

Sammanfattning

Arbetstagare, som var sysselsatta i kontinuerligt skiftarbete vid ett sågverk, hade personliga tillägg enligt en övergångsregel i sågverkavtalet. Arbetsgivaren beslutade att upphöra med skiftformen med arbetsbristuppsägningar som följd. I samband med förhandlingarna som föregick besluten träffade de lokala parterna ett kollektivavtal om bl.a. att det personliga tillägget skulle återinföras vid återgång till det tidigare kontinuerliga skiftarbetet. Fråga om även arbetstagare som återanställdes när skiftformen återinfördes har rätt att till personligt tillägg enligt den lokala överenskommelsen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2012-01-25
StockholmDom nr 8/12
Mål nr A 238/10**KÄRANDE**

GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, avdelning 12 Dalarna,
Box 96, 781 21 Borlänge
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

AB K.H. Sågverk, 556194-0775, Box 84, 775 26 Krylbo
Ombud: arbetsrättsjuristen Kajsa Fällström Isaksson, ARBIO AB,
c/o Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Box 55525, 102 04 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan AB K.H. Sågverk (bolaget) och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, avdelning 12 Dalarna (avdelningen) gäller kollektivavtal. Parterna är bundna av det mellan de centrala parterna – Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (förbundet) – gällande sågverksavtalet. Bolaget och avdelningen är också bundna av ett lokalt kollektivavtal om bl.a. personligt tillägg, träffat i december 2008.

Enligt sågverksavtalet utgick tidigare ett skiftformstillägg vid kontinuerligt skiftarbete. Detta tillägg utmönstrades, från och med den 1 april 2007, ur avtalet på sätt som framgår av följande övergångsregel i § 4 Mom 7.

Mom 7 Övergångsregel - skiftformstillägg

Ett s k skiftformstillägg (12 % på den ordinarie lönen) vid kontinuerligt skiftarbete, har tidigare reglerats i § 4 Mom 7, i det kollektivavtal som löpte ut per den 31 mars 2007. Detta tillägg har fr o m den 1 april 2007 utmönstrats ur avtalet och skall sålunda ej utges för tid därefter. Tillägget ersätts enligt nedanstående villkor med ett personligt tillägg.

Ett personligt tillägg utges, motsvarande det tidigare skiftformstillägget, reducerat med ökningen av tillägget i § 4, Mom 1, punkten 2 (OB-tillägg natt, måndag-fredag- mellan 22.00 – 06.00) ersätter skiftformstillägget vid kontinuerliga skiftarbeten som är i kraft den 1 april 2007. Vid upphörande av kontinuerligt skiftarbete, kommer det personliga tillägget att börja reduceras under en 24 månadersperiod

med 1/24-del per månad. Denna reducering sker oavsett om arbetaren återgår till kontinuerligt skiftarbete.

O.B., J.W. och E.T. är medlemmar i förbundet. De var alla tre per den 1 april 2007 sysselsatta i kontinuerligt skiftarbete hos bolaget. De fick därmed från och med denna tidpunkt ett personligt tillägg enligt övergångsregeln.

Bolaget beslutade, med anledning av det ekonomiska läget under hösten 2008, att övergå från kontinuerligt skiftarbete till tvåskift. Omorganisationen, som trädde i kraft den 15 februari 2009, ledde till att det uppstod arbetsbrist. Vid lokala förhandlingar, som föregick beslutet och som ägde rum i november och december 2008, träffades ett lokalt kollektivavtal. I förhandlingsprotokollet, § 9, finns bl.a. följande antecknat.

Skogs- och Träfacket och Företaget var överens om att den nya organisationen som presenterades den 25 november skulle gälla från och med den 15 februari 2009, Se bifogad bilaga. Skogs- och Träfacket och Företaget var överens om att Företaget har möjlighet att återgå till dagens organisation och arbetstider, dock efter beaktande av återanställningsrätten. Personliga tillägget på 12 % återinförs vid återgång till gammalt ”kontinuerligt 4-skift”.

O.B., J.W. och E.T. sades upp på grund av arbetsbrist. Deras anställningar upphörde den 15 februari 2009, dvs. när omorganisationen trädde i kraft. Bolaget återgick till ”kontinuerligt 4-skift” från och med januari 2010, varvid de tre arbetstagarna återanställdes hos bolaget för arbete på den skiftformen. Till skillnad mot dem som inte hade sagts upp och som hade haft reducerat personligt tillägg, enligt övergångsregeln i sågverksavtalet, fick de tre återanställda arbetstagarna inte något personligt tillägg i enlighet med det lokala kollektivavtalet.

Tvist har uppstått mellan avdelningen och bolaget om innebörden av den lokala överenskommelsen och om även de tre återanställda arbetstagarna, enligt det lokala avtalet, har rätt till ett lokalt personligt tillägg motsvarande det som utgick till dem innan de sades upp.

Yrkanden

Avdelningen har väckt talan mot bolaget i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till

1. avdelningen utge allmänt skadestånd med 200 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 3 januari 2011, till dess betalning sker,
2. O.B. utge lokalt personligt tillägg med 36 625 kr för perioden den 1 januari 2010–31 oktober 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 794 kr från den 20 februari 2010, 1 695 kr från den 20 mars 2010, 1 994 kr från den 20 april 2010, 1 894 kr från den 20 maj 2010, 1 719 kr från den 20 juni 2010, 1 096 kr från den 20 juli 2010, 1 894 kr från den 20 september 2010, 1 819 kr från den 20 oktober 2010, 1 994 kr från den 20

november 2010, 1 994 kr från den 20 december 2010, 1 396 kr från den 20 januari 2011, 2 043 kr från den 20 februari 2011, 1 794 kr från den 20 mars 2011, 1 894 kr från den 20 april 2011, 1 794 kr från den 20 maj 2011, 1 794 kr från den 20 juni 2011, 1 687 kr från den 20 juli 2011, 1 595 kr från den 20 augusti 2011, 598 kr från den 20 september 2011, 1 994 kr från den 20 oktober 2011 och på 2 143 kr från den 20 november 2011, allt till dess betalning sker,

3. J.W. utge lokalt personligt tillägg med 29 340 kr för perioden den 1 januari 2010–31 oktober 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 835 kr från den 20 februari 2010, 1 448 kr från den 20 mars 2010, 1 430 kr från den 20 april 2010, 1 545 kr från den 20 maj 2010, 1 642 kr från den 20 juni 2010, 1 240 kr från den 20 juli 2010, 97 kr från den 20 augusti 2010, 1 110 kr från den 20 september 2010, 1 502 kr från den 20 oktober 2010, 1 796 kr från den 20 november 2010, 1 062 kr från den 20 december 2010, 1 038 kr från den 20 januari 2011, 1 448 kr från den 20 februari 2011, 579 kr från den 20 mars 2011, 1 979 kr från den 20 april 2011, 1 786 kr från den 20 maj 2011, 2 173 kr från den 20 juni 2011, 1 569 kr från den 20 juli 2011, 290 kr från den 20 augusti 2011, 1 470 kr från den 20 september 2011, 1 159 kr från den 20 oktober 2011 och på 1 142 kr från den 20 november 2011, allt till dess betalning sker,
4. E.T. utge lokalt personligt tillägg med 32 223 kr för perioden den 1 januari 2010–31 oktober 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 399 kr från den 20 februari 2010, 1 799 kr från den 20 mars 2010, 1 391 kr från den 20 april 2010, 1 599 kr från den 20 maj 2010, 1 799 kr från den 20 juni 2010, 1 861 kr från den 20 juli 2010, 200 kr från den 20 augusti 2010, 300 kr från den 20 september 2010, 1 998 kr från den 20 oktober 2010, 1 802 kr från den 20 november 2010, 1 898 kr från den 20 december 2010, 1 399 kr från den 20 januari 2011, 1 898 kr från den 20 februari 2011, 1 799 kr från den 20 mars 2011, 1 898 kr från den 20 april 2011, 1 411 kr från den 20 maj 2011, 1 699 kr från den 20 juni 2011, 1 973 kr från den 20 juli 2011, 400 kr från den 20 augusti 2011, 300 kr från den 20 september 2011, 1 514 kr från den 20 oktober 2011 och på 1 886 kr från den 20 november 2011, allt till dess betalning sker,
5. var och en av O.B., J.W. och E.T. utge allmänt skadestånd med 30 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 3 januari 2011, till dess betalning sker.

Vidare har avdelningen yrkat att Arbetsdomstolen förbehåller var och en av O.B., J.W. och E.T. rätten att återkomma med yrkanden om lokalt personligt tillägg avseende tid från och med den 1 november 2011 som förfaller till betalning efter huvudförhandling i målet.

Bolaget har bestritt käromålet i dess helhet. Beloppen avseende de lokala personliga tilläggen samt ränteyrkandena har bolaget vitsordat som skäliga i och för sig. Inga belopp såvitt avser allmänna skadestånd har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Avdelningen

Bakgrund och händelseförlopp

O.B., J.W. och E.T. var anställda vid bolagets sågverk i Krylbo. De arbetade kontinuerligt skift, hos bolaget benämnt "kontinuerligt 4-skift". Kontinuerligt arbete definieras i § 3 Mom 3 sågverksavtalet. Av bestämmelsen framgår att införande av sådant arbete förutsätter en lokal överenskommelse.

De centrala parterna hade kommit överens om att, från och med den 1 april 2007, fasa ut skiftformstillägget ur sågverksavtalet och ersätta det med ett personligt tillägg. Per detta datum fastställdes därför sådant personligt tillägg för de tre arbetstagarna; för O.B. med 12,46 kr/timme, för J.W. med 12,07 kr/timme och för E.T. med 12,49 kr/timme.

Hösten 2008 befarade bolaget minskad efterfrågan, varför förhandlingar fördes om neddragning av verksamheten i Krylbo. Förhandlingar hölls mellan bolaget och avdelningen den 25 november och den 8 december 2008. Företrädare för bolaget informerade om det rådande marknadsläget samt presenterade en ny organisation med tvåskift, i stället för kontinuerligt skiftarbete, och två skiftförslag. Parterna kom överens om att en ny organisation med tvåskift skulle gälla från och med den 15 februari 2009. De träffade också en överenskommelse om att bolaget skulle ha möjlighet att återgå till "kontinuerligt 4-skift", och att om så blev fallet så skulle det personliga tillägget återinföras.

De tre arbetstagarna sades upp med anledning av neddragningen och omorganisationen. Deras uppsägningstid löpte ut i mitten av februari 2009, när det kontinuerliga skiftarbetet upphörde vid sågverket i Krylbo. Under resterande delen av år 2009 innehade de hos bolaget tidsbegränsade anställningar av olika längd. De arbetade under året mellan 600 och 1 000 timmar vardera.

Efter februari 2009 påbörjades, för de arbetstagare som fick arbeta kvar, en reduktion av det personliga tillägget med 1/24 per månad, i enlighet med sågverksavtalets övergångsregel.

Bolaget återgick till kontinuerligt skiftarbete i Krylbo i början av januari 2010, varvid de tre arbetstagarna återanställdes tillsvidare, nu åter för arbete på kontinuerligt skift. Den kontinuerliga driften startade den 3 januari 2010. De arbetstagare som inte hade sagts upp och som då återgick till kontinuerligt skiftarbete återfick sina tidigare personliga tillägg, dvs. utan reduktion. De tre aktuella arbetstagarna återfick dock inte sina tidigare personliga tillägg. De fick inga tillägg alls. Bolaget gjorde gällande att den lokala överenskommelsen om återinförande av det personliga tillägget inte gällde dem, eftersom de hade nyanställts.

Innebörden av den lokala överenskommelsen

I den lokala överenskommelsen anges att parterna var överens om att bolaget skulle ha möjlighet att återgå till ”dagens organisation och arbetstider”, dock efter beaktande av återanställningsrätten samt att det personliga tillägget på 12 procent skulle återinföras vid återgång till gammalt ”kontinuerligt 4-skift”.

Av sågverksavtalets övergångsbestämmelse framgår att vid upphörande av kontinuerligt skiftarbete ska det personliga tillägget reduceras under en 24-månadersperiod med 1/24-del per månad samt att reduktionen ska fortsätta oavsett om arbetaren återgår till kontinuerligt skiftarbete. Den lokala överenskommelsen innebar alltså en avvikelse från regleringen i sågverksavtalet. Bolaget ville ha möjlighet att kunna återgå till kontinuerligt skiftarbete när det så önskade, vilket krävde en lokal överenskommelse. Avdelningen gick med på detta mot att fullt personligt tillägg återinfördes för det fall bolaget återgick till kontinuerligt skiftarbete. Utan den lokala överenskommelsen hade en reduktion av det personliga tillägget fortsatt även om kontinuerligt skiftarbete hade återinförts. Den lokala överenskommelsen är dock ett från sågverksavtalet fristående kollektivavtal om personligt tillägg.

Den lokala överenskommelsen ger alltså, vid återinförande av kontinuerligt skiftarbete vid sågverket i Krylbo, arbetstagare rätt till ett lokalt personligt tillägg med samma belopp som tidigare utgick till var och en, under förutsättning att de fram till den 15 februari 2009 uppburit personligt tillägg. Det finns inte något undantag i överenskommelsen som innebär att tillägget inte ska utgå till arbetstagare som återanställs.

Parterna diskuterade inte vilka som skulle omfattas av tillägget vid återgång till kontinuerligt skiftarbete. Att det inte fördes någon sådan diskussion framgår bl.a. av protokollet från den centrala tvisteförhandlingen. Det har alltså inte funnits någon partsavsikt med innebörden att återanställda skulle undantas.

Det framgår inte heller av ordalydelsen att återanställda ska undantas. Ordalydelsen talar i stället för att även de som återanställs ska omfattas. I överenskommelsen, § 9 i förhandlingsprotokollet, anges återanställningsrätten i direkt anslutning till den nästföljande meningen om återinförandet av det lokala personliga tillägget.

Avdelningen har inte haft möjlighet att förstå att överenskommelsen skulle vara begränsad på det sätt bolaget hävdar. Om bolaget avsett att åstadkomma en sådan begränsning hade det ålegat bolaget att klargöra det. Bestämmelsen är dessutom formulerad av bolagets företrädare.

Avdelningens syfte med överenskommelsen var att de som tidigare haft personliga tillägg med vissa belopp skulle få tillbaka värdet av tillägget om de gick tillbaka till kontinuerligt skiftarbete. Det saknas anledning att behandla återanställda på annat sätt än dem som haft en obruten anställning. De aktuella arbetstagarna har inte bara anställts i kraft av sin företrädesrätt till återanställning, de har dessutom under mellantiden arbetat i tidsbegränsade

anställningar hos bolaget. Om det lokala kollektivavtalet skulle ges den innebörden som bolaget hävdar öppnar det för att arbetsgivaren enkelt skulle kunna kringgå överenskommelsen.

Överenskommelsen om tillägget gäller vid "återgång till gammalt kontinuerligt 4-skift". Med detta avses att bolaget återgår till att bedriva verksamheten med kontinuerligt skiftarbete, och alltså inte som bolaget gjort gällande de enskilda individernas återgång till skiftformen.

Avdelningens uppfattning är att personligt tillägg enligt sågverksavtalet ska utgå även till arbetstagare som återanställs, förutsatt att de hade personligt tillägg när de sades upp. Denna uppfattning delas av förbundet. Oavsett hur sågverksavtalet ska tolkas på denna punkt, så omfattar i vart fall det lokala avtalet om personligt tillägg även den som återanställs. Det lokala avtalet är, som nämnts, fristående från sågverksavtalet.

Sammanfattning av grunderna för talan

Mellan bolaget och avdelningen gäller ett lokalt kollektivavtal om att personligt tillägg ska återinföras för det fall bolaget återgår till kontinuerligt skiftarbete. O.B., J.W. och E.T. hade tidigare personligt tillägg och återanställdes hos bolaget på kontinuerligt skiftarbete när bolaget i januari 2010 återinförde sådant skiftarbete. De uppfyller därmed förutsättningarna för att uppbära det lokala personliga tillägget. Genom att inte utge tillägget har bolaget brutit mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet och är därigenom skyldigt att betala dels tillägget till de tre arbetstagarna, dels allmänt skadestånd till arbetstagarna och till avdelningen.

Bolaget

Bakgrund och händelseförlopp

Bolaget driver verksamhet vid bl.a. tre olika sågverk. Tvisten avser sågverket i Krylbo. Fram till mitten av februari 2009 bedrevs verksamheten i justerverket, där de aktuella arbetstagarna arbetade, genom kontinuerligt treskift med fyra skiftlag. Denna skiftform kallades lokalt "kontinuerligt 4-skift". Av de 58 arbetstagarna i sågverket hade 16 ett personligt tillägg i enlighet med sågverksavtalets övergångsregel. De lokala parterna kom överens om att införa tvåskift och ett separat helgskift från och med den 15 februari 2009. Detta ledde till att arbetstagare, motsvarande antalet i ett skiftlag, sades upp på grund av arbetsbrist.

Av de kvarvarande arbetstagarna som hade arbetat kontinuerligt skift hade 13 ett personligt tillägg enligt sågverksavtalets övergångsregel. Eftersom de inte längre arbetade kontinuerligt skift påbörjades för dem den reduktion som följer av sågverksavtalets övergångsregel. Bolaget återgick till kontinuerligt skiftarbete från och med den 3 januari 2010. De 13 arbetstagarnas personliga tillägg hade då reducerats till 13/24-delar. Enligt sågverksavtalet skulle reduktionen ha fortsatt,

men i enlighet med den lokala överenskommelsen återfick de i stället fullt personligt tillägg, dvs. med de belopp som utgått före reduktionen.

De tre aktuella arbetstagarna återanställdes, med början från och med den 4 januari 2010. Den lokala överenskommelsen ger inte de tre arbetstagarna rätt till personligt tillägg i de nya anställningar de då fick.

Innebörden av den lokala överenskommelsen

Det krävs en lokal överenskommelse för att en verksamhet ska kunna bedrivas genom kontinuerligt skiftarbete. Bolaget ville försäkra sig om möjligheten att återgå till denna skiftform när den ekonomiska situationen så tillät. Det var anledningen till att de lokala parterna träffade den överenskommelse som framgår av § 9 i förhandlingsprotokollet.

Avsikten med övergångsregeln i sågverksavtalet var att de personliga tillägg, som ersatte skiftformstilläggen, successivt skulle fhas ut ur branschen. De som inte hade skiftformstillägg per den 1 april 2007 eller som anställs på eller omplaceras till kontinuerligt skiftarbete efter detta datum har inte rätt till något personligt tillägg enligt bestämmelsen. Någon rätt till personligt tillägg föreligger inte för någon nyanställd efter detta datum, dvs. oavsett om en nyanställd arbetstagare tidigare varit anställd hos arbetsgivaren i fråga och då haft personligt tillägg och oavsett om nyanställningen har sin grund i en företrädesrätt till återanställning.

I samband med att övergångsregeln i sågverksavtalet infördes, fördes diskussioner mellan de centrala parterna om risken för kringgående av regeln. En arbetsgivare skulle kunna upphöra med kontinuerligt skiftarbete en kortare period och sedan återinföra det i syfte att reducera och avskaffa tillägget. Förbundet ville försäkra sig om att så inte skulle bli fallet. Ingen av de centrala parterna tog emellertid särskilt upp frågan om personliga tillägg för återanställda arbetstagare. Enligt arbetsgivarsidan behövde den frågan inte regleras i avtalet eftersom det vid en återanställning är fråga om en ny anställning, varvid gamla villkor inte gäller.

Eftersom arbetstagare som har haft personligt tillägg inte enligt sågverksavtalet har rätt till tillägget vid återanställning, fanns det inte något behov av att diskutera den saken vid de lokala förhandlingarna. Bolaget och avdelningen utgick från sågverksavtalets reglering. Ordalydelsen, de begrepp som används och beräkningssättet visar på sambandet mellan det centrala och det lokala kollektivavtalet. Den lokala överenskommelsen ska tolkas konformt med sågverksavtalet. Detta var partsavsikten. Det bolaget förhandlade till sig genom det lokala avtalet var skiftformen. Vilka som skulle omfattas av det personliga tillägget framgår av reglerna i sågverksavtalet.

Om avsikten skulle ha varit att överenskommelsen skulle bygga på andra principer än de som följer av regleringen om personligt tillägg i sågverksavtalet borde det ha angetts tydligt. Bolaget hade inte någon sådan avsikt och något

sådant diskuterades inte heller mellan parterna. Om avdelningen haft en sådan avsikt har bolaget inte förstått det och den har inte heller klargjorts av avdelningen.

Texten i § 9 i förhandlingsprotokollet som hänvisar till återanställningsrätten kom till på avdelningens initiativ. Den innebär endast en upplysning om företrädesrättsreglerna och att det skulle kunna finnas personer som hade företrädesrätt till återanställning vid en återgång till den gamla skiftformen. Att företrädesrätten gällde var klart för parterna. Bolaget gick med på tillägget om återanställningsrätten som en extra upplysning. Avdelningen gjorde inte klart att texten skulle ges en mer omfattande betydelse än så.

Företrädesrätt till återanställning innebär att det under en viss tid föreligger rätt till företräde till en anställning i någon form. Den reglerar inte vilken befattning eller vilka villkor som ska gälla. Omnämmandet av återanställningsrätten i den lokala överenskommelsen är som redan anförts endast en upplysning och säger ingenting om vem som har rätt till personligt tillägg. Det är främmande att avtalet skulle ha konsekvenser avseende innehållet i enskilda individers kommande anställningar. Det följer av allmänna avtalsrättsliga principer att en arbetstagare i en senare anställning inte har rätt till tidigare gällande villkor i en tidigare anställning. Återanställning innebär en ny anställning som är skild från den tidigare anställningen. Om villkor från en tidigare anställning ska gälla brukar det framgå uttryckligen av regeln, som t.ex. i 3 § anställningsskyddslagen om sammanläggning av arbetstid. I den lokala överenskommelsen anges inte uttryckligen att tillägget ska tillämpas på återanställda. Att personligt tillägg skulle utgå till återanställda skulle också stå i strid med partsavsikten med övergångsregeln i sågverksavtalet.

Av ordalydelsen "återinförs vid återgång till gammalt kontinuerligt 4-skift" följer att det personliga tillägget skulle återinföras för de arbetstagare som hade haft sådant tillägg, under förutsättning att de kunde omplaceras till kontinuerligt skiftarbete i samband med återgången. Texten är inte förenlig med påståendet att det personliga tillägget avser även nyanställda. Formuleringen tar sikte på individuella arbetstagare sysselsatta i verksamheten och som återgår till skiftformen, och inte på verksamheten i stort.

Personligt tillägg enligt den lokala överenskommelsen ska utgå till arbetstagare som uppfyller tre förutsättningar. För det första ska arbetstagaren, per den 15 februari 2009, ha haft personligt tillägg med stöd av sågverksavtalets övergångsregel. För det andra ska arbetstagaren därefter ha varit berättigad till reducerat personligt tillägg med stöd av samma bestämmelse. För det tredje ska arbetstagaren ha "återgått" till "gammalt kontinuerligt 4-skift" vid återinförandet av kontinuerligt arbete, dvs. i en bestående anställning. De tre arbetstagarna uppfyller det första kravet, men inte de två andra kraven eftersom deras anställningar upphörde den 15 februari 2009.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Den lokala överenskommelsen innebär ingen rätt för återanställda arbetstagare att återfå tidigare utgående personliga tillägg. Bolaget har därmed inte brutit mot överenskommelsen genom att inte betala personligt tillägg till de tre återanställda arbetstagarna. Bolaget är alltså inte skyldigt att betala personligt tillägg till arbetstagarna och är inte heller skadeståndsskyldigt.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

O.B., J.W. och E.T. var sysselsatta i kontinuerligt skiftarbete vid bolagets sågverk i Krylbo. De hade därför, från och med den 1 april 2007, ett personligt tillägg med visst belopp per timme i enlighet med övergångsregeln i § 4 Mom 7 sågverksavtalet. Bestämmelsen finns återgiven inledningsvis.

I samband med lokala förhandlingar mellan bolaget och avdelningen om neddragning av bolagets verksamhet i Krylbo, införande av tvåskift i stället för kontinuerligt skiftarbete och arbetsbristuppsägningar träffade bolaget och avdelningen en överenskommelse. I överenskommelsen, § 9 i förhandlingsprotokollet, anges bl.a. följande.

”...Företaget har möjlighet att återgå till dagens organisation och arbetstider, dock efter beaktande av återställningsrätten. Personliga tillägget på 12 % återinförs vid återgång till gammalt ”kontinuerligt 4-skift”.

De tre arbetstagarna sades upp på grund av arbetsbrist. De var därefter anställda hos bolaget i varierande utsträckning genom olika visstidsanställningar. Bolaget återinförde kontinuerligt skiftarbete från och med januari 2010. De tre arbetstagarna återanställdes då hos bolaget på den skiftformen. De arbetstagare som inte hade sagts upp och som hade reducerat personligt tillägg enligt sågverksavtalets övergångsregel och som återgick till kontinuerligt skiftarbete fick, i enlighet med den lokala överenskommelsen, åter fullt personligt tillägg på sätt som utgått innan neddragningen i februari 2009. De tre återanställda arbetstagarna har dock inte fått något sådant tillägg.

Tvisten gäller om den lokala överenskommelsen om personligt tillägg vid en återgång till kontinuerligt skiftarbete omfattar även de tre arbetstagare som återanställdes till den skiftformen i januari 2010.

Utredningen

På avdelningens begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med avdelningsordföranden S-O.H. och vittnesförhör hållits med förbundsordföranden P-O.S. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med vice verkställande direktören vid bolaget P.G. och med förhandlingsdirektören P.H. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Innebär den lokala överenskommelsen att de tre arbetstagarna har rätt till personligt tillägg?

Parterna är överens om att som en förutsättning, för rätt till personligt tillägg enligt den lokala överenskommelsen, gäller att arbetstagaren ska ha haft personligt tillägg fram till den 15 februari 2009 med stöd av sågverksavtalets övergångsregel. De är också överens om att de tre aktuella arbetstagarna uppfyller detta krav. Bolagets inställning är att det därutöver krävs att arbetstagaren ska ha haft en obruten anställning hos bolaget och att arbetstagaren under den tiden ska ha haft reducerat tillägg enligt sågverksavtalet. Avdelningens ståndpunkt är att även arbetstagare som återanställs i samband med att den kontinuerliga skiftformen återinförs omfattas av rätten till personligt tillägg enligt det lokala avtalet.

Enligt § 3 Mom 3 sågverksavtalet krävs en lokal överenskommelse för införande av kontinuerligt arbete. Parterna är överens om att anledningen till att den lokala överenskommelsen träffades var att bolaget i förväg ville försäkra sig om möjligheten att återgå till kontinuerligt skiftarbete när det så önskade. Av utredningen framgår att avdelningen, genom S-O.H., vid förhandlingarna ställde som motkrav att ”12-procentaren” skulle återinföras om skiftformen återinfördes och att avdelningen fick igenom det kravet. Med ”personliga tillägget på 12 % ” i överenskommelsen avsåg båda parter det enligt sågverksavtalets övergångsregel fastställda personliga tillägg som vissa arbetstagare, inklusive de nu aktuella, hade rätt till vid tidpunkten.

Det är i första hand den gemensamma partsavsikten som bestämmer ett kollektivavtals innebörd. Av ordalydelsen i nu aktuell överenskommelse framgår inte uttryckligen vilka som ska omfattas av ett personligt tillägg vid en återgång till skiftformen i fråga. Det är ostridigt att frågan om vilka som skulle omfattas inte heller diskuterades under förhandlingarna som föregick överenskommelsen. Utredningen i övrigt ger inte heller belägg för att det förelåg någon gemensam partsavsikt om vare sig att de som eventuellt skulle kunna komma att återanställas skulle omfattas eller att sådana anställda inte skulle omfattas. Arbetsdomstolen finner således att det inte går att fastställa någon gemensam partsavsikt såvitt avser vilka arbetstagare som skulle omfattas av överenskommelsen.

Frågan är då vilka slutsatser som kan dras av överenskommelsens ordalydelse och då i första hand texten om att ”Personliga tillägget på 12 % återinförs vid återgång till gammalt kontinuerligt 4-skift”. Bolaget har gjort gällande att orden

”återgång” och ”gammalt” syftar på de individuella arbetstagarerna och indikerar att återgången till skiftformen måste ske inom en bestående anställning. Arbetsdomstolen kan här inte annat än dela avdelningens ståndpunkt att texten avser vad som ska gälla när bolaget återgår till den tidigare skiftformen – inte minst med beaktande av att möjligheten till sådan återgång för bolagets del var själva syftet med avtalet. Texten klargör dock inte vilka arbetstagare som omfattas av regeln.

Att återanställningsrätten omnämns i meningen innan den ovan behandlade ger, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller det någon klar vägledning. Det är svårt att av texten i sig i denna del komma till slutsatsen att nämmandet av återanställningsrätten skulle innebära att även de som skulle kunna komma att återanställas skulle återfå sitt tidigare personliga tillägg när de återanställs. Av förhören med S-O.H. och P.G., som företrädde avdelningen respektive bolaget vid förhandlingarna, framgår att varken innebörden av den texten eller skälet till att den infördes diskuterades närmare.

Avtalstexten i sig skulle kunna läsas så att den inte utesluter någon arbetstagare från rätt till ett personligt tillägg för det fall bolaget återgår till kontinuerlig drift, dvs. oavsett om sådant utgått tidigare eller inte. I texten anges dock tillägget i bestämd form och parterna är överens om att vad som avses är det personliga tillägg som utgått till var och en arbetstagare enligt sågverksavtalets övergångsregel. Enligt Arbetsdomstolens mening går det därmed inte att bortse från sågverksavtalets reglering vid tolkningen av den lokala överenskommelsen. Av betydelse härvidlag är att parterna också är överens om att den lokala överenskommelsen är en avvikelse från sågverksavtalet. Det är ostridigt att överenskommelsen avsåg de arbetstagare som skulle få sina personliga tillägg reducerade enligt sågverksavtalet och att dessa, trots övergångsregeln, skulle återfå sina personliga tillägg utan reduktion vid en återgång till skiftformen i fråga. Parterna avtalade alltså bort den reduktionsregel som finns i sågverksavtalets övergångsregel och som gäller oavsett om arbetstagaren återgår till kontinuerligt skiftarbete eller inte.

Avdelningens ståndpunkt innebär emellertid att även de arbetstagare som sades upp och slutade och som därför inte kom att omfattas av reduktionsregeln har rätt till det lokala personliga tillägget vid en återgång till kontinuerligt skiftarbete. Bolaget har här invänt att detta skulle strida mot sågverksavtalets övergångsregel. Enligt bolaget ger den regeln ingen rätt att återfå ett tidigare personligt tillägg vid återanställning.

Av förhören med förbundsordföranden P-O.S. och förhandlingsdirektören P.H. framgår att förbundet och Föreningen Sveriges Skogindustrier har olika ståndpunkter i frågan om sågverksavtalets innebörd såvitt avser återanställdas rätt att återfå ett personligt tillägg. De centrala parterna och parterna i målet är dock överens om att syftet med sågverksavtalets övergångsregel är att de personliga tilläggen ska fasas ut från avtalets tillämpningsområde. Detta talar för att sågverksavtalets övergångsregel inte ger återanställda personer rätt till ett tidigare personligt tillägg vid återanställning även om de då åter placeras på

arbete som utförs som kontinuerligt skiftarbete, dvs. på samma sätt som en anställd som är kvar i verksamheten inte har rätt till fullt personligt tillägg om han eller hon återgår till kontinuerligt skiftarbete.

Oavsett sågverksavtalets innebörd såvitt avser återanställda har det stått de lokala parterna fritt att avtala om att även de som eventuellt skulle komma att återanställas till verksamheten i Krylbo skulle återfå sina tidigare personliga tillägg vid en återgång till kontinuerligt skiftarbete. Avtalstexten i sig utesluter inte en sådan tillämpning. Som Arbetsdomstolen redan anfört finns det dock anledning att tolka texten mot bakgrund av sågverksavtalets övergångsregel och att det lokala avtalet mot den bakgrunden i första hand måste ses som ett undantag från reduktionsregeln. Då sågverksavtalets syfte är att fasa ut de personliga tilläggen bör den lokala överenskommelsen tolkas restriktivt när det gäller vilka arbetstagare som ska omfattas av det personliga tillägget. Det bör därför åligga avdelningen att visa att överenskommelsen även omfattar dem som skulle kunna komma att återanställas. Arbetsdomstolen kan alltså inte dela avdelningens ståndpunkt att det faktum att denna kategori arbetstagare inte är undantagen innebär att den omfattas av överenskommelsen.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att utredningen inte ger tillräckligt stöd för att överenskommelsen omfattar även arbetstagare som återanställs i kraft av sin företrädesrätt till återanställning när de vid återanställningen återgår till kontinuerligt skiftarbete. Arbetsdomstolen har då bl.a. beaktat ordalydelsen och att frågan om de återanställdas rätt ostridigt inte ens nämndes vid förhandlingarna inför att överenskommelsen träffades. Tillägget i fråga är just ett personligt tillägg som utgår till ett mindre antal av arbetstagarna på arbetsplatsen som utför samma arbete och som på sikt kommer att fasas ut. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det mot den bakgrunden inte heller som främmande att överenskommelsen inte omfattar även dem som skulle kunna komma att återanställas.

Arbetsdomstolen finner att avdelningen inte har visat fog för sin tolkning. Det är därmed inte visat att de tre arbetstagarna har rätt till ett personligt tillägg enligt den lokala överenskommelsen. Bolaget har därmed inte heller brutit mot det lokala kollektivavtalet genom att inte betala ut tilläggen.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att avdelningens talan ska avslås. Vid denna utgång ska avdelningen, som tappande part, ersätta bolaget för rättegångskostnader. Det av bolaget yrkade beloppet har vitsordats.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, avdelning 12 Dalarna förda talan.
2. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, avdelning 12 Dalarna ska ersätta AB K.H. Sågverk för rättegångskostnader med 144 907 kr, varav 142 500 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, Hans Blyme, Kurt Eriksson, Kerstin Brodowsky, Lars-Erik Tour, Lasse Thörn och Stina Nilsen. Enhälligt.

Sekreterare: Hanna Svensson