

Twisten har rört ett bolag som är bundet av två konkurrerande kollektivavtal. I båda avtalen finns en likalydande bestämmelse om att vid skiftarbete förläggs arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema. Den huvudsakliga tviste-frågan har rört om bolaget varit skyldigt att tillämpa den bestämmelsen även i relation till den arbetstagarpart som ingått det senast tecknade avtalet, dvs. andrahandsavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa bestämmelsen i andrahandsavtalet.

Vid denna bedömning har tvisten rört om bolaget varit skyldigt att förhandla frågan om ändrade arbetstidsscheman enligt 11 § medbestämmandelagen med arbetstagarorganisationen med det andrahandsavtalet, vilket Arbetsdomstolen funnit.

Slutligen har tvisten rört om bolaget hindrat ett skyddsombud och facklig förtroendeman utsedd av arbetstagarorganisationen med andrahandsavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att bolaget varit skyldigt att samverka med även detta skyddsombud och att skyddsombudet/förtroendemannen hindrats i att fullgöra sitt uppdrag eftersom han inte kan anses ha blivit involverad på rätt sätt i frågan om ändrade arbetstidsscheman.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2020-11-25
StockholmDom nr 66/20
Mål nr A 89/19
och nr A 90/19**KÄRANDE**

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

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. APM Terminals Gothenburg AB, 556785-6306, Box 2125,
403 13 Göteborg
Ombud för båda: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen TF AB,
Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

skadestånd för kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Sveriges Hamnar är sedan år 1974 bundet av kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), hamn- och stuveriavtalet. Det senaste träffade avtalet gäller, enligt avtalet, för perioden den 1 maj 2017–30 april 2020. Avtalstiden har förlängts.

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (Hamnarbetarförbundet) har tidigare inte gällt något kollektivavtal. Dessa parter träffade emellertid den 5 mars 2019 kollektivavtal, även det benämnt hamn- och stuveriavtalet, för perioden den 5 mars 2019–30 april 2020 (Hamnarbetarförbundets kollektivavtal).

De två kollektivavtalen är i huvudsak likalydande. Förutom att partsställningen är olika skiljer sig avtalen åt såvitt avser vissa försäkringsfrågor.

APM Terminals Gothenburg AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av båda kollektivavtalen. Bolaget bedriver stuveriverksamhet i Göteborgs hamn.

I båda kollektivavtalen finns i § 4 bl.a. följande bestämmelser.

A Dagarbetstid

Mom 1 Arbetstidens förläggning

Den ordinarie dagarbetstiden förläggs (såvitt inte annat överenskommes lokalt):

Måndag–fredag	Kl. 07.00–16.30
Måltidsraster	Kl. 9.00–9.30
	Kl. 12.00–13.00

...

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.

...

Bolaget hade en lokal överenskommelse med Transports avdelning 2 om arbetstidsscheman med olika skiftlag. En av bolagets kunder önskade ändra sin ankomst- och avgångstid i containerterminalen i Göteborgs hamn. För att bl.a. kunna tillmötesgå det önskemålet träffade bolaget den 12 april 2019 en överenskommelse med Transports avdelning 2 om nya arbetstidsscheman, med verkan från och med den 12 maj 2019.

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget, genom att besluta om nya arbetstidsscheman utan att träffa en lokal överenskommelse härom med Hamnarbetarförbundet, brutit mot § 4 C Mom. 1 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, eller om bolaget i vart fall brutit mot 11 § medbestämmandelagen genom att inte förhandla med förbundet innan bolaget fattade beslut om ändrade arbetstidsscheman (mål nr A 89/19).

Tvist har även uppstått mellan parterna om bolaget hindrat U.A. i hans uppdrag som huvudskyddsombud och facklig förtroendemann, genom att inte i tid och inte i tillräcklig omfattning involvera honom i arbetet med bolagets riskanalys och riskbedömning med anledning av ändrade arbetstidsscheman (mål nr A 90/19).

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden och inställning

Mål nr A 89/19

Hamnarbetarförbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd i första hand med 300 000 kr för kollektivavtalsbrott och i andra hand med 100 000 kr för att ha brutit mot 11 § medbestämmandelagen.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan och inte vitsordat några belopp som skäliga i sig.

Mål nr A 90/19

Hamnarbetarförbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till U.A. och Hamnarbetarförbundet med 50 000 kr var.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan och inte vitsordat några belopp som skäliga i sig. För det fall Arbetsdomstolen finner att bolaget är skadeståndsskyldigt har arbetsgivarparterna yrkat att skadeståndsbeloppen ska jämkas i första hand till noll och i andra hand till de lägre belopp domstolen finner skäliga.

Hamnarbetarförbundet har bestritt jämkning.

—

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Hamnarbetarförbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Mål nr A 89/19

Bolaget har den 12 april 2019 beslutat att, från och med den 12 maj 2019, ändra förläggningen av skiftarbetet och arbetstidsschemana inom bolagets verksamhetsområden fartyg, tompark och järnväg i Göteborgs hamn. Förändringarna har genomförts utan att bolaget träffat någon lokal överenskommelse med Hamnarbetarförbundet. Bolaget har därmed brutit mot § 4 C Mom. 1 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal och är således skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

I andra hand görs det gällande att bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen genom att inte ha förhandlat med Hamnarbetarförbundet innan bolaget fattade beslut om ändrade arbetstidsscheman för de tre verksamhetsområdena. Beslutet har inneburit en viktigare förändring av bolagets verksamhet och i vart fall av arbets- eller anställningsförhållandena för Hamnarbetarförbundets medlemmar som är arbetstagare hos bolaget och sysselsatta inom de tre verksamhetsområdena. Bolaget är därmed, i vart fall på denna grund, skyldigt att betala allmänt skadestånd till Hamnarbetarförbundet.

Mål nr A 90/19

Bolaget utförde i april 2019, med anledning av behovet av och förslaget till förändrade arbetstidsscheman, en riskanalys och riskbedömning utan att i tid och i tillräcklig omfattning involvera huvudskyddsombudet U.A. Han har

därigenom hindrats i att utföra sitt uppdrag som huvudskyddsombud och facklig förtroendeman. Bolaget har därmed brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd dels till U.A. för brott mot båda dessa lagar, dels till Hamnarbetarförbundet för brott mot förtroendemannalagen. Skäl för jämkning av skadeståndet saknas eftersom bolaget medvetet utestängt U.A. från samverkan.

Kollektivavtalsbrott

Kollektivavtalsregleringen och händelseförloppet

Enligt § 4 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal är den ordinarie arbetstiden måndag–fredag kl. 07.00–16.30. Enligt § 4 C Mom. 1 i avtalet ska vid skiftarbete lokal överenskommelse träffas mellan de avtalsslutande parterna om förläggning av arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema.

Avtalstexten i de båda hamn- och stuveriavtalen är i aktuell del likalydande och tillämplig på arbetstidsförläggningen av skiftarbetet hos bolaget i Göteborgs hamn.

Under förhandlingarna med Sveriges Hamnar om tecknande av ett kollektivavtal framförde Hamnarbetarförbundet önskemål om att även få teckna lokala överenskommelser likalydande de som Transport hade. Så blev dock inte fallet. Det lokala avtal om arbetstidsscheman och skiftlag som fanns hos bolaget, träffat med Transports avdelning 2, accepterades dock av Hamnarbetarförbundet och dess avdelning 4. Det fanns ingen anledning för Hamnarbetarförbundet att hävda att huvudregeln, enligt § 4, om dagtidsarbete skulle gälla. De arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet arbetade således även efter den 5 mars 2019 enligt det befintliga lokala skiftschemat.

När behov av ändring av skiftschemat uppkom, med anledning av bl.a. önskemål från en kund, träffade bolaget i april 2019 en överenskommelse om nya arbetstidsscheman med Transports avdelning 2. Bolaget träffade dock ingen lokal överenskommelse med Hamnarbetarförbundets avdelning. En sådan skyldighet följer av § 4 C Mom. 1 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal.

Arbetstidsvillkoren för hamnarbetarna hos bolaget som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet regleras, enligt 26 § medbestämmandelagen, i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. Arbetsgivaren kan inte genom en lokal överenskommelse med enbart Transports avdelning 2 ensidigt ändra Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. En överenskommelse med enbart Transport kan inte vara förpliktande gentemot medlemmarna i Hamnarbetarförbundet.

Trots att den lokala överenskommelsen mellan bolaget och Transports avdelning 2 inte är bindande för Hamnarbetarförbundets medlemmar, har dessa rättat sig efter de nya arbetstiderna i väntan på tvistens lösande.

Genom att utan överenskommelse med Hamnarbetarförbundet ensidigt ändra arbetstidsvillkoren för hamnarbetarna som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet har arbetsgivaren brutit mot Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Partsavsikt m.m.

Det är riktigt att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal är ett s.k. andrahandsavtal. Av partsöverenskommelsen, fogad inledningsvis till Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, framgår emellertid att den gemensamma partsavsikten var att kollektivavtalet, som andrahandsavtal, ska vara jämställt och likalydande med och fristående från det kollektivavtal som träffats mellan Sveriges Hamnar och Transport. Den gemensamma partsavsikten var även att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal ska vara fristående när det gäller möjligheten att sluta lokala kollektivavtal.

Avtalsparterna var fullt medvetna om att vissa av bestämmelserna i hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport inte kunde överföras till avtalet mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet. Detta gällde t.ex. bestämmelserna om pensionssystemet Portside, som därför inte återfinns i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. Under kollektivavtalsförhandlingarna var dock bestämmelserna i § 4 C i hamn- och stuveriavtalet aldrig föremål för diskussion. Detta talar för att arbetsgivarparten, i vart fall vid tidpunkten för förhandlingarna, inte ansåg att det skulle var omöjligt att tillämpa regleringen i § 4 C i relation till två kollektivavtalsbundna fackförbund.

Det skulle vara anmärkningsvärt om Sveriges Hamnar har ingått ett kollektivavtal som genom sin tillämpning medför att arbetsgivaren gör sig skyldig till ett kollektivavtalsbrott. I så fall har det förelegat ett avsiktligt vilseledande (*dolus in contrahendo*) från Sveriges Hamnars sida.

Arbetsgivarparterna har hänfört sig till § 1 i hamn- och stuveriavtalet med Transport och framhållit att den bestämmelsen innebär att avtalet är ett s.k. exklusivitetsavtal. Den bestämmelsen är dock likalydande i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal.

Det är inte riktigt som arbetsgivarparterna påstått att de stridsåtgärder Hamnarbetarförbundet vidtog år 2018 var omfattande och att de lamslog bolagets verksamhet.

Andrahandsavtal

Som anförts är Hamnarbetarförbundets kollektivavtal ett s.k. andrahandsavtal i relation till Transports avtal.

Två kollektivavtals uppsättningar av anställningsvillkor får anses vara praktiskt sett oförenliga med varandra, såvida de inte i allt väsentligt har samma innehåll eller är på förhand noga samordnade med varandra. Är så inte fallet behöver arbetsgivaren bara tillämpa anställningsvillkoren i det först träffade

kollektivavtalet på det aktuella arbetet. När det däremot gäller villkor på organisationsplanet, dvs. villkor som inte direkt rör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarparten, gäller i stället att arbetsgivaren måste tillämpa förpliktelserna i båda kollektivavtalen. Arbetsgivaren behöver dock inte tillämpa enskilda villkor i det senare träffade kollektivavtalet om det skulle innebära ett brott mot en förpliktelse i det först träffade kollektivavtalet.

Den aktuella bestämmelsen i de båda kollektivavtalen riktar sig till parterna och anger att det krävs en lokal överenskommelse. Bestämmelsen är därmed inte en bestämmelse om anställningsvillkor.

Såvitt avser bolagets avtal med Transports avdelning 2 av den 12 april 2019 kan följande anföras. Bolaget blev från och med den 5 mars 2019 bundet av Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. Den lokala överenskommelsen om de nya arbetstidsscheman ingicks i tiden därefter, nämligen i april 2019. Arbetstiderna i den lokala överenskommelsen avvek från de arbetstider som följer av Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. Den lokala överenskommelsen med Transport är därför oförenlig med det avtalet. Den tidsmässiga turordningen för tillkomsten av det vid den aktuella tidpunkten existerande kollektivavtalet är avgörande. Det förhållandet att en kollektivavtalsrelation funnits sedan länge med en viss arbetstagarorganisation saknar rättslig betydelse i en konkurrenssituation.

Praktisk tillämpning av två likalydande kollektivavtal

Det går inte att på förhand fastställa att en lokal överenskommelse om arbetstidsscheman med Hamnarbetarförbundet skulle vara oförenlig med ett lokalt kollektivavtal i samma ämne med Transport. Att likalydande kollektivavtal träffas med flera fackliga organisationer är inte ovanligt på svensk arbetsmarknad, så sker bl.a. i form av s.k. medarbetaravtal. Uppkommande behov av förändringar löses då genom samordnade förhandlingar mellan de avtalsslutande parterna.

Som framgår av Arbetsdomstolens praxis föreligger oförenlighet mellan kollektivavtal vid verklig avtalskonkurrens endast om normativa bestämmelser inte i allt väsentligt har samma innehåll eller är samordnade på förhand. Vid verklig avtalskonkurrens brukar berörd arbetsgivare lösa potentiell oförenlighet mellan avtalen genom att samordna överläggningar med berörda arbetstagarparter.

Bolaget tog inte ens kontakt med Hamnarbetarförbundet för överläggningar i frågan om ändring av de lokala arbetstidsschemana. Det mest naturliga hade varit samordnade överläggningar mellan bolaget och de båda kollektivavtalsbärande arbetstagarparterna.

Om en lokal överenskommelse inte kan nås vid samordnade förhandlingar blir följden att den tidigare gällande arbetstidsförläggningen kvarstår. Det framgår av § 4 C Mom. 1 i hamn- och stuveriaavtalet och gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller någon av arbetstagarorganisationerna som tagit initiativ till förhandling för att få till stånd en ändrad arbetstidsförläggning.

Det ligger således i arbetsgivarens intresse att bidra till samordnade förhandlingar om förändringar av arbetstidens förläggning. Sådana samordnade förhandlingar utgör ingen omöjlighet eller betydande olägenhet för arbetsgivaren, utan har tvärtom under årtionden varit normen i containerterminalen i Göteborgs hamn. Även när Hamnarbetarförbundet inte var en kollektivavtalsbärande part, har förbundet deltagit i förhandlingar och uppgörelser om ändrade arbetstider på arbetsplatsen. Det skulle skapa betydande olägenheter för arbetsgivaren om den fackliga organisation som organiserar ca 85 procent av arbetstagarna på arbetsplatsen inte skulle ges möjlighet att förhandla om ändringar av medlemmarnas arbetstider.

Frågan om formerna för samförhandlingar av nya tider för skiftarbete hos bolaget har bestämts av bolaget. Periodvis har både Transports och Hamnarbetarförbundets lokalavdelningar förhandlat om nya tider för skiftarbete med arbetsgivaren samtidigt och i samma lokaler. När Transport inte har önskat samförhandla har arbetsgivaren genomfört motsvarande förhandlingar med Hamnarbetarförbundet i en annan lokal och ibland vid ett annat tillfälle.

De centrala parterna har delegerat till de lokala parterna att ändra arbetstidsförläggningen. En annan förläggning än den som följer av det centrala avtalet kan bara åstadkommas genom en förhandlingslösning som ett resultat av intresseförhandlingar med de lokala arbetstagarorganisationer som är bärare av det centrala avtalet, i det här fallet Hamnarbetarförbundets avdelning 4 och Transports avdelning 2. Om en överenskommelse träffas binder den enligt 26 § medbestämmandelagen medlemmarna i de avtalslutande organisationerna, i det här fallet de båda nyssnämnda organisationernas medlemmar som är anställda hos bolaget.

Situationen för det fall en lokal överenskommelse inte kan nå skiljer sig inte på ett principiellt plan från vad som gällde före den 5 mars 2019. Det som skiljer är att bolaget nu måste nå en överenskommelse med två lokala fackliga organisationer, i stället för – som tidigare – med endast en. Även rättsverkningarna av en utebliven överenskommelse är desamma. Om de lokala parterna inte kommer överens, gäller arbetstiderna i hamn- och stuve-riavtalet.

Arbetsgivarparterna har invänt att ”ingen kan förpliktas att utföra det omöjliga”. Invändningen framstår som anmärkningsvärd med tanke på att redan försök till förhandlingar om en lokal överenskommelse förbjöds från Sveriges Hamnars sida, med hot om skadestånd och uteslutning ur arbetsgivarorganisationen. Detta framgår av ett cirkulär från Sveriges Hamnar daterat den 8 mars 2019.

Europarådets sociala stadga och ILO-konventioner

Sverige är skyldigt att tillämpa Europarådets sociala stadga. Av artikel 6 i stadgan följer att Sverige som part ska främja gemensamt samråd mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på arbetsmarknaden samt främja frivilliga förhandlingar för att uppnå reglering av arbetsvillkoren i kollektiv-

avtal. Därutöver följer av ILO-konventioner och ILO:s praxis att möjligheten till facklig mångfald ska säkerställas och att kollektivavtalsförhandlingar för reglering av arbetsvillkor ska främjas. Vid bedömningen om det är möjligt att tillämpa de båda kollektivavtalen parallellt ska även denna reglering beaktas.

I vart fall brott mot 11 § medbestämmandelagen

Frågan om bolaget varit skyldigt att kalla till och föra förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen uppkommer först för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget inte har haft en kollektivavtalad skyldighet att komma överens med Hamnarbetarförbundet om nya arbetstidsscheman.

Förhandlingsskyldighet i sig

Arbetsgivarparterna har hävdats att det inte funnits någon skyldighet att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med Hamnarbetarförbundet, trots att det finns ett kollektivavtalsförhållande mellan bolaget och förbundet, eftersom arbetsgivaren inte själv kunnat fatta beslut om nya arbetstidsscheman. Det är riktigt att det inte funnits någon skyldighet att förhandla frågan med Transport. Om det inte krävts en lokal överenskommelse med Hamnarbetarförbundet om nya arbetstidsscheman har det dock funnits en skyldighet att förhandla frågan med förbundet. Den omständigheten att beslut i frågan måste träffas genom överenskommelse med Transport innebär alltså inte att det inte skulle finnas en skyldighet att förhandla frågan med Hamnarbetarförbundet enligt 11 § medbestämmandelagen.

Viktigare förändring

2M-alliansen är bolagets viktigaste och mest prioriterade kund och har varit det sedan år 2012. Fartyg från 2M-alliansen anlöper Göteborgs hamn en gång i veckan. Före ändringen av arbetstidsschemana anlöpte aktuellt fartyg till containerterminalen tisdag morgon och lämnade onsdag eftermiddag. De flesta arbetstidsschemana var skraddarsydda för att optimera bemanningen under denna arbetstopp.

Under våren 2019 önskade kunden ändra fartygets tider i Göteborgs hamn till ankomst under natten till måndag och avresa under tisdagen. För att bl.a. kunna tillmötesgå detta önskemål träffade bolaget den 12 april 2019 den lokala överenskommelsen med Transports avdelning 2 om schemaändringar, med verkan från och med den 12 maj 2019. De nya schemana berör ca 140 anställda hamnarbetare, vilka utgör ca 75 procent av samtliga kollektivanställda hos bolaget. En övervägande majoritet av hamnarbetarna i hamnen är medlemmar i Hamnarbetarförbundet.

Schemaändringarna var dock inte föranledda av enbart de nya tiderna i hamnen för 2M-alliansens fartyg. Det förelåg även behov av förändringar med anledning av andra aktörer, t.ex. inom verksamhetsområde järnväg.

Det var sammantaget fråga om stora förändringar av arbetstiderna som innebär viktigare förändringar av verksamheten som helhet. Schemaändringarna

har inneburit ändrade arbetstider i bl.a. tre av hamnens verksamhetsområden, nämligen såvitt avser fartyg, tompark och järnväg.

Schemaändringarna såvitt avser verksamhetsområde fartyg har fått följande arbetstidsmässiga konsekvenser. Möjligheten att arbeta renodlad dagtid försvann. I stället infördes ett dagtidsbaserat schema som innefattar kvällsarbete på måndagar varannan vecka för 24 personer. Den tidigare under många år dominerande schemaformen regelbundet tvåskift, med dag- respektive kvällsarbete omväxlande varannan vecka, omfattar färre personer, 16 i stället för som tidigare 32. I det nya fartygsschemat är i genomsnitt 19 arbetstimmar per vecka förlagda till kvällar och nätter, jämfört med det tidigare schemats 4,5 timmar per vecka. Antalet arbetspass har ökat från i genomsnitt 4,33 per vecka till 4,75 per vecka. Den genomsnittliga veckoarbetstiden har reducerats med 0,25 timmar per vecka. Det nya fartygsschemat omfattar 32 personer i stället för som tidigare 24. Nattschemat, som tidigare endast inbegrep arbete på vardagar, innefattar numera söndagsarbete varje vecka. Antalet nattpass har ökat från en till två nätter per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden har ökat med en halvtimme per vecka.

Verksamhetsområde tompark påverkades också. Enligt det gamla schemat arbetade arbetstagarna enligt ett rullande schema med två arbetstagare fördelade på varje vecka av sammantaget 14 veckor. Även det nya schemat är ett rullande schema med två arbetstagare fördelade veckovis. Det nya schemat medför en ökad snittarbetstid per vecka med 1,46 timme och under tre veckor av 14 börjar arbetsdagen kl. 06.00 i stället för som tidigare kl. 06.45.

Såvitt avser verksamhetsområde järnväg gjordes bl.a. följande ändringar. Det gamla schemat omfattade 36 arbetstagare som arbetade i tvåmannalag enligt ett rullande schema om 18 veckor. Det nya schemat omfattar 32 arbetstagare, varav 24 arbetstagare arbetar enligt ett rullande schema om 12 veckor. Resterande åtta arbetstagare arbetar enbart nattskift, ett skift som löper kl. 16.15–03.00.

Sammanfattningsvis blev effekterna för arbetstagarna följande.

Omkring ett fyrtiotal arbetstagare har tvingats övergå till scheman med oregelbundet arbete på obekvämt arbetstid. Detta har vållat stora svårigheter för bl.a. arbetstagare med ensam vårdnad om barn, med delad vårdnad om barn eller som är inbegripna i vårdnadstvister. Även arbetstagare med fysisk ohälsa (t.ex. diabetes eller magproblem) eller psykisk ohälsa har drabbats då deras hälsa riskerar att försämrans av oregelbundet kvälls- och nattarbete. Arbetstagare med sömnsvårigheter samt äldre arbetstagare upplever att de har svårt att klara av långa arbetspass på kvällar och nätter.

Ett betydande antal arbetstagare som fick möjlighet att önska arbetstidschema bland givna alternativ, fick inte scheman med de arbetstider de hade efterfrågat. Det är riktigt som arbetsgivarparterna uppgett att ingen hamnarbetare beordrats till nattarbete. Däremot har vissa arbetstagare som varit indelade för nattarbete framfört önskemål om att få byta till skift utan nattarbete, utan att bolaget tillmötesgått önskemålet.

Arbete efter kl. 22 utgör nattarbete. Detta framgår av bl.a. bilaga 3 till hamn- och stuveriavtalet – Arbetstidsavtal. I § 2 i bilagan anges att med natt avses perioden kl. 22–06 samt att med nattarbetande avses bl.a. arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid.

Schemaändringarna innebar således omfattande konsekvenser för Hamnarbetsförbundets medlemmar i form av helt nya arbetstider, i många fall ökad genomsnittlig arbetstid per vecka och ökat inslag av nattarbete. Beslutet om schemaändringarna utgjorde därmed i vart fall viktigare förändringar av arbetsförhållandena för de arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetsförbundet.

Inga synnerliga skäl

Bolaget har i god tid hunnit genomföra förhandlingar om schemaändringar med Transport. Det har inte funnits något hinder för bolaget att, som vid många tidigare tillfällen, föra samordnade eller i vart fall samtidigt pågående förhandlingar med Transport och Hamnarbetsförbundet. Det har således inte funnits sådana synnerliga skäl som medgett att bolaget fattat och verkställt beslut om schemaändringarna utan att dessförinnan ha förhandlat med Hamnarbetsförbundet.

Brott mot förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen

Händelseförloppet

Bolaget hade den 9 april 2019 ett möte med Transports skyddsombud för att gå igenom den påbörjade riskbedömning och riskanalys som bolaget hade gjort med anledning av behovet av och förslaget till nya arbetstidsscheman. Hamnarbetsförbundets huvudskyddsombud U.A. kallades inte till mötet, och inte heller någon av de övriga av Hamnarbetsförbundet utsedda skyddsombuden.

Redan den 10 april 2019 tog U.A. och avdelningsordföranden P.A. kontakt med bolaget om deltagande i riskbedömningen. Därefter gjordes flera försök från både U.A:s och P.A:s sida att per mejl och telefon få mer information om arbetet med de nya arbetstidsschemana.

Som redan anförts träffades överenskommelsen om nya arbetstidsscheman med Transports avdelning 2, den 12 april 2019. Eventuella synpunkter på de nya arbetstiderna därefter har inte kunnat utgöra beslutsunderlag. Först den 16 april 2019 översände bolaget ett mejl till U.A. med ett underlag med riskbedömningar av de nya arbetstidsschemana.

Huvudskyddsombudet har hindrats

Regleringen i arbetsmiljölagen innebär att bolaget borde ha involverat U.A. tidigt i processen med riskbedömning av förslaget till ändrade arbetstidsscheman, på samma villkor som Transport fick delta. Trots upprepade försök från U.A:s sida bereddes han inte möjlighet att delta i riskbedömningen, utan han utestängdes aktivt från deltagande.

Bolagets uttryckliga motivering till att Hamnarbetarförbundets skyddsombud inte tilläts delta i riskbedömningen var att den skedde som ett steg i processen att nå en lokal överenskommelse om nya arbetstidsscheman och att lokala överenskommelser endast träffas med den avtalspart som har förstahandsavtal.

Att översända en redan framtagna riskbedömning för synpunkter innebär inte att bolaget gav Hamnarbetarförbundets skyddsombud möjlighet att delta i varje stadium i planeringen av de nya arbetstidsschemana, vilket är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt.

Som arbetsgivarparterna anfört kommuniceras de nya skiftschemana med de anställda, som får anmäla sitt intresse för vilka av de tillgängliga skiften de önskar arbeta enligt. Detta skedde direkt efter att den lokala överenskommelsen med Transport hade träffats. Det fanns således inga möjligheter att påverka schemana eller åtgärder med anledning av dessa vid den tidpunkt som U.A. fick del av riskbedömningen.

Bolaget har genom sitt agerande hindrat skyddsombudet och den fackliga förtroendemannen U.A. att fullgöra sina uppgifter och är därför, enligt 6 kap. 11 § arbetsmiljölagen och 10 § förtroendemannalagen skyldigt att betala allmänt skadestånd till U.A.

Genom sitt agerande – att inte i tid och i tillräcklig omfattning involvera U.A. – är bolaget även skyldigt att betala allmänt skadestånd till Hamnarbetarförbundet för brott mot förtroendemannalagen.

Inga skäl för jämkning

Bolaget har medvetet utestängt U.A. från processen avseende riskanalys och riskbedömning. Jämkning av det allmänna skadeståndet ska därför inte ske.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Mål nr A 89/19

Bolaget har inte brutit mot Hamnarbetarförbundets kollektivavtal och i vart fall föreligger ingen skadeståndsskyldighet.

Hamn- och stuveriaavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport är det förstahandsavtal som gäller inom tillämpningsområdet. Hamnarbetarförbundets kollektivavtal är andrahandsavtal inom samma tillämpningsområde och inte tillämpligt då det är oförenligt och inte samordnat med förstahandsavtalet.

I andra hand görs det gällande att då Hamnarbetarförbundets kollektivavtal utgör ett andrahandsavtal i förhållande till hamn- och stuveriaavtalet med Transport skulle en lokal överenskommelse med Hamnarbetarförbundet

vara oförenlig med hamn- och stuveriavtalet med Transport och lokala överenskommelser grundade på det. En lokal överenskommelse med Hamnarbetarförbundet skulle därför inte få tillämpas och bolaget kan inte förpliktas att ingå ett lokalt avtal som skulle bli omöjligt att fullgöra.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget varit skyldigt att tillämpa ett centralt eller lokalt kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet innebär principerna om andrahandsavtal att någon skadeståndsskyldighet för underlåtenheten att tillämpa ett sådant avtal inte uppkommer eller i vart fall bortfaller.

Bolaget har inte heller brutit mot 11 § medbestämmandelagen.

Ändringar i redan existerande arbetstidsscheman kan inte beslutas ensidigt av bolaget, utan förutsätter intresseförhandlingar och lokal överenskommelse med Transport. Någon skyldighet att förhandla frågan om ändrade scheman med Hamnarbetarförbundet enligt 11 § medbestämmandelagen förelåg därför inte.

Förändrade och nya arbetstidsscheman är en naturlig och vanligt förekommande del i bolagets verksamhet och utgör som sådana varken någon viktigare förändring av bolagets verksamhet eller någon viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för Hamnarbetarförbundets medlemmar. Inte heller på denna grund har det funnits någon förhandlingskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget varit förhandlingskyldigt gentemot Hamnarbetarförbundet har det funnits synnerliga skäl för bolaget att fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts.

Mål nr A 90/19

Bolaget har inte varit skyldigt att samverka med skyddsombudet och den fackliga förtroendemannen U.A. då samverkan skett med Transports skyddsombud. I vart fall har U.A. inte hindrats i utförandet av sina uppdrag. Han har av bolaget getts möjlighet att i tid komma med synpunkter på riskanalysen och riskbedömningen. Någon skyldighet för bolaget att betala skadestånd för brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen föreligger därför inte. I vart fall bör eventuella allmänna skadestånd jämkas.

Inget kollektivavtalsbrott

Partsavsikten

Det bestrids att den gemensamma partsavsikten var att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal skulle vara ”jämförbart, likalydande och fristående” med det avtal som Sveriges Hamnar hade träffat med Transport. Hamnarbetarförbundets kollektivavtal tillkom efter att Hamnarbetarförbundet under en längre period hade vidtagit omfattande stridsåtgärder. Under förhandlingarna och när kollektivavtalet ingicks gjorde Sveriges Hamnar klart att avtalet med Hamnarbetarförbundet aldrig skulle bli tillämpligt såvitt det avsåg arbets- och anställningsvillkor för förbundets medlemmar. Detta förklarades av Sveriges Hamnar med att organisationen redan var bunden av kollektivavtal med Transport för det ifrågavarande tillämpningsområdet för avtalet och att principen om först tecknat avtal skulle bli tillämplig.

I det förstahandsavtal som Sveriges Hamnar är bundet av i förhållande till Transport anges initialt att det är fråga om ett kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och Transport för arbetstagare anställda vid till arbetsgivarförbundet anslutna företag. Därefter listas de företag som var anslutna till Sveriges Hamnar vid tidpunkten för avtalets ingående. Tillkommande företag noteras därefter särskilt. Bolaget finns bland de listade företagen. I § 1 i avtalet anges följande.

§ 1 Avtalets omfattning

Kollektivavtalet omfattar alla arbeten som utförs i stuveriföretagens regi. Exempel på sådana arbeten är lastning och lossning av fartyg, terminalarbeten, godsräkning, av- och påluckningsarbeten, surrnings- och förtöjningsarbeten. Så länge detta avtal gäller ska vid arbetsgivarens arbetsplatser tillämpas här nedan upptagna allmänna bestämmelser, löner och ordningsregler samt i förhandlingsprotokoll och protokollsanteckningar angivna beslut rörande detta avtals tolkning och tillämpning.

I förhållande till Transport har Sveriges Hamnar således förbundet sig att dessa parter avtal ska tillämpas avseende alla arbetare som finns anställda vid arbetsgivarförbundets medlemsföretag. Avtalet med Transport är därför ett s.k. exklusivitetsavtal. Detta har varit väl känt för Hamnarbetarförbundet och har dessutom påtalats för förbundet.

Av den hemställan som parterna fick från medlarna framgår att medlarna också var av uppfattningen att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal skulle bli ett s.k. andrahandsavtal som inte skulle reglera anställningsvillkoren för vare sig Hamnarbetarförbundets medlemmar eller andra som arbetade i hamnen eftersom Sveriges Hamnar redan var bundet av kollektivavtal med Transport för det ifrågavarande arbetet. Denna rättsliga uppfattning, som delades av Sveriges Hamnar, önskade medlarna att Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet skulle bekräfta i samband med avtalets ingående. Detta vägrade Hamnarbetarförbundet att medverka till.

Inför valet mellan fortsatt konflikt och att stryka viss text på sätt som framgår av överenskommelsen, valde Sveriges Hamnar det senare då den strukna

texten inte utgjorde någon avtalsreglering utan var information om den rättsliga ställning ett andrahandsavtal har och konsekvenserna härav. Sveriges Hamnar ändrade inte uppfattning i den rättsliga frågan eller konsekvenserna härav, vilket även framhölls muntligen för Hamnarbetarförbundet i samband med avtalets undertecknande.

Hamnarbetarförbundet har således aldrig varit i god tro om att Sveriges Hamnar var av uppfattningen att avtalen kunde tillämpas parallellt. Att enskilda avtalsbestämmelser inte diskuterades har sin förklaring i att Sveriges Hamnar tydligt tillkännagav sin rättsliga uppfattning och kan inte tas till intäkt för att arbetsgivarparten inte såg nu aktuella bestämmelser omöjliga att tillämpa i relation till två kollektivavtalsbundna fackförbund.

Att bestämmelserna om Portside (pensionsmedel som utges av en stiftelse som är kollektivt avtalad med Transport) exkluderades berodde på att dessa inte kunde tas in i ett avtal med Hamnarbetarförbundet eftersom det var uppenbart att förbundet inte var part i stiftelseurkunden och inte heller kunde göras till sådan.

Andrahandsavtal och frågan om avtalens praktiska tillämpning

Då avtalet med Hamnarbetarförbundet har samma tillämpningsområde som avtalet med Transport är de konkurrerande med varandra och medlemsföretag anslutna till Sveriges Hamnar kan inte tillämpa Hamnarbetarförbundets kollektivavtal utan att samtidigt bryta mot förstahandsavtalet med Transport.

Bolaget har agerat i enlighet med ovannämnda principer och konstaterat att en överenskommelse om skiftscheman med Hamnarbetarförbundet skulle bli omöjlig att tillämpa i praktiken, eftersom det skulle innebära ett kollektivavtalsbrott gentemot Transport. Enligt principen att ingen kan förpliktas att utföra det omöjliga har bolaget därför inte kunnat ingå en överenskommelse med Hamnarbetarförbundet som ändå skulle bli omöjlig att tillämpa.

Det är inte möjligt att tillämpa § 4 C Mom. 1 i båda avtalen parallellt och samtidigt, utan risk för att de skulle strida inbördes. Om överenskommelser om lokala arbetstidsscheman skulle ingås med även Hamnarbetarförbundets avdelningar, och tillämpas, skulle detta innebära ett intrång i den exklusiva rätt som har givits Transport och dess avdelningar i det först tecknade avtalet.

I samma stund en överenskommelse träffats lokalt med Transport står det centrala avtalet med Hamnarbetarförbundet i strid med den lokala överenskommelsen. Men även två identiskt formulerade avtal, på central eller lokal nivå, strider inbördes mot varandra, särskilt om någon av de fackliga organisationerna hävdar tolkningsföreträde eller påstår brott mot det egna avtalet, samtidigt som den andra organisationen menar att tillämpningen är kollektivavtalsenlig. Det är därför inte möjligt att båda avtalen är tillämpliga på samma sätt hos bolaget, vad gäller arbets- och anställningsvillkor för samma arbete.

Situationen är således den att bolaget har att förhålla sig till två fackliga organisationer som har kollektivavtal avseende samma arbete och där konflikten mellan avtalen måste avgöras enligt principerna om konkurrerande kollektivavtal, där förstahandsavtalet har företräde framför andrahandsavtalet.

Det Hamnarbetarförbundet anför om att samordnade förhandlingar under årtionden har utgjort normen i Göteborgs containerhamn är inte en korrekt beskrivning. Under perioder och så länge Transports avdelning 2 tillät det har Hamnarbetarförbundets avdelning 4 deltagit i lokala förhandlingar. Där emellan har det förekommit perioder då klimatet mellan de båda organisationerna har varit så ansträngt att detta har varit omöjligt. Jämförelsen är dock irrelevant eftersom Hamnarbetarförbundets avdelning 4 inte var avtalspart i dessa förhandlingar och bolaget således inte behövde komma överens med avdelningen.

Hamnarbetarförbundet har uttryckt uppfattningen att situationen före respektive efter den 5 mars 2019 principiellt sett inte skulle skilja sig åt och att skillnaden endast är att före detta datum behövdes överenskommelse träffas med en facklig organisation och därefter med två. Hamnarbetarförbundets beskrivning är förenklad. Den väsentliga skillnaden, och det som vållar arbetsgivaren en betydande olägenhet, är dels hur arbetsgivaren ska säkerställa att två fackliga motparter gör samma bedömningar – vilket aldrig kan säkerställas – dels hur arbetsgivaren praktiskt ska hantera en situation om överenskommelse träffas med den ena fackliga organisationen men inte med den andra.

Bolaget var av uppfattningen att det till följd av förstahandsavtalet var förhindrat att ingå överenskommelse med Hamnarbetarförbundets avdelning 4. Ur ett arbetsledningsperspektiv är det även orimligt att hamnarbetare ska ha olika arbetskyldigheter beroende på facklig tillhörighet. Hur de som är oorganiserade ska hanteras är en tillkommande fråga som inte får sin lösning med den modell Hamnarbetarförbundet förespråkar. Bolagets verksamhet styrs i allt väsentligt av när under veckan fartygen ankommer till hamnen. Om arbetsgivaren inte fritt kan nyttja personalen där den behövs utan måste ta olika hänsyn beroende på var arbetstagaren har sin fackliga tillhörighet, skulle en kaosartad olägenhet uppstå.

Den information som Sveriges Hamnar skickade ut den 8 mars 2019 syftade till att informera medlemsföretagen om en rad konsekvenser av att Hamnarbetarförbundet blev kollektivavtalsbärande fackförening, men den innehöll även förhållningsorder på sätt motparten har uppmärksammat. Innehållet bekräftar beskrivningen att Sveriges Hamnar hela tiden har hävdade att ett avtal med Hamnarbetarförbundet blir ett andrahandsavtal som inte reglerar anställningsvillkoren för några hamnarbetare och att lokala överenskommelser med Hamnarbetarförbundets avdelningar hamnar i konflikt med den exklusiva rätt som givits Transport och dess avdelningar.

För det fall bolaget skulle anses skyldigt att reglera skiftgången i hamnen genom ett lokalt avtal med Hamnarbetarförbundet medför principerna om

konkurrerande kollektivavtal ändå att en eventuell skadeståndsskyldighet för bolagets underlåtenhet i detta avseende bortfaller. Som utvecklats ovan var nämligen Hamnarbetarförbundet i ond tro beträffande det faktum att bolaget var bundet av avtal med Transport och därför inte skulle kunna tillämpa ett avtal med Hamnarbetarförbundet, oavsett om detta slutits på central eller lokal nivå.

Det vore orimligt om bolaget vid äventyr av skadestånd till Hamnarbetarförbundet skulle vara skyldigt att ingå avtal, som bolaget sedan måste avstå från att tillämpa vid äventyr av skadestånd till Transport. En sådan ordning kan lagstiftaren inte ha avsett att tillskapa.

Hamnarbetarförbundet har anfört att bolaget efter den 5 mars 2019 inte kunnat ändra arbetstiderna för förbundets medlemmar med stöd av en lokal överenskommelse med Transport eftersom en sådan inte är förpliktigande för Hamnarbetarförbundets medlemmar. Häremot kan anföras följande. Det kan konstateras att varken Hamnarbetarförbundets avdelning 4 eller dess medlemmar har invänt att arbetskyldighet inte föreligger i enlighet med vad som anges i den arbetstidsöverenskommelse som träffats med Transports avdelning 2. Inte heller har Hamnarbetarförbundets medlemmar vägrat att utföra arbete i enlighet med denna. Det bör vidare beaktas att den tidigare lokala arbetstidsöverenskommelsen, som gällde fram till den 12 maj 2019, också var ingången med Transports avdelning 2. Det som Hamnarbetarförbundet nu anför innebär att förbundet rimligen måste ha varit av uppfattningen att den tidigare lokala överenskommelsen inte heller var tillämplig på deras medlemmar från och med den 5 mars 2019 och att förbundets medlemmar då endast hade skyldighet att arbeta dagtid i enlighet med vad som anges i § 4 i andrahandsavtalet. Någon sådan uppfattning har inte framförts från Hamnarbetarförbundets sida eller dess avdelning 4. Inte heller har förhandling påkallats efter den 5 mars 2019 i syfte att reglera arbetstidens förläggning för förbundets medlemmar.

Den nu beskrivna situationen belyser tydligt hur avtalen blir oförenliga med varandra och varför den tvingande principen om förstahandsavtal måste upprätthållas. Bolaget har således inte ensidigt ändrat arbetstidens förläggning för Hamnarbetarförbundets medlemmar utan denna har ändrats med stöd av den lokala arbetstidsöverenskommelse som har träffats med Transports avdelning 2 som blir tillämplig även på Hamnarbetarförbundets medlemmar. Bolaget har i konsekvens härmed inte haft behov av att ytterligare reglera frågan med Hamnarbetarförbundets avdelning 4.

Det Hamnarbetarförbundet anfört om medarbetaravtal är inte relevant då något sådant avtal inte finns i tvisten. Till skillnad från vad som gäller i aktuellt fall förutsätts parterna i ett medarbetaravtal tillämpa avtalet för samtliga anställda, något som avtalsparterna dessutom är ense om.

Bolaget har inte brutit mot 11 § medbestämmandelagen

Skiftarbetet i hamnen och förändrat schema

Bolagets hamn är en containerterminal, där ca 8 000 containrar hanteras varje vecka genom att flyttas från fartyg till lastbil eller tåg och omvänt. Ett drygt tiotal fartyg anlöper hamnen varje vecka.

Vilken tid fartygen anlöper hamnen avgör rederierna, med följd att behovet av bemanning i hamnen är varierande. I grunden finns ett behov kontinuerligt över dygnet, veckans alla dagar. Arbetstagarna arbetar därför, sedan lång tid tillbaka, i skift och förändringar av skiftschemana sker återkommande under året, beroende på framförallt rederiernas skiftande behov av lossning och lastning.

Grundbemanningen hos bolaget innebär att arbetstagarna arbetar tvåskift måndag–fredag med växling varannan vecka, exempelvis förmiddag ojämna veckor och eftermiddag jämna veckor. Detta har kompletterats med visst mått av dagtidsarbete och ständigt kvälls/nattarbete. 2M-alliansens fartyg anlöper hamnen en gång i veckan. Detta medför en markant arbetstopp, då mängden gods som lossas från och lastas på fartyget svarar för närmare hälften av hamnens godshantering under en normal vecka.

När 2M-alliansen under våren 2019 meddelade att det önskade ändra de tider under vilket fartyget skulle ligga vid kaj för lossning och lastning var det därför en omständighet som skulle påverka arbetet i hamnen och bemanningen. Förändringen skulle påverka i princip samtliga medarbetare och bolaget behövde därför se över alla scheman. Förändringar behövdes inte bara avseende arbetstidsschemana för lossning och lastning, utan även för t.ex. anställda som arbetade på spårplan, med teknik och som trafikledare. De ändringar som genomfördes utgjorde dock endast varianter på grundbemanningen.

Ingen förhandlingsskyldighet i sig

Av hamn- och stuveriavtalet med Transport följer att avvikelser från arbetstidsförläggningen i det centrala avtalet kräver lokal överenskommelse. Bolaget har således inte möjlighet att ensidigt besluta om schemaändringar, utan sådana kan bara åstadkommas genom en förhandlingslösning som är resultatet av intresseförhandlingar med den arbetstagarorganisation som är bärare av förstahandsavtalet, som reglerar samtliga anställnings- och arbetsvillkor för samtliga arbetstagare inom tillämpningsområdet. Någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen föreligger därför inte gentemot någon annan arbetstagarorganisation rörande samma sak. Bolaget var alltså redan av detta skäl inte skyldigt att primärförhandla med Hamnarbetarförbundet.

Ingen viktigare förändring

Det vitsordas att schemaändringarna för verksamhetsområdet fartyg och tompark har fått de arbetstidsmässiga effekter som Hamnarbetarförbundet har påstått.

Det är också korrekt att det tidigare järnvägsschemat var ett rullande 18-veckorsschema som sysselsatte 36 personer i lag om två. I huvudsak arbetade de antingen kl. 06.45–16.00 eller kl. 16.00–02.00, fyra pass i veckan, ett söndagspass var fjärde vecka och hade en ledig vecka. Förändringarna innebär att 24 personer arbetar enligt ett rullande 12-veckorsschema i lag om två. Varannan vecka arbetar de kl. 06.45–15.30 och varannan vecka kl. 15.15–02.00. Därutöver arbetar åtta personer enligt ett schema som innehåller fyra arbetspass i veckan under tre veckor och tre pass den fjärde veckan. Passen varierar mellan kl. 16.15–00.30, kl. 16.15–02.00 och kl. 16.15–03.00, måndag–fredag samt ett söndagspass var fjärde vecka dagtid. Den genomsnittliga veckoarbetstiden är lite drygt 34 timmar per vecka för dessa arbetstagare. Det är alltså inte korrekt att påstå att de åtta personer som inte längre arbetar skift, arbetar natt. De arbetar ett pass som startar sen eftermiddag och som slutar natt, men nattarbetet utgör endast en mindre del av passet och de arbetar i princip parallellt med eftermiddagsskiftet i den större gruppen. Det är korrekt att förändringar på järnvägssidan främst motiverades av att bolaget fick en ny ”spårplan” med nattåg.

Det var inte fråga om att ändra arbetstidens förläggning från kontorsarbetstid måndag–fredag till skiftgång, utan om att förlägga redan tillämplig skiftgång till andra dygn i veckan än dittills. Schemana behövde ändras så arbetstagarna skulle arbeta söndag, måndag och tisdag i stället för som tidigare tisdag, onsdag och torsdag.

De nya schemana kan inte anses ha medfört stora sociala konsekvenser för arbetstagarna. Som utgångspunkt vid schemaändringar gäller att arbetstagarna arbetar kvar där de tidigare har arbetat med så likartade arbetstider som möjligt, såvida arbetstagaren inte har anmält intresse för ett annat verksamhetsområde eller andra arbetstider. Arbetstagarna uppmanas också att anmäla flera alternativ för sina val. I de allra flesta fallen kan arbetstagarnas förstahandsval tillgodoses men ibland tvingas arbetsgivaren placera dem på andrahandsvalet eller det tredje valet. Hänsyn tas alltid till arbetstagare som anmäler svårigheter med att arbeta vissa tider med anledning av att de har barn.

De flesta tidigare skiften innefattade någon form av arbete nattetid. Att helt slippa arbeta nattetid är således svårt med den verksamhet bolaget bedriver. Påståendet att det varit svårt för arbetstagare att få byta från nattskift till annat skift, är därför inte riktigt. Men det kan vara svårt att byta till arbetsformsformer som helt saknar nattarbete. Om alla arbetstagare inte kan få skift enligt sina önskemål, är det i sista hand arbetsgivaren som fördelar skiften. Det är dock ingen som beordras att arbeta natt, utan i så fall anlitas i stället ett bemanningsföretag.

Förändringar av redan existerande arbetstidsscheman ingår som en naturlig och vanligt förekommande del i bolagets hamnverksamhet och utgör som sådana därför inte någon viktigare förändring av bolagets verksamhet. Förändrade scheman ingår därmed även som en naturlig del i arbets- och anställningsförhållandena för hamnarbetarna. Schemaändringar sker regelbundet, ca en gång per år. De nya schemana innebär alltså inte heller någon viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för Hamnarbetarförbundets medlemmar. Schemaändringar har tidigare inte förhandlats enligt 11 § medbestämmandelagen.

Någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen har således inte funnits.

Synnerliga skäl

För det fall Arbetsdomstolen ändå skulle finna att bolaget varit skyldigt att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med Hamnarbetarförbundet har situationen varit sådan att synnerliga skäl medgett bolaget att fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts i förhållande till Hamnarbetarförbundet.

Det är inte praktiskt möjligt och inte heller lämpligt eller rimligt att ha en ordning där förhandlingar med den arbetstagarorganisation som är bärare av förstahandsavtalet om exempelvis arbetstider måste avbrytas för att avvakta förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen med en annan arbetstagarorganisation, med vilken avtal ändå inte kommer att ingås. Detta gäller särskilt som i aktuellt fall när en fråga kräver att ändringar genomförs till ett visst datum i en nära framtid.

Det kan inte rimligen begäras av en arbetsgivare – och vore inte heller lämpligt i förhållande till den arbetstagarorganisation som är bärare av förstahandsavtalet – att arbetsgivaren skulle behöva lämna information om och förhandla med arbetstagarorganisationen i andrahandsavtalet i sådana frågor som bäraren av förstahandsavtalet ännu inte blivit informerad om eller just satt sig i förhandlingar om. Tvärtom måste det anses nödvändigt för att fullgöra förhandlingsskyldigheten i förhållande till bäraren av förstahandsavtalet innan arbetsgivaren tar initiativ till att förhandla med övriga arbetstagarorganisationer.

Bolaget har således under alla omständigheter haft rätt att förhandla färdigt med Transport och träffa avtal med det förbundet, innan bolaget hade anledning att inleda förhandlingar med Hamnarbetarförbundet.

Bolaget har inte brutit mot arbetsmiljölagen eller förtroendemannalagen

Samverkan genomfördes med Transports skyddsombud

Efter att bolaget, med anledning av bl.a. 2M-alliansens begäran om ändrade tider i hamnen, hade inventerat krantillgänglighet och existerande arbetstidsscheman drog bolaget upp riktlinjer för nya scheman och hittade en ordning som enligt bolagets mening skulle kunna fungera. Bolaget gick därefter

vidare och gjorde en riskanalys ur ett arbetsmiljöperspektiv avseende de nya schemana.

Riskbedömningen gjordes, som alltid görs, på alla scheman som helhet, inte på ett enskilt schema och inte på enskilda arbetslag. Många av punkterna i en riskbedömning är stående punkter som återkommer i alla riskbedömningar.

Bolaget kallade därefter till möte med skyddsorganisationen för berörda arbetstagare, i detta fall huvudskyddsombudet och ytterligare två skyddsombud från Transport. Den riskbedömning som bolaget hade påbörjat i början av april 2019 översändes samtidigt till dem.

Vid mötet med skyddsorganisationen, som hölls den 9 april 2019, gick riskanalysen och riskbedömningen igenom. De närvarande skyddsombuden hade inga invändningar och enligt deras uppfattning förelåg ingenting som var att bedöma som en risk i de nya arbetsschemana som sådana eller i samband med dessas införande. Det kan noteras att det inte tillkommer så många nya risker vid byte av arbetstider, utöver när nattarbete bedrivs, och här var det inte fråga om några förändringar i det avseendet.

U.A. fick del av riskanalysen

U.A. hörde av sig via mejl till bolaget och frågade varför ingen från Hamnarbetarförbundet hade kallats att delta vid det möte som bolaget hade haft den 9 april. Bolaget sände, den 16 april 2019, riskbedömningen till honom. Han fick därmed samma underlag som hade tillställts Transports skyddsombud. Bolaget uppgav att U.A. var välkommen att komma med synpunkter på riskbedömningen eller i övrigt. Något svar i sak inkom dock inte.

Ingen skyldighet att samverka med U.A.

En bärande tanke i arbetsmiljölagen är att utsedda skyddsombud tillvaratar samtliga arbetstagares intressen, oavsett organisationstillhörighet. Rätten för en kollektivavtalsbärande facklig organisation att utse skyddsombud innebär således inte att skyddsombudet endast företräder förbundets medlemmar utan han eller hon ska se till hela kollektivets bästa. Om det på ett arbetsställe finns flera kollektivavtalslutande organisationer som organiserar personal inom samma verksamhetsområde kan oklarheter uppstå, t.ex. om vem som ska utse skyddsombud eller om flera fackförbund utser skyddsombud. Lagstiftaren har varken i lagtexten eller dess förarbeten angett en lösning på sådana situationer eftersom det har förutsatts att arbetstagarorganisationerna klarar ut detta sinsemellan. Det kan inte ha varit lagstiftarens intention att arbetsgivaren ska tvingas ha flera parallella skyddsorganisationer om arbetstagarorganisationerna inte kan enas om en fördelning av uppdragen. Det saknas vidare anledning att utgå från att omfattningen av skyddsarbetet ska behöva öka till följd av att flera arbetstagarorganisationer utser skyddsombud för samma verksamhetsområde eller att arbetsgivarens kostnader för skyddsarbetet ska öka för att organisationerna inte har fördelat ansvaret.

Bolaget har således inte varit skyldigt att särskilt samverka med Hamnarbetarförbundets huvudskyddsombud då sådan samverkan skedde med Transports skyddsombud, vilka får anses ha tillvaratagit hela hamnarbetarkollektivets intressen, oavsett organisationstillhörighet.

Inget hindrande

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget haft skyldighet och möjlighet att även samverka med Hamnarbetarförbundets skyddsombud görs det gällande att sådan samverkan har skett samt att bolaget inte har hindrat U.A. i hans egenskap av skyddsombud och facklig förtroendemän.

Enligt praxis gäller att arbetsgivaren ska anses ha hindrat ett skyddsombud från att fullgöra sitt uppdrag om skyddsombudet har undandragits möjlighet att delta i planeringen av åtgärderna i fråga innan dessa i praktiken börjat genomföras.

Det är riktigt att bolaget den 12 april 2019 träffade en lokal överenskommelse med Transport om nya skiftscheman. Detta innebar dock inget hinder för U.A. att som skyddsombud inkomma med synpunkter på den riskbedömning som översändes till honom. Då de nya skiftschemana inte skulle börja tillämpas förrän den 12 maj 2019 fanns det tillräckligt med tid för att bolaget skulle hinna beakta eventuella synpunkter på den riskbedömning som hade gjorts, och vid behov omförhandla schemana med Transport – om U.A. hade anfört några sådana synpunkter. Detta gjorde han emellertid inte.

Den 17 april 2019 informerades personalen om att en överenskommelse om förändrade arbetstidsscheman hade träffats med Transports avdelning 2. Av informationen framgår att ytterligare information skulle lämnas av närmaste chef. I den muntliga informationen angavs att önskemål om att få arbeta visst schema skulle göras under en 14-dagarsperiod. Därefter sammanställdes önskemålen med de behov på bemanning som fanns och sedan informerades de anställda om vilka scheman de fått. Det fanns således gott om tid att beakta eventuella synpunkter från U.A:s sida.

Jämkning

I vart fall finns det skäl att jämka eventuella allmänna skadestånd. Det bör beaktas att samverkan faktiskt skett för hela kollektivets räkning genom samverkan med Transports skyddsombud samt att Hamnarbetarförbundets skyddsombud har fått samma underlag som Transports skyddsombud utan att inkomma med några synpunkter.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. På Hamnarbetarförbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med U.A. (huvudskyddsombud) samt vittnesförhör med P.A. (avdelningsordförande), E.H. (förbundsstyrelseledamot) och H.K. (tidigare avdelningsordförande).

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med J.Ä. (förhandlingschef hos Sveriges Hamnar), J.M. (execution manager hos bolaget) samt P.S. och A.B. (fd. personalchefer hos bolaget). Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvistefrågor

Bolaget träffade den 12 april 2019 en lokal överenskommelse med Transports avdelning 2 om ändrade arbetstidsscheman för bolagets verksamhetsområden fartyg, tompark och järnväg i Göteborgs hamn. De nya arbetstidsschemana berörde hamnarbetarna inom de angivna verksamhetsområdena. Flertalet av dessa är medlemmar i Hamnarbetarförbundet.

Med anledning av de ändrade arbetstidsschemana har flera tvistefrågor uppstått mellan parterna i målet.

Den första tvisten avser om bolaget, genom att besluta om nya arbetstidsscheman utan att träffa en lokal överenskommelse med Hamnarbetarförbundet, brutit mot § 4 C Mom. 1 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. I bestämmelsen anges att vid skiftarbete förläggs arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema. Parterna är främst oense om vilken rättsverkan Hamnarbetarförbundets kollektivavtal har som andrahandsavtal och om bolaget varit skyldigt att tillämpa bestämmelsen i fråga i relation till inte bara Transport utan även Hamnarbetarförbundet.

Om Arbetsdomstolen finner att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, är det tvistigt om bolaget i stället brutit mot 11 § medbestämmandelagen genom att inte förhandla med förbundet innan bolaget fattade beslut om ändrade arbetstidsscheman.

Slutligen rör tvisten om bolaget – vid riskbedömningen och riskanalysen av de nya arbetstidsschemana – hindrat U.A. att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och facklig förtroendeman, i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.

Är bolaget skyldigt att betala skadestånd till Hamnarbetarförbundet för kollektivavtalsbrott?

Tvisten

Bolaget bedriver stuveriverksamhet i Göteborgs hamn och har ca 800 hamnarbetare anställda.

Bolaget är för arbetet i fråga bundet av i huvudsak två likalydande kollektivavtal, nämligen hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport samt hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet. Det sist nämnda avtalet träffades den 5 mars 2019,

dvs. i tiden efter att avtal träffats mellan Sveriges Hamnar och Transport. Parterna är ense om att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal är ett s.k. andrahandsavtal. Parterna är dock oense i frågan om vilken betydelse eller rättsverkan detta har för frågan om bolaget varit skyldigt att, i enlighet med § 4 C Mom. 1 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, träffa en lokal överenskommelse med även Hamnarbetarförbundets avdelning för att få till stånd ändringar av de arbetstidsscheman som redan gällde enligt en lokal överenskommelse med Transports avdelning 2, ingången före den 5 mars 2019. Parterna är också oense om vad de, vid avtalslutet, kom överens om i denna fråga.

Frågan är, i första hand, alltså om bolaget varit skyldigt att tillämpa även det senare avtalets, Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, och dess reglering i § 4 C Mom. 1.

Rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen har tidigare tagit ställning i tvister där en arbetsgivare varit bunden av två kollektivavtal för samma arbete i en och samma verksamhet (se t.ex. AD 1974 nr 14 och däri angivna rättsfall, AD 1974 nr 50 och AD 1978 nr 111).

Det förhållandet att en part redan är bunden av kollektivavtal beträffande verksamhet för vilken parten sluter sådant avtal med annan motpart innebär inte i och för sig att det senare avtalet skulle sakna rättslig verkan. Frågan om och på vilket sätt parten ska anses bunden av det senare avtalet blir beroende av vilken förpliktelse de båda konkurrerande avtalen ålägger arbetsgivaren (se AD 1974 nr 14). Arbetsdomstolen har i praxis gjort åtskillnad mellan regler i kollektivavtal som gäller anställningsvillkor och andra bestämmelser som inte gäller anställningsvillkor, dvs. regler som inte direkt angår rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sådana sistnämnda bestämmelser kan vara t.ex. bestämmelser om skyldighet för arbetsgivarparten att till arbetstagarorganisationen lämna arbetsplatsanmälan eller betala granskningsarvode (se AD 1974 nr 50 och AD 1978 nr 111).

Såvitt avser anställningsvillkor har Arbetsdomstolen uttalat att om en viss verksamhet är reglerad av två konkurrerande kollektivavtal gäller som huvudregel att det först tillkomna avtalets bestämmelser om anställningsvillkor har företräde framför det senare avtalets bestämmelser om detta. Arbetsgivaren är i det fallet då inte skyldig att tillämpa det senare avtalets bestämmelser om anställningsvillkor.

I AD 1974 nr 14 utvecklade Arbetsdomstolen ställningstagandet på följande sätt.

Enligt arbetsdomstolens mening bör frågan om rättsverkningarna av att en arbetsgivare finnes vara bunden av två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet betraktas ur en vidare synvinkel än som blir fallet om uppmärksamheten riktas bara på någon eller några enstaka förpliktelser enligt avtalen. Kollektivavtal av riksavtalskaraktär innefattar en mycket detaljerad och långtgående reglering av de anställningsvillkor

som skall gälla mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därtill kommer att anställningsvillkoren får sitt innehåll inte bara av kollektivavtalets uttryckliga bestämmelser utan också av den avtalstillämpning och praxis i övrigt varom avtalsparterna är ense. Fastän de skilda kollektivavtalen av riksavtalstyp väsentligen behandlar samma huvudfrågor är det givet att avvikelserna mellan avtalen är talrika. I många hänseenden kan också det ena avtalet innehålla föreskrifter som saknar motsvarighet i ett annat avtal. I större eller mindre utsträckning kan också avtalen vara direkt oförenliga i den mening som antydde i de båda nyss angivna avgörandena från 1930-talet. Även om någon sådan oförenlighet i visst fall inte kan konstateras, innebär det likväl betydande olägenheter av främst praktisk natur att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal vid sidan av varandra för samma verksamhet, om ej avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra. Är avtalen på sådant sätt samordnade, föreligger inte något fall av konkurrerande kollektivavtal. [...] Det är ett självfallet arbetsgivarönskemål att ha endast ett kollektivavtal att följa för viss arbetstagargrupp inom ett och samma verksamhetsområde. Från arbetstagersidan betraktas frågan på likartat sätt. Ett fackförbund som sluter kollektivavtal för visst verksamhetsområde har en naturlig önskan att vara ensam avtalspart på arbetstagersidan för den grupp av arbetstagare som avtalet gäller. En samtidig tillämpning av två konkurrerande kollektivavtal för samma arbetstagargrupp innebär inte bara att ett naturligt krav på ordning och reda i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åsidosättes utan för också med sig betydande tillämpningssvårigheter. Mot denna bakgrund torde det bäst överensstämma med den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden att anse att om viss verksamhet finnes vara reglerad av två konkurrerande kollektivavtal företräde ges åt det ena avtalets bestämmelser om anställningsvillkor. Undantag från vad som nu har sagts kan givetvis vara motiverade av omständigheter av särskild beskaffenhet. I valet mellan två konkurrerande avtal måste i varje fall som huvudregel gälla att det först tillkomna avtalet har företräde.

AD 1974 nr 50 handlade om huruvida arbetsgivaren – som var bunden av två konkurrerande kollektivavtal – var skyldig att tillämpa andrahandsavtalets bestämmelser om underjordstillägg. Med hänvisning till domstolens tidigare principiella uttalanden fann domstolen att så inte var fallet och uttalade att den inte fäste något avseende vid att förstahandsavtalet saknade motsvarande bestämmelse.

Arbetsgivaren är inte heller skyldig att utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott i dessa fall när arbetstagarorganisationen vid andrahandsavtalets ingående känt till att arbetsgivaren redan var bunden av ett annat kollektivavtal för samma arbete.

Såvitt avser andra bestämmelser i ett kollektivavtal än sådana som gäller anställningsvillkor har Arbetsdomstolen, som redan anförts, anlagt ett annat synsätt. I enlighet med allmänna rättsgrundsatser har domstolen i sådana fall antagit att arbetsgivaren blir fri från att fullgöra en utfästelse i det senare kollektivavtalet endast om utfästelsen på det sättet kolliderar med utfästelsen i det tidigare avtalet att arbetsgivaren inte kan följa det ena åtagandet utan att bryta mot det andra.

Inte heller i dessa fall blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig för kollektivavtalsbrott om arbetstagarorganisationen känt till åtagandet i förstahandsavtalet (se AD 1978 nr 111).

Har parterna kommit överens om att den omtvistade bestämmelsen i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal ska vara tillämplig?

Hamnarbetarförbundet har i första hand gjort gällande att den gemensamma partsavsikten var att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal ska vara jämställt och likalydande med samt fristående från det kollektivavtal som gäller mellan Sveriges Hamnar och Transport, även när det gäller möjligheten att sluta lokala kollektivavtal. Som Arbetsdomstolen förstår Hamnarbetarförbundet menar förbundet att kollektivavtalsparterna var, när avtalet träffades, överens om att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal innebär en skyldighet för en arbetsgivare, som är bunden av båda kollektivavtalen, att tillämpa bestämmelsen om att det krävs lokal överenskommelse enligt § 4 C Mom. 1 även i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal.

Hamnarbetarförbundet har till stöd för sin ståndpunkt hänfört sig till själva överenskommelsen av den 5 mars 2019 vari parterna kom överens om kollektivavtalet och de strykningar som då gjordes i texten till överenskommelsen. De har därutöver åberopat bl.a. följande. I kollektivavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport finns bestämmelser om pensionssystemet Portside. Dessa återfinns inte i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal eftersom bestämmelserna inte ansågs tillämpliga. Detta talar för att Sveriges Hamnar vid kollektivavtalsförhandlingarna inte såg bestämmelsen i § 4 C Mom. 1 som omöjlig att tillämpa då någon motsvarande diskussion inte fördes om den bestämmelsen.

Arbetsgivarparterna har häremot anfört bl.a. följande. Hamnarbetarförbundets kollektivavtal tillkom efter att Hamnarbetarförbundet vidtagit omfattande stridsåtgärder och Sveriges Hamnar gjorde under förhandlingarna med Hamnarbetarförbundet klart att avtalet med förbundet inte skulle bli tillämpligt avseende arbets- och anställningsvillkor med hänsyn till principen om först tecknat avtal. Sveriges Hamnar har dessutom i förhållande till Transport enligt § 1 i det kollektivavtalet förbundit sig att tillämpa avtalet med Transport på alla arbetare anställda hos Sveriges Hamnars medlemsföretag.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I partsöverenskommelsen av den 5 mars 2019 anges att avtalet mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet är ett självständigt kollektivavtal med de rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt svensk rätt. Vidare innehåller överenskommelsen bl.a. skrivningar om principen om första- respektive andrahandsavtal samt innebörden av detta i olika avseenden, varav två av meningarna strukits över. De överstrukna meningarna hade följande lydelse.

Ett andrahandsavtal kan inte tillämpas avseende anställningsvillkor som gäller för samtliga anställda arbetstagare, oavsett om de är bundna av

förstahandsavtalet eller inte, i de hamnar som omfattas av tillämpningsområdet.

...

Rätten och skyldigheteten att ingå i förhandlingar om lokala avtal tillkommer enbart parten i förstahandsavtalet.

Hamnarbetarförbundet har uppgett att meningarna ströks för att förbundets avtal skulle vara jämställt med Transports avtal. Arbetsgivarparterna har häremot anfört att i valet mellan fortsatt konflikt och att stryka viss text, valde Sveriges Hamnar att stryka texten då den inte utgjorde någon avtalsreglering utan endast klargjorde andrahandsavtalets rättsliga ställning.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte av överstrykningarna i sig att dra den slutsats som Hamnarbetarförbundet hävdar.

E.H., styrelseledamot i Hamnarbetarförbundets styrelse, och J.Ä., förhandlingschef hos Sveriges Hamnar, deltog i kollektivavtalsförhandlingarna. Genom förhören med dem står det klart att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal föregicks av utdragna och intensiva förhandlingar mellan parterna. Det framgår också tydligt av texten i sin helhet i överenskommelsen att parterna diskuterade frågan om konkurrerande kollektivavtal under dessa förhandlingar. Förhören med E.H. och J.Ä. ger inte stöd för att parterna kom överens om att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal skulle, som förbundet påstått, innebära att även Hamnarbetarförbundet skulle ha rätt att sluta lokala kollektivavtal i enlighet med hamn- och stuveriavtalet. Förhöret med J.Ä. visar tydligt att Sveriges Hamnar var av motsatt uppfattning och att det även förmedlades offentligt. Sveriges Hamnars ståndpunkt kan inte ha undgått motparten.

Den omständigheten att bestämmelsen om pensionssystemet Portside inte finns med i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal kan inte heller i sig anses ge stöd för att arbetsgivarparten ansåg att regleringen i § 4 C Mom. 1 skulle vara tillämplig i relation till Hamnarbetarförbundet.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det varken genom den skriftliga eller muntliga bevisningen att fastställa att parterna varit överens om – haft en gemensam partsavsikt om – att den omtvistade bestämmelsen i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal ska vara tillämplig trots att kollektivavtalet är ett andrahandsavtal. Utredningen ger snarare stöd för att parterna var djupt oeniga i denna fråga.

Slutsatsen av det anförda är att Arbetsdomstolen inte finner utrett att avtalsparterna i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal kommit överens om att § 4 C Mom. 1 även i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal skulle vara tillämplig för arbetsgivare bundna av båda avtalen.

Frågan är därmed om de principer för konkurrerande kollektivavtal som redovisats ovan, medför att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa bestämmelsen i fråga.

Har bolaget varit skyldigt att tillämpa den omtvistade bestämmelsen i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal?

Regleringen i § 4 C Mom. 1 – i båda avtalen – anger att vid behov av skiftarbete förläggs arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema efter överenskommelse mellan de avtalsslutande parterna.

Parterna har olika åsikter i frågan om bestämmelsen reglerar anställningsvillkor eller inte. Enligt Hamnarbetarförbundet är bestämmelsen inte en bestämmelse om anställningsvillkor utan en regel som gäller mellan avtalsparterna. Förbundet har anfört att bestämmelsen riktar sig till parterna i avtalet som delegerat till de lokala parterna att efter intresseförhandlingar träffa en överenskommelse om skift och skiftens arbetstidsscheman. Arbetsgivarparternas ståndpunkt är att bestämmelsen innebär en reglering om anställningsvillkor, hur arbetstiden ska förläggas vid skiftarbete.

Den omtvistade bestämmelsen kan inte helt enkelt, som i tidigare avgöranden från Arbetsdomstolen, kategoriseras som en bestämmelse om anställningsvillkor eller inte. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren måste komma överens med den lokala fackliga organisationen om arbetstidsscheman för att få frångå huvudregeln, i § 4 i hamn- och stuveriavtalen, om dagarbetstid och för att kunna ändra en redan ingången överenskommelse om arbetstidsscheman. Bestämmelsen syftar till att reglera arbetstidens förläggning vid skiftarbete och bör därför, enligt Arbetsdomstolens mening, huvudsakligen ses som en bestämmelse om anställningsvillkor.

Oavsett hur bestämmelsen ska kategoriseras måste bestämmelserna i båda kollektivavtalen kunna tillämpas samtidigt för att en arbetsgivare ska vara skyldig att tillämpa båda bestämmelserna. Om så inte är möjligt bör det ena avtalet och dess bestämmelse ges företräde framför det andra avtalets motsvarande reglering. Arbetsdomstolen har, som redan redovisats, tidigare uttalat att även om någon direkt oförenlighet i visst fall inte kan konstateras, innebär det likväl betydande olägenheter av främst praktisk natur att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal vid sidan av varandra för samma verksamhet, om inte avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller i annat fall är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra och därmed inte konkurrerande (se AD 1974 nr 14).

Avtalstexten i de båda kollektivavtalen är likalydande men har därmed inte samma innebörd. Enligt avtalet med Transport ska lokal överenskommelse träffas med Transport och enligt Hamnarbetarförbundets kollektivavtal ska lokal överenskommelse träffas med Hamnarbetarförbundet. Avtalen innebär således sammantagna att det krävs att bolaget ingår två separata överenskommelser eller en trepartsöverenskommelse.

Parterna har uppehållit sig kring frågan om de praktiska möjligheterna att förhandla parallellt med flera fackliga organisationer och kring möjligheterna för bolaget att nå en likalydande överenskommelse med såväl Transport som Hamnarbetarförbundet.

Genom utredningen har det framkommit att arbetsgivare i hamnen sedan ett par decennier tillbaka, men i olika omfattning, förhandlat parallellt med både Transport och Hamnarbetarförbundet i olika frågor samt att parterna vid de flesta tillfällena lyckats nå gemensamma lösningar. Utredningen har vidare visat att det rent praktiskt gick till på olika sätt, ibland genom att bolaget diskuterade med både Transport och Hamnarbetarförbundet samtidigt, och ibland genom att bolaget förde enskilda diskussioner med Transport och Hamnarbetarförbundet parallellt.

Den omtvistade regleringen rör ytterst anställningsvillkor – vilka skiftscheman som ska gälla. Dessa villkor måste av praktiska skäl vara desamma för samtliga hamnarbetare som berörs av kollektivavtalens tillämpningsområde. Om båda bestämmelserna ska tillämpas samtidigt krävs således att bolaget genom förhandlingar lyckas nå likalydande lokala överenskommelser med Transport och Hamnarbetarförbundet.

Även om det skulle vara teoretiskt och praktiskt möjligt för bolaget att efter förhandlingar nå likalydande lokala överenskommelser med båda arbetstagarorganisationerna skulle en sådan ordning dock väsentligen försvåra för arbetsgivaren eftersom båda arbetstagarorganisationerna i sådana förhandlingar skulle inneha ett veto.

Hamnarbetarförbundet har mot detta anfört att om en lokal överenskommelse inte kan nås gäller arbetstiden enligt § 4 A Mom. 1, dvs. dagtidsarbete, och att arbetsgivarna historiskt sett lyckats lösa kundernas önskemål genom övertid eller anlåtande av extern arbetskraft, vilket även har fått stöd av utredningen. En sådan ordning kan dock enligt Arbetsdomstolens mening inte anses tillfredsställande och Arbetsdomstolen noterar att för det fall det finns en lokal överenskommelse som inte sagts upp är det den överenskommelsen som fortsatt gäller om parterna i den överenskommelsen inte enas om förändringar.

Som arbetsgivarparterna anfört kan dessutom identiskt formulerade avtal komma att strida inbördes mot varandra, t.ex. om någon av de fackliga organisationerna hävdar tolkningsföreträde eller påstår brott mot det egna avtalet samtidigt som den andra organisationen menar att tillämpningen är kollektivavtalsenlig. Ett kollektivavtal får sitt innehåll inte enbart från dess ordalydelse utan även genom dess tillämpning och genom vad avtalsparterna är överens om att avtalet innebär.

Avtalstexterna är likalydande men får anses oförenliga eftersom de inte i sig innebär samma anställningsvillkor om arbetstidens förläggning vid skiftarbete utan, i vart fall, förutsätter likalydande lokala överenskommelser med båda organisationerna. Arbetsdomstolen kan konstatera att de två kollektivavtalsbestämmelserna inte på något sätt är samordnade med varandra.

Med beaktande av vad som ovan anförts kan arbetsgivaren inte anses vara skyldig att tillämpa båda bestämmelserna. Det först träffade kollektivavtalet, hamn- och stuveriaavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport, bör då ges företräde framför det senare träffade avtalet, Hamnarbetarförbundets kollektivavtal.

Hamnarbetarförbundet har hänfört sig till 26 § medbestämmandelagen. I den bestämmelsen anges att ett kollektivavtal som slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Enligt Hamnarbetarförbundet kan det därmed inte vara möjligt för bolaget att ändra innehållet i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal (huvudregeln i § 4 om dagarbetstid) med bindande verkan för Hamnarbetarförbundets medlemmar genom att, efter att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal ingåtts, träffa en lokal överenskommelse om skiftscheman med Transport. Tvistefrågan i målet har dock handlat om huruvida arbetsgivaren varit skyldig att tillämpa den aktuella kollektivavtalsregleringen i båda kollektivavtalen eller i enbart det ena avtalet, varvid Arbetsdomstolen gjort bedömningen att arbetsgivaren varit skyldig att tillämpa enbart det ena avtalets bestämmelse. Vad Hamnarbetarförbundet anfört om 26 § medbestämmandelagen förändrar inte den bedömningen.

Hamnarbetarförbundet har vidare hävdade att den lokala överenskommelsen som träffades mellan bolaget och Transport den 12 april 2019 träffades efter den 5 mars 2019 och därför är att anse som det senare träffade avtalet i relation till Hamnarbetarförbundets kollektivavtal.

I de båda centrala kollektivavtalen har de avtalslutande parterna delegerat rätten att nå överenskommelse i den aktuella frågan till lokal nivå. Som redan anförts avser tvistefrågan vilket av de två konkurrerande centrala kollektivavtalen som bolaget varit skyldigt att tillämpa. Arbetsdomstolen har funnit att bolaget varit skyldigt att tillämpa avtalet med Transport, såvitt avser § 4 C Mom. 1, och inte motsvarande bestämmelse i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. Av detta följer även att bolaget inte utan lokal överenskommelse med Transport kunnat ändra arbetstidsschemana, oavsett när i tiden sådan överenskommelse träffas. Det centrala kollektivavtalet är en förutsättning för de lokala överenskommelserna. Den lokala överenskommelsen med Transport, som träffades den 12 april 2019, är därför inte att anse som ett andrahandsavtal som på grund därav skulle få vika för Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, träffat den 5 mars 2019.

Hamnarbetarförbundet har slutligen gjort gällande att Arbetsdomstolen vid sin bedömning måste beakta Sveriges åtaganden enligt artikel 6 i Europarådets sociala stadga och enligt ILO-konventioner.

Som Hamnarbetarförbundet anfört följer av flera internationella instrument att Sverige ska främja bl.a. frivilliga förhandlingar för att uppnå reglering av arbetsvillkoren i kollektivavtal.

Tvistefrågan i målet rör vad som gäller för det fall arbetsgivaren är bunden av konkurrerande kollektivavtal. Arbetsdomstolen har i sin tidigare praxis därvid tagit hänsyn till hur arbetsmarknaden fungerar och till vad som får anses vara ändamålsenligt för såväl arbetstagare som arbetsgivare och för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Vid konflikt mellan två avtalsbestämmelser måste någon bestämmelse ges företräde. Arbetsdomstolens praxis innebär inte att ett andrahandsavtal i sig är ogiltigt. Genom ett andra-

handsavtal får arbetstagarorganisationen bl.a. rättigheter enligt medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och styrelserepresentationslagen för de privatanställda. Därutöver är arbetsgivaren enligt 41 § medbestämmandelagen förhindrad att vidta stridsåtgärder mot arbetstagarorganisationen.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte domstolens avgörande i målet anses stå i strid med eller motverka internationella regler om föreningsrätt och rätt till kollektiva förhandlingar.

Sammanfattande slutsatser

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget, enligt principen om först tecknat avtal, inte varit skyldigt att tillämpa § 4 C Mom. 1 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal eftersom den bestämmelsen får anses vara oförenlig med den likalydande bestämmelsen i kollektivavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport, vilket är det först tecknade avtalet.

Såvitt avser frågan om skadeståndsskyldighet gör Arbetsdomstolen bedömningen att bolaget inte heller ska förpliktas betala allmänt skadestånd till Hamnarbetarförbundet för underlåtenheten att följa bestämmelsen i fråga. Förbundet kände vid kollektivavtalets ingående till att Sveriges Hamnar, där bolaget var medlem, redan var bundet av hamn- och stuveriaavtalet med Transport.

Talan om allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott ska alltså avslås.

Har bolaget brutit mot 11 § medbestämmandelagen?

Twisten

I 11 § första stycket medbestämmandelagen anges att en arbetsgivare, före beslut om viktigare förändring av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som är medlem i en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, på eget initiativ ska förhandla med organisationen. Enligt andra stycket samma bestämmelse får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet om det finns synnerliga skäl.

Hamnarbetarförbundet har, vid den bedömning Arbetsdomstolen gjort ovan, gjort gällande att bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen, då bolaget inte förhandlade frågan om ändrade arbetstidsscheman med Hamnarbetarförbundet innan bolaget fattade beslut därom.

Arbetsgivarparterna har i första hand invänt att 11 § medbestämmandelagen överhuvudtaget inte varit tillämplig i den aktuella situationen och i övrigt

bestritt att bolaget brutit mot regeln då det inte varit fråga om någon viktigare förändring på sätt som följer av bestämmelsen. Hamnarbetarförbundet är av motsatt uppfattning.

Om Arbetsdomstolen finner att bolaget varit förhandlingsskyldigt är det tvistigt om det funnits synnerliga skäl för bolaget att fatta och verkställa beslutet innan bolaget fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Var 11 § medbestämmandelagen tillämplig?

Parterna är, som redovisats, oense i frågan om 11 § medbestämmandelagen varit tillämplig. Enligt arbetsgivarparterna var den inte det, bl.a. eftersom beslutet om att ändra arbetstidsschemana inte var ett ensidigt arbetsgivarbeslut utan krävde lokal överenskommelse med Transport. Arbetsgivarparterna har vidare anfört att det inte är praktiskt möjligt och inte heller lämpligt eller rimligt att ha en ordning där förhandlingar med den arbetstagarorganisation som är bärare av förstahandsavtalet om exempelvis arbetstider måste avbrytas för att avvakta förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen med en annan arbetstagarorganisation, med vilken avtal ändå inte kommer att ingås. Hamnarbetarförbundets ståndpunkt är att förhandlingsskyldighet med Hamnarbetarförbundet funnits trots dessa omständigheter.

Arbetsdomstolen har i praxis uttalat att 11 § medbestämmandelagen endast är tillämplig då frågan ligger inom ramen för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt. Parterna är mot den bakgrunden eniga om att bolaget inte varit skyldigt att förhandla frågan om ändrade arbetstidsscheman med Transport, eftersom hamn- och stuveriaavtalet förutsätter att bolaget träffar en lokal överenskommelse i frågan med den organisationen.

Att det anses att 11 § medbestämmandelagen endast omfattar ensidiga arbetsledningsbeslut motiveras av att i de situationer då det krävs en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen eller berörd arbetstagarare, tas arbetstagarnas intressen normalt tillvara genom kravet på en överenskommelse. Arbetsdomstolen har dock funnit att bolaget inte varit skyldigt att träffa någon lokal överenskommelse om arbetstidsscheman med Hamnarbetarförbundet och frågan är då om bolaget i stället varit skyldigt att förhandla frågan med förbundet, enligt 11 § medbestämmandelagen.

Med det synsätt som arbetsgivarparterna anfört skulle Hamnarbetarförbundet, trots att bolaget är bundet av kollektivavtal i förhållande till det förbundet, inte ha rätt till förhandling av frågor om arbetstidens omfattning och förläggning. En sådan ordning kan ifrågasättas.

Enligt Arbetsdomstolens mening får schemaändringarna, i förhållande till Hamnarbetarförbundet, betraktas som ett ensidigt arbetsledningsbeslut eftersom förbundet inte genom förhandlingar om en överenskommelse därom kunnat påverka beslutet.

Arbetsdomstolen har tidigare prövat frågan om förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen i relation till två kollektivavtalsbundna

arbetstagarorganisationer (AD 1993 nr 24) och i det fallet att en arbetsgivares beslut att träffa kollektivavtal med en arbetstagarorganisation får återverkningar för medlemmarna i en annan arbetstagarorganisation (AD 1980 nr 115).

AD 1993 nr 24 handlade om huruvida en arbetsgivare, som var bunden av kollektivavtal med två arbetstagarorganisationer, var skyldig att förhandla med båda organisationerna enligt 11 § medbestämmandelagen avseende en planerad driftsinskränkning. Arbetsdomstolen anförde bl.a. att den rättspraxis som utvecklats rörande konkurrerande kollektivavtal inte påverkade arbetsgivarens skyldighet att förhandla med båda arbetstagarorganisationerna och anförde bl.a. följande.

Med anledning av vad arbetsgivarparterna har anfört om att det skulle vara "orimligt" att arbetsgivaren sålunda kan vara förhandlingsskyldig enligt 11 § medbestämmandelagen gentemot två eller flera kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationer skall framhållas att denna situation i praktiken är synnerligen vanlig. Det kan räcka med att peka på alla de fall där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal såväl i förhållande till ett tjänstemannaförbund som ett arbetareförbund och därmed obestridligen förhandlingsskyldig enligt 11 § gentemot båda organisationerna.

Varken lagtext eller förarbeten ger minsta antydning om att annat avsetts gälla för det fall att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal i förhållande till två arbetstagarorganisationer som organiserar samma kategori av arbetstagare och sluter kollektivavtal för samma slags arbete. Det torde tvärtom ha varit en från föreningsrättsliga synpunkter nödvändig förutsättning för att lagstiftaren skulle kunna uppställa kravet på kollektivavtalsförhållande för förhandlingsrätt enligt 11 §, att varje arbetstagarorganisation har möjligheten att tillvinna sig denna förhandlingsrätt genom att sluta kollektivavtal med arbetsgivaren. Den begränsning av förhandlingsskyldigheten enligt 11 § som har funnits påkallad av bl.a. praktiska skäl har i stället åstadkommit just genom kravet på att det skall föreligga ett för arbetsgivaren bindande kollektivavtal med arbetstagarorganisationen för att denna skall vara berättigad till förhandling enligt 11 § (se a. prop. s. 218–220).

I AD 1980 nr 115 hade en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation träffat en överenskommelse i kollektivavtalsform om att på försök införa ett nytt grupplönesystem för organisationens medlemmar. Arbetsgivaren var bunden av ett kollektivavtal i relation till även en annan arbetstagarorganisation. Den sistnämnda organisationen gjorde gällande att arbetsgivaren genom att träffa överenskommelsen i fråga beslutat om en viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållandena för dess medlemmar och att arbetsgivaren genom att inte förhandla frågan med organisationen brutit mot 11 § medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen uttalade bl.a. följande.

En arbetsgivares beslut att träffa kollektivavtal med en arbetstagarorganisation kan i vissa fall få återverkningar för medlemmarna i en annan arbetstagarorganisation. Om arbetsgivaren genom att ingå avtalet binder sig för att förändra även de andra organisationsmedlemmarnas situation, bör han – under de förutsättningar i övrigt som gäller enligt 11 § medbe-

stämmandelagen – anses skyldig att förhandla med den andra arbetstagarorganisationen innan han ingår kollektivavtalet. En av förutsättningarna för att det skall föreligga en sådan förhandlingsskyldighet är att det skall vara fråga om en viktigare förändring för de andra arbetstagarernas del. Det är således, för att ta ett exempel som har anknytning till detta mål, inte tillräckligt att avtalet helt allmänt medför en risk för försämrade relationer mellan medlemmarna i de olika organisationerna.

Arbetsdomstolen gör sammanfattningsvis följande bedömning.

Bolaget var vid den aktuella tiden bundet av kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet och Arbetsdomstolen har funnit att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa § 4 C Mom. 1 om krav på lokal överenskommelse om skiftscheman i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. Hamnarbetarförbundet har således inte kunnat ta tillvara sina medlemmars intressen genom krav på tillämpning av bestämmelsen om en lokal överenskommelse med även Hamnarbetarförbundet. Det är i aktuellt fall klart att en lokal överenskommelse med Transport om ändrade arbetstidsscheman skulle få direkt betydelse för Hamnarbetarförbundets medlemmar hos bolaget eftersom schemana ska tillämpas även på dessa arbetstagare. Vid sådant förhållande finner Arbetsdomstolen att bolaget, på grund av den kollektivavtalsrelation som funnits, varit skyldigt att förhandla frågan om ändrade arbetstidsscheman med Hamnarbetarförbundet, under förutsättning av att beslutet inneburit en viktigare förändring av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som är medlemmar i förbundet.

Arbetsgivarparterna har anfört att en sådan förhandlingsskyldighet skulle medföra betydande praktiska svårigheter för bolaget eftersom det skulle vara svårt att föra parallella förhandlingar med både Transport och Hamnarbetarförbundet. Att en arbetsgivare är bunden av flera kollektivavtal i förhållande till olika arbetstagarorganisationer får, som Arbetsdomstolen uttalat i AD 1993 nr 24, inte till följd att det inte finns en förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen i relation till båda arbetstagarorganisationerna. Som redan redovisats, uttalade Arbetsdomstolen att den begränsning av förhandlingsskyldigheten enligt 11 § som har funnits påkallad av bl.a. praktiska skäl har åstadkommit just genom kravet på att det ska föreligga ett för arbetsgivaren bindande kollektivavtal med arbetstagarorganisationen för att denna ska ha rätt till förhandling enligt 11 §. I aktuellt fall handlar det inte om att en och samma fråga ska förhandlas med två arbetstagarorganisationer utan om huruvida arbetsgivaren är skyldig att förhandla med den ena arbetstagarorganisationen innan arbetsgivaren ingår ett kollektivavtal med den andra arbetstagarorganisationen, dvs. innan förhandlingarna med den sistnämnda organisationen är avslutade och en överenskommelse träffats. Förhandlingssituationerna skiljer sig åt. I det ena fallet är det fråga om medbestämmandeförhandlingar och i det andra fallet är det fråga om kollektivavtalsförhandlingar. Att så är fallet kan dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte leda till att regleringen, om den grundläggande skyldigheten att förhandla en viktigare förändring enligt 11 § medbestämmandelagen, inte skulle vara tillämplig.

Slutsatsen av det anförda är att 11 § medbestämmandelagen varit tillämplig, under förutsättning av att övriga krav enligt bestämmelsen varit uppfyllda.

Var det fråga om en viktigare förändring enligt 11 § medbestämmandelagen?

En av bolagets kunder önskade våren 2019 ändra tiderna för dess fartyg i hamnen och ankomma söndag kväll kl. 23 och avgå tisdag kl. 18, i stället för att som tidigare ankomma tisdag kl. 07 och avgå onsdag kl. 18. Vid tillfället arbetade hamnarbetarna skift enligt den lokala överenskommelsen om arbetstidsscheman mellan bolaget och Transport. Med anledning av kundens ändrade ankomst- och avgångstider och andra förändringar behövdes, ostriktigt, nya skiftscheman. Skiftschemana berörde 140 anställda hamnarbetare. En majoritet av hamnarbetarna i hamnen är medlemmar i Hamnarbetarförbundet.

Hamnarbetarförbundet har gjort gällande att schemaändringarna inneburit en viktigare förändring av verksamheten och i vart fall av arbets- eller anställningsförhållandena för de arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet och som arbetar inom verksamhetsområdena fartyg, tompark och järnväg.

Arbetsgivarparterna har invänt att schemaändringar är vanligt förekommande och att de som sådana inte utgör någon viktigare förändring av vare sig bolagets verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena.

Som framgår av lagtexten är 11 § medbestämmandelagen tillämplig i två fall; i det s.k. verksamhetsfallet och det s.k. arbetstagarfallet. Eftersom det är tillräckligt, för att förhandlingsskyldighet ska ha funnits, att det varit fråga om en viktigare förändring för de arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet (arbetstagarfallet) prövar Arbetsdomstolen den frågan först.

I fråga om vad som faller inom området för förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen görs i förarbetena (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 354) följande uttalande beträffande skyldigheten att ta initiativ till förhandling i arbetstagarfallet.

I fråga om arbetsgivarens skyldighet att ta initiativ till förhandling före beslut som avser enbart enskild arbetstagare eller grupp av arbetstagare gäller att den primära förhandlingsskyldigheten föreligger när frågan är av sådan beskaffenhet att man typiskt sett har att räkna med att vederbörande arbetstagarorganisation vill förhandla. Ingrepp i den enskildes arbets- eller anställningsförhållanden som inte är enbart tillfälliga och inte heller i övrigt är av mindre betydelse hör in under förhandlingsskyldigheten.

I AD 1979 nr 19 gällde frågan en förändring av arbetstiderna för cirkelledare vid Volvo på så sätt att undervisningen vissa dagar skulle börja kl. 05.55 i stället för som tidigare kl. 07.15 och att den dagliga undervisningstiden också skulle bli längre än tidigare. Ändringen ansågs innefatta

en viktigare förändring av cirkelledarnas arbetsförhållanden som medförde förhandlingsskyldighet.

Parterna synes överens om att ändringarna av skiftschemana innebar bl.a. följande.

För arbetstagarna inom tompark skulle det bli en ökad snittarbetstid per vecka med 1,46 timmar och under tre veckor av 14 skulle arbetsdagen börja kl. 06.00 i stället för kl. 06.45.

Det nya schemat för arbetstagarna inom järnväg skulle omfatta 32 arbetstagare i stället för som tidigare 36. En förändring var att en grupp arbetstagare om åtta personer, i stället för att arbeta enligt ett rullande schema, skulle arbeta enbart ett skift som startade kl. 16.15 och löpte till efter midnatt, ibland fram till kl. 03.00.

Inom fartyg infördes ett dagtidsbaserat schema innefattandes kvällsarbete på måndagar varannan vecka för 24 personer. Den tidigare schemaformen med regelbundet tvåskift, med omväxlande dagarbete och kvällsarbete varannan vecka, omfattade färre personer, 16 personer i stället för som tidigare 32. I det nya fartygsschemat var i genomsnitt 19 arbetstimmar per vecka förlagda till kvällar och nätter, jämfört med det tidigare schemats 4,5 timmar per vecka. Antalet arbetspass ökades från i genomsnitt 4,33 per vecka till 4,75 per vecka medan den genomsnittliga veckoarbetstiden reducerades med 0,25 timmar per vecka. Det nya fartygsschemat omfattade 32 personer i stället för som tidigare 24. "Nattschemat", som tidigare endast inbegrep arbete på vardagar, innefattade söndagsarbete varje vecka. Antalet pass med arbete nattetid ökade från en till två nätter per vecka och den genomsnittliga arbetstiden ökade med en halvtimme per vecka.

Hamnarbetarförbundet har gjort gällande att schemaändringarna innebar omfattande sociala konsekvenser för flera av organisationens medlemmar medan arbetsgivarparternas ståndpunkt är att det främst varit fråga om att förlägga redan tillämplig skiftgång till andra dygn i veckan.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Schemaändringarna påverkade ostridigt hamnarbetare inom verksamhetsområdena tompark, fartyg och järnväg. Förändringarna har gällt både arbetstidens förläggning och dess omfattning. Arbetstagare skulle i vissa fall börja kl. 06.00 i stället för kl. 06.45. Förändringarna innebar arbete under nattetid – enligt kollektivavtalet efter kl. 22.00 – under natt mellan söndag och måndag. Genom förhöret med P.A. har det framkommit att förändringarna fick vissa sociala konsekvenser för t.ex. arbetstagare med ansvar för barn, bl.a. svårigheter med att kunna lämna barn till och att hämta barn från barnomsorg. Redan de nu redovisade förändringarna kan varken anses vara av marginell betydelse för arbetstagarna eller som mindre justeringar av redan förlagd arbetstid. Därutöver gjordes ytterligare förändringar.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att schemaändringarna varit av sådan betydelse för arbetstagarna att de inneburit en viktigare förändring av de aktuella arbetstagarnas arbetsförhållanden vilket medfört en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren enligt 11 § medbestämmandelagen.

Har det förelegat synnerliga skäl?

Arbetsgivarparterna har vid den hittills gjorda bedömningen invänt att det i vart fall funnits synnerliga skäl för bolaget att fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts i förhållande till Hamnarbetarförbundet. De har bl.a. anfört följande. Det har varken varit praktiskt möjligt eller lämpligt att föra parallella förhandlingar med Transport och Hamnarbetarförbundet. Det krävdes dessutom att ändringarna skulle genomföras med kort varsel, med risk för stora ekonomiska förluster om önskemålet från kunden i fråga inte kunde tillgodoses.

Hamnarbetarförbundet har bestritt att det förelåg synnerliga skäl och anfört att inte fanns några praktiska hinder att förhandla även med Hamnarbetarförbundet och att det fanns gott om tid att genomföra förhandlingar innan schemana skulle börja gälla i maj 2019.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som ovan konstaterats kan parallella förhandlingar med olika fackliga organisationer inte anses utgöra något praktiskt hinder av betydelse, utan får anses vara vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen har även visat att bolaget tidigare vid flera tillfällen fört parallella förhandlingar och diskussioner med Transport och Hamnarbetarförbundet. Vidare kan det konstateras att undantagsregeln om synnerliga skäl inte befriar arbetsgivaren från förhandlingsskyldigheten utan endast ger denne möjlighet att fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingarna har hunnit avslutas.

Inget i utredningen talar för att schemaändringarna behövde genomföras med så kort varsel att det inte hade varit möjligt av det skälet att inte genomföra förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen med Hamnarbetarförbundet.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen alltså att situationen inte har varit sådan att det funnits synnerliga skäl.

Sammanfattande slutsatser

Arbetsdomstolen har funnit att de aktuella schemaändringarna omfattats av skyldigheten att förhandla enligt 11 § medbestämmandelag trots att schemaändringarna krävde lokal överenskommelse mellan bolaget och Transport. Arbetsdomstolen har vidare funnit att schemaändringarna utgjort en viktigare förändring av anställningsförhållandena för flera av Hamnarbetarförbundets medlemmar som arbetade inom verksamhetsområdena fartyg, tompark och järnväg samt att det inte funnits sådana synnerliga skäl som

medgett att bolaget fick fatta och verkställa beslutet innan förhandlings-skyldigheten var fullgjord.

Bolaget var således förhandlingsskyldigt enligt 11 § medbestämmandelagen.

Skadestånd

Bolaget bröt mot 11 § medbestämmandelagen när det inte kallade till och genomförde förhandling med Hamnarbetarförbundet inför beslutet om ändrade arbetstidsscheman. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till Hamnarbetarförbundet.

Hamnarbetarförbundet har yrkat ett allmänt skadeståndet om 100 000 kr. Arbetsgivarparterna har inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig. Arbetsdomstolen anser vid en sammantagen bedömning av samtliga omständigheter att ett belopp om 75 000 kr får anses skäligt.

Har bolaget brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen?

Twisten

Följande är ostridigt eller utrett i målet. Bolaget gjorde en riskanalys och riskbedömning med anledning av behovet av ändrade arbetstidsscheman i hamnens olika verksamhetsområden. Det översände material och kallade Transports skyddsombud till möte den 9 april 2019 för att behandla bolagets riskbedömning och riskanalys. Hamnarbetarförbundets huvudskyddsombud U.A. kallades inte till mötet den 9 april 2019, där Transports skyddsombud deltog. En lokal överenskommelse om nya arbetstidsscheman för de aktuella verksamhetsområdena fartyg, järnväg och tompark träffades den 12 april 2019. U.A. fick del av riskbedömningen via mejl den 16 april 2019. Han hörde med anledning av det inte av sig till bolaget.

Parterna är för det första oeniga i frågan om det funnits någon skyldighet för bolaget att samverka med huvudskyddsombudet U.A. vid riskbedömningen och riskanalysen. Frågan är om den omständigheten att bolaget samverkat med Transports skyddsombud inneburit att bolaget inte varit skyldigt att även samverka med Hamnarbetarförbundets skyddsombud.

Om en samverkansskyldighet funnits rör tvisten om bolagets agerande inneburit att U.A. hindrats i sitt uppdrag som huvudskyddsombud och facklig förtroendemannan.

Sista frågan – för det fall bolaget anses ha hindrat U.A. i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen – är om det finns skäl att jämka de allmänna skadestånden.

Rättsliga utgångspunkter

Regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet finns i 6 kap. arbetsmiljölagen.

Enligt 6 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen ska det på ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud. I andra stycket samma paragraf anges bl.a. att skyddsombud utses av lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

I 6 kap. 3 § arbetsmiljölagen anges att om det vid ett arbetsställe finns mer än ett skyddsombud, ska ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet.

Regleringen i 6 kap. 3 § arbetsmiljölagen har i litteraturen inte ansetts utesluta att flera huvudskyddsombud tillsätts inom samma skyddsorganisation. Om det finns flera fackliga organisationer finns det således inget som hindrar att de utser var sitt huvudskyddsombud. Har flera huvudskyddsombud utsetts under den förutsättningen att ett av ombuden ska fungera som talesman för de övriga blir endast denne att anse som huvudskyddsombud i lagens mening (se Hans Gullberg, Karl-Ingvar Rundqvist, Arbetsmiljölagen, 16 uppl. 2013 s. 217).

I 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen finns den grundläggande bestämmelsen om skyddsombudens uppgifter. Av bestämmelsen framgår att skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. I tredje stycket i samma paragraf anges att arbetsgivaren ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område. Av motiven till bestämmelsen framgår att skyddsombudets rätt att delta i planeringen avser varje stadium i planeringen som är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt (prop. 1976/77:149 s. 336, se även t.ex. AD 1980 nr 4 och AD 2007 nr 70).

Enligt 6 kap. 10 § första stycket arbetsmiljölagen får ett skyddsombud inte hindras att fullgöra sina uppgifter, och enligt 3 § första stycket förtroendemannalagen får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman, såsom ett av organisation utsett skyddsombud (6 kap. 16 § arbetsmiljölagen), att fullgöra sitt uppdrag. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att ett sådant hindrande kan vara att inte se till att skyddsombudet får delta i planeringen enligt 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen (se AD 2007 nr 70).

Har bolaget varit skyldigt att samverka med U.A.?

Utredningen ger stöd för att de planerade schemaändringarna hade betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Arbetsgivarparterna har inte heller invänt mot detta utan har i första hand gjort gällande att bolaget inte hade någon särskild skyldighet att samverka även med Hamnarbetarförbundets skyddsombud eftersom bolaget samverkat med Transports skyddsombud, vilket Hamnarbetarförbundet bestritt.

Hamnarbetarförbundet har som kollektivavtalspart haft rätt att enligt 6 kap. 2 § andra stycket arbetsmiljölagen utse skyddsombud på arbetsstället. Om

Hamnarbetarförbundet och Transport hade kommit överens om att Transports huvudskyddsombud skulle fungera som talesman hade endast han eller hon varit att anse som huvudskyddsombud i arbetsmiljölagens mening. Så har dock inte ens påstått vara fallet. Den omständigheten att bolaget under rättat och samverkat med Transports skyddsombud frångår alltså inte bolaget från skyldigheten att samverka även med skyddsombud utsett av Hamnarbetarförbundet.

Bolaget har således varit skyldigt att samverka även med Hamnarbetarförbundets huvudskyddsombud i den aktuella frågan. Det är ostridigt att Hamnarbetarförbundet underrättat bolaget om att U.A. var av organisationen utsett skyddsombud och utsedd facklig förtroendeman.

Har U.A. hindrats?

Arbetsgivarparterna har invänt att bolaget inte hindrat U.A. från att fullgöra sina skyldigheter som skyddsombud och facklig förtroendeman eftersom han den 16 april 2019 fick del av riskbedömningen och att det därmed fanns gott om tid för honom att komma med synpunkter innan de beslutade schemaändringarna skulle träda i kraft den 12 maj 2019.

Arbetsdomstolen kan konstatera att U.A. fick del av riskbedömningen först efter att samverkan slutförts med Transports skyddsombud och först efter det att bolaget och Transport träffat en lokal överenskommelse om nya skiftscheman. U.A. kan därmed inte anses ha blivit involverad i varje stadium av planeringen som är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt. Detta innebär att han hindrats att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och facklig förtroendeman i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.

Skadestånd

Bolaget har således brutit mot 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till U.A. för att ha brutit mot båda lagarna samt till Hamnarbetarförbundet för att ha brutit mot förtroendemannalagen.

Vad gäller de allmänna skadeståndens storlek anser Arbetsdomstolen att skäligt belopp till U.A. och Hamnarbetarförbundet är 25 000 kr var. Den omständigheten att samverkan skett med Transports skyddsombud samt att U.A., efter att överenskommelse med Transport träffats, fick samma underlag som Transports skyddsombud utan att reagera innebär inte att det finns skäl att jämka skadestånden.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att Hamnarbetarförbundets talan om skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott ska avslås, men funnit att bolaget ska betala skadestånd till Hamnarbetarförbundet för att det brutit mot 11 § medbestämmandelagen. Därutöver har Arbetsdomstolen funnit att bolaget brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.

Arbetsgivarparterna har alltså vunnit framgång i frågan om kollektivavtalsbrott, vilken upptagit större delen av målet, medan Hamnarbetarförbundet vunnit framgång i frågan om brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen samt frågorna om brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen. Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att parterna vunnit och förlorat i sådan omfattning att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Hamnarbetarförbundets talan om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.
2. Arbetsdomstolen förpliktar APM Terminals Gothenburg AB att till Svenska Hamnarbetarförbundet betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, för brott mot 11 § medbestämmandelagen.
3. Arbetsdomstolen förpliktar APM Terminals Gothenburg AB att till U.A. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr, för brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.
4. Arbetsdomstolen förpliktar APM Terminals Gothenburg AB att till Svenska Hamnarbetarförbundet betala allmänt skadestånd med 25 000 kr, för brott mot förtroendemannalagen.
5. Vardera part ska stå sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Anna Middelman, Per-Anders Edin, Åsa Kjellberg Kahn (skiljaktig), Göran Söderlöf (skiljaktig), Stina Josefsson och Elisabeth Mohlkert.

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini

Domsbilaga
i mål nr A 89/19
och nr A 90/19

Ledamöterna Åsa Kjellberg Kahns och Göran Söderlöfs skiljaktiga mening

Vi är ense med majoriteten i alla frågor utom såvitt avser frågan om 11 § medbestämmandelagen varit tillämplig.

Hamnarbetarförbundets ställning som kollektivavtalspart innebär som huvudregel en skyldighet för bolaget att i enlighet med 11 § medbestämmandelagen på eget initiativ förhandla med Hamnarbetarförbundet innan beslut tas om viktigare förändringar. Det förhållandet att det finns två med varandra konkurrerande kollektivavtal innebär inte i sig att förhandlingskyldigheten bortfaller mot den arbetstagarpart som har andrahandsavtalet (se AD 1993 nr 24). Detta innebär vid exempelvis en driftinskränkning eller chefstillsättning att arbetsgivaren är skyldig att påkalla och genomföra förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen med båda kollektivavtalsparterna på arbetstagsidan, om förutsättningarna i övrigt föreligger.

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget inte är skyldigt att tillämpa § 4 C Mom. 1 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal. Bolaget är dock skyldigt att tillämpa den likalydande bestämmelsen i Transports avtal, i förstahandsavtalet. Ett avtal med Transports lokalavdelning om skiftscheman ska där efter tillämpas på alla arbetstagare inom kollektivavtalsområdet, såväl på medlemmar i Transport som i Hamnarbetarförbundet liksom på oorganiserade. Frågan är då om bolaget trots detta ändå ska ha skyldighet att primärförhandla med Hamnarbetarförbundet innan lokalt avtal om skiftscheman träffas med Transport.

I AD 1980 nr 115 har Arbetsdomstolen, som majoriteten redovisat, uttalat att om arbetsgivaren genom att ingå ett kollektivavtal med en facklig organisation binder sig för att förändra även de andra organisationsmedlemmarnas situation, bör han – under de förutsättningar i övrigt som gäller enligt 11 § medbestämmandelagen – anses skyldig att förhandla med den andra arbetstagarorganisationen innan han ingår kollektivavtalet.

1980 års fall gällde anställda hos ett bolag som drev varuhus. Arbetsgivaren var, genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation, bunden av ett kollektivavtal med Handelsanställdas Förbund för biträdes- och lagerpersonalen. Såvitt avsåg den arbetsledande personalen hade arbetsgivarorganisationen med dels Handelsanställdas Förbund, dels Handelstjänstemannaförbundet upprättat särskilda kollektivavtal. De kollektivavtalens giltighetsområden hade begränsats så att de endast gällde de till respektive förbund anslutna tjänstemännen. Bolaget träffade därefter en överenskommelse med Handels-

anställdas Förbund om ett grupplönesystem för biträdespersonalen som indirekt fick vissa effekter för medlemmarna i Handelstjänstemannaförbundet utan att själva överenskommelsen i sig var tillämplig för dem. Överenskommelsen om grupplönesystemet föregicks inte av förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen med Handelstjänstemannaförbundet. Arbetsdomstolen fann att överenskommelsen inte innebar en viktigare förändring av arbetsförhållandena och att arbetsgivaren därför inte var förhandlingskyldig enligt 11 § medbestämmandelagen.

Såvitt avser tillämpligheten av 11 § medbestämmandelagen var dock, enligt vår mening, situationen i 1980 års fall väsentligen annorlunda jämförd med den nu aktuella. I 1980 års fall gällde grupplöneöverenskommelsen en annan arbetstagarkategori och ett helt annat avtalsområde än det för medlemmarna i Handelstjänstemannaförbundet. Arbetsgivaren träffade i det fallet ett avtal för arbetargruppen som fick inverkan, indirekt, på de tjänstemän som organiserades av Handelstjänstemannaförbundet, vilka omfattades av ett helt annat kollektivavtal. I förevarande mål är det två konkurrerande kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren för samma grupp av arbetstagare och ett av avtalen har ställning som förstahandsavtal. Enligt det centrala förstahandsavtalet med Transport ska vid behov av skiftarbete, arbetstiden förläggas enligt lokalt upprättat arbetstidsschema. Bolaget har här följt det träffade förstahandsavtalet med Transport och, utifrån verksamhetens behov, slutit en lokal överenskommelse om arbetstidsschema med Transports lokalavdelning. Att tillämpa ett centralt kollektivavtal genom att träffa en lokal kollektivavtalsöverenskommelse i enlighet med det centrala avtalet bör enligt vår mening inte betraktas som ett ensidigt arbetsgivarbeslut för vilket primär förhandlingsskyldighet föreligger. Oavsett om det ska anses vara frågan om ett ensidigt arbetsgivarbeslut eller inte kan den primära förhandlingsskyldigheten, av de skäl som anförts, inte vara tillämplig i ett fall som det aktuella. Ett annat synsätt strider mot hur avtalsparter i ett kollektivavtalsförhållande brukar och ska agera. Enligt vår mening har bolaget därmed inte varit skyldigt att primärförhandla frågan om ändrade arbetstidsscheman. Hamnarbetarförbundets talan om att bolaget brutit mot 11 § medbestämmandelagen ska således av det skälet avslås.

I övrigt delar vi majoritetens uppfattning.