

Fråga om arbetet för fem arbetstagare vid beredningsavdelningen på en fabrik som tillverkar snus, varit anordnat så att det ska betraktas som skiftarbete i den mening som avses i tobaksavtalet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2015-03-18
StockholmDom nr 16/15
Mål nr A 172/13**KÄRANDE**

Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Anne Alfredson och Henric Ask,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 55680, 102 15 Stockholm
2. Swedish Match North Europe AB, 556571-6924, 118 85 Stockholm
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Kristine Skår, Li Service AB,
Box 55680, 102 15 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, det så kallade tobaksavtalet. Swedish Match North Europe AB (bolaget) är genom medlemskap i Livsmedelsföretagen bundet av detta avtal.

Tobaksavtalet innehåller bland annat följande bestämmelser.

9 Arbetstid m.m.**9.1 Arbetstid**

Ett företag kan samtidigt för olika verksamheter förlägga arbetstid enligt både huvudregeln (9.2) och alternativregeln (9.3) nedan.

9.2 Huvudregel**9.2.1 Ordinarie arbetstid**

Den ordinarie arbetstiden under året utgör, raster oräknade, i genomsnitt per helgfri vecka

- a) vid dagarbete.....40 timmar
- b) vid tvåskiftarbete.....38 timmar

9.2.2 Arbetstidens förläggning

Om parterna inte träffat någon överenskommelse om arbetstid, är den ordinarie arbetstiden högst nio timmar per arbetspass under högst fem arbetspass per vecka.

9.5 Skiftarbete

Arbetet läggs regelbundet på olika tider av dygnet. Det kan helt eller delvis infalla under den för dagarbete fastställda tiden. Arbetet utförs av skiftarbetslag, som direkt avlöser varandra.

Bolaget har för arbetstagarna H.O.C., A-K.N., M.S., A-C.E. och R.J. lagt ut arbete 40 timmar i veckan. Tvist har uppkommit om det arbete som de utför vid bolaget är anordnat så att det ska anses utgöra skiftarbete enligt tobaksavtalet och om de därför har rätt till 38 timmars vecka.

Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot bolaget och Livsmedelsföretagen (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till var och en av H.O.C., A-K.N., M.S., A-C.E. och R.J. betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot kollektivavtalet, och
2. till förbundet betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot kollektivavtalet.

På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 6 september 2013, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Något belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats som skäligt i och för sig. Arbetsgivarparterna har, för det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det arbete som utförs av berörda arbetstagare utgör tvåskiftarbete, gjort gällande att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll. För det fall domstolen kommer fram till att aktuellt arbete är skiftarbete har kollektivavtalsbrott vitsordats. Yrkad ränta har vitsordats som skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

Vid bolagets fabrik i Göteborg arbetar ungefär 250 kollektivavtalsanställda, varav fem personer arbetar på beredningsavdelningen. I bolaget arbetar totalt ca 500 kollektivavtalsanställda, vilket utgör knappt 90 procent av alla kollektivavtalsanställda som arbetar enligt det aktuella kollektivavtalet. Fabriken i Göteborg har en kvarnavdelning, en beredningsavdelning, en packavdelning, en pilotavdelning, en emballageavdelning och en speditjonsavdelning.

Bolaget tog under våren 2012 initiativ till förändring av arbetstiderna på beredningsavdelningen. Skälen för det var att samtliga arbetstagare på beredningsavdelningen hade ett stort övertidsuttag, vilket främst berodde på hur arbetet på

avdelningen var organiserat. Arbetstagarna vid beredningsavdelningen arbetade vid denna tidpunkt dagtid men hade beredskap på kvällen och natten. Detta medförde att de ofta behövde arbeta på kvällen, vilket i sin tur genererade en stor mängd övertid. Parterna tyckte dock inte att detta var en bra situation och kom därför överens om att de anställda skulle ha schemalagd arbetstid även på kvällen. I augusti 2012 träffades företaget och klubben vid en förhandling för att fastställa schemat för de nya arbetstiderna. Av 2 § i förhandlingsprotokollet framgår följande.

Varför företaget har arbetat fram aktuellt förslag har sin grund i följande nedanstående skäl av produktionsteknisk art.

- 1) Bemanning krävs under viss tid på kvällen för kontroll av tömningsstationerna.
- 2) Genom att skapa utrymme för produktionsteknisk tillgänglighet och ökad servicegrad på beredningsavdelningen säkerställs möjligheten till att nyttja vår produktionskapacitet i packsalen optimalt.

Bolagets syfte med förändringen var alltså bland annat att öka servicegraden på beredningsavdelningen och skapa utrymme för ”produktionsteknisk tillgänglighet”. Förhandlingen omfattade fyra anställda, men när förändringen genomfördes hade man utökat personalstyrkan till fem anställda. Detta saknar dock betydelse i denna tvist. Vid förhandlingen föreslogs att de anställda skulle arbeta under ett roterande schema, tre veckor dagtid och en vecka med förskjuten arbetstid. Vid denna tidpunkt var arbetsgivarens uppfattning att det rörde sig om förskjuten arbetstid, men numera anser arbetsgivarparterna att det rör sig om dagtid förlagd till kvällen. Förslaget innebar att de personer som arbetade dagtid och den person som arbetade med så kallad förskjuten arbetstid skulle arbeta tillsammans under 54 minuter på eftermiddagen.

Av 3 § i protokollet framgår att klubben var av uppfattningen att förändringen innebar att arbetstagarna skulle komma att arbeta tvåskift enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Denna uppfattning delades inte av bolaget och tvist uppstod.

Förändringen av arbetstiden kom att införas i mars 2013. Anledningen till att förändringen dröjde var att bolaget valde att vänta in resultatet av den centrala förhandlingen.

Tillverkningsprocessen

Processen i fabriken inleds med att tobak anländer till fabriken i form av blad och stjälkar. Denna råvara mals till mjöl varefter den förflyttas till stora silos där den förvaras i avvaktan på beredning. Beredningen, det vill säga tillverkningen av snuset, görs på beredningsavdelningen. På beredningsavdelningen vägs mjölet och transporteras till blandarna. I en blandare kan man baka upp till två ton snus. I blandaren tillsätter man vatten och salt till mjölet och därefter även värme. Sedan bakas blandningen under en längre tid. När bakningen är klar kyls snusmassan varefter aromer tillsätts. Tillsatserna vägs och mäts och blandas utifrån recept, vilket är ett arbete som kräver stor noggrannhet. När aromerna är tillförda och snuset klart så töms det från blandaren via tömningsrör till matconburkar. Detta kallas ”snusuttag”. Snuset i matconburkarna ställs åt sidan i väntan på att transporteras till packsalen. När snuset ska transporteras till packsalen

lyfts matconburken upp varefter snuset släpps ned i en kon som leder till packsalen våningen under. Snuset förs till packsalen med tryckluftssystem. Denna del i processen benämns ”snusförsörjning”.

En viktig del i processen på beredningsavdelningen utgörs av kvalitetskontroller. Dessa går till på det sättet att ett prov tas från det blivande snuset, som därefter skickas till en särskild kvalitetskontroll. Personer med särskild utbildning utför kvalitetskontrollen.

På beredningsavdelningen är arbetet uppdelat i olika roller. Dessa roller innehåller delvis olika arbetsuppgifter. Hela processen övervakas, bland annat från ett kontrollrum där man på skärmar kan avläsa precis var i processen tillverkningen är. Denna uppgift ansvarar den som innehar rollen ”satsmästare” för. Satsmästaren planerar produktionen, tillverkar snuset och tar prover. Planeringen över vilket arbete och vilken tillverkning som ska göras sker veckovis. Den som innehar rollen ”tillsatser” ansvarar för att tillsätta aromer och fuktbevarande ämnen till snusblandningen men hjälper även till med snusuttag. Den som innehar rollen ”tömningsstationer” ansvarar för snusuttag, snusförsörjning och rengöring av matconburkarna. Den sista rollen är ”ständiga förbättringar”. Den som innehar denna roll arbetar för att förbättra processen på olika sätt, till exempel genom att delta i olika projekt i fabriken, att arbeta med förbättring av recept, att bygga till något eller att städa. Den som innehar rollen ”ständiga förbättringar” fungerar även som backup om någon har semester eller är sjuk, och som en extra hjälp om något går fel i processen.

Innan förändringen av arbetstiderna genomfördes cirkulerade de anställda på beredningsavdelningen mellan dessa fyra roller och arbetade i en roll en vecka i taget. Alla anställda på beredningsavdelningen arbetade i alla roller och de arbetade dagtid. Packlinjen som försåg packavdelningen med snus kördes dock även på kvällen. Även bakningen skedde på kvälls- och nattid. Detta betydde att de anställda på beredningsavdelningen fick ha beredskap på kvällen och natten för det fall att något hände i produktionen, vilket snarare var regel än undantag.

Särskilt om processen vid beredningsavdelningen efter förändringen

Våren 2013 infördes kvällsskift vilket innebar att de anställda på beredningsavdelningen arbetade på dagen i fyra veckor och den femte veckan på kvällen. Beredskap minskades från kväll och natt till enbart natt efter förändringen. Bolaget uppfattade detta som en effektivisering av processen, att man säkerställde att produktionen skulle fortlöpa på ett tryggare och säkrare sätt och att packsalen kunde vara i drift utan avbrott. De fyra rollerna och deras arbetsuppgifter var desamma före som efter förändringen. Det som var nytt efter förändringen var kvällsskiftet. Huvuduppgiften för kvällsskiftet var snusförsörjning, men i arbetsuppgifterna ingick även tillverkning av snus, snusuttag och så kallade ständiga förbättringar. Den som arbetade kvällsskift var även tvungen att planera varje påbörjat arbetspass med packsalen och ibland även mer övergripande med satsmästaren som arbetat på dagen. Ibland var även den som arbetade på kvällen tvungen att ta prover. Det enda som inte gjordes på kvällen var blandning av aromer och tillsatser.

De som arbetade på dagen och den som arbetade på kvällen utgjorde två skiftlag som avlöste varandra direkt i kollektivavtalets mening, trots en överlappning om 54 minuter och trots att skiftlaget på kvällen endast bestod av en person. Skiftlag kan vara olika stora och bestå av endast en person.

Genom den förändring som bolaget genomförde från och med mars 2013 schemalade bolaget de berörda arbetstagarna på ett sådant sätt att de arbetade 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, trots att arbetet utgör tvåskift enligt kollektivavtalet och att de därför endast ska arbeta 38 timmar i veckan. Bolaget har därigenom brutit mot kollektivavtalet och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet och till arbetstagarna.

Tillämpningen av kollektivavtalets bestämmelser om skiftarbete

I september 2000 förhandlade bolaget och klubben om förskjuten arbetstid och lön för underhållselektriker. Av förhandlingsprotokollet framgår att bolaget på grund av det höga produktionsläget och ny fabrik ville anställa ett antal nya underhållselektriker. Dessa skulle arbeta växelvis dag och kväll med en genomsnittlig arbetstid på 38 timmar per vecka. I detta fall var det fråga om en överlappning på en timme och sex minuter. Protokollet från denna förhandling visar, i vart fall indirekt, att det var tvåskiftsarbete som infördes för underhållselektrikerna. Dessa underhållselektriker arbetade enligt samma kollektivavtal som är aktuellt i detta mål.

I maj 2007 förhandlade bolaget med klubben om en så kallad ersättningsrekrytering på bolagets elektrikeravdelning. I protokollet anges att företaget har ett önskemål om att denna tjänst blir en tvåskiftstjänst enligt befintligt avtal daterat den 12 september 2000. Vid det tillfället hänvisade bolaget alltså tillbaka till protokollet från september 2000 rörande underhållselektrikerna och önskade göra som man gjorde då, det vill säga tillsätta någon som arbetar tvåskift.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har från och med mars 2013 schemalagt H.O.C., A-K.N., M.S., A-C.E. och R.J. på ett sådant sätt att de har arbetat 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, trots att arbetet utgör tvåskift enligt kollektivavtalet och arbetstagarna därför endast ska arbeta 38 timmar i veckan. Bolaget har därigenom brutit mot kollektivavtalet och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl förbundet som till envar av arbetstagarna.

Arbetsgivarparterna

Processen vid beredningsavdelningen

Arbetsgivarparterna delar i huvudsak förbundets redogörelse för processen vid beredningsavdelningen, men gör följande förtydliganden och kompletteringar.

Innan förändringen av arbetstiderna vidtogs, sköttes snusförsörjningen på kvällen av anställda vid förpackningsavdelningen, det vill säga anställda som

organisatoriskt inte tillhörde beredningsavdelningen. Den anställda från förpackningsavdelningen, som skötte snusförsörjningen på kvällen, befann sig då på beredningsavdelningen och tog hand om tömningen och såg till att snuset kom ner till förpackningsavdelningen. När arbetet var organiserat på detta sätt fanns ingen tanke på att det då utgjorde skiftarbete. Efter förändringen är det fortfarande samma arbete som utförs, men nu istället av någon från beredningsavdelningen.

Processen på beredningsavdelningen sker i princip helt maskinellt. Det kan eventuellt förekomma att den som har rollen ”tillsatser” manuellt tillsätter en hink med aromer, men i princip är det en sluten process som pågår kontinuerligt.

Den så kallade blandaren styrs från en datorhall. De ingredienser som blandas i den kallas för ”sats”. Uttrycket ”satsar” innebär att sätta ihop en sats, därav namnet ”satsmästare”. Blandaren arbetar maskinellt tills den är klar, vilket kan ta mellan 12 och 60 timmar. Oftast går blandaren i 24 timmar. Processen övervakas inte aktivt hela tiden, utan det går larm när något inte står rätt till. Det är samma typ av larm på dagen som på natten. När det går larm på natten kallas den som har beredskap in. Satsmästaren är ”spindeln i nätet” och styr tillverkningen, planerar, tar prover, utför viss administration och fungerar som kontaktperson mot andra avdelningar i bolaget. Produktionsplaneringen tar ungefär en fjärdedel av arbetstiden för satsmästaren och görs för en vecka i taget, med vissa mindre justeringar efter hand.

Särskilt om processen vid beredningsavdelningen efter förändringen

Vanligtvis avslutas arbetet för dem som arbetar på dagen kl. 15.30 och då har alla fem anställda på beredningsavdelningen inklusive den som arbetar på kvällen arbetat tillsammans i en knapp timme. Den som arbetar på kvällen ägnar sig i huvudsak åt snusförsörjning. Eftersom de som arbetar med att packa snus är färre på kvällen än på dagen behövs det inte transporteras lika mycket snus på kvällen från beredningsavdelningen. Det kan behöva tömmas ut snus, men detta snus kan lagras på beredningsavdelningen och behöver därför inte genast transporteras till packavdelningen. Detta betyder att det blir tid över för den som arbetar på kvällen, tid som kan fyllas med olika arbetsuppgifter. Dessa arbetsuppgifter är i princip aldrig planerade i förväg utan det mesta sker ad hoc utifrån vad som inte hunnits med och vad som dykt upp under dagen. I begränsad omfattning kan det på kvällen någon gång vara fråga om den direkta tillverkningen, som till exempel att ”satsa”, göra snusuttag och ägna sig åt ständiga förbättringar. I övrigt öppnar den som arbetar på kvällen burkar, rengör och städar. Dessa sistnämnda uppgifter är sådana som alltid utförs och det är inte så att dessa uppgifter tas över av någon annan. Det är ofta mer rengöring på kvällen än på dagen. Den som arbetar på kvällen kan även göra avslutande åtgärder, som inte utförts av dem som arbetat på dagen. Det finns emellertid vissa arbetsuppgifter som inte utförs på kvällen. Veckoplanering och långsiktig planering kan inte utföras på kvällen eftersom den som planerar behöver kontakt med andra avdelningar. Inte heller arbetsuppgifter inom rollen ”ständiga förbättringar” kan utföras under kvällen eftersom dessa arbetsuppgifter bland annat kan innebära deltagande i projekt. En arbetsuppgift som aldrig utförs på kvällen är att tillsätta aromer och tillsatser.

Alla som arbetar på beredningsavdelningen har inte självständig kompetens för alla roller. När det är någon som inte behärskar samtliga roller som ska arbeta kväll, måste någon annan arbetstagare med full kompetens ha beredskap för att vid behov inställa sig till arbetsplatsen.

Twistens uppkomst och syftet med förändringen

Kvällsberedskapen upplevdes som betungande av de anställda på beredningsavdelningen eftersom de fick arbeta en hel del övertid, både för att inställa sig vid larm på kvällar och nätter, men även för att arbetsuppgifter inte hanns med under dagen och därför medförde övertid efter den ordinarie arbetstidens slut. Detta var även en arbetsmiljöfråga för bolaget. Bolaget ansåg att det var bättre att ha någon från beredningsavdelningen på plats även kvällstid som både kunde ta hand om larmen och ansvara för snusförsörjningen till packsalen. Att anställa en femte person, som alltid skulle arbeta på kvällen, ansåg bolaget skulle vara mer sårbart och eventuellt leda till en icke önskvärd uppdelning av anställda i kategorierna ”de som arbetar på dagen” och ”den som arbetar på kvällen”. Bolaget ansåg att det var viktigt att det var en enad arbetsgrupp som arbetade tillsammans. Därför kom bolaget, efter diskussioner med de anställda, fram till att det var bättre att anställa ytterligare en person, men att alla växelvis skulle arbeta på kvällen. Bolaget ansåg även att arbetet både på packningsavdelningen och beredningsavdelningen skulle fungera bättre om det var någon inom beredningsavdelningen som skötte arbetet på kvällen. Anledningen till att bolaget valde att införa en överlappningstid mellan dem som arbetade dagtid och den som arbetade kvällstid var även i denna del att det var viktigt att ha en enad arbetsgrupp som arbetade tillsammans. Syftet med omorganisationen var inte att öka snusproduktionen. Att så ändå kom att ske berodde inte på omorganisationen.

Vid förhandlingen den 29 augusti 2012 var bolagets utgångspunkt att det var fråga om förskjutet arbete. Begreppet ”skäl av produktionsteknisk art” härstammar från tobaksavtalets reglering om förskjutet arbete. Anledningen till att bolaget i protokollets 2 § använde sig av begreppet ”skäl av produktionsteknisk art” var just att det från början var ett resonemang om förskjuten arbetstid.

Tillämpningen av kollektivavtalets bestämmelser om skiftarbete

Förbundets tolkning av protokollet från förhandlingen i september 2000 gällande underhållselektrikerna är inte riktig. De aktuella underhållselektrikerna arbetade inte skift i kollektivavtalets mening. Däremot kan de lokala parterna ha trott att det var fråga om skift när de förhandlade i frågan. Det var svårt för bolaget att rekrytera underhållselektriker, vilket kan ha varit en anledning till att arbetstiden förkortades.

Terminologi

Dagarbete är allt arbete som inte är organiserat som skift och som inte pågår på natten. Detta betyder att alla anställda på beredningsavdelningen arbetar dag,

även den som kommer senare på dagen och därför arbetar på kvällen. Kvällstid är ingen egen arbetstidsform enligt punkten 9.2.1 kollektivavtalet.

Formuleringen ”direkt avlöser varandra”

Formuleringen ”direkt avlöser varandra” i punkten 9.5 i kollektivavtalet ska tolkas utifrån sin ordalydelse. Av den framgår att en kort tids överlappning kan komma ifråga på det sättet att den arbetsgrupp som slutar för dagen kan lämna över arbetet till den grupp som börjar arbetet. Två arbetslag kan dock inte anses direkt avlösa varandra enligt kollektivavtalets mening, om det är fråga om en överlappningstid på nästan en hel timme.

Skadestånd

Om det omtvistade arbetet ska bedömas som skiftarbete är det riktigt att bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott. Det allmänna skadeståndet ska i sådant fall jämkas av följande skäl. Frågan om vad som ska anses vara skift är svårbedömd. Det har inte varit bolagets avsikt att bryta mot kollektivavtalet genom att schemalägga de berörda arbetstagarna med för lång tid per vecka. Arbetstagarna har genom schemaläggningen fått ett förskjutningstillägg, vilket har inneburit att de fått ut en högre ersättning än om de hade ansetts arbeta tvåskift och fått tillägg för obekvämlig arbetstid.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Schemaläggningen på beredningsavdelningen innebär att arbete utförs på dag- och kvällstid, men inte att bolaget har infört tvåskift. Det är fråga om det som i kollektivavtalet benämns dagarbete varför arbetstiden även fortsättningsvis ska vara 40 timmar per helgfri vecka. Eftersom bolaget inte har schemalagt arbetstagarna mer än 40 timmar i veckan så har bolaget inte heller brutit mot kollektivavtalet. Ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas.

Domskäl

Tvisten

I tobaksavtalet punkten 9.5 regleras under rubriken ”Skiftarbete” följande. Arbetet läggs regelbundet på olika tider av dygnet. Det kan helt eller delvis infalla under den för dagarbete fastställda tiden. Arbetet utförs av skiftarbetslag, som direkt avlöser varandra.

Tvisten i målet gäller frågan om det arbete som utförs vid beredningsavdelningen vid bolagets fabrik i Göteborg av de ifrågavarande arbetstagarna är anordnat på det sättet att det ska betraktas som sådant skiftarbete som regleras i tobaksavtalet. Förbundet har gjort gällande att arbetstagarna arbetar i sådant skiftarbete som avses i tobaksavtalet, medan arbetsgivarparterna bestritt detta och hävdade att det inte är fråga om skiftarbete i tobaksavtalets bemärkelse.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med beredningsoperatören M.S. samt vittnesförhör med ombudsmannen A-L.C.G. och klubbordföranden P.E. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med personalchefen R.N. och chefen för beredningsavdelningen A.L. Förbundet har även åberopat skriftlig bevisning.

Är det ifrågavarande arbetet anordnat som skiftarbete?

Arbetsdomstolen har att ta ställning till om det arbete som utförs av de anställda på beredningsavdelningen är anordnat på sådant sätt att det ska anses utgöra skiftarbete enligt punkten 9.5 i tobaksavtalet. Arbetsdomstolen har i ett flertal tidigare avgöranden konstaterat att det inte finns någon för hela arbetsmarknaden gällande definition av skiftarbete. Som domstolen tidigare betonat måste frågan om anordnandet av arbete inom en bestämd verksamhet innebära skiftarbete eller inte bedömas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. I den mån det är möjligt har man att söka ledning i den uppfattning som de berörda kollektivavtalsparterna uttryckligen har enats om eller på annat sätt gett uttryck åt (se till exempel AD 1988 nr 39 med däri gjorda hänvisningar). Arbetsdomstolen har vidare uttalat att i begreppet skiftarbete ligger att två eller flera arbetslag avlöser varandra i viss bestämd ordning vid utförande av ett arbete som kännetecknas av enhetlighet (se till exempel AD 2000 nr 57 med däri gjorda hänvisningar).

Parterna är ense om att det inte finns någon gemensam partsavsikt att utgå ifrån och att bedömningen av om arbetet ska betraktas som skiftarbete eller inte ska göras utifrån Arbetsdomstolens praxis. Arbetsgivarparterna har dock anfört att formuleringen ”direkt avlöser varandra” i bestämmelsen utgör en precisering av vad som är skiftarbete enligt Arbetsdomstolens praxis, varför det kan finnas arbete som utgör skiftarbete enligt domstolens praxis men inte enligt tobaksavtalet eftersom överlappningstiden enligt deras mening är för lång.

Vad gäller det nu omtvistade arbetet är parterna till största del överens om hur arbetet, som de berörda arbetstagarna utför, är upplagt samt i övrigt hur processen vid beredningsavdelningen genomförs. Arbetet som utförs hos bolaget kan beskrivas på följande sätt.

Arbetstagarna arbetar enligt ett rullande schema under fem veckor varav fyra veckor måndag till fredag kl. 06.42 – 15.30, samt en vecka måndag till torsdag kl. 14.36 – 24.00 och fredag kl. 14.36 – 20.18. Kvällspasset börjar alltså 54 minuter innan dagpasset avslutas. Varje vecka arbetar fyra arbetstagare dagpass och en arbetstagare kvällspass.

På beredningsavdelningen vägs snusmjölet, det vill säga den malda tobaken som anlänt till fabriken i form av blad och stjälkar. Därefter transporteras mjölet till en blandare. I blandaren tillsätts vatten och salt till mjölet varefter blandningen bakas i värme under en längre tid, inte sällan 24 timmar. Efter bakningen kyls snusmassan ner och aromer tillsätts. När snuset är klart, töms det från blandaren via tömningsrör till så kallade matconburkar. Denna del av processen kallas snusuttag. I matconburkarna förvaras sedan snuset tills dess att det transporteras

till packsalen via en kon som går från beredningsavdelningen till packavdelningen. Denna del av processen kallas snusförsörjning.

Arbetet på beredningsavdelningen är uppdelat i olika roller som innehåller delvis olika arbetsuppgifter. "Satsmästaren" är den som övervakar processen, planerar produktionen och genomför kvalitetskontroller genom att ta prover av snusblandningen. Den som innehar rollen "tillsatser" ansvarar för att tillsätta aromer och fuktbevarande ämnen till snusblandningen men hjälper även till med snusuttag. Den som innehar rollen "tömningsstationer" ansvarar för snusuttag, snusförsörjning och rengöring av matconburkar. Den som innehar rollen "ständiga förbättringar" ansvarar för att förbättra processen på olika sätt, till exempel genom att delta i olika projekt i fabriken, förbättra ett recept eller städa. Den som innehar rollen som satsmästare fungerar även som reserv, om någon annan är frånvarande, och som extra hjälp för det fall något går fel i processen.

Arbetsgivarparterna har ifrågasatt om det i detta fall verkligen är fråga om två arbetslag eftersom dag- och kvällspassen inte är likformigt sammansatta.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att ett senare arbetslag inte behöver vara av samma storlek och sammansättning som ett tidigare lag (se exempelvis AD 1941 nr 120). Det sätt på vilket arbetet är anordnat i detta fall, visar enligt Arbetsdomstolens mening, att det på beredningsavdelningen är fråga om två arbetslag.

Fråga är då om arbetet är anordnat som en sådan enhetlig och sammanhängande arbetsprocess som karakteriserar skiftarbete.

Parterna är ense om att huvuduppgifterna för den som börjar arbeta kl. 14.36 är snusförsörjning och att reagera på larm samt att städning ofta förekommer på kvällen och att det är samma typ av larm som förekommer såväl på dagen som på kvällen. Parterna är även ense om att tillsatser av aromer aldrig sker på kvällen. De är också överens om att vissa övriga arbetsuppgifter, som utförs på dagen, också kan förekomma på kvällen. De är dock oense om i vilken omfattning och hur ofta det sker.

Beredningsoperatören M.S. har uppgivit bland annat följande. Den som arbetar kväll arbetar med snusförsörjning och sköter larm. Denna person blandar inte snus och utför inte heller de arbetsuppgifter som hör till satsmästarens roll. Den som arbetar på kvällen gör inte själva planeringen för nästa dags arbete men förbereder till exempel burkar för nästa dag. Chefen för beredningsavdelningen, A.L., har uppgivit att huvuduppgiften för den som arbetar på kvällen är snusförsörjning och att den personen sällan utför arbetsuppgifterna "satsa", snusuttag och de arbetsuppgifter som ingår i rollen "ständiga förbättringar".

Av vittnesuppgifterna drar Arbetsdomstolen slutsatsen att det finns några arbetsuppgifter som utförs på dagen men som sällan eller aldrig utförs på kvällen.

De berörda arbetstagarna på beredningsavdelningen arbetar, som beskrivits ovan, enligt ett rullande schema som är detsamma vecka efter vecka. Allt arbete som utförs av dem ingår i processen att bereda snus. Alla arbetstagare ska kunna

utföra samtliga arbetsuppgifter, om än växelvis. Snusförsörjningen är en väsentlig och viktig del av processen på beredningsavdelningen. Ytterligare en viktig uppgift för både den som arbetar på kvällen och dem som arbetar på dagen, är att reagera på larm. Även detta är ett led i att processen med snustillverkning fortlöper utan längre avbrott. Vid arbetet på kvällen tar den arbetstagarare, som då arbetar, över ansvaret för samma maskiner och samma process, som de arbetstagarare som arbetat under dagen har haft. Det finns inte någon arbetsuppgift på kvällen som inte utförs på dagen. Dessa omständigheter sammantaget talar enligt Arbetsdomstolens mening för att det är fråga om ett arbete som kännetecknas av en enhetlig och sammanhängande arbetsprocess som karakteriserar skiftarbete. Att några arbetsuppgifter utförs mer sällan på kvällen påverkar inte denna bedömning.

Den fråga som då återstår att pröva är om de två arbetslagen direkt avlöser varandra i kollektivavtalets mening.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att formuleringen i tobaksavtalet ”direkt avlöser varandra” utgör en precisering av vad som är skiftarbete enligt Arbetsdomstolens praxis. Enligt deras mening kan begreppet ”direkt avlöser varandra” innebära en kortare överlappningstid, dock kan den enligt deras uppfattning inte vara så lång som 54 minuter.

Det har inte lagts fram någon utredning i målet om vilken kollektivavtalsparternas avsikt varit med formuleringen. Fråga är då hur ordalydelsen ska tolkas vid bedömningen av hur lång överlappningstiden kan vara vid skiftarbete.

Enligt förbundets mening syftar överlappningstiden till att underlätta överlämning och möjliggöra för det avlösta arbetslaget att avrapportera till det avlösande arbetslaget. Arbetsgivarparterna har förnekat att detta är syftet med överlappningstiden och gjort gällande att syftet istället är att alla anställda ska arbeta en tid tillsammans som en hel arbetsgrupp. Förbundets uppfattning stöds i viss mån av vittnesförhöret med M.S. Hon har uppgivit att den som ska arbeta kväll vid början av sitt arbetspass talar med den som arbetat som satsmästare under dagen för att informera sig om arbetsläget till exempel om nödvändigheten av att ta något prov. Även A.L. har uppgivit att syftet med överlappningstiden är att få till stånd ett bra avlämnande men även tid för social samvaro och möjlighet att samla alla till avdelningsmöte. R.N. har uppgivit att syftet med överlappningstiden är att skapa tid för att utveckla verksamheten bättre.

Arbetsdomstolen har ovan kommit fram till att arbetet på beredningsavdelningen kännetecknas av sådan enhetlig och sammanhängande arbetsprocess som karakteriserar skiftarbete. Oavsett vilket syftet med överlappningstiden är, menar Arbetsdomstolen att, vid en tolkning av begreppet ”direkt avlöser varandra”, en överlappningstid om 54 minuter i detta fall inte förtar arbetet dess karaktär av skiftarbete. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen därför att det är fråga om två skiftarbetslag som direkt avlöser varandra i tobaksavtalets mening.

Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömningar innebär sammanfattningsvis att det omtvistade arbetet får anses vara anordnat som skiftarbete enligt tobaksavtalet.

Arbetsdomstolen saknar därmed anledning att gå in på betydelsen av den i målet av förbundet åberopade lokala tillämpningen av tobaksavtalet.

Allmänt skadestånd

Vid ovan gjord bedömning har arbetsgivarparterna vitsordat att bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till var och en av H.O.C., A-K.N., M.S., A-C.E. och R.J. betala ett allmänt skadestånd med 50 000 kr och till förbundet betala ett allmänt skadestånd med 100 000 kr.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll. Till stöd för detta har arbetsgivarparterna anfört att frågan om vad som ska anses vara skiftarbete är svårbedömd, att det inte varit bolagets avsikt att bryta mot kollektivavtalet så att de berörda arbetstagarna schemalades med för lång tid per vecka och att arbetstagarna genom schemalagningen har fått ett förskjutningstillägg, vilket har inneburit att de fått ut en högre ersättning än om de ansetts arbeta tvåskift, och att de fått tillägg för obekvämt arbetstid.

Förbundet har bestritt att det allmänna skadeståndet ska jämkas.

När det gäller storleken på det allmänna skadestånden finner Arbetsdomstolen att dessa skäligen bör bestämmas till 60 000 kr till förbundet och 10 000 kr till var och en av arbetstagarna.

Rättegångskostnader

Vid ovan angiven utgång får arbetsgivarparterna ses som förlorande parter. De ska således ersätta förbundet för dess rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 496 942 kr, varav 468 146 kr avser ombudsarvode.

Arbetsgivarparterna har vitsordat storleken på kostnaderna för utlägg men inte vitsordat skäligheten av det yrkade beloppet avseende ombudsarvode eftersom målet enligt deras uppfattning inte har varit av den karaktären att förbundet behövt anlita två ombud.

Arbetsdomstolen finner att ersättning för ombudsarvode skäligen bör bestämmas till 350 000 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Swedish Match North Europe AB att till var och en av H.O.C., A-K.N., M.S., A-C.E. och R.J. betala allmänt skadestånd med 10 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 6 september 2013 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Swedish Match North Europe AB att till Livsmedelsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med 60 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 6 september 2013 till dess betalning sker.

3. Livsmedelsföretagen och Swedish Match North Europe AB ska med hälften vardera ersätta Livsmedelsarbetareförbundet för dess rättegångskostnader med 378 796 kr, varav 350 000 kr för ombudsarvode jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Christer Måhl, Charlott Richardson och Sten-Ove Niklasson. Enhälligt.

Sekreterare: Märta Lindberg