

Fråga huvudsakligen om tolkning av ett lokalavtal vid ett pappersbruk och om avtalet inneburit två alternativa driftformer med två olika årsarbetstider och förläggningsregler, eller inte.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-05-13
StockholmDom nr 28/15
Mål nr A 177/14 och
A 202/14**KÄRANDE och SVARANDE**

1. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Box 1127, 111 81 Stockholm
 2. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet avdelning 50, 781 83 Borlänge
- Ombud för båda: förbundsjuristerna Erik Grahn och Annett Olofsson,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE och KÄRANDE

1. Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Box 55525, 102 04 Stockholm
 2. Stora Enso Kvarnsveden AB, 556021-6722, 781 83 Borlänge
- Ombud för båda: chefsjuristen Andreas Edenman, Industriarbetsgivarna i
Sverige Service AB, Box 1721, 111 87 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier (Skogsindustrierna) och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (förbundet) gäller två kollektivavtal, dels avtalet om allmänna anställningsvillkor (villkorsavtalet), dels det s.k. riksavtalet. Villkorsavtalet reglerar allmänna anställningsvillkor för anställda inom massa- och pappersindustrin och har fler parter på arbetstagar- sidan. Stora Enso Kvarnsveden AB (bolaget) driver Kvarnsvedens pappersbruk. Bolaget är medlem i Skogsindustrierna och därigenom bundet av avtalen. Mellan bolaget och Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning 50 (avdelningen) gäller ett lokalt kollektivavtal, det s.k. lokalavtalet.

År 2003 ville bolaget bygga en ny pappersmaskin och införa året runt-drift vid pappersbruket. Året runt-drift innebär att driften är igång dygnet runt och året runt utan uppehåll för storhelger. Bolaget och avdelningen träffade en överenskommelse om året runt-drift, som innehåller bl.a. regler om arbetstidsförkortning och som började gälla från och med den 13 april 2004. De som arbetar kontinuerligt treskift fick därigenom en årsarbetstid om 1 460 timmar.

På grund av vikande efterfrågan på tidningspapper önskade bolaget dra ner verksamheten genom att bl.a. övergå från året runt-drift till kontinuerlig drift dygnet om, med uppehåll under storhelger. Förhandlingar om detta genomfördes i januari och februari 2014. Avdelningen lade i februari 2014 ett tolkningsföreträde som innebar att bolaget för de aktuella arbetstagar- nerna inte fick lägga ut mer arbetstid än 1 460 timmar per år. Bolaget övergick därefter i mars 2014 till kontinuerlig drift dygnet om, med uppehåll under storhelger. Bolaget förlade då schemat för dem som arbetar kontinuerligt treskift på

annat sätt än som gällt vid året runt-driften och beslutade att deras årsarbets-tid skulle vara 1616,04 timmar.

Mellan parterna har tvist uppkommit huvudsakligen om bolaget, när det upphörde med året runt-drift, haft rätt att lägga ut en årsarbets-tid om 1 616,04 timmar, i stället för 1 460 timmar, och därutöver förändra schemat på sätt som gjordes. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Arbetsdomstolen har i beslut den 19 november 2014 förordnat interimistiskt i enlighet med arbetsgivarparternas fastställelseyrkande, se nedan.

Riksavtalet

I riksavtalet anges bl.a. följande.

§ 6 Lokalavtal

För varje fabrik upprättas ett på detta kollektivavtal samt på Avtalet om allmänna anställningsvillkor baserat lokalavtal enligt den norm som anges nedan. I lokalavtalen införs, förutom en hänvisning till detta avtal, de lokala bestämmelser som vid varje särskild fabrik visat sig erforderliga.

[...]

Tillägg till lokalavtalen får inte göras utan att förbunden givit sitt samtycke till det.

I den norm för lokalavtal som § 6 hänvisar till anges bl.a. följande.

§ 2 Ordinarie arbetstid

Vid fabriken tillämpas följande arbetstider:

I Kontinuerligt arbete

a) Kontinuerligt treskiftsarbete pågår enligt bifogade schema i samtliga driftsavdelningar utom

Arbetstiden per helgfri arbetsvecka utgör från och med den

..... timmar.

[...]

§ 4 Övriga bestämmelser

Detta avtal gäller från och med den och under samma tid som det mellan förbunden senast träffade, för arbetsplatsen gällande riksavtalet med de ändringar under avtalstiden som följer av den senaste prolongationsöverenskommelsen.

Villkorsavtalet

I villkorsavtalet anges i § 4 A Mom 1 bl.a. att den ordinarie arbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete ska vara högst 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt för kalenderår. Parterna är överens om att det innebär en årsarbets-tid om 1 616,04 timmar. I § 4 A anges vidare följande.

Mom 1

[...]

Den ordinarie arbetstidens förläggning och driftsformer för olika avdelningar och grupper av anställda fastställs genom lokala överenskommelser och införs i lokala avtal. Alternativa driftsformer och arbetstider införs för enskilda avdelningar, där behov därav kan förutses.

[...]

Mom 2 Kan överenskommelse om arbetstidens förläggning inte träffas har arbetsgivaren att förlägga den ordinarie arbetstiden med iakttagande av följande:

a) Kontinuerligt arbete

Med kontinuerligt arbete avses arbete som regelbundet pågår lika många timmar veckans alla dagar.

Om inte annan lokal överenskommelse träffas görs uppehåll i driften vid följande tider, s k storhelg:

Nyår	48 timmar
Påsk	96 timmar
1 maj	24 timmar
Pingst	48 timmar
Nationaldagen 6 juni	24 timmar
Midsommar	72 timmar
Jul	72 timmar

[...]

Anmärkning

Lokala överenskommelser om kontinuerlig drift utan uppehåll i driften under samtliga (året runt-drift) eller vissa av ovan nämnda uppehållstider införs i lokalavtalen.

Lokalavtalet

I lokalavtalet, för perioden den 1 februari 2012–31 mars 2013 som prolongerats till och med den 31 mars 2016, anges bl.a. följande.

§ 2 ORDINARIE VECKOARBETSTID

Kontinuerligt 3-skiftarbete	36 timmar
Intermittent 2-skiftarbete	38 timmar
Dagskiftarbete	40 timmar
Dagarbete	40 timmar

Lokal överenskommelse om åretrunddrift, bilaga 1 samt lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning, bilaga 2.

§ 3 ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING

1. 3-skiftarbete i kontinuerlig 36 timmarsvecka

Med skiftväxling kl. 06.00, 14.00 och 22.00 enligt fastställt skiftschema.

Lördag eftermiddag 14.00–20.00, lördag natt 20.00–06.00

Rast är ersatt med måltidsuppehåll.
 Skiftavlösning sker enligt överenskommelse daterat 1998-02-24,
 Pappers1/98, bilaga 3.
 [...]

§ 9 ÅRET RUNT DRIFT VID STORA ENSO KVARNSVEDEN AB

Se bilaga 1 och 2
 [...]

Bilaga 1 till lokalavtalet har rubriken ”Avtal om året-runt-drift vid Stora Enso Kvarnsveden”. I avtalet anges bl.a. följande.

1. DRIFTSFORMER

Den kontinuerliga driften upprätthålls från den 13 april 2004 under 365 (366) dagar om året enligt fastställda arbetstidsscheman, se bilagor.

2. ÅRSARBETSTID

Årsarbetstiden framgår av scheman och nedanstående bestämmelser, vilket innebär att årsarbetstiden minskas till cirka

90 % för 3-skift

96,5 % för dagskift

97,5 % för 2-skift

97,5 % för daggående

beräknat på full årsarbetstid enligt avtalet om Allmänna Anställningsvillkor.

[...]

5. GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

Detta avtal regleras enligt reglerna för lokalavtal.

Om avtalet upphör att gälla sker en återgång till de årsarbetstider som gäller generellt enligt Allmänna Anställningsvillkor och andra centrala uppgörelser och personalstyrkan anpassas därefter.

Bilaga 4 till lokalavtalet utgörs av ett avtal om årsarbetsschema och semester för 3-skiftgående, som anges gälla från och med den 1 april 2009. Där anges att årsarbetsschemat kommer oavbrutet att bestå av en arbetsperiod på sex dagar, som följs av en ledighetsperiod om sex dagar. Arbetsperioden utgörs av två förmiddagsskift, två eftermiddagsskift och två nattskift.

Yrkanden m.m.

Arbetstagarparternas yrkanden

1. Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta var och en av bolaget och Skogsindustrierna att till förbundet utge 1 000 000 kr i allmänt skadestånd.

2. Avdelningen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta var och en av bolaget och Skogsindustrierna att till avdelningen utge 1 000 000 kr i allmänt skadestånd.

3. Förbundet och avdelningen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till var och en av de i domsbilaga 1 (uteslutes här) angivna arbetstagarna utge 100 000 kr i allmänt skadestånd och till var och en av de i domsbilaga 2 (uteslutes här) angivna arbetstagarna utge ekonomiskt skadestånd med de belopp som där anges.

Ränta enligt 6 § räntelagen har yrkats på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning och på beloppen avseende ekonomiskt skadestånd från den 31 december 2014, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. Inga belopp i allmänt skadestånd har vitsordats som skäligen i sig. Beloppen avseende ekonomiskt skadestånd har vitsordats i sig, liksom sättet att beräkna ränta.

Arbetsgivarparternas fastställelseyrkande

Arbetsgivarparterna har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att lokalavtalet mellan bolaget och avdelningen om arbete i kontinuerligt treskift, inte hindrar att bolaget, när drift vid Kvarnsvedens pappersbruk inte sker på uppehållstider/storhelger enligt villkorsavtalet, uttar en ordinarie arbetstid om 36 timmar per helgfri vecka och en årsarbetstid om 1616,04 timmar under tid som inte utgörs av uppehållstid i Allmänna Anställningsvillkor.

Arbetstagarparterna har bestritt fastställelseyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetstagarparterna

Tvisten

Bolaget ingår i Stora Enso-koncernen och driver Kvarnsvedens pappersbruk. År 2003 önskade moderbolaget investera i en ny pappersmaskin och bolaget kunde komma i fråga för investeringen. För att bolaget skulle få investeringen krävde moderbolaget att bolaget skulle teckna avtal med avdelningen om året runt-drift. På bolagets initiativ inleddes förhandlingar mellan bolaget och avdelningen för att försöka nå en överenskommelse. Förhandlingarna resulterade i ett avtal om året runt-drift, som började gälla den 13 april 2004. Avtalet är en del av det lokalavtal som gäller för pappersbruket och är alltjämt gällande. Avtalet om året runt-drift tillkom i bolagets intresse och bolaget säkrade därigenom en investering som varit mycket lönsam för bolaget. Enligt avtalet gäller en årsarbetstid om 1 460 timmar för dem som arbetar kontinuerligt treskift och schemat ska

för dem förläggas som två förmiddagsskift, två eftermiddagsskift och två nattskift, följt av sex lediga dagar.

De centrala parterna, förbundet och Skogsindustrierna, har godkänt lokalavtalet och är parter i lokalavtalet.

Den 13 mars 2014 övergick bolaget från året runt-drift till kontinuerlig drift med storhelgsuppehåll. Trots att avtalet om året runt-drift alltjämt var gällande förändrade bolaget ensidigt arbetstidens omfattning och förläggning för de arbetstagare som arbetar kontinuerligt treskift. Bolaget har därigenom brutit mot lokalavtalet och arbetstagarna ifråga har kommit att arbeta övertid under år 2014.

Skogsindustrierna har föranlett och understött bolagets felaktiga avtalstillämpning.

Allmänt om avtalsregleringen på avtalsområdet

Pappersindustrin är en verksamhet som präglas av långsiktiga och kostsamma investeringar. Parterna på avtalsområdet har ett intresse av bestående avtalsregleringar och har därför utformat en avtalskonstruktion som skiljer sig från andra avtalsområden. Vad de centrala parterna beslutar i centrala avtal är mer styrande för de lokala parterna än på andra avtalsområden.

Av de centrala avtalen följer att det för varje fabrik ska finnas ett lokalt kollektivavtal, benämnt lokalavtal. Lokalavtalet ska reglera vissa särskilt angivna frågor. Det blir bindande först när de centrala parterna har godkänt avtalet och har samma giltighetstid som de centrala avtalen. I samband med att en ny central överenskommelse träffas för nästa avtalsperiod prolangerar de centrala parterna de vid tidpunkten gällande lokalavtalen med de ändringar och tillägg som föranletts av den centrala avtalsuppgörelsen. Ett lokalavtal kan således inte sägas upp av de lokala parterna och förändringar och tillägg i lokalavtalen kan bara göras om de centrala parterna lämnar sitt samtycke till det.

De centrala parterna är parter i de lokala avtalen

Mot bakgrund av avtalskonstruktionen och det avgörande inflytande som de centrala parterna har över lokalavtalen så är de också parter i lokalavtalen. Detta har förbundet och Skogsindustrierna historiskt sett varit överens om.

Central avtalsreglering om arbetstidens förläggning och lokalavtal

Av § 6 riksavtalet följer att lokalavtal baserade på riksavtalet och villkorsavtalet ska upprättas för varje fabrik enligt den norm som framgår av riksavtalet. Ett lokalavtal ska innehålla en reglering av arbetstidens förläggning och driftsformer. Ett schema ska bifogas lokalavtalet. Ett avtal som inte innehåller ett schema uppfyller alltså inte riksavtalets villkor. Ett lokalavtal som inte uppfyller normen i riksavtalet godkänns inte av de centrala parterna.

Av § 4 A Mom 1 andra stycket villkorsavtalet, som reglerar den ordinarie arbetstiden, framgår att arbetstidens förläggning och driftsformer för olika avdelningar

och grupper av anställda ska fastställas genom lokala överenskommelser och införas i lokala avtal. Så länge de lokala parterna är överens kan arbetstiden förläggas fritt, med beaktande av veckovila och raster m.m. enligt gällande regler.

Om de lokala parterna inte kan komma överens om arbetstidens omfattning och förläggning så finns det s.k. stupstocksregler i § 4 A Mom 2 villkorsavtalet som ger arbetsgivaren rätt att förlägga arbetstiden, t.ex. som kontinuerligt arbete. Uppehåll ska då, om inte annan lokal överenskommelse träffas, göras vid i bestämmelsen angivna storhelger. Av anmärkningen till bestämmelsen framgår att en överenskommelse om året runt-drift ska införas i lokalavtalet. En sådan överenskommelse kan läggas som en bilaga till lokalavtalet eller infogas i lokalavtalets avtalstext. Kan de lokala parterna inte komma överens om ett schema är det arbetsgivaren som bestämmer schemat. Att schema ska tas in i lokalavtalet följer, förutom av riksavtalet, av § 4 A Mom 1 andra stycket villkorsavtalet.

När ett lokalavtal har träffats förlorar stupstocksreglerna i villkorsavtalet sin betydelse och lokalavtalet reglerar heltäckande arbetstidens omfattning och förläggning. En förändring i dessa hänseenden förutsätter alltså att parterna kommer överens om ändringar i lokalavtalet.

Till § 5 Mom 1 villkorsavtalet, som reglerar ersättning för ordinarie arbete på obekvämt arbetstid, finns en anmärkning där det anges att vilka ersättningar som ska utgå för ordinarie arbetstid under uppehållstid bestäms genom lokal överenskommelse. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det av regleringen följer att de ersättningar som ska utges enligt avtalet om året runt-drift, t.ex. arbetstidsförkortning, endast ska utges om bolaget bedriver året runt-drift. Bestämmelsen reglerar inte sådana ersättningar som utgår enligt avtalet om året runt-drift. Det går alltså inte att dra den slutsats om arbetsgivarsidan gör.

Lokalavtal vid Kvarnsveden – avtalshistorik

År 1991 trädde ett lokalavtal vid Kvarnsveden i kraft. Lokalavtalet innehöll inte någon överenskommelse om året runt-drift eller om att drift fick pågå under storhelger.

Texten i 1991 års lokalavtal uppdaterades först år 2006. Under åren 1991–2006 träffade de lokala parterna emellertid flera överenskommelser som innebar avsteg från vad som gällde enligt 1991 års lokalavtal. Dessa överenskommelser fördes inte formellt in i lokalavtalet.

År 2003, när bolaget kom i fråga för att få en ny pappersmaskin, inleddes förhandlingar mellan bolaget och avdelningen om året runt-drift. Frågan hade redan varit föremål för diskussion mellan bolaget och avdelningen och avdelningen hade då förklarat att medlemmarna inte ville kompenseras genom höjda löner. Den ståndpunkten kvarstod. Under förhandlingarna kunde det till slut konstateras att den av bolaget föreslagna lönekomensationen motsvarade kostnaden för att anställa ett ytterligare skiftlag. Detta möjliggjorde att arbetstagarna i stället kunde kompenseras genom arbetstidsförkortning.

Förhandlingarna avsåg ett avtal om året runt-drift, inte ett avtal om två alternativa driftsformer där bolaget kunde välja mellan två alternativa sätt att förlägga arbetet. Förhandlingarna avsåg alltså ett avtal om året runt-drift som skulle ersätta reglerna om arbetstidens förläggning som fanns i 1991 års lokalavtal. Parterna diskuterade även det schema för året runt-drift som skulle ersätta schemat i 1991 års lokalavtal.

Per Berglund, som var förhandlingsansvarig hos bolaget, upprättade ett förslag till avtal om året runt-drift. Avtalsutkastet, som är daterat den 7 maj 2003, uppvisar stora likheter med det avtal om året runt-drift som sedermera träffades. I avtalsutkastet fanns dock i punkten 4, avseende giltighetstid och uppsägning, en uppsägningsklausul med följande lydelse. ”Avtalet gäller tills vidare om det inte sägs upp senast den 30 juni. Avtalet upphör då att gälla den 1 juli året därpå.”

Vid en förhandling den 4 juni 2003 deltog S.W. och A.P. för avdelningens räkning. Avdelningen hade då tagit del av avtalsutkastet och framförde att den inte godtog den föreslagna uppsägningsklausulen. Avdelningen framförde att den ville att avtalet om året runt-drift skulle ha samma löptid som lokalavtalet i övrigt och inte kunna sägas upp separat.

Av protokollet från förhandlingen den 4 juni 2003 framgår att avdelningen frågade bolaget vad som skulle gälla om bolaget beslutade om produktionsstopp under storhelg. Bolaget svarade att det inte var troligt att produktionsstopp skulle förläggas till storhelg, men att om det skulle ske så skulle personalen ändå arbeta. Bolagets svar innebar således att avtalet om året runt-drift skulle gälla även vid uppehåll av driften under storhelg.

Fortsatta förhandlingar om avtalet ägde rum den 23, 24 och 26 juni 2003. Den 26 juni 2003 lämnade avdelningen slutliga synpunkter på avtalstexten och parterna träffade en principiell överenskommelse om ett avtal om året runt-drift. Den av bolaget föreslagna uppsägningsklausulen togs inte in i avtalstexten. Avtalet om året runt-drift är daterat den 2 juli 2003 och dess innehåll har inte ändrats sedan dess. Av protokollet från förhandlingarna framgår att den principiella överenskommelsen om avtalet för avdelningens del skulle bekräftas av en medlemsomröstning efter semesterperioden.

Vid ett förhandlingstillfälle den 31 juli 2003, där bl.a. P.S., S.W. och A.P. var närvarande, meddelade avdelningen att den under augusti 2003 skulle börja informera medlemmarna om avtalet inför omröstningen som skulle äga rum i september 2003. Vid ett informationsmöte berättade företrädare för avdelningen och bolaget gemensamt om avtalets innebörd samt hur medlemmarna skulle kompenseras genom höjda löner och sänkt årsarbetstid. Det lämnades ingen information från bolagets sida om att avtalet innebar ett system där bolaget kan välja mellan två alternativa sätt att förlägga arbetet. Vid medlemsomröstningen röstades avtalet igenom.

I samband med att avtalet om året runt-drift träffades kom parterna även överens om årsarbetsschema med semesterförläggning för åren 2004–2007. Dessa scheman bifogades till avtalet om året runt-drift. Av årsarbetsschemat för år

2004 framgår att under första delen av året så gällde den gamla schemalägningsprincipen med nio arbetsdagar följt av sex lediga dagar, men att från den 13 april 2004 gällde den nya schemalägningsprincipen med sex arbetsdagar följt av sex lediga dagar.

Den 1 april 2006 trädde ett nytt lokalavtal i kraft. Avtalstexten tillkom på initiativ av avdelningen, som också formulerade texten. Texten överensstämmer i huvudsak med texten i det nu gällande lokalavtalet. Under avtalsförhandlingarna år 2005 gjordes inga ändringar i avtalet om året runt-drift eller avseende schemaläggningen. Avtalet om året runt-drift infördes i lokalavtalets avtalstext genom en hänvisning i § 2 om ordinarie veckoarbetstid. Regleringen i § 14 i 1991 års lokalavtal, om vilken driftspersonal som skulle tas ut om det uppstod behov av driftspersonal på en storhelg, fördes inte in i 2006 års lokalavtal. Frågan var inte längre aktuell med hänsyn till att bolaget nu bedrev drift på storhelger i enlighet med avtalet om året runt-drift.

Schemalägningsprincipen i 1991 års lokalavtal överfördes inte heller till 2006 års lokalavtal eftersom den schemalägningsprincip som gällde och som skulle gälla framgick av bilagorna till avtalet om året runt-drift. Då det år 2003 beslutade årsarbetsschemat för året runt-drift sträckte sig till och med år 2007 var parterna tvungna att besluta hur årsarbetsschemat skulle regleras framöver. Den 25 mars 2008 träffade bolaget och avdelningen en överenskommelse om årsarbetsschema och sommarledighet för 3-skiftgående, att gälla från och med den 1 april 2009. Årsarbetsschemat skulle därefter läggas enligt principen sex arbetsdagar följt av sex lediga dagar året runt, dvs. även under semesterperioden. Överenskommelsen är bifogad till lokalavtalet som bilaga 4.

Närmare om lokalavtalet och avtalet om året runt-drift

När avtalet om året runt-drift trädde i kraft var 1991 års lokalavtal alltså gällande. Det fåtal frågor som inte reglerades av avtalet om året runt-drift reglerades av 1991 års lokalavtal. Den schemalägningsprincip som fanns i 1991 års lokalavtal ersattes av schemalägningsprincipen i avtalet om året runt-drift.

Av punkten 1 i avtalet om året runt-drift framgår att driften upprätthålls året runt enligt fastställda arbetstidsscheman. Några andra scheman än de som avser året runt-drift finns inte i lokalavtalet.

I punkten 2 regleras årsarbetstiden. Det föreskrivs att årsarbetstiden för kontinuerligt treskift ska vara 90 procent av full årsarbetstid enligt villkorsavtalet. Parterna är överens om att det innebär en årsarbetstid om 1 460 timmar. Bestämmelsen reglerar exklusivt den högsta årsarbetstid som kan tas ut för arbetstagare som arbetar kontinuerligt treskift.

Punkten 3 reglerar ersättningar till följd av övergång till nya arbetstidsscheman enligt avtalet. Av bestämmelsen kan utläsas att samtliga personalkategorier, förutom de som arbetade kontinuerligt treskift, fick höjda månadslöner. Vidare reglerar bestämmelsen det OB-tillägg som ska utgå. Bolaget tillämpar fortfarande bestämmelsen på de arbetstagare som inte arbetar kontinuerligt treskift.

Detta talar för att även bolaget anser att avtalet om året runt-drift alltså är tillämpligt.

I punkten 5 finns regler om giltighet och uppsägning. Där framgår att avtalet om året runt-drift utgör en del av lokalavtalet och löper på samma tid som de centrala avtalen. För att avtalet om året runt-drift ska upphöra krävs därmed att en uppsägning godkänns av de centrala parterna.

I 2006 års lydelse av lokalavtalet löd texten i § 2 andra stycket enligt följande. ”Lokal arbetstidsförkortning regleras i avtal om året runt drift”. Stycket har i dag en något ändrad lydelse. Där anges nu följande. ”Lokal överenskommelse om åretrundrift, bilaga 1 samt lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning, bilaga 2.” Innebörden är densamma.

I § 2 första stycket i lokalavtalet anges att veckoarbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete är 36 timmar. Arbetsgivarparterna har påstått att man av detta kan utläsa en årsarbetstid för treskiftsarbete om 1 616,04 timmar. Det framgår dock inte av bestämmelsen att veckoarbetstiden om 36 timmar ska utgöra ett genomsnitt på årsbasis. § 2 anger den ordinarie veckoarbetstiden för de olika personalkategorierna för att visa vad procentangivelserna för minskad arbetstid i avtalet om året runt-drift ska räknas mot.

Den hänvisning som görs i § 3 i lokalavtalet till fastställt skiftschema avser lokalavtalets bilaga 4. Lokalavtalets bilaga 3 är den gällande överenskommelsen om skiftavlösning och bilaga 4 är avtalet om årsarbetsschema. Ingenting i bilaga 4 talar för att dess tillämplighet skulle förutsätta att drift upprätthålls under storhelger.

Arbetsgivarparternas agerande

Vid en MBL-information i februari 2013 meddelade bolaget att det på grund av vikande konjunktur i branschen och av besparingsskäl avsåg att gå ner från sex till fem skiftlag samt ändra arbetstidens omfattning och förläggning. Bolaget hade vid denna tidpunkt genomfört omfattande driftsinskränkningar.

Bolaget ville förhandla med avdelningen om förändringar i avtalet om året runt-drift eftersom gällande lokalavtal, inklusive avtalet om året runt-drift, skulle löpa ut den 31 mars 2013. Bolaget visste vid denna tidpunkt att det inte avsåg att fortsätta med året runt-drift och hade därför ett intresse av att avtalet om året runt-drift inte skulle prolongeras. Bolaget hade möjlighet att begära att Kvarnsvedens pappersbruk skulle undantas från den centrala avtalsuppgörelsen för att i stället försöka få till stånd en lokal överenskommelse om driften. Någon sådan begäran framställdes dock inte från bolagets sida. Lokalavtalet med avtalet om året runt-drift kom därför att prolongeras av de centrala parterna att gälla till och med den 31 mars 2016.

Bolaget ville därefter införa ett tillägg till lokalavtalet för att reglera de nya förutsättningarna. När parterna inte kunde nå en lösning hävdade bolaget att det hade rätt att göra ett ensidigt tillägg till lokalavtalet.

Efter avslutade lokala förhandlingar hölls centrala förhandlingar i januari och februari 2014. Av protokollet framgår att arbetsgivarsidan gjorde gällande att lokalavtalets regler om året runt-drift hade upphört att gälla och att, i avsaknad av lokal överenskommelse, hade villkorsavtalets stupstocksregler i stället blivit tillämpliga.

Bolaget beslutade därefter att de som arbetade kontinuerligt treskiftsarbete skulle ha en årsarbetstid om 1 616,04 timmar, i stället för som tidigare 1 460 timmar, samt att de skulle arbeta enligt ett schema med sju arbetsdagar följt av fyra-fem lediga dagar. Den schemalägningsprincipen saknar förankring i lokalavtalet och arbetstidsmålet är högre än vad lokalavtalet medger. Med anledning av bolagets beslut lade avdelningen ett tolkningsföreträde med innebörden att de som arbetade kontinuerligt treskift inte skulle arbeta mer än 1 460 timmar per år.

Skogsindustrierna begärde central förhandling om tolkningsföreträdet och i förhandlingsframställningen anges bl.a. följande.

Då lokalavtalet inte reglerar den nya situationen, och inte heller innehåller någon utfästelse om viss bemanning eller produktion, är det efter omstruktureringensåtgärderna inte tillämpligt och i vart fall ogiltigt/oskäligt i de delar som avser åretrunddrift med sex skiftlag. Utifrån de nya förutsättningarna har företaget beslutat att driva kontinuerlig produktion med fem skiftlag med uppehåll för storhelger. Denna skiftform regleras inte i lokalavtalet. Efter förhandlingar har ingen överenskommelse träffats om komplettering av lokalavtalet utifrån de nya förutsättningarna. I enlighet med det centrala avtalet har företaget därför beslutat om nya scheman innebärandes en årsarbetstid om 1616 timmar som ska tillämpas från den 27 februari 2014.

En lokal tvisteförhandling hölls den 24 april 2014. Även vid den lokala tvisteförhandlingen vidhöll bolaget den tidigare redovisade inställningen att lokalavtalet hade upphört att gälla och att villkorsavtalet skulle tillämpas.

Först vid den centrala tvisteförhandlingen i juni 2014 ändrade arbetsgivarsidan ståndpunkt till den som görs gällande i målet, nämligen att den omfattning och förläggning av arbetstiden som bolaget tillämpar skulle följa av §§ 2 och 3 i lokalavtalet.

Skogsindustriernas ansvar

Skogsindustrierna har genom sitt agerande vid den centrala MBL-förhandlingen, den centrala tvisteförhandlingen och sin rådgivning till bolaget under hela förhandlingsförfarandet samt under processen i målet föranlett och understött en felaktig avtalstillämpning gentemot förbundet och avdelningen trots att Skogsindustrierna förstått eller borde ha förstått avtalets rätta innebörd. Den argumentation som inledningsvis gjordes gällande om att bolaget kunde övergå till att tillämpa villkorsavtalet har redan prövats av Arbetsdomstolen genom domen AD 1998 nr 143 och bedömts felaktig. Ändå vidhölls inställningen. Vid den centrala tvisteförhandlingen gjorde Skogsindustrierna i stället gällande att bolagets beslut om årsarbetstidens omfattning och förläggning följde av lokalavtalet, vilket även det är felaktigt.

Skogsindustriernas agerande är skadeståndsgrundande som antingen brott mot lokalavtalet eller villkorsavtalet och riksavtalet.

Lokalavtal med alternativa driftsformer

Parterna är överens om att lokalavtal kan innehålla alternativa driftsformer. Detta framgår då tydligt av avtalstexten i lokalavtalet. I avtalstexten anges också hur en övergång mellan de två driftsformerna ska gå till. Detta är en förutsättning för att de centrala parterna, i vart fall förbundet, ska godkänna ett lokalavtal med alternativ.

Lokalavtalet vid Rottneros Bruk AB innehåller två driftsformer och har godkänts av de centrala parterna. Av lokalavtalet framgår att kontinuerligt treskiftsarbete pågår enligt bifogat schema och att arbetstiden per helgfri arbetsvecka är 36 timmar. Storhelgsavtalet ligger som en bilaga till lokalavtalet och avtalskonstruktionen liknar på så sätt lokalavtalet vid Kvarnsveden. Lokalavtalet vid Rottneros Bruk AB reglerar emellertid på ett tydligt sätt de två driftsalternativen. Det framgår av avtalstexten att det finns två driftsalternativ. Vidare framgår hur många skiftlag bolaget ska ha beroende på vilken driftsform som används. Parterna har också avtalat om att utformning av skiftschema görs i samråd med lokalavdelningen. Ersättningen till arbetstagarna utgörs av ett året runt-tillägg.

Frågan om jämkning av avtalet

Arbetsgivarparterna har i andra hand gjort gällande att lokalavtalet ska jämkas mot bakgrund av villkorsavtalet och i vart fall med stöd av 36 § avtalslagen.

Arbetsgivarparternas påstående om att arbetsledningsrätten skulle ligga som en dold klausul i villkorsavtalet bestrids. Kollektivavtal inskränker till sin natur arbetsledningsrätten. En part kan inte få ett lokalavtal jämkat endast med hänsyn till att avtalet visat sig inte vara så förmånligt som parten hade hoppats. Bolaget har haft möjlighet att begära hos de centrala parterna att bli undantaget från den centrala avtalsuppgörelsen. Det ligger i avtalskonstruktionens natur att om bolaget inte är nöjt med lokalavtalet så måste bolaget förhandla med avdelningen. Här har förhandlingar skett, men parterna har inte kunnat nå en överenskommelse. I en sådan situation ska lokalavtalet gälla och inte jämkas.

Sammanfattning av grunderna

Vid bolaget gäller ett lokalavtal av vilket följer en årsarbetstid om 1 460 timmar för dem som arbetar kontinuerligt treskift samt att deras schema ska förläggas som två förmiddagsskift, två eftermiddagsskift och två nattsift följt av sex lediga dagar. Lokalavtalets reglering i avtalet om året runt-drift av arbetstidens omfattning och förläggning för dem som arbetar treskift är uttömmande. Oavsett om bolaget förlägger driftsstopp till storhelger eller inte gäller årsarbetstiden 1 460 timmar enligt lokalavtalet och den schemaläggning som följer av lokalavtalet. Arbetsgivarparternas fastställelseyrkande ska därför avslås.

Något skäl för jämkning av lokalavtalet föreligger inte, vare sig mot bakgrund av villkorsavtalet eller med stöd av 36 § avtalslagen.

Bolaget har brutit mot lokalavtalet när bolaget från och med den 13 mars 2014 ensidigt har lagt de aktuella arbetstagarnas scheman på annat sätt än det som föreskrivs i lokalavtalet. Bolaget har vidare brutit mot lokalavtalet då det ensidigt, i strid med §§ 2 och 3 i lokalavtalet och dess bilaga om avtal om året runt-drift, beslutat att de aktuella arbetstagarna ska ha en årsarbetstid om 1616,04 timmar och också under år 2014 uttagit en högre årsarbetstid än 1 460 timmar. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till var och en av de 300 aktuella arbetstagarna och avdelningen för att ha brutit mot lokalavtalet. Därtill är bolaget skyldigt att till var och en av de 300 aktuella arbetstagarna betala ekonomiskt skadestånd.

Även förbundet är part i lokalavtalet. Det innebär att bolaget för sitt agerande också är skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för brott mot lokalavtalet.

Om förbundet inte skulle anses vara part i lokalavtalet gör förbundet i andra hand gällande att bolaget agerat i strid med § 4 A Mom 1 andra stycket villkorsavtalet. Där anges att den ordinarie arbetstidens förläggning och driftsformer ska fastställas genom lokala överenskommelser och införas i lokalavtal på det sätt som framgår av § 6 riksavtalet. Det finns inget lokalavtal som innehåller den omfattning och den förläggning av arbetstid som bolaget tillämpar och bolaget bryter därigenom mot villkorsavtalet och riksavtalet. Bolaget är därför i vart fall skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för detta kollektivavtalsbrott.

Skogsindustrierna har genom sitt agerande föranlett och understött en felaktig avtalsstillämpning mot förbundet och avdelningen trots att Skogsindustrierna förstått eller borde ha förstått avtalets rätta innebörd. Skogsindustrierna är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd för brott mot lokalavtalet till både avdelningen och förbundet.

Om domstolen skulle finna att Skogsindustrierna inte är part i lokalavtalet görs det gällande att Skogsindustrierna genom att föranleda en felaktig tillämpning av lokalavtalet brutit mot § 4 A Mom 1 andra stycket villkorsavtalet och § 6 riksavtalet och därför är skyldig att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Arbetsgivarparterna

Avtalsregleringen på avtalsområdet

Som arbetstagarparterna anfört innebär avtalskonstruktionen inom området att ett lokalavtal bara kan ändras om parterna är överens.

Skogsindustrierna och förbundet är inte, som arbetstagarparterna gjort gällande, parter i lokalavtalet. Att Skogsindustrierna har godkänt lokalavtalet innebär inte att föreningen har ett ansvar för de skyldigheter och förpliktelser som följer av lokalavtalet.

Riksavtalets § 6 innehåller regler om lokalavtal och även en norm för hur lokalavtal ska upprättas. Normen utgör dock endast ett exempel på hur ett lokalavtal

kan utformas. Det finns inget krav enligt normen om att schema ska bifogas lokalavtalet. De flesta lokalavtal har emellertid ett schema bifogat, men inte alla.

Av § 4 A Mom 1 villkorsavtalet framgår att en arbetsgivare vid kontinuerligt treskiftsarbete har rätt att ta ut en arbetstid om 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt för kalenderår. Villkorsavtalet innehåller inte några spärrar när det gäller förlägningsfrågor. Det finns vissa skyddsregler som måste iakttas, men i övrigt förfogar de lokala parterna själva över lokalavtalets innehåll. Avtalstexten ställer inte något krav på att schema eller skiftcykel ska biläggas ett lokalavtal. När lokala överenskommelser om året runt-drift träffats har man vanligtvis behållit den enligt villkorsavtalet gällande årsarbetstiden och i stället kommit överens om kompensation genom ekonomiska tillägg.

Vid kontinuerligt treskiftsarbete används normalt sett tre skiftlag. Skiften läggs vanligtvis som ett förmiddagsskift, ett eftermiddagsskift och ett nattskift. Vid året runt-drift är det vanligt med fem eller sex skiftlag. Det finns ingen reglering i villkorsavtalet om hur många skiftlag som ska användas. Ett grundschema för skiftlagen omfattar ett visst antal veckor. Det finns ingen central reglering om hur ett schema ska se ut.

Villkorsavtalet innehåller stupstocksregler för det fall de lokala parterna inte kan komma överens om arbetstidens förläggning. Av villkorsavtalet framgår att det krävs en lokal överenskommelse för drift under uppehållstid. Av anmärkningen till § 4 A Mom 2 villkorsavtalet framgår att om parterna träffar en lokal överenskommelse om året runt-drift så ska den införas i lokalavtalet. Parterna är överens om att en sådan överenskommelse kan läggas som en bilaga till lokalavtalet eller tas in i lokalavtalet. Att avtalet om året runt-drift vid Kvarnsveden lagts som en bilaga till lokalavtalet talar för att regleringen i avtalet utgör ett alternativ till grundregleringen av arbetstidens omfattning och förläggning som framgår av §§ 2 och 3 i lokalavtalet.

Villkorsavtalets § 5 reglerar vilken ersättning som ska utgå för obekvämt arbetstid. En förutsättning för att OB-tillägg ska utgå är att arbete har utförts på obekvämt arbetstid. När drift sker under samtliga storhelger ska en lokal överenskommelse träffas om vilka ersättningar som ska utgå för den ordinarie arbetstid som är förlagd till uppehållstid. En överenskommelse om året runt-drift reglerar även den ersättning som är kopplad till att arbete förläggs under storhelg. Lokalavtalet bygger alltså på samma systematik som villkorsavtalet, av vilket alltså följer att OB-tillägg endast ska utgå när ordinarie arbete har utförts på obekvämt arbetstid. När bolaget bedriver året runt-drift ska på samma sätt de som arbetar kontinuerligt treskift kompenseras enligt avtalet om året runt-drift genom arbetstidsförkortning, men när bolaget inte bedriver året runt-drift så gäller i stället grundregeln om arbetstid i § 2 i lokalavtalet och arbetstidsförkortning ska inte utges.

Avtalshistorik

Det har under åren 1991–2012 alltid funnits ett gällande lokalavtal vid Kvarnsveden. Samtliga lokalavtal har innehållit en grundregel om att ordinarie

veckoarbetstid för kontinuerligt treskiftsarbete är 36 timmar, vilket ger en årsarbetstid om 1 616,04 timmar. När bolaget och avdelningen förde förhandlingar om ett avtal om året runt-drift gällde 1991 års lokalavtal om arbetstid och förläggning.

Arbetstagarparterna har påpekat att § 14 i 1991 års lokalavtal, som reglerade övertidsarbete på uppehållstid, inte fördes in i 2006 års lokalavtal. Av bestämmelsen framgår att om arbete beordras på storhelg så ska betalning för minst två timmar utges. Vid avtalsförhandlingen inför 2006 års avtal kunde parterna konstatera att det hade införts en bestämmelse i villkorsavtalet som reglerade att ersättning i en sådan situation skulle utges för minst tre timmar. Regeln i villkorsavtalet var således mer förmånlig och det fanns därför inte skäl att behålla den tidigare bestämmelsen i lokalavtalet.

Vid förhandlingen den 4 juni 2003 besvarade bolaget ett antal frågor från avdelningen bl.a. om produktionsstopp under storhelg. Ett sådant stopp skulle kunna aktualiseras vid orderbrist. Det är sällsynt med stopp under storhelger för underhåll eftersom bolaget oftast tar in entreprenörer, vilket är dyrare under storhelg. Avtalet om året runt-drift har naturligtvis varit gällande även vid ett sådant stopp under en storhelg.

Regleringen i gällande lokalavtal

I § 2 i lokalavtalet anges att den ordinarie veckoarbetstiden för kontinuerligt treskiftsarbete är 36 timmar, vilket alltså ger en årsarbetstid om 1 616,04 timmar. Regleringen överensstämmer med den i villkorsavtalet. Att bestämmelsen återfinns i lokalavtalet innebär att bolaget har rätt att tillämpa den. Det finns ingen regel i lokalavtalet i övrigt eller i avtalet om året runt-drift som inskränker bolagets rätt att tillämpa bestämmelsen och den årsarbetstid som följer av den.

I § 3 i lokalavtalet finns också regler om arbetstidens förläggning. Bestämmelsen innehåller vissa förläggningsregler avseende treskiftarbete i kontinuerlig 36-timmarsvecka. Det anges bl.a. att skiftväxling ska ske kl. 06.00, 14.00 och 22.00 enligt fastställt skiftschema. Det är inte möjligt att i lokalavtalet ange ett schema för den alternativa driftsformen, drift med uppehåll under storhelger, eftersom bolaget för att kunna lägga schema behöver veta i vilken ordning skiftlagen ska arbeta och från vilken dag schemat ska gälla. Parterna hade kunnat ange en skiftcykel i lokalavtalet, men det är inget krav.

I en situation när bolaget övergår från året runt-drift till drift med uppehåll för storhelger behöver ett nytt schema tas fram. Detta sker genom förhandlingar mellan bolaget och avdelningen. Avdelningen har alltid ett stort inflytande över schemat. Skulle parterna inte kunna nå en överenskommelse så är det arbetsgivaren som bestämmer schemat.

Avtalet om året runt-drift

Genom avtalet om året runt-drift säkerställs bolagets möjlighet att bedriva driften året runt utan uppehåll och arbetstagarnas rätt till arbetstidsförkortning när året runt-drift sker. Avtalet om året runt-drift tillämpades när bolaget bedrev

året runt-drift. Om bolaget vill återgå till året runt-drift är bolaget skyldigt att åter tillämpa avtalet om året runt-drift, som alltså är gällande.

Att avtalet om året runt-drift utgör en bilaga till lokalavtalet talar för att det finns två alternativa driftsformer, dels året runt-drift, dels drift med uppehåll under storhelger.

I punkten 2 i avtalet om året runt-drift anges den årsarbetstid som ska tillämpas vid året runt-drift. När det gäller kontinuerligt treskiftsarbete anges uttryckligen att årsarbetstiden är 90 procent beräknad på full årsarbetstid enligt villkorsavtalet. Bestämmelsen hänvisar alltså inte till § 2 i lokalavtalet och inskränker inte bolagets möjligheter att tillämpa den årsarbetstid som följer av just § 2 i lokalavtalet. Bestämmelsen innehåller den ersättning som parterna kom överens om för att bolaget skulle kunna driva pappersbruket året runt utan uppehåll. För att arbetstidsförkortningen ska utgå måste också arbete utföras under storhelg.

Punkten 3 i avtalet om året runt-drift reglerar rätten till vissa ekonomiska ersättningar. Genom avtalet höjdes månadslönerna för de personalkategorier som inte direkt berördes av året runt-driften. Daggående hade tidigare haft möjlighet att arbeta extra under storhelguppehåll, men den möjligheten försvann vid drift året runt. Lönehöjningen var ett sätt att kompensera dessa personalkategorier och få dem att acceptera en övergång till året runt-drift. Arbetstagarparterna har gjort gällande att den omständigheten att bolaget inte sänkt månadslönerna, när bolaget nu slutat med året runt-drift, talar för att även arbetsgivarparterna anser att avtalet om året runt-drift är tillämpligt. Bolaget har dock inte möjlighet att sänka lönerna utan måste följa reglerna om löneskydd.

Av punkten 5 i avtalet om året runt-drift framgår att avtalet har samma giltighetstid som lokalavtalet. Att i avtalsförhandlingarna från arbetsgivarparternas sida ta upp förhandlingar om ett lokalavtal har tidigare inte visat sig praktiskt möjligt. Bruk kan undantas från den centrala avtalsuppgörelsen och i en sådan situation har avdelningen lokal stridsrätt. Bolaget har prioriterat att försöka få till stånd en förhandlingslösning.

Lokalavtalets bilaga 4 tillhör avtalet om året runt-drift. Den skiftcykel som framgår av bilagan kan inte anses utgöra ett schema. Det finns således inget schema i lokalavtalet för någon av de alternativa driftsformerna.

Avtalet om året runt-drift innehåller inget förbud mot att tillämpa huvudregeln om ordinarie arbetstid i § 2 i lokalavtalet. En sådan inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt hade behövt komma till tydligt uttryck i avtalstexten. Avtalet om året runt-drift innehåller inga bestämmelser om rätt att ändra årsarbetstid till följd av t.ex. ändrad efterfrågan. Skälet till detta är att bolaget kan återgå till den årsarbetstid som utgör grundregeln i § 2 i lokalavtalet.

Avtalet om året runt-drift, som är ett tillägg till lokalavtalet och en del av lokalavtalet genom § 9 i lokalavtalet, tillkom för att möjliggöra drift på samtliga uppehållstider. Avtalet om året runt-drift reglerar även den ersättning som ska utgå när bolaget utnyttjar möjligheten att förlägga drift till storhelger. Ersättningen utgörs i huvudsak av en reducering av arbetstiden. Eftersom bolaget inte

längre förlägger ordinarie arbete under storhelger så ska inte ersättning utgå enligt avtalet. Ersättningen enligt avtalet om året runt-drift är direkt kopplad till olägenheten att arbeta under storhelger.

Lokalavtal med alternativa driftsformer vid andra pappersbruk

Vid flera pappersbruk har parterna valt att reglera alternativa driftsformer i sina lokalavtal. De i målet presenterade lokalavtalen har godkänts av de centrala parterna.

Lokalavtalet vid Rottneros Bruk AB har stora likheter med lokalavtalet vid Kvarnsveden. Det innehåller två alternativa driftsformer och avtalet om året runt-drift ligger som en bilaga till lokalavtalet. Det finns ett schema för den driftsform som tillämpas, men inget för den andra driftsformen. Detta är i enlighet med den praxis som har utvecklats inom avtalsområdet. Nya scheman upprättas inför det kommande kalenderåret eller det kommande semesteråret. Av året runt-avtalet framgår att utformningen av schemat görs i samråd med avdelningen, vilket innebär att om parterna inte kommer överens så är det bolaget som bestämmer. I avtalet finns övergångsregler för hur de olika driftsformerna ska tillämpas.

Även vid Bäckhammars Bruk AB gäller ett lokalavtal med alternativa driftsformer. Av bestämmelsen som reglerar året runt-drift framgår att bolaget har rätt att utöka driften till att omfatta årets samtliga dagar och således förlägga arbetstid under storhelger. Årsarbetstiden enligt avtalet är 1 616,04 timmar. Av avtalet framgår vidare att den ersättning som ska utgå vid året runt-drift utgörs av månadslönen genom viss divisor.

Även vid Nordic Paper Seffle AB finns ett lokalavtal med alternativa driftsformer. Av avtalet framgår att bolaget senast den 1 februari ska meddela driftsform för nästkommande semesterår. Vidare framgår att vid drift med 5 ½ och 6 skiftlag ges ett visst lönetillägg per månad och att vid drift med fem skiftlag så bortfaller lönetillägget. Det schema som finns bifogat avtalet avser innevarande och kommande kalenderår.

Inget av de tre lokalavtalen innehåller schema för den driftsform som inte tillämpas. Vissa av lokalavtalen innehåller övergångsregler medan andra saknar den typen av reglering. De centrala avtalen ställer inget krav på övergångsregler. Eftersom samtliga lokalavtal har godkänts centralt så måste de ha uppfyllt normen i riksavtalet.

Arbetsgivarparternas agerande

Arbetsgivarparterna har under hela förhandlingsförloppet arbetat för att nå en överenskommelse mellan parterna. Fokus har därför inte legat på juridiska resonemang. Det är först vid de centrala tvisteförhandlingarna som arbetsgivarsidan har utvecklat sina ståndpunkter rättsligt.

Arbetsgivarparterna har hela tiden haft uppfattningen att bolaget har haft rätt att frångå årsarbetstidsregleringen i avtalet om året runt-drift och i stället tillämpa en årsarbetstid om 1616,04 timmar på sätt som följer av både villkorsavtalet och § 2 i lokalavtalet.

Konsekvenser för bolaget

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att den maximala årsarbetstiden för kontinuerligt treskiftsarbete är 1 460 timmar, trots att bolaget inte bedriver året runt-drift längre, skulle det få stora konsekvenser för bolaget. Bolaget skulle för att kunna bedriva verksamheten vara tvunget att anställa ett extra skiftlag om 60 personer till en kostnad om 30–35 miljoner kr. Detta skulle innebära en kraftig överbemanning och riskera brukets fortlevnad.

Jämkning

Om arbetstagarparternas tolkning av lokalavtalet skulle vinna bifall föreligger skäl att jämka lokalavtalet och avtalet om året runt-drift då det råder väsentligt förändrade förhållanden, i form av kraftigt vikande efterfrågan på papper och ändrade marknadsförutsättningar, jämfört med när avtalet om året runt-drift träffades. Det är inte rimligt att avtalet om året runt-drift i en situation som den aktuella ska inskränka bolagets arbetsledningsrätt på ett sådant sätt att bolaget är skyldigt att tillämpa det arbetstidsmått som gäller enligt avtalet om året runt-drift. Lokalavtalet ska därför jämkas mot bakgrund av villkorsavtalet, i vilket arbetsledningsrätten utgör en dold klausul. Bolaget har i en situation som den uppkomna rätt att förlägga arbetstiden i enlighet med stupstocksreglerna i villkorsavtalet.

I vart fall ska lokalavtalet jämkas med stöd av 36 § avtalslagen. Det är inte rimligt att bolaget ska upprätthålla en årsarbetstid om 1 460 timmar när konkurrerande bruk har en årsarbetstid om 1 616 timmar. Detta kan på sikt leda till uppsägningar och fara för brukets bestånd.

Sammanfattning av grunderna

Lokalavtalet medger två sätt att förlägga arbetstiden för dem som arbetar kontinuerligt treskift, dels med uppehåll under storhelger enligt §§ 2 och 3 i lokalavtalet vilket innebär en årsarbetstid om 1 616,04 timmar, dels enligt avtalet om året runt-drift med en årsarbetstid om 1 460 timmar. Bolaget kan välja mellan dessa två alternativa driftsformer. Lokalavtalet hindrar alltså inte bolaget att vid drift med uppehåll under storhelger ta ut en årsarbetstid om 1 616,04 timmar. Arbetsgivarparternas fastställelseyrkande ska därför bifallas.

I andra hand görs det gällande att lokalavtalet, inklusive avtalet som året runt-drift ska jämkas, i första hand mot bakgrund av villkorsavtalet och i andra hand med stöd av 36 § avtalslagen.

Bolaget har tillämpat lokalavtalet korrekt. Den årsarbetstid om 1 616,04 timmar och den schemaläggning som bolaget, efter att ha slutat med året runt-drift, tillämpar för de arbetstagare som arbetar kontinuerligt treskift följer av §§ 2 och 3 i lokalavtalet.

Bolaget har inte brutit mot § 4 Mom 1 andra stycket villkorsavtalet eller § 6 riksavtalet. Bolaget har följt bestämmelserna då det finns ett gällande lokalavtal som innehåller arbetstidens omfattning och förläggning.

Bolaget är alltså inte skyldigt att utge skadestånd för kollektivavtalsbrott till vare sig arbetstagarna, avdelningen eller förbundet. I vart fall har förbundet inte rätt till skadestånd av bolaget för brott mot lokalavtalet då förbundet inte är part i lokalavtalet.

Skogsindustrierna är inte heller part i lokalavtalet. Skogsindustrierna kan därför inte åläggas att betala skadestånd till vare sig förbundet eller avdelningen för brott mot lokalavtalet. Oavsett om Skogsindustrierna är part i lokalavtalet eller inte, så riktar sig lokalavtalet till de lokala parterna och ger inte upphov till skyldigheter för Skogsindustrierna. Ett eventuellt understödande av en felaktig avtalstillämpning kan i sig inte utgöra ett kollektivavtalsbrott. Skogsindustrierna har i vart fall inte insett att föreningen skulle ha föranlett en felaktig avtalstillämpning. Arbetstagarparterna har inte ens påstått att Skogsindustrierna brutit mot någon särskild förpliktelse i lokalavtalet.

Skogsindustrierna har inte brutit mot § 4 A Mom 1 andra stycket villkorsavtalet. Bestämmelsen riktar sig inte mot Skogsindustrierna och ger inte upphov till några skyldigheter för Skogsindustrierna. Skogsindustrierna har heller inte brutit mot § 6 riksavtalet. Bestämmelsen ger inte upphov till några skyldigheter för Skogsindustrierna, utan det är bolaget som är skyldigt att upprätta ett lokalavtal.

Någon skyldighet för Skogsindustrierna att betala skadestånd till förbundet eller avdelningen föreligger inte.

Domskäl

Tvisten

Villkorsavtalet anger att den ordinarie arbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete får vara i genomsnitt för kalenderår högst 36 timmar per helgfri vecka. Enligt den partsgemensamma kommentaren innebär detta en årsarbetstid om 1 616,04 timmar. För att driften ska kunna pågå under s.k. storhelger (s.k. uppehållstid om sammanlagt 16 dygn per år) måste parterna träffa en lokal överenskommelse om det. En sådan överenskommelse ska införas i det lokalavtal som ska finnas för varje enskild fabrik.

Bolaget, som driver Kvarnsvedens pappersbruk, och avdelningen träffade under år 2003 ett avtal om året runt-drift vid bruket, dvs. utan uppehåll för storhelger. Avtalet började gälla från och med den 13 april 2004. De som arbetar kontinuerligt treskift fick därigenom årsarbetstiden sänkt till 1 460 timmar och en förläggning av arbetet till sex arbetsdagar följda av sex lediga dagar. Avtalet om året runt-drift är sedan år 2006 fogat till det lokalavtal som gäller för pappersbruket.

Under år 2013 önskade bolaget dra ner verksamheten vid pappersbruket. Efter genomförda förhandlingar stängdes en pappersmaskin ner och arbetstagare blev uppsagda på grund av arbetsbrist både år 2013 och i början av år 2014. Bolaget önskade vidare övergå från året runt-drift till kontinuerlig drift med uppehåll under storhelger. Efter förhandlingar, vid vilka parterna inte kunde enas om vad som skulle gälla vid kontinuerlig drift med uppehåll under storhelger, övergick bolaget i mars 2014 till den sistnämnda driftsformen. Bolaget förlade då schemat för dem som arbetar kontinuerligt treskift på annat sätt än som gällt vid året runt-driften och beslutade att deras årsarbetstid skulle vara 1616,04 timmar.

Mellan parterna har tvist uppkommit huvudsakligen om huruvida bolaget, när det upphörde med året runt-drift, har haft rätt att lägga ut en årsarbetstid om 1 616,04 timmar, i stället för 1 460 timmar, och därutöver förändra schemat på sätt som gjordes.

Parterna är överens om att bolaget i och för sig hade rätt att upphöra med året runt-drift och övergå till kontinuerlig drift med storhelgsuppehåll och att avtalet om året runt-drift i sig är gällande mellan parterna och tillämpligt för det fall bolaget driver pappersbruket året om utan uppehåll. Tvisten gäller om bolaget efter övergången till drift med uppehåll för storhelger är skyldigt att fortsätta tillämpa avtalet om året runt-drift och dess reglering om arbetstidens omfattning och förläggning.

Arbetstagarparterna har gjort gällande att avtalet om året runt-drift exklusivt reglerar arbetstidens omfattning och förläggning och alltså, i brist på annan överenskommelse, gäller även när bolaget driver pappersbruket med uppehåll för storhelger och att regleringen i §§ 2 och 3 i lokalavtalet inte innebär någon reglering om en alternativ driftsform. Arbetsgivarparternas ståndpunkt är att lokalavtalet innehåller två alternativa driftsformer, drift i enlighet med avtalet om året runt-drift och kontinuerlig drift med uppehåll för storhelger i enlighet med §§ 2 och 3 i lokalavtalet. Tvisten gäller alltså huvudsakligen om lokalavtalet innehåller en reglering av arbetstiden och dess förläggning vid kontinuerlig drift, både med och utan storhelgsuppehåll.

Därutöver finns flera tvistefrågor, som om förbundet och Skogsindustrierna är parter i lokalavtalet, om bolaget i relation till förbundet alternativt brutit mot villkorsavtalet och om Skogsindustrierna agerat på sådant sätt att föreningen är skadeståndsskyldig gentemot avdelningen och förbundet. Arbetsdomstolen inleder prövningen med tolkningen av lokalavtalet och dess innebörd i tvistiga delar.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På arbetstagarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundsordföranden M.J. och avdelningens ordförande S.W. samt vittnesförhör med avdelningens vice ordförande A.P. och före avtalssekreteraren vid förbundet L.O. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör M.J. och förhandlingschefen vid Skogsindustrierna P.W. samt vittnesförhör med produktionschefen G.F. och före detta produktionschefen P.S. Arbetstagarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Lokalavtalets innebörd

Gemensam partsavsikt och omständigheter vid avtalets tillkomst

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll. Av intresse är därför vad parterna var överens om i första hand i samband med att de under år 2003 träffade avtalet om året runt-drift.

Arbetstagarparterna har gjort gällande att avdelningen och bolaget var överens om att avtalet om året runt-drift och dess bilagor ensamt skulle reglera årsarbetstidens omfattning och förläggning, efter dess ikraftträdande i april 2004. Arbetsgivarparternas uppfattning är den motsatta, nämligen att bolaget och avdelningen var överens om att avtalet om året runt-drift inte skulle ersätta regleringen om arbetstid och dess förläggning i 1991 års lokalavtal, utan att det i stället genom avtalet om året runt-drift infördes ytterligare en driftsform. Båda parterna har åberopat muntlig bevisning till stöd för sin respektive ståndpunkt.

S.W. och A.P., som båda företrädde avdelningen under förhandlingarna som ledde fram till avtalet om året runt-drift, har hörts och deras uppgifter ger stöd för arbetstagsidans inställning. De har båda berättat att enligt deras uppfattning var parterna överens om att regleringen i avtalet om året runt-drift skulle ersätta regleringen i 1991 års lokalavtal och vara den reglering om arbetstid som skulle gälla framöver. Enligt S.W. och A.P. sade bolaget under förhandlingarna inte något om att det efter tillkomsten av avtalet om året runt-drift skulle finnas två alternativa driftsformer.

Produktionschefen G.F., som uppgett att han inte deltog vid själva förhandlingarna, har berättat att han vet att bolaget i samband med förhandlingarna tog kontakt med Skogsindustrierna för att få rådgivning om hur ett lokalavtal med alternativa driftsformer skulle formuleras eftersom bolaget behövde ha en möjlighet att i framtiden kunna upphöra med året runt-drift. P.S., som företrädde bolaget vid vissa av förhandlingstillfällena, har berättat att det var viktigt för bolaget med en reglering som innebar att bolaget kunde återgå till den ursprungliga driftsformen, med uppehåll på storhelger.

Arbetsdomstolen kan konstatera att ingen av de hörda personerna har lämnat uppgifter om att det under förhandlingarna fördes någon diskussion om vad som

skulle gälla om bolaget önskade återgå till kontinuerlig drift med storhelguppehåll, med andra ord om huruvida avtalet om året runt-drift skulle exklusivt reglera årsarbetstiden och dess förläggning eller om att avtalet om året runt-drift enbart skulle innebära införande av ytterligare en driftsform. Detta bekräftas också av de förhandlingsprotokoll som getts in i målet. Av förhandlingsprotokollet från den 4 juni 2003 framgår att en mängd frågor med anknytning till året runt-drift diskuterades, men protokollet innehåller ingen formulering om alternativa driftsformer eller något uttalande om hur regleringen i avtalet om året runt-drift skulle förhålla sig till regleringen i 1991 års lokalavtal. Inte heller av förhandlingsprotokollet från den 23, 24 och 26 juni 2003, när parterna träffade den principiella överenskommelsen om året runt-drift, framgår att parterna skulle ha diskuterat huruvida avtalet om året runt-drift ensamt skulle reglera vissa frågor eller om det i stället infördes en ordning med två alternativa driftsformer.

Vad som framkommit genom förhören och förhandlingsprotokollen ger enligt Arbetsdomstolens mening således inte stöd för att det förelegat någon gemensam partsavsikt, vare sig på sätt arbetstagarparterna eller arbetsgivarparterna gjort gällande.

Parterna i målet är överens om att bolaget i maj 2003 upprättade ett förslag till avtal om året runt-drift, innehållande en uppsägningsklausul som inte togs med i det slutliga avtalet om året runt-drift. Arbetstagarparterna har gjort gällande att den omständigheten att bolaget inledningsvis önskade en uppsägningsklausul talar för att även bolaget var av ståndpunkten att avtalet om året runt-drift exklusivt skulle reglera årsarbetstiden och dess förläggning. Arbetsdomstolen kan instämma i arbetstagarparternas bedömning att en uppsägningsklausul synes ha varit obehövlig om avtalet om året runt-drift och lokalavtalet sammantaget ändå skulle innebära en möjlighet för bolaget att när det så önskade i stället tillämpa den arbetstidsreglering som gällde enligt 1991 års lokalavtal. Den omständigheten att uppsägningsklausulen inte togs in i lokalavtalet behöver å andra sidan inte betyda att parterna var överens om att regleringen i avtalet om året runt-drift skulle vara exklusiv, utan kan också tala för att bolaget redan då var av uppfattningen att det kunde återgå till den tidigare driften med uppehåll för storhelger och då tillämpa 1991 års lokalavtal och således inte var i behov av en uppsägningsklausul eller av något annat skäl inte såg behov av någon uppsägningsklausul.

Arbetstagarparterna har påpekat att det av det sist nämnda protokollet framgår att avdelningen frågade vad som skulle hända om bolaget beslutade om produktionsstopp under storhelg och att bolagets svar innebar att personalen ändå skulle arbeta eftersom reglerna i avtalet om året runt-drift gällde även vid driftsstopp under storhelg. Arbetstagarparterna har tagit detta till intäkt för att reglering i avtalet om året runt-drift ska gälla även när bolaget, som i dagsläget, bedriver drift med uppehåll under storhelger. Enligt Arbetsdomstolens bedömning förutsatte bolagets svar att det bedriver året runt-drift och kan således inte anses ha bäring på en situation när bolaget bedriver drift med uppehåll under storhelger.

Flera av de hörda personerna har berättat att vid tidpunkten för förhandlingarna var framtiden för pappersindustrin ljus. Den omständigheten skulle kunna tala för att ingen av parterna ens övervägde behovet av att i framtiden kunna upphöra

med året runt-driften och återgå till drift med uppehåll under storhelger och att parterna därför inte diskuterade vad som skulle gälla i en sådan situation. Detta leder möjligen till slutsatsen att det båda parterna avsåg att åstadkomma var ett avtal om året runt-drift som därefter skulle vara den reglering för arbetstidens omfattning och dess förläggning som skulle gälla till dess parterna kom överens om något annat. Det faktum att parterna över huvud taget inte diskuterade att åstadkomma ett lokalavtal som innehöll alternativa driftformer talar emot att avtalet ska tolkas så. Å andra sidan kan det ha framstått som fullständigt självklart, i vart fall för bolaget, att avtalet om året runt-drift och den arbetstidsförkortning som det reglerade skulle gälla enbart vid just året runt-drift och att det var därför som ett separat avtal om detta ingicks. Det kan även för avdelningen ha framstått som okontroversiellt att årsarbetstiden vid återgång till drift med storhelguppehåll skulle vara 1 616,04 timmar, den årsarbetstid som faktiskt gällde när avtalet om året runt-drift ingicks.

Inte heller vad som förevar vid avtalets tillkomst ger alltså något entydigt stöd för någöndera partssidans ståndpunkt i tolkningsfrågan.

Arbetsstagarparterna har även påpekat att arbetsgivarparterna under förhandlingskedens gång ändrat sin rättsliga argumentation, vilket talar emot att bolaget avsett att år 2003 ingå ett avtal om två alternativa driftsformer.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det av förhandlingsframställningen och protokollen från MBL-förhandlingarna och tvisteförhandlingarna framgår att arbetsgivarparternas rättsliga argumentation har förskjutits för att först vid den centrala tvisteförhandlingen överensstamma med den ståndpunkt som nu framförs i målet. Det kan synas märkligt att bolagets företrädare inte inledningsvis gjorde gällande att bolaget träffat ett avtal om två olika driftsformer. Å andra sidan är det inte ovanligt att den rättsliga argumentationen i en tvist förändras under tvistens gång. Arbetsdomstolen kan konstatera att arbetsgivarsidan hela tiden varit av uppfattningen att avtalsregleringen mellan parterna inte innebar att bolaget skulle vara tvunget att tillämpa avtalet om året runt-drift även för det fallet att bolaget inte drev verksamheten året runt utan uppehåll.

2006 års lokalavtal

Parterna har inte närmare utvecklat vad de anser hända vid tillkomsten av 2006 års lokalavtal, vilka överväganden som gjordes på ömse håll eller hur den centrala regleringen då såg ut jämfört med år 1991.

Det är ostridigt att lokalavtalets nya avtalstext tillkom på initiativ av avdelningen, som också formulerade texten, och att avtalet om året runt-drift nu lades som en bilaga till lokalavtalet, vartill hänvisades i lokalavtalets §§ 2 och 9, och att några ändringar i avtalet om året runt-drift inte gjordes. S.W. har berättat att det inte fanns någon särskild tanke bakom att avtalet om året runt-drift lades som en bilaga till lokalavtalet.

Arbetsstagarparterna har anfört att det inte fördes några diskussioner vid framtagandet av 2006 års lokalavtal som avvek från de diskussioner som ägde rum år 2003 när avtalet om året runt-drift träffades. G.F. har berättat att det under

förhandlingarna inte fördes några diskussioner om att veckoarbetstiden angavs i § 2 i lokalavtalet. Enligt A.P. var syftet med regleringen i § 2 i lokalavtalet att de angivna veckoarbetstiderna skulle utgöra underlag för beräkningen av arbetstiden utifrån den procentangivelse som finns i punkten 2 i avtalet om året runt-drift.

2006 års lokalavtal finns inte ingivet. Parterna är dock ense om att avtalet i tvistiga delar överensstämmer med den nuvarande lydelsen av lokalavtalet, förutom att hänvisningen i § 2 till året runt-avtalet är något annorlunda formulerad. Detta innebär att bestämmelsen i lokalavtalet om ordinarie arbetstid fick en helt ny lydelse år 2006, där veckoarbetstiden för olika former av arbetstidsförläggningar angavs, t.ex. för kontinuerligt treskiftsarbete. Någon motsvarande reglering av veckoarbetstiden fanns inte i 1991 års avtal. Där angavs att arbetstiden fick uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en period om en månad. Arbetsdomstolen kan konstatera att det därmed i 1991 års lokalavtal inte synes ha funnits någon uttryckligen reglerad årsarbetstid att falla tillbaka på för det fall året runt-drift inte skulle tillämpas längre. Detta skulle kunna tala för att parterna inte avtalat om någon alternativ årsarbetstid, jämfört med den i avtalet om året runt-drift. Å andra sidan infördes en regel om veckoarbetstid i § 2 i 2006 års lokalavtal, vilket talar för arbetsgivarparternas ståndpunkt i tolkningsfrågan.

I 1991 års lokalavtal fanns en reglering av arbetstidens förläggning och en schemacykel för ”3-skiftgång i kontinuerlig 36-timmarsvecka”.

Arbetstagarparterna har hävdad att schemaläggningen i avtalet om året runt-drift ersatte schemaläggningsprincipen i 1991 års lokalavtal. Arbetsgivarparterna är av motsatt ståndpunkt. Arbetsdomstolen kan konstatera att det under en period åren 2004–2006 fanns en i 1991 års lokalavtal reglerad schemacykel för en 15 veckors-period att falla tillbaka på för det fall året runt-drift inte skulle tillämpas längre. Denna togs bort i 2006 års avtal. Detta skulle kunna tala för arbetstagarparternas ståndpunkt.

Arbetstagarparterna har vidare påpekat att § 14 i 1991 års lokalavtal, som reglerade helgarbeten, inte fördes in i 2006 års lokalavtal eftersom frågan inte längre var aktuell när bolaget nu bedrev drift på storhelger i enlighet med avtalet om året runt-drift. Arbetsgivarparterna har anfört att skälet till att bestämmelsen togs bort var att det vid avtalsförhandlingen kunde konstateras att det hade införts en bestämmelse i villkorsavtalet som reglerade att ersättning i en sådan situation skulle utges för minst tre timmar, i stället för de två timmar som fanns angivna i 1991 års lokalavtal. Mot bakgrund av vad parterna anfört går det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att dra någon slutsats i tolkningsfrågan med anledning av att bestämmelsen i fråga inte överfördes till 2006 års avtal.

Ingen av parterna har påstått att avdelningen och bolaget inför 2006 års avtal diskuterade förhållandet mellan regleringen i 1991 års lokalavtal, avtalet om året runt-drift och 2006 års lokalavtal. Mot den bakgrunden anser Arbetsdomstolen att det inte går att dra några bestämda slutsatser av 2006 års lokalavtal jämfört med 1991 års lokalavtal. Inte heller vad som förevar vid tillkomsten av 2006 års lokalavtal ger något entydigt stöd för någondera partssidans ståndpunkt i tolkningsfrågan.

Bestämmelserna om kompensation i avtalet om året runt-drift

Parterna är överens om att bolaget när det upphörde med året runt-driften inte förändrade lönerna för de personalkategorier som hade fått höjda månadslöner genom avtalet om året runt-drift. Enligt arbetstagarparterna talar detta för att ersättningsregleringen, inklusive arbetstidsförkortningen, i avtalet om året runt-drift är den enda gällande regleringen.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. Arbetstagarna ville ha kompensation för att arbete skulle utföras på storhelger och arbetstidsförkortningen blev en sådan kompensation för dem som skulle arbeta kontinuerligt treskift. När bolaget nu inte längre driver verksamheten året runt utan uppehåll är det naturligt att inte heller kompensationen i form av kortare arbetstid utgår. För övriga personalkategorier höjdes månadslönen eftersom de skulle gå miste om möjligheten att arbeta med underhåll på övertid under storhelger. Det var ett sätt att få igenom avtalet om året runt-drift bland de övriga personalkategorierna. Att nu minska de utgående månadslönerna är dock inte möjligt för bolaget.

Av utredningen framgår att det är vanligt att kompensationen vid året runt-drift utan uppehåll utgörs av en ekonomisk kompensation i form av t.ex. ett året runt-tillägg och att bolaget och avdelningen under förhandlingarna om året runt-drift inledningsvis diskuterade en ekonomisk kompensation, men att arbetstagarna hellre ville ha kortare årsarbetstid. Enligt Arbetsdomstolens mening ger detta starkt stöd för att arbetstidsförkortningen infördes som en kompensation för att arbete skulle utföras på storhelger och inte att den skulle utgå oavsett driftsform. Den omständigheten att månadslönerna för övriga personalkategorier inte sänktes när året runt-driften utan uppehåll upphörde föranleder inte någon annan bedömning.

Avtalets utformning och ordalydelse

Frågan om lokalavtalets innebörd får mot bakgrund av vad som hittills anförts närmast bestämmas med ledning av avtalets utformning och ordalydelse.

Det kan inledningsvis konstateras att det i lokalavtalet, inklusive avtalet om året runt-drift, inte finns någon reglering som uttryckligen klargör vare sig att det finns två alternativa driftsformer eller att avtalet om året runt-drift innebär en exklusiv reglering av arbetstidens omfattning och förläggning.

Avtalet om året runt-drift utgör ett särskilt avtal med rubriken ”Avtal om året-runt-drift vid Stora Enso Kvarnsveden”. Vid tillkomsten av avtalet var 1991 års lokalavtal alltså gällande. Avtalet om året runt-drift kom inte att bifogas till 1991 års lokalavtal och några hänvisningar gjordes inte mellan de två avtalen. Det var först vid tillkomsten av 2006 års lokalavtal som avtalet om året runt-drift kopplades ihop med lokalavtalet och då genom att det lades som en bilaga till lokalavtalet. Den omständigheten att avtalet om året runt-drift, i stället för att integreras i lokalavtalet, har lagts som en bilaga till lokalavtalet talar enligt Arbetsdomstolens mening för att avtalet om året-runt-drift utgör ett komplement

till lokalavtalets reglering, särskilt med beaktande av hur §§ 2 och 3 är utformade.

I § 2 första stycket i lokalavtalet anges att ordinarie veckoarbetstid för kontinuerligt treskiftsarbete är 36 timmar. I andra stycket hänvisas till avtalet om året runt-drift, bilaga 1. Bestämmelsens uppbyggnad talar för att regleringen i första stycket utgör en huvudregel, medan andra stycket reglerar ett alternativ.

Parterna har angett olika förklaringar till varför en veckoarbetstid om 36 timmar för kontinuerligt treskiftsarbete angetts i § 2 i lokalavtalet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att skälet var att visa vad procentangivelserna för den minskade arbetstiden i avtalet om året runt-drift skulle räknas mot. Detta har bekräftats av A.P. S.W. har berättat att avdelningen ville ha kvar den gamla texten med antalet timmar för att kunna gå tillbaka till den och se vad som hade gällt tidigare.

Arbetsgivarparterna har förklarat att § 2 i lokalavtalet reglerar huvudregeln om arbetstid som ska tillämpas när bolaget bedriver drift med uppehåll under storhelger.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det i punkten 2 i avtalet om året runt-drift anges att årsarbetstiden för kontinuerligt treskiftsarbete ska minskas till cirka 90 procent av årsarbetstiden beräknad enligt villkorsavtalets årsarbetstid. Årsarbetstiden är alltså avhängig av vid varje tidpunkt gällande lydelse i villkorsavtalet och hänvisar således inte till de veckoarbetstider i absoluta termer som anges i § 2 i lokalavtalet. Detta talar emot att veckoarbetstiden i § 2 i lokalavtalet utgör grund för beräkningen enligt punkten 2 i avtalet om året runt-drift. Om veckoarbetstiden om 36 timmar skulle utgöra en bakgrundsbeskrivning är det svårt att förstå varför regleringen togs in i avtalet som en särskild paragraf och inte endast i form av en anmärkning. Det är också värt att åter notera att texten i fråga inte överensstämmer med texten i 1991 års lokalavtal, utan är en text som förs in först i 2006 års avtal. Det är således inte så att den av misstag eller förbi-seende blivit kvar i avtalstexten.

Arbetsdomstolen kan således konstatera att det finns en uttrycklig reglering som anger en veckoarbetstid om 36 timmar för dem som arbetar kontinuerligt treskift. Regleringen som sådan överensstämmer därmed med den som anges i villkorsavtalet om vilken ordinarie arbetstid som gäller vid kontinuerligt treskiftsarbete. Arbetsgivarparterna har påpekat att det av bestämmelsen i lokalavtalet dock inte framgår att det är fråga om en årsarbetstid på sätt som anges i villkorsavtalet och att bestämmelsen därmed inte reglerar någon alternativ årsarbetstid. Enligt Arbetsdomstolens mening reglerar bestämmelsen tydligt en veckoarbetstid som är en annan än den i avtalet om året runt-drift och kan inte förstås på annat sätt än att den överensstämmer med regleringen om årsarbetstid i villkorsavtalet.

Enligt Arbetsdomstolens mening anges det således i § 2 en veckoarbetstid om 36 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete som är alternativ till den som anges i avtalet om året runt-drift.

Frågan är då om det finns en tillräcklig reglering om arbetstidens förläggning i lokalavtalet på sätt som anges i riksavtalet och villkorsavtalet.

§ 3 i lokalavtalet har rubriken Arbetstidens förläggning. I punkten 1 regleras vad som gäller avseende arbetstidens förläggning vid treskiftsarbete i kontinuerlig 36-timmarsvecka på sätt som angetts inledningsvis i denna dom. I bestämmelsen anges bl.a. att skiftväxling sker kl. 06.00, 14.00 och 22.00 enligt fastställt skiftschema och att skiftet lördag eftermiddag är mellan 14.00–20.00 och att skiftet lördag natt är mellan 20.00–06.00.

Arbetsgivarparterna har inte närmare kommenterat varför bestämmelsen är formulerad som den är. Sony Wearn har uppgett att det skiftschema som hänvisas till i texten är det som gäller för avtalet om året runt-drift. G.F. har uppgett att det skiftschema som gäller för avtalet om året runt-drift med förkortad arbetstid inte är tillämpligt vid en 36-timmarsvecka.

Även här kan konstateras att lydelsen är ny, och är alltså inte densamma som i 1991 års lokalavtal. Den anger uttryckligen en viss förläggning av arbetstiden vid just kontinuerlig 36-timmarsvecka. Det årsarbetsschema som finns i bilaga 4 till lokalavtalet avser drift enligt avtalet om året runt-drift och en årsarbetstid om 90 procent av full årsarbetstid och inte en årsarbetstid beräknad på 36-timmarsvecka. Enligt Arbetsdomstolens mening är det svårt att förstå regleringen i § 3 i lokalavtalet på annat sätt än att den just reglerar alternativet med en kontinuerlig 36-timmarsvecka. Om avtalet om året runt-drift skulle utgöra en uttömmande reglering av arbetstidens omfattning och förläggning så saknades skäl att införa bestämmelsen.

Det är ostridigt att något schema avseende året runt-drift med uppehåll för storhelger inte finns bifogat till lokalavtalet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det enligt det normavtal som anges i § 6 riksavtalet krävs att schema bifogas till lokalavtalet för att det ska anses giltigt och om ett lokalavtal innehåller två driftsformer ska ett schema för varje driftsform bifogas. Enligt arbetsgivarparterna visar bristen på alternativt schema att lokalavtalet inte innehåller någon alternativ driftsform och inte heller uppfyller riksavtalets och villkorsavtalets krav på att schema ska finnas bifogat ett lokalavtal.

Arbetsgivarparterna har invänt att normen i § 6 riksavtalet endast utgör ett exempel på hur ett lokalavtal kan formuleras och att det inte finns något krav på schema. De har vidare anfört att det inte går att bifoga schema för den alternativa driftsformen, den som inte används, med hänsyn till att det är först när drift ska bedrivas enligt denna som bolaget beslutar om schema och att det inte går att utforma ett schema innan man vet från vilken dag schemat ska gälla samt i vilken ordning skiftlagen ska arbeta.

Parterna är överens om att bilaga 4 till lokalavtalet rubricerat ”Avtal om årsarbetsschema och semester för 3-skiftgående” avser arbetstidsförläggning vid året runt-drift utan uppehåll för storhelger. Parterna har olika åsikter om detta

avtal utgör ett fullständigt schema eller inte och vilka slutsatser som därmed kan dras av regleringen om schema i normen till § 6 riksavtalet. Oavsett den bedömningen är frågan i detta fall dock snarare vilka krav på schema som faktiskt ställs i de fall det är fråga om ett avtal med alternativa driftsformer. I målet har lagts fram tre lokalavtal som ostridigt innehåller alternativa driftsformer. De tre avtalen avser Rottneros Bruk AB, Bäckhammars Bruk AB och Nordic Paper Seffle AB.

Arbetsstagarparterna har gjort gällande att de tre lokalavtalen skiljer sig från lokalavtalet vid Kvarnsveden då de innehåller övergångsregler och en tydlig reglering av de alternativa driftsformerna. M.J. har berättat att han vid sin granskning av lokalavtalet vid Kvarnsveden, inklusive avtalet om året runt-drift, gjorde bedömningen att det inte var fråga om två olika driftsformer eftersom det bara fanns schema bilagt för året runt-driften.

Arbetsgivarparterna har påpekat att inget av de tre lokalavtalen har scheman bilagda för båda driftsformerna.

Arbetsdomstolen kan konstatera att inget av de tre lokalavtalen innehåller schema för den driftsform som inte används för tillfället. Lokalavtalen har ändå godkänts av de centrala parterna. Arbetsdomstolen gör mot bakgrund härav bedömningen att den centrala regleringen inte kräver att scheman bifogas lokalavtalet för båda driftsformerna. Den omständigheten att det inte bifogas något schema till § 3 i lokalavtalet avseende förläggning av kontinuerlig 36-timmarsvecka hindrar således inte att §§ 2 och 3 i lokalavtalet reglerar en alternativ årsarbetstid och förläggning.

Parterna har även argumenterat i frågan om ett lokalavtal med alternativa driftsformer måste innehålla vad parterna kallat övergångsregler. M.J. har uppgett att det måste finnas reglerat i lokalavtalet hur man byter driftsform. L.O. har berättat att det inte uppställs några centrala krav på övergångsregler, men att han anser att det är lämpligt att lokalavtalet innehåller en sådan reglering.

Det är ostridigt att lokalavtalet vid Kvarnsveden inte innehåller några regler om övergång mellan två olika driftsformer. Inte heller lokalavtalet vid Bäckhammars Bruk AB innehåller emellertid några sådana övergångsregler. De centrala avtalen reglerar inte särskilt lokalavtal med alternativa driftsformer och därmed inte heller frågan om övergångsregler. Även om det är lämpligt med övergångsregler kan avsaknaden av sådana i lokalavtalet vid Kvarnsveden inte tas till intäkt för att lokalavtalet endast reglerar en driftsform.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att utformningen av lokalavtalet, inklusive avtalet om året runt-drift, och lokalavtalets ordalydelse i främst §§ 2 och 3 ger vid handen att det finns en reglering med en ordinarie veckoarbetstid och dess förläggning som är alternativ till den som regleras i det särskilda avtalet om året runt-drift.

Sammanfattande bedömning

Vid en samlad bedömning av vad som ovan redovisats finner Arbetsdomstolen att arbetsgivarparternas påstående om att lokalavtalet innehåller två alternativa driftsformer får anses ha mest fog för sig. Enligt Arbetsdomstolens mening får lokalavtalet tolkas så att det innehåller en reglering i enlighet med avtalet om året runt-drift, som ostridigt innebär en högsta årsarbetstid för kontinuerligt treskiftsarbete om 1 460 timmar, och en reglering i § 2 i lokalavtalet med en ordinarie arbetstid om 36 timmar per helgfri vecka som innebär en årsarbetstid om 1616,04 timmar att förläggs enligt § 3 i lokalavtalet.

Slutsatser

Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömningar innebär att bolaget när det övergått från året runt-drift till kontinuerligt treskift med uppehåll för storhelger haft rätt att besluta om arbetstidens omfattning och förläggning i enlighet med regleringen i §§ 2 och 3 i lokalavtalet. Arbetsgivarsidans fastställelseyrkande ska därför bifallas. Bolaget har alltså inte brutit mot lokalavtalet. Härav följer att samtliga arbetstagarparternas skadeståndsyrkanden ska avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att arbetstagarparterna är tappande parter. Arbetstagarparterna ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. De belopp som har yrkats av arbetsgivarparterna finner Arbetsdomstolen skäliga. Det sammanlagda beloppet bör, med tillämpning av 5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen, fördelas med hälften var på arbetstagarparterna.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer att lokalavtalet mellan Stora Enso Kvarnsveden AB och Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning 50 om arbete i kontinuerligt treskift inte hindrar att bolaget, när drift vid Kvarnsvedens pappersbruk inte sker på uppehållstider/storhelger enligt Allmänna anställningsvillkor, uttar en ordinarie arbetstid om 36 timmar per helgfri vecka och en årsarbetstid om 1616,04 timmar under tid som inte utgörs av uppehållstid i Allmänna Anställningsvillkor.
2. Arbetsdomstolen avslår yrkandena om skadestånd framställda av Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning 50.

3. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning 50 ska med hälften vardera ersätta Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Stora Enso Kvarnsveden AB för rättegångskostnader med 577 150 kr, varav 543 750 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, Ulla Erlandsson, Berndt Molin, Charlott Richardson, Åsa Kjellberg Kahn, Ronny Wenngren (skiljaktig), Sten-Ove Niklasson (skiljaktig).

Rättssekreterare: Sandra Lundgren

Ledamöterna Ronny Wenngrens och Sten-Ove Niklassons skiljaktiga mening

I motsats till majoriteten finner vi inte visat att lokalavtalet ska tolkas så att det innebär att bolaget ensidigt kan välja mellan två olika driftformer.

Av utredningen i målet framgår att parterna varken år 2003, när avtalet om året runt-drift träffades, eller år 2006, när avtalet fogades till lokalavtalet, diskuterade frågan om att i avtalet behålla och reglera möjligheten för bolaget att återgå till kontinuerlig drift med storhelguppehåll. Avtalet tillkom på bolagets initiativ och det har legat i bolaget intresse att tydligt reglera en alternativ driftform om de så önskat. Arbetsgivarparterna har inte ens förrän vid den centrala förhandlingen påstått att bolaget träffat ett sådant avtal.

Vi delar inte majoritetens bedömning att lokalavtalets utformning och ordalydelse ger försteg åt arbetsgivarparternas ståndpunkt i tolkningstvisten. Enligt vår mening ger utformningen och ordalydelsen inte tillräckligt starkt stöd för att avtalet innebär två alternativa driftsformer. Vi anser att en sådan reglering bör tydligt framgå av ett lokalavtal. Vi kan notera att § 2 inte uttryckligen anger någon alternativ årsarbetstid och finner att § 3 inte kan anses reglera arbetstidsförläggningen av en alternativ driftsform. Det saknas schema och det finns inte heller någon reglering om att det är en fråga som överlämnas till bolaget och avdelningen att lösa för det fall det blir aktuellt att återgå till kontinuerlig drift med storhelguppehåll. Vår bedömning är att avtalstexten inte gör stöd för att parterna avtalat om alternativa driftsformer.

Vår bedömning är alltså att lokalavtalet – genom avtalet om året runt-drift – därmed uttömmande reglerar den maximala årsarbetstiden och dess förläggning för aktuell kategori arbetstagare. Avtalet innebär en årsarbetstid för kontinuerligt treskiftsarbete om som högst 1460 timmar per år och en arbetstidsförläggning på sätt som framgår av bilaga 4 till lokalavtalet.

Uppsägningsregler för ändringar i mellanvarande kollektivavtal framgår i de centrala avtalen innebärande att avtalet löper tillsvidare om uppsägning inte sker på sätt som reglerats. Någon tvist föreligger inte i frågan om att bolaget under löptiden av ett gällande exklusivt lokalavtal ensidigt skulle kunna utöka arbetstidsmättet.

Vår slutsats är att bolaget genom sitt agerande brutit mot kollektivavtalet. Överröstade i denna fråga delar vid majoritetens uppfattning i övrigt.