

Sammanfattning

En arbetstagare har vid fem tillfällen utfört arbete på sådant sätt att han inte fått elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar samt stämplat in på arbetsplatsen före kl. 05.00. Förbundet har väckt talan om kollektivavtalsbrott och gjort gällande att arbetstidslagen är reglerad i tillämpligt kollektivavtal. Enligt förbundet har arbetsgivaren genom att låta arbetstagaren utföra arbete på det aktuella sättet överträtt bestämmelserna om dygnsvila och nattvila i 13 § arbetstidslagen och därigenom även brutit mot kollektivavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att arbetstidslagens bestämmelser inte är reglerade i kollektivavtalet och avslagit talan.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-01-18
StockholmDom nr 4/12
Mål nr A 232/10**KÄRANDE**

Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Li, Box 55680, 102 15 Stockholm
2. Bryggeritransport i Bergslagen AB, 556789-7052, Exportgatan 30,
422 46 Hisings Backa
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Kristina Andersson, Li Service AB, adress
som 1

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Livsmedelsföretagen (Li) och Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, livsmedelsavtalet med tilläggsavtal. Det i målet aktuella livsmedelsavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelse.

3 Arbetstid**3.5 Avvikelse från arbetstidslagen**

Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid.

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens förläggning. Enligt 13 § arbetstidslagen ska en arbetstagarare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Av samma bestämmelse framgår att i dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och kl. 05.00 ingå (nattvila). Av 3 § samma lag följer att det genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser i lagen, däribland 13 §. Beträffande bl.a. nattvila får avvikelser även göras med stöd av kollektivavtal som slutits av en lokal arbetstagarorganisation. En avvikelse i det senare fallet gäller dock under en tid av högst en månad.

Bryggeritransport i Bergslagen AB (bolaget) är verksamt inom speditors-, transport- och åkeribranschen. Bolaget är medlem i Li och därmed bundet av livsmedelsavtalet. Förbundets medlem R.N. arbetar som planerare vid bolaget. Vid fem tillfällen under maj 2010 utförde han arbete på sådant sätt att han inte

erhöll dygnsvila i enlighet med bestämmelsen i 13 § arbetstidslagen. Under samma period stämplade han även in på arbetsplatsen före kl. 05.00, dvs. under tid då arbetstagare enligt 13 § arbetstidslagen ska ha nattvila.

Twist har uppkommit om arbetstidslagens regler är kollektivavtalsreglerade och om bolaget, genom att R.N. inte har fått sin dygnsvila och nattvila vid aktuella tillfällen, har brutit mot livsmedelsavtalet. Twisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Yrkanden och inställning

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till R.N. utge 50 000 kr i allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott samt till förbundet utge 100 000 kr i allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. På de allmänna skadestånden har förbundet yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 22 december 2010, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Inga belopp avseende allmänna skadestånd har vitsordats men ränteyrkandena har vitsordats. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skyldigt att utge skadestånd har arbetsgivarparterna yrkat att skadestånden i första hand ska sättas ned helt, i andra hand jämkas till de lägre belopp som domstolen finner skäliga.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

R.N. anställdes år 1994 vid Spendrups. År 2010 tog bolaget över viss verksamhet från Spendrups och R.N:s anställning övergick då till bolaget. Han arbetar som planerare vid bolaget. I hans arbetsuppgifter ingår bl.a. planering av chaufförernas rutter och varuplockning vid beställningar direkt till arbetsplatsen. I huvudsak handlar hans arbetsuppgifter om att få logistiken i bolagets verksamhet att fungera.

Händelseförlopp

I mitten av maj 2010 fick bolaget ta över ansvaret för transporter till en stor läskedryckstillverkare. Det innebar att en ökad arbetsbörda tillkom i en redan ansträngd arbetssituation. Läskedryckstillverkaren ville bl.a. att stora kylskåp skulle ställas ut hos kunderna och chaufförernas rutter fick planeras om. Det var arbetsuppgifter som R.N. fick hantera. Ett nytt datasystem infördes och R.N. fick lära sig detta parallellt med att han utförde sina vanliga arbetsuppgifter. R.N. har viktiga arbetsuppgifter vid bolaget. Om han inte utför sitt arbete fungerar inte chaufförernas arbete. Utöver R.N. är det endast T.K. som utför samma arbetsuppgifter vid bolaget. R.N. är osedvanligt pliktrogen och vill att arbetet

ska flyta på bra, både för egen och för bolagets räkning. Bolaget känner till att så är fallet. R.N:s arbetsbörda ökade mycket i maj 2010. Han kom till arbetet tidigt på morgonen och gick sent på kvällen. Han arbetade mycket övertid. För att chaufförerna skulle hinna komma i väg kl. 05.00 var han tvungen att vara på arbetet före kl. 05.00. Bolaget kände till hur arbetsituationen såg ut och godkände att han utförde arbetet på det sätt som skedde. Arbetsledaren B.M. befann sig på arbetsplatsen och såg i vilken omfattning han utförde arbete. Hon kunde även genom schema och tidrapportering se hur mycket han arbetade. På arbetsplatsen finns ett stämpelsystem genom vilket bolaget kunde utläsa när R.N. stämplade in respektive ut. Av utdrag från R.N:s schema för maj 2010 framgår vilka tider han var schemalagd samt vilka tider han stämplade in och ut. Det framgår att han den 17-18, 18-19, 20-21, 25-26 och den 26-27 maj 2010 utförde arbete på sådana tider att det var i strid mot bestämmelserna om dygnsvila och nattvila. Av utdraget framgår vidare att bolaget gått in i data-systemet för schemat och godkänt att han arbetat på de tider han stämplat in och ut. Av lönespecifikationer för aktuell period framgår att bolaget har betalat övertidsersättning för det arbete som han har utfört. Övertidsersättning har även utgått för arbete utfört både före och efter den period som nu är föremål för tvist.

Den ökade arbetsbördan började i mitten av maj 2010. Någon gång i juni 2010 blev han tillsagd av B.M. att gå hem. Den dagen hade han börjat kl. 05.00 och han blev tillsagd vid 16-tiden. En diskussion uppstod vid det tillfället eftersom R.N. frågade hur arbetet skulle klaras av. Även klubbordföranden B.K. uppmärksammade att R.N. arbetade väldigt mycket. Han påpekade detta för B.M. Hon medgav att R.N. arbetade väldigt mycket övertid och att han arbetat mer än 60 timmar övertid utöver vad som var tillåtet enligt kollektivavtalet. Hon uppgav även att hon talat med personalmannen S.F. om situationen. Någon förändring av R.N:s arbetsituation skedde dock inte. Med anledning av den uppkomna situationen påkallade den lokala klubben och avdelningen tvisteförhandling i slutet av maj 2010. Det var dock inte någon som talade om för R.N. att han skulle arbeta i mindre omfattning. Några veckor in i juni 2010 blev han kontaktad av arbetsledaren S.K. Han fick då veta att han inte fick arbeta mera övertid. Det beskedet fick han således först sedan förbundet hade påkallat tvisteförhandling.

Vid den lokala tvisteförhandlingen, som genomfördes den 14 juni och den 12 juli 2010, deltog bl.a. S.F. för bolagets räkning. Han är en van förhandlare och kunnig inom arbetsrätt. Den lokala klubben krävde vid förhandlingen skadestånd för dels för mycket övertid, dels för brott mot dygnsvilobestämmelsen. I fråga om övertid medgav bolaget att utge skadestånd med 20 000 kr. Beträffande dygnsvila bestred dock bolaget att utge skadestånd på grund av att yrkat belopp om 20 000 kr inte var godtagbart. Bolaget gav således vid den lokala förhandlingen inte uttryck för att frågan om dygnsvila skulle behandlas i någon annan ordning utan hade endast invändningar mot skadeståndsbeloppet.

Frågan om dygnsvila fördes sedan vidare till förhandlingar på central nivå. Vid de centrala förhandlingarna invände arbetsgivarparterna för första gången att bestämmelserna om dygnsvila inte tagits in i livsmedelsavtalet och att frågan således inte var kollektivavtalsreglerad. Om frågan inte skulle vara kollektivavtalsreglerad ska vissa arbetstidsfrågor i stället hanteras av Arbetsmiljöverket.

Bolaget bör i sådant fall rimligtvis vid något tillfälle ha vänt sig till Arbetsmiljöverket för hantering av frågor som ligger under deras ansvar. Av utdrag från Arbetsmiljöverkets diarium framgår emellertid att det varken rörande bolaget eller rörande den tidigare arbetsgivaren Spendrups finns ett enda ärende avseende arbetstid registrerat. Under handläggningen av förevarande tvist har nya tvisteförhandlingar om arbetstidsfrågor förevarit vid bolaget. Bolaget har inte vid dessa förhandlingar framfört ståndpunkten att arbetstidsfrågor av aktuellt slag skulle vara något som Arbetsmiljöverket har att hantera.

Livsmedelsavtalet och praxis mellan parterna

Arbetstidslagen är uppbyggd på så sätt att avvikelser från lagen kan ske antingen genom kollektivavtal eller genom dispens från Arbetsmiljöverket. För att Arbetsmiljöverket ska kunna ge dispens krävs enligt arbetstidslagen att parterna först försökt träffa kollektivavtal. Enligt arbetstidslagen kan med stöd av kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göras undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser i lagen. Avvikelse kan bl.a. ske från bestämmelserna om dygnsvila och nattvila i 13 §. Arbetstidslagen är en social skyddslagstiftning som anger att det ska vara en central arbetstagarpart som ska ha träffat avtalet eller godkänt det i efterhand. I förevarande fall har kollektivavtalsparterna genom bestämmelsen i punkten 3.5 livsmedelsavtalet reglerat arbetstidslagens materiella innehåll. I kollektivavtalet finns en uttrycklig och direkt hänvisning till vilka av arbetstidslagens bestämmelser om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid, som gjorts till avtalsinnehåll mellan parterna.

Arbetstidslagen trädde i kraft år 1983. Bestämmelsen rörande på vilket sätt avvikelser kan ske har haft väsentligen samma utformning sedan dess. Den ordning som tidigare gällde innebar att det träffades lokala avtal rörande t.ex. nattarbete och övertid. Avtalet skickades sedan till arbetsgivarorganisationen som i sin tur skickade det vidare till central arbetstagarorganisation. Lagstiftningen krävde centralt godkännande för att avtalen skulle bli giltiga. Det var en tidskrävande procedur och det fanns önskemål från arbetsgivarsidan om en mer flexibel hantering. Frågan behandlades i 1993 års avtalsrörelse. Avtalsbestämmelsen, som numera utgör p. 3.5 livsmedelsavtalet, togs först in i avtalet för konservindustrin och därefter i andra delbranschavtal. Avtalstexten föreslogs och upprättades av arbetsgivarsidan. Eftersom lagstiftningen ställde krav på att central arbetstagarorganisation skulle ha inflytande över arbetstiden var det självklart för förbundet att sådant inflytande skulle finnas kvar hos förbundet. En förutsättning för införandet av avtalsbestämmelsen var därför att arbetstidslagens bestämmelser därigenom kollektivavtalsreglerades. Det dåvarande förhållandet mellan kollektivavtalsparterna baserades på tillit. Relationen var sådan att om det i ett kollektivavtal nämndes en lag så utgjorde lagen kollektivavtalsinnehåll. Det var inte nödvändigt att uttryckligen skriva in att en viss lags bestämmelser utgjorde kollektivavtalsinnehåll. Det innebär att genom att nämna arbetstidslagen i kollektivavtalet så var avsikten att därigenom reglera arbetstidslagen i kollektivavtalet.

Den aktuella avtalsbestämmelsen var därefter oförändrad fram till år 2004. Under 2004 års avtalsrörelse diskuterades att ytterligare utöka flexibiliteten i arbetstidshänseende. Samtidigt skedde förändringar i arbetstidslagen med anled-

ning av anpassning till EU-regler. Kollektivavtalsparterna var överens om att anpassa livsmedelsavtalet till gällande EU-regler. Man var vidare överens om att i livsmedelsavtalet föra in de nya bestämmelserna som tillkommit i arbetstidslagen. Mot bakgrund av att kollektivavtalsparterna tidigare reglerat arbetstidslagens bestämmelser i centrala avtal var det inte konstigt att man även ville reglera arbetstidslagens nya bestämmelser i livsmedelsavtalet. Förbundet framförde som avtalskrav under 2004 års avtalsrörelse att för det fall ”arbetstidslagen förändras under avtalsperioden ska avtalen anpassas till den nya lagstiftningen, så att förändringar kan ske samtidigt som den nya lagen träder i kraft”. Förbundets avsikt med avtalskravet var att anpassning skulle ske av de centrala avtalen på så sätt att när det skedde förändringar i lagstiftning framöver skulle även sådana förändringar föras in i avtalen. De direkta lagrummen i arbetstidslagen pekades inte ut i p. 3.5 livsmedelsavtalet eftersom det vid den tidpunkten var oklart vilken numrering bestämmelserna skulle få i arbetstidslagen. Vidare framgår det av rubriken till p. 3.5 – ”Avvikelse från arbetstidslagen” – att det rör sig om avvikelser från arbetstidslagen. Det är alltså inte lagens bestämmelser som ska tillämpas.

En viktig del för tolkningen av den aktuella avtalsbestämmelsen är hur praxis har sett ut mellan parterna vid hanteringen av bestämmelsen. Förbundet har såväl lokalt som centralt krävt skadestånd för brott mot bestämmelsen. Förbundet har i ett flertal fall erhållit skadestånd eller annan kompensation efter lokala och centrala tvisteförhandlingar. Bestämmelsen har av Li:s medlemsföretag lokalt hanterats på så sätt att arbetstidslagens bestämmelser är kollektivavtalsreglerade i livsmedelsavtalet. På det centrala planet har Li i flera fall medverkat till att utge skadestånd eller på annat sätt gett uttryck för att frågan är kollektivavtalsreglerad. Praxis är inte begränsad endast till något enskilt branschområde utan sträcker sig över hela Li:s verksamhetsområde.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för talan

Parterna har genom p. 3.5 livsmedelsavtalet kollektivavtalsreglerat arbetstidslagens bestämmelser, däribland bestämmelserna om dygnsvila och nattvila i 13 §. Bolaget har brutit mot p. 3.5 livsmedelsavtalet genom att R.N. vid fem tillfällen under maj 2010 dels har fått kortare dygnsvila än föreskrivna elva timmar, dels har fått påbörja arbete utan föreskriven nattvila mellan kl. 00.00 och 05.00. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till såväl R.N. som förbundet.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget bedriver verksamhet inom speditors-, transport- och åkeribranschen. Det är riktigt att R.N. anställdes år 1994 vid Spendrups och att hans anställning övergick till bolaget år 2010 i samband med att bolaget övertog verksamhet från Spendrups. R.N. arbetar som planerare vid bolaget.

Händelseförlopp

Det är riktigt att R.N. vid de av förbundet fem angivna tillfällena inte har haft elva timmars sammanhängande dygnsvila. Vid de aktuella tillfällena stämplade han ut mellan kl. 20.25 och kl. 21.47 för att nästa dag stämpla in igen strax före kl. 05.00. Det är däremot felaktigt att R.N. inte haft nattvila för tiden mellan kl. 00.00 och kl. 05.00. Schemaläggningsen vid bolaget fungerar på så sätt att vissa arbetstagare är schemalagda att påbörja sitt arbete kl. 05.00. Rutinerna på arbetsplatsen är sådana att arbetstagarna stämplar in när de anländer till arbetsplatsen. Därefter går de som behöver byta om och gör detta. Först därefter inställer de sig för att arbeta. R.N. har bytt om på arbetsplatsen. Av i målet ingivna tidrapporter framgår att han alltid stämplar in strax före kl. 05.00 vid de tillfällen han är schemalagd att påbörja sitt arbete kl. 05.00. De arbetstagare som är schemalagda från kl. 05.00 är inte skyldiga att påbörja sitt arbete förrän kl. 05.00. De får inte heller betalt för tiden dessförinnan. R.N. kan därför inte anses ha arbetat i strid mot bestämmelsen om nattvila.

I R.N:s arbetsuppgifter ingår att självständigt planera transportverksamheten. Arbetstiderna för samtliga i planeringsgruppen är reglerade i schema. Det är riktigt att R.N. delar sitt arbete med T.K. De arbetar på det sättet att den ena påbörjar sitt arbete kl. 05.00 och avslutar arbetet kl. 13.06. Den andra påbörjar sitt arbete kl. 11.54 och arbetar sedan till kl. 20.00. Utkörningarna planeras tillsammans med en planeringsgrupp i Loviseberg, där bolaget har en central som organiserar transporter i hela landet. Med hjälp av den information som finns tillgänglig i datorn och information från planeringsgruppen i Loviseberg ordnar R.N. och T.K. transporter i Göteborg. De är däremot inte ansvariga för transporter. Det är terminalchefen som har det ansvaret. Fram till juni 2010 var B.M. terminalchef vid bolaget. Vad förbundet anfört om att vissa arbetsuppgifter inte blir utförda om R.N. inte utför dem stämmer inte. R.N. ska arbeta de tider som han är schemalagd och därefter kommer T.K. och tar vid. Om R.N. inte hinner med alla arbetsuppgifter är det inte hans fel eller ansvar att arbetet inte blir utfört. Det är chefernas ansvar. Det är aldrig någon som har talat om för R.N. att han måste arbeta på det sätt som han har gjort. Han har således varken varit schemalagd eller beordrad att arbeta i strid mot bestämmelserna om dygnsvila och nattvila i arbetstidslagen. Han har i stället själv, utan bolagets vetskap, gått in och arbetat utöver schemalagd tid.

Bolaget har inte godkänt agerandet i efterhand. Sedan bolaget fick kännedom om i vilken utsträckning R.N. arbetade, har flera företrädare för bolaget sagt till honom att inte utföra arbete på det aktuella sättet. Trots det fortsatte R.N. att utföra arbete utöver schemalagd tid. Det innebär att han inte fick dygnsvila i enlighet med arbetstidslagens bestämmelser. När maj 2010 var slut diskuterades hur bolaget skulle göra med den övertid som han hade arbetat. Bolaget bestämde sig för att betala ut ersättning för övertiden eftersom R.N. hade gjort sitt bästa för bolaget. Bolaget tänkte att den eventuella tvist som kunde uppkomma fick lösas senare.

Vid de lokala tvisteförhandlingarna förekom inte några diskussioner om innebörden av livsmedelsavtalet eller kollektivavtalsbrott. Det som avhandlades var vad som faktiskt hade inträffat. Bolaget medgav att övertidsuttaget för R.N. hade varit för högt och betalade ut skadestånd för detta. Det finns en praxis vid bolaget att betala ut skadestånd vid för högt övertidsuttag. Bolaget känner dock

till att man inte behöver betala ut skadestånd för brott mot övertidsbestämmelser utan att en annan ordning finns enligt arbetstidslagen. Bolagets uppfattning var inte att man hade gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott. Vid den efterföljande centrala förhandlingen, som endast gällde dygnsvila, redovisade arbetsgivarparterna tydligt sin inställning i frågan om arbetstidslagens bestämmelser utgör kollektivavtalsinnehåll. Att det inte finns något ärende avseende arbetstid registrerat hos Arbetsmiljöverket för bolaget eller Spendrups har den enkla förklaringen att varken bolaget eller Spendrups har sökt dispens hos Arbetsmiljöverket. Frågor om nattarbete har kunnat hanteras genom lokala överenskommelser utan att dispens har behövt sökas. När det har funnits behov att ta ut extra övertid kan det ha skett att övertid har tagits ut utan att dispens först har sökts. Det har möjligen varit i strid mot arbetstidslagens bestämmelser, men det ger inte på något sätt stöd för att arbetstidslagen skulle ha tagits in i livsmedelsavtalet.

Livsmedelsavtalet och praxis mellan parterna

Av p. 3.1.2 livsmedelsavtalet följer att den ordinarie arbetstidens längd och förläggning per dag och vecka ska fastställas i lokala överenskommelser. Huvudregeln är således att arbetstiden fastställs i lokala överenskommelser. För det fall lokala överenskommelser inte träffas framgår vidare att den ordinarie arbetstiden ska vara högst nio timmar per arbetspass under högst fem arbetspass per vecka. Bestämmelsen är den enda arbetstidsreglering som finns i livsmedelsavtalet. Av p. 3.5 livsmedelsavtalet framgår att lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid. I förevarande fall har det inte träffats någon lokal överenskommelse om avvikelse från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila och nattvila. Följaktligen är det arbetstidslagens bestämmelser som är tillämpliga på händelseförloppet i målet. Kollektivavtalsparterna har inte genom innehållet i p. 3.5 livsmedelsavtalet valt att i livsmedelsavtalet ta in de delar av arbetstidslagen som nämns i bestämmelsen. Bestämmelsen har inte någon annan innebörd än vad som uttryckligen framgår av den, dvs. att kollektivavtalsparterna kan träffa lokala överenskommelser, om man inte vill följa arbetstidslagens bestämmelser i de delar som anges. Det finns ingen hänvisning till att bestämmelserna i arbetstidslagen utgör en del av livsmedelsavtalet. För det fall bolaget skulle anses ha agerat i strid mot bestämmelserna om dygnsvila och nattvila i 13 § arbetstidslagen, har bolaget brutit mot arbetstidslagen och inte mot livsmedelsavtalet. Arbetstidslagen innehåller ett särskilt sanktionssystem som är tillämpligt vid överträdelser av lagens bestämmelser. Det kan därför inte utgå några allmänna skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Vad gäller bakgrunden till bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet så fanns det före år 1993 ingen möjlighet att avvika från arbetstidslagen genom lokala överenskommelser eftersom kollektivavtalsparterna inte hade reglerat den möjligheten. Parterna var fram till dess tvungna att tillämpa arbetstidslagen. I en gemensam skrivelse förklarade dåvarande Livsmedelsbranschens Arbetsgivarförbund (LAF) och förbundet att lagen innebar att det i fråga om övertid och nattvila var möjligt att träffa lokala avtal om avsteg från lagen. Sådana överenskommelser gällde dock endast en månad. För att få till stånd en överenskommelse att gälla tillsvidare skulle överenskommelsen först skickas in till LAF som sedan skick-

ade den till förbundet för godkännande. Om parterna inte kunde enas kunde företagen söka dispens hos dåvarande Arbetskyddsstyrelsen för att få förlägga arbete på natten och ta ut extra övertid.

Möjligheten att träffa lokala avtal om avvikelser från arbetstidslagen behandlades i 1993 års avtalsrörelse. Det första avtalet som träffades var konservavtalet. Det blev sedan normerande för de andra avtalen där motsvarande krav fanns. Arbetsgivarsidan lämnade ett första förslag på avtalstext innebärande att lokal överenskommelse skulle kunna träffas om avvikelse från arbetstidslagens bestämmelser om nattvila, veckovila och övertid. Av minnesanteckningar från en överläggning i april 1993 framgår att arbetsgivarsidan ville att överenskommelse om extra övertid, nattarbete och veckovila skulle kunna träffas utan de centrala parternas godkännande. Vidare framgår att förbundet ville begränsa detta beträffande nattarbete och arbetstid utöver nio timmar per dygn. Förbundet hade dock inte som krav att arbetstidslagen skulle vara en del av kollektivavtalet. I maj 1993 lämnade arbetsgivarsidan ett nytt förslag på avtalstext som i princip kom att bli den text som sedan togs in i kollektivavtalet. Avtalstexten fick t.ex. i 1993 års bryggeriavtal lydelsen ”Lokal överenskommelse kan fr o m 1/9 1993 träffas om avvikelse från arbetstidslagen 13 § (nattarbete) och 8 § (övertid utöver 200 timmar per kalenderår)”. Syftet med att föra in bestämmelsen var att de lokala parterna inte skulle behöva få de centrala parternas godkännande i efterhand. Den tidigare ordningen hade upplevts som krånglig. Att det är möjligt att i ett centralt avtal delegera till de lokala parterna att komma överens om avvikelser från arbetstidslagen framgår av ordalydelsen i 3 § arbetstidslagen.

År 2004 slogs över tio delbranschavtal ihop till ett avtal – livsmedelsavtalet. Ett krav från arbetsgivarsidan i avtalsförhandlingarna år 2004 var att de lokala parterna skulle ges möjlighet att disponera över de delar i nuvarande och kommande arbetstidslag som var eller kunde bli dispositiva. Arbetsgivarsidans inställning var att man ville utöka de områden där de lokala parterna skulle ges möjlighet att träffa överenskommelser om avvikelser från arbetstidslagen. Bakgrunden till kravet var att det hade kommit nya regler som kollektivavtalsparterna kunde disponera över och att ytterligare regler av sådan karaktär skulle träda i kraft vid senare tillfälle, däribland bestämmelsen om dygnsvila. Det hade fram till dess fungerat förhållandevis väl på arbetsplatserna med att träffa lokala överenskommelser. En ordning med utökade möjligheter för lokala överenskommelser ansågs mer anpassad till verksamheten. Förbundets avtalskrav under 2004 års avtalsrörelse var något oklart. Av förbundets avtalskrav går i vart fall inte att utläsa att arbetstidslagen redan då utgjorde eller skulle komma att utgöra kollektivavtalsinnehåll. Arbetsgivarsidan lämnade först ett förslag på lydelse innebärande att lokal överenskommelse skulle kunna träffas om avvikelse från arbetstidslagen 10 a § (total veckoarbetstid), 14 § (veckovila), 13 och 13 a §§ (dygnsvila och nattarbete) och 8 § (övertid). Ett liknande förslag lämnades sedan av arbetsgivarsidan till de opartiska ordförandena med den skillnaden att paragrafnummer hade tagits bort och även mertid tillkommit i sak. Texten, som hade den lydelse som framgår av p. 3.5 livsmedelsavtalet, var identisk med den formulering som sedan togs in i livsmedelsavtalet. De lokala parterna gavs således genom p. 3.5 livsmedelsavtalet möjlighet att genom lokala överenskommelser göra avvikelser från fler bestämmelser i arbetstidslagen än vad som varit fallet före år 2004. Det utväxlades inte några avtalstexter med innebörden att arbets-

tidslagen skulle utgöra kollektivavtalsinnehåll vare sig under 1993 års eller under 2004 års avtalsförhandlingar. Det fördes inte heller några sådana diskussioner i förhandlingarna. Den aktuella bestämmelsen har efter år 2004 inte ändrats till sitt innehåll. Om det hade varit kollektivavtalsparternas avsikt att reglera arbetstidslagen i livsmedelsavtalet borde detta ha uttryckts tydligare i livsmedelsavtalet.

Nuvarande livsmedelsavtal löper ut den 31 januari 2012. Inför nytt avtal har förbundet som avtalskrav att det av ”avtalet ska framgå att parterna är överens om att man har reglerat arbetstidslagen genom avtal”. Det visar att kollektivavtalsparterna i gällande livsmedelsavtal inte har tagit in arbetstidslagen genom bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet.

Vad gäller Li:s och dess medlemsföretags hantering av frågan, bestrider arbetsgivarparterna att det finns någon praxis innebärande att parterna hanterat frågan som att arbetstidslagen utgjort kollektivavtalsinnehåll. Det är i och för sig riktigt att flera medlemsföretag har utgett ersättning till förbundet vid överträdelser av bestämmelser i arbetstidslagen. I vissa fall kan det ha rört sig om brott mot lokala överenskommelser varför det faktiskt rört sig om kollektivavtalsbrott. Av de förhandlingsprotokoll som förbundet åberopat framgår inte om det funnits lokala överenskommelser. Även i de fall det inte funnits lokala överenskommelser har ersättning i vissa fall betalats ut. Det kan finnas flera skäl till det. Flera medlemsföretag känner inte till skillnaden mellan lag och kollektivavtal. Vidare är det normalt att en arbetsgivare träffar en överenskommelse lokalt för att lösa tvistiga frågor och samtidigt upprätthålla goda relationer på arbetsplatsen. Det innebär inte att arbetsgivaren har medgett kollektivavtalsbrott. I fråga om hanteringen på central nivå är det inte korrekt att Li medgett att utge skadestånd eller annan ersättning för kollektivavtalsbrott när det rört sig om fall där arbetstidslagens bestämmelser har varit aktuella.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för bestridandet

Arbetstidslagens bestämmelser om bl.a. dygnsvila och nattvila har inte reglerats i livsmedelsavtalet genom bestämmelsen i p. 3.5. Den aktuella bestämmelsen utgör endast en delegering till de lokala parterna att komma överens om avvikelser från arbetstidslagen utan att de centrala parternas godkännande behöver inhämtas. Bolaget har därför inte gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott och något skadestånd ska inte utgå.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstidslagens bestämmelser utgör en del av livsmedelsavtalet görs gällande att R.N. inte har utfört arbete i strid mot bestämmelsen om nattvila i 13 § arbetstidslagen. Han kan inte genom att stämpla in strax före kl. 05.00 anses ha utfört arbete under tid då han skulle ha haft nattvila eftersom han börjat sin arbetstid kl. 05.00. I fråga om dygnsvila enligt 13 § arbetstidslagen så har bolaget inte varit ansvarigt för att bestämmelsen överträtts vid fem tillfällen i maj 2010.

Om arbetsgivarparternas tolkning av livsmedelsavtalet skulle anses vara felaktig, bör de allmänna skadestånden sättas ned helt eller jämkas eftersom bolaget har

haft fog för sin ståndpunkt i tolkningsfrågan. Det har inte varit fråga om ett medvetet kollektivavtalsbrott.

Domskäl

Tvisten

R.N. arbetar som planerare vid bolaget. Under maj 2010 arbetade han vid fem tillfällen på sådant sätt att han inte erhöll elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar. Vid samma tillfällen stämplade han även in före kl. 05.00.

Tvisten i målet gäller frågan om bolaget gjort sig skyldigt till brott mot livsmedelsavtalet genom att låta R.N. arbeta i strid med bestämmelserna om dygnsvila och nattvila i 13 § arbetstidslagen. En avgörande fråga är om kollektivavtalsparterna genom bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet kan anses ha kollektivavtalsreglerat arbetstidslagens bestämmelser.

Förbundet har gjort gällande att arbetstidslagens bestämmelser rörande bl.a. dygnsvila och nattvila har kollektivavtalsreglerats genom p. 3.5 livsmedelsavtalet. Genom att låta R.N. utföra arbete i strid med bestämmelserna om dygnsvila och nattvila i 13 § arbetstidslagen har bolaget enligt förbundet brutit mot livsmedelsavtalet.

Arbetsgivarparterna har invänt att arbetstidslagens bestämmelser inte har reglerats i livsmedelsavtalet. Bolaget kan därför enligt arbetsgivarparternas uppfattning inte ha gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott. Arbetsgivarparterna har vidare invänt att R.N. över huvud taget inte utfört arbete i strid med bestämmelsen om nattvila. I fråga om bestämmelsen om dygnsvila har arbetsgivarparterna anfört att bolaget inte är ansvarigt för överträdelserna vid de aktuella tillfällena.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med R.N. samt vittnesförhör med klubbordföranden B.K., ombudsmannen M.B., andre ordföranden G.L., f.d. andre ordföranden B.E., f.d. ombudsmannen K.G. och ordföranden H-O.N. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med f.d. förhandlaren S-I.L., f.d. förhandlingschefen L.D., f.d. terminalchefen B.M., regionchefen S.K., personalmannen S.F. och f.d. förhandlaren J.A. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Närmare om tvisten

Den 1 januari 1983 trädde en ny arbetstidslag i kraft. Enligt dess 3 § är det möjligt att genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa av lagens bestämmelser. Vidare är det möjligt att göra avvikelser från vissa av lagens bestämmelser genom kollektivavtal som slutits av en lokal

arbetstagarorganisation. Lokala avtal gäller dock under en tid av högst en månad. I målet är ostridigt att dåvarande kollektivavtalsparten Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund (LAF) och förbundet före år 1993 inte hade reglerat arbetstidslagen i kollektivavtal. Fram till dess var således arbetstidslagens ordning tillämplig när man önskade göra avvikelser från lagens bestämmelser. Ordningen som gällde mellan parterna innebar att det först träffades lokala avtal på arbetsplatserna. Avtalen skickades sedan vidare först till LAF och därefter till förbundet, vars godkännande krävdes för att avtalen skulle bli giltiga. Under 1993 års avtalsrörelse diskuterades möjligheterna till en mer flexibel ordning vid avvikelser från arbetstidslagen. Efter förslag från arbetsgivarsidan antogs en avtalstext innebärande att lokal överenskommelse kunde träffas om avvikelse från arbetstidslagen 13 § (nattarbete) och 8 § (övertid utöver 200 timmar per kalenderår). Avtalstexten fördes in i de olika delbranschavtal som då gällde som kollektivavtal.

Bestämmelsen var därefter oförändrad fram till år 2004, då över tio delbranschavtal slogs samman till livsmedelsavtalet. Under 2004 års avtalsrörelse diskuterades möjligheten att ytterligare utöka flexibiliteten i arbetstidshänseende. Kollektivavtalsparterna enades om att bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet – med rubriken ”Avvikelse från arbetstidslagen” – skulle ha lydelsen ”Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid”. Bestämmelsen har därefter inte ändrats.

I målet är ostridigt att R.N. vid fem tillfällen under maj 2010 utfört arbete på sådant sätt att han inte erhållit dygnsvila i enlighet med bestämmelsen i 13 § arbetstidslagen. Parterna är dock oense om bolaget kan hållas ansvarigt för att bestämmelsen överträtts vid de aktuella tillfällena. Vidare är ostridigt att R.N. vid samma tillfällen stämplat in på arbetet före kl. 05.00, dvs. under tid som en arbetstagare enligt 13 § arbetstidslagen ska åtnjuta nattvila. Parterna är dock oense om R.N. därigenom kan anses ha utfört arbete i strid mot bestämmelsen om nattvila.

Har arbetstidslagen reglerats i livsmedelsavtalet?

Arbetsdomstolen prövar först frågan om arbetstidslagens bestämmelser, eller i vart fall bestämmelserna om dygnsvila och nattvila i 13 §, kan anses utgöra en del av livsmedelsavtalet. Endast om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att så är fallet får det i denna tvist betydelse om bolaget brutit mot arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila och nattvila.

Den gemensamma partsavsikten

Arbetsdomstolen har i åtskilliga tidigare avgöranden uttalat att för tolkningen av kollektivavtal liksom vid tolkningen av andra avtal är i första hand det som kollektivavtalsparterna själva har kommit överens om, den gemensamma partsavsikten, och de gemensamma förutsättningar de har utgått från vid avtalets tillkomst avgörande (se t.ex. AD 1998 nr 4).

Som framgått av redogörelsen för bakgrunden till tvisten har bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet sitt ursprung i 1993 års avtalsrörelse. Under denna avtalsrörelse deltog bl.a. dåvarande andre ordföranden B.E. för förbundets räkning och dåvarande förhandlaren S-I.L. för arbetsgivarsidans räkning, vilka båda inför domstolen hörts om vad som förekom när bestämmelsen förhandlades fram. Även K.G., som då var förhandlare på förbundet, har uttalat sig om förhållandena då den aktuella bestämmelsen fördes in i kollektivavtal.

B.E. har uppgett att arbetstidsfrågor kom upp eftersom arbetsgivarsidan ville ha ett mer flexibelt system med möjlighet att träffa lokala överenskommelser om avvikelser från arbetstidslagen. Enligt B.E. gick förbundet med på att ta in den aktuella bestämmelsen i kollektivavtalet eftersom det blev mer praktiskt att ha arbetstidslagen kollektivavtalsreglerad. Även K.G. har uppgett att arbetsgivarsidan ville få till stånd en reglering av arbetstidslagens bestämmelser i det centrala avtalet för att förenkla hanteringen av arbetstiden. Enligt hans uppfattning togs arbetstidslagen in i avtalet genom den aktuella bestämmelsen. S-I.L. har uppgett bl.a. följande. Arbetsgivarsidans förslag i avtalsförhandlingarna år 1993 var att föra in en bestämmelse som möjliggjorde lokala överenskommelser om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om bl.a. övertid och nattvila. Det var även vad parterna sedan kom överens om. De centrala parternas godkännande var inte längre nödvändigt och en förenklad hantering nåddes på området. Förbundet framställde aldrig under förhandlingarna något krav på att arbetstidslagen skulle utgöra en del av kollektivavtalet. Det enda krav som förbundet framförde var att den lokala parten för förbundet skulle vara avdelningen och inte fackklubben.

Vad gäller 2004 års avtalsrörelse har bl.a. ordföranden H-O.N. och andre ordföranden G.L. hörts från förbundets sida samt S-I.L. och f.d. förhandlingschefen L.D. från arbetsgivarparternas sida. Av förhören med dessa har framkommit att bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet utgick från bestämmelsen som tillkom under 1993 års avtalsrörelse. Ytterligare dispositiva delar av arbetstidslagen fördes in i bestämmelsen såsom områden där avvikelser kunde ske genom lokala överenskommelser. Förbundets vittnen har uppgett att de ytterligare områden av arbetstidslagen som nämndes i bestämmelsen, däribland regeln om dygnsvila, därigenom kollektivavtalsreglerades. Arbetsgivarparternas vittnen har däremot uppgett att parterna endast kom överens om ytterligare områden där lokala överenskommelser kunde träffas utan krav på centralt godkännande.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det genom utredningen inte har framkommit att det i samband med avtalsförhandlingarna, som legat till grund för bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet, fördes någon uttrycklig diskussion om att arbetstidslagen därigenom skulle anses ha reglerats i livsmedelsavtalet. Det finns visserligen ingen anledning att betvivla att man från förbundets sida hade uppfattningen att kollektivavtalsparterna genom den aktuella bestämmelsen reglerat arbetstidslagens bestämmelser eller i vart fall de delar av arbetstidslagen som nämns i den aktuella bestämmelsen. Vad som framkommit av utredningen ger dock inte stöd för att parternas gemensamma avsikt varit att reglera arbetstidslagen i kollektivavtal.

Kollektivavtalets ordalydelse

Det anförda innebär att kollektivavtalets ordalydelse måste tillmätas stor betydelse vid tolkningen av den aktuella bestämmelsen. Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden uttalat att det för att en lag helt eller delvis ska anses utgöra innehåll i ett kollektivavtal bör ställas kravet att detta kommer till tydligt uttryck i avtalet (se AD 1998 nr 4 och där anmärkta rättsfall). I bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet – som har rubriken ”Avvikelse från arbetstidslagen” – anges att ”Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid”. Den aktuella bestämmelsen innehåller inte någon hänvisning till att bestämmelserna i arbetstidslagen utgör en del av livsmedelsavtalet. Att arbetstidslagens bestämmelser skulle utgöra en del av livsmedelsavtalet kan därför inte anses ha kommit till tydligt uttryck genom bestämmelsen. Formuleringen av avtalsbestämmelsen, och dess rubrik, kan därför enligt Arbetsdomstolens mening inte uppfattas på det sättet att vare sig arbetstidslagen i dess helhet eller bestämmelserna i 13 § arbetstidslagen därigenom har gjorts till avtalsinnehåll. Avtalstexten ger i stället stöd för arbetsgivarparternas uppfattning, att det som avses med bestämmelsen är, att lokala överenskommelser kan träffas beträffande angivna delar av arbetstidslagen utan att ordningen med centralt godkännande behöver tillämpas. Det saknas alltså stöd i ordalydelsen för att antingen arbetstidslagen i dess helhet eller bestämmelserna i dess 13 § skulle vara en del av livsmedelsavtalet.

Parternas tillämpning av avtalsbestämmelsen

För att parternas tillämpning av avtalsbestämmelsen ska ha betydelse för tolkning av ett kollektivavtal, krävs att avtalet har tillämpats på ett visst sätt utan att motparten, trots kännedom om tillämpningen, har invänt mot denna. Med motpart avses då motparten i kollektivavtalet.

Förbundet har som ytterligare stöd för att arbetstidslagen har reglerats i livsmedelsavtalet gjort gällande att det sedan lång tid finns en etablerad praxis mellan å ena sidan förbundet och å andra sidan Li och dess medlemsföretag. Förbundet har anförts att det lokalt har begärts skadestånd för kollektivavtalsbrott då arbetsgivare överträtt olika bestämmelser i arbetstidslagen. Li och dess medlemsföretag har enligt förbundet vid dessa tillfällen både lokalt och centralt medverkat till att skadestånd eller annan kompensation utgetts för kollektivavtalsbrott i det

aktuella avseendet. Arbetsgivarparterna har bestritt att man agerat på ett sätt som gett förbundet uppfattningen att arbetstidslagen utgjort kollektivavtalsinnehåll.

Utredningen såvitt avser parternas tillämpning av arbetstidsfrågor består huvudsakligen av ett antal lokala och centrala tvisteförhandlingsprotokoll, åberopade av förbundet. Vidare har personer som närvarat vid tvisteförhandlingar av det aktuella slaget hörts inför domstolen.

Av utredningen i denna del har i huvudsak följande framkommit. Förbundet har, vad gäller centrala förhandlingar, pekat ut ett antal tillfällen då Li enligt förbundets uppfattning medverkat till att skadestånd eller annan kompensation utgetts vid brott mot arbetstidslagens bestämmelser eller på annat sätt gett uttryck för att arbetstidslagen är kollektivavtalsreglerad. S-I.L., L.D. och J.A. deltog för arbetsgivarpartens räkning vid vardera ett av dessa tillfällen. De har samstämmigt uppgett att de varken vid de aktuella tillfällena eller vid något annat tillfälle medverkat till att skadestånd utgetts för kollektivavtalsbrott när det rört sig om överträdelser av arbetstidslagens bestämmelser, eftersom arbetstidslagen inte varit reglerad i livsmedelsavtalet. Av förhören har vidare framkommit att det har funnits tillfällen då arbetstidsfrågor varit en av flera tvistefrågor och där arbetsgivarsidan gått med på att betala ut ett samlat belopp för tvistens lösande, trots att man inte ansett att överträdelser av arbetstidslagens bestämmelser berättigat förbundet till skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Såvitt avser ett tillfälle framgår av ett förhandlingsprotokoll att parterna diskuterade överskridande av arbetstidslagens begränsningar av mertidsarbete och att företaget därigenom skulle ha brutit mot bestämmelsen i p. 3.5 livsmedelsavtalet genom att någon lokal överenskommelse inte träffats. Parterna enades vid det tillfället om att ett visst belopp skulle betalas ut till förbundet för tvistens lösande. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning kan förhållandena i det enskilda fallet möjligen uppfattas som att parterna gett uttryck för att överträdelse av arbetstidslagens bestämmelser om mertid ansågs reglerade i livsmedelsavtalet. Viss försiktighet bör dock iaktas när det gäller vilka slutsatser som kan dras av ett uttalande av detta slag i ett protokoll från en tvisteförhandling. Ingen av de personer som närvarade vid förhandlingen har heller hörts inför domstolen.

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning inte att utredningen i målet ger stöd för förbundets uppfattning, att det föreligger en praxis mellan parterna innebärande att arbetstidslagen kommit att utgöra en del av livsmedelsavtalet. Förbundet kan därför heller inte på denna grund vinna stöd för sitt påstående om att arbetstidslagens bestämmelser är reglerade i livsmedelsavtalet.

Sammanfattande bedömning

Mot bakgrund av det ovan anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att arbetstidslagen inte kan anses reglerad i livsmedelsavtalet. Följden härav är att oavsett om bolaget skulle anses ha brutit mot arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila och nattvila eller inte – en fråga som domstolen inte behöver ta ställning till – kan detta inte anses innebära brott mot livsmedelsavtalet. Förbundets skadeståndstalan kan således inte vinna bifall.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundets talan ska avslås. Förbundet ska såsom tappande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det råder inte tvist om det yrkade beloppet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Livsmedelsarbetareförbundets talan.
2. Livsmedelsarbetareförbundet ska ersätta Livsmedelsföretagen för dess rättegångskostnader med 243 116 kr, varav 230 625 kr avser ombudsarvode. På det förstnämnda beloppet ska utgå ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
3. Livsmedelsarbetareförbundet ska ersätta Bryggeritransport i Bergslagen AB för dess rättegångskostnader med 9 968 kr. På beloppet ska utgå ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Ulla Erlandsson, Mårten Holmström, Claes Frankhammar, Ari Kirvesniemi, Håkan Löfgren och Jörgen Andersson.
Enhälligt.

Sekreterare: Björn Länsisyrjä