

Ett bolag som bedriver stuveriverksamhet i Göteborgs hamn beslutade om en tillfällig förändring under en veckas tid av hur arbetslagen i hamnen skulle bemannas. Bolaget förhandlade inte med Svenska Hamnarbetarförbundet inför beslutet och förbundets huvudskyddsombud deltog inte vid planeringen av förändringen och fick inte någon underrättelse om den beslutade förändringen. Den beslutade förändringen kom dock aldrig att genomföras.

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget inte agerat i strid med 11 § medbestämmandelagen, eftersom beslutet gällde en åtgärd av tillfällig karaktär under en begränsad tid och därför inte avsett en viktigare förändring av arbetsförhållandena för förbundets medlemmar.

Arbetsdomstolen har funnit att det inte förekommit någon förändring av betydelse för arbetsmiljöförhållandena, eftersom den planerade förändringen inte genomfördes, och att underlåtenheten att underrätta huvudskyddsombudet därmed inte utgjort ett skadeståndsgrundande hindrande för denne att fullgöra sina uppgifter.

Arbetsdomstolen har dock funnit att den planerade förändringen hade betydelse ur arbetsmiljösynpunkt och att bolaget hindrat huvudskyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter, eftersom han inte gavs möjlighet att delta i planeringen.

ARBETSDOMSTOLEN**DOM**
2020-08-19
StockholmDom nr 47/20
Mål nr A 83/19**KÄRANDE**

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: advokaten Anders 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: arbetsrättsjuristen Henrik Olander, Transportföretagen TF
AB, Box 186, 201 21 Malmö

SAKEN

brott mot medbestämmandelagen m.m.

Bakgrund

Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) träffade kollektivavtal den 5 mars 2019.

APM Terminals Gothenburg (APM), som är medlem i Sveriges Hamnar, bedriver stuveriverksamhet i Göteborgs hamn. Verksamheten bedrivs huvudsakligen i containerhamnen där man med hjälp av lyftkranar, grensletruckar och andra hjälpmedel lastar containrar av och på fartyg.

Förbundet har valt medlemmen U.A. till huvudskyddsombud vid containerhamnen och anmält honom som sådant till APM.

Varje lyftkran i containerhamnen betjänas av ett arbetslag om åtta personer, som till största delen är medlemmar i förbundet. Två personer ansvarar för att bemanna lyftkranen, tre personer ansvarar för att köra grensletruckar och övriga tre personer utför arbete med s.k. tally och kallas för tallymän. Tallymän utför i huvudsak sex olika arbetsuppgifter, bl.a. s.k. konplockning som innebär att man sätter på och tar av särskilda fästen (s.k. koner) på containrar, som kräver skilda utbildningar. De tre tallymännen har normalt utbildning för samtliga arbetsuppgifter som en tallyman utför och ibland även utbildning för andra arbetsuppgifter som utförs av arbetslaget.

Under våren 2019 övervägde APM att som en av de tre tallymännen i arbetslagen använda hamnarbetare som, när det gäller de arbetsuppgifter som utförs av arbetslaget, bara hade fått utbildning för konplockning. APM beslutade att den 9 april

2019 genomföra ett test med den sammansättningen av arbetslaget. APM förhandlade inte med förbundet om sina planer, och förbundets huvudskyddsombud U.A. deltog inte vid planeringen av testet och fick inte någon underrättelse om det.

Parterna tvistar om APM därigenom har brutit mot medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.

Yrkanden

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta APM att till förbundet betala allmänt skadestånd för brott mot medbestämmandelagen med 100 000 kr och allmänt skadestånd för brott mot förtroendemannalagen med 50 000 kr.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta APM att till U.A. betala allmänt skadestånd för brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen med 50 000 kr.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena.

Förbundet och APM har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för käromålet

Under våren 2019, efter den 5 mars 2019, beslutade APM att det i arbetslagen vid lyftkranarna skulle ingå en tallyman som, när det gäller de arbetsuppgifter som utförs av arbetslaget, bara hade utbildning för konplockning och som därmed inte fick utföra andra arbetsuppgifter som utförs av arbetslaget.

Den beslutade omorganisationen av arbetslagen skulle medföra försämrade möjligheter till arbetsväxling och ökad arbetsbelastning för de övriga i arbetslaget, eftersom antalet personer som kunde avlösa för rast och arbetsväxling i praktiken skulle minska från tre till två personer bland tallymännen.

APM har i strid med 11 § medbestämmandelagen inte på eget initiativ förhandlat med förbundet före beslutet, som avsåg en viktigare förändring av arbetsförhållandena och förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena för medlemmar i förbundet. Detta gäller även om beslutet avsåg en testverksamhet. Därför är APM skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

APM har inte gett förbundets huvudskyddsombud U.A. tillfälle att delta i planeringen av den beslutade nya arbetsorganisationen. Inte heller har APM underrättat U.A. om dessa beslutade förändringar, som har betydelse för arbetsmiljöförhållandena. APM:s agerande utgjorde därmed ett hinder för U.A. att fullgöra sina upp-

gifter som huvudskyddsombud. APM har därför brutit mot 6 kap. 10 § första stycket arbetsmiljölagen och 3 § första stycket förtroendemannalagen och ska betala allmänt skadestånd till U.A. Därmed har förbundets intresse av att förtroendemannalagens bestämmelser iakttas i förhållande till förbundets förtroendemän kränkts. Därför är APM skyldigt att betala förbundet allmänt skadestånd.

Tallymännens arbetsuppgifter

Varje personalkategori i arbetslagen måste genomgå en särskild utbildning för att kunna och få utföra sina arbetsuppgifter. Längst utbildning, om en till flera månader, genomgår grensletruckförare och kranförare. Tallymännen genomgår en flera veckor lång utbildning för samtliga sina arbetsuppgifter.

Tallymännen ombesörjer huvudsakligen följande arbetsuppgifter.

1. Registrering av varje container i en dator som finns i en hytt i ett av kranbenen.
2. Hantering av twistlocks, s.k. konplockning, vilket innebär att man låser eller låser upp en särskild mekanisk låsanordning (kon) som möjliggör säker stapling av containrar på höjd ombord på ett fartyg. Konerna låser ovanpåliggande container mot den underliggande och förhindrar på så sätt att containrar som är staplade på varandra börjar röra sig i förhållande till varandra.
3. Körning av terminaltraktorer som transporterar containrar.
4. Anvisning till kranföraren och grensletruckföraren var en container ska placeras, på land eller på ett fartyg.
5. Agera signalman, både ombord på fartyget och från land, vilket innebär att man flyttar kranen i sidled och leder kranen rätt på fartyget, då exempelvis sikten är begränsad av containrar på däck eller då besättningsmän rör sig i närheten av kranens arbetsområde.
6. Korgåkning, vilket innebär att man från en specialgjord kranburen korg hanterar koner vilka annars inte går att nå. Vid korgåkning måste minst två tallymän finnas i korgen.

I samband med avlastning av containrar från fartyg låses konerna upp vilket gör det möjligt att lyfta av varje container för sig. Vid avlyftning hänger konerna kvar i underdelen i varje hörn på den avlyfta containern. Den avlyfta containern placeras sedan på en särskild skrinna i hamnen så att konerna kan tas av på ett säkert sätt. Vid lastning av fartyg företas samma procedur i omvänd ordning. På varje container appliceras på kajen fyra koner varefter de på fartyget fästs i underliggande container.

Tallymän och grensletruckförare arbetar två timmar och är sedan lediga i en timme. Kranförare arbetar två timmar och är sedan lediga i två timmar. Ett arbetslag om åtta personer arbetar normalt nio timmar under ett arbetspass.

Beslut om ändrad arbetsorganisation

Under våren 2019, någon gång efter att kollektivavtalet hade träffats den 5 mars 2019, beslutade APM att i arbetslagen om åtta personer skulle en person bara vara utbildad för konplockning. Det skulle ha inneburit att konplockaren inte hade den

sedvanliga kompetens som behövs för att få en helhetsbild över alla faror som finns vid fartygshanteringen. Konplockaren skulle utgöra en av de tre tallymännen. Han eller hon skulle inte ha kompetens att utföra andra arbetsuppgifter än konplockning som tallymän utför.

I arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:9) om hamnarbete samt allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna, ska en signalman finnas för varje lyftanordning där någon vistas inom lyftanordningens arbetsområde om inte uppsikt över arbetsområdet kan uppnås på annat sätt. I praktiken kan en säker uppsikt inte uppnås utan en signalman ombord på fartyget. De två kameror som finns monterade på kranen hjälper kranföraren endast i begränsad utsträckning. De båda fullt utbildade tallymännen kan vara upptagna med registrering i lyftkranens ben respektive som signalman ombord på fartyget under ett helt arbetspass, eftersom dessa arbetsuppgifter måste utföras utan uppehåll. Konplockaren, som inte har kompetens att utföra dessa arbetsuppgifter, skulle då inte kunna avlösa dem för rast. Om en tredje fullt utbildad tallyman är upptagen under hela arbetspasset med att instruera konplockaren, skulle inte heller denne kunna avlösa de övriga fullt utbildade tallymännen för rast. Därmed skulle det bli omöjligt för registreraren och signalmannen att ta rast under arbetspasset. Om gränsltruckförare eller kranförare skulle använda sina raster till arbetsuppgifter som tallymän utför, fick de inte några raster.

Beslutet om att ersätta en tallyman med en konplockare kom inte att genomföras, men skulle ha utgjort en viktigare förändring av arbetsförhållandena för de övriga i arbetslagen som mestadels är medlemmar i förbundet. Den beslutade omorganisationen av arbetslagen skulle ha medfört försämrade möjligheter till arbetsväxling, dvs. att byta arbetsuppgifter inom arbetslaget, och ökad arbetsbelastning för de övriga i arbetslaget. Den planerade nya arbetsorganisationen skulle därför ha påverkat arbetsmiljöförhållandena.

Att APM fattat ett beslut om omorganisation visas av att APM tillhandahållit en särskild utbildning i enbart konplockning för inhyrd personal som skulle arbeta som tallymän med bara konplockning.

Vid tidigare försöksverksamhet med ändrad arbetsorganisation har arbetsbeskrivningar tagits fram först efter att försöksverksamheten avslutats, i samband med att den ändrade arbetsorganisationen blivit permanent. I detta fall hade APM redan tagit fram en arbetsbeskrivning för konplockaren.

Det var fråga om en beslutad omorganisation även om beslutet avsåg en testverksamhet.

Som redan anförts fullföljdes dock inte utbildningen och den planerade omorganisationen. Svenska Transportarbetareförbundets skyddsombud beslutade nämligen den 9 april 2019 om ett s.k. skyddsombudsstopp då den planerade omorganisationen utgjorde en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa. Enligt skyddsombudet är konplockning ett av de farligaste arbeten som finns på kajen, eftersom människa och maskin är i samma arbetsområde.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för käromålet

Det är riktigt att APM övervägt att införa en organisation där en av tallymännen i arbetslaget bara skulle ha utbildning för konplockning. Detta skulle dock bara vara ett test som skulle pågå under en begränsad tid. Testet skulle inledas den 9 april 2019 och inledningsvis pågå under en vecka och löpande utvärderas varje dag.

APM har överhuvudtaget inte fattat något beslut om omorganisation. Någon omorganisation har inte heller genomförts. Det har därför inte funnits någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen eller någon skyldighet att underrätta skyddsombud eller låta skyddsombud delta i någon planering.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att APM fattat beslut om en omorganisation har den inte utgjort en viktigare förändring av arbetsförhållanden för medlemmar i förbundet. Det har inte heller varit fråga om någon planerad ändring av arbetsorganisationen eller något av nämnvärd betydelse för arbetsmiljöförhållandena. APM gör ofta försök under en begränsad tid med mindre förändringar i arbetsorganisationen och arbetslagen. Även om ett beslut anses ha fattats, har det således inte funnits någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen eller någon skyldighet att underrätta skyddsombud eller låta skyddsombud delta i någon planering.

APM har inte hindrat U.A. att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud.

Tallymännens arbetsuppgifter

Tallyman är inte en befattning eller personalkategori. Inom det aktuella kollektivavtalsområdet förekommer bara en befattning, hamnarbetare. APM anställer inom avtalsområdet enbart hamnarbetare och det är även det som anges i anställningsavtalen. Som hamnarbetare har man att utföra de arbetsuppgifter som omfattas av kollektivavtalet. Vilka arbetsuppgifter man som hamnarbetare får utföra avgörs av vilken företagsintern utbildning hamnarbetaren har genomgått och klarat.

Begreppet tally används för den hamnarbetare som registrerar containrar i en dator som finns i en hytt i lyftkranens ena ben. Den som är tally kan även behöva utföra korgåkning. När korgåkning utförs behöver tally inte utföra sina arbetsuppgifter med registrering. Arbetsmomenten som tallymännen utför behöver inte utföras kontinuerligt utan uppehåll hela dagen. Ibland är det endast en av de tre tallymännen som behöver arbeta, oftast den som sköter tallyt, dvs. sitter i hytten i kranbenet och registrerar containrar. Den tallyman som fungerar som ”manuell ombord” behöver enbart arbeta vid korgåkning, när kranföraren inte har fri sikt över sitt arbetsområde ombord på fartyget och när det behövs konplockning. Kranföraren kan ha en säker uppsikt även när det inte finns någon tallyman som fungerar som manuell ombord. En signalman behövs enbart när kranförarens sikt över arbetsområdet är skydd, vilket den oftast inte är. På lyftkranen finns även två kameror monterade, en på lyftoket och en på kranbenet, som ger kranföraren god översikt över området. Den tallyman som fungerar som ”manuell iland” behöver

enbart arbeta vid korgåkning, när kranföraren inte har fri sikt över sitt arbetsområde på kajen och när det behövs konplockning.

Det förekommer inte regelbundet att en tallyman blir uppbunden som manuell ombord under ett helt arbetspass. Rast och paus för tallymännen kan därför så gott som alltid ordnas med avlösning av annan tallyman. Vid behov skulle även grensle- eller kranförare kunna vara behjälpliga så att tallymännen kan ta rast. Mängden arbetsuppgifter som tallymännen ska utföra varierar mycket under arbetspasset. Ibland behöver alla tre tallymän arbeta samtidigt, medan det vid andra tillfällen bara behövs en tallyman som arbetar. Tallymän och grensletruckförare har ett schema för arbetsrotation som innebär att de är indelade för visst arbete två timmar för att sedan i en timme inte vara indelade för visst arbete. Under den timme de inte är indelade för visst arbete står de till APM:s förfogande för att utföra arbete, om det behövs, men kan ta rast.

För att få utföra samtliga arbetsuppgifter som tallyman krävs ett antal olika utbildningar. Med den arbetsrotation som förekom inom arbetslagen krävdes i princip att alla tre tallymän hade fullständig tally-utbildning.

APM har inte fattat något beslut om omorganisation som innebar ändrade arbetsförhållanden

I syfte att underlätta för hamnarbetare med kortare utbildning att kunna ingå i arbetslagen övervägde APM att under en begränsad tid genomföra ett test som innebar att en av de tre tallymännen av tallymännens arbetsuppgifter bara skulle utföra konplockning. Ett sådant tillvägagångssätt skulle exempelvis underlätta för de hamnarbetare som APM hyrde in från ett bemanningsföretag.

APM beslutade i slutet av mars 2019 att den 9 april 2019 genomföra ett test där en av de tre tallymännen i arbetslaget skulle instruera en inhyrd arbetstagarare i hur konplockning går till. Testet skulle inledningsvis pågå under en veckas tid och löpande utvärderas. Den instruerande tallymannen, som har utbildning för att utföra samtliga arbetsuppgifter som en tallyman utför, skulle således under testet enbart utföra konplockning tillsammans med den inhyrde arbetstagararen.

Arbetsbelastningen för de två övriga fullt utbildade tallymännen skulle inte ha ökat vid testet. De två tallymän som bemannade tallyt respektive ”manuell ombord” hade kunnat alternera mellan de andra arbetsuppgifterna än konplockning. Vid behov skulle de även ha kunnat utföra konplockning. Det hade inte blivit svårare att bemanna säkerhetspositionen som signalman ombord. Det är arbetsledarens uppgift att se till att en signalman finns vid behov. De kran- och grensletruckförare som inte arbetade vid tillfället hade kunnat agera signalmän.

Under testet skulle APM ha följt regeln i det gällande arbetstidsavtalet om rast efter fem timmars arbete för samtliga hamnarbetare. Det är arbetsledaren som ska se till att hamnarbetarna har rast enligt kollektivavtalet.

Det beslutade testet kom emellertid aldrig att genomföras på grund av ett s.k. skyddsombudsstopp. Något beslut om omorganisation har därför inte fattats. Testet skulle inte ha inneburit en omedelbar fara för liv och hälsa. Efter att

skyddsombudet hade avbrutit testet gick den tallyman som var instruktör för den inhyrde konplockaren in i produktionen och arbetade som vanligt.

Testet skulle, om det hade inletts, ha kunnat avbrytas och den tallyman som skulle vara instruktör hade då kunnat avlasta de två övriga fullt utbildade tallymännen.

Det beslutade tidsbegränsade testet kan inte betraktas som ett beslut om en förändring av arbetsförhållandena eller arbetsorganisationen inom arbetslagen. Att APM redan hade gjort en arbetsbeskrivning för konplockarna innebär inte att APM hade fattat ett beslut om en omorganisation, utan arbetsbeskrivningen togs fram för att kunna genomföra testet. Arbetsbeskrivningen skulle sedan ha använts, om systemet hade blivit permanent. Det beslutade testet skulle i vart fall ha inneburit bara en smärre, tillfällig förändring och inte ha haft någon nämnvärd betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Det var bara fråga om ett arbetsledningsbeslut som enbart skulle medföra en sådan tillfällig förändring som är återkommande i containerhamnen och som även i övrigt skulle vara av mindre betydelse för arbetstagarna och arbetsmiljön.

Det har således inte funnits någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen eller någon skyldighet att underrätta skyddsombud eller låta skyddsombud delta i någon planering.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med U.A. samt vittnesförhör med P.A. (avdelningsordförande hos förbundet och hamnarbetare hos APM) och J.B. (kranförare hos APM). På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med J.M. (execution manager hos APM). Förbundet har återoplat skriftligt bevisning och även spelat upp en film.

Domskäl

Tvisten

Parterna är överens om att APM planerat att från och med den 9 april 2019 ersätta en av tre normalt fullt utbildade tallymän i arbetslagen som betjänar en lyftkran med en inhyrd arbetstagare som bara hade utbildning för en av tallymännens arbetsuppgifter, s.k. konplockning. APM förhandlade inte före den 9 april 2019 med förbundet om sina planer och förbundets huvudskyddsombud U.A. deltog inte vid planeringen och fick inte någon underrättelse om planerna.

Parterna tvistar om APM därmed har brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen. Parterna tvistar även om APM därmed också, i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen, hindrat U.A. att fullgöra sina uppgifter som förbundets huvudskyddsombud.

Har APM brutit mot 11 § medbestämmandelagen?

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att APM agerat i strid med 11 § medbestämmandelagen, eftersom bolaget beslutat om en omorganisation av arbetslagen som avsåg en viktigare förändring av arbetsförhållandena och förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena för medlemmar i förbundet, och att så varit fallet även om beslutet avsåg en testverksamhet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. APM har inte fattat något beslut om omorganisation, utan bolaget har endast beslutat om ett tillfälligt test som inledningsvis skulle pågå under en vecka och löpande utvärderas varje dag. I vart fall har det inte varit fråga om en viktigare förändring av arbetsförhållandena för medlemmar i förbundet. Det har därmed inte funnits någon primär förhandlings-skyldighet för APM enligt 11 § medbestämmandelagen.

Rättsliga utgångspunkter

Av 11 § medbestämmandelagen framgår att en arbetsgivare före beslut om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör (är medlem i) en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbets-givaren är bunden av kollektivavtal på eget initiativ ska förhandla med organisa-tionen.

Av förarbetena (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 353) och rättspraxis (t.ex. AD 2014 nr 71) framgår att bedömningen av vad som är en viktigare förändring ska göras så att förhandlingsskyldigheten omfattar beslut i sådana frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna att man typiskt sett bör räkna med att en arbetstagarorganisation vill få tillfälle till för-handling.

I förarbetena till medbestämmandelagen anges att ingrepp i den enskildes arbets- eller anställningsförhållanden, som inte enbart är tillfälliga och inte heller i övrigt är av mindre betydelse, hör in under förhandlingsskyldigheten (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 354). Utanför förhandlingsskyldigheten faller alltså föränd-ringar som är av mer tillfällig karaktär. I AD 2017 nr 6 hade arbetsgivaren under fem dagar hyrt in arbetskraft för lastning och lossning av ett fartyg. Då åtgärden bedömdes vara av enstaka och tillfällig karaktär och därmed inte var en viktigare förändring, var det inget brott mot 11 § medbestämmandelagen att arbetsgivaren inte hade förhandlat före beslutet.

Av AD 1978 nr 56 och AD 1979 nr 88 framgår att det kan vara tillräckligt att ett beslut leder till risk för viktigare förändringar av verksamheten för att det ska finnas förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen inför beslutet. De rättsfallen gällde beslut om att lämna ut tillverkning till andra företag som faktiskt hade genomförts.

I AD 1978 nr 166 har Arbetsdomstolen uttalat sig om vad som gäller i fråga om förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen inför beslut om utredning av något som kan leda till en viktigare förändring enligt följande.

Arbetsdomstolen vill [...] anföra vissa synpunkter på hur reglerna i 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen fungerar när det är fråga om beslut av arbetsgivaren att tillsätta utredningar, arbetsgrupper o d. Sådana beslut innebär normalt i och för sig inte någon ändring av den verksamhet arbetsgivaren bedriver. Först när utredningen är avslutad tar arbetsgivaren ställning till de förslag utredningen kan innehålla. Arbetsgivarens ställningstagande kan då gå ut på att han låter verksamheten fortsätta oförändrad trots vad utredningen har föreslagit. I en sådan situation kan inte något brott mot 11 § första stycket första meningen ha ägt rum, eftersom den i lagrummet upptagna förutsättningen, att arbetsgivaren beslutar om ändring av verksamheten, inte är uppfylld.

Skulle arbetsgivaren däremot efter avslutad utredning besluta om viktigare ändringar av verksamheten är reglerna i 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen tillämpliga. Beslut kan alltså inte fattas utan föregående primära förhandlingar. I ett sådant läge uppkommer frågan när förhandlingar borde ha inletts. Det kan säkert finnas situationer där lagen bör anses ha innebörden att förhandlingar borde ha inletts redan innan arbetsgivaren slutligt bestämde direktiven för utredningen. Som exempel härpå kan tas det fallet att direktiven är mycket preciserade och direkt anger vilka ändringar av verksamheten arbetsgivaren vill få till stånd. [...]

Vad som nyss anfördes hindrar emellertid inte att det, som ovan angavs, är en förutsättning för att brott mot 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen skall anses föreligga, att utredningen respektive faktainsamlingen verkligen leder till att arbetsgivaren beslutar sig för att ändra verksamheten. Brister denna förutsättning kan något skadestånd för brott mot reglerna om primär förhandlingsskyldighet inte komma ifråga. Som exempel på ett sådant fall kan tas den situationen att arbetsgivaren visserligen tillsatt en utredning med mycket preciserade och detaljerade direktiv men senare avstår från att genomföra utredningsförslaget därför att han finner att den fackliga organisationen motsätter sig förslaget.

Motsvarande får anses gälla i fråga om förhandlingsskyldighet inför beslut om ett test genom en förändring av tillfällig karaktär, som i sig inte kan anses vara en viktigare förändring.

Vad som framkommit

Av förhandlingsprotokollen från de lokala och centrala tvisteförhandlingarna framgår det inte att APM angett att det var fråga om ett tidsbegränsat test. P.A. har i förhör berättat att APM under förhandlingarna bara uppgav att beslutet låg inom arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

APM tog inför den 9 april 2019 fram en arbetsbeskrivning för konplockare i land vid fartygsoperation. I denna anges inget om att den gäller bara för en begränsad period. U.A. har i förhör uppgett att om det hade varit fråga om ett test under en begränsad period skulle detta i så fall angetts i arbetsbeskrivningen.

Chefen J.M., som var med och fattade beslutet om konplockare, har i förhör uppgett följande. APM har bara beslutat om ett test med konplockare som skulle

inledas den 9 april 2019. Testet skulle inledningsvis pågå en vecka och utvärderas. Arbetsbeskrivningen togs fram inför beslutet så att en utbildning för konplockarna kunde utformas. Alla framtagna arbetsbeskrivningar leder inte till permanenta förändringar. Testet skulle gå till på så sätt att två inhyrda arbetstagare skulle arbeta som konplockare i varsitt arbetslag. En instruktör skulle följa med varje elev. Instruktörerna var hamnarbetare som vanligtvis arbetade som tallymän och som inför testet hade genomgått en särskild utbildning. Det var bara fråga om ett tidsbegränsat test och inte en omorganisation. Beroende på utfallet hade testet eventuellt kunnat leda till en omorganisation längre fram.

Arbetsdomstolens bedömning

Det är förbundet som har att bevisa att APM fattat ett beslut och vilken innebörd det beslutet hade. Enligt Arbetsdomstolens mening har förbundet inte ens gjort sannolikt att APM beslutat om en omorganisation av arbetslagen som skulle gälla tills vidare. Annat är enligt Arbetsdomstolens bedömning inte utrett än att det beslut som APM fattat hade den innebörd som J.M. redogjort för. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte anledning att ifrågasätta de av honom lämnade uppgifterna. Arbetsdomstolen utgår därför från att det beslut som APM fattat innebar att det under en veckas tid i varsitt av två arbetslag skulle finnas en inhyrd konplockare och tre tallymän med sedvanlig utbildning, varav den ene skulle vara konplockarens instruktör. Av utredningen framgår att det beslutade testet inte genomfördes och att någon ändring av arbetslagen inte skedde.

Beslutet gällde alltså en åtgärd av tillfällig karaktär under en begränsad tid och kom aldrig att genomföras eller leda till någon ändring av arbetslagen. APM har genom beslutet inte begränsat några handlingsalternativ i fråga om arbetslagens organisation. Beslutet har därför enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig avsett en viktigare förändring av arbetsförhållandena för förbundets medlemmar. Det kan visserligen finnas förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen redan inför ett beslut om ett tillfälligt test med eller en utredning om en viss ändrad arbetsorganisation som inte i sig innebär en viktigare förändring. Detta förutsätter dock att det beslutade testet eller den beslutade utredningen sedan faktiskt lett till ett beslut om en viktigare förändring (jämför AD 1978 nr 166). I förevarande fall har som nämnts det beslutade testet inte genomförts, än mindre lett till någon mer bestående förändring.

Arbetsdomstolens slutsats är att APM inte har brutit mot 11 § medbestämmandelagen. Förbundets talan om allmänt skadestånd för brott mot medbestämmandelagen ska därför avslås.

Har APM brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen?

Parternas ståndpunkter

Enligt förbundet hade den planerade förändringen betydelse för arbetsmiljöförhållandena, varför APM borde ha gett förbundets huvudskyddsombud U.A. tillfälle att delta i planeringen och underrättat honom om förändringen. Förbundet anser att APM:s agerande har utgjort ett hinder för U.A. att fullgöra sina uppgifter

som huvudskyddsombud i strid med 6 kap. 10 § första stycket arbetsmiljölagen och 3 § första stycket förtroendemannalagen.

Enligt arbetsgivarparterna har APM inte hindrat U.A. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud, eftersom det inte varit fråga om någon planerad ändring av arbetsorganisationen eller något av nämnvärd betydelse för arbetsmiljöförhållandena.

Rättsliga utgångspunkter

Regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet finns i 6 kap. arbetsmiljölagen. I 4 § 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. Av tredje stycket i samma paragraf framgår 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). Underrättelseskyldigheten gäller varje förändring av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudets skyddsområde.

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 (AD 2007 nr 70).

Arbetsdomstolens bedömning

I enlighet med den bevisvärdering som gjorts i det föregående utgår Arbetsdomstolen från att den planerade förändringen innebar att det under en veckas tid i varsitt av två arbetslag skulle finnas en inhyrd konplockare, med utbildning för bara konplockning, och tre tallymän med sedvanlig utbildning, varav den ene skulle vara konplockarens instruktör. Den planerade förändringen skulle enligt Arbetsdomstolens mening innebära en tillfällig förändring av arbetsorganisationen inom de berörda arbetslagen.

Av den av APM framtagna arbetsbeskrivningen för konplockare i land vid fartygsoperation framgår bl.a. vilken kompetens i fråga om regler, rutiner och arbetssätt av betydelse för säkerheten i arbetet som krävs för en konplockare. Där framgår också vilken personlig skyddsutrustning en konplockare ska ha. Det är enligt Arbetsdomstolens mening därmed klarlagt att utformningen av arbetsbeskrivningen och den planerade förändringen hade betydelse ur arbetsmiljösynpunkt. APM borde därför ha sett till att U.A. fick delta i planeringen av föränd-

ringen och testet. Att APM inte gjort det innebär att bolaget hindrat honom att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och sina uppgifter som förbundets förtroendeman. APM är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till U.A. för att ha brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen och till förbundet för att ha brutit mot förtroendemannalagen.

Av utredningen framgår att de berörda arbetslagen aldrig kom att arbeta med en konplockare. Den planerade förändringen genomfördes alltså inte, varför det inte förekommit någon förändring av betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Att U.A. inte blev underrättad om något som aldrig kom till stånd kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte på ett skadeståndsgrundande sätt anses ha hindrat honom att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och sina uppgifter som förbundets förtroendeman. Något allmänt skadestånd för att APM inte underrättat U.A. ska därmed inte dömas ut.

Vad gäller det allmänna skadeståndets storlek anser Arbetsdomstolen att skäligt belopp till U.A. och förbundet är 25 000 kr var.

Rättegångskostnader

Partssidorna i målet har ömsom vunnit, ömsom förlorat i sådan omfattning att rättegångskostnaderna bör kvittas. Arbetsdomstolen förordnar därför med stöd av 18 kap. 4 § rättegångsbalken att vardera parten ska stå sin rättegångskostnad.

Domslut

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

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Stefan Hult, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Gerald Lindberg (skiljaktig) och Anders Hammarbäck (skiljaktig).

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini

Domsbilaga
i mål nr A 83/19

Ledamöterna Gerald Lindbergs och Anders Hammarbäcks skiljaktiga mening i fråga om allmänt skadestånd för brott mot 11 § medbestämmandelagen

J.M. har i förhör uppgett att det var möjligt att testet skulle kunna komma att leda till en permanent förändring av hur arbetslagen bemannades. Enligt vår mening har bolaget fattat ett beslut som i vart fall riskerade att leda till en permanent förändring längre fram i tiden. Beslutet har därför inte endast varit av mindre betydelse, även om det formellt kan ha varit av tillfällig karaktär, utan avsett en viktigare förändring av arbetsförhållandena för förbundets medlemmar. APM har därför brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen. I enlighet härmed anser vi att APM ska betala allmänt skadestånd till förbundet.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.