

Sammanfattning

Fråga om enskilda överenskommelser som en arbetsgivare har ingått med ett antal arbetstagare om att i deras fasta lön ingår ersättning för arbete på obekväm arbetstid strider mot det s.k. kasinoavtalet.

ARBETSDOMSTOLEN**MELLANDOM**

2007-10-31

Stockholm

Dom nr 81/07

Mål nr A 142/05 och

A 78/06

KÄRANDE

Tjänstemannaförbundet HTF, Box 30102, 104 25 STOCKHOLM

Ombud: chefsjuristen Mattias Landgren och förbundsjuristen Malin Wulkan,
adress som ovan**SVARANDE**

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 30102, 104 25 STOCKHOLM, för ej talan

2. Casino Cosmopol AB, 556485-4296, 106 10 STOCKHOLM

Ombud: advokaten Robert Stromberg och jur. kand. Gustaf Swedlund,
Advokatfirman Hammarskiöld & Co, Box 2278, 103 17 STOCKHOLM**SAKEN**

kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Almega Tjänsteförbunden (Almega) och bl.a. Tjänstemannaförbundet HTF (förbundet) gäller det s.k. kasinoavtalet – Branschavtal Spel, Internationella Kasinon. Till avtalet finns bifogat bilagor – överenskommelser om löner – varav en avser förbundet (HTF-lönebilagan). Casino Cosmopol AB (bolaget) är medlem i Almega och därigenom bundet av kasinoavtalet och HTF-lönebilagan.

HTF-lönebilagan innehåller bl.a. regler om ersättning för obekväm arbetstid (ob-tillägg). Mom 1:1 innehåller en definition av begreppet obekväm arbetstid, Mom 1:2 ersättningsregler och Mom 1:3 ob-tilläggets inverkan på sjuklön och övertidsersättning. Mom 1:4 innehåller följande bestämmelser.

Mom 1:4 Övriga bestämmelser

Tillägg för obekväm arbetstid kan inte avse samma tid som övertidsersättning eller restidsersättning betalats för.

Tillägg för obekväm arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

Vid beräkning av längden av obekväm arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar. Om arbetet utförs såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska båda perioderna sammanräknas.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med anställd i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

Därutöver innehåller regleringen en möjlighet, i Mom 1:5, för de lokala parterna att träffa överenskommelse om annan lösning.

Bolaget, som är ett helägt dotterbolag till Svenska Spel AB, bedriver sedan år 2001 internationell kasinoverksamhet i Sverige. Stor del av verksamheten bedrivs på kvällar, nätter och helger.

Bolaget har ingått överenskommelser med arbetstagare som är medlemmar i förbundet som anger att den fasta månadslönen inkluderar ersättning för obekvämt arbetstid. Överenskommelserna innebär att arbetstagarna inte har rätt till rörlig ob-ersättning. Tvist har uppkommit om det varit i strid med HTF-lönebilagan att ingå dessa överenskommelser. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot bolaget samt Almega (mål A 142/05 och A 78/06) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att utge allmänt skadestånd till förbundet och ett antal arbetstagare för kollektivavtalsbrott samt utge utebliven ob-ersättning till vissa arbetstagare.

Bolaget har bestritt käromålen. Almega har avstått från att föra talan i målen.

Arbetsdomstolen har beslutat att genom mellandom pröva frågan om bolaget har brutit mot kasinovalet och HTF-lönebilagan genom att ingå enskilda överenskommelser med ett antal arbetstagare innebärande att de inte har rätt till rörligt ob-tillägg.

Förbundet har, såvitt nu är i fråga, yrkat att Arbetsdomstolen genom mellandomen ska fastställa att det har varit i strid mot kasinovalet och HTF-lönebilagan att ingå överenskommelser med de i *domsbilaga 1, uteslutes här*, upptagna arbetstagarna innebärande att dessa anställda inte har rätt till rörligt ob-tillägg i de befattningar som framgår av *domsbilaga 2*.

Bolaget har bestritt förbundets yrkande och yrkat att Arbetsdomstolen i stället ska fastställa att de överenskommelser som bolaget träffat med arbetstagare om att i lönen ingår ersättning för obekvämt arbetstid inte strider mot kasinovalet och HTF-lönebilagan.

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

Förbundet

Verksamheten

Bolaget bedriver internationell kasinoverksamhet i Sverige. Verksamheten är uppdelad på fyra kasinon placerade i Sundsvall, Malmö, Göteborg och Stockholm vilka startades under perioden juli 2001 till mars 2003. Huvudkontoret är förlagt till Sundbyberg, i Svenska Spel AB:s lokaler. Samtliga fyra kasinon öppnar sin verksamhet kl. 13.00. Stängningstiderna varierar

mellan de olika orterna från kl. 03.00 till kl. 05.00. Antalet anställda i bolaget uppgår till ca 1 000, varav ca 200 är tjänstemän.

Mellan Almega å ena sidan och förbundet, Hotell- och Restaurangfacket (HRF) och Civilingenjörssförbundet (CF) å andra sidan gäller kasinonavtalet. Avtalet i dess första lydelse framförhandlades under år 2000 och undertecknades innan det första kasinot startade i juli 2001. Till avtalet finns bl.a. en lönebilaga fogad som avser endast Almega och förbundet. I bilagan regleras bl.a. frågor om ersättning för obekväm arbetstid.

Verksamheten på de olika orterna har samma organisatoriska uppbyggnad. Varje kasino leds av en kasinochef. Under kasinochefen finns ett antal tjänstemannabefattningar som därmed omfattas av HTF-lönebilagan. Dessa är ekonomichef, säkerhetschef, personalchef, försäljnings- eller marknadschef och ett antal assistentbefattningar, vilka normalt har sin arbetstid förlagd till dagtid. Därutöver omfattas befattningarna Duty Manager, Senior Duty Manager, Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager och Operations Security Manager. Samtliga dessa befattningshavare har arbetstid förlagd till kvällar, nätter och helger. Tidigare fanns befattningarna Customer Service Manager och Back Office Cashier. Dessa två befattningar ersattes i organisationen av befattningen huvudkassör. HTF-lönebilagan är även tillämplig på personal- och bemanningsassistenter som också har arbetstid förlagd till obekväm arbetstid. Därutöver finns PC/LAN-tekniker som normalt inte är schemalagda på obekväm arbetstid men som ibland får arbetet förlagt till sådan tid.

Rätten till rörligt ob-tillägg bortavtalad

Enligt HTF-lönebilagens Mom 1:4 fjärde stycket är det möjligt att träffa överenskommelse om undantag från ob-ersättningsreglerna med ”anställd i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt”.

Bolaget har träffat enskilda överenskommelser med ett 50-tal tjänstemän som är medlemmar i förbundet vars arbete är schemalagt på obekväm arbetstid. Överenskommelserna anger att ersättning för obekväm arbetstid ingår i den fasta månadslönen och innebär alltså att rörligt ob-tillägg inte ska utgå till dem. Överenskommelserna omfattar arbetstagare som har eller har haft befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager, personalassistent, bemanningsassistent samt de tidigare befattningarna Customer Service Manager och Back Office Cashier. Ingen av befattningarna är ”mer kvalificerad”. Det har därför redan på den grunden varit i strid med avtalet att avtala bort rätten till rörligt ob-tillägg. Om Arbetsdomstolen skulle finna att befattningarna är mer kvalificerade har arbetstagarna i vart fall inte ”erhållit skälig ersättning på annat sätt”, varför överenskommelserna ändå varit i strid mot avtalet. Överenskommelser har även träffats med arbetstagare som har eller har innehaft befattningarna Duty Manager och Senior Duty Manager, vilka är mer kvalificerade. Dessa arbetstagare har dock inte erhållit skälig ersättning på annat sätt varför överenskommelserna även avseende dem strider mot HTF-lönebilagan.

Från årsskiftet 2005/2006 har bolaget börjat betala ut rörligt ob-tillägg till personalassistenter och bemanningsassistenter, dvs. efter det att tvisten uppkom mellan parterna.

Bolaget har därutöver träffat överenskommelser om att ersättning för obekväm arbetstid ingår i den fasta månadslönen med eventchefen M.L., PC/LAN-teknikern H.P. och ekonomiassistenten J.B. trots att deras arbete normalt inte är schemalagt på obekväm arbetstid. Befattningarna PC/LAN-tekniker och ekonomiassistent är inte mer kvalificerade och ingen av de tre har erhållit skälig ersättning på annat sätt. När det gäller PC/LAN-teknikern H.P. har hans arbete i vissa fall förlagts till obekväm arbetstid, som inte varit övertid, för vilken tid han inte erhållit ob-tillägg. Avtalet med honom träffades muntligen i samband med anställningens ingående.

I första hand görs det dock gällande att de individuella överenskommelserna strider mot kollektivavtalet eftersom bolaget rutinmässigt och utan individuell prövning avtalat bort rätten till rörlig ob-ersättning. Mom 1:4 fjärde stycket i HTF-lönebilagan medger inte att det görs ett generellt undantag. Undantag får endast ske efter en individuell prövning. Bolaget har inte gjort någon sådan individuell prövning utifrån begreppen ”mer kvalificerad befattning” och ”skälig ersättning på annat sätt”. Bolaget har träffat standardiserade anställningsavtal med samtliga tjänstemän som har sin normala arbetstid förlagd på obekväm arbetstid men även med tjänstemän som normalt inte har sin arbetstid förlagd till obekväm arbetstid. Eftersom skrivningen i de individuella anställningsavtalen om att ersättning för obekväm arbetstid ingår i månadslönen har tillförts avtalen rutinmässigt uppfylls inte heller kravet på att det ska vara fråga om en överenskommelse – ett ömsesidigt avtal – på sätt som anges i Mom 1:4 fjärde stycket. Samtliga individuella överenskommelser är på grund av ovanstående i strid med kollektivavtalet, dvs. oavsett om en överenskommelse i ett enskilt fall uppfyller rekvisiten i Mom 1:4 fjärde stycket.

Bolaget har invänt att det haft rätt att ingå de enskilda överenskommelserna enligt andra stycket i Mom 1:4. Denna regel är dock en ren omräkningsregel och ger inte rätt att avtala bort rätten till rörlig ob-ersättning.

Kasinoavtalets tillkomst

Under år 2000 påbörjade förbundet, HRF och CF samt arbetsgivarorganisationen Alliansen/Almega förhandlingar för att träffa kollektivavtal för den internationella kasinoverksamhet som bolaget fått i uppdrag att starta. Almega önskade åstadkomma ett gemensamt avtal, ett så kallat medarbetaravtal, med alla tre arbetstagarorganisationerna, omfattande såväl arbetare som tjänstemän. När det gällde frågan om ersättning för obekväm arbetstid önskade Almega hitta en lösning där ersättning för obekväm arbetstid skulle utgå med fasta krontal. Förbundet ansåg att det mellan Almega och förbundet redan gällande spelavtalet skulle kunna reglera frågan men var dock villigt att diskutera en lösning med fasta krontal i syfte att nå ett medarbetaravtal. För förbundet gäller normalt ett system med divisorer.

Almega företrädde vid förhandlingarna huvudsakligen av G.J. men även av A.E. Förbundet företrädde av ombudsmännen J.A. och B.C. Eftersom bolagets verksamhet vid tidpunkten för avtalsförhandlingarna ännu inte påbörjats hade förbundet inte några medlemmar anställda i bolaget och därmed inte heller någon förhandlingsdelegation. Almega biträdde däremot av en förhandlingsdelegation med personer som företrädde bolaget och dess moderbolag.

Under avtalsförhandlingarna överlämnade G.J. vid ett tillfälle ett avtalsförslag om ob-ersättningsregler som bl.a. hade följande lydelse.

”Ersättning för arbete på OB-tid kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller beaktas vid fastställande av månadslönen.”

Förbundet anser att texten är hämtad från kollektivavtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, Aktiebolaget Trafikrestauranger å ena sidan och förbundet å andra sidan (SHR-avtalet). 24 § andra stycket SHR-avtalet hade under avtalsperioden för åren 1998–2001 följande lydelse.

”För högre tjänstemän kan förekomsten av arbete på OB-tid beaktas vid fastställande av den kontanta månadslönen.”

Förslaget från Almega innehöll dock ingen begränsning till att avse högre tjänstemän och innebar därför en klar försämring i förhållande till befintliga tjänstemannaavtal. Förslaget innebar alltså en alltför extensiv möjlighet att avtala bort rörligt ob-tillägg. Förbundet förkastade därför förslaget. Att det i förslaget till avtalstext också fanns en text som innebar att ob-ersättning skulle utgå i fasta krontal i stället för enligt en beräkning med divisorer var således inte, som bolaget gjort gällande, skälet till att förbundet förkastade förslaget.

I sammanhanget kan därutöver noteras att i en protokollsanteckning till ovan nämnda bestämmelse i SHR-avtalet anges att ”med begreppet högre tjänsteman avses företrädesvis tjänsteman i skiktet närmast under tjänsteman som undantages enligt 1 § 2 Mom 2 st”. Av den bestämmelsen framgår att ”från avtalets tillämpningsområde inom SHRs område kan sådan arbetstagare undantas som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning”. Med begreppet ”högre tjänsteman” avsågs enligt det gemensamma yrkesindelningssystem som fanns på hotell- och restaurangområdet exempelvis befattningar som källarmästare eller hotelldirektör.

Förhandlingsparterna kunde inte hitta en gemensam överenskommelse om ob-ersättning i fasta krontal. Almega träffade oväntat en separat uppgörelse om ob-ersättning i fasta krontal med HRF. Därefter kom även förbundet och Almega snabbt fram till en lösning. Anledningen till detta var att man använde sig av redan kända skrivningar från spelavtalet och förde in dem i HTF-lönebilagan. Spelavtalet var känt för de inblandade. Moderbolaget, Svenska Spel AB, var redan medlem i Alliansen/Almega och således bundet av spelavtalet. T.N. från Svenska Spel AB deltog i Almegas förhandlingsdelegation. Det är förbundets uppfattning att det var G.J. som lade fram det slutliga förslaget till text såvitt avsåg lönebilagan.

Vid en jämförelse mellan spelavtalets och HTF-lönebilagans bestämmelser om överenskommelse om undantag framgår att bestämmelserna är i stort sett identiska. Av 11 § Mom 1:4 fjärde stycket spelavtalet framgår följande.

”Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.”

Det kan konstateras att termen ”anställd” används i HTF-lönebilagan istället för ”tjänsteman”. Det beror på att kasinonavtalet exklusive lönebilagor, till skillnad från spelavtalet, avser såväl tjänstemän som arbetare. Förhandlingarna syftade till att träffa ett medarbetaravtal fullt ut vilket ledde till att man använde sig av termen anställd även i lönebilagan trots att denna avsåg endast tjänstemän.

Parternas gemensamma avsikt var alltså att samma regler som gällde enligt spelavtalet skulle gälla även enligt HTF-lönebilagan såvitt avsåg möjligheten att avtala bort rätten till rörlig ob-ersättning. Almega och förbundet diskuterade inte närmare innebörden i rekvisiten ”mer kvalificerad befattning” och ”skälig ersättning på annat sätt”, eftersom det var kända begrepp för parterna. Mot bakgrund av att texten hämtades direkt från spelavtalet var det dock uppenbart för avtalsparterna vad som avsågs med begreppen.

Avtalshistorik

Avtalsskrivningen i fråga ska därutöver tolkas mot bakgrund av dess historiska bakgrund och allmänna förekomst på arbetsmarknaden.

Skrivningen om möjlighet att träffa överenskommelse om undantag med ”tjänsteman i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt” har sitt ursprung i ett förhandlingsprotokoll från år 1973. Protokollet är daterat den 15 mars 1973 och har rubriken ”Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst för tjänstemän”. Skrivningen i protokollet är identisk med spelavtalets skrivning och därmed även med HTF-lönebilagan Mom 1:4 fjärde stycket. 1973 års förhandlingsprotokoll var en riksöverenskommelse där förbundet ingick avtal med SAF. Förhandlingsprotokollet kom att bli normgivande för reglering av ersättning för arbete på förskjuten arbetstid/obekväm arbetstid för tjänstemän på hela arbetsmarknaden.

Den omtvistade texten återfinns därefter t.ex. i en bilaga till ett förhandlingsprotokoll från år 1975 benämnt ”Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. 1975 och 1976 för tjänstemän”. Den överenskommelsen är träffad mellan Statens Förhandlingsorganisation (SFO) och Privattjänstemannakartellen (PTK). I bilagan finns regler om obekväm arbetstid och där återfinns också beräkningsreglerna med divisorer.

Skrivningarna kom också att tas in i företagsavtalet mellan Aktiebolaget Tipstjänst och förbundet i slutet av 1970-talet. Detta är av intresse då Svenska Spel AB är en sammanslagning av Aktiebolaget Tipstjänst och Penninglotteriet.

I det på förbundets område största kollektivavtalet ”Avtal tjänstemän, Bilaga A” mellan Handels Arbetsgivarorganisation å ena sidan och HTF samt CF å andra sidan var överenskommelsen från år 1973 intagen som en bilaga till avtalet fram till oktober 1997. Skrivningen ändrades därefter. I det nu gällande avtalet benämnt Tjänstemän, för perioden 2001-04-01–2004-03-31, anges att ”arbetsgivaren och enskild tjänsteman”, dvs. oavsett befattning, kan ingå överenskommelse om avvikelse från ersättningsreglerna. Det är alltså värt att notera att det finns gällande tjänstemannaavtal med den innebörd som bolaget gör gällande. Texten har då följdaktligen en annan lydelse. I sammanhanget kan också noteras att enligt det ovan nämnda avtalet gäller för en individuell överenskommelse om undantag en ömsesidig uppsägningstid om två månader. Kollektivavtalet i fråga är träffat mellan Medie- och informationsarbetsgivarna, Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund å ena sidan och förbundet samt Akademikerförbunden å andra sidan.

Begreppet ”mer kvalificerad befattning”

Förklaringen till varför begreppet ”mer kvalificerad befattning” användes såväl inom SFO:s som SAF:s områden är att begreppet var kopplat till den så kallade befattningsnomenklaturen (BNT). Första upplagan av BNT utkom år 1955 och var gemensam för SAF, SIF och SALF. Förbundet anslöt sig till BNT år 1965. BNT hade ett mycket stort inflytande och har legat till grund för lönebildningen på tjänstemannaområdet. Varje år genomförde de lokala parterna samråd om inplacering i befattningstyp. BNT trycktes i tiotusentals exemplar och distribuerades till varje företag, till förtroendevalda, personalavdelningar osv. Cirka 450 000 tjänstemän omfattades av systemet.

Det finns även uttryckliga hänvisningar till BNT i diverse kollektivavtal, exempelvis gällande övertid samt ersättning för förskjuten arbetstid. I det tidigare nämnda företagsavtalet mellan Aktiebolaget Tipstjänst och förbundet anges att övertidsersättning utges till ”tjänsteman med en månadslön understigande ett belopp motsvarande den framräknade undre kvartilen för befattningsskikten 2-3 sammantagna i den gemensamma lönestatistiken för SAF-området”. I 1973 års förhandlingsprotokoll anges att överenskommelsen undantar befattningsskikt högre än 2 i BNT.

BNT har även använts som utgångspunkt vid pottberäkning. BNT tillämpades även på Aktiebolaget Tipstjänst.

Den vedertagna uppfattningen på arbetsmarknaden var att befattningsskikt 2 och 3 utgjorde en mer kvalificerad befattning, befattningsskikt 4 och 5 utgjorde en kvalificerad befattning, medan befattningsskikt 6–8 var tjänstemannabefattningar som inte kunde klassas som kvalificerade eller mer kvalificerade. Även om BNT upphörde att gälla år 1993 lever begreppet ”mer kvalificerad befattning” kvar och har fortfarande samma innebörd. Klassificeringen i befattningsskikt är vedertagen och känd. Vad som utgör en ”mer kvalificerad befattning” har aldrig tidigare varit föremål för tvist.

Det finns vedertagna kriterier som kännetecknar en mer kvalificerad befattning, vilket är synonymt med befattningsskikt 2 och 3 i BNT. En mer kvalificerad befattning karaktäriseras av

- arbetsuppgifter som fordrar kunskaper på akademisk nivå eller motsvarande kunskaper inhämtade genom lång erfarenhet,
- hög kvalifikationsgrad vad avser arbetsuppgifternas innehåll, vilka kännetecknas av att analysera, sammanfatta, utveckla, genomföra och utvärdera,
- ansvar innefattande beslutskompetens vad avser val av metod/metodutveckling,
- ansvar innefattande beslutskompetens vad avser verksamhetsplanering och budget,
- en hög grad av självständighet i det egna arbetet,
- att tjänstemannen kan själv förlägga sin arbetstid,
- att tjänstemannen befinner sig högt upp i företagets interna hierarki med få befattningsskikt över sig, och
- om det är en chefsbefattning att den innefattar ansvar för att leda, planera, samordna, utvärdera och utveckla med beslutsrätt inom sitt ansvarsområde.

Befattningarna i fråga

Duty Manager, Senior Duty Manager och eventchef är ostridigt mer kvalificerade befattningar. Ingen av de övriga omtvistade befattningarna är mer kvalificerade. De uppfyller på intet sätt de kriterier som redovisats ovan och som kännetecknar en mer kvalificerad befattning.

Bolagets verksamhet bedrivs under överinseende av Lotteriinspektionen. Verksamheten är hårt detaljstyrd genom föreskrifter, policydokument och manualer. Organisationen genomsyras av den så kallade ”farfars-principen” som innebär att närmaste chef alltid ska godkänna ett förslag.

Arbetstagarna i befattningarna huvudkassör, Floor Manager och Operations Security Manager har visserligen ett visst arbetsledaransvar, främst i form av ett skiftansvar. De har dock inte något reellt personalansvar då de inte fattar beslut om exempelvis lönesättning, nyanställning och budgetering.

En Surveillance Officer har inget arbetsledaransvar. I befattningen ingår att övervaka och rapportera men inte att fatta några självständiga beslut.

Begreppet ”skälig ersättning på annat sätt”

Under alla omständigheter har rekvisitet ”skälig ersättning på annat sätt” inte uppfyllts.

Avtalstexten i Mom 1:4 fjärde stycket får anses innebära att det ska framgå hur stor del av den fasta lönen som utgör gottgörelse för ersättning för arbete på obekvämt arbetstid. För att det ska vara möjligt att kontrollera avtalets efterlevnad innebär detta ett skriftlighetskrav. Arbetsgivaren har att visa att överenskommelsen om ersättning på annat sätt inte har inneburit sämre för-

måner än vad som annars följer av kollektivavtalet. Bolaget har först i svaromålet redovisat vilka belopp som motsvarar ersättning för arbete på obekväm arbetstid för de olika befattningshavarna. Dessa siffror har aldrig tidigare redovisats för respektive arbetstagare. Bolaget har således inte fullgjort vad som krävs i detta avseende.

Ersättning för obekväm arbetstid utgör en ersättning för en viss arbetstidsförläggning. Om ersättningens storlek inte finns angiven går det inte att bedöma vilka förändringar som bör göras eller som är skäliga vid en förändrad arbetstidsförläggning. Arbetsgivaren skulle kunna sänka stora delar av det utgående lönebeloppet eftersom det inte finns angivet vilken andel som utgör den avtalsenliga kompensationen. Den skriftliga ersättningsbestämmelsen avseende ersättning för obekväm arbetstid skulle härigenom åsidosättas.

Den ersättning som här utgått har därutöver inte varit skälig eftersom lönen, inklusive den av arbetsgivaren påstådda ersättningen för obekväm arbetstid, understiger vad som är skälig ersättning vid en jämförelse med andra grupper anställda vid bolaget. Trots att tjänstemännen dels innehar befattningar som marknadsmässigt värderas högre än arbetstagarna som omfattas av HRF:s lönebilaga, dels enligt HTF-lönebilagan har förmånligare ersättningsregler för obekväm arbetstid än dessa är den utgående lönen för förbundets medlemmar lägre än den marknadsmässiga lönesättningen skulle ge anledning att anta. Det visar att skälig ersättning inte utgått för den obekväma arbetstidsförläggningen.

Ersättningen ska även vara skälig utifrån marknadsmässiga bedömningar. En jämförelse kan göras med den internationella marknaden. Det finns t.ex. kasinoverksamhet i Danmark och på Finlandsbåtarna som står i direkt konkurrens med bolagets verksamhet. Vid en jämförelse med dessa marknader framgår att ersättningen inte är skälig.

Förbundets kännedom om avtalstillämpningen

Förbundet har inte känt till eller godkänt bolagets felaktiga avtalstillämpning.

Sedan kasinoavtalet ingicks har avtalstexten i Mom 1:4 förblivit oförändrad. I efterkommande löneförhandlingar har någon förändring av lönebilagans lydelse avseende Mom 1:4 aldrig varit uppe för diskussion. Almega har dock försökt få till stånd en ändring till krontalsberäkning i stället för beräkningen med divisorer. Förbundet har varken vid eller i samband med löneförhandlingarna eller avtalsförhandlingarna år 2002 eller år 2004 fått kännedom om den felaktiga tillämpningen, än mindre godkänt densamma.

Så snart bolagets avtalstillämpning beträffande M.R. blev känd för förbundet kallade förbundet till tvisteförhandling sommaren 2004. Hon hade då befattningen Back Office Cashier. När förbundet fick veta att bolagets avtalstillämpning gällt samtliga tjänstemän påbörjades ytterligare tvisteförhandlingar sommaren 2005.

Det bestrids att bolagets avtalstillämpning blev känd för förbundet i samband med en omplacering i Malmö år 2003. Detta var ett individärendet och bolagets tillämpning av ob-bestämmelserna diskuterades inte. Omplaceringen av A.M. skedde år 2005, dvs. efter att tvisteförhandlingar inletts mellan parterna.

Mom 1:4 andra stycket inte tillämpligt

Bestämmelsen i andra stycket i Mom 1:4 är, som redan anförts, enbart en omräkningsbestämmelse. Den syftar till att åstadkomma en administrativ förenkling för arbetsgivaren i de fall då en arbetstagar på regelbunden basis är schemalagd på obekvämt arbetstid. Ob-tillägg ska således fortfarande utgå enligt avtalet. Vid tvist angående ob-ersättningen i ett sådant fall har arbetsgivaren att visa vilken ersättning som har utgått genom att specificera ob-tillägget i förhållande till grundlönen. Denna bestämmelse skiljer sig helt från fjärde stycket som innebär att den rörliga ob-ersättningen avtalas bort och ersätts med annan skälig ersättning.

Bolagets påstående att de enskilda överenskommelserna kan ha ingåtts med stöd av andra stycket är dessutom en efterhandskonstruktion. I de inledande tvisteförhandlingarna gällande M.R. tvistade parterna enbart om tillämpligheten av just fjärde stycket. Andra stycket nämndes inte. Att tvisten handlade om innebörden av fjärde stycket bekräftades även av Almega vid den tidpunkt då Almega fortfarande förde talan i tvisten.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har i strid med kasinonavtalet och HTF-lönebilagan träffat enskilda överenskommelser med tjänstemän, vars tjänstgöring är schemalagd på obekvämt arbetstid, om att i lönen ingår ersättning för obekvämt arbetstid. Rörligt ob-tillägg ska således inte ska utgå till dem. Bolaget har även i strid med kasinonavtalet och HTF-lönebilagan träffat sådana överenskommelser med PC/LAN-teknikern H.P., eventchefen M.L. och ekonomiassistenten J.B. trots att deras arbete normalt inte är schemalagt på obekvämt arbetstid. Bolaget har genom att ingå dessa överenskommelser gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

I första hand görs det gällande att de individuella överenskommelserna strider mot kollektivavtalet eftersom bolaget rutinmässigt och utan individuell prövning avtalat bort rätten till rörlig ob-ersättning.

I andra hand görs det gällande att överenskommelserna strider mot Mom 1:4 fjärde stycket i HTF-lönebilagan beträffande arbetstagar som har eller har haft befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Customer Service Manager, Back Office Cashier, Operations Security Manager, ekonomiassistent, personalassistent, bemanningsassistent och PC/LAN-tekniker, då dessa befattningar inte är att betrakta som mer kvalificerade i avtalets mening.

I sista hand görs det gällande att överenskommelserna i vart fall strider mot Mom 1:4 fjärde stycket i HTF-lönebilagan då rekvisitet ”som erhåller skälig ersättning på annat sätt” inte uppfyllts. Detta gäller arbetstagarna som anges ovan om deras befattningar skulle anses vara mer kvalificerade och för befattningarna Senior Duty Manager, Duty Manager och eventchef som ostridigt är mer kvalificerade befattningar.

Mom 1:4 andra stycket i HTF-lönebilagan är endast en omräkningsregel och ger ingen rätt att avtala bort rörlig ob-ersättning.

Bolaget

Bolagets verksamhet

Bolaget är ett helägt dotterbolag till Svenska Spel AB. Det är bara bolaget som får bedriva internationell kasinoverksamhet i Sverige. Kasinoavtalet och HTF-lönebilagan bör tolkas mot den bakgrunden.

Bolagets organisation är starkt präglad av de föreskrifter och bestämmelser som ska iakttas för bedrivande av kasinoverksamheten och också av den tillsyn som utövas av Lotteriinspektionen. Det ställs mycket stora krav på säkerhet och kontroll och detta medför en osedvanligt hierarkisk organisation med mellanchefer. Organisationen har godkänts av Lotteriinspektionen.

Verksamheten på de olika orterna är organiserad i huvudsak på samma sätt, så som förbundet redogjort för. Organisationen kan sägas bestå av två organisationer, en organisation dagtid och en organisation på kvälls- och nattetid samt helger då verksamheten går för högtryck. Anställda med befattningarna kasinochef, ekonomichef, personalchef samt försäljnings- och marknadschef arbetar dagtid och finns alltså som regel inte på plats när kasinoverksamheten är i full drift. Då vilar ett stort ansvar på de operativa cheferna i verksamheten, Duty Managers, huvudkassörer, Floor Managers och Operations Security Managers samt på den som är Surveillance Officer.

Tre viktiga funktioner är ekonomi, spel och säkerhet. Chefer för dessa är ekonomichefen, Duty Managern och säkerhetschefen. Under ekonomichefen lyder huvudkassörerna. De är i sin tur ansvariga för kassörerna och uppräkningspersonalen. Under Duty Managern lyder Floor Managern som under sig har Inspectors, Dealers och Slot Attendants. Under säkerhetschefen lyder Operations Security Managern som under sig har anställda i receptionen och garderoben samt i befattningen Floor Security. Verksamheten på kvällar och nätter samt helger leds av Duty Managern. Duty Managern är således chef för verksamheten när inte kasinochefen är på plats.

Inom företaget som helhet finns det ca 100 personer inom befattningarna kassörer och uppräkningspersonal, ca 500 personer inom befattningarna Inspectors, Dealers och Slot Attendants, ca 200 personer inom befattningarna Floor Security, reception och garderob. Dessa ca 800 anställda, vilka har ”HRF-befattningar”, utgör således ca 80 procent av bolagets anställda.

Därtill finns det på varje kasino en chefsassistent, två ekonomiassistenter, två personalassistenter, två bemanningsassistenter och i Stockholm en marknadsassistent.

De individuella överenskommelserna

Beträffande PC/LAN-teknikern J.B., ekonomiassistenten H.P. och eventchefen M.L. är det riktigt att deras arbete normalt inte är förlagt till obekväm arbetstid. Det har därför inte heller träffats några överenskommelser med dem om att den fasta lönen innefattar ersättning för obekväm arbetstid. När det gäller de skriftliga anställningsavtal som ingåtts med J.B. och M.L. avspeglar de avtalen inte vad parterna kommit överens om. Texten om att lönen innefattar ersättning för obekväm arbetstid har tillförts avtalen av misstag. De skriftliga anställningsavtalen med H.P. innehåller ingen överenskommelse om att i den fasta lönen ingår obersättning. Inte heller har något muntligt avtal med sådant innehåll ingåtts med honom. I de fall H.P. har haft beredskap eller inställt sig på arbetsplatsen på obekväm arbetstid har han erhållit beredskapsersättning respektive inställelseersättning i enlighet med § 8 Mom 2 i kasinoavtalet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det träffats överenskommelser med J.B., H.P. och M.L. om att i deras månadslön ingår ersättning för obekväm arbetstid kan det inte anses ha varit i strid med kasinoavtalet och HTF-lönebilagan att träffa sådana överenskommelser då arbetstagarna i fråga inte är schemalagda på obekväm arbetstid.

Det är riktigt att bolaget har ingått avtal om att i månadslönen ingår ersättning för arbete på obekväm arbetstid med de arbetstagare som har befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager, Customer Service Manager, Back Office Cashier, personalassistent och bemanningsassistent och att dessa arbetstagare har arbetstid schemalagd på obekväm arbetstid.

I HTF-lönebilagan finns två regler som ger möjlighet att avtala bort rätten till rörligt ob-tillägg; andra och fjärde stycket i Mom 1:4. Fjärde stycket är tillämpligt i de fall arbetstagaren innehar en ”mer kvalificerad befattning”, medan andra stycket är tillämpligt på alla arbetstagare oavsett befattning under förutsättning att ersättningen utges som ett fast månadsbelopp. I samtliga fall har bolaget utgett ersättning för arbete på obekväm arbetstid med fasta månadsbelopp som ingått i månadslönen. Samtliga de individuella överenskommelser som bolaget har träffat är därför i överensstämmelse med andra stycket.

För det fall andra stycket inte skulle anses tillämpligt har de individuella överenskommelser som bolaget har träffat med arbetstagare som har eller har haft befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager, Customer Service Manager och Back Office Cashier avsett befattningar som är mer kvalificerade i avtalets mening. De har även erhållit skälig ersättning på annat sätt eftersom månadslönen varit väsentligt mycket högre än den annars skulle ha varit. Av avtalstexten i HTF-

lönebilagan följer inte att ob-delen ska skriftligen särredovisas. Det har således inte varit i strid med HTF-lönebilagan att träffas de överenskommelserna.

Parterna är överens om att befattningarna Senior Duty Manager, Duty Manager och eventchef är mer kvalificerade. Som angetts tidigare innebär kollektivavtalet inget krav på att skriftligen särredovisa ob-delen och även dessa arbetstagare har erhållit skälig ersättning på annat sätt eftersom månadslönen varit väsentligt mycket högre än den annars skulle ha varit. Det har således inte varit i strid med HTF-lönebilagan att träffas dessa överenskommelser.

Befattningarna personalassistent och bemanningsassistent har däremot inte varit att betrakta som mer kvalificerade befattningar. Anställda i dessa befattningar har tidigare haft överenskommelser om fast ob-ersättning. Anställningsavtalen har sedermera ändrats och numera erhåller de rörlig ob-ersättning. De tidigare överenskommelserna om fast ob-ersättning var i överensstämmelse med Mom 1:4 andra stycket i HTF-lönebilagan.

Individuell prövning

Det är inte riktigt, såsom förbundet gör gällande, att bolaget konsekvent och utan individuell prövning skulle ha avtalat bort rätten till rörlig ob-ersättning. Bolaget har ingått individuella överenskommelser om fast ob-ersättning med ca 100 av de 200 arbetstagare som omfattas av HTF-lönebilagan. Bolaget har gjort en bedömning i varje enskilt fall utifrån den enskilde individens arbetsuppgifter och plats i organisationen. Det är naturligt att bolaget kommit fram till samma bedömning beträffande anställda med samma befattning. Detta betyder emellertid inte att en generell tillämpning har ägt rum.

Förbundet har tidigare påstått att bolaget slentrianmässigt ingått den omstridda överenskommelsen med alla tjänstemän oavsett om de varit schemalagda eller inte. Så har dock inte varit fallet. Inga sådana avtal har t.ex. träffats med ekonomi-, personal-, försäljnings-, eller säkerhetschefer. Detta visar att överenskommelserna inte ingåtts rutinmässigt.

Bolaget har haft som rutin att förklara innebörden av varje bestämmelse i avtalet vid anställningsavtalets ingående. Bolaget har då redogjort för vilka arbetstider som gäller samt i förekommande fall förklarat att ersättning för obekväm arbetstid ingår i den fasta månadslönen. Personen har således varit helt införstådd med att han eller hon ska arbeta på kvällar, nätter och helger och att ersättning för obekväm arbetstid ingår i den fasta månadslönen. Personen ges dessutom alltid skäligt rådrum innan anställningsavtalet undertecknas. En förutsättning för ob-överenskommelsen är självfallet att personen i fråga går med på en sådan överenskommelse. Arbetstagarna i fråga har vid anställningsavtalets ingående varit av uppfattningen att de har fått skälig ersättning.

Kasinoavtalets tillkomst

Kasinoavtalet i dess första lydelse framförhandlades och träffades innan bolaget startade sin verksamhet år 2001. Avtalet har sedan omförhandlats åren 2002 och 2004.

Inledningsvis diskuterades om det fanns något existerande kollektivavtal som skulle kunna tillämpas. Förhandlingsparterna kom dock till slutsatsen att det krävdes ett för svensk arbetsmarknad helt nytt och branschanpassat kollektivavtal.

Representanter från bolaget, Almega och de aktuella arbetstagarorganisationerna, däribland förbundet, besökte internationella kasinon i Europa för att skaffa sig kunskap om hur internationell kasinoverksamhet bedrivs och vilken kompetens de anställda har. Syftet med resan var att inhämta information och underlag inför bl.a. kollektivavtalsförhandlingarna. Besöken gav information om vilka befattningar som var av särskilt stor betydelse och vilka befattningar som var mer kvalificerade än övriga befattningar. Deltagarna förstod att det behövdes en hierarkisk organisation med många mellanchefer som skulle finnas på plats på obekvämt arbetstid. I stor utsträckning var det fråga om befattningar som inte hade någon motsvarighet i Sverige och yrkeskvalifikationer som tidigare inte hade existerat på den svenska arbetsmarknaden. Resan gav deltagarna insikt om att internationell kasinoverksamhet var en för svenska förhållanden unik verksamhet.

Sammanlagt hölls det ca 10–15 förhandlingssammanträden. Almega företräddes av G.J. och A.E. och förbundet företräddes av B.C. och J.A. Förbundets representanter alternerade och båda var alltså inte närvarande på samtliga möten, vilket gav upphov till vissa missförstånd under avtalsförhandlingarna. Bolaget var under förhandlingarna närvarande genom C.S., T.N. och C.I. De satt i ett angränsande rum under förhandlingarna. Varje förslag från kollektivavtalsparterna förankrades och diskuterades med dessa. Almega kom alltså inte överens med förbundet i någon fråga utan att dessförinnan ha fått ett godkännande från bolaget. Det var således fråga om ett helt företagsanpassat avtal.

Eftersom verksamheten i huvudsak skulle bedrivas på kvällar, nätter och helger var utfallet av förhandlingarna rörande ob-tillägg en mycket viktig och avgörande fråga. Almega önskade åstadkomma ett medarbetaravtal med gemensamma regler för även ob-ersättning, dvs. oavsett befattning och förbundsstillhörighet. Bolaget önskade en gemensam reglering med ob-ersättning i fasta krontal. Förbundet ville av principskäl hålla fast vid sitt system med divisorer. Någon gemensam lösning kom därför inte till stånd varför ob-bestämmelserna kom att regleras i separata lönebilagor med respektive förbund. Med HRF kom man snabbt överens om krontal, men med förbundet fortsatte diskussionerna.

Det avtalsförslag som G.J. lämnade inledningsvis och som förbundet hänfört sig till var tänkt att tas in i medarbetaravtalet och således gälla för såväl förbundets som HRF:s medlemmar. Det är ett felaktigt påstående att

avtalstexten i förslaget hämtades från SHR-avtalet. Avtalstexten togs fram specifikt för den internationella kasinoverksamheten. Anledningen till att förbundet förkastade avtalstexten var inte, som förbundet nu gör gällande, att förslaget innebar en för extensiv möjlighet att avtala om fast ob-ersättning. Problemet för förbundet var att förslaget innehöll en ob-bestämmelse som byggde på krontal i stället för på divisorer.

Inför förhandlingarna hade bolaget med hjälp av konsulter från de utländska kasinoverksamheterna gjort en översiktlig lönestruktur för respektive befattningshavare. I denna lönestruktur angavs en total bruttoersättning, dvs. en månadslön inklusive tillägg, för de olika befattningarna. Almega presenterade utförliga beräkningar för förbundet som visade att förbundets lösning med rörligt ob-tillägg beräknad med hjälp av divisorer skulle innebära orimligt höga rörliga ersättningar och en orimlig lönestruktur. För att uppnå rimliga totala ersättningsnivåer visade beräkningarna att cheferna skulle behöva ha lägre fasta månadslöner än underställd personal som omfattades av HRF-lönebilagan. Vidare skulle resultatet bli lönenivåer där en tredjedel av lönen var rörlig och således beroende av den slutliga schemaläggningen som skulle göras först senare när verksamheten startade. Genom de här diskussionerna och beräkningarna kom det att stå klart för förbundet att Almega och bolaget önskade få en möjlighet att avtala om löner som innefattade ob-ersättning och att bolaget avsåg att i stor utsträckning använda en sådan möjlighet vid ingående av enskilda anställningsavtal med arbetstagare som omfattades av HTF-lönebilagan.

Almega och förbundet var överens om att det var den totala ersättningsnivån som var avgörande och att en hög fast månadslön var att föredra framför en lön där den rörliga delen var orimligt stor. Förbundet framhöll att man ville undvika en situation med låg fast lön och hög rörligt ob-ersättning eftersom arbetsgivaren då ensidigt kunde ändra den sammantagna månatliga ersättningen genom att ändra arbetstidsschemat. Vidare framhöll förbundet att det skulle underlätta för arbetstagaren om han eller hon i förväg kände till den totala månatliga ersättningen samt att detta även skulle medföra ökade möjligheter för arbetstagarna att beviljas banklån m.m. Almega och bolaget anförde att en lösning med en högre fast månadslön skulle underlätta rekryteringsprocessen och att det även skulle bli lättare att budgetera och planera verksamheten om man med säkerhet kunde förutse de totala lönekostnaderna.

Skälet till att regleringen om ob-ersättning var problematisk var att förbundet var ovilligt att överge modellen med att framräkna ob-tillägg med hjälp av divisorer. För förbundet var detta en principfråga. Almega och förbundet kom dock överens om en lösning som skulle tillgodose allas önskemål. Den innebar att modellen med divisorer skulle finnas kvar men att det skulle finnas en extensiv möjlighet att avtala om fast ob-ersättning. Genom denna lösning skulle ingen intern kritik kunna riktas mot förbundets förhandlare.

Bolaget deltog, som nämnts, aktivt vid tillkomsten av den aktuella bestämmelsen. G.J. från Almega informerade fortlöpande bolagsföreträdarna om avtalsparternas diskussioner. G.J. uppgav att förbundet gick med på att

bolaget endast i undantagsfall skulle behöva tillämpa reglerna om rörligt ob-tillägg.

Den tekniska utformningen av bestämmelserna diskuterades inte i detalj. Parterna diskuterade exempelvis inte vad som skulle anses utgöra en ”mer kvalificerad befattning” eller ”skäligen ersättning på annat sätt”. Att begreppet ”mer kvalificerad befattning” skulle ställas i relation till befattningsnomenklaturen, som förbundet nu vill göra gällande, diskuterades överhuvudtaget inte.

Vid tidpunkten för förhandlingarna var bolaget inte medlem i Almega. Efter att kollektivavtalet hade tecknats valde bolaget dock att bli medlem i Almega och en förutsättning för detta var att avtalsparterna hade funnit en godtagbar lösning rörande ob-ersättningsreglerna. Bolaget kunde i stället ha gått med i SHR och därvid erhållit ob-bestämmelser om krontal.

Vid avtalstillfället hade bolaget ännu inte anställt någon personal. Om avtalsparterna inte hade kommit överens om ventilerna om fast ob-ersättning i lönen hade bolaget kunnat uppnå den lönestruktur man önskade genom att avtala om låga fasta månadslöner. På grund av överenskommelsen med förbundet var detta dock inte nödvändigt.

Andra kollektivavtal

Almegas förhandlare hämtade inte den slutliga avtalstexten från spelavtalet. Avtalstexten tillkom efter en diskussion då flera avtalsförslag utväxlades. Det kan dock inte uteslutas att förbundets förhandlare hämtade texten från spelavtalet. Att texten skulle vara hämtad från spelavtalet behandlades i vart fall inte under förhandlingarna.

Avtalsparterna var överens om att det krävdes ett för svensk arbetsmarknad helt nytt och branschanpassat kollektivavtal eftersom det var en för Sverige helt ny verksamhet. Andra vid tidpunkten existerande kollektivavtal på arbetsmarknaden är därför inte av relevans vid tolkningen. Detsamma gäller det av förbundet åberopade yrkesgruppssystemet från 1970-talet.

Förbundet kände till att Almega och bolaget var av uppfattningen att undantagsbestämmelserna i HTF-lönebilagan skulle kunna tillämpas extensivt. Förbundet hade därmed, p.g.a. den upplysningsplikt som åvilar avtalsparterna vid en avtalsförhandling, en skyldighet att upplysa om att denna uppfattning stod i strid med den tolkning av bestämmelserna som enligt förbundets uppfattning var den gängse tolkningen på arbetsmarknaden. Eftersom förbundet inte upplyste Almega om detta får förbundet stå för det missförstånd som har uppstått.

Godkänd avtalspraxis

Bolagets ståndpunkt när det gäller den gemensamma partsavsikten stöds av en sedan kasinovalet och HTF-lönebilagans tillkomst obruten och av förbundet icke ifrågasatt extensiv tillämpning av de aktuella bestämmelserna. Förbundet har under alla förhållanden successivt under åren 2002–2004 fått kännedom om och uttryckligen godtagit bolagets tillämpning av de omtvistade kollektivavtalsbestämmelserna.

Under löneförhandlingarna mellan förbundet och bolaget sommaren 2002 framförde förbundet önskemål om att bolaget skulle specificera hur stor del av den fasta månadslönen som avsåg ob-ersättning. Bolaget åtog sig att återkomma med information om lönerna uppbyggnad vilket man också gjorde den 14 augusti 2002. Det redogjordes då muntligen för lönerna uppbyggnad och att man tillämpade kollektivavtalets regler om möjlighet till individuella avtal om att ob-ersättningen kunde ingå i den fasta månadslönen. Genom informationen fick förbundet full kännedom om hur bolaget tillämpade reglerna i HTF-lönebilagan. Förbundet representerades vid dessa möten av H.B. som var anställd som förhandlare vid förbundets avdelning i Malmö.

Frågan om lönerna uppbyggnad behandlades också under de centrala avtalsförhandlingarna som följde år 2002. Vid detta tillfälle var det B.C. och Ö.G., som arbetar vid förbundets centrala organisation, som fick information om bolagets tillämpning. Några åtgärder vidtogs dock inte av förbundet.

Ytterligare en omständighet som visar på att förbundet har haft kännedom om avtalstillämpningen utgör de brev som bolaget fick från 13 arbetstagare i Malmö kort tid efter att avtalsförhandlingarna hade avslutats i september 2002. I breven, vilka var likalydande, angavs att arbetstagarna önskade säga upp den del av anställningsavtalet som innebar att ersättning för obekvämt arbetstid ingick i den fasta lönen. Bolaget besvarade breven och uppgav att det inte fanns någon rättslig möjlighet att säga upp delar av ett anställningsavtal och att man inte tolkade brevet som en uppsägning av själva anställningen. Bolaget informerade förbundet på både lokal och central nivå om ärendet. Förbundet erhöll således även därigenom kännedom om bolagets kollektivavtalstillämpning, åtminstone såvitt avser vissa av nu aktuella befattningar. Breven kom från arbetstagare med bl.a. befattningarna huvudkassör, Floor Manager, Customer Service Manager och Surveillance Officer. Förbundet vidtog inte någon åtgärd.

Bolaget fortsatte således, med förbundets vetskap och godkännande, att tillämpa kollektivavtalsbestämmelserna på samma sätt som bolaget hade gjort sedan kollektivavtalets tillkomst.

Under avtalsförhandlingarna år 2004 var frågan om bolagets tillämpning av ob-reglerna åter uppe till diskussion. Bolaget önskade hitta en lösning med samma regler för ob-ersättning för alla arbetstagare. Förbundet framställde krav på att den fasta ob-ersättningen skulle särredovisas. Återigen redovisades hur bolaget tillämpade ob-bestämmelserna. Några ändringar i kasinovalet eller HTF-lönebilagan gjordes dock aldrig. Däremot lämnade E.C. från

förbundet en uttrycklig accept på att bolaget skulle få fortsätta att tillämpa bestämmelserna på det sätt som man gjort.

Frågan om bolagets avtalstillämpning har vidare kommit till förbundets kännedom i samband med omplaceringar av ett antal arbetstagare. Vid dessa tillfällen har förbundet fått kunskap om bolagets tillämpning av ob-bestämmelserna. Som exempel kan nämnas en omplacering av en arbetstagare i Malmö år 2003. Det var en omplacering från Floor Manager till en HRF-befattning som innebar övergång från fast till rörlig ob-ersättning. Förbundet var representerat både centralt och lokalt. Det var T.M. som förde förbundets talan på central nivå vid dessa förhandlingar. Ett ytterligare exempel är omplaceringen av A.M. år 2005. Hon omplacerades från Floor Manager till ekonomiassistent och service coach. Av förhandlingsprotokollet från dessa förhandlingar framgår att förbundet lämnade sitt medgivande till att lönen skulle inkludera eventuell ob-ersättning.

Under alla förhållanden har det i vart fall förelegat en skyldighet för förbundet att hålla sig underrättat om den etablerade praxis som rätt och att säga ifrån om förbundet ansett att tillämpningen var felaktig.

Mom 1:4 andra stycket

Enligt andra stycket i Mom 1:4 uppställs inte något krav på att arbetstagaren ska ha viss typ av befattning. Bestämmelsen är tillämplig på samtliga arbetstagare som omfattas av HTF-lönebilagan. Någon skyldighet att särredovisa ob-ersättningen, såsom förbundet gör gällande, framgår inte heller av ordalydelsen och var inte heller föremål för diskussion vid avtalets tillkomst.

Begreppet ”mer kvalificerad befattning”

Som redan nämnts diskuterade inte parterna vad som skulle anses utgöra en ”mer kvalificerad befattning”. Det parterna var överens om var att avtalstexten skulle innebära en extensiv möjlighet för bolaget att med tjänstemännen träffa avtal om månadslöner som innefattade ersättning för arbete på oönskväm arbetstid.

Förbundet har hänvisat till en mängd andra kollektivavtal, bl.a. spelavtalet. Vid kasinonavtalets tillkomst diskuterades överhuvudtaget inte skrivningar i andra kollektivavtal. Kasinoavtalet skulle vara ett företagsanpassat kollektivavtal som enbart skulle gälla i den speciella verksamhet som bolaget skulle bedriva. Texten i Mom 1:4 i HTF-löneavtalet är heller inte hämtad från spelavtalet.

Vid tolkningen kan andra begrepp i kasinonavtalet beaktas. I kasinonavtalet finns nämligen andra begrepp som rangordnar befattningar, bl.a. ”företagsledande eller därmed jämförlig ställning” och ”arbetstagare i chefsställning”. Enligt bolaget är begreppet ”mer kvalificerad befattning” ett vidare begrepp än såväl ”chefsställning” som ”företagsledande”.

Bolaget har vid bedömningen om det varit fråga om en mer kvalificerad befattning beaktat om det i befattningen ingått arbetsledning eller om befattningen på annat sätt innefattat mer kvalificerade göromål och större ansvar än för andra anställda i bolaget.

Befattningarna

Parterna är överens om att Duty Manager, Senior Duty Manager och eventchef är mer kvalificerade befattningar.

Huvudkassör, Floor Manager och Operations Security Manager är alla mer kvalificerade befattningar eftersom de är chefsbefattningar med arbetsledande uppgifter. Samma gäller för de tidigare befattningarna Customer Service Manager och Back Office Cashier. I arbetsledningsansvaret ingår att leda och fördela arbetet för underställd personal och däribland att kunna beordra övertid. I de arbetsledande arbetsuppgifterna ingår ett personalsvar. Det innebär att delta i rekrytering och lönesättning, att hålla utvecklingssamtal, att leda och utveckla personalen och utgöra en stödfunktion i deras arbete.

Alla anställda i en chefsbefattning får genomgå en chefsutbildning. Chefsutbildningen omfattar sju dagar och är uppdelad i två steg – praktiskt ledarskap 1 och praktiskt ledarskap 2. Utbildningen behandlar situationsanpassat ledarskap, hur man ska vara som arbetsledare, hur man ska genomföra svåra samtal på arbetet och hur man ska representera sin arbetsgivare. Ledarskapsutbildningen innehåller även avtalsrätt, arbetsrätt, arbetsmiljörätt samt utbildning i ekonomisystem.

Surveillance Officer är inte en chefsbefattning med underställd personal men utgör ändå en mer kvalificerad befattning på grund av arbetsuppgifternas innehåll och betydelse samt den särställning som befattningen har inom organisationen. Surveillance Officer är en specialistbefattning som har ansvar för arbetsuppgifter som är av direkt betydelse för bolagets tillstånd att få bedriva spelverksamhet. Den som är Surveillance Officer har till uppgift att övervaka och kontrollera verksamheten, dvs. både kunder och personal, inklusive cheferna. Funktionen som Surveillance Officer är därför, i enlighet med Lotteriinspektionens krav, direkt underställd kasinochefen. Funktionen kan således ses som Lotteriinspektionens förlängda arm. En Surveillance Officer ska förebygga, uppdaga och rapportera incidenter och oegentligheter direkt till kasinochefen. Befattningen innehas av särskilt lämpade personer, vilka ofta har polisbakgrund och som dessutom får genomgå omfattande internutbildning.

Sammantaget finns det 44 tjänster som Floor Manager, 16 tjänster som huvudkassör, 15 tjänster som Operations Security Manager och 17 tjänster som Surveillance Officer i bolagets verksamhet.

Begreppet ”skälig ersättning på annat sätt”

Av avtalet kan inte anses följa att det föreligger en skyldighet att skriftligen särredovisa den del som avser ersättning för obekväm arbetstid. Om så skulle var fallet kan i vart fall ett sådant skriftlighetskrav inte leda till att överenskommelserna i fråga anses ogiltiga.

De månadslöner som erbjudits har varit konkurrensmässiga löner på marknaden. Arbetstagarnas månadslöner har fastställts med hänsyn särskilt till att ersättning för obekväm arbetstid ingår i den fasta månadslönen. De har således erhållit en högre fast lön än vad som annars hade varit fallet. Skälig ersättning har alltså utgått.

Lönerna i de olika befattningarna har varit enligt följande och kompensationen för arbete på obekväm arbetstid uppskattas till följande belopp.

<u>Befattning</u>	<u>Snittlön/månad</u>	<u>varav ”ob”</u>
Senior Duty Manger	ca 47 000 kr	5 500 kr
Duty Manager	ca 42 000 kr	5 500 kr
Surveillance Officer	ca 26 000 kr	4 000-5 000 kr
huvudkassör	ca 27 500 kr	4 000-5 000 kr
Floor Manager	ca 32 000 kr	5 000-6 000 kr
Operations Security Manager	ca 31 500 kr	6 000 kr
Customer Service Manager	ca 31 000 kr	4 000-5 000 kr
Back Office Cashier	ca 26 000 kr	2 000 kr

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Förbundets påstående om att bolaget har gjort ett generellt undantag från de omtvistade bestämmelserna i HTF-lönebilagan är inte riktigt. Bolaget har gjort en individuell prövning. Något kollektivavtalsbrott har därför inte förelegat på den grunden.

Beträffande PC/LAN-teknikern H.P., eventchefen M.L. och ekonomiassistenten J.B. har det inte träffats några avtal om att de inte har rätt till rörligt ob-tillägg. Även om det skulle ha träffats sådana överenskommelser kan detta inte anses ha varit i strid med kasinoavtalet och HTF-lönebilagan då befattningarna i fråga inte är schemalagda på obekväm arbetstid. Befattningen eventchef har dessutom varit en mer kvalificerad befattning.

Samtliga individuella överenskommelser som bolaget har träffat är i överensstämmelse med lönebilagans Mom 1:4 andra stycket.

För det fall andra stycket inte skulle anses vara tillämpligt har de individuella överenskommelser som bolaget har träffat med arbetstagare som haft befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Customer Service Manager, Back Office Cashier, och Operations Security Manager avsett befattningar som är mer kvalificerade i avtalets mening. Avtalstexten innebär inget krav på skriftlig särredovisning av ob-ersättningsdelen och arbetsta-

garna har erhållit skälig ersättning på annat sätt. Avtalen är därmed i överensstämmelse med fjärde stycket.

Befattningarna personalassistent och bemanningsassistent är däremot inte att betrakta som mer kvalificerade befattningar. De tidigare överenskommelserna om fast ob-ersättning var i överensstämmelse med Mom 1:4 andra stycket HTF-lönebilagan.

Befattningarna Senior Duty Manager och Duty Manager är mer kvalificerade. Avtalstexten innebär, som redan anförts, inget krav på skriftlig särredovisning av ob-ersättningsdelen. Även dessa befattningshavare har erhållit skälig ersättning på annat sätt eftersom månadslönen varit väsentligt mycket högre än den annars skulle ha varit. Överenskommelserna är således inte i strid med HTF-lönebilagan.

Domskäl

Bakgrund

Bolaget, som är ett helägt dotterbolag till Svenska Spel AB, bedriver sedan år 2001 internationell kasinoverksamhet i Sverige. Verksamheten är uppdelad på fyra kasinon. Den 1 juli 2001 öppnades kasinot i Sundsvall, den 8 december 2001 kasinot i Malmö, den 31 augusti 2002 kasinot i Göteborg och den 13 mars 2003 öppnades kasinot i Stockholm. Därutöver finns ett huvudkontor som är förlagt till Sundbyberg. Samtliga fyra kasinon öppnar sin verksamhet kl. 13.00. Stängningstiderna varierar mellan de olika orterna, från kl. 03.00 till kl. 05.00.

Mellan Almega å ena sidan och förbundet samt HRF och CF å andra sidan gäller det s.k. kasinonavtalet. Avtalet i dess första lydelse framförhandlades under år 2000 och undertecknades i tiden innan det första kasinot startade i juli 2001. Till avtalet finns bl.a. HTF-lönebilagan fogad, med endast förbundet som avtalspart på arbetstagarsidan. I bilagan regleras bl.a. frågor om ersättning för obekväm arbetstid. I Mom 1:4 fjärde stycket anges att det är möjligt att träffa överenskommelse om undantag från ob-ersättningsreglerna med anställd i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt. I momentets andra stycke föreskrivs att tillägg för obekväm arbetstid i individuella fall kan räknas om till fasta månadsbelopp.

Bolaget har ca 1 000 anställda varav ca 200 är tjänstemän.

Tvisten

Bolaget och ett antal arbetstagare, som är medlemmar i förbundet, har träffat överenskommelser om att i den fasta månadslönen ingår ersättning för arbete på obekväm arbetstid. Arbetstagarna har således inte rätt till rörligt ob-tillägg. Den huvudsakliga tvistefrågan är om det varit i strid med kollektivavtalet och dess HTF-lönebilaga att träffa dessa överenskommelser.

Förbundet har i första hand gjort gällande att samtliga individuella överenskommelser strider mot HTF-lönebilagan eftersom bolaget inte gjort någon individuell prövning utan gjort ett rutinmässigt och generellt undantag från rätten till rörlig ob-ersättning i strid med avtalets intentioner. Bolaget har invänt att förbundets påstående inte är korrekt då bolaget gjort individuella prövningar avseende varje befattning varför något kollektivavtalsbrott inte förelegat på den grunden.

I andra hand har förbundet hävdad att bolaget inte haft rätt att träffa överenskommelser med de arbetstagare som innehar eller som innehaft befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager, Customer Service Manager, Back Office Cashier, ekonomiassistent, personalassistent, bemanningsassistent och PC/LAN-tekniker, då befattningarna inte är att betrakta som ”mer kvalificerade” som föreskrivs i Mom 1:4 fjärde stycket i HTF-lönebilagan. I sista hand har förbundet gjort gällande att överenskommelserna med de tidigare nämnda befattningshavarna i vart fall är i strid med Mom 1:4 fjärde stycket då rekvisitet om ”skälig ersättning på annat sätt” inte uppfyllts. Rekvisitet innebär, enligt förbundet, dels ett krav på skriftlighet, dels ett krav på marknadsmässig ersättning.

Förbundet har, när det gäller de arbetstagare som innehar eller har innehaft befattningarna Senior Duty Manager, Duty Manger och eventchef – som ostridigt är mer kvalificerade befattningar – gjort gällande att inte heller avseende dem är rekvisitet om ”skälig ersättning på annat sätt” uppfyllt. Även överenskommelserna med dessa befattningshavare är därför, enligt förbundet, i strid med Mom 1:4 fjärde stycket.

Bolaget har invänt följande. Beträffande tre av arbetstagarna har det inte ens träffats några överenskommelser om att i deras månadslön ingår ersättning för arbete på obekvämt arbetstid. Om det träffats sådana överenskommelser kan de inte anses vara i strid med kollektivavtalet eftersom de tre arbetstagarnas arbete normalt inte är förlagt till obekvämt arbetstid. När det gäller dessa arbetstagare och de övriga arbetstagarna har bolaget under alla omständigheter haft rätt att träffa överenskommelser med dem enligt Mom 1:4 andra stycket. Om andra stycket inte varit tillämpligt har bolaget haft rätt att träffa överenskommelserna med de arbetstagare som innehar eller har innehaft befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager, Customer Service Manager och Back Office Cashier enligt Mom 1:4 fjärde stycket, eftersom befattningarna är mer kvalificerade. Alla tjänstemän med individuella överenskommelser och arbetstid förlagd till ob-tid har erhållit skälig ersättning på annat sätt genom att de erhållit en högre månadslön än vad som annars hade varit fallet. Något krav att skriftligen redovisa ”ob-delen” har inte förelegat.

Enligt förbundet har överenskommelserna inte kunnat träffas med stöd av Mom 1:4 andra stycket, som bolaget påstått, eftersom den regeln utgör en omräkningsregel som inte ger rätt att avtala bort rätten till rörligt ob-tillägg.

Arbetsdomstolen har att i denna mellandom ta ställning till om de överenskommelser som bolaget träffat, om att i arbetstagarens lön ingår ersättning för obekväm arbetstid, är i strid med kollektivavtalet.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit särskild huvudförhandling i mellandomsfrågan. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.F., f.d. Operations Security Manager, P.M., huvudkassör och f.d. Customer Service Manager, M.R., f.d. Back Office Cashier, F.S., Surveillance Officer och H.P., PC/LAN-tekniker. Vidare har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med Floor Managern U.S., utredaren P.L., f.d. ombudsmannen B.C., ombudsmännen J.A. och E.C. samt tf. förhandlingschefen T.M.

På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med personalchefen på Svenska Spel AB C.S., avtals- och förhandlingsansvarige på Svenska Spel AB T.N., f.d. personaldirektören på Svenska Spel AB C.I., f.d. kasinochefen C.E., personalchefen för kasinot i Stockholm S.T., hovmästaren Å.L. samt förhandlarna på Almega Å.R. och G.J.

Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Har överenskommelser träffats med tre av arbetstagarna?

Bolaget har invänt att beträffande tre av arbetstagarna har bolaget inte ens träffat någon överenskommelse om att lönen inkluderar ersättning för arbete på obekväm arbetstid. De tre arbetstagarna är J.B., M.L. och H.P.

J.B. anställdes som ekonomiassistent och M.L. som marknadschef. M.L. omplacerades därefter till befattningen eventchef. Det är ostridigt att i J.B:s och M.L:s skriftliga anställningsavtal finns den omtvistade skrivningen om att månadslönen inkluderar ersättning för obekväm arbetstid. Bolaget har emellertid hävdade att detta varit ett misstag och att avtalsparterna inte träffat något sådant avtal. Bolaget har anfört att det inte heller funnits något intresse av att träffa ett sådant avtal då dessa arbetstagare inte ens är schemalagda på obekväm arbetstid. Bolaget har till stöd för att det varit fråga om ett misstag åberopat skriftliga anställningsavtal med andra personer i samma eller liknande befattningar som J.B. och M.L. I dessa avtal finns inte den omtvistade skrivningen. Ingen av avtalsparterna i anställningsavtalen har hörts. Förbundet för ingen talan för de två arbetstagarna om utebliven obersättning.

Det är möjligt att avtalskrivningen i fråga tillförts anställningsavtalen av misstag men Arbetsdomstolen finner inte genom den utredning som förebringats att det är utrett att de skriftliga anställningsavtalen inte rätt återspeglar vad parterna avtalat. Arbetsdomstolen utgår därför vid den fortsatta bedömningen från att bolaget ingått överenskommelser med J.B. och M.L. om att deras månadslön inkluderar ersättning för obekväm arbetstid.

När det gäller PC/LAN-teknikern H.P. är förhållandet det omvända. H.P:s anställningsavtal saknar den omtvistade skrivningen. Här har emellertid förbundet hävdade att det träffats ett muntligt avtal om att han inte har rätt till rörligt ob-tillägg. Bolaget har bestritt att det träffats något sådant avtal. Bolaget har därutöver påpekat att det inte heller i detta fall varit av intresse för bolaget att träffa ett sådant avtal då inte heller H.P. är schemalagd på obekväm arbetstid.

H.P. har berättat bl.a. följande. I samband med att han anställdes fördes en diskussion om arbetstider. Kasinochefen U.Å. tyckte att det var viktigt att hans arbetstidsförläggning kunde vara flexibel men att han inte skulle ha rätt till ob- eller övertidersättning utan att arbetstiden vid behov i stället skulle kunna förläggas utanför normal dagarbetstid. Närvarande vid tillfället var även S.T. E.L. på bolaget har därutöver i samband med diskussioner om beredskapsersättning bekräftat att han inte har rätt till ob-ersättning. Han har under årens lopp fått inställelse- och beredskapsersättning men inte fullt ut enligt reglerna.

S.T., numera personalchef för kasinot i Stockholm, har i förhöret med henne uppgivit att det inte träffades något muntligt avtal med H.P. om att han inte skulle ha rätt till rörligt ob-tillägg. C.S., som vid aktuellt tillfälle var personalchef på kasinot i Stockholm, har under förhöret med henne bekräftat den uppgiften.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det inte genom den utredning som förebringats är utrett att bolaget och H.P. träffat något avtal om att denne inte skulle ha rätt till rörligt ob-tillägg. Bolaget kan således inte anses ha handlat i strid mot kollektivavtalet på sätt förbundet påstått såvitt avser H.P.

Har bolaget i strid med kollektivavtalet rutinmässigt och utan individuell prövning avtalat bort rätten till rörlig ob-ersättning?

Bolaget har vitsordat att det när det gäller de tjänstemän som har eller haft befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager, Customer Service Manager och Back Office Cashier så har bolaget träffat avtal om att i månadslönen ingår ersättning för obekväm arbetstid. Bolaget har vitsordat att sådana överenskommelser träffats även med personal- och bemanningsassistenter men uppgivit att deras anställningsavtal ändrats och att de numera har rätt till rörligt ob-tillägg. Som framgår ovan har domstolen därutöver funnit utrett att den omtvistade överenskommelsen ingåtts med två ytterligare personer, som inte är schemalagda på obekväm arbetstid.

Arbetsdomstolen kan inte dela förbundets bedömning att bolaget genom att ingå de ovan angivna överenskommelserna tillämpat avtalet på ett sådant rutinmässigt sätt att det i sig skulle kunna bedömas ha varit i strid med kollektivavtalet. Förbundets påståenden i denna del har ändrats under handläggningens gång. Förbundet gör inte längre gällande att bolaget ingått den omtvistade överenskommelsen med alla tjänstemän oavsett befattning och

om de varit schemalagda eller inte. Även om så skulle ha varit fallet kan det ifrågasättas om alla individuella avtal enbart av det skälet skulle anses vara i strid med kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen finner alltså att de individuella överenskommelserna inte kan anses strida mot kasinoavtalet och dess HTF-lönebilaga på den av förbundet i första hand åberopade grunden. Arbetsdomstolen har därmed att pröva om de individuella överenskommelserna strider mot avtalet på någon av de av förbundet i övrigt åberopade grunderna.

Kasinoavtalets tillkomst

Av utredningen framgår följande.

Som redan nämnts träffades kasinoavtalet efter förhandlingar under hösten 2000 och i tiden innan det första kasinot startade i juli 2001. Avtalsförhandlingarna föregicks av en studieresa i Europa i syfte att inhämta kunskap om internationell kasinoverksamhet inför uppbyggnaden av verksamheten i Sverige. Företrädare för såväl bolaget som för de blivande avtalsparterna var med på resan.

Förhandlingsparterna diskuterade om det fanns något befintligt kollektivavtal som kunde tillämpas men kom överens om att det fanns behov av ett helt nytt kollektivavtal som skulle gälla för internationell kasinoverksamhet i Sverige.

Almega företrädde under förhandlingarna huvudsakligen av G.J. men även av A.E. Almega hade en förhandlingsdelegation som ingick företrädare för bolaget och dess moderbolag. Den bestod av C.S., som fram till årsskiftet 2005/2006 var personalchef i bolaget, samt T.N. och C.I. från moderbolaget Svenska Spel AB. Delegationen deltog inte vid förhandlingarna men var närvarande i angränsande lokaler vid förhandlingstillfällena och biträdde Almegas förhandlare. Förbundet företrädde av förbundsombudsmännen B.C. och J.A.

Förhandlingsparterna var överens om att försöka åstadkomma ett s.k. medarbetaravtal, dvs. ett avtal omfattande alla anställda oavsett om de var arbetare eller tjänstemän. Ett stort problem vid förhandlingarna visade sig vara hur gemensamma regler för ersättning för arbete på obekvämt arbetstid skulle utformas. Almega önskade ett system med ersättning i kronor. Detta var i enlighet med hur ob-ersättning normalt är reglerad för "HRF-anställda". För tjänstemän anslutna till förbundet gäller normalt ett system med divisorer där ob-ersättningen är satt i relation till den fasta månadslönen. Detta innebär att ob-ersättningen blir högre ju högre månadslönen är. Förhandlingsparterna kunde inte hitta någon gemensam lösning. Almega träffade därefter separata överenskommelser med HRF respektive förbundet om bl.a. regler för ob-ersättning. Almega och förbundet kom därvid överens om den text som framgår av Mom 1:4 i HTF-lönebilagan.

Bolaget har gjort gällande att Almega och förbundet var överens om att avtalstexten i andra och fjärde stycket i Mom 1:4 innebar att bolaget skulle

ges en extensiv möjlighet att träffa avtal om lön som inkluderade ersättning för arbete på obekvämt arbetstid. Bolaget har sammanfattningsvis hävdade följande om avtalsförhandlingarna. Reglerna om ob-ersättning var mycket viktiga för bolaget eftersom de flesta arbetstagarna skulle arbeta när kasinoverksamheten var i full drift på kvällar, helger och nätter, dvs. på obekvämt arbetstid. Almega presenterade material framtaget av bolaget med förslag på olika befattningar som verksamheten behövde och som innehöll en översiktlig lönestruktur och olika beräkningar av ob-ersättning. För att åstadkomma en enligt bolaget rimlig månatlig ersättning i ett system med divisorer, för framförallt de operativa mellancheferna, framförde Almega till förbundet att konsekvensen skulle bli löner bestående av låg fast ersättning och höga rörliga tillägg med de negativa konsekvenser ett sådant system har. En sådan är att den sammanlagda lönen blir beroende av arbetstidsförläggnen. Förbundet insåg problemen men hade av principiella skäl svårt att släppa ett ob-ersättningssystem med divisorer. Almega och förbundet kom till sist överens om att ett system med divisorer skulle gälla för förbundet men att bolaget i gengäld skulle få en extensiv möjlighet att träffa individuella avtal om att ersättning för arbete på obekvämt arbetstid skulle ingå i månadslönen. Almega och förbundet var överens om att bolaget endast i undantagsfall skulle behöva tillämpa reglerna om rörligt ob-tillägg på de befattningar som skulle omfattas av HTF-lönebilagan. G.J. har i förhöret med honom bekräftat bolagets beskrivning och berättat bl.a. följande. Det fanns två viktiga frågor att lösa med tanke på att verksamheten i huvudsak skulle vara förlagd till obekvämt arbetstid. Det var dels arbetstider och schemaläggning, dels ersättningen för arbete på obekvämt arbetstid. För honom framstod det som klart att förbundet mycket väl förstod problemet med löner bestående av en stor andel rörlig ersättning och att avtalsparterna därför slutligen kom överens om att det behövdes en ventil, en extensiv möjlighet att träffa avtal om att ob-ersättning skulle ingå i den fasta månadslönen. C.S., T.N. och C.I. har i förhören med dem bekräftat den beskrivning som bolaget och G.J. lämnat.

B.C. och J.A. har under förhören med dem däremot inte kunnat bekräfta den bakgrund till avtalstexten som bolaget tecknat. B.C. har berättat följande. Det är riktigt att det presenterades siffror om tilltänkta löner från Almegas sida. Hans roll var dock inte att diskutera löner utan han och J.A. förhandlade om ett avtal med allmänna villkor. De inlät sig inte i en diskussion om siffror.

Bolaget och förbundet är överens om att ett förslag till en gemensam lösning som diskuterades i ett tidigare skede av förhandlingarna var ett avtalsförslag som presenterades av G.J. Det förslaget innehöll bl.a. en regel om ob-tillägg angivet i krontal per arbetad timme men också en bestämmelse om möjlighet att träffa individuella avtal om att ob-ersättning kunde bytas ut mot ett fast tillägg per månad eller beaktas vid fastställande av månadslönen. Avtalsförslaget förkastades av förbundet. Parterna har dock olika uppfattning om varför förslaget förkastades. Bolaget har gjort gällande att det var på grund av att förslaget innehöll ersättning i krontal och att förbundet inte hade någon invändning mot texten i övrigt. Enligt bolaget hade förbundet alltså inte då och inte heller vid avtalsslutet några invändningar mot att det infördes en extensiv möjlighet att träffa individuella avtal om ob-ersättning. G.J. har

under förhöret med honom bekräftat att det var så han uppfattade denna del av förhandlingarna. Även C.S. och T.N. har i förhören med dem berättat att G.J. återgav förhandlingsläget på det sätt bolaget påstått. Förbundet är av motsatt uppfattning. B.C. har berättat följande. Skrivningen om möjligheten att avtala bort rätten till rörlig ob-ersättning var alldeles för extensiv. Den hade ingen begränsning till högre tjänsteman vilket innebar att regeln skulle kunna tillämpas på alla arbetstagare. Detta var oacceptabelt för förbundet. Det var inte förslaget om krontalsersättning som i sig var problemet. Förbundet kunde tänka sig en sådan uppgörelse bara beloppen blev i rätt storleksordning.

Förbundet har tvärtemot vad bolaget påstått hävdad att när en särlösning väl hittats med HRF gick det relativt snabbt att hitta en lösning för förbundet. Enligt förbundet var man överens i sak redan i oktober 2000. Förbundet har anfört följande. Skälet till att man kom överens snabbt var att Almega och förbundet använde sig av för de inblandade väl kända avtalsskrivningar. Texten i Mom 1:4 fjärde stycket var identisk med spelavtalets motsvarande reglering. Moderbolaget Svenska Spel AB var medlem i Alliansen/Almega och bundet av spelavtalet sedan dess tillkomst år 1997. Skrivningarna var alltså kända för Almega och t.ex. T.N. som ingick i Almegas förhandlingsdelegation. B.C. har berättat följande. Parterna diskuterade inte begreppet ”mer kvalificerad befattning” i fjärde stycket eftersom samtliga inblandade, inklusive G.J., var väl införstådda med begreppet och att det innebar tjänstemannabefattningar i skikten 2 och 3 i BNT-nomenklaturen. Skälet till att texten i tredje stycket kom med i avtalstexten var att skrivningen fanns i ett företagsavtal hos Svenska Spel AB och att arbetsgivaren önskade den skrivningen vilket förbundet inte motsatte sig. Även texten i andra stycket tillkom på initiativ från Almega. G.J. beskrev regeln som en omräkningsregel. Förbundet hade inte någon erinran mot den texten heller. Parterna var ju överens om vad man önskade åstadkomma.

Den av förbundet beskrivna bakgrunden till avtalstexten överensstämmer inte med bolagets uppfattning om hur själva texten kom till. G.J. har berättat följande. Han är inte säker på vem som kom med förslaget till avtalstext i Mom 1:4. Det var många texter som utbyttes och flera lösningar diskuterades. Utgångspunkten för hela avtalet var att åstadkomma ett helt nytt och för bolagets verksamhet anpassat avtal. Parterna tog inte avstamp i befintliga avtal. Det är riktigt att Mom 1:4 i stora delar överensstämmer med motsvarande text i spelavtalet. Texten är dock inte avsiktligt hämtad från spelavtalet. Spelavtalet nämndes inte och diskuterades överhuvudtaget inte mellan avtalsparterna i detta sammanhang. Någon koppling till BNT-systemet var inte aktuell. Det systemet hade vid denna tidpunkt redan förlorat sin betydelse. Det är riktigt att formuleringarna i själva texten inte diskuterades närmare.

Gemensam partsavsikt?

Som domstolen många gånger framhållit är det vad parterna gemensamt äsyftat vid avtalsförhandlingarna som är avgörande för avtalets innehåll.

Av den redogörelse som lämnats ovan om vad förhandlingarna och övriga uppgett om avtalsförhandlingarna går det inte att dra någon slutsats om att det förelegat en gemensam partsavsikt om innebörden av avtalstexten i Mom 1:4 andra och/eller fjärde stycket i HTF-lönebilagan. Det finns inte anledning att ifrågasätta att bolaget och Almega önskade en möjlighet att avtala om löner som inkluderade ersättning för obekvämt arbetstid. Det går dock inte av utredningen att dra slutsatsen att parterna var överens om att den slutliga texten innebar den extensiva möjlighet att träffa individuella avtal om undantag från rätt till rörlig ob-ersättning som bolaget gjort gällande. Det är å andra sidan inte heller utrett att parterna var överens om att texten i andra stycket skulle utgöra en ren omräkningsregel och att texten i fjärde stycket var hämtad från spelavtalet och att parterna därmed var överens om att hänvisningen till ”mer kvalificerad befattning” innebar att rätten att träffa avvikande avtal var avsedd för sådana tjänstemän som anses omfattas av skikten 2 och 3 i BNT-systemet.

Vad bolaget anfört om att förbundet från avtalsslutet och framöver känt till bolagets avtalstillämpning utan att agera, som Arbetsdomstolen närmare behandlar nedan, förändrar inte bedömningen.

Godkänd avtalspraxis?

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

Bolaget har gjort gällande att förbundet under åren 2002 t.o.m. 2004 fått kännedom om och godtagit bolagets tillämpning av de omtvistade kollektivavtalsbestämmelserna. Enligt bolaget har det i vart fall förelegat en skyldighet för förbundet att hålla sig underrättat om den etablerade praxis som rätt och att säga ifrån om förbundet ansett denna vara felaktig.

Bolaget har anfört följande. Förbundet har fått kännedom om bolagets avtalstillämpning

- under löneförhandlingar mellan förbundet och bolaget sommaren 2002,
- under avtalsförhandlingarna år 2002,
- genom vad som hände i samband med att ett antal arbetstagare önskade säga upp den del av anställningsavtalet som angav att ob-ersättning ingick i den fasta månadslönen,
- under avtalsförhandlingarna år 2004, och
- vid i vart fall två omplaceringsärenden.

Förbundet har trots denna kännedom inte agerat och får därmed anses ha godtagit avtalstillämpningen.

Förbundet har bestritt att det känt till avtalstillämpningen och anfört att förbundet på intet sätt godkänt densamma.

År 2002

Av förhandlingsprotokoll från den 16 juli och den 14 augusti 2002 framgår att frågan om lönernas uppbyggnad och hur ersättning för obekväm arbetstid redovisas varit uppe till diskussion mellan bolaget och förbundet och att en muntlig redovisning skett på det sistnämnda mötet. Av protokollet framgår dock inte vad som angavs vid den muntliga redovisningen. Ingen av dem som finns antecknade som närvarande den 14 augusti 2002 har hörts.

När det gäller vad som avhandlades mellan avtalsparterna i aktuell fråga under avtalsförhandlingarna år 2002 har Å.R., förhandlare på Almega, och förbundets ombudsman B.C. hörts. Å.R. har berättat bl.a. följande. Hon gjorde anteckningar från ett förhandlingstillfälle i mars 2002. Hon har antecknat att Almega önskade hitta gemensamma ob-regler och att förbundet svarade att förbundet hade svårt att acceptera ett avsteg från sina divisorer men erkände att utfallet med dessa som beräkningsgrund gav en för hög rörlig lön i förhållande till den fasta månadslönen. Det stod för henne helt klart att förbundet mycket väl kände till att bolaget tillämpade avtalet på det sättet att ob-ersättningen ingick i månadslönen. Hon uppfattade att förbundet godtog tillämpningen och att förbundet av förbundsinterna skäl inte kunde förhandla bort divisorerna. Även C.S. har i förhöret med henne berättat att enligt henne måste förbundet ha förstått hur bolaget tillämpade ob-reglerna. B.C. har uppgivit att han inte kände till avtalstillämpningen och att frågan inte diskuterades men att Almega framförde att man ville ha gemensamma ob-regler. Han har påpekat att verksamheten år 2002 knappt kommit igång och det endast var fråga om att prolongera avtalet.

Det är ostridigt att ett antal arbetstagare på kasinot i Malmö hösten 2002 skickade brev till bolaget och önskade säga upp den del av anställningsavtalet som innebar att ersättning för obekväm arbetstid ingick i den fasta lönen. Bolaget har påstått att förbundet kände till detta och att förbundet, både på lokal och central nivå, även informerades om bolagets agerande i sammanhanget. Arbetsdomstolens bedömning är att även om företrädare för förbundet på arbetsplatsen agerade i frågan är det på intet sätt utrett om och på vilket sätt förbundet på central nivå fått kännedom om händelsen och därmed bolagets avtalstillämpning i stort.

Av utredningen går den slutsatsen att dra att frågan om hur ob-reglerna skulle vara utformade var aktuell även under år 2002. Av vad som redovisats om de olika händelserna under året går det dock enligt Arbetsdomstolens mening inte att dra slutsatsen att förbundet i vart fall då fått kännedom om bolagets avtalstillämpning och än mindre att förbundet godkänt densamma.

År 2004

Å.R. har även hörts om vad som avhandlades mellan parterna under avtalsförhandlingarna år 2004. Förbundet företrädades då av ombudsmannen E.C.

Å.R. har berättat följande. Bolaget och Almega önskade åter att man skulle hitta en lösning med samma regler för ob-ersättning oavsett befattning. Förbundet yrkade att ob-tilläggen skulle redovisas separat. Förbundet kände

till att bolaget ”bakade in” ob-ersättningen i lönen. Det förbundet ville få till stånd var just en särredovisning av ”ob-delen”. Under förhandlingarna diskuterades lönestrukturen i bolaget ingående. Avtalsparterna kom dock inte fram till någon ändring av avtalet vilket innebar att bolaget med förbundets kännedom kunde fortsätta tillämpa avtalet som det gjort.

Även C.S. har hörts i denna del. Hon har berättat att hon uppfattade förbundets yrkande om särredovisning som att förbundet väl kände till avtalstillämpningen och att man ville få till stånd en ändring avseende hur redovisningen gjordes.

E.C. har berättat bl.a. följande. Skälet till texten om särredovisning var att förbundet fått information om att detta inte fungerade tillfredsställande varför man ville ha ett förtydligande. För förbundet var det en självklarhet att ob-ersättningen skulle redovisas separat. Anledningen var således inte att förbundet kände till avtalstillämpningen och önskade få en ändring till stånd. Det var inget yrkande om ändring av avtalstexten. Almega framförde krav på gemensamma ob-regler för alla anställda. För att kunna föra den diskussionen behövde förbundet insyn i hur lönerna var konstruerade enligt det då gällande avtalet. Almega kunde dock inte på något tillfredsställande sätt redogöra för hur lönerna sattes och hur stora ob-ersättningarna var. Hon fick nu uppfattningen att bolaget inte tillämpade avtalet på rätt sätt. Almega nämnde att detta inte kunde lösas inom ramen för avtalsförhandlingarna. Detta var vid ett möte i maj 2004. Hon fick vid samma tid reda på att en nyanställd medarbetare i Göteborg – M.R. – fått låg månadslön och ingen rörlig ob-ersättning. Hon fick kännedom om att lokal förhandling var påkallad i ärendet när avtalsförhandlingarna återupptogs den 30 augusti 2004. Den lokala förhandlingen kom sedan till stånd i oktober 2004. Avtalsförhandlingarna var avklarade den 31 augusti 2004. Hon redovisade resultatet av dessa i en skriftlig avtalsinformation. Där angav hon bl.a. att det kommit till förbundets kännedom att bolaget allt för ofta erbjudit anställning där ob-ersättning är ”inbakad” i lönen och att förbundet avsåg att följa upp frågan. Först i samband med förhandlingarna angående M.R. förstod hon att bolaget tillämpat undantagsmöjligheten enligt avtalet på många arbetstagare.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning

Avtalsförhandlingarnas slut år 2004 sammanfaller i tiden med när förbundet begär sin första lokala förhandling med anledning av bolagets avtalstillämpning. Redan av det skälet kan därför förbundet i vart fall inte anses ha godkänt avtalstillämpningen i fråga med anledning av vad som avhandlades under avtalsrörelsen. Det finns inte anledning att ifrågasätta att bolaget och Almega haft uppfattningen att förbundet känt till bolagets sätt att tillämpa avtalet. Vad den uppfattningen grundar sig på är dock oklart. Mot förbundets bestridande och de av E.C. lämnade uppgifterna finner Arbetsdomstolen inte visat att förbundet haft kännedom om avtalstillämpningen före avtalsförhandlingarna 2004 utan att agera.

Omplaceringsärenden

När det gäller de två omplaceringsärenden som bolaget åberopat är Arbetsdomstolens bedömning följande. Förhandlingen avseende omplaceringen av A.M. ägde rum i november 2005, dvs. efter det att talan väckts i mål A 142/05 varför den händelsen inte är av intresse vid bedömningen. Det andra fallet avser en omplacering av en arbetstagare i Malmö år 2003. Enligt Arbetsdomstolen går det inte av det enskilda fallet att dra slutsatsen att förbundet känt till och godkänt bolagets avtalstillämpning.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det inte är visat att det förelegat en av förbundet godkänd avtalspraxis som kan tillmätas en självständig betydelse vid tolkning av avtalet.

Innebörden av andra stycket i Mom 1:4

Parterna är oense om det enligt avtalet finns en eller två möjligheter att avtala bort rätten till rörlig ob-ersättning. Bolaget har gjort gällande att, oavsett innebörden av fjärde stycket i Mom 1:4, så har bolaget haft rätt att träffa överenskommelserna i fråga enligt regleringen i andra stycket. Där föreskrivs att ”tillägg för obekvämt arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp”. Förbundet har hävdade att regeln endast är en omräkningsregel och att den inte ger arbetsgivaren någon rätt att avtala bort rätten till rörligt ob-tillägg. Förbundet har därutöver anfört att bolagets inställning i sig är en efterhandskonstruktion. Förbundet menar att det framgår av det faktum att det under tvisteförhandlingarna mellan parterna inte någonsin påstås att andra stycket skulle ha tillämpats som grund för överenskommelserna och att den invändningen inte heller framställdes i målen så länge Almega förde talan.

Om bolagets inställning är den riktiga behövs ingen prövning av innebörden av fjärde stycket. Domstolen prövar därför tillämpligheten av andra stycket först.

Arbetsdomstolen har redan gjort bedömningen att det inte av utredningen gått att utröna någon gemensam partsavsikt om regelns närmare innebörd. Domstolen kan också notera att parterna inte argumenterat särskilt ingående om just den här bestämmelsens bakgrund och innebörd. B.C. har, som domstolen redan redovisat, berättat att enligt honom tillkom texten på initiativ från G.J. som då också beskrev regeln som en omräkningsregel. Denna fråga har inte behandlats i förhöret med G.J. Någon närmare slutsats av detta går dock enligt Arbetsdomstolens mening inte att dra.

Av avgörande betydelse vid tolkningen av avtalsbestämmelsen blir då ordalydelsen.

Förbundet har som redan nämnts hävdats att bestämmelsen är en omräkningsregel. Förbundet har utvecklat detta och anfört att regeln är avsedd att tillämpas för arbetstagare som på ett förutbestämt sätt arbetar obekvämt arbetstid varvid den avtalsenliga rörliga ob-ersättningen kan räknas ut och anges som ett fast månadsbelopp i lönebeskedet.

Orden ”räknas om” talar för förbundets tolkning att det är en omräkningsregel. Som förbundet påpekat saknas det i texten någon hänvisning till att bestämmelsen förutsätter ett enskilt avtal med arbetstagaren. Arbetsdomstolen delar förbundets åsikt att detta talar emot bolagets påstående att bestämmelsen innebär en rätt för arbetsgivaren och en enskild arbetstagare att avtala bort rätten till rörligt ob-tillägg. Även orden ”fasta månadsbelopp” talar för förbundets ståndpunkt. Med fasta månadsbelopp borde avses att tillägget för obekvämt arbetstid anges i krontal. I de omtvistade överenskommelserna har något fast månadsbelopp inte angivits. Därtill kommer att bolaget enligt Arbetsdomstolens mening inte på något tillfredsställande sätt kunnat förklara varför parterna i avtalet skulle ha tagit in dels en undantagsregel som avser alla tjänstemän och därutöver en som är begränsad till de tjänstemän som har mer kvalificerade befattningar.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det inte av ordalydelsen går att dra slutsatsen att regeln har den innebörd som bolaget påstått. Slutsatsen är alltså att andra stycket i Mom 1:4 inte givit bolaget rätt att ingå de omtvistade överenskommelserna.

Assistentbefattningar

Såvitt avser arbetstagarna med befattningarna personalassistent och bemanningsassistent har bolaget inte gjort gällande att dessa befattningar är mer kvalificerade. Någon prövning om överenskommelserna kunnat ingås med stöd av fjärde stycket i Mom 1:4 är därmed inte aktuell för deras del. Arbetsdomstolens ställningstagande om innebörden av andra stycket i Mom 1:4 innebär således att bolaget handlat i strid med avtalet genom att ingå överenskommelserna med dem.

När det gäller ekonomiassistenten J.B. har det inte heller, som domstolen uppfattat bolagets talan, gjorts gällande att befattningen varit mer kvalificerad. Bolaget har dock som ytterligare invändning, förutom den redan behandlade om att avtal överhuvudtaget inte träffats om ob-ersättning ingående i lönen, hävdad att det inte kan anses ha varit i strid med avtalet att ingå en sådan överenskommelse med en person vars arbete normalt inte är förlagt till obekväm arbetstid.

Det är möjligt att skrivningen i anställningsavtalet varit som bolaget påstått ett misstag. Som domstolen redan funnit är det dock inte visat att så varit fallet. Det faktum att arbetstagaren inte är schemalagd på obekväm arbetstid leder inte till slutsatsen att bolaget haft rätt att träffa överenskommelsen enligt kollektivavtalets reglering. Den första förutsättningen i Mom 1:4 fjärde stycket att det ska vara fråga om en mera kvalificerad befattning är ostridigt inte uppfyllt. Det har således varit i strid med kollektivavtalets reglering att träffa överenskommelsen i fråga.

Arbetsdomstolen vill dock påpeka att hur allvarligt man ska se på detta kollektivavtalsbrott bör vara avhängigt av frågan om bolaget i realiteten nekat arbetstagaren ersättning i en situation där arbete förlagts och utförts på obekväm arbetstid, dvs. om arbetsgivaren hävdad innehållet i avtalet. En avtalstext som tillförts av misstag bör dessutom rättas till när felet upptäcks.

När det gäller överenskommelserna med arbetstagare i övriga befattningar återstår att pröva huruvida dessa avtal är i strid med fjärde stycket i Mom 1:4 och huruvida rekvisiten ”mer kvalificerad befattning” och ”skälig ersättning på annat sätt” varit uppfyllda.

Innebörden av begreppet ”mer kvalificerad befattning” i Mom 1:4 fjärde stycket

Omständigheter vid avtalets tillkomst och andra avtal som tolkningsdata

Förbundet har gjort gällande att tolkningen av avtalstexten i Mom 1:4 fjärde stycket måste göras mot bakgrund av den innebörd motsvarande avtalstext har i andra avtal samt textens avtalshistoria.

Det kan noteras att det i 11 § Mom 1:4 andra stycket i det s.k. spelavtalet, i dess lydelse för avtalsperioden 1998–2001, finns en text som överensstämmer med den omtvistade, med den enda skillnaden att i spelavtalets text används ordet ”tjänsteman” i stället för ”anställd”. Det kan också noteras att i spelavtalets Mom 1:4 finns även de texter som återfinns i HTF-lönebilagans Mom 1:4 första och andra styckena. Avtalsparter i spelavtalet är Alliansen/Almega å ena sidan och förbundet och CF å andra sidan.

Förbundet har hävdad att den omtvistade texten i Mom 1:4 fjärde stycket i HTF-lönebilagan är direkt hämtad från spelavtalet och har ingående redovisat sin uppfattning om avtalstextens historiska bakgrund. Förbundet har slutligen gjort gällande att det mot denna bakgrund är utrett att begreppet ”mer kvalificerad befattning” avser tjänstemän som kan anses omfattas av skikten

2 och 3 i BNT-systemet och, som förbundet får förstås, att detta är vedertaget på svensk arbetsmarknad och i vart fall mellan avtalsparterna Almega och HTF.

Förbundet har inte framfört något påstående om hur avtalstexten ”som får skälig ersättning på annat sätt” ska tolkas enligt spelavtalet eller vilken innebörd den texten kan anses ha på svensk arbetsmarknad.

Bolaget har invänt att även om HTF-lönebilagans avtalstext överensstämmer med spelavtalets text var det inte klart mellan parterna att texten skulle ha den betydelse den kan ha enligt spelavtalet. Bolaget har anfört att det bör beaktas att avtalsparterna valde att teckna ett helt nytt kollektivavtal eftersom det behövdes ett nytt för internationell kasinoverksamhet branschanpassat avtal och att spelavtalet därför inte är av intresse vid tolkningen. Slutligen har bolaget invänt att spelavtalet och dess begrepp ”mer kvalificerad befattning” i vart fall inte har den innebörd som förbundet påstått.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Bolaget och förbundet är överens om att det under förhandlingarna inte uttryckligen diskuterades vad som skulle avses med begreppet ”mer kvalificerad befattning”. Det har inte heller gått att utröna vem som lade fram förslaget till just den här avtalstexten. Det går därmed inte att dra några slutsatser om vem av avtalsparterna som borde ha informerat den andra om hur man uppfattade texten.

Det är inte visat att avtalsparterna var överens om att i HTF-lönebilagan ta in spelavtalets text i syfte att texten skulle tolkas på samma sätt som enligt spelavtalet. Det kan dock konstateras att texterna om möjlighet till individuella avtal är i det närmaste identiska och att även texterna i övriga delar i det aktuella momentet i respektive avtal överensstämmer i stora delar. Frågan är dock vad detta har för betydelse vid tolkningen. Om det på svensk arbetsmarknad eller mellan vissa avtalsparter finns vedertagna begrepp som har en viss given betydelse påverkas naturligtvis tolkningen av ett avtal som innehåller dessa begrepp av detta. Förbundet menar, som det får förstås, att begreppet ”mer kvalificerad befattning” är ett, för i vart fall avtalsparterna Almega och förbundet, vedertaget begrepp och att därmed avses tjänstemän i befattningsskikten 2 och 3 i det tidigare gällande BNT-systemet. P.L., som har lång erfarenhet av arbete med BNT-nomenklaturen och som under förhöret med honom beskrivit systemet, har uppgivit att begreppet ”mer kvalificerad befattning” innebär just detta. Almegas förhandlare G.J. har i förhöret med honom berättat att han inte känner till att spelavtalets skrivning om ”mer kvalificerad befattning” skulle ha den innebörd som förbundet påstår. Inte heller avtals- och förhandlingschefen på Svenska Spel AB T.N. har kunnat bekräfta förbundets ståndpunkt.

Även om spelavtalets begrepp ”mer kvalificerad befattning” har den innebörd som förbundet påstår är det enligt Arbetsdomstolens mening inte genom den utredning som förebringats i nu aktuella mål visat att så är fallet. Spelavtalets lydelse ger således i detta fall inte någon ledning i tolkningsfrågan.

Arbetsdomstolen finner inte heller genom utredningen utrett att begreppet ”mer kvalificerad befattning” generellt inom tjänstemannasektorn har den betydelse som förbundet påstått.

Ordalydelsen

Arbetsdomstolen är därvid hänvisad till själva ordalydelsen i avtalet.

Bolaget har, vid den bedömning Arbetsdomstolen hittills gjort, hävdad att begreppet ”mer kvalificerad befattning” bör tolkas med beaktande av att det i kasinoavtalet finns andra begrepp som kan ge viss ledning. Bolaget har därvid hänvisat till § 1 där begreppet ”arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning” förekommer och § 6 om övertidskompensation som bl.a. anger att ”arbetstagare i chefsställning” kan träffa överenskommelse om att i stället för kompensation för övertid erhålla högre lön och/eller längre semester. Bolaget har mot denna bakgrund argumenterat för att med ”mer kvalificerad befattning” bör inte enbart avses en chefsbefattning – för då borde det ordet ha använts – utan även befattningar som är mer kvalificerade med beaktande av arbetets innehåll.

Bolaget har därutöver anfört bl.a. följande. Begreppet bör tolkas mot bakgrund av att kollektivavtalet är ett branschspecifikt avtal avsett endast för internationell kasinoverksamhet. Sådan verksamhet bedrivs endast av bolaget varför avtalet på det sättet kan betraktas som ett företagsavtal. I den verksamhet som bolaget driver bör som mer kvalificerade befattningar anses vara de mellanchefer som finns i verksamheten och som har det operativa ansvaret för kasinot när det är i full drift på kvällar, nätter och helger. Vid bedömningen bör särskilt beaktas att de har arbetsledande arbetsuppgifter med personalansvar. Därutöver bör även befattningen Surveillance Officer betraktas som mer kvalificerad trots att den inte är en chefsbefattning eftersom den befattningen intar en särställning i organisationen.

Förbundet har i sin argumentation hävdad att begreppet bör tolkas mer generellt och att vid bedömningen bör beaktas de kriterier som tidigare redovisats och som därutöver överensstämmer med befattningsskikten 2 och 3 i BNT-nomenklaturen. Oavsett om avtalstexten kan kopplas till BNT-nomenklaturen eller inte uppfattar domstolen att förbundet hävdar att dessa kriterier under alla omständigheter ska beaktas vid tolkningen. Något sammanfattat ingår i de kriterier som förbundet åberopat att arbetsuppgifterna fordrar akademiska kunskaper eller motsvarande kunskaper, hög kvalifikationsgrad avseende arbetsuppgifternas innehåll, ansvar innefattande beslutskompetens i flera avseenden, en hög grad av självständighet i det egna arbetet, att tjänstemannen befinner sig högt upp i företagets interna hierarki och om det är en chefsbefattning att det ingår ansvar för att leda, planera, samordna, utvärdera och utveckla med beslutsrätt inom ansvarsområdet. Förbundet har bl.a. hävdad följande. Mellancheferna uppfyller inte kriterierna som åberopats. Arbetslednings- och personalansvaret är oerhört begränsat. Det ingår inte någon beslutskompetens. Det är normalt för en tjänstemannabefattning att det ingår ett skiftledaransvar för underställd personal som tillhör arbetarkollektivet. Detta gör inte befattningen mer kvalificerad.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Arbetsdomstolen delar bolagets uppfattning att vad som ska anses vara en mer kvalificerad befattning bör tolkas mot bakgrund av att avtalet är ett branschavtal som i praktiken gäller för endast bolagets och systerbolagets verksamhet. Däremot anser domstolen att det är svårt att av de av bolaget åberopade bestämmelserna i 1 och 6 §§ dra någon slutsats om vad som avses med det omtvistade begreppet. Detta gäller särskilt som avtalsparterna själva överhuvudtaget inte diskuterat begreppets närmare innebörd och därmed inte heller i förhållande till andra begrepp i avtalet. De begreppen ingår dessutom i den avtalstext som gäller samtliga avtalsparter, dvs. även HRF och CF.

Såvitt avser själva ordalydelsen kan noteras att i begreppet finns förstärkningsordet ”mer”. Det ska alltså inte vara fråga om endast en ”kvalificerad befattning” utan om en ”mer kvalificerad befattning”. I begreppet ligger därmed att en jämförelse ska göras. Denna kan göras på flera sätt. Ett sätt att resonera är att tolka begreppet i relation till alla anställda i bolaget och med den utgångspunkten avgöra vad som kan vara en mer kvalificerad befattning. Ett annat sätt är att en jämförelse görs inom tjänstemannakollektivet, dvs. att det inom tjänstemannakollektivet finns flera befattningar varav vissa är kvalificerade och andra mer kvalificerade. Med tjänstemannakollektivet kan i sin tur avses generellt på arbetsmarknaden eller inom avtalsområdet. Enligt Arbetsdomstolens mening stöds det sistnämnda angreppssättet av att begreppet i detta fall finns i den lönebilaga som gäller för endast förbundet och som i praktiken avser endast bolaget och dess systerbolag. En ytterligare utgångspunkt vid jämförelsen kan vara att utgå från de befattningar som bolaget och förbundet är överens om är mer kvalificerade, dvs. Duty Manager och Senior Duty Manager och eventchef.

Om befattningen Duty Manager är bl.a. följande upplyst. Kasinochefen är högsta chefen på kasinot. Han eller hon har inte schemalagd arbetstid. När kasinoverksamheten är i full drift på kvällar, helger och nätter är det Duty Managern som är chef för hela kasinot. De som är operativa chefer för de olika delarna av verksamheten som rör ekonomi, spel och säkerhet är då underställda Duty Managern. Han eller hon har då det yttersta ansvaret för driften av verksamheten. När det gäller andra frågor än rent operativa frågor och under andra tider är mellancheferna i fråga underställda respektive ”avdelningschef”. Duty Managern är då på samma nivå i organisationen som säkerhets- och ekonomichefen samt personalchefen och försäljnings- respektive marknadschefen. De cheferna har, till skillnad mot Duty Managern, inte schemalagd arbetstid. Det är inte upplyst om bolaget kräver eller förordar att den som anställs som Duty Manager ska ha akademisk examen eller motsvarande kunskaper.

Arbetsdomstolen kan instämma i förbundets uppfattning att de kriterier som förbundet åberopat som karaktäriserande för en mer kvalificerad befattning kan vara sådana som bör beaktas vid en mer generell tolkning av begreppet. Flera av kraven är dock svåra att överhuvudtaget applicera på bolagets verksamhet. Både bolaget och förbundet har beskrivit verksamheten som speciell

med en hierarkisk organisation som är starkt regelstyrd och beroende av bl.a. Lotteriinspektionens tillsyn. Det kan ifrågasättas om ens Duty Managern uppfyller de krav som förbundet åberopat.

Arbetsdomstolen övergår härnäst, mot bakgrund av dessa överväganden, till att bedöma de olika befattningarna.

Vilka befattningar är att betrakta som mer kvalificerade?

De mellan parterna kvarstående tvistiga befattningarna såvitt avser frågan om de är mer kvalificerade, kan indelas i två olika grupper, nämligen dels de som karakteriserats som mellanchefer, dels specialistbefattningen Surveillance Officer.

Mellanchefer

Här behandlas befattningarna huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager och de två tidigare befattningarna Customer Service Manager och Back Office Cashier.

Beträffande befattningarna huvudkassör, Floor Manager och Operations Security Manager framgår bl.a. följande av utredningen.

Huvudkassören är underställd ekonomichefen. Av befattningsbeskrivningen framgår att huvudkassören har personalansvar för kassörer och uppräkningspersonal, vilka är HRF-befattningar. Av befattningsbeskrivningen framgår vidare att huvudkassören ska operativt och administrativt handha samtliga värden i valv och kassor, tillse att det finns tillräckliga värden för att säkra driften samt understödja alla kassaaktiviteter och ansvara för att de finansiella transaktionerna uppdateras i datasystemen. Av utredningen framgår att i valvet, som huvudkassören är ansvarig för, kan det finnas värden i storleksordningen 10–15 miljoner kr, men att en mindre del av detta utgörs av konstanter.

Floor Managern är underställd en Duty Manager. Av befattningsbeskrivningen framgår att Floor Managern har personalansvar för arbetstagare med befattningarna Inspektör, Dealer och Slot Attendant, vilka är HRF-befattningar. Av befattningsbeskrivningen framgår vidare att den som är Floor Manager ska samordna och leda arbetet samt utgöra en stödfunktion för spelpersonalen, att i arbetet ingår att övervaka att spelaren följer av bolaget fastställda regelverk samt att Floor Managern deltar i spelansvarsfrågor.

Operations Security Managern är underställd säkerhetschefen. Av befattningsbeskrivningen framgår att Operations Security Managern har personalansvar för arbetstagare med befattningarna Floor Security, BVC, garderobiär och receptionist vilka är HRF-befattningar. Av befattningsbeskrivningen framgår vidare att den som är Operations Security Manager ska leda och samordna den operativa driften av säkerhets-, receptions- och garderobsarbetet och är arbetsledare för externt vaktbolag.

Bolaget har uppgivit följande. Sammanlagt finns det i bolaget ca 16 huvudkassörer, 44 Floor Managers och 15 Operations Security Managers. Den personal som är underställd dessa mellanchefer utgör ca 80 procent av antalet anställda i hela bolaget, som är ca 1 000. Den största gruppen arbetstagare, om 500, utgör de som är underställda en Floor Manager.

Därutöver fanns tidigare två befattningar som också är tvistiga huruvida de varit mer kvalificerade, nämligen Customer Service Manager och Back Office Cashier. Dessa befattningar upphörde hösten 2005. Enkelt beskrivet ersattes dessa två befattningar av befattningen huvudkassör. En Customer Service Manager hade dock även ansvar för receptionister och garderobiärer som vid organisationsförändringen flyttades till säkerhetsfunktionen med Operations Security Office som närmaste chef. En Customer Service Manager var underställd en Duty Manager. Den som var Back Office Cashier var underställd en Customer Service Manager och hade inget personalansvar. Av befattningsbeskrivningarna framgår att en Back Office Cashier hade ansvar för bl.a. innehållet i valvet medan den som var Customer Service Manager hade ett övergripande ansvar för en säker förvaring och registrering i valvet.

Det är ostridigt att mellancheferna regelmässigt genomgår en chefsutbildning, som i huvudsak behandlar situationsanpassat ledarskap.

Mellancheferna med personalansvar har ett s.k. driftsansvar över underställd personal, dvs. de har under sitt arbetspass ansvar för att leda och fördela arbetet för underställd personal och beordra övertid. När det gäller vad personalansvaret innebär i övrigt är parterna oense. Det får anses utrett att i det ingår att leda, utveckla och stödja underställd personal och att därutöver hålla utvecklingssamtal med underställd personal. När det gäller ansvar för rekrytering framgår det av en handling från år 2003 att i bolaget tillämpas ”farfarsprincipen” och att den ”innebär att det slutliga beslutet av tillsättning fattas av högre chef.” Av utredningen drar domstolen den slutsatsen att samma ordning gäller avseende de slutliga besluten om lönesättning. Bolaget har dock hävdade att besluten i dessa frågor i praktiken ligger hos mellancheferna och att överordnad chef oftast godtar det förslag som mellancheferna lagt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Beskrivningen mellanchefer synes passa mycket väl in på befattningarna i fråga. Det får anses utrett att det är de överordnade cheferna, som skulle kunna beskrivas som avdelningschefer för de operativa avdelningarna ekonomi, spel och säkerhet, som har det övergripande ansvaret och som formellt fattar beslut om t.ex. lönesättning och rekrytering. I mellanchefernas ansvar synes inte ingå ansvar för sådana frågor som budget och verksamhetsplanering avseende den verksamhet som den underställda personalen ingår i. Arbetsledningsansvaret får anses i huvudsak vara inriktat på att i det dagliga arbetet leda och stötta underställd personal och i övrigt lämna förslag och att rapportera till överordnad chef. Mellancheferna i fråga får anses ha ett stort ansvar för att den dagliga driften fungerar och därvid se till att instruktioner och rutiner följs av både personal och gäster. Av förhöret med M.F. som är

Operations Security Manager framgår att enligt honom ska han om något inträffar under t.ex. natten som kräver ett beslut utanför fastlagda rutiner, kontakta sin närmaste chef, säkerhetschefen, trots att denne inte är i tjänst då. Av förhöret med U.S., som är Floor Manager i Malmö, framgår att de är flera Floor Managers i tjänst samtidigt.

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att det ansvar och det innehåll i arbetsuppgifterna som beskrivits ovan inte innebär att befattningarna kan bedömas som mer kvalificerade. Domstolen har då särskilt beaktat att befattningarna inte innebär något större mått av beslutskompetens, att arbetslednings- och personalansvaret är begränsat till att i huvudsak innebära ett driftsansvar och utgöra ett stöd i arbetet, att mellancheferna utgör den största gruppen av tjänstemän, att de underställda är HRF-anställda och att antalet underställda per mellanchefer i genomsnitt är omkring tio till antalet. När det gäller den tidigare befattningen Back Office Cashier ingick i den inte ens personalansvar. Det faktum att det i den befattningen och i huvudkassörens uppgifter ingick respektive ingår ett ansvar för valvet med värden i storleksordningen 10–15 miljoner kr förändrar inte bedömningen.

Surveillance Officer

Beträffande befattningen Surveillance Officer framgår bl.a. följande av utredningen.

Befattningen Surveillance Officer är direkt underställd kasinochefen. I befattningen ingår inget personalansvar. Av befattningsbeskrivningen framgår att en Surveillance Officer utför övervakning via CCTV samt i undantagsfall fysiskt på spelytorna för att kontrollera att spelet följer bolagets fastställda regelverk. Av befattningsbeskrivningen framgår vidare bl.a. att i ansvaret ingår att se till att kameraövervakningsrummet alltid är bemannat då värdehantering sker, att genomföra stickprovsvisa spel- och värdehanteringskontroller av både personal och gäster, att förebygga och uppdaga incidenter och oegentligheter och att rapportera sådana till kasinochefen alternativt säkerhetschefen samt att med hjälp av bl.a. CCTV identifiera och lösa t.ex. speltvister. F.S., som tidigare arbetat som Surveillance Officer, har berättat att med CCTV menas det kameraövervakningssystem som varje kasino har och som består av ca 100 kameror placerade i kasinots lokaler och ett 15-tal skärmar i övervakningsrummet.

Bolaget har uppgivit följande. Det finns 17 personer anställda som Surveillance Officers. Det är en specialistbefattning med ansvar för arbetsuppgifter som är av direkt betydelse för tillståndet att få bedriva spelverksamhet. Lotterinspektionen har ställt som villkor att befattningen finns och att den är direkt underställd kasinochefen samt att övervakning sker av både gäster och personal. En Surveillance Officer ska därför vara helt oberoende. Befattningen innehas av särskilt lämpade personer, vilka ofta har polisbakgrund. Snittlönen är ca 26 000 kr i månaden inklusive ersättning för obekvämt arbetstid.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

En Surveillance Officer har en särställning i organisationen. Det får anses vara en ansvarsfull och viktig uppgift att övervaka verksamheten i syfte att förebygga och förhindra oegentligheter. Själva arbetsuppgifterna består emellertid huvudsakligen av att sitta i övervakningsrummet och följa verksamheten på TV-skärmarna. Självfallet krävs goda kunskaper i hur spelen fungerar och stor integritet då det ingår att rapportera misstänkta händelser oavsett vilka som är inblandade. I huvudsak innebär dock ansvaret en rapporteringsskyldighet och att i vissa fall på uppdrag av ledningen göra vissa utredningar. Av förhöret med F.S. framgår att hon erhållit 14 dagars spelutbildning och 14 dagars säkerhetsutbildning samt en kortare kurs om spel på spelautomaterna. Arbetet synes alltså inte kräva någon omfattande internutbildning. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är mot denna bakgrund att inte heller denna befattning kan anses vara mer kvalificerad.

När det gäller överenskommelserna med arbetstagarna i befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager och i de två tidigare befattningarna Customer Service Manager och Back Office Cashier behöver, med det ställningstagande som Arbetsdomstolen gjort ovan ingen prövning göras huruvida nästa rekvisit i Mom 1:4 fjärde stycket varit uppfyllt, rekvisitet om att avtal får träffas om den anställde erhåller ”skälig ersättning på annat sätt”. Arbetsdomstolens ställningstagande innebär alltså att överenskommelserna med arbetstagarna i dessa befattningar är i strid med HTF-lönebilagan eftersom befattningarna inte kan anses vara mer kvalificerade.

Begreppet ”skälig ersättning på annat sätt”

Vad avser befattningar som är mer kvalificerade har förbundet i sista hand gjort gällande att överenskommelserna strider mot Mom 1:4 fjärde stycket då rekvisitet ”som fått skälig ersättning på annat sätt” inte uppfyllts. De befattningar som återstår att pröva är Senior Duty Manager, Duty Manager och eventchef som ostridigt är mer kvalificerade befattningar.

Skriftlighetskrav?

Förbundet har i första hand hävdade att avtalstexten måste förstås så att det föreligger ett skriftlighetskrav om att den del av ersättningen som avser just ersättning för arbete på obekvämt arbetstid ska särredovisas. Förbundet har anfört följande. Skriftlighetskravet får anses följa av avtalstexten eftersom avtalsparterna annars inte kan kontrollera efterlevnaden av kollektivavtalet. Om särredovisning inte sker går det t.ex. inte heller att vid ändrade arbetstidsförhållanden avgöra om ersättningen fortfarande är skälig. Överenskommelserna är i strid med avtalet redan av det skälet att kompensationen för arbete på obekvämt arbetstid inte särredovisats.

Bolaget har invänt att något sådant skriftlighetskrav som förbundet gör gällande inte går att utläsa och inte följer av avtalet.

Parterna har inte ens påstått att det föreligger någon gemensam partavsikt när det gäller denna fråga eller att domstolen har några andra tolkningsdata att ta hänsyn till än själva ordalydelsen.

Arbetsdomstolen kan instämma i förbundets argumentering att det kan vara av intresse att särredovisning sker av den del av lönen som avser kompensation för att rörligt ob-tillägg inte ska utgå. Arbetsdomstolen kan dock inte av ordalydelsen finna att det föreligger ett sådant skriftlighetskrav eller att detta får anses vara ett underförstått krav som typiskt sätt följer av en sådan bestämmelse som den aktuella.

De återstående överenskommelserna kan alltså inte anses stå i strid med HTF-lönebilagan på grund av att kompensationen inte skriftligen särredovisats.

Skälig ersättning?

Förbundet har därutöver gjort gällande att med skälig ersättning avses att ersättningen måste vara marknadsmässig och att den inte varit det för de aktuella befattningshavarna. Enligt förbundet kan ersättningen inte anses ha varit marknadsmässig då den sammanlagda månadslönen understiger vad som är skälig ersättning vid en jämförelse med andra grupper anställda i bolaget och med anställda på t.ex. Finlandsbåtarna och i Danmark.

Bolaget har invänt att arbetstagarna fått högre lön än de annars skulle ha erhållit och att kompensationen varit skälig.

Bolaget har lämnat följande uppgifter om lönerna för Duty Managers. Snittlönen för en Senior Duty Manager är ca 47 000 kr/månad och för en Duty Manager ca 42 000 kr/månad. Bolaget uppskattar att ca 5 500 kr utgör kompensation för arbete på obekvämt arbetstid.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Om kompensationen inte särredovisas kan det synas som en omöjlig uppgift för förbundet att visa att ersättningen inte varit skälig. Vad förbundet i det läget dock gjort gällande är att den totala ersättningen inte varit skälig för att därigenom leda i bevis att kompensationen varit för låg. Förbundet har emellertid inte förebringat någon utredning till styrkande av sitt påstående, vare sig vad avser hur stor del av arbetet som utförs på obekvämt arbetstid eller såvitt avser andra jämförbara löner. De belopp om utgående löner som bolaget redovisat såvitt avser Senior Duty Managers och Duty Managers, och som inte emotsagts av förbundet, kan inte anses som uppenbart oskäliga löner för det arbete som befattningshavarna utför även med beaktande av att arbete utförs på obekvämt arbetstid. Vid sådant förhållande kan enligt Arbetsdomstolens mening överenskommelserna med dessa befattningshavare inte heller av det skälet anses strida mot HTF-lönebilagan.

Parterna är överens om att M.L:s arbete som eventchef normalt inte är förlagt till obekvämt arbetstid. Förbundet har inte heller framställt något yrkande

avseende utebliven ob-ersättning till henne. Det framstår därmed som oklart för domstolen om förbundets invändning om att skälig ersättning faktiskt inte utgått även omfattar henne. Ingen av parterna har heller kommenterat storleken på hennes lön. Av hennes skriftliga anställningsavtal som marknadschef från år 2002 framgår att hennes månadslön var 34 000 kr.

Arbetsdomstolen finner inte att överenskommelsen med M.L. kan anses strida mot HTF-lönebilagan. Parterna är överens om att befattningen är mer kvalificerad och domstolen kan inte finna att rekvisitet om ”skälig ersättning på annat sätt” inte skulle vara uppfyllt.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär sammanfattningsvis följande.

Arbetsdomstolen har inte funnit utrett att bolaget ingått något avtal om att i H.P:s fasta lön ingår ersättning för obekvämt arbetstid.

Arbetsdomstolen har funnit att de övriga individuella överenskommelserna inte kan anses strida mot kasinonavtalet och HTF-lönebilagan på den grunden att bolaget i strid med kollektivavtalet rutinmässigt och utan individuell prövning avtalat bort rätten till rörlig ob-ersättning.

När det gäller avtalen med de fyra arbetstagare som är eller varit personalrespektive bemanningsassistenter har Arbetsdomstolen funnit att bolagets överenskommelser med dem varit i strid med avtalet eftersom överenskommelserna inte kunnat träffas med stöd av Mom 1:4 andra stycket och då parterna är överens om att fjärde stycket inte varit tillämpligt på deras befattningar. Av samma skäl har domstolen funnit att överenskommelsen med ekonomiassistenten J.B. är i strid med avtalet trots att hans arbete normalt inte är förlagt till obekvämt arbetstid.

Såvitt avser överenskommelserna med de arbetstagare som innehar eller innehaft befattningarna Surveillance Officer, huvudkassör, Floor Manager, Operations Security Manager och de två tidigare befattningarna Customer Service Manager och Back Office Cashier har domstolen funnit att dessa är i strid med avtalet eftersom överenskommelserna inte kunnat träffas med stöd av Mom 1:4 andra stycket och då domstolen gjort bedömningen att dessa befattningar inte är mer kvalificerade i enlighet med Mom 1:4 fjärde stycket.

När det slutligen avser överenskommelserna med arbetstagarna i befattningarna Senior Duty Manager, Duty Manager och eventchef har Arbetsdomstolen funnit att dessa inte är i strid med kollektivavtalet på någon av förbundet anförd grund.

Domslut

Arbetsdomstolen förklarar

1. att Casino Cosmopol AB inte ingått något avtal med PC/LAN-teknikern H.P. om att i hans månadslön ingår ersättning för obekväm arbetstid,
2. att de överenskommelser, om att i arbetstagarens månadslön ingår ersättning för obekväm arbetstid, som Casino Cosmopol AB ingått med de arbetstagare som i domsbilaga 2 upptas under befattningarna Floor Manager, Customer Service Manager, Back Office Cashier, huvudkassör, Surveillance Officer, Operations Security Manager, ekonomiassistent, personalassistent och bemanningsassistent, är strid med kasinoavtalet och HTF-lönebilagan,
3. att de överenskommelser, om att i arbetstagarens månadslön ingår ersättning för obekväm arbetstid, som Casino Cosmopol AB ingått med de arbetstagare som i domsbilaga 2 upptas under befattningarna Senior Duty Manager, Duty Manager och eventchef inte är strid med kasinoavtalet och HTF-lönebilagan.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Claes Frankhammar, Tord Granström, Lars E. Rabenius och Karl-Erik Svensson.
Enhälligt.

Sekreterare: Jenny Welander

Domsbilaga 2

mål nr A 142/05 och
nr A 78/06

Arbetstagarna under varje befattning har här uteslutits.

1. Floor Manager

2. Customer Service Manager

3. Back Office Cashier

4. huvudkassör

5. Surveillance Officer

6. Operations Security Manager

7. ekonomiassistent

8. personalassistent

9. bemanningsassistent

10. Senior Duty Manager

11. Duty Manager

12. PC/LAN-tekniker

13. eventchef