

En arbetsgivare har under viss tid förlagt tre arbetstagares arbetstid på så sätt att de under tvåveckorsperioder arbetat ena veckan 45 timmar per helgfri vecka och andra veckan 35 timmar per helgfri vecka. Fråga om arbetsgivaren därigenom har brutit mot gummiverkstadsavtalet som anger att den ordinarie arbetstiden ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och om arbetstagarna har rätt till övertidsersättning de veckor de arbetat mer än 40 timmar.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2022-04-06
StockholmDom nr 20/22
Mål nr A 81/21**KÄRANDE**

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Motorbranschens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Euromaster AB, 556078-6500, Box 1134, 432 15 Varberg
Ombud för båda: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen
TF AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKENkollektivavtalstolkning

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. Euromaster AB (bolaget) är medlem i Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) och därmed bundet av gummiverkstadsavtalet som ingås mellan MAF och Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet).

T.P., L.L. och A.S. är medlemmar i förbundet och anställda hos bolaget.

Under tiden den 2 september 2019 – 25 oktober 2020 har bolaget förlagt de tre arbetstagarnas arbetstid så att de under tvåveckorsperioder arbetat ena veckan 45 timmar per helgfri vecka och andra veckan 35 timmar per helgfri vecka. Den genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka har därmed varit 40 timmar. Tvist har uppkommit mellan parterna om det är i strid med kollektivavtalet att förlägga den ordinarie arbetstiden på detta sätt och om förläggningen innebär att arbetstagarna arbetat övertid de veckor de arbetat mer än 40 timmar per vecka och därför har rätt till övertidsersättning.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Kollektivavtalsreglering

I §§ 4 och 7 i gummiverkstadsavtalet finns följande bestämmelser.

§ 4 Ordinarie arbetstid

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Arbetstiden kan förläggas måndag - torsdag 07.00 - 20.00 och fredag 07.00 - 17.00. Arbetsgivaren skall upprätta en skriftlig tjänstgöringslista, vilken skall finnas tillgänglig på arbetsplatsen, så att den som berörs därav kan ta del av densamma. Tjänstgöringslistan skall avse minst fyra veckor och tillkännages minst fem dagar före dess ikraftträdande.

Lokal överenskommelse kan träffas om att arbetstiden skall förläggas inom andra ramar.

/.../

§ 7 Övertidsersättning

Mom 1

Då arbetsgivaren så fordrar är arbetstagaren, i den utsträckning som enligt gällande lag kan medges, skyldig att utföra arbete jämväl på annan tid än den ordinarie arbetstiden. För sådant arbete, vilket betraktas som övertidsarbete, utges ersättning med avtalsenlig timlön enligt § 5 mom 1 jämte ett tillägg med följande procentsatser på de i § 5 mom 1 angivna lönerna, omräknade till timlöner:

- a) För de två första timmarna utöver den ordinarie arbetstiden 50 %
- b) För annan tid måndag - fredag 75 %
- c) För lör-, sön- och helgdagar 100 %

I bilaga 4, arbetstidsavtalet, finns följande reglering om övertid.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka).

/.../

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 5 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger för övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid. Övertiden för tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

/.../

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till

- T.P. betala övertidsersättning med 8 229 kr,
- L.L. betala övertidsersättning med 9 601 kr,
- A.S. betala övertidsersättning med 7 972 kr, och till
- förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen avseende övertidsersättning från den 31 oktober 2020 och på det allmänna skadeståndet från dag för delgivning av stämning (den 21 juni 2021), allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan men vitsordat beloppen avseende övertidsersättning samt sättet att beräkna ränta. De har yrkat att eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas till noll och eller till det lägre belopp domstolen finner skäligt.

Förbundet har motsatt sig jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Det saknas stöd i kollektivavtalet för att förlägga den ordinarie arbetstiden på det sätt bolaget gjort, dvs. med 45 timmar ena veckan och 35 timmar andra veckan. Förfarandet innebär att bolaget har schemalagt övertid de veckor arbetstagarna arbetat mer än 40 timmar per helgfri vecka. De tre arbetstagarna har därmed rätt till övertidsersättning, enligt gummiverkstadsavtalet, för de timmar de arbetat mer än 40 timmar per helgfri vecka under den aktuella perioden.

Genom förläggningen av arbetstiden i strid med dels § 4 Mom 1 i gummiverkstadsavtalet om ordinarie arbetstid, dels bilaga 4, arbetsavtalet, samt genom att inte betala övertidsersättning till de tre arbetstagarna har bolaget brutit mot kollektivavtalet. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Arbetstidens förläggning

T.P., L.L. och A.S. är anställda hos bolaget och placerade vid bolagets anläggning i Arendal i Göteborg.

Under perioden den 2 september 2019 – 25 oktober 2020 förlade bolaget de tre arbetstagarnas ordinarie arbetstid så att de omväxlande arbetade 35- respektive 45-timmarsvecka. Det är riktigt att den genomsnittliga veckoarbetstiden över en tvåveckorsperiod därmed uppgick till 40 timmar.

De arbetstagare på arbetsplatsen som har arbetat i perioder med utjämning av arbetstiden har inte varit positiva till att arbeta så, och ett antal arbetstagare ifrågasatte arbetsgivarens agerande. Några medlemmar tog kontakt med avdelningsombudsmannen H.L. i frågan som därefter påkallade lokal tvisteförhandling.

Kollektivavtalets innebörd

Avtalstexten

I § 4 Mom 1 första stycket i kollektivavtalet anges att den ordinarie arbetstiden ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Någon beräkningsperiod för genomsnittsberäkningen finns dock inte i bestämmelsen. Någon genomsnittsberäkning går därmed inte att tillämpa.

I bestämmelsens andra stycke regleras endast mellan vilka klockslag den ordinarie arbetstiden får förläggas under dygnet. Den regleringen innebär inte att det finns en avtalad beräkningsperiod. Förlägningsbestämmelsen innebär alltså inte, som arbetsgivarparterna påstått, att arbetsgivaren har rätt att variera arbetstiden från vecka till vecka, förutsatt att denne genom upprättande av tjänstgöringslistor för minst fyra veckor i taget meddelar arbetstagarna härom. Arbetstid som förläggs genom upprättande av tjänstgöringslistor utgör alltså inte i sin helhet ordinarie arbetstid.

I avtalstexten saknas således stöd för att arbetstiden kan utjämnas mellan veckor.

En rätt till utjämning av arbetstiden mellan veckor förutsätter att gummiverkstadsavtalet ger en sådan rätt, antingen genom det finns en tydlig regel i avtalet om rätt till utjämning med angivande av en beräkningsperiod för denna utjämning eller att det i avtalet ges en möjlighet att träffa ett lokalt kollektivavtal om avvikelse från regeln om den ordinarie arbetstidens omfattning samt att ett lokalt kollektivavtal faktiskt träffas om utjämning av arbetstiden. Gummiverkstadsavtalet innehåller ingen beräkningsperiod eller möjlighet att träffa ett lokalt kollektivavtal om avvikelse från regeln om den ordinarie arbetstidens omfattning.

Avtalshistorik

I gummiverkstadsavtalet för avtalsperioden 1977–1978 anges i § 4 Mom 1 att den ”ordinarie arbetstiden skall vara 40 timmar per helgfri vecka”. Texten innebar en så kallad 40 timmars mjuk arbetsvecka. År 1978 ändrades texten till att den ”ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka”.

Skrivningen ”i genomsnitt” infördes således i gummiverkstadsavtalet år 1978. Bakgrunden var den överenskommelse som förbundet och ett antal arbetsgivarorganisationer hade träffat den 11 mars 1978, om införande av mjuk arbetsvecka (1978 års överenskommelse).

I 1978 års överenskommelse anges i § 1 följande.

Mjuk arbetsvecka

Parterna är överens om att på avtalsområden där nuvarande avtalsbestämmelser rörande ordinarie arbetstid innebär 40 timmars arbetsvecka (s k hård vecka) skall dessa bestämmelser fr o m den 1 september 1978 utgå och ersättas med följande.

”Den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka”.

Härvid skall genomsnittsberäkningen ske på det sätt respektive nu gällande kollektivavtal föreskriver.

Parterna är överens om att 40 timmar per helgfri vecka beräknas motsvara en genomsnittlig arbetstid om 38,25 timmar per vecka. I de avtal där för närvarande talet 38,5 gäller för hård vecka skall detta ändras till 38,25.

Som en följd av 1978 års överenskommelse tillfördes § 4 Mom 1 i gummiverkstadsavtalet orden ”i genomsnitt” för att formuleringen av den ordinarie arbetstidens omfattning skulle bli likadan på alla förbundets avtalsområden med 40 timmars mjuk arbetsvecka. I gummiverkstadsavtalet gällde, som anförts, redan mjuk arbetsvecka. Orden ”i genomsnitt” förändrade således inte betydelsen. Formuleringen ”den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka” i gummiverkstadsavtalet betyder ”den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per helgfri vecka” och innebär alltså endast att 40 timmars mjuk arbetsvecka gäller.

I 1978 års överenskommelse anges att genomsnittsberäkningen ska ”ske på det sätt respektive nu gällande kollektivavtal föreskriver”. Parterna i överenskommelsen förutsatte alltså att det i de då gällande kollektivavtalen skulle finnas reglerat hur genomsnittsberäkningen skulle gå till, genom att de gällande kollektivavtalen angav en beräkningsperiod för genomsnittsberäkningen. Så var inte fallet med gummiverkstadsavtalet. Någon beräkningsperiod fanns inte i gummiverkstadsavtalet och finns inte heller i dag. Utan beräkningsperiod kan någon genomsnittsberäkning inte göras.

1978 års överenskommelse har varit föremål för Arbetsdomstolens prövning i AD 1982 nr 12. Målet rörde tolkning av bussavtalets skrivning om ordinarie arbetstid. Arbetsgivarparterna i det målet beskrev 1978 års överenskommelse på följande sätt. ”Den 11 mars 1978 träffades en överenskommelse mellan bl.a. BA och transportarbetareförbundet om införande av mjuk arbetsvecka på de avtalsområden där sådan vecka redan tillämpades.”

Som Arbetsdomstolen har uttalat i AD 1982 nr 12 är formuleringen ”den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka” den formulering som traditionellt har använts i kollektivavtal med förbundet som part för att beteckna 40 timmars mjuk arbetsvecka.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att orden ”i genomsnitt” innebär att arbetsgivaren kan utjämna arbetstiden mellan veckorna och ensidigt bestämma beräkningsperiodens längd och att beräkningsperioden skulle kunna vara ett år. Detta är orimligt. Varför perioden skulle vara begränsad till ett år framgår inte. Detta kan inte ha varit MAF:s uppfattning när orden ”i genomsnitt” tillfördes den aktuella bestämmelsen. För det fall detta var MAF:s uppfattning, hade det ålegat arbetsgivarparten att klargöra det för förbundet vid avtalsförhandlingarna inför 1978–1979 års avtal.

Att arbetsgivarparten i så fall haft en förklaringsbörda följer av följande omständigheter. Formuleringen ”den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka” är den formulering som traditionellt har använts i kollektivavtal med förbundet som part för att beteckna 40 timmars mjuk arbetsvecka. Den aktuella bestämmelsens lydelse vid avtalsförhandlingarna inför 1978–1979 års avtal var ”Den ordinarie arbetstiden skall vara 40 timmar per helgfri vecka”. En tolkning enligt MAF:s påstådda uppfattning skulle ha inneburit en mycket väsentlig förändring till förbundets nackdel jämfört med tidigare och skulle ha inneburit att förbundet i praktiken skulle ha ”gett bort” såväl makten över arbetstidens förläggning som den avtalsenliga rätten till ersättning för övertid.

MAF klargjorde inte den nu påstådda uppfattningen under avtalsförhandlingarna inför 1978–1979 års avtal. Om MAF hade gjort ett sådant klargörande är det uteslutet att förbundet skulle ha accepterat en sådan reglering utan angivande av beräkningsperiod och utan kompensation till kollektivet.

Arbetsgrupp och senare avtalsförhandlingar

Parterna på avtalsområdet har haft en arbetsgrupp. I anteckningar från arbetsgruppens möte den 6 september 2012 anges under rubriken ”Övriga frågor” att för MAF är de prioriterade frågorna fortfarande ökad flexibilitet i arbetstidens förläggning.

I minnesanteckningar från arbetsgruppens möte den 5 december 2012 anges att ökad flexibilitet i den ordinarie arbetstidens förläggning står högst upp på listan över vad MAF vill utveckla i avtalet. I bilaga 3 till minnesanteckningarna anger MAF att organisationen vill införa ”en längre begränsningsperiod som möjliggör ett arbetstidsuttag på i genomsnitt 48 timmar under högsäsong med motsvarande förkortning under lågsäsong”.

MAF har därefter under avtalsförhandlingarna 2013, 2016 och 2017 framställt yrkanden om att en beräkningsperiod om ett år ska införas i § 4 Mom 1 första stycket.

MAF har således klargjort sin uppfattning att bestämmelsen ska tolkas så att gummiverkstadsavtalet inte medger någon genomsnittsberekening av arbetstiden, att någon utjämning mellan veckor därför inte kan ske och att detta innebär en stelbent reglering av arbetstiden i kollektivavtalet som organisationen har velat förändra.

Förbundets avtalsansvarige ombudsman var under denna period, fram till den 1 oktober 2017, M.L. Han efterträddes av ombudsmannen M.T.

Den 28 augusti 2019 hade M.T. ett möte med MAF:s företrädare A.K. Vid mötet framförde A.K. att MAF ville ha en beräkningsperiod om ett år, vilket uttrycktes som ett önskemål om "årsarbetstid". Det framgår av M.T:s anteckningar från mötet. MAF har således så sent som i augusti 2019 gett uttryck för att en i tid angiven beräkningsperiod var nödvändig för att utjämning av arbetstiden skulle kunna ske.

Förbundet har inte, som arbetsgivarparterna påstått, i avtalsförhandlingarna 2013, 2016 och 2017 eller i arbetsgrupper bekräftat att arbetsgivarna har rätt att genomsnittsberekena arbetstiden.

Det stämmer inte heller att förbundets tidigare förhandlingschef M.C., under avtalsförhandlingarna 2013, 2016 och 2017, skulle ha gett MAF besked om att arbetsgivare redan ägde rätt att genomsnittsberekena arbetstiden men att förbundet inte var intresserat av att förtydliga avtalet på det sätt som MAF önskade.

Andra avtalsområden

Även på avtalsområdena bensin och garage samt bärgning träffar förbundet kollektivavtal med MAF. Också i dessa kollektivavtal används den traditionella formuleringen för 40 timmars mjuk arbetsvecka ("den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka"). På dessa avtalsområden är förbundet och MAF överens om att en rätt till utjämning av den ordinarie arbetstiden mellan veckor förutsätter att det finns särskilda bestämmelser därom i kollektivavtalet. Såväl bensin- och garageavtalet som bärgningsavtalet innehåller sådana särskilda bestämmelser.

Tillämpning

Förbundet har inte före denna tvist fått några signaler om att arbetsgivare inom avtalsområdet har genomsnittsbereknat arbetstiden, så som bolaget gjort.

Övertid och övertidsersättning

Reglerna i bilaga 4, arbetstidsavtalet, syftar till att på avtalsområdet uppfylla vad som föreskrivs i arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen såvitt avser veckovila, dygnsvila, maxuttag av arbetstid, övertidsuttag osv. Övertid är definierat i 3 § punkten 1 i arbetstidsavtalet som "tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka)."

Av 3 § punkten 2 a) i arbetstidsavtalet – om allmän övertid – framgår att övertid får tas ut då särskilt behov föreligger. Detta innebär att allmän övertid inte får läggas ut som generellt återkommande del av arbetstiden. Enligt bestämmelsen är det därför inte tillåtet att regelmässigt schemalägga övertid.

Bolaget har schemalagt de tre arbetstagarna så att de omväxlande arbetat 35- respektive 45-timmarsvecka. Bolaget har därigenom varannan vecka schemalagt övertid i strid med arbetstidsavtalet.

Arbetstid överstigande 40 timmar per helgfri vecka är övertid enligt gummiverkstadsavtalet och ska ersättas som sådan, se § 7 om övertidsersättning. I avtalets bilaga 1, regler om månadslön, finns för månadslön kompletterande regler. I punkten 7 anges att för tid utöver arbetstidsmättet per dag utgår lön per timme och att övertidstillägg utgår enligt § 7 Mom 1 i gummiverkstadsavtalet. De tre arbetstagarna hade månadslön.

Arbetstagarna har alltså rätt till övertidsersättning för den tid de arbetat mer än 40 timmar per helgfri vecka.

Allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bolaget har genom att förlägga arbetstid på sätt bolaget gjort agerat i strid med § 4 i Mom 1 i gummiverkstadsavtalet och därigenom schemalagt övertid och brutit mot § 3 punkten 2 a) i bilaga 4, arbetstidsavtalet.

Bolaget har också brutit mot § 7 Mom 1 i gummiverkstadsavtalet om övertidsersättning och punkten 7 i bilaga 1, regler för månadslön, genom att inte betala övertidsersättning till de tre arbetstagarna.

Bolaget är således skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för talan

De tre arbetstagarna har omväxlande arbetat 35 respektive 45 timmar per helgfri vecka och den genomsnittliga veckoarbetstiden har därmed inte överstigit 40 timmar per helgfri vecka. Bolaget har, med stöd av § 4 Mom 1 i kollektivavtalet, haft rätt att förlägga arbetstiden på detta sätt och har därför inte brutit mot avtalets regler om ordinarie arbetstid och dess förläggning.

De arbetstimmar arbetstagarna utfört utöver 40 timmar när de arbetat 45 timmar per helgfri vecka har utgjort ordinarie arbetstid. De arbetstimmar har således inte utgjort övertidsarbete och ska inte heller ersättas som det. Arbetstagarna har alltså inte rätt till övertidsersättning.

Då bolaget således inte brutit mot kollektivavtalet har förbundet inte rätt till något allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Bolaget och arbetstidens förläggning

Bolaget är Europas största kedja för däck och fordonsservice och har 76 egna verkstäder över hela landet. Bolaget har ca 500 anställda.

Bolaget har vid sin anläggning i Arendal i Göteborg, under den aktuella perioden, förlagt den ordinarie arbetstiden på sådant sätt att arbetstagarna omväxlande arbetade 35- respektive 45-timmarsvecka.

Schemat på arbetsplatsen innebar att samtliga arbetare började kl. 07.00 och att hälften av dem slutade kl. 15.00 och att de resterande arbetarna slutade kl. 17.00. Veckan därpå växlade arbetslagen med varandra angående tidpunkten för när de skulle sluta för dagen. Med 60 minuters rast kom arbetstiden därmed att uppgå till 35 timmar den ena veckan och 45 timmar den andra veckan, varför den genomsnittliga veckoarbetstiden under en tvåveckorsperiod kom att uppgå till 40 timmar.

Utgjämning av arbetstiden har skett under perioden den 2 september 2019–25 oktober 2020 med uppehåll veckorna 23–35 år 2020 och har varit uppdelad i tre schemaperioder, vilka som längst har omfattat 17 veckor.

Den utjämning av arbetstiden som bolaget har tillämpat har skett i dialog med medarbetarna, men det påstås inte att utjämningen har tillkommit genom lokala överenskommelser. Medarbetarna har varit positiva till att arbeta på detta sätt.

Kollektivavtalets innebörd

Avtalstexten

Enligt § 4 Mom 1 första stycket i gummiverkstadsavtalet ska den ordinarie arbetstiden i genomsnitt utgöra 40 timmar per helgfri vecka. I andra stycket samma bestämmelse har parterna angett det tidsintervall inom vilket arbetsgivaren ensidigt äger rätt att förlägga arbetstiden.

Så länge arbetsgivaren förlägger arbetstiden inom de klockslag som anges i tidsintervallet kan arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten bestämma arbetstidens förläggning. I detta ligger att arbetsgivaren har rätt att variera arbetstiden från vecka till vecka, förutsatt att arbetsgivaren genom upprättande av tjänstgöringslistor för minst fyra veckor i taget meddelar arbetstagarna härom minst fem dagar före dess ikraftträdande.

Om arbetsgivaren, såsom ordinarie arbetstid, önskar förlägga arbetstiden efter kl. 20.00 måndag–torsdag, efter kl. 17.00 på fredag eller under veckoslut krävs dock en lokal överenskommelse.

Arbetsgivarparterna delar förbundets uppfattning att övertid inte kan läggas ut som generellt återkommande del av arbetstiden. Då veckoarbetstiden i genomsnitt ska vara 40 timmar per helgfri vecka innebär bestämmelsen dock att den sammanlagda arbetstiden kan variera från vecka till vecka. Arbetstid som på detta sätt förläggs genom upprättande av tjänstgöringslistor utgör till sin helhet ordinarie arbetstid.

Parterna har vid formuleringen av bestämmelsen angett att arbetstiden ska vara 40 timmar i genomsnitt. För att det ska finnas något syfte med en sådan formulering förutsätts att arbetstiden per vecka ska kunna variera. Kan arbetstiden inte varieras saknas det anledning att genomsnittsberäkna den. I sådant fall hade parterna angett att arbetstiden ska vara 40 timmar per helgfri vecka. Ordalydelsen talar alltså otvetydigt för arbetsgivarparternas uppfattning.

Tillägget ”i genomsnitt” gjordes i gummiverkstadsavtalet utan några föreskrifter om hur genomsnittsberäkningen ska ske. Detta innebär att det inte föreligger några begränsningar och att det är arbetsgivaren som bestämmer längden av den period under vilken veckoarbetstiden ska genomsnittsberäknas. Då syftet uppenbart har varit att arbetstiden ska kunna variera under en längre period än en vecka och då parterna inte har angett några begränsningar för hur det ska ske äger arbetsgivaren i kraft av sin rätt att leda och fördela arbetet ensidigt bestämma den period under vilken arbetstiden ska genomsnittsberäknas.

Arbetsgivarens skyldigheter i detta sammanhang är att upprätta ett arbetschema och därigenom ange under vilken period arbetstiden ska genomsnittsberäknas. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning äger arbetsgivaren genomsnittberäkna arbetstiden i upp till ett år.

Avtalshistorik

Orden ”i genomsnitt” tillfördes år 1978 till den då befintliga regleringen om att den ordinarie arbetstiden ska utgöra 40 timmar per helgfri vecka.

Gummiverkstadsavtalet innebar redan före 1978 års överenskommelse en mjuk reglering av arbetstiden då avtalet utgick från en veckoarbetstid som gällde under förutsättning att måndag–fredag inte innehöll helgdagar. Avtalsregleringar med hård vecka reglerar veckoarbetstiden på visst sätt utan beaktande av infallande helgdagar.

Förbundet har gjort gällande att parterna i gummiverkstadsavtalet till följd av innehållet i 1978 års överenskommelse införde ”i genomsnitt” i § 4 Mom 1 i avtalet. Detta är inte korrekt eftersom överenskommelsen enligt sin ordalydelse, vilket får antas ha varit partsavsikten, reglerar de avtalsområden som hade 40-timmarsvecka som hård vecka. I de avtal med arbetstidsmålet 40 timmar per vecka (hård vecka) skulle avtalstexten alltså ändras till ”Den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka”. Eftersom gummiverkstadsavtalet redan tillämpade mjuk

vecka har införandet av ”i genomsnitt” inte införts i avtalet på grund av överenskommelsen i fråga.

Den ändring som gjordes år 1978 i gummiverkstadsavtalet då ”i genomsnitt” tillfördes § 4 Mom 1 skedde alltså inte såsom en avtalsrättslig förpliktelse till följd av 1978 års överenskommelse, även om parterna säkert tagit intryck av den.

Förbundets påstående att en genomsnittsberäkning inte kan göras i avsaknad av en beräkningsperiod faller redan på den grunden att 1978 års överenskommelse inte har varit tillämplig på gummiverkstadsavtalet.

Förbundet har hänvisat till AD 1982 nr 12. Tvisten gällde dock ett annat avtalsområde än nu, nämligen bussavtalet, och ett annat arbetsgivarförbund var part. Vad Arbetsdomstolen har haft för underlag för uttalandet att den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka ”är den formulering som traditionellt använts i kollektivavtal med transportarbetareförbundet som part för att beteckna 40 timmars mjuk vecka” framgår inte, men såvitt kan förstås måste uppgifterna vara lämnade av förbundet. Att formuleringen skulle vara den traditionella år 1982 känns tveksamt då såväl bussavtalet som gummiverkstadsavtalet så sent som år 1978 i skilda delar tillfördes formuleringar som innebar att avtalen erhöll just denna arbetstidsreglering. Förbundet har även hänvisat till att arbetsgivarparterna ska ha uppgett att ”Den 11 mars 1978 träffades en överenskommelse mellan bl.a. BA och transportarbetareförbundet om införandet av mjuk arbetsvecka på de områden där sådan vecka redan tillämpades.” Om detta verkligen anfördes från arbetsgivarparterna eller om detta är en felskrivning av domstolen kan inte sägas men innehållet är uppenbart fel.

Förbundet försöker läsa in att orden ”i genomsnitt” skulle inbegripas i definitionen av mjuk vecka, vilket är felaktigt. Det som karakteriserar mjuk vecka är inte begreppet ”i genomsnitt” utan ”per helgfri vecka”. Att gummiverkstadsavtalet år 1978 tillfördes ”i genomsnitt” medförde således inte någon förändring i fråga om att man tillämpade mjuk vecka om 40 timmar per helgfri vecka. Däremot medförde tillägget att arbetsgivaren gavs rätt att genomsnittsberäkna arbetstiden över en period.

Förbundet hävdar att det ålegat arbetsgivarparten att klargöra sin inställning vid 1978 års avtalsförhandlingar. Det omvända är mer relevant. Om förbundet hade uppfattningen att tillägget ”i genomsnitt” saknade materiell betydelse så har det ålegat förbundet att tydliggöra detta för arbetsgivarparten. Ordalydelsen anger att veckoarbetstiden kan beräknas som ett genomsnitt och om detta inte var förbundets avsikt har det ålegat förbundet att tydliggöra detta för arbetsgivarparten. Något sådant förtydligande har inte lämnats. Avsaknaden härav stärker dels uppfattningen att parterna var ense om att arbetsgivaren ägde rätt att genomsnittsberäkna arbetstiden, dels att förbundet, för det fall förbundet hyste en annan uppfattning om innebörden, inte har fullgjort sin förklaringsbörda.

Det bestrids att MAF:s företrädare inte hade för avsikt att införa en möjlighet för arbetsgivarna att tillämpa bestämmelsen på det sätt den ger uttryck för, nämligen att beräkna arbetstiden som ett genomsnitt över en period.

Med hänsyn till de stora svängningar som gummiverkstadsbranschen upplever två gånger per kalenderår har det från arbetsgivarparternas sida funnits ett stort intresse av att kunna genomsnittsberäkna arbetstiden över tid. Att en sådan möjlighet har införts i avtalet utan att arbetsgivarna skulle kunna nyttja den kan antas falla på sin egen orimlighet.

Senare avtalsförhandlingar

Det är riktigt att det för MAF sedan länge har varit en prioriterad fråga att skapa större flexibilitet rörande arbetstidens förläggning. Gummiverkstadsavtalet reglerar en bransch som kännetecknas av två högsäsonger per år, nämligen under hösten och våren när däckbyten ska ske. Högsäsongerna är ca 6–8 veckor långa. För att kunna möta kundernas krav under dessa perioder visstidsanställer gummiverkstäderna extra personal och de anlitar anställda i bemanningsföretag. Längre öppettider krävs också för att hinna med allt arbete och för att tillgodose kundernas behov. Vidare har branschen konkurrens från oseriösa aktörer med tillfälliga verksamheter under högsäsong samt konkurrens från andra branscher som erbjuder bl.a. däckskifte. MAF har därför önskat vidga det tidsintervall inom vilket arbetstiden kan förläggas, det så kallade ”fönstret”, till en senare tidpunkt på kvällen samt till att omfatta lördagar. Till följd härav ändrades avtalstexten år 2013 från kl. 19 till kl. 20.

Därutöver har MAF uttryckligen önskat reglera den period under vilken arbetsgivaren äger rätt att genomsnittsberäkna veckoarbetstiden med att genomsnittsberäkningen ska kunna ske ”under året”. Det är riktigt att MAF vid avtalsförhandlingarna åren 2013, 2016 och 2017 krävt att det i den aktuella regleringen ska införas en beräkningsperiod om ett år. MAF har motiverat detta med att det finns en otydlighet i avtalet om hur länge arbetstiden kan genomsnittsberäknas eftersom perioden inte framgår uttryckligen. MAF har ansett att detta har varit ett med förbundet gemensamt problem och har därför i syfte att klargöra avtalsinnehållet framställt yrkanden om att avtalstexten ska förtydligas.

Förbundet har i avtalsförhandlingarna och efterföljande arbetsgrupper aldrig invänt att arbetsgivarna saknat rätt att genomsnittberäkna arbetstiden, utan en sådan rätt har bekräftats och det som har diskuterats är under hur lång period som genomsnittberäkningen kan göras.

Under avtalsförhandlingarna åren 2013, 2016 och 2017 fick MAF besked från förbundets dåvarande förhandlingschef M.C. att arbetsgivaren redan ägde rätt att genomsnittsberäkna arbetstiden, men att förbundet inte var intresserat av att förtydliga avtalet på det sätt MAF önskade.

Andra avtalsområden

Det är korrekt att MAF och förbundet har ingått kollektivavtal för andra branscher såsom bensin- och garageavtalet och bärningsavtalet och att den ordinarie veckoarbetstiden i dessa avtal är uttryckt på samma sätt som i § 4 Mom 1 i gummiverkstadsavtalet. Det kan emellertid inte vitsordas att parterna i dessa avtal är överens om att en rätt till utjämning av den ordinarie arbetstiden mellan veckor förutsätter att det finns särskilda bestämmelser därom i kollektivavtalet. Avtalen utvisar emellertid att samma parter har valt olika lösningar för olika avtalsområden för hur utjämning kan ske.

Tillämpning

MAF känner inte till att medlemsföretag genomsnittsbäknat arbetstiden på det sätt bolaget gjort.

Övertid

I § 7 Mom 1 i gummiverkstadsavtalet anges vad som utgör övertidsarbete och hur det ska ersättas. I första stycket anges att arbete, på annan tid än den ordinarie arbetstiden, "betraktas som övertidsarbete".

Frågan om vad som ska anses utgöra ordinarie arbetstid regleras uteslutande i det allmänna villkorsavtalet. Arbetstidsavtalet reglerar inte förlägnings- eller ersättningsfrågor utan avser att uppfylla krav som ställs enligt bl.a. arbetstidsdirektivet. Genom arbetstidsavtalet har parterna "avtalat bort" arbetstidslagen.

Förbundet har pekat på att övertid enligt 3 § punkten 1 i bilaga 4, arbetstidsavtalet, definieras som "tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka)". Trots det framgår av 1 § i arbetstidsavtalet att den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Arbetstidsavtalet ska dock inte användas för att tolka det allmänna villkorsavtalet.

Allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

Som anförts kan övertid inte läggas ut som generellt återkommande del av arbetstiden. Bolaget har dock inte brutit mot § 3 punkten 2 a) i bilaga 4, arbetstidsavtalet, eftersom arbetstagarna inte arbetat övertid.

Eftersom arbetstagarna inte arbetat övertid har de inte haft rätt till övertidsersättning. Bolaget har därmed inte heller brutit mot § 7 Mom 1 i gummiverkstadsavtalet och punkten 7 i bilaga 1, regler för månadslön.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med förbundsombudsmännen M.L. och M.T., förre förbundsordföranden L.Li. och avdelningsombudsmannen

H.L. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med före detta förhandlingschefen vid MAF A.K. och den centrale förhandlaren J.N. Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

I § 4 i gummiverkstadsavtalet anges att den ordinarie arbetstiden ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. I bestämmelsens andra stycke regleras mellan vilka klockslag den ordinarie arbetstiden får förläggas under olika dagar (måndag–fredag), ”fönstret”. Bolaget har under viss tid – år 2019 och 2020 – förlagt arbetstagarnas arbetstid vid en anläggning i Göteborg på så sätt att de under tvåveckorsperioder arbetat ena veckan 45 timmar per helgfri vecka och andra veckan 35 timmar per helgfri vecka. T.P., L.L. och A.S. har utfört arbete enligt det schemat. Det är tvistigt om bolaget genom att förlägga de tre arbetstagarnas arbetstid på detta sätt har brutit mot gummiverkstadsavtalet, och om de tre arbetstagarna har rätt till övertidsersättning de veckor de arbetat mer än 40 timmar.

Kollektivavtalet anger således en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, men avtalet innehåller inte någon bestämmelse som reglerar hur en genomsnittsberäkning får göras, dvs. det finns inte någon avtalad beräkningsperiod eller någon bestämmelse i avtalet om möjlighet för de lokala parterna att reglera frågan. Förbundet har bl.a. anfört att någon genomsnittsberäkning därmed inte går att tillämpa och att det därför är i strid med kollektivavtalet att tillämpa en arbetstidsförläggning på sätt bolaget gjort. Arbetsgivarparternas ståndpunkt är att avsaknaden av en beräkningsperiod innebär att frågan inte är kollektivavtalsreglerad och att arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten kan bestämma arbetstidens förläggning, inom de tidsramar som anges i ”fönstret”.

Har bolaget förlagt ordinarie arbetstid i strid med gummiverkstadsavtalet?

Avtalshistorik och partsavsikt

Det är i första hand vad avtalsparterna gemensamt åsyftat vid ett kollektivavtals tillkomst som bestämmer avtalets innehåll.

Parterna är överens om följande såvitt avser tillkomsten av den omtvistade bestämmelsen. För avtalsperioden 1977–1978 angavs i § 4 Mom 1 i gummiverkstadsavtalet att den ”ordinarie arbetstiden skall vara 40 timmar per helgfri vecka”. Bestämmelsen innebar en så kallad 40 timmars mjuk arbetsvecka, dvs. en arbetsvecka, som till skillnad från en så kallad hård arbetsvecka, beaktar infallande helgdagar. Orden ”i genomsnitt” lades till i bestämmelsen år 1978. Enligt avtalstexten ska den ordinarie arbetstiden i och med tillägget utgöra ”i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka”.

Förbundet och ett antal arbetsgivarorganisationer, däribland MAF, hade i mars 1978, träffat en överenskommelse om införande av mjuk arbetsvecka på avtalsområden där det hittills gällt hård arbetsvecka. Detta skulle enligt överenskommelsen genomföras genom att regleringen om hård arbetsvecka i de avtalen skulle ersättas med en skrivning om att den ordinarie arbetstiden ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. I överenskommelsen angavs även att genomsnittsberäkningen skulle ske på det sätt respektive då gällande kollektivavtal föreskrev.

Enligt förbundet tillfördes orden ”i genomsnitt” i gummiverkstadsavtalets bestämmelse om ordinarie arbetstid med anledning av 1978 års överenskommelse för att formuleringen av den ordinarie arbetstidens omfattning skulle bli likadan på alla förbundets avtalsområden med 40 timmars mjuk arbetsvecka. Enligt förbundet förändrade tillägget av orden ”i genomsnitt” inte betydelsen av arbetstidsbestämmelsen i gummiverkstadsavtalet, eftersom mjuk arbetsvecka redan gällde enligt avtalet.

Arbetsgivarparterna har invänt häremot och anfört bl.a. följande. 1978 års överenskommelse reglerade enbart de avtalsområden som hade hård 40-timmarsvecka. Det var i de avtalen som avtalstexten skulle ändras. Eftersom gummiverkstadsavtalet redan hade en reglering med mjuk 40-timmarsvecka tillfördes inte orden ”i genomsnitt” i avtalstexten på grund av överenskommelsen i fråga. Ändringen gjordes alltså inte som en avtalsrättslig förpliktelse till följd av 1978 års överenskommelse.

Arbetsdomstolen kan konstatera att 1978 års överenskommelse om införande av 40 timmar mjuk arbetsvecka, enligt sin ordalydelse, avsåg enbart avtalsområden med ”avtalsbestämmelser rörande ordinarie arbetstid som innebär 40 timmars arbetsvecka (s k hård vecka)”. Som arbetsgivarparterna anfört, har det därmed inte ålegat parterna i gummiverkstadsavtalet, med en reglering med mjuk vecka, att med anledning av överenskommelsen i sig att tillföra orden ”i genomsnitt” i det avtalet. Utredning ger inte heller stöd för förbundets påstående att orden tillfördes i syfte att få likalydande ordalydelser av regleringen av mjuk arbetsvecka och att ändringen inte skulle innebära någon materiell ändring jämfört med tidigare.

Ingen av parterna har åberopat någon bevisning som visar vad parterna vid tidpunkten för ändringen av arbetstidsbestämmelsen avsåg med införandet av orden ”i genomsnitt”.

Parterna har på ömse håll gjort gällande att om motparten vid kollektivavtalets ingående haft den ståndpunkt som nu görs gällande i målet, borde motparten klargjort detta och genom att inte göra det får kollektivavtalsbestämmelsen anses ha det innehåll som respektive part gör gällande. Enligt förbundet borde således MAF ha klargjort att orden ”i genomsnitt” innebär att arbetsgivaren kan utjämna den ordinarie arbetstiden mellan veckorna och ensidigt bestämma beräkningsperiodens längd. Arbetsgivarparterna har å sin sida anfört att förbundet borde ha klargjort sin uppfattning att tillägget ”i genomsnitt” saknade materiell betydelse.

Båda ståndpunkterna har fog för sig. Om avsaknaden av en genomsnittsberäkning skulle innebära att arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten bestämmer genomsnittsberäkningen, innebär förändringen i gummiwerkstadsavtalet en betydande försämring för förbundet i jämförelse med bestämmelsens innebörd dessförinnan. Detta talar för att en sådan ändring inte var avsedd av förbundet. Å andra sidan är det rimligt att anta att arbetsgivarparterna avsåg att ändringen innebar en materiell förändring. Vad den ena parten borde ha klargjort eller inte blir dock svårt att klarlägga och bedöma, då det inte finns någon utredning över huvud taget om vad som förevar mellan parterna vid avtalsförhandlingarna eller vem som föreslog den nya formuleringen och därmed vad endera parten kan ha haft för avsikt med bestämmelsen som i så fall borde ha klargjorts. Det finns mot den bakgrunden inte skäl att vid tolkningen av bestämmelsen ålägga någon av parterna en förklaringsbörda.

Det är enligt Arbetsdomstolens mening därmed inte utrett att parterna genom att tillföra orden ”i genomsnitt” inte avsett någon förändring av innebörden av bestämmelsen. Det är å andra sidan inte heller utrett vad parterna avsåg med tillägget.

Förbundet har särskilt hänvisat till AD 1982 nr 12. Domen avsåg ett annat avtalsområde och andra avtalsparter och enligt Arbetsdomstolens mening ger avgörandet ingen vägledning för tolkningen av orden ”i genomsnitt” i detta mål.

Mot bakgrund av det ovan anförda går det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att dra någon slutsats i fråga om den gemensamma partsavsikten eller någon slutsats i tolkningsfrågan med anledning av vad som är utrett om avtalshistoriken.

Andra avtalsområden

Mellan MAF och förbundet gäller kollektivavtal på även andra avtalsområden, som t.ex. bensin- och garageavtalet samt bärgningsavtalet. I dessa avtal är regleringen om ordinarie arbetstid uttryckt på samma sätt som i gummiwerkstadsavtalet. I det ena avtalet finns en reglering för genomsnittsberäkningen och i det andra en möjlighet att träffa lokalt kollektivavtal om utjämning av veckoarbetstiden.

Förbundet har gjort gällande att på dessa två avtalsområden är förbundet och MAF överens om att en rätt till utjämning av den ordinarie arbetstiden mellan veckor förutsätter att det finns särskilda bestämmelser om det i kollektivavtalet. Arbetsgivarparterna har bestritt detta och anfört att regleringen på de andra avtalsområdena enbart visar att samma parter har valt olika lösningar för olika avtalsområden för hur utjämning kan ske.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte av hur avtalsregleringen ser ut på de två andra avtalsområdena att dra slutsatsen att kollektivavtalsparterna är överens om att en rätt till utjämning av den ordinarie arbetstiden mellan

veckor förutsätter att det finns särskilda bestämmelser därom i kollektivavtalet.

Avtalstexten

Frågan är då vilka slutsatser som kan dras av avtalstexten.

Enligt förbundet saknas det stöd i avtalstexten för att arbetstiden kan utjämnas mellan veckor eftersom gummiverkstadsavtalet inte innehåller någon regel om rätt till utjämning med angivande av en beräkningsperiod för denna utjämning eller någon möjlighet att träffa ett lokalt kollektivavtal om avvikelse från regeln om den ordinarie arbetstidens omfattning.

Arbetsgivarparterna har häremot anfört att det måste förutsättas att arbetstiden per vecka ska kunna variera för att det ska finnas något syfte med en sådan formulering som parterna har valt, dvs. att den ordinarie arbetstiden ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. En arbetsgivare kan, enligt arbetsgivarparterna, med stöd av arbetsledningsrätten utjämna den ordinarie arbetstiden mellan veckorna och förlägga den inom ”fönstret”, förutsatt att arbetsgivaren genom upprättande av tjänstgöringslistor för minst fyra veckor i taget meddelar arbetstagarna härom minst fem dagar före dess ikraftträdande.

Bestämmelsens ordalydelse, att det uttryckligen anges att den ordinarie veckoarbetstiden utgörs av ett genomsnitt, talar för arbetsgivarparternas uppfattning. Vid en tolkning av ordalydelsen i avtalstexten, måste emellertid även vägas in att det saknas kompletterande reglering om hur en genomsnittsberäkning ska göras eller om möjlighet till lokalt avtal i frågan. Vid en sådan bedömning ger bestämmelsens ordalydelse även stöd för förbundets ståndpunkt.

I bilaga 4 till gummiverkstadsavtalet finns arbetstidsavtalet. I 3 § i det avtalet anges att ”övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka)”. Den skrivningen talar för att övertid är all tid som en arbetstagare arbetar utöver 40 timmar per helgfri vecka, dvs. att ordinarie arbetstid inte kan vara mer än 40 timmar per helgfri vecka. Arbetstidsavtalet innehåller dock också i 1 § en definition av ordinarie arbetstid som är likalydande den i § 4 i gummiverkstadsavtalet. Det kan, som arbetsgivarparterna anfört, ifrågasättas om vad som anges i arbetstidsavtalet över huvud taget har någon betydelse för tolkningen av den tvistiga bestämmelsen i de allmänna bestämmelserna. Redan med beaktande av de olika formuleringarna i arbetstidsavtalet kan dock formuleringen i 3 § i det avtalet inte anses ha någon betydelse för tolkningen av § 4 i gummiverkstadsavtalet.

Arbetsdomstolen återkommer nedan till vilka slutsatser som bör dras av avtalstexten och behandlar först om det går att dra några slutsatser av vad som förekommit mellan parterna vid senare avtalsförhandlingar och i arbetsgrupper.

Senare avtalsförhandlingar m.m.

Den bevisning som parterna har åberopat har främst tagit sikte på vad som har sagts under senare års avtalsförhandlingar, i arbetsgrupper och vad parternas företrädare har för uppfattning i fråga om bestämmelsens innebörd.

Samtliga personer som hörts har berättat att MAF under flera avtalsförhandlingar och i arbetsgrupper framställt önskemål om ökad flexibilitet avseende arbetstiden. Enligt arbetsgivarparterna finns det ett sådant behov med anledning av de krav som ställs på företag i branschen under årets två högsonger.

Förbundet har anfört att MAF:s krav på flexibilitet visar att kollektivavtalsmotparten haft uppfattningen att gummiverkstadsavtalet inte medger en genomsnittsberäkning. Av förhören och den skriftliga bevisningen i denna del gör Arbetsdomstolen bedömningen att med ökad flexibilitet har arbetsgivarparten inte enbart avsett ett tydliggörande av vad avtalet innebär såvitt avser genomsnittsberäkningen utan även krav på att vidga ”fönstret” för förläggningen av arbetstiden så att det – oavsett genomsnittsberäkning – blir möjligt att förlägga den ordinarie arbetstiden senare på vardagskvällarna och även på lördag och söndag.

Det är ostridigt att MAF vid avtalsförhandlingarna åren 2013, 2016 och 2017 även krävt att det i den aktuella regleringen ska införas en beräkningsperiod om ett år. Frågan är om det ska tas till intäkt för att även MAF ansett att avtalet innebär att det inte är tillåtet att genomsnittsberäkna den ordinarie arbetstiden. Enligt arbetsgivarparterna har kravet på genomsnittsberäkning på årsbasis förts fram då det finns en otydlighet i avtalet om hur länge arbetstiden kan genomsnittsberäknas, eftersom perioden inte framgår uttryckligen och det funnits ett gemensamt partsintresse att klargöra avtalsinnehållet.

Förbundsombudsmännen M.L. och M.T., förre förbundsordföranden L.Li. och avdelningsombudsmannen H.L. har alla uppgett att MAF:s krav på genomsnittsberäkning över huvud taget inte blev föremål för någon diskussion parterna emellan eftersom det var någonting som förbundet aldrig skulle gå med på.

A.K. och J.N. har berättat att deras uppfattning var att arbetsgivarna, enligt avtalet, fick genomsnittsberäkna den ordinarie arbetstiden under en period av ett år. Den informationen har de uppgett att de fått av MAF:s tidigare förhandlingschef L.H. Vad L.H. grundat denna uppfattning på har de dock inte redogjort för.

Enligt arbetsgivarparterna ska även förbundets tidigare förhandlingschef M.C. ha bekräftat för arbetsgivarparten att avtalet redan innebär att arbetsgivarna får genomsnittsberäkna den ordinarie arbetstiden, vilket både A.K. och J.N. berättat om i sina förhör. Förbundsombudsmannen M.L., som var ansvarig för gummiverkstadsavtalet åren 2013–2017, och tidigare ordföranden L.Li. har ifrågasatt uppgiften och anfört att de aldrig hört M.C.

säga detta och att om denne hade den uppfattningen borde de ha känt till den.

Att MAF framställt krav i avtalsförhandlingarna om att göra ett tillägg i gummiverkstadsavtalet att arbetstiden ska utgöras av ett genomsnitt om 40 timmar per helgfri vecka ”under året” ger visst stöd för att även MAF uppfattat att bestämmelsen innebär att gummiverkstadsavtalet inte medger någon genomsnittsberäkning av den ordinarie arbetstiden och att någon utjämning mellan veckor därför inte kan ske. Det framstår å andra sidan inte som orimligt att arbetsgivarparternas krav i avtalsförhandlingarna endast handlat om att skapa tydlighet i vad som gäller.

Sammantaget gör Arbetsdomstolen bedömningen att vad som framkommit om vad som sagts under avtalsförhandlingarna åren 2013, 2016 och 2017 och i partsgemensamma arbetsgrupper inte ger någon tydlig ledning vid tolkningen av bestämmelsen.

Tillämpning

Parterna synes överens om att bestämmelsen i fråga inte tidigare lett till oklarheter vid tillämpningen och att det inte heller finns en fast praxis i branschen som skulle kunna ge någon ledning i tolkningsfrågan.

Sammantagen bedömning

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att utredningen kring partsavsikten, avtalshistoriken, senare avtalsförhandlingar och arbetsgrupper, andra avtalsområden och den faktiska tillämpningen inte ger något klart stöd för förbundets ståndpunkt, eller för den delen arbetsgivarparternas ståndpunkt.

Arbetsdomstolen har även gjort bedömningen att bestämmelsens ordalydelse och avsaknaden i avtalstexten av en reglering om beräkningsperiod eller möjlighet till lokalt avtal kan anses ge stöd åt såväl förbundets som arbetsgivarparternas uppfattning. Frågan kvarstår om avsaknaden av en avtalad beräkningsperiod eller möjlighet till lokalt avtal i frågan leder till att bestämmelsen i den del den anger ”i genomsnitt” inte går att tillämpa eller om avsaknaden innebär att arbetsgivaren ensidigt, med stöd av arbetsledningsrätten, får förlägga den ordinarie veckoarbetstiden över flera veckor med tillämpning av en genomsnittsberäkning.

Enligt praxis anses arbetsgivaren, som ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet, få bestämma om arbetstidens förläggning (se AD 1983 nr 14 och där angivna rättsfall samt AD 2016 nr 35). En förläggning av arbetstiden med stöd av arbetsledningsrätten är emellertid inte utan begränsningar. Arbetsgivaren har att förhålla sig till bestämmelser i t.ex. arbetstidslagen och arbetsmiljölagen. Viktiga begränsningar följer därutöver självfallet ofta av tillämpligt kollektivavtal.

Kollektivavtalsparterna har tillfört orden ”i genomsnitt” i den omtvistade bestämmelsen, utan att ange vare sig någon beräkningsperiod eller möjlighet att träffa lokalt avtal i frågan. Någon ledning för hur bestämmelsen ska tillämpas finns inte att hämta i avtalstexten. Arbetsdomstolen har inte funnit utrett att parterna gemensamt enbart avsåg att tillföra avtalet en likalydande text som i andra avtal med mjuk arbetsvecka utan materiell innebörd. Orden ”i genomsnitt” finns i avtalsbestämmelsen och måste därmed ha en innebörd. För att texten ska ha någon innebörd måste en genomsnittsberäkning kunna ske. Enligt Arbetsdomstolens mening bör därför ordalydelsen förstås så att arbetstiden får genomsnittsberäknas av arbetsgivaren. Den omständigheten att avtalstexten saknar beräkningsperiod innebär inte i sig att den inte går att tillämpa.

I avsaknad av en reglering om beräkningsperioden på något sätt i kollektivavtalet kan lagregleringen på arbetstidsområdet ge vägledning. I arbetstidslagen finns en reglering om genomsnittsberäkning av den ordinarie arbetstiden. I 5 § arbetstidslagen anges att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan. I bestämmelsen anges vidare att om det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Här finns alltså en möjlighet att under vissa förutsättningar tillämpa en beräkningsperiod om upp till fyra veckor.

Den kortaste möjliga beräkningsperioden vid veckoarbetstid är två veckor. En sådan beräkningsperiod är således i överensstämmelse med arbetstidslagens beräkningsperiod, dvs. ryms inom den beräkningsperiod om fyra veckor som anges i lagen.

Bolaget har tillämpat just en beräkningsperiod om två veckor. Arbetsdomstolen gör bedömningen att avtalet får tolkas så att det i varje fall innebär att en beräkningsperiod om två veckor är tillåten, åtminstone om arbetstiden uppgår till högst 40 timmar i veckan i genomsnitt under den period som den i kollektivavtalet föreskrivna tjänstgöringslistan omfattar. Den förläggning av arbetstiden som bolaget tillämpat i relation till de tre aktuella arbetstagnarna har därmed inte varit i strid med gummiverkstadsavtalet.

Slutsats

Arbetsdomstolens bedömning innebär att bolaget inte brutit mot kollektivavtalet genom att förlägga arbetstiden på sätt som skett. De tre arbetstagnarna har därmed inte heller arbetat övertid de veckor de arbetat mer än 40 timmar per helgfri vecka. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är, enligt Arbetsdomstolens mening, skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Transportarbetareförbundets talan.
2. Svenska Transportarbetareförbundet ska ersätta Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Euromaster AB för deras rättegångskostnad med 233 700 kr, varav 230 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Claes Frankhammar, Torbjörn Hagelin (skiljaktig) och Urban Pettersson (skiljaktig).

Rättssekreterare: Klara Hedlund

Domsbilaga
i mål nr A 81/21

Torbjörn Hagelins och Urban Petterssons skiljaktiga mening

Vi delar inte majoritetens bedömning i frågan om hur den tvistiga bestämmelsen ska tolkas och vilka slutsatser som ska dras av ordalydelsen.

Bestämmelsen om veckoarbetstiden innehåller orden ”i genomsnitt”, men avtalet saknar en reglering om hur en genomsnittsberäkning ska göras. Som majoriteten anför måste detta vägas in vid bedömningen av själva avtalstexten. Vid den bedömningen kommer vi till motsatt slutsats och anser att den omständigheten att parterna inte tillfört avtalstexten en reglering om en genomsnittsberäkning – antingen genom att ange en beräkningsperiod eller genom att överlåta till de lokala parterna att träffa överenskommelse om hur en utjämning av arbetstiden ska kunna ske – innebär att någon genomsnittsberäkning enligt avtalet inte kan göras. Orden ”i genomsnitt” går därmed inte att tillämpa och saknar således innehåll. Den omtvistade regleringen i gummiverkstadsavtalet innebär således, enligt vår mening, att det inte är tillåtet att jämna ut den ordinarie arbetstiden ens under en tvåveckorsperiod så att den genomsnittliga arbetstiden under en sådan period blir 40 timmar per helgfri vecka.

Enligt vår mening har bolaget således brutit mot kollektivavtalet genom att förlägga de tre arbetstagarnas arbetstid på sätt som skett.

Överröstade i denna del är vi övrigt eniga med majoriteten.