vara arbetsbefriade under vecka 2. Härigenom har en genomsnittlig veckoarbetstid om 36 timmar uppkommit för arbetstagarna under dessa två veckor. I förening med de två följande 40-timmarsveckorna har de genomsnittliga veckoarbetstiden för en period om 4 veckor uppgått till 38 timmar per vecka. Syftet med detta har varit att få ner veckoarbetstiden och att inte överanstränga arbetstagarna. Bolaget har därutöver betalat den schemaersättning som bolaget och Transport har varit överens om. Tillägget har årligen uppräknats med den procentsats som lönerna i övrigt har uppräknats med. Arbetstagarna har således kommit i åtnjutande av de förmåner som har varit deras uppsida i en överenskommelse som har krävt en koncentrerad arbetsinsats för dem under vecka 1.

Det Hamnarbetarförbundet nu gör gällande innebär att man helt ska bortse från att arbetstagarna har varit lediga med full betalning under vecka 2 i schemat. En sådan ordning vore stötande och obillig mot arbetsgivaren. Eftersom kravet på övertidsersättning grundas på en påstådd avtalad rätt till ersättning, måste kollektivavtalsparternas avtalsrelation i övrigt också beak-

tas. Med hänsyn härtill måste i vart fall värdet av en tjänstledig arbetsvecka var fjärde vecka avräknas från den ersättning som bolaget kan komma att åläggas att utge till respektive arbetstagare. Ledigheten har ett ekonomiskt värde och ska beaktas som en grund för jämkning av Hamnarbetarförbundets yrkanden.

Den lokala tillämpning som Hamnarbetarförbundet hänvisar till används när arbetstagare har arbetat övertid under ett veckoslut och därefter fortsätter sitt ordinarie arbete påföljande vecka. Ingen av de berörda arbetstagarna har arbetat under vecka 2 i schemat. Avdrag ska således göras med ett värde motsvarande 40 timmars arbete.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Hamnarbetarförbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundets ordförande Martin Berg och medlemmen Christian Thernström.

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med bolagets f.d. tekniska chef Tomas Carlsson, Transports ombudsman Anders Gustafsson, Transportföretagens chef för regionverkssamheten Johan Ericson och Sveriges Hamnars f.d. förhandlingschef Joakim Ärlund.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen har inhämtat ett yttrande från Transport enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

Inom bolagets stuveriverksamhet i Karlshamns hamn har medlemmar i Hamnarbetarförbundet under många år arbetat enligt fyraveckorsschema i lag om fyra. Sedan december 2014 har 16 arbetstagare arbetat var fjärde vecka måndag–söndag kl. 08.30–19.30, totalt 72 timmar, följt av en helt ledig vecka. Övriga två veckor har de arbetat måndag–fredag kl. 07.00–16.00. Den genomsnittliga arbetstiden enligt schemat har således varit 38 timmar per vecka.

Twisten gäller om förutsättningarna för upprättande av särskilt lokalt arbetstidsschema enligt § 4 B i kollektivavtalet varit uppfyllda. Parterna tvistar om innebörden av Transports avtal och om det räcker med att de lokala parterna håller överläggningar i frågan om särskild förläggning av arbetstiden – som arbetsgivarparterna i första hand hävdar – eller om det krävs ett lokalt kollektivavtal – som är Hamnarbetarförbundets ståndpunkt – alternativt om det räcker med en överenskommelse som inte är ett kollektivavtal.

Parterna är överens om att överläggningar mellan bolaget och Transport hållits inför upprättandet av det arbetstidsschema som tillämpats sedan december 2014. Om det krävts en överenskommelse är parterna oeniga i frågan om någon sådan träffats, särskilt såvitt avser för tiden efter den 8 april 2020.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att arbetstidsschemat inte uppfyllt kraven i kollektivavtalet och arbetstagarna därmed har arbetat övertid den vecka de har arbetat 72 timmar, är det tvistigt vilken ersättning som ska betalas. En tvistefråga är om ersättning ska betalas för att arbetstagarna inte kunnat ta frukost- och lunchraster på avtalade tider enligt ett lokalt kollektivavtal och en annan om ersättningen ska jämkas.

Arbetsdomstolen prövar först frågan om innebörden av § 4 B i kollektivavtalet

Kollektivavtalets innebörd

Avtalstexten

I § 4 i kollektivavtalet regleras den ordinarie arbetstidens förläggning. Huvudregeln för den ordinarie dagarbetstidens förläggning anges i § 4 A.

Om det finns behov av fast förläggning av den ordinarie arbetstiden till annan tid än som föreskrivs i § 4 A eller annan utjämning av arbetstiden, exempelvis för färjetrafik, är det möjligt enligt § 4 B mom. 1 att efter överläggningar mellan de avtalslutande parterna upprätta ett särskilt lokalt arbetstidsschema för de berörda arbetstagarna.

I § 4 C och D finns regler om skiftarbete och förskjutning av ordinarie arbetstid. Enligt dessa bestämmelser kan arbetstiden förläggas enligt ett lokalt upprättat arbetstidsschema efter överenskommelse mellan de avtalslutande parterna.

I såväl § 4 B som § 4 C anges att avsteg i erforderlig omfattning kan göras från bestämmelsen angående veckovila för uppgörande av ändamålsenliga pass/skiftscheman men att vid schemaläggning ska iakttas att veckovilan utgör minst 24 timmar per sjudygnperiod.

I bilaga 3 till kollektivavtalet, arbetstidsavtalet, finns bestämmelser om veckovila i § 7 punkten 2. Där anges att arbetstagare ska beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar samt att sådan vila såvitt möjligt ska förläggas till veckoslut samt avvikelser från detta får göras genom lokal överenskommelse under vissa förutsättningar.

Parternas ståndpunkter

Den första tvistefrågan avser om kollektivavtalet innebär ett krav på lokalt kollektivavtal för att arbetsgivaren ska få tillämpa ett särskilt arbetstidsschema enligt § 4 B i kollektivavtalet.

Enligt Hamnarbetarförbundet innebär regleringen i § 4 B, i likhet med § 4 C och D, att de lokala avtalsparterna måste träffas en överenskommelse i form av ett lokalt kollektivavtal för att arbetsgivaren ska ha rätt att tillämpa ett arbetstidschema vari förläggningen av den ordinarie arbetstiden avviker från vad som annars gäller. Även om detta inte följer direkt av § 4 B, menar förbundet att det ändå i detta fall hade krävts ett lokalt kollektivavtal eftersom den arbetstidsförläggning som tillämpats den aktuella tiden varit i strid med bestämmelsen om minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod, enligt § 7 i arbetstidsavtalet. Från den regleringen kan nämligen avsteg göras endast genom en överenskommelse i ett lokalt kollektivavtal.

Hamnarbetarförbundet har anfört att förbundets ståndpunkt om kollektivavtalets innebörd följer av den gemensamma partsavsikten hos Sveriges Hamnar och Transport, att motsatt tolkning skulle få orimliga konsekvenser och att kollektivavtalet klart och entydigt har tillämpats i enlighet med förbundets uppfattning utan några invändningar från Sveriges Hamnars sida eller klagöranden om att en sådan ordning inte längre ska tillämpas.

Enligt arbetsgivarparterna innebär kravet på överläggningar i § 4 B inget krav på att parterna måste komma överens i sak, utan det räcker med överläggningar på sätt som anges i bestämmelsen. För det fall domstolen skulle anse att det krävs en överenskommelse för att förlägga arbetstiden på sätt som skett, menar arbetsgivarparterna att det av kollektivavtalet inte följer något krav på en överenskommelse i kollektivavtalsform, utan att det i så fall räcker med en överenskommelse mellan de lokala parterna. De har vidare anfört att en eventuell överträdelse av veckoviloregeln i arbetstidsavtalet saknar betydelse för bedömningen.

Arbetsgivarparterna har anfört att deras ståndpunkt följer av avtalstextens ordalydelse och struktur samt vad som förevar under avtalsförhandlingarna avseende Transports avtal år 2008 då även Hamnarbetarförbundet deltog och framställde egna yrkanden. De har bestritt att parternas tillämpning av den omtvistade bestämmelsen varit klar och entydig på ett sätt som motiverar att ordet överläggning ska förstås på något annat sätt.

Om kollektivavtalet innebär ett krav på överenskommelse i kollektivavtalsform, avser tvisten om en sådan har träffats.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolagets överenskommelse med Transport från 2014 – i och med en bekräftelse i ett mejl den 20 april 2020 – uppfyller kravet på ett lokalt kollektivavtal, vilket Hamnarbetarförbundet bestritt.

Kollektivavtalsparternas ståndpunkter och betydelse för tvisten

Parterna i ett kollektivavtal förfogar när det träffar avtalet över dess innebörd. Frågan är således om Sveriges Hamnar och Transport haft en gemensam ståndpunkt såvitt avser kollektivavtalets innebörd i de delar de är tvistiga mellan parterna i målet.

I det av Transport ingivna yttrandet om dess uppfattning om tolkningen av § 4 B i kollektivavtalet, har Transport anfört att fast förläggning av ordinarie arbetstid till annan tid än som föreskrivs i § 4 A förutsätter en lokal överenskommelse, men att den inte behöver ha kollektivavtalsform.

Av detta kan ingen annan slutsats dras än att det inte finns något fog för Hamnarbetarförbundets ståndpunkt att det, enligt kollektivavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport, skulle krävas ett lokalt kollektivavtal för att en arbetsgivare ska få förlägga den ordinarie arbetstiden enligt ett särskilt lokalt arbetstidsschema i enlighet med § 4 B.

Slutsatsen av det anförda är att det inte är visat att kollektivavtalet har den innebörd som Hamnarbetarförbundet har gjort gällande. Det har således inte krävts ett lokalt kollektivavtal för att bolaget skulle få tillämpa det särskilda arbetstidsschemat. Vad Hamnarbetarförbundet anfört om tillämpningen av arbetstidsschema ändrar inte denna bedömning.

Kollektivavtalsparterna – Sveriges Hamnar och Transport – synes dock vara oense i frågan om det räcker med överläggning eller om det krävs en lokal överenskommelse som inte är ett kollektivavtal. Den tvistefrågan mellan Sveriges Hamnar och Transport har dock ingen betydelse för tvistefrågorna mellan parterna i detta mål. Av utredningen framgår nämligen att bolaget och Transport lokalt är överens om att de träffat en överenskommelse om det aktuella arbetstidsschemat. Transports ombudsman Anders Gustafsson har berättat att han och bolagets schemaansvarige Tomas Carlsson alltid brukade komma överens om arbetstidsscheman och att överenskommelser, utöver i mejl, även kunde ske per telefon. Huruvida det räcker med enbart en överläggning är därmed en fråga som Arbetsdomstolen inte behöver ta ställning till inom ramen för denna tvist.

Strider bolagets arbetstidsförläggning mot bestämmelsen om minst 35 timmars sammanhängande ledighet?

Förbundet har vid denna bedömning gjort gällande att arbetstidsschemat ändå förutsätter ett lokalt kollektivavtal, eftersom den tillämpade arbetstidsförläggningen strider mot bestämmelsen om minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar enligt § 7 punkten 2 första stycket i bilaga 3.

Enligt arbetsgivarparterna saknar en eventuell överträdelse av veckoviloregeln betydelse för yrkandena om övertidsersättning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan ett eventuellt brott mot bestämmelsen om 35 timmars sammanhängande ledighet inte innebära att övertidsersättning ska utgå på grund av brott mot schemalägningsreglerna. Vad förbundet har anfört i denna del saknar därför betydelse för förbundets talan om övertidsersättning och ersättning för uteblivna frukost- och lunchraster.

Sammanfattande slutsats

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att varken § 4 B mom. 1 första stycket i kollektivavtalet eller § 7 punkten 2 första stycket i bilaga 3 innebär att det krävs ett lokalt kollektivavtal för att arbetsgivaren ska få tillämpa ett arbetstidsschemat. Eftersom överläggningar har hållits och en överenskommelse träffats mellan bolaget och Transport lokalt om det aktuella arbetstidsschemat – och oavsett om krav på sådan överenskommelse följer av kollektivavtalet eller inte – har arbetstidsschemat inte upprättats i strid med bestämmelsen. Vad förbundet gjort gällande om tillämpningen av arbetstidsschemat och om 35-timmarsregeln påverkar inte den bedömningen.

De berörda arbetstagarna har i enlighet med ovan gjord bedömning inte arbetat övertid och bolaget är därför inte skyldigt att betala övertidsersättning till dem. Hamnarbetarförbundets yrkanden ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att Hamnarbetarförbundet har förlorat målet.

Arbetsdomstolen finner inte skäl att med stöd av 18 kap. 3 § rättegångsbalken förplikta arbetsgivarparterna att betala förbundets rättegångskostnad eller att vardera parten ska stå för sin egen rättegångskostnad. Förbundet ska därför som tappande part ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 641 436 kr, varav 630 000 kr för ombudsarvode. Hamnarbetarförbundet har överlämnat åt Arbetsdomstolen att pröva skäligheten av den yrkade ersättningen för ombudsarvode, men i övrigt vitsordat yrkad ersättning.

Målet inleddes i december 2020 och har således pågått i drygt ett år. Utöver huvudförhandlingen, som pågått i en och en halv dag, har domstolen hållit en muntlig förberedelse. Därutöver har det förevarit skriftväxling som får anses vara något mer omfattande än i jämförbara mål.

I målet har emellertid inte åberopats någon särskilt omfattande bevisning. Även om Hamnarbetarförbundets processföring i viss mån drivit upp arbetsgivarparternas rättegångskostnad, anser Arbetsdomstolen emellertid att det yrkade beloppet är väl högt. Vid en samlad bedömning anser domstolen att arbetsgivarparterna ska tillerkännas ersättning för sina rättegångskostnader avseende ombudsarvode med skäliga 500 000 kr.

Eftersom förbundet inte fått bifall till någon del, har arbetsgivarparternas yrkande om en rättegångskostnadsfördelning med stöd av 18 kap 6 och 7 §§ fallit.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Hamnarbetarförbundets talan.
2. Svenska Hamnarbetarförbundet ska ersätta Sveriges Hamnars och Karlshamns Hamn Aktiebolags rättegångskostnader med 511 436 kr, varav 500 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Christer Måhl, Åsa Kjellberg Kahn, Åsa Krook, Lenita Granlund och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund