

Sammanfattning

Ett parkeringsbolag har träffat överenskommelser med ett antal arbetstagare om att höja veckoarbetstiden från 37,5 timmar till 40 timmar per vecka med i övrigt oförändrade anställningsvillkor. Fråga om bolaget, genom att träffa överenskommelser med de anställda om en längre arbetstid men med oförändrad lön, har brutit mot det centrala löneavtalet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2012-01-25
StockholmDom nr 9/12
Mål nr A 179/10

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Ullika Dalén, Unionen, 105 32 Stockholm

SVARANDE

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. Q-park AB, 556553-5548, Box 90240, 120 23 Stockholm

Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Unionen gäller kollektivavtal om bl.a. allmänna anställningsvillkor. Q-park AB (bolaget) är medlem i Almega Tjänsteförbunden och bundet av kollektivavtalet i förhållande till Unionen. För avtals-tiden den 1 april 2007–31 mars 2010 gällde mellan parterna även kollektiv-avtalet Lönebildning i företagen – Bevaknings- och säkerhetsföretag samt serviceentreprenad- och specialserviceföretag (löneavtalet).

I löneavtalet finns bl.a. följande bestämmelse.

2 Tillämpningsregler**2.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänsteman vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 april 2007, 1 april 2008 respektive 1 april 2009 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

Bolaget höjde med verkan från den 1 februari 2010 heltidsmättet för arbete vid huvudkontoret från 37,5 timmar per helgfri vecka till 40 timmar per helgfri vecka. Tvist har uppkommit mellan parterna om bolaget, genom att träffa överenskommelser med ett antal anställda om nya anställningsvillkor som innefattar arbete enligt det nya arbetstidsmättet och oförändrad lön, har brutit mot punkten 2.3 i löneavtalet.

Unionen har väckt talan mot Almega Tjänsteförbunden och bolaget (arbets-givarparterna) och yrkat i enlighet med domsbilagan.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Vad avser de ekonomiska skadestånden har beloppen i andrahandsyrkandet vitsordats och beloppen i förstahandsyrkandet vitsordats med utgångspunkt från att Arbetsdomstolen vid

bifall till talan anser att skillnaden utgör 6,7 procent. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Unionen

Bakgrund

Bolaget driver ca 3 700 parkeringsanläggningar och har ca 350 anställda i Sverige. Tjänstemännen hos bolaget hade tidigare olika veckoarbetstid. Tjänstemännen vid huvudkontoret hade en veckoarbetstid om 37,5 timmar och tjänstemännen vid bolagets kontor i landet samt arbetsledarna hade en veckoarbetstid om 40 timmar. De medlemmar som omfattas av tvisten hade samtliga en veckoarbetstid om 37,5 timmar enligt sina enskilda anställningsavtal. Veckoarbetstiden motsvarade heltidsarbete. Den avtalade månadslönen var överenskommen utifrån denna veckoarbetstid. Det fanns alltså en relation mellan veckoarbetstiden och lönen. De tjänstemän som hade ett heltidsarbetstidsmått som uppgick till 37,5 timmar per vecka hade lägre lön.

Under hösten 2009 ville bolaget höja arbetstiden från 37,5 timmar till 40 timmar per helgfri vecka för den berörda gruppen. Bolaget påkallade förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen och central förhandling hölls den 17 december 2009. Av protokollet från den centrala förhandlingen framgår att Unionen och de berörda arbetstagarna inte motsatte sig en ökad veckoarbetstid men att de ville att arbetstagarna då skulle ha en högre lön. Unionen anförde att bolaget hade råd att kompensera de anställda för en ökning av arbetstiden. Vidare framhöll Unionen att punkten 2.3 om arbetstidsförändring i det centrala löneavtalet innebar att lönerna skulle ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Arbetsgivarparternas inställning var att punkten 2.3 i löneavtalet inte var tillämplig i ärendet.

Bolaget beslutade därefter att per den 1 februari 2010 höja veckoarbetstiden för berörda tjänstemän till 40 timmar. Enligt bolagets synsätt blev de anställda deltidsanställda. Eftersom bolaget inte hade behov av deltidsanställda uppstod enligt bolaget därför en arbetsbristsituation. De berörda tjänstemännen erbjöds omplacering med oförändrad lön och oförändrade arbetsuppgifter, men med en ny veckoarbetstid om 40 timmar per helgfri vecka. De som inte tackade ja till omplaceringserbjudandet skulle kunna komma att sägas upp på grund av arbetsbrist. Samtliga anställda som omfattas av målet accepterade erbjudandet eftersom de annars riskerade att sägas upp. En anställd som tackade nej till erbjudandet sades upp.

Ingen av de berörda tjänstemännen har ändrat sysselsättningsgrad, utan alla arbetar heltid. Det gjorde de även före förändringen. Det som har förändrats är arbetstidens längd, dvs. heltidsmålet.

Den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen

Det omtvistade löneavtalet innehåller regler om lönehöjningar och minimilöner, regler om vilka som omfattas av löneavtalet samt tillämpningsregler. Under avsnittsrubriken Tillämpningsregler finns i punkten 2.3 den bestämmelse om arbetstidsförändring som återgetts ovan.

De centrala parterna har genom bestämmelsen angett hur löneavtalet ska tillämpas lokalt hos företagen. Av bestämmelsen framgår att lönen ska justeras om arbetstidens längd förändras och att lönen ska ändras proportionellt med arbetstidsförändringen. Bestämmelsen visar tydligt att det finns en relation mellan arbetstid och lön.

Det framgår inte av bestämmelsen i punkten 2.3 när den ska tillämpas. Om det hade varit parternas avsikt att den endast skulle gälla vid lagstiftning eller vid kollektiva överenskommelser skulle detta ha framgått eftersom det utgör en så pass avgörande begränsning. Syftet med bestämmelsen är att behålla relationen mellan lön och arbetstid. Bestämmelsen utgör ett löneskydd för enskilda arbetstagare, men är också ett skydd för arbetsgivaren genom att lönen också ska sänkas om arbetstiden sänks.

Med begreppet arbetstidens längd avses heltidsarbetstidsmättet. Begreppet arbetstidens längd används också i § 2 punkten 2.1 i avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän (arbetstidsavtalet) för att beskriva vad som utgör ordinarie arbetstid, dvs. heltid. Bestämmelsen har följande lydelse.

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst fyra veckor eller en kalendermånad. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

För tjänstemän i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete respektive underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Historik

Bestämmelsen i punkten 2.3 om arbetstidsförändring kommer från tidigare avtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Privattjänstemannakartellen (PTK). PTK bildades år 1973. Det aktuella kollektivavtalet är ett avtal inom tidigare Handelstjänstemannaförbundets (HTF) område. HTF var medlem i PTK och omfattades av avtalen mellan SAF och PTK.

Av 11 § i förhandlingsprotokoll från den 5 april 1974 mellan SAF och PTK framgår att förbundsvisa förhandlingar skulle upptas om arbetstidsförkortning för tjänstemän i kontinuerlig och intermittert treskiftsdrift samt i underjordsarbete. Vidare framgår att arbetstidsförkortningen skulle genomföras successivt under åren 1975 och 1976 och att tjänstemännen inte skulle vidkännas någon lönereduktion på grund av arbetstidsförkortningen. Av punkten 1.7 i avtalet

mellan SAF och PTK om rekommendation avseende 1975 års löneavtal, som är sammankopplad med 11 § i förhandlingsprotokollet, framgår att lönereduktion på grund av arbetstidsförkortning inte skulle ske om arbetstidsförkortning skedde för tjänstemän i kontinuerlig eller intermittert treskiftsdrift eller i underjordsarbete till följd av 11 § i förhandlingsprotokollet den 5 april 1974. I bestämmelsen i punkten 1.7 föreskrevs vidare följande. ”Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa fr o m den 1 januari 1975 eller senare förändras på annat sätt skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.” Uttrycket ”på annat sätt” innebar att bestämmelsen var tillämplig oavsett på vilket sätt arbetstiden förändrades.

I rekommendationsavtalet mellan SAF och PTK avseende 1976 års löneavtal fanns en likalydande bestämmelse i punkten 1.7.

År 1977 var arbetstidsförkortningen för tjänstemän i kontinuerlig eller intermittert treskiftsdrift och i underjordiskt arbete genomförd. I punkten 1.7 i rekommendationsavtalet mellan SAF och PTK avseende 1977 års löneavtal angavs därför bara följande. ”Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa fr o m den 15 maj 1977 eller senare förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.” Bestämmelsen var placerad under rubriken ”Icke nivåpåverkande” i avsnittet om lönehöjningar. Likalydande bestämmelser finns därefter i löneavtalen för år 1978 och fram till i dag. I bestämmelsen står dock numera ”tjänsteman vid företaget” vilket visar att det kan vara fråga om en enskild överenskommelse om arbetstidsförändring med en tjänsteman.

Av genomgången av hur bestämmelsen sett ut historiskt framgår att bestämmelsen aldrig har haft en lydelse som inneburit att det krävts ett centralt kollektivavtal om arbetstidsförändring eller att en sådan förändring måste ske genom lagstiftning för att bestämmelsen skulle vara tillämplig.

Den aktuella bestämmelsen om arbetstidsförkortning fanns redan i löneöverenskommelserna mellan SAF och HTF för åren 1964 och 1965 respektive åren 1966, 1967 och 1968. Av överenskommelsen avseende löner för år 1964 framgår av punkten 1 att lönerna skulle höjas generellt med 2,75 procent räknat på den enskilde tjänstemannens lön dagen före företagets ordinarie lönerevisionsdatum. Till bestämmelsen fanns en not som föreskrev följande. ”Träffas överenskommelse om förändring av arbetstidens längd, räknat från och med den 1 januari 1964 eller senare tidpunkt, skall lönen ändras i proportion till arbetstidsförändringen.” I löneuppgörelsen för åren 1966, 1967 och 1968 fanns en likalydande not. Begreppet ”träffas överenskommelse” omfattade även enskilda överenskommelser.

Från ett annat avtalsområde kan också nämnas löneavtalet mellan SAF och Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) från år 1957. Av löneöverenskommelsen framgår att lönerna från och med den 1 januari 1958 skulle höjas generellt med 3,5 procent. Till bestämmelsen fanns en not som angav att därest arbetstidsförkortning vidtogs, skulle av arbetstidsförkortningen berörd tjänsteman i stället för 3,5 procent erhålla en i proportion till arbetstidsförkortningen reducerad generell lönehöjning. Bakgrunden till bestämmelsen var att en ny

arbetstidslag för arbetare trädde i kraft år 1958 och den innebar en arbetstidsförkortning. Lagen omfattade inte tjänstemän. Med anledning av den för arbetarna införda arbetstidsförkortningen framförde även tjänstemännen krav på arbetstidsförkortning, men utan stöd av lag. I ett cirkulär från SIF från år 1957, som handlar om löneöverenskommelsen, angavs att om överenskommelse träffas mellan tjänsteman och arbetsgivare om viss arbetstidsförkortning, skulle därav berörd tjänsteman i stället för 3,5 procent erhålla en i proportion till arbetstidsförkortningen reducerad generell lönehöjning. Av cirkuläret framgår alltså att det var parternas uppfattning att bestämmelsen gällde även vid en arbetstidsförändring som genomfördes genom överenskommelse med en enskild tjänsteman.

Den aktuella bestämmelsen om arbetstidsförändring har genomgående varit placerad i löneavtalen och inte i arbetstidsavtalen.

Beräkningen av de ekonomiska skadestånden

Det ekonomiska skadeståndet utgör skillnaden mellan aktuell lön och beräknad månadslön med en veckoarbetstid om 40 timmar. Tjänstemännen har ökat sin arbetstid från 37,5 timmar till 40 timmar, dvs. med 2,5 timmar per vecka. Ökningen om 2,5 timmar i förhållande till den veckoarbetstid som de berörda tjänstemännen hade före arbetstidsförändringen, dvs. 2,5 timmar/37,5 timmar, motsvarar en ökning om 6,7 procent. Eftersom lönen ska höjas proportionellt med arbetstiden ska månadslönen också höjas med 6,7 procent.

Sammanfattning av grunden för talan

I punkten 2.3 i löneavtalet anges att om arbetstidens längd för tjänsteman vid företaget eller vissa av dessa förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Bestämmelsen gäller oavsett på vilket sätt arbetstidsförändringen genomförs och innebär ett skydd för tjänstemannens upparbetade lönenivå i förhållande till gällande heltidsarbetstidsmått. Bestämmelsen har normerande verkan och är tvingande. Det är därför inte tillåtet att träffa enskilda överenskommelser som innebär att arbetstiden förändras utan att lönen ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Bolaget har höjt arbetstidens längd utan att justera de berörda tjänstemännens löner i proportion till arbetstidsförändringen. Genom sitt agerande har bolaget brutit mot punkten 2.3 i löneavtalet och de enskilda överenskommelserna avseende lön är därför ogiltiga.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bestämmelsen bara reglerar de fall när arbetstidsförändringen sker med stöd av en kollektiv överenskommelse eller till följd av lagstiftning har bolaget genom sitt agerande försökt kringgå kollektivavtalets bestämmelse i syfte att undgå ersättningskyldighet. Vid förhandlingarna motsatte sig inte Unionen eller dess medlemmar förändringen av arbetstidens längd men begärde att lönekomensation i proportion till arbetstidsförändringen skulle betalas. Det hade således varit möjligt för bolaget att träffa en kollektiv överenskommelse om förändring av arbetstidens längd. Genom att i stället för att träffa en kollektiv överenskommelse tillämpa anställningsskyddslagens regler för att åstadkomma ändringen har bolaget

kringgått kollektivavtalet. Bolagets agerande utgör brott mot kollektivavtalet och dess grunder.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget har ca 350 anställda. Huvuddelen av bolagets anställda hade tidigare en veckoarbetstid om 40 timmar per vecka medan ett fåtal tjänstemän vid huvudkontoret hade ett heltidsarbetstidsmått om 37,5 timmar per vecka. Veckoarbetstiden om 37,5 timmar var inte kollektivavtalsreglerad eller reglerad i anställningsavtalen utan utgjorde endast en förmån som bolaget utgav ex gratia. Veckoarbetstiden om 37,5 timmar per vecka var dock införd som en upplysning i anställningsavtalen.

Under hösten 2009 ville bolaget höja heltidsarbetstidsmålet för de tjänstemän som hade en veckoarbetstid om 37,5 timmar. Eftersom bolaget uppfattade förändringen av arbetstiden som en viktigare förändring av verksamheten kallade bolaget till lokal förhandling i enlighet med 11 § medbestämmandelagen. Central förhandling hölls sedan den 17 december 2009. Såväl den lokala som den centrala förhandlingen avslutades i oenighet. Bolaget fattade därefter beslut om att heltidsarbetstidsmålet även på huvudkontoret skulle utgöra 40 timmar per helgfri vecka. Skälet till förändringen var hänförligt till bolagets ekonomiska situation som också medförde att uppsägningar av omkring sex personer genomfördes p.g.a. arbetsbrist och att ett anställningsstopp av tjänstemän infördes.

Beslutet om att förändra arbetstiden syns inte ogiltigt eller otillåtet i förhållande till det centrala kollektivavtalet eller i förhållande till medarbetarna. Beslutet om att höja heltidsarbetstidsmålet har vidare legat inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Beslutet om ett förändrat heltidsarbetstidsmått innebär inte heller någon omedelbar effekt på de anställdas anställningsvillkor. Först vid genomförandet av beslutet har det fått någon effekt på de enskilda anställningarna. Tjänstemännen blev inte direkt genom beslutet skyldiga att arbeta 40 timmar per vecka. Efter beslutet fick däremot de berörda tjänstemännen anses ha deltidanställningar i bolaget om 37,5 timmar per vecka. Bolaget avsåg inte att ha medarbetare anställda på deltid. Medarbetarna erbjöds därför att gå upp till heltid på i övrigt oförändrade anställningsvillkor. Samtliga medarbetare som omfattas av tvisten accepterade erbjudandet. Omplaceringserbjudandet innehöll en upplysning om att den anställde riskerade att sägas upp på grund av arbetsbrist för det fall omplaceringserbjudandet inte accepterades. Detta sätt att hantera frågan om anställningsvillkoren för de anställda, dvs. som en arbetsbristsituation, är ett accepterat sätt att hantera en omreglering när parterna inte kan komma överens. Det rör sig alltså inte om något kringgående av kollektivavtalet.

En medarbetare tackade nej till omplaceringserbjudandet. Hon sades sedermera upp av bolaget p.g.a. arbetsbrist. Vid förhandlingen med Unionen om uppsägningen av den medarbetaren hade Unionen inte någon annan uppfattning än bolaget om hur anställningarna vid en utökad veckoarbetstid skulle kunna omregleras.

Den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen

Den åberopade bestämmelsen i punkten 2.3 i löneavtalet syftar till arbetstidsförändringar som sker som en del av lönerrevisionen med klubben eller vid kollektiva överenskommelser mellan företag och lokal facklig part eller vid lagändringar. Bestämmelsen reglerar alltså vad som ska gälla om arbetsgivaren träffar överenskommelse med klubben om en förändring av arbetstidens längd. Vid sådana överenskommelser ska lönen ändras i proportion med arbetstidsförändringen.

Av de inledande bestämmelserna i löneavtalet framgår att lönehöjningar ska ske på ett visst sätt om inte de lokala parterna enas om annat. Löneavtalet är tecknat på central nivå och ska tillämpas på lokal nivå mellan arbetsgivaren och den lokala klubben. Löneavtalet ger inte rätt för enskilda tjänstemän att få en viss löneökning.

Bestämmelsen i § 2 punkten 2.1 i arbetstidsavtalet reglerar den ordinarie arbetstiden. Av bestämmelsen följer att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 40 timmar per vecka i genomsnitt per helgfri vecka. Bestämmelsen reglerar däremot inte vad som är att betrakta som en heltid. Heltidsarbetstidsmåttet för den enskilde kan alltså vara något annat än 40 timmar per vecka, dock inte mer än 40 timmar per vecka. Bestämmelsen reglerar också ordinarie arbetstid vid skiftgång.

Arbetstidsavtalet innehåller vidare regler om arbetstidens förläggning, maximalt antal jourtimmar, rätt till rast osv. Det är bestämmelser som direkt berör förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Dessa bestämmelser utgör alltså normativa kollektivavtalsvillkor.

Den bestämmelse som parterna tvistar om finns emellertid inte i arbetstidsavtalet eller i avtalet om allmänna anställningsvillkor. Den finns i stället i löneavtalet.

Historik

En liknande bestämmelse som den som parterna tvistar om fanns redan i en löneöverenskommelse mellan SAF och SIF från år 1957. Det var ett rekommendationsavtal som skulle antas av arbetsgivarförbunden för att gälla som överenskommelse mellan dessa förbund och SIF. Av denna löneöverenskommelse framgår att lönerna skulle höjas med 3,5 procent. Till bestämmelsen fanns en not som angav att om arbetstidsförkortning vidtogs, skulle av arbetstidsförkortningen berörd tjänsteman i stället för 3,5 procent erhålla en i proportion till arbetstidsförkortningen reducerad generell lönehöjning. Bakgrunden till bestämmelsen om arbetstidsförkortning var att en ny arbetstidslag trädde i kraft år 1958 och att den lagen gav arbetare en lagstadgad kortare arbetstid än tjänstemännen. Det var naturligt att den förändringen även skulle få genomslag på tjänstemannasidan eftersom det inte behövdes några chefer för arbetarna när dessa inte var på arbetet.

Bestämmelsen i det löneavtal som parterna tvistar om kan härledas till rekommendationsavtalen mellan SAF och HTF, som sedan antogs på förbundsplanet. Av rekommendationsavtalet mellan SAF och HTF från år 1964 framgår att

lönerna skulle höjas generellt med 2,75 procent. Till bestämmelsen fanns en not med följande innehåll. ”Träffas överenskommelse om förändring av arbetstidens längd, räknat från och med den 1 januari 1964 eller senare tidpunkt, skall lönen ändras i proportion till arbetstidsförändringen.” En likadan bestämmelse fanns i rekommendationsavtalet mellan SAF och SIF från år 1964 och också i rekommendationsavtalet mellan SAF och Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) från samma år. Löneavtalen för tjänstemännen var med andra ord i detta avseende identiska. Bestämmelsen var avsedd att gälla vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och den lokala klubben och reglerade hur de lokala parterna skulle hantera en arbetstidsförkortning. Det var alltså överenskommelser mellan lokala parter som avsågs, eftersom löner förhandlades med den lokala fackliga motparten, inte med den enskilde medarbetaren.

Mellan Handelns Arbetsgivareorganisation Centrala Gruppen (HAO) och HTF träffades ett särskilt arbetstidsavtal år 1964. Av § 2 framgår att de lokala parterna kunde träffa överenskommelser om en förändring av den ordinarie kontorsarbetstiden som innebar ett närmande av denna till 40 timmar per helgfri vecka. Av avtalet framgår att arbetstidsförändringen skulle ske successivt om någon av de lokala parterna begärde det. Av § 3 framgår vidare att lönerna, i anslutning till en överenskommelse om arbetstidsförändring, skulle förändras i proportion till denna från och med den dag arbetstidsförändringen skedde. Ett likalydande arbetstidsavtal träffades vid samma tidpunkt mellan SAF och SIF. Bestämmelserna i arbetstidsavtalen utgjorde regler som de lokala parterna skulle följa vid förhandlingar i frågan och utgjorde inte normativa villkor. Att en överenskommelse om arbetstidsförkortning inte kunde träffas med den enskilde medarbetaren framgår också av att arbetstidsavtalen innehöll regler om stridsrätt, som enbart tillkom parterna och inte någon enskild arbetstagare.

Från och med den 1 januari 1970 kom att gälla en ny arbetstidslag där den ordinarie arbetstiden skulle minska från 42,5 timmar till 40 timmar för samtliga arbetstagare. Ett stort antal företag hade dock redan kollektivavtalsreglerade 40-timmars veckor.

Mellan SAF och HTF träffades i maj 1969 rekommendationsavtal om löner för åren 1969 och 1970. För år 1970 angavs att lönerna skulle höjas med två procent. Till bestämmelsen hörde en not med följande lydelse. ”Träffas överenskommelse om förändring av arbetstidens längd räknat fr o m. den 1 januari 1970 eller senare tidpunkt, skall lönen ändras i proportion till arbetstidsförändringen.” Lönerna för år 1970 kom dock att omförhandlas och i februari 1970 träffade SAF och HTF ett nytt rekommendationsavtal avseende lönerna för år 1970. Avtalet innehöll en bestämmelse i punkten 1.7 med följande lydelse. ”Om överenskommelse träffas om en förändring av arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa fr.o.m. den 1 januari 1970 eller senare, skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.” Bestämmelsen angav ”tjänstemännen” i plural eftersom överenskommelser i dessa frågor träffades med den lokala klubben.

Av ett cirkulär från HAO Centrala Gruppen år 1970 framgår bl.a. hur arbetstidsförkortningen enligt den nya arbetstidslagen skulle ske. I cirkuläret angavs att

lagen medgav parterna på arbetsmarknaden att i kollektivavtalets form träffa överenskommelse om annan ordning för hur övergången av arbetstidsförändringen skulle ske. I cirkuläret anmärktes att lönebilagan för år 1971 innehöll en motsvarande bestämmelse som i löneavtalet för år 1970 och som innebar att om överenskommelse om förändring av arbetstidens längd träffades skulle lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförkortningen. I anmärkningen angavs vidare att företagen i dylika fall lämpligen torde erinra respektive tjänstemannaklubb och berörda tjänstemän respektive arbetsledare om denna bestämmelse, så att det var fullt klart att företagen inte hade avstått från sin avräkningsrätt.

I rekommendationsavtalet mellan SAF och HTF från år 1971 är punkten 1.7 från 1970-års löneavtal oförändrad. Fr.o.m. överenskommelsen mellan SAF och PTK år 1974 har därefter lönebilagan under alla år innehållit en bestämmelse med nämnda innehåll. Under åren 1975 och 1976 var dock parterna överens om att föra förhandlingar om att förkorta arbetstiden för tjänstemän i kontinuerlig och intermittert treskiftsdrift samt i underjordsarbete och en särskild bestämmelse om att dessa tjänstemän inte skulle vidkännas någon lönereduktion p.g.a. arbetstidsförkortningen infördes i löneavtalen för åren 1975 och 1976. I löneavtalet för år 1977 är undantaget beträffande tjänstemän i treskifts- och underjordsarbete borta och bestämmelsen i punkten 1.7 fick därefter följande lydelse. ”Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa fr o m den 15 maj 1977 eller senare förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.”

Bestämmelser om treskiftsarbete har därefter förts över till arbetstidsavtalet. Den bestämmelse som parterna tvistar om finns dock kvar i löneavtalet.

Beräkningen av de ekonomiska skadestånden

Vid beräkningen av de ekonomiska skadestånden ska förändringen mellan 37,5 timmar och 40 timmar sättas i relation till det aktuella heltidsarbetstidsmåttet om 40 timmar, dvs. 2,5 timmar dividerat med 40 timmar, vilket ger 6,25 procent.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Den åberopade bestämmelsen i punkten 2.3 i löneavtalet syftar till arbetstidsförändringar som sker som en del av lönerrevisionen med klubben eller vid kollektiva överenskommelser mellan företag och lokal facklig part eller vid lagändringar. Bestämmelsen saknar med andra ord normativ verkan. Bolaget har rätt att genom enskilda överenskommelser med medarbetarna komma överens om förändrad sysselsättningsgrad för dessa så länge den nya sysselsättningsgraden håller sig inom den yttre ramen för heltidsarbetstidsmåttet för centralt kollektivavtal eller lag. De överenskommelser som bolaget har träffat med de anställda strider därför inte mot löneavtalet och är inte ogiltiga.

Det sätt som bolaget har hanterat frågan om anställningsvillkoren för de anställda, dvs. som en arbetsbristsituation, är vidare ett accepterat sätt att hantera

en omreglering av anställningsvillkoren när parterna inte kan komma överens. Detta agerande utgör inte något kringgående av löneavtalet.

Domskäl

Bakgrund

Bolaget driver parkeringsanläggningar och har ca 350 anställda i Sverige. Tjänstemännen hos bolaget hade tidigare olika veckoarbetstid. Arbetstiden för tjänstemännen vid huvudkontoret var 37,5 timmar per helgfri vecka och för tjänstemännen vid bolagets övriga kontor 40 timmar per helgfri vecka. Veckoarbetstiden motsvarade heltidsarbete.

Den 1 februari 2010 beslutade bolaget efter genomförda medbestämmandeförhandlingar att höja veckoarbetstiden för tjänstemän vid huvudkontoret från 37,5 timmar till 40 timmar. De berörda tjänstemännen erbjöds omplacering med oförändrad lön och oförändrade arbetsuppgifter, men med en ny arbetstid per vecka om 40 timmar. Arbetstagarna upplystes om att de som inte tackade ja till omplaceringserbjudandet riskerade att sägas upp på grund av arbetsbrist. Samtliga anställda som omfattas av målet accepterade erbjudandet.

Twisten

Twisten gäller om bolagets överenskommelser med de anställda om en längre arbetstid men med oförändrad lön strider mot kollektivavtalet och därför är ogiltiga avseende lönen. Den bestämmelse som parterna tvistar om finns i punkten 2.3 i löneavtalet. Bestämmelsen är redovisad i domens inledning.

Unionen har till stöd för sin talan anfört sammanfattningsvis följande. I första hand görs det gällande att bolaget, genom att träffa enskilda överenskommelser med de berörda tjänstemännen om en förändring av arbetstiden utan motsvarande förändring av lönen, har brutit mot punkten 2.3 i löneavtalet. Överenskommelserna med avseende på lönen är därmed ogiltiga. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bestämmelsen bara reglerar de fall när arbetstidsförändringen sker med stöd av en kollektiv överenskommelse eller till följd av lagstiftning görs i andra hand gällande att bolaget genom sitt agerande har kringgått bestämmelsen i löneavtalet i syfte att undgå ersättningskyldighet. Det skulle nämligen ha varit möjligt för bolaget att träffa en kollektiv överenskommelse om förändring av arbetstidens längd. Genom att i stället tillämpa anställningsskyddslagens regler för att åstadkomma ändringen har bolaget kringgått kollektivavtalet. Bolagets agerande utgör brott mot kollektivavtalet och dess grunder.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott och till stöd för sin ståndpunkt anfört sammanfattningsvis följande. Den åberopade bestämmelsen i punkten 2.3 i löneavtalet syftar till arbetstidsförändringar som sker som en del av lönerevisionen med klubben eller vid kollektiva överenskommelser mellan företag och lokal facklig part eller vid lagändringar. Bestämmelsen saknar normativ verkan. Bolaget har därför rätt att genom enskilda överenskommelser med medarbetarna komma överens om förändrad sysselsättningsgrad för dessa så länge den nya sysselsättningsgraden håller sig

inom den yttre ramen för heltidsarbetstidsmättet enligt centralt kollektivavtal eller lag. De överenskommelser som bolaget har träffat med de anställda strider därför inte mot löneavtalet och är inte ogiltiga. Det sätt som bolaget har hanterat frågan om anställningsvillkoren för de anställda, dvs. som en arbetsbristsituation, är ett accepterat sätt att hantera en omreglering av anställningsvillkoren när parterna inte kan komma överens. Detta agerande utgör inte något kringgående av löneavtalet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av Unionen hållits vittnesförhör med avtalsexperten B.H. och f.d. ombudsmannen J.A. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med f.d. förhandlingschefen hos HAO O.N. Arbetsgivarparterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Några utgångspunkter för bedömningen

Det är ostridigt att den ordinarie arbetstiden för berörda arbetstagare vid bolagets huvudkontor om 37,5 timmar per helgfri vecka inte var reglerad i kollektivavtal. Det syns också vara ostridigt att bolagets beslut att ändra heltidsarbetstidsmättet för tjänstemän även vid huvudkontoret till 40 timmar per helgfri vecka inte i sig strider mot det gällande arbetstidsavtalet. Med utgångspunkt i den hållning som arbetsgivarparterna valt att inta i tvisten är parterna ense om att bolaget dock inte ensidigt kunnat förändra de enskilda arbetstagarnas villkor till att omfatta den längre arbetstiden. Det är inte heller, som Arbetsdomstolen uppfattat saken, tvistigt att bolaget och arbetstagarna i och för sig haft rätt att, utan att det skulle strida mot något kollektivavtalsvillkor, sinsemellan komma överens om att ändra villkoren i anställningsavtalen så att heltidsarbetstidsmättet ökades från 37,5 till 40 timmar i veckan. Tvistefrågan gäller i stället, som angetts ovan, om kollektivavtalet tillåter att bolaget genom sådana individuella överenskommelser med arbetstagarna ändrar heltidsarbetstidsmättet för dem utan att också i motsvarande mån förändra lönen.

Av 27 § medbestämmandelagen följer att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte med giltig verkan kan träffa överenskommelse som strider mot avtalet. För att kunna bedöma om bolaget haft rätt att träffa överenskommelser med de anställda om en förändrad veckoarbetstid utan att ändra lönen måste Arbetsdomstolen därför ta ställning till innebörden av bestämmelsen i punkten 2.3 i löneavtalet. Unionens ståndpunkt grundas på uppfattningen att bestämmelsen är normerande och inte tillåter överenskommelser av något slag om en förändring av den ordinarie arbetstidens längd i vare sig höjande eller sänkande riktning utan att motsvarande förändring sker av lönen.

Bestämmelsen i punkten 2.3 om arbetstidsförändring

Av utredningen framgår att liknande bestämmelser, som den nu omtvistade, har funnits i tjänstemannaavtalen på avtalsområdet sedan 1960-talet. Vidare framgår att en bestämmelse med liknande lydelse finns i 1957 års löneöverenskommelse för tjänstemän inom dåvarande SIF:s avtalsområde. Bestämmelsen syns ha tillkommit, och förändrats, i samband med de arbetstidsförkortningar som, mot bakgrund bl.a. av lagändringar om arbetstiden, inleddes och genomfördes vid denna tid. Bestämmelserna har regelmässigt funnits i de centrala kollektivavtalsparternas överenskommelser om löner. Tidigare träffades avtalen i form av rekommendationsavtal mellan dåvarande SAF som arbetsgivarpart och dåvarande HTF eller, under en tid, PTK som arbetstagarpart.

Den omtvistade bestämmelsen i punkten 2.3 i det nu aktuella löneavtalet har alltså sitt ursprung långt tillbaka i tiden. Den utredning som har förebringats ger inte stöd för att fastställa någon gemensam partsavsikt som kan läggas till grund för ett ställningstagande i tolkningsfrågan. Frågan om bestämmelsens innebörd får i stället besvaras utifrån bestämmelsens ordalydelse och de slutsatser som kan dras av bestämmelsens placering i löneavtalet och detta avtals struktur och innehåll i övrigt.

Bestämmelsen, enbart sett till ordalagen, kan väl läsas som att en arbetstidsförändring för en tjänsteman inte är möjlig utan en samtidig förändring av lönen. Ordalagen är emellertid möjliga att förena även med den tolkning som arbetsgivarparterna hävdar. Vid tolkningen får nämligen beaktas att bestämmelsen finns i kollektivavtalsparternas överenskommelse om löner och, såvitt framkommit, även tidigare alltid funnits i de regelbundet återkommande löneuppgörelserna. Av innehållet i löneavtalet framgår att det huvudsakligen syftar till att ange vad parterna på lokal nivå har att iaktta vid genomförandet av den för avtalsperioden gällande löneuppgörelsen. Av de inledande bestämmelserna framgår att lönehöjningarna, om inte de lokala parterna enas om annat, ska ske utifrån en viss minsta allmän pott. Under avsnitt 4 med rubriken Förhandlingsordning framgår vidare att fördelning av allmän pott sker lokalt. I sista stycket under den rubriken anges att det ligger i avtalets anda att överenskommelse om löner träffas lokalt men att endera parten dock kan påkalla central förhandling. Avtalet innehåller inga bestämmelser om lönenivåer utom i så måtto att avtalet för heltidsanställd tjänsteman som uppnått viss ålder anger vilka lägsta löner som ska gälla efter varje sådan lönerevisionstidpunkt som avtalet omfattar. Vidare finns under det nyss nämnda avsnitt 4 en regel som anger ett visst belopp i garanterad löneökning vid lönerevisionerna för varje heltidsanställd tjänsteman, om inte överenskommelse träffas vid lokal förhandling om fördelning av allmän pott. Det rör sig alltså om ett minimilöneavtal, vilket för övrigt syns ostridigt.

Den omstridda bestämmelsens placering i löneavtalet tyder enligt Arbetsdomstolens mening på att den tar sikte på förändringar som sker som ett led i de lokala löneuppgörelserna och alltså inte skulle hindra enskilda överenskommelser av det slag som tvisten rör. Stöd för den ståndpunkten finns även i att de datum som finns i bestämmelsens text överensstämmer med de tidpunkter vid vilka lönerevision enligt avtalet ska ske.

Som framgått ovan härrör den omtvistade bestämmelsen från en tid när det var särskilt aktuellt med arbetstidsförkortningar. Det ligger nära till hands att se bestämmelsen som att den tillförsäkrade arbetsgivarparten att, i samband med att kollektivavtal om sänkt arbetstid träffades, ta en del av löneutrymmet i anspråk för denna arbetstidssänkning. Samtidigt gav den då en garanti för de enskilda arbetstagarna, eftersom arbetsgivaren inte kunde mot deras vilja genomdriva en i och för sig kollektivavtalsenlig arbetstidsförkortning – och med den en lönesänkning – utan att träffa en överenskommelse med den fackliga motparten.

Det hittills anförda ger, enligt Arbetsdomstolens mening, emellertid inte stöd för den omvända slutsatsen, nämligen att som Unionen hävdar uppfatta bestämmelsen som att den skulle hindra varje förändring av arbetstiden utan att motsvarande förändring i lönen sker. En sådan tolkning skulle t.ex. ge det säregna resultatet att en arbetsgivare inte skulle kunna, ens i samförstånd med arbetstagarna, sänka heltidsarbetsmättet på arbetsplatsen och låta arbetstagarna behålla sin lön, trots att arbetstidssänkningen som sådan inte skulle stå i strid med gällande arbetstidsavtal och trots att löneavtalet är ett minimilöneavtal. Det är svårt att tänka sig att bestämmelsen är avsedd att ha den innebörden. I stället leder, enligt domstolens mening, dessa mera allmänna överväganden till att den tolkning som motsvarar arbetsgivarparternas ståndpunkt i tvisten framstår som naturligare och rimligare. Även den tolkningen är, som anförts ovan, förenlig med ordalagen sett i belysning av att bestämmelsen finns i löneavtalet med det innehåll som detta avtal har. Det finns skäl att framhålla att den tolkningen inte medför att bestämmelsen ger en arbetsgivare rätt att ensidigt höja enskilda arbetstagaresh avtalade arbetstid även om lönen höjs i motsvarande mån. Följaktligen ger bestämmelsen med den tolkningen inte heller, som framgått av det ovan anförda, arbetsgivaren rätt att ensidigt sänka den avtalade lönen även om arbetstiden sänks.

Det förhållandet att, såvitt framkommit, bestämmelsen inte tidigare har medfört några tillämpningsproblem ger inte stöd för att göra någon annan bedömning i tolkningsfrågan.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis till den slutsatsen att den omtvistade bestämmelsen inte hindrat bolaget från att på det sätt som skett komma överens med arbetstagarna om nya anställningsvillkor som inneburit ett högre heltidsarbetsmätt men oförändrad lön.

Har bolaget genom sitt agerande försökt att kringgå bestämmelsen om arbetstidsförändring?

Unionen har i andra hand gjort gällande att bolaget genom sitt agerande har försökt att kringgå bestämmelsen om arbetstidsförändring i löneavtalet. Unionen har framhållit att varken förbundet eller dess medlemmar vid förhandlingarna med bolaget motsatte sig förändringen av arbetstidens längd utan endast begärde lönekompensation för förändringen.

Det syns ostridigt att bolaget, inom det gällande arbetstidsavtalets ram, haft rätt att bestämma den ordinarie arbetstidens längd för tjänstemännen hos bolaget. Det är vidare ostridigt att bolaget genomförde medbestämmandeförhandlingar inför den tilltänkta förändringen av heltidsarbetsmättet på arbetsplatsen och att förändringen

inte stred mot några kollektivavtalsreglerade arbetstidsbestämmelser. Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inte något stöd för att den omtvistade bestämmelsen inrymmer någon form av skyldighet för bolaget att träffa en överenskommelse i kollektivavtalsform om förändringen enbart av det skälet att motparten inte motsatte sig själva tidsförändringen. I föregående avsnitt har domstolen kommit fram till att det inte heller stred mot bestämmelsen att på det sätt som skett komma överens med de enskilda arbetstagarna om förändrade arbetstider. Mot bakgrund av det anförda kan Arbetsdomstolen inte finna att bolagets agerande inneburit något otillbörligt kringgående av kollektivavtalet i omtvistad del.

Sammanfattning och rättegångskostnader

De bedömningar som Arbetsdomstolen har gjort innebär att bolaget inte har agerat i strid med den omtvistade kollektivavtalsbestämmelsen eller annars kringgått kollektivavtalet. Det innebär att Unionens talan inte ska bifallas. Unionen har alltså förlorat och ska därför förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att ersätta Almega Tjänsteförbunden och Q-Park AB för rättegångskostnader med 183 000 kr, varav 180 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Inga Jerkeman, Bengt Huldt, Lars-Erik Tour, Ing-Marie Nilsson och Margareta Öhberg. Enhälligt.

Sekreterare: Charlotte Svanström

Domsbilaga**Yrkanden**

Unionen (förbundet) har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Q-Park AB (bolaget) att till

1. förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr,
2. K.A. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 16 713 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 januari 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 328 kr från den 25 februari 2010, på 1 277 kr från den 25 mars 2010, på 1 272 kr från den 25 april 2010, på 1 315 kr från den 25 maj 2010, på 1 328 kr från den 25 juni 2010, på 1 328 kr från den 25 juli 2010, på 1 434 kr från den 25 augusti 2010, på 1 381 kr från den 25 september 2010, på 1 370 kr från den 25 oktober 2010, på 1 453 kr från den 25 november 2010, på 1 435 kr från den 25 december 2010 och på 1 792 kr från den 25 januari 2011 tills betalning sker,
3. L.B. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 15 862 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 30 april 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 246 kr från den 25 februari 2010, på 1 420 kr från den 25 mars 2010, på 1 046 kr från den 25 april 2010, på 1 246 kr från den 25 maj 2010, på 1 305 kr från den 25 juni 2010, på 1 223 kr från den 25 juli 2010, på 1 415 kr från den 25 augusti 2010, på 1 177 kr från 25 september 2010, på 705 kr från den 25 oktober 2010, på 170 kr från 25 november 2010, på 230 kr från den 25 december 2010, på 1 013 kr från den 25 januari 2011, på 1 307 kr från den 25 februari 2011, på 1 336 kr från den 25 mars 2011 och på 1 021 kr från den 25 april 2011 tills betalning sker,
4. M.C. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 28 236 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 246 kr från den 25 februari 2010, på 1 305 kr från den 25 mars 2010, på 1 451 kr från den 25 april 2010, på 1 431 kr från den 25 maj 2010, på 1 289 kr från den 25 juni 2010, på 1 418 kr från den 25 juli 2010, på 1 388 kr från den 25 augusti 2010, på 1 345 kr från den 25 september 2010, på 1 226 kr från den 25 oktober 2010, på 1 917 kr från den 25 november 2010, på 1 543 kr från den 25 december 2010, på 1 556 kr från den 25 januari 2011, på 1 443 kr från den 25 februari 2011, på 1 575 kr från den 25 mars 2011, på 1 576 kr från den 25 april 2011, på 1 455 kr från den 25 maj 2011, på 1 656 kr från den 25 juni 2011, på 1 589 kr från den 25 juli 2011 och på 1 824 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,
5. B.E. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 48 718 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 2 345 kr från den 25 februari 2010, på 2 193 kr från den 25 mars 2010, på 2 345 kr från den 25 april 2010, på 4 737 kr från den 25 maj 2010, på 2 382 kr från den 25 juni 2010, på 2 561 kr från den 25 juli 2010, på 2 626 kr från den 25 augusti 2010, på 2 382 kr från den 25 september 2010, på 2 233 kr från den 25 oktober 2010, på 2 585 kr från den

25 november 2010, på 2 213 kr från den 25 december 2010, på 2 213 kr från den 25 januari 2011, på 2 423 kr från den 25 februari 2011, på 2 232 kr från den 25 mars 2011, på 2 366 kr från den 25 april 2011, på 3 602 kr från den 25 maj 2011, på 2 500 kr från den 25 juni 2011, på 2 461 kr från den 25 juli 2011 och på 2 855 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

6. M.F-L. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 33 579 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 592 kr från den 25 februari 2010, på 1 592 kr från den 25 mars 2010, på 1 630 kr från den 25 april 2010, på 1 592 kr från den 25 maj 2010, på 1 592 kr från den 25 juni 2010, på 1 655 kr från den 25 juli 2010, på 1 681 kr från den 25 augusti 2010, på 2 556 kr från den 25 september 2010, på 1 742 kr från den 25 oktober 2010, på 1 742 kr från den 25 november 2010, på 1 742 kr från den 25 december 2010, på 1 770 kr från den 25 januari 2011, på 1 742 kr från den 25 februari 2011, på 1 895 kr från den 25 mars 2011, på 1 742 kr från den 25 april 2011, på 1 742 kr från den 25 maj 2011, på 1 809 kr från den 25 juni 2011, på 1 809 kr från den 25 juli 2011 och på 1 954 kr från den 25 augusti tills betalning sker,

7. M.F. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 34 675 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 771 kr från den 25 februari 2010, på 1 813 kr från den 25 mars 2010, på 1 799 kr från den 25 april 2010, på 1 771 kr från den 25 maj 2010, på 1 785 kr från den 25 juni 2010, på 1 799 kr från den 25 juli 2010, på 1 884 kr från den 25 augusti 2010, på 1 771 kr från den 25 september 2010, på 1 855 kr från den 25 oktober 2010, på 1 966 kr från den 25 november 2010, på 1 787 kr från den 25 december 2010, på 1 787 kr från den 25 januari 2011, på 1 801 kr från den 25 februari 2011, på 1 794 kr från den 25 mars 2011, på 1 787 kr från den 25 april 2011, på 1 830 kr från den 25 maj 2011, på 1 862 kr från den 25 juni 2011, på 1 833 kr från den 25 juli 2011 och på 1 980 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

8. T.J. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 987 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2010 tills betalning sker. Vidare yrkas att Arbetsdomstolen fastställer att T.J:s månadslön uppgick till 22 385 kr per den 1 februari 2010,

9. S.J. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 36 136 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 623 kr från den 25 februari 2010, på 1 688 kr från den 25 mars 2010, på 1 665 kr från den 25 april 2010, på 1 654 kr från den 25 maj 2010, på 2 300 kr från den 25 juni 2010, på 1 468 kr från den 25 juli 2010, på 2 440 kr från den 25 augusti 2010, på 2 289 kr från den 25 september 2010, på 2 712 kr från den 25 oktober 2010, på 1 872 kr från den 25 november 2010, på 1 768 kr från den 25 december 2010, på 1 722 kr från den 25 januari 2011, på 1 866 kr från den 25 februari 2011, på 2 054 kr från den 25 mars 2011, på 1 680 kr från den 25 april 2011, på 1 827 kr från den 25 maj 2011, på 1 766 kr från den 25 juni 2011, på 1 642 kr från den 25 juli 2011 och på 1 896 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

10. A.J. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 26 188 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 329 kr från den 25 februari 2010, på 1 310 kr från den 25 mars 2010, på 1 310 kr från den 25 april 2010, på 1 390 kr från den 25 maj 2010, på 1 299 kr från den 25 juni 2010, på 1 329 kr från den 25 juli 2010, på 1 382 kr från den 25 augusti 2010, på 1 435 kr från den 25 september 2010, på 1 362 kr från den 25 oktober 2010, på 1 437 kr från den 25 november 2010, på 1 318 kr från den 25 december 2010, på 1 563 kr från den 25 januari 2011, på 1 262 kr från den 25 februari 2011, på 1 436 kr från den 25 mars 2011, på 1 346 kr från den 25 april 2011, på 1 374 kr från den 25 maj 2011, på 1 363 kr från den 25 juni 2011, på 1 441 kr från den 25 juli 2011 och på 1 499 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

11. E.L. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 25 743 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 914 kr från den 25 februari 2010, på 1 914 kr från den 25 mars 2010, på 1 790 kr från den 25 april 2010, på 1 836 kr från den 25 maj 2010, på 1 914 kr från den 25 juni 2010, på 1 959 kr från den 25 juli 2010, på 1 990 kr från den 25 augusti 2010, på 2 056 kr från den 25 september 2010, på 1 902 kr från den 25 oktober 2010, på 2 062 kr från den 25 november 2010, på 1 931 kr från den 25 december 2010 och på 927 kr från den 25 januari 2011, på 2 228 kr från den 25 juni 2011 och på 1 320 kr från den 25 juli 2011 tills betalning sker. Vidare yrkas att Arbetsdomstolen fastställer att E.L:s månadslön uppgår till 31 059 kr per den 1 juni 2011.

12. M.P. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 7 212 kr för perioden den 1 oktober 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 803 kr från den 25 oktober 2010, på 1 007 kr från den 25 november 2010, på 1 170 kr från den 25 december 2010, på 704 kr från den 25 januari 2011, på 931 kr från den 25 februari 2011, på 576 kr från den 25 mars 2011, på 265 kr från den 25 april 2011, på 776 kr från den 25 maj 2011, på 282 kr från den 25 juni 2011, på 396 kr från den 25 juli 2011 och på 300 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

13. C.R. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 11 696 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 572 kr från den 25 februari 2010, på 1 572 kr från den 25 mars 2010, på 1 572 kr från den 25 april 2010, på 2 178 kr från den 25 maj 2010, på 1 572 kr från den 25 juni 2010, på 1 562 kr från den 25 juli 2010, på 1 168 kr från den 25 augusti 2010, på 459 kr från den 25 september 2010 och på 41 kr från den 25 november 2010 tills betalning sker. Vidare yrkas att Arbetsdomstolen fastställer att C.R:s månadslön uppgår till 25 913 kr per den 1 juni 2011.

14. A.S. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 30 436 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 574 kr från den 25 februari 2010, på 1 574 kr från den 25 mars 2010, på 1 574 kr från den 25 april 2010, på 1 574 kr från den 25 maj 2010, på 1 598 kr från den 25 juni 2010, på 1 640 kr från den 25 juli 2010, på 1 762 kr från den 25 augusti 2010, på 1 636 kr från den

25 september 2010, på 1 586 kr från den 25 oktober 2010, på 1 684 kr från den 25 november 2010, på 1 485 kr från den 25 december 2010, på 1 600 kr från den 25 januari 2011, på 1 456 kr från den 25 februari 2011, på 1 470 kr från den 25 mars 2011, på 1 573 kr från den 25 april 2011, på 1 588 kr från den 25 maj 2011, på 1 618 kr från den 25 juni 2011, på 1 631 kr från den 25 juli 2011 och på 1 812 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

15. C.Ö. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 30 184 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 407 kr från den 25 februari 2010, på 1 342 kr från den 25 mars 2010, på 1 471 kr från den 25 april 2010, på 1 407 kr från den 25 maj 2010, på 1 465 kr från den 25 juni 2010, på 1 408 kr från den 25 juli 2010, på 1 586 kr från den 25 augusti 2010, på 2 097 kr från den 25 september 2010, på 1 767 kr från den 25 oktober 2010, på 1 802 kr från den 25 november 2010, på 1 587 kr från den 25 december 2010, på 1 656 kr från den 25 januari 2011, på 1 754 kr från den 25 februari 2011, på 1 507 kr från den 25 mars 2011, på 1 507 kr från den 25 april 2011, på 1 662 kr från den 25 maj 2011, på 1 480 kr från den 25 juni 2011, på 1 544 kr från den 25 juli 2011 och på 1 668 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker.

På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (23 september 2010) tills betalning sker.

I andra hand har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till

1. förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr,

2. K.A. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 15 592 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 januari 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 239 kr från den 25 februari 2010, på 1 191 kr från den 25 mars 2010, på 1 187 kr från den 25 april 2010, på 1 227 kr från den 25 maj 2010, på 1 239 kr från den 25 juni 2010, på 1 239 kr från den 25 juli 2010, på 1 338 kr från den 25 augusti 2010, på 1 288 kr från den 25 september 2010, på 1 278 kr från den 25 oktober 2010, på 1 356 kr från den 25 november 2010, på 1 338 kr från den 25 december 2010 och på 1 672 kr från den 25 januari 2011 tills betalning sker,

3. L.B. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 14 797 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 30 april 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 162 kr från den 25 februari 2010, på 1 325 kr från den 25 mars 2010, på 976 kr från den 25 april 2010, på 1 162 kr från den 25 maj 2010, på 1 218 kr från den 25 juni 2010, på 1 141 kr från den 25 juli 2010, på 1 320 kr från den 25 augusti 2010, på 1 098 kr från den 25 september 2010, på 658 kr från den 25 oktober 2010, på 159 kr från den 25 november 2010, på 215 kr från den 25 december 2010, på 945 kr från den 25 januari 2011, på 1 219 kr från den 25 februari 2011, på 1 247 kr från den 25 mars 2011 och på 953 kr från den 25 april 2011 tills betalning sker,

4. M.C. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 26 340 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 162 kr från den 25 februari 2010, på 1 218 kr från den 25 mars 2010, på 1 354 kr från den 25 april 2010, på 1 334 kr från den 25 maj 2010, på 1 203 kr från den 25 juni 2010, på 1 323 kr från den 25 juli 2010, på 1 295 kr från den 25 augusti 2010, på 1 255 kr från den 25 september 2010, på 1 144 kr från den 25 oktober 2010, på 1 788 kr från den 25 november 2010, på 1 439 kr från den 25 december 2010, på 1 452 kr från den 25 januari 2011, på 1 346 kr från den 25 februari 2011, 1 469 kr från den 25 mars 2011, på 1 470 kr från den 25 april 2011, på 1 358 kr från den 25 maj 2011, på 1 544 kr från den 25 juni 2011, på 1 482 kr från den 25 juli 2011 och på 1 702 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

5. B.E. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 45 446 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 2 188 kr från den 25 februari 2010, på 2 046 kr från den 25 mars 2010, på 2 188 kr från den 25 april 2010, på 4 419 kr från den 25 maj 2010, på 2 222 kr från den 25 juni 2010, på 2 389 kr från den 25 juli 2010, på 2 450 kr från den 25 augusti 2010, på 2 222 kr från den 25 september 2010, på 2 084 kr från den 25 oktober 2010, på 2 411 kr från den 25 november 2010, på 2 064 kr från den 25 december 2010, på 2 064 kr från den 25 januari 2011, på 2 260 kr från den 25 februari 2011, på 2 082 kr från den 25 mars 2011, på 2 207 kr från den 25 april 2011, på 2 856 kr från den 25 maj 2011, på 2 332 kr från den 25 juni 2011, på 2 296 kr från den 25 juli 2011 och på 2 663 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

6. M.F-L. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 31 324 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 485 kr från den 25 februari 2010, på 1 485 kr från den 25 mars 2010, på 1 521 kr från den 25 april 2010, på 1 485 kr från den 25 maj 2010, på 1 485 kr från den 25 juni 2010, på 1 544 kr från den 25 juli 2010, på 1 568 kr från den 25 augusti 2010, på 2 384 kr från den 25 september 2010, på 1 625 kr från den 25 oktober 2010, på 1 625 kr från den 25 november 2010, på 1 625 kr från den 25 december 2010, på 1 651 kr från den 25 januari 2011, på 1 625 kr från den 25 februari 2011, på 1 768 kr från den 25 mars 2011, på 1 625 kr från den 25 april 2011, på 1 625 kr från den 25 maj 2011, på 1 687 kr från den 25 juni 2011, på 1 687 kr från den 25 juli 2011 och på 1 822 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

7. M.F. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 32 346 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 652 kr från den 25 februari 2010, på 1 692 kr från den 25 mars 2010, på 1 678 kr från den 25 april 2010, på 1 652 kr från den 25 maj 2010, på 1 665 kr från den 25 juni 2010, på 1 678 kr från den 25 juli 2010, på 1 758 kr från den 25 augusti 2010, på 1 652 kr från den 25 september 2010, på 1 731 kr från den 25 oktober 2010, på 1 834 kr från den 25 november 2010, på 1 667 kr från den 25 december 2010, på 1 667 kr från den 25 januari 2011, på 1 680 kr från den 25 februari 2011, på 1 674 kr från den 25 mars 2011, på 1 667 kr från den 25 april 2011, på 1 707 kr från den 25 maj

2011, på 1 737 kr från den 25 juni 2011, på 1 710 kr från den 25 juli 2011 och på 1 847 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

8. T.J. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 920 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2010, tills betalning sker. Vidare yrkas att Arbetsdomstolen fastställer att T.J:s månadslön uppgick till 22 291 kr per den 1 februari 2010,

9. S.J. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 33 710 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 514 kr från den 25 februari 2010, på 1 575 kr från den 25 mars 2010, på 1 553 kr från den 25 april 2010, på 1 543 kr från den 25 maj 2010, på 2 146 kr från den 25 juni 2010, på 1 369 kr från den 25 juli 2010, på 2 276 kr från den 25 augusti 2010, på 2 135 kr från den 25 september 2010, på 2 530 kr från den 25 oktober 2010, på 1 746 kr från den 25 november 2010, på 1 836 kr från den 25 december 2010, på 1 607 kr från den 25 januari 2011, på 1 741 kr från den 25 februari 2011, på 1 916 kr från den 25 mars 2011, på 1 568 kr från den 25 april 2011, på 1 704 kr från den 25 maj 2011, på 1 648 kr från den 25 juni 2011, på 1 532 kr från den 25 juli 2011 och på 1 768 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

10. A.J. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 24 429 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 240 kr från den 25 februari 2010, på 1 222 kr från den 25 mars 2010, på 1 222 kr från den 25 april 2010, på 1 296 kr från den 25 maj 2010, på 1 212 kr från den 25 juni 2010, på 1 240 kr från den 25 juli 2010, på 1 289 kr från den 25 augusti 2010, på 1 339 kr från den 25 september 2010, på 1 271 kr från den 25 oktober 2010, på 1 341 kr från den 25 november 2010, på 1 230 kr från den 25 december 2010, på 1 458 kr från den 25 januari 2011, på 1 178 kr från den 25 februari 2011, på 1 340 kr från den 25 mars 2011, på 1 256 kr från den 25 april 2011, på 1 282 kr från den 25 maj 2011, på 1 272 kr från den 25 juni 2011, på 1 344 kr från den 25 juli 2011 och på 1 398 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

11. E.L. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 24 014 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 785 kr från den 25 februari 2010, på 1 785 kr från den 25 mars 2010, på 1 670 kr från den 25 april 2010, på 1 713 kr från den 25 maj 2010, på 1 785 kr från den 25 juni 2010, på 1 828 kr från den 25 juli 2010, på 1 856 kr från den 25 augusti 2010, på 1 918 kr från den 25 september 2010, på 1 775 kr från den 25 oktober 2010, på 1 924 kr från den 25 november 2010, på 1 801 kr från den 25 december 2010 och på 865 kr från den 25 januari 2011, 2 079 kr från den 25 juni 2011 och på 1 231 kr från den 25 juli 2011 tills betalning sker. Vidare yrkas att Arbetsdomstolen fastställer att E.L:s månadslön uppgår till 30 928 kr per den 1 juni 2011.

12. M.P. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 6 728 kr för perioden den 1 oktober 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 749 kr från den 25 oktober 2010, på 940 kr från den 25 november 2010, på 1 092 kr från den 25 december 2010, på 657 kr från

den 25 januari 2011, på 869 kr från den 25 februari 2011, på 538 kr från den 25 mars 2011, på 247 kr från den 25 april 2011, på 724 kr från den 25 maj 2011, på 264 kr från den 25 juni 2011, på 370 kr från den 25 juli 2011 och på 279 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

13. C.R. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 10 911 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 466 kr från den 25 februari 2010, på 1 466 kr från den 25 mars 2010, på 1 466 kr från den 25 april 2010, på 2 032 kr från den 25 maj 2010, på 1 466 kr från den 25 juni 2010, på 1 457 kr från den 25 juli 2010, på 1 090 kr från den 25 augusti 2010, på 429 kr från den 25 september 2010 och på 38 kr från den 25 november 2010 tills betalning sker. Vidare yrkas att Arbetsdomstolen fastställer att C.R:s månadslön uppgår till 25 803 kr per den 1 juni 2011.

14. A.S. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 28 392 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 468 kr från den 25 februari 2010, på 1 468 kr från den 25 mars 2010, på 1 468 kr från den 25 april 2010, på 1 468 kr från den 25 maj 2010, på 1 491 kr från den 25 juni 2010, på 1 530 kr från den 25 juli 2010, på 1 644 kr från den 25 augusti 2010, på 1 526 kr från den 25 september 2010, på 1 480 kr från den 25 oktober 2010, på 1 571 kr från den 25 november 2010, på 1 385 kr från den 25 december 2010, på 1 493 kr från den 25 januari 2011, på 1 358 kr från den 25 februari 2011, 1 371 kr från den 25 mars 2011, på 1 467 kr från den 25 april 2011, på 1 481 kr från den 25 maj 2011, på 1 509 kr från den 25 juni 2011, på 1 521 kr från den 25 juli 2011 och på 1 690 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker,

15. C.Ö. betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 28 157 kr för perioden den 1 februari 2010 t.o.m. den 31 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 312 kr från den 25 februari 2010, på 1 252 kr från den 25 mars 2010, på 1 372 kr från den 25 april 2010, på 1 312 kr från den 25 maj 2010, på 1 367 kr från den 25 juni 2010, på 1 375 kr från den 25 juli 2010, på 1 480 kr från den 25 augusti 2010, på 1 956 kr från den 25 september 2010, på 1 649 kr från den 25 oktober 2010, på 1 681 kr från den 25 november 2010, på 1 481 kr från den 25 december 2010, på 1 545 kr från den 25 januari 2011, på 1 636 kr från den 25 februari 2011, på 1 406 kr från den 25 mars 2011, på 1 406 kr från den 25 april 2011, på 1 551 kr från den 25 maj 2011, på 1 381 kr från den 25 juni 2011, på 1 440 kr från den 25 juli 2011 och på 1 556 kr från den 25 augusti 2011 tills betalning sker.

På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (23 september 2010) tills betalning sker.

Förbundet har förbehållit sig rätten att återkomma med ytterligare krav på ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandlingen i målet.