

Interimistiskt beslut. Vid ett pappersbruk har tvist uppkommit mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation om vilken årsarbetstid som ska tillämpas efter att bruket upphört med s.k. året runt drift. Arbetstagarorganisationen har åberopat tolkningsföretråde enligt 34 § medbestämmandelagen. Arbetsgivarparterna har framställt yrkande om interimistiskt förordnande.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

**ARBETSDOMSTOLEN**BESLUT  
2014-11-19  
StockholmBeslut nr 81/14  
Mål nr A 202/14**KÄRANDE**

1. Föreningen Sveriges Skogsindustrier, c/o Industriarbetsgivarna, Box 1721, 111 87 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

**SVARANDE**

1. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Box 1127, 118 81 Stockholm
  2. Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning 50, samma adress
- Ombud för båda: förbundsjuristerna Annett Olofsson och Erik Grahn, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

**SAKEN**

arbetskyldighet; nu fråga om interimistiskt förordnande

---

**Bakgrund**

Mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier (Skogsindustrierna) och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal. Stora Enso Kvarnsveden AB (bolaget) är medlem i Skogsindustrierna.

Bolaget driver Kvarnsvedens pappersbruk. År 2003 infördes året runt-drift vid pappersbruket. Det innebar att driften var igång dygnet runt och året runt utan uppehåll för storhelger såsom jul och påsk. För att kunna införa året runt-drift träffade bolaget och Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning 50 (avdelningen) ett lokalt kollektivavtal som bl.a. innebar att årsarbetstiden för de som arbetade kontinuerligt treskift skulle vara 1 460 timmar, istället för de 1 616,04 timmar som följer av det centrala avtalet mellan Skogsindustrierna och förbundet. På grund av vikande efterfrågan på tidningspapper övergick bolaget i mars 2014 från året runt-drift till kontinuerlig drift dygnet om men med uppehåll under storhelger.

Parterna är oense om årsarbetstiden för de ca 300 arbetstagare som arbetar kontinuerligt treskift enligt gällande kollektivavtal är 1 460 eller 1 616,04 timmar.

Parterna har förhandlat utan att kunna enas.

Avdelningen åberopade den 17 februari 2014 tolkningsföretråde enligt 34 § medbestämmandelagen som innebär att berörda arbetstagare endast får arbeta 1 460 timmar per år. De olika skiftlagen kommer under november 2014 att ha arbetat 1 460 timmar under 2014.

### **Kollektivavtalen**

Mellan Skogsindustrierna och förbundet gäller, såvitt här är av intresse två kollektivavtal, dels det s.k. riksavtalet, dels avtalet om allmänna anställningsvillkor (villkorsavtalet).

I det s.k. *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 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.

[...]

I *villkorsavtalet* anges bl.a. följande.

#### *§ 4 Arbetstid*

[...]

##### A. Ordinarie arbetstid

Mom 1 Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt för kalenderår högst följande tid per helgfri vecka:

Kontinuerligt treskiftsarbete	36 tim
Intermittent treskiftsarbete	38 tim
Kontinuerligt tvåskiftsarbete	38 tim
Intermittent tvåskiftsarbete	38 tim
Övrigt arbete	40 tim

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.

Mellan bolaget och avdelningen gäller ett *lokalavtal*, som godkänts av Skogsindustrierna och förbundet. I detta 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

- 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 daterad 1998-02-24, Pappers 1/98, bilaga 3.

[...]

#### § 9 ÅRET RUNT DRIFT VID STORA ENSO KVARNSVEDEN AB

Se bilaga 1 och 2.

Lokalavtalet innehåller en bilaga, som reglerar året runt-drift, det s.k. *ÅRD-avtalet*. Detta anger bl.a. följande.

#### 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.

### **Yrkanden m.m.**

Arbetsgivarparterna har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att lokalavtalet inte hindrar att bolaget, när drift vid Kvarnsvedens pappersbruk inte sker på uppehållstider/storhelger enligt Allmänna anställningsvillkor, för arbete i kontinuerligt treskift uttar en ordinarie arbetstid om 36 timmar per

helgfri vecka och en årsarbetstid om 1 616,04 timmar under tid som inte utgörs av uppehållstid i Allmänna Anställningsvillkor.

Arbetsgivarparterna har även yrkat att Arbetsdomstolen för tiden intill det slutliga avgörandet ska besluta i enlighet med yrkandet.

Förbundet och avdelningen har bestritt yrkandena.

Frågan om interimistiskt förordnande har behandlats vid särskilt sammanträde inför domstolen.

Parterna har i huvudsak anfört följande.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Sammanfattning av grunderna*

Sedan den 13 mars 2014 tillämpar bolaget inte längre året runt-drift vid Kvarnsveden och tillämpar därför för arbetstagare med kontinuerligt treskift inte heller det årsarbetsschema och den årsarbetstid som följer av ÅRD-avtalet. Vid kontinuerligt treskift tillämpar bolaget istället en ordinarie arbetstid om 36 timmar per helgfri vecka, vilket motsvarar en årsarbetstid om 1 616,04 timmar. Någon ordinarie arbetstid har inte förlagts till storhelger.

De arbetstider som bolaget tillämpar och den aktuella arbetstidsförläggningen avseende kontinuerligt treskift är i enlighet med lokalavtalets regler. Lokalavtalet innebär att arbetsgivaren kan välja mellan att enligt §§ 2 och 3 förlägga arbetet som kontinuerligt treskift med 36-timmarsvecka, men med uppehåll under storhelger, och att enligt ÅRD-avtalet förlägga arbetet som året runt-drift med förkortad arbetstid.

I andra hand görs gällande att lokalavtalet, inklusive ÅRD-avtalet, ska jämkas, till följd av väsentligt förändrade förhållanden i jämförelse med när ÅRD-avtalet träffades. Jämkningsen ska ske på sådant sätt att de tillämpade arbetstiderna och den aktuella arbetstidsförläggningen inte står i strid med lokalavtalet, inklusive ÅRD-avtalet, dvs. så att lokalavtalet, inklusive ÅRD-avtalet, kan tillämpas i enlighet med huvudreglerna i §§ 2 och 3 i lokalavtalet och stupstocksreglerna i villkorsavtalet samt praxis i branschen.

Avdelningen har lagt ett tolkningsföreträde som innebär att bolaget, trots att det inte längre utförs arbete under storhelger, inte får lägga ut mer arbetstid än 1 460 timmer per år. Arbetstagarparternas tolkning kommer att medföra hela den ordinarie arbetstiden för 2014 är förbrukad redan under november 2014 vilket kan leda till att produktionen måste stoppas under resten av året.

### *Händelseförloppet*

På senare år har efterfrågan på tidningspapper sjunkit avsevärt. För att anpassa sig till den sjunkande efterfrågan har bolaget behövt genomföra kraftiga kostnadsbesparingar och en produktionsminskning. Under första halvåret 2013 stängdes en pappersmaskin och 27 arbetstagare sades upp.

Bolaget bedömde att det fortsättningsvis inte skulle finnas behov av att producera på storhelger och aviserade därför avsikten att minska bemanningen på bolaget med ett skiftlag. Bolaget påkallade därför i juni 2013 förhandlingar om att upphöra med året runt-drift. Förhandlingarna inleddes i juni 2013 och den 9 januari 2014 sades 64 arbetstagare upp. Förhandlingarna om upphörande av året runt-drift avslutades i oenighet efter central förhandling den 14 februari 2014. Det nya schemat trädde i kraft den 13 mars 2014.

### *Avtalsregleringen*

Villkorsavtalet innehåller bestämmelser om arbetstid. Den arbetstidsform som är aktuell är kontinuerligt treskift. Kontinuerligt treskift utgör en egen arbetstidsform och används för all ordinarie arbetstid oavsett om driften sker på uppehållstid eller inte. Enligt villkorsavtalet får den ordinarie arbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete vara högst 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka. Detta motsvarar en årsarbetstid om 1 616,04 timmar.

Villkorsavtalet förutsätter att de lokala parterna kommer överens om arbetstidens förläggning. Ordinarie arbetstid och driftsformer ska anges i lokalavtal. Villkorsavtalet innehåller även stupstocksregler för det fall de lokala parterna inte kan komma överens om arbetstidens förläggning. Vid kontinuerligt arbete gäller att företaget inte får bedriva drift på s.k. storhelger utan lokal överenskommelse. Det krävs alltså en lokal överenskommelse för att förlägga ordinarie arbetstid till storhelger.

Vid Kvarnsveden finns ett lokalavtal som är träffat mellan bolaget och avdelningen. Lokalavtalets § 9 hänvisar till en lokal överenskommelse, nämligen ÅRD-avtalet.

ÅRD-avtalet innehåller bestämmelser som, vid sidan av bestämmelserna i lokalavtalet, ska iaktas när det sker drift på storhelger. Enligt ÅRD-avtalets inledning ska driften vid Kvarnsveden upprätthållas under årets samtliga dagar. I samband med att parterna träffade ÅRD-avtalet kom de överens om att ersättning skulle utgå med ett högre OB-tillägg och att kompensation även skulle ges i form av reducerad arbetstid. Ersättningen i form av reducerad arbetstid är direkt kopplad till att driften vid Kvarnsveden sker på storhelger. Det är inte fråga om en allmän arbetstidsförkortning såsom arbetstagarparterna synes göra gällande och det har inte heller funnits något incitament för bolaget att ingå avtal om en sådan arbetstidsförkortning.

När Kvarnsveden bedrev året runt-drift tillämpades ÅRD-avtalets bestämmelser om förkortad arbetstid och förhöjt OB-tillägg vid storhelger.

I övrigt, dvs. om inte annat angetts i ÅRD-avtalet, tillämpades lokalavtalets övriga regler.

Efter den 13 mars 2014 har bolaget, såvitt avser arbetstiden och dess förläggning, iakttagit bestämmelserna i lokalavtalet för arbetstagare som inte arbetar på storhelger. Det årsarbetschema som bolaget nu tillämpar är i överensstämmelse med §§ 2 och 3 i lokalavtalet.

Eftersom bolaget inte längre bedriver kontinuerlig drift året runt, finns det ingen skyldighet för arbetsgivaren att följa lokalavtalets och ÅRD-avtalets bestämmelser om reducering av arbetstiden, som utgjort en kompensation för olägenheten att arbeta året runt. För det fall bolaget skulle vilja återgå till året runt-drift ska årsarbetstiden reduceras i enlighet med bestämmelserna i ÅRD-avtalet.

### *Jämkning*

Det är nödvändigt att upphöra med året runt-driften för att bolaget ska kunna överleva på sikt. Det föreligger en sådan särpräglad situation som gör att bolaget kan använda sig av en ensidig beslutanderätt så länge den är förenlig med lokalavtalet och stupstocksreglerna i villkorsavtalet. Detta innebär att det vid Kvarnsveden numera tillämpas en årsarbetstid som gäller för samtliga övriga företag inom massa/papper, dvs. praxis i branschen.

### *Det interimistiska yrkandet*

Det föreligger sannolika skäl för att lokalavtalet ska förstås som arbetsgivar-sidan gör gällande. Det är i dagsläget oklart om driften kan fortsätta med utnyttjande av övertid. Om avdelningens tolkningsföreträdare blir riskerar bolaget att under resterande del av året behöva stoppad driften och skulle då drabbas av kostnader för uteblivna intäkter m.m. som kan uppskattas till runt 300 000 000 kr. Bolaget riskerar även att förlora kunder till följd av bristande leveranser.

## **Förbundet**

### *Sammanfattning av grunderna*

ÅRD-avtalet utgör en uttömmande reglering av arbetstidens omfattning och förläggning samt schemaläggning för dem som arbetar treskift. Årsarbetstiden ska alltså vara 1 460 timmar och schemat ska läggas som två förmiddagsskift, två eftermiddagsskift, två nattskift följt av sex lediga dagar. Detta är den gemensamma partsavsikten med lokalavtalet.

Det föreligger inga skäl att jämka lokalavtalet.

### *Avtalsregleringen*

Enligt riksavtalet § 6 och villkorsavtalets § 4 ska det på varje fabrik upprättas ett lokalt avtal som är baserat på de centrala avtalen. Lokalavtalen ska utformas enligt den norm som anges i riksavtalet och ska innehålla reglering av arbetstidens förläggning och driftsformer samt lokalt löneavtal. Av riksavtalet och villkorsavtalet följer att arbetstidens förläggning och omfattning regleras genom överenskommelser mellan de lokala parterna. På de områden som regleras av det centrala avtalet finns inget utrymme för arbetsgivaren att ensidigt bestämma.

Lokalavtalet från 1991 innehöll inte någon bestämmelse som möjliggjorde året runt-drift. År 2003 ville bolaget bygga en ny pappersmaskin och en förutsättning för investeringen var att det träffades en överenskommelse om året runt-drift. Parterna enades om att bolaget istället för ekonomisk kompensation för arbete skulle anställa ett ytterligare skiftlag, vilket möjliggjorde kompensation i tid istället för pengar. Under förhandlingarna enades parterna om att året runt-drift skulle införas som en exklusiv reglering av arbetstidsmätt och förläggning och att ÅRD-avtalet skulle utgöra en del av lokalavtalet.

ÅRD-avtalet tillkom på bolagets initiativ och i bolagets intresse. Genom avtalet kunde bolaget säkra investeringar i bruket. Den slutliga fördel som bolaget drog av uppgörelsen, investeringen i bl.a. en ny pappersmaskin, har lönat sig väl för bolaget sedan 2004.

År 2006 antogs en ny version av lokalavtalet, som enligt parterna innebar en modernisering av texten från 1991. I denna infördes ÅRD-avtalet genom att i lokalavtalets § 2 skriva in meningen ”Lokal arbetstidsförkortning regleras i avtal om året-runt-drift”. Denna formulering talar för den innebörd som förbundet gör gällande.

Bolaget och Skogsindustrierna har vid flera tillfällen gett uttryck för att lokalavtalet och ÅRD-avtalet uttömmande reglerar arbetstidens omfattning och förläggning. Detta har skett vid såväl medbestämmandeförhandlingar om omorganisation som vid tvisteförhandlingarna. Parterna har alltså varit överens om att årsarbetstidsmättet om 1 460 timmar utgör den enda reglering av årsarbetstidsmättet som finns i lokalavtalet.

### *Jämkning*

Det föreligger inga skäl att jämka avtalet.

### *Det interimistiska yrkandet*

Lokalavtalet hindrar ett uttag av arbetstid som överstiger en årsarbetstid om 1 460 timmar för 2014.



Det föreligger inte sannolika skäl för att bolaget har rätt att förlägga den ordinarie arbetstiden för berörda arbetstagare på det sätt som arbetsgivarparterna gör gällande. Ett åsidosättande genom interimistiskt beslut av ett tolkningsföreträde bör inte komma i fråga om inte tolkningsföreträdet är uppenbart oggrundat.

Ett interimistiskt beslut skulle få negativa följder för berörda arbetstagare som väger väsentligt tyngre än de skäl som anförs till stöd för arbetsgivarparternas ståndpunkt. För det fall Arbetsdomstolen skulle bifalla det interimistiska yrkandet kan det vid det slutliga avgörandet eventuellt visa sig att de berörda arbetstagarna kommit att arbeta mer än de varit skyldiga att göra. Värdet av berörda arbetstagares förlorade fritid är i en sådan situation inte möjlig att kompensera i efterhand.

### **Skäl**

Enligt 69 § medbestämmandelagen kan domstol meddela interimistiskt förordnande enligt 15 kap. rättegångsbalken utan hinder av att part har utövat tolkningsföreträde enligt bl.a. 34 § samma lag. En grundläggande förutsättning för bifall till ett yrkande om interimistiskt beslut är, enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken, att parten visat sannolika skäl för sin talan.

Parterna är överens om att bolaget vid året runt-drift, dvs. när driften är i gång även under storhelger, är skyldigt att följa ÅRD-avtalets arbetstidsregler. Dessa innebär för arbetstagare som arbetar kontinuerligt treskift, dels att årsarbetsiden ska minska till 90 procent av den som följer av villkorsavtalet, dels att årsarbetsschemat ska bestå av en arbetsperiod om sex arbetsdagar följt av en ledighetsperiod om sex dagar samt att förmiddags-, eftermiddags- och nattpassen växlar enligt ett visst mönster. Lokalavtalet, inklusive ÅRD-avtalet, har prolangerats och gäller till och med den 31 mars 2016.

Parterna är, såvitt framkommit, också överens om att kollektivavtalsregleringen inte hindrar bolaget från att besluta att upphöra med året runt-drift för att övergå till kontinuerlig drift med uppehåll under storhelger. Det tvisten gäller är om ÅRD-avtalets arbetstidsregler avseende kontinuerligt treskift ska tillämpas sedan bolaget upphört med året runt-drift.

Innan Arbetsdomstolen behandlar denna fråga ska domstolen kort redovisa regleringen i riksavtalet och villkorsavtalet.

#### *Riksavtalet och villkorsavtalet*

Utgångspunkten i villkorsavtalet är att de lokala parterna ska komma överens om den ordinarie arbetstidens förläggning och driftsformer (§ 4 A mom. 1). Överenskommelsen ska föras in i det lokalavtal som de lokala parterna ska ingå enligt § 6 i riksavtalet. Lokalavtalen ska träffas i enlighet med den ”Norm för lokalavtal” (normen) som finns intagen i riksavtalet, vilken närmast är en mall för hur lokalavtal kan eller ska skrivas. Av normen framgår att Skogsindustrierna och förbundet ska godkänna lokalavtalen samt att lokalavtalen ska ha samma avtalstid som riksavtalet. Av normen framgår

också att lokalavtalet ska ange de ordinarie arbetstider som ska tillämpas vid fabriken. Det anges t.ex. följande. ”Kontinuerligt treskiftsarbete pågår enligt bifogade schema i samtliga driftsavdelningar utom .....

Villkorsavtalet anger att den ordinarie arbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete får vara högst 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt. Enligt den partsgemensamma kommentaren motsvarar detta en årsarbetstid om 1 616,04 timmar. Vidare framgår av villkorsavtalet att om någon överenskommelse om arbetstidens förläggning inte träffas så får arbetsgivaren besluta om den ordinarie arbetstidens förläggning. För att driften ska kunna pågå under s.k. storhelger (s.k. uppehållstid) måste dock arbetsgivaren träffa en lokal överenskommelse som ska föras in i lokalavtalet (§ 4 A mom. 2). Upphållstiden omfattar 16 dygn per år. Villkorsavtalet förutsätter att frågan om vilka ersättningar som ska utges vid ordinarie arbetstid under uppehållstid ska bestämmas genom en lokal överenskommelse (§ 5 mom. 1, anmärkning 1).

De aktuella bestämmelserna har prövats i AD 1998 nr 143. Målet rörde ett lokalavtal vid Hallsta Pappersbruk som angav att arbetstiden i hamnen skulle förläggas måndag–fredag kl. 06.30–10.30 samt kl. 11.30–15.30. Arbetsgivaren önskade införa utökad öppettid till kl. 17.00 och nyanställde därför tre arbetstagare med arbetstid kl. 08.00–17.00, med en timmes rast. Av bl.a. de förhör som hölls framgår att kollektivavtalsparterna sedan länge haft delvis olika uppfattningar om i vilken utsträckning de centrala avtalen syftat till en uttömmande reglering av arbetstiden i lokalavtalen och om arbetsgivaren utan lokal överenskommelse kan ha möjlighet att förändra arbetstidernas förläggning i vissa fall. Arbetsdomstolen, som fann att någon gemensam partsavsikt med avtalsregleringen inte kunnat fastställas, fäste avseende vid att ordalydelsen i lokalavtalet med styrka talade för att arbetstiderna var heltäckande reglerade i lokalavtalet. Med denna bedömning ansåg domstolen att det ålåg arbetsgivaren att ge sin uppfattning klart till kända och att det av utredningen inte framgick att så skett. Det kan tilläggas att Arbetsdomstolen även beaktade att det i den partsgemensamma kommentaren till den inledande regeln om arbetstid i villkorsavtalet angavs att avtalet syftade till en uttömmande reglering av bl.a. den ordinarie arbetstidens förläggning. Denna skrivning har, såvitt framgår av det i målet ingivna avtalstrycket, utgått ur kommentaren.

### *Lokalavtalet*

Den centrala frågan är om ÅRD-avtalets arbetstidsregler ska tillämpas på dem som arbetar kontinuerligt treskift oberoende av om bolaget tillämpar året runt-drift eller inte.

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att det av den utredning som hittills är tillgänglig inte framkommit att bolaget och avdelningen, när ÅRD-avtalet skulle ingås, diskuterade eller ens var för sig närmare övervägde vad som skulle gälla om bolaget i framtiden önskade upphöra med året runt-drift. Frågan om lokalavtalets innebörd i detta avseende får därför bestämmas med ledning av sådant som avtalstextens utformning, riksavtalets och villkors-

avtalets innehåll samt bakgrunden till avtalet. Enligt Arbetsdomstolens mening pekar materialet i delvis olika riktning.

Det som enligt Arbetsdomstolens mening talar för att ÅRD-avtalets arbets-tidsregler bara ska tillämpas på dem som arbetar kontinuerligt treskift när bolaget tillämpar året runt-drift är följande.

Före 2004 drevs Kvarnsveden med kontinuerlig drift med uppehåll för storhelger. Inför att bolaget skulle investera i en ny pappersmaskin träffade bolaget och avdelningen ÅRD-avtalet. ÅRD-avtalet fick formen av ett särskilt avtal med rubriken ”Avtal om året-runt-drift vid Stora Enso Kvarnsveden”, med bilagor som fastställer arbetstidsscheman för de olika skifttyperna. ÅRD-avtalet fogades till lokalavtalet som en bilaga. I lokalavtalet anges i § 2 att ordinarie veckoarbetstid för kontinuerligt treskift är 36 timmar och § 3 innehåller en rudimentär reglering av arbetstidens förläggning avseende bl.a. ”treskiftsarbete i kontinuerlig 36-timmarsvecka”. I 2006 års lokalavtal angavs ”att lokal arbetstidsförkortning anges i” ÅRD-avtalet. I 2012 års lokalavtal görs hänvisningen på ett delvis annat sätt (se ovan). När arbetstidsförkortningen beskrivs i ÅRD-avtalet görs detta på så sätt att årsarbetstiden ska minskas till ca 90 procent av årsarbetstiden för treskift beräknad enligt villkorsavtalets årsarbetstid, dvs. 36 timmar per helgfri vecka.

ÅRD-avtalets arbetstidsregler har alltså inte integrerats i lokalavtalets huvudtext utan lagts som en bilaga, vilken genom sin utformning förefaller komplettera den i huvudtexten beskrivna driftsformen kontinuerligt treskift i 36-timmarsvecka. Enligt Arbetsdomstolens mening ger avtalets utformning i dessa avseenden påtagligt stöd för att lokalavtalet medger två sätt att reglera kontinuerligt treskift, dels kontinuerligt treskift i 36-timmarsvecka som kan tillämpas om driften gör uppehåll för storhelger, dels 90 procent av 36 timmar som tillämpas vid året runt-drift. De förra regleras i §§ 2 och 3 lokalavtalet och det senare i ÅRD-avtalet.

Av vad parterna framfört vid sammanträdet framgår att de är ense om att de lokala parterna i ett lokalavtal i princip kan komma överens om två alternativa sätt att förlägga den ordinarie arbetstiden, t.ex. ett schema vid året runt-drift och ett vid drift med uppehåll för storhelger.

Att ÅRD-avtalets arbetstidsregler bara ska tillämpas vid året runt-drift vinner vidare ett starkt stöd av bakgrunden till att ÅRD-avtalet träffades. Av vad parterna framfört framgår följande. Bolaget ville under början av 2000-talet bygga en ny pappersmaskin, men ställde som krav för investeringen att bolaget och avdelningen träffade ett avtal om drift året runt, dvs. drift även under storhelger. Parterna diskuterade initialt ekonomisk kompensation till arbetstagarna för att införa året runt-drift. Sedermera kom parterna fram till att bolaget skulle anställa ett ytterligare skiftlag, vilket möjliggjorde att arbetstagarna på bruket kunde gå ner i arbetstid. Denna bakgrund till avtalet ger, enligt Arbetsdomstolens mening, starkt stöd för att arbetstidsregleringen i ÅRD-avtalet var avsedd att kompensera arbetstagarna för att dessa skulle arbeta även under storhelger. Det infördes även tillägg för arbete på storhelg. Däremot infördes ingen höjning av grundlönen för arbetstagare som arbetar

treskift. Även detta talar för att ÅRD-avtalet syftade till att kompensera arbetstagarna för arbete under storhelg. Däremot höjdes grundlönen för andra grupper av arbetstagare, t.ex. de daggående, med viss procent, vilket skulle kunna tyda på att ersättningen saknar koppling till att arbete på storhelg utförs. Bakgrunden till denna skillnad i behandling har inte belysts och medger därför inte att några slutsatser kan dras för den nu aktuella tvisten. Mot bakgrund härav finns inte, på nuvarande utredning, stöd för att arbetstidsförkortningen skulle uppfattas som en kompensation för att arbetsgivaren skulle ha *möjlighet* att införa året runt-drift eller som en allmän arbetstidsförkortning.

Andra delar av avtalsregleringen talar i en annan riktning.

Arbetstagarparterna har pekat på att det enligt normen för lokalavtal framgår att det till lokalavtalen ska bifogas ett schema avseende kontinuerligt treskift och att något schema för treskiftsarbetet vid kontinuerlig 36-timmarsvecka inte har bifogats till lokalavtalet. Arbetsgivarparterna har i denna del framhållit att § 3 p 1 i lokalavtalet anger att arbetet ska bedrivas enligt fastställt arbetstidsschema och att arbetsgivaren ytterst får fastställa schemat.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning. Enligt § 4 A mom. 1 i villkorsavtalet ska lokalavtalen fastställa den ordinarie arbetstidens förläggning och driftsformer för olika avdelningar m.m. Lokalavtalets §§ 2 och 3 uppfyller detta krav. Däremot bifogas inte något schema till § 3 på sätt som anges i normen. Att ett schema bifogats kan inte vara nödvändigt för att uppfylla avtalets krav, i vart fall inte när lokalavtalet har godkänts av de centrala parterna. Arbetsdomstolen noterar att ÅRD-avtalet inte heller innehåller något fullständigt schema i sedvanlig mening, men väl en beskrivning av hur olika skift och ledigheter ska läggas ut. Att en sådan beskrivning inte bifogats till lokalavtalets §§ 2 och 3 talar i viss utsträckning mot att dessa tillsammans utgör en reglering av treskiftsarbetet vid kontinuerlig 36-timmarsvecka.

Arbetstagarparterna har vidare pekat på att ÅRD-avtalet innehåller regler om hur arbetstidsregleringen ska förändras om t.ex. arbetstiden i de centrala avtalen eller i arbetstidslagen förkortas, och framhållit att avtalet härigenom tagit ställning till vilka omvärldsförändringar som ska påverka avtalets tillämpning. Arbetsdomstolen kan inte dela den uppfattningen. Att ÅRD-avtalet inte särskilt reglerar möjligheten till ändring av arbetstiden till följd av t.ex. förändrad efterfrågan, kan lika gärna bero på att bolaget haft möjlighet att återgå till treskiftsarbete vid kontinuerlig 36-timmarsvecka. De nyss nämnda bestämmelserna i ÅRD-avtalet ger därför, enligt Arbetsdomstolens mening, ingen ledning för frågan om avtalet ska tillämpas på dem som arbetar kontinuerligt treskift, oberoende av om bolaget tillämpar året runt-drift eller inte.

Arbetstagsidans har också framhållit att arbetsgivarsidan i förhandlingar inför arbetstidsförändringen och i anslutning till tvisteförhandlingar givit uttryck för att ÅRD-avtalet är en uttömmande reglering av arbetstidens omfattning och förläggning, men att bolaget haft rätt att tillämpa villkorsavtalets stupstocksregler i den aktuella situationen.

Som arbetstagarparterna pekat på har arbetsgivarparternas rättsliga argumentation förskjutits under tvisten. Initialt tycks arbetsgivarsidan ha menat att bolaget haft rätt att tillämpa stupstocksregeln i 4 § A mom. 2 villkorsavtalet, som innebär att arbetsgivaren i avsaknad av lokal avtalsreglering får förlägga den ordinarie arbetstiden bl.a. som kontinuerligt treskift med 36-timmarsvecka och uppehåll för storhelger. I Arbetsdomstolen har arbetsgivarparterna istället argumenterat för att rätten att förlägga arbetstiden på detta sätt följer av §§ 2 och 3 i lokalavtalet, som i sak har samma innebörd som regleringen i villkorsavtalet. Enligt Arbetsdomstolens mening framgår att arbetsgivarparterna under hela tvisten intagit positionen att ÅRD-avtalets arbetstidsregler inte ska tillämpas om bolaget upphörde med året runt-drift. Att dessa i viss mån ändrat sin rättsliga argumentation för vad som istället ska tillämpas kan, enligt Arbetsdomstolens mening, tyda på att parterna när avtalet ingicks inte övervägt regleringen. Däremot kan detta inte tas till intäkt för att arbetsgivarparterna skulle ha delat utgångspunkten att lokalavtalet innebär att ÅRD-avtalets arbetstidsregler ska tillämpas på dem som arbetar kontinuerligt treskift oberoende av om bolaget tillämpar året runt-drift eller inte.

Sammantaget gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Utredningen ger på nuvarande stadium inte något stöd för att bolaget och avdelningen, när ÅRD-avtalet skulle ingås, diskuterade eller ens var för sig närmare övervägde vad som skulle gälla om bolaget i framtiden önskade upphöra med året runt-drift. Med denna bedömning får tolkningen, precis som i AD 1998 nr 143, ta sin utgångspunkt i lokalavtalets utformning. Arbetsdomstolen har funnit att avtalets utformning ger ett påtagligt stöd för att lokalavtalet medger två sätt att reglera kontinuerligt treskift, dels kontinuerligt treskift i 36-timmarsvecka som kan tillämpas om driften gör uppehåll för storhelger, dels 90 procent av 36 timmar som tillämpas vid året runt-drift. De förra regleras i §§ 2 och 3 i lokalavtalet och det senare i ÅRD-avtalet. Även bakgrunden till att ÅRD-avtalet träffades ger ett starkt stöd för att avtalets arbetstidsregler bara ska tillämpas vid året runt-drift. Mot detta kan ställas att något skiftschema inte har bifogats till § 3.1 i lokalavtalet och att arbetsgivarparterna under förhandlingarna i viss mån ändrat sin rättsliga argumentation. Även med beaktande härav talar, enligt Arbetsdomstolens mening, övervägande skäl för att ÅRD-avtalets arbetstidsregler inte ska tillämpas om bolaget inte upprätthåller året runt-drift, utan att arbetsgivaren med stöd av §§ 2 och 3 i lokalavtalet kan tillämpa treskiftsarbete i kontinuerlig 36-timmarsvecka. Denna tolkning ska, med beaktande av nu tillgänglig utredning, läggas till grund för prövningen.

#### *Sammanfattande bedömning*

Arbetsgivarparterna har visat sannolika skäl för att lokalavtalet inte hindrar att bolaget för arbete i kontinuerligt treskift tar ut en ordinarie arbetstid om 36 timmar per helgfri vecka och en årsarbetstid om 1 616,04 timmar, när driften inte sker i form av året runt-drift utan uppehåll görs för storhelger. Det kan enligt Arbetsdomstolens mening, skäligen befaras att avdelningens tolkningsföreträdare försvårar utövningen av bolagets rätt eller väsentligt

förringar dess värde. Förutsättningar föreligger därför att, enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken, bifalla arbetsgivarparternas interimistiska yrkande.

### **Arbetsdomstolens ställningstagande**

Arbetsdomstolen fastställer, för tid till dess slutligt avgörande i tvisten föreligger eller annat bestäms, att lokalavtalet mellan Stora Enso Kvarnsveden AB och Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning 50 inte hindrar att bolaget, när drift vid Kvarnsvedens pappersbruk inte sker på uppehållstider/storhelger enligt Allmänna anställningsvillkor, för arbete i kontinuerligt treskift uttar en ordinarie arbetstid om 36 timmar per helgfri vecka och en årsarbetstid om 1 616,04 timmar under tid som inte utgörs av uppehållstid i Allmänna Anställningsvillkor.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Sören Öman (skiljaktig), Kurt Eriksson, Claes Frankhammar, Elisabeth Ankarcrona, Sofie Rehnström (skiljaktig) och Marcel Carlstedt (skiljaktig).

Rättssekreterare: Inge-Marie Nilsson

Beslutsbilaga 1  
i mål nr A 202/14

### **Ledamöterna Sören Ömans och Marcel Carlstedts skiljaktiga mening**

Avgörande för tolkningen av ett kollektivavtal är vad parterna gemensamt har åsyftat med det, om detta kan utredas, och annars har parternas agerande i samband med de förhandlingar som ledde fram till avtalet ofta stor betydelse för tolkningen av avtalet. Såvitt framkommit är det vid huvudförhandling möjligt att höra personer som medverkat vid tillkomsten av det omtvistade ÅRD-avtalet/lokalavtalet, men deras utsagor har inte lagts fram på målets nuvarande stadium.

För bifall till arbetsgivarparternas yrkande om interimistiskt beslut krävs att arbetsgivarparterna visar sannolika skäl för sin talan, dvs. för sin tolkning av lokalavtalet och arbetstagarnas arbetskyldighet. Det ligger i sakens natur att en prövning inför ett interimistiskt i ett mål om kollektivavtalstolkning sker på ett ofullständigt material, där viktiga element för en avtalstolkning inte har kunnat beaktas, och därför får bli översiktlig och ske mot bakgrund av enbart ordalydelsen av dokument och parternas allmänna argumentation hittills i målet samt med beaktande av bevisbördans placering, dvs. att det är den som begär det interimistiska beslutet som har att visa sannolika skäl för sin ståndpunkt (jämför AD 2002 nr 23).

Majoriteten har pekat på och värderat flera viktiga tolkningsdata på ett sätt som vi i huvudsak kan ställa upp på. Det kan dock först konstateras att arbetstagar-sidans inställning inte är oförenlig med relevanta avtal (och att inte heller arbetsgivarsidans inställning är det). Frågan är då närmast om arbetsgivarsidans inställning har ett sådant stöd framför arbetstagar-sidans inställning i avtalsregleringens konstruktion och de allmänna argument och dokument som hittills lagts fram att den sidan uppfyllt vad som bör krävas för att få ett interimistiskt beslut, och det är främst här vår mening skiljer sig från majoritetens. Förutom vad majoriteten uppehållit sig vid finns det enligt vår mening ytterligare omständigheter att beakta.

Massa- och pappersindustri är en verksamhet som karaktäriseras av kostsamma materiella investeringar och att den under långa tider kan bedrivas på samma sätt, t.ex. med ett skiftschema som tillämpas under årtionden. Det är ostridigt att de centrala avtalen tillåter förläggning av ordinarie arbetstid till storhelger bara om det finns en lokal överenskommelse om det. Det är därför inte osannolikt att en arbetsgivare för att i samband med en större investering få möjlighet till det är beredd att på det sätt arbetstagar-sidan hävdar gå med på långtgående begränsningar i fråga om arbetstidens längd och förläggning i övrigt samt ekonomisk ersättning till arbetstagarna.

ÅRD-avtalet (och införandet av året runt drift) innebar, såvitt verkar ostridigt, att arbetstagare med kontinuerligt treskift fick en sänkning av arbetstiden med cirka tio procent och skiftscheman med sex sammanhängande lediga dagar i en skiftcykel om tolv dagar, medan övriga arbetstagare fick mindre arbetstidsför-

kortning och en höjning av de fasta månadslönerna. Att vissa arbetstagare genom ÅRD-avtalet fick höjda fasta månadslöner, i stället för någon form av tillägg, tyder på att avtalet inte innebar bara en reglering för det fall att arbetsgivaren väljer att ha året runt drift utan att de förmåner för arbetstagarna i form av bl.a. arbetstidsförkortning och höjda fasta månadslöner som avtalet innebar var avsedda att vara oberoende av om arbetsgivaren önskade arbete under storhelger.

Med arbetstagersidans inställning finns det för arbetstagare med kontinuerligt treskift ett slags schema fastställt i ett av de centrala parterna godkänt lokalavtal på det sätt som det centrala riksavtalet verkar förutsätta, medan arbetsgivar-sidans inställning innebär att det saknas varje form av avtalat schema för denna grupp av arbetstagare (frånsett en reglering av när på dygnet skiftväxling ska ske) när det inte är fråga om året runt drift och att arbetsgivaren därför på det sätt som skett ensidigt kunnat fastställa schemat och lägga ut lediga dagar. Också detta tyder på att den arbetstidsförkortning som en schemaläggning enligt ÅRD-avtalet innebar för arbetstagare med kontinuerligt treskift varit avsedd att vara oberoende av om arbetsgivaren önskade arbete under storhelger.

Härtill kommer följande. Arbetsgivarsidans inställning i målet är att parterna i lokalavtalet avtalat om att arbetsgivaren har valrätt mellan kontinuerligt treskift med 36 timmars arbetsvecka med uppehåll vid storhelger och kontinuerligt treskift utan sådana uppehåll med arbetstidsförkortning och schema enligt ÅRD-avtalet. Enligt arbetsgivarsidans egna formuleringar har, enligt vad som framgår av ingivna handlingar, arbetsgivarsidan emellertid vid flera tillfällen – vid två förhandlingar med förbundet/avdelningen och i en begäran om central förhandling – i stället tydligt gett uttryck för ståndpunkten att lokalavtalet inte reglerar det kontinuerliga treskiftsarbete som bolaget nu utkräver (men att det i den situationen varit tillåtet enligt de centrala avtalen). Den ståndpunkten – att lokalavtalet inte reglerar/tillåter kontinuerligt treskift med 36 timmars arbetsvecka med uppehåll vid storhelger – ligger påtagligt nära den ståndpunkt som arbetstagersidan hävdar vid partskontakterna och alltjämt hävdar. Vid bedömningen av partskontakter finns det sällan anledning att fästa stor vikt vid hur juridiska frågeställningar uttryckts, men det anförda tyder – på utredningens nuvarande stadium – ändå på att inte funnits någon partsgemensam syn i enlighet med arbetsgivarsidans inställning i målet om vad lokalavtalet reglerar/tillåter. Det kan också noteras att ÅRD-avtalet innehåller en bestämmelse om att de centrala avtalens bestämmelser – och inte lokalavtalet i övrigt – ska gälla om ÅRD-avtalet upphör att gälla.

Sammantaget finner vi att det på målets nuvarande stadium inte finns ett sådant försteg för arbetsgivarsidans inställning framför arbetstagersidans att arbetsgivarsidans yrkande om interimistiskt beslut bör bifallas. Någon omständighet som kan medföra jämkning av kollektivavtal har inte framkommit. Därför ska enligt vår mening arbetsgivarsidans yrkande om interimistiskt beslut avslås.



Beslutsbilaga 2  
i mål nr A 202/14

**Ledamoten Sofie Rehnströms skiljaktiga mening**

Fråga är om arbetsgivarparterna visat sannolika skäl för bifall till sitt yrkande om interimistiskt förordnande.

Tvisten rör tolkning av lokalt kollektivavtal. I den kommande huvudförhandlingen kommer vittnen från bägge parter höras om relevanta omständigheter kring tillkomst, avsikt och tillämpning av avtalet. Det Arbetsdomstolen nu har möjlighet att lägga till grund för sin bedömning är avtalets ordalydelse, riksavtalets och villkorsavtalets betydelse, parternas agerande under tvisten, skriftväxlingen i målen och det som anförts under det särskilda sammanträdet.

Arbetsgivarparterna anser att parterna i lokalavtalets § 2 och § 3 och ÅRD-avtalet överenskommit om två alternativ för hur kontinuerligt treskiftsarbete får bedrivas, ett alternativ när driften inte bedrivs under storhelger och ett när arbetet pågår under storhelger. Arbetstagarparterna har anfört att den reglering som finns i ÅRD-avtalet är exklusiv och reglerar arbetstidsfrågan heltäckande tills annat överenskommit samt att lokalavtalets § 2 och § 3 i sig inte utgör en tillräcklig reglering av frågan.

Sören Öman och Marcel Carlstedt instämmer i huvudsak i det majoriteten anfört om viktiga tolkningsdata. Majoriteten har ansett att det förhållandet att ÅRD-avtalets arbetstidsregler inte infogats i lokalavtalet rent redaktionellt ger påtagligt stöd för arbetsgivarpartens inställning. Jag delar inte denna uppfattning.

I övrigt är jag ense med vad Sören Öman och Marcel Carlstedt anfört.