

Sammanfattning

I tvist om lön m.m. har uppkommit bl.a. följande frågor.

- a) Har kraven på lön m.m. preskriberats avseende viss tid?
- b) Har ob-ersättning innefattats i den mellan arbetsgivaren och arbetstagarna avtalade månadslönen?
- c) Har en sådan överenskommelse i så fall varit ogiltig såsom stridande mot kollektivavtalet (frågan ej prövad)?
- d) Har det vid helg-, tvåskifts- och nattarbete har förekommit raster för vilka ob-ersättning inte ska betalas?

ARBETSDOMSTOLENMELLANDOM
2011-12-21
StockholmDom nr 93/11
Mål nr A 241/10**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Svensk Industriförening (för ej talan)
2. Modulpac Aktiebolag, 556220-4858, Industrigatan 11, 340 14 Lagan
Ombud för 1 och 2: advokaten Bengt Isman, Advokatfirman Glimstedt i Örebro
Län HB, Box 272, 701 45 Örebro

SAKEN

brott mot kollektivavtal

Mellan Svensk Industriförening och Industriförbundet Metall gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, det s.k. industriavtalet. Det i målet aktuella industriavtalet gällde fr.o.m. den 1 april 2007 t.o.m. i första hand den 31 mars 2010.

Modulpac Aktiebolag bedriver verksamhet i Lagan med tillverkning av plastdetaljer till förpackningar. Bolaget är medlem i Svensk Industriförening och är bundet av industriavtalet.

Mellan parterna har uppkommit tvist om lön beträffande fem av förbundets medlemmar som under den i målet aktuella tiden åren 2003–2009 varit anställda hos bolaget, nämligen M.K., S.H., J.N., A.N. och A.K. Förbundet har gjort gällande att bolaget har brutit mot kollektivavtalet och har väckt talan mot Svensk Industriförening och bolaget med yrkanden om lön och ersättning för obekvämt arbetstid. Dessutom har yrkats allmänt skadestånd till såväl arbetstagarna som förbundet.

Svensk Industriförening har förklarat att organisationen inte för talan i målet. Bolaget har bestritt samtliga yrkanden.

Arbetsdomstolen har i samråd med parterna beslutat att genom mellandom avgöra följande frågor.

1. Är de krav som framställs av förbundet till någon del preskriberade på sätt som invänts av arbetsgivarparterna?
2. a) Har innebörden av de anställningsavtal som ingåtts mellan bolaget och M.K., S.H., A.K., respektive J.N. varit att tillägg för obekvämt arbetstid (ob-ersättning) innefattats i den avtalade månadslönen?

- b) Om ob-ersättning har innefattats i den mellan bolaget och arbetstagarna avtalade månadslönen, har detta varit oförenligt med det mellan parterna gällande kollektivavtalet så att överenskommelsen är ogiltig?
 c) Är följden av sådan ogiltighet att den avtalade lönen, på sätt förbundet gör gällande, ska anses utgöra månadslön exklusive ob-ersättning, varvid sådant tillägg ska utgå därutöver?

3. Har det vid helg-, tvåskifts- och nattarbete förekommit raster för vilka ob-ersättning inte ska utgå?

Parterna har till utveckling av sin talan i nu berörda delar anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Preskription?

Bolaget har inte framställt någon preskriptionsinvändning vare sig vid de lokala förhandlingarna under perioden augusti–oktober 2009 eller vid den centrala förhandlingen i juni följande år.

I protokollet från en lokal förhandling den 28 oktober 2009 uttalas från bolagets sida att ett lönefel vid en tidigare förhandling hade rättats ”varpå IF-Metall och företaget var överens om att alla löner är rätt och att eventuellt gamla krav därmed är utagerade”. Detta innebär dock inte att någon preskriptionsinvändning gjordes från bolagets sida. Uppgiften i protokollet hänvisar till en helt annan tvist. I rättspraxis ställs stora krav på att en preskriptionsinvändning ska vara preciserad. Det anförda innebär att den i målet framförda preskriptionsinvändningen är framställd för sent och att den därför ska lämnas utan avseende.

En särskild preskriptionsinvändning har av bolaget framställts med anledning av att förbundet under rättegången i Arbetsdomstolen har höjt det yrkade beloppet. Frågan om ersättning till M.K. har omfattats av tvisteförhandlingarna. Förhandlingskravet är därmed uppfyllt, och det förhållandet att beloppet har justerats uppåt under processens gång saknar betydelse för preskriptionsfrågan.

Har ob-ersättning innefattats i den mellan bolaget och arbetstagarna avtalade månadslönen?

Ob-ersättning utgörs av ett rörligt tillägg till månadslönen, och det är brukligt att dessa poster redovisas separat. Bolaget har gjort gällande att ob-ersättning har ingått i den avtalade månadslönen. Detta påstående bestrids. Det är bolaget som har bevisbördan, och det finns inget som bestyrker bolagets påstående.

M.K. fick provanställning hos bolaget den 1 april 2000 och skulle arbeta kvällsskift. Han minns inte vilken lön som angavs eller om frågan om ob-ersättning berördes. Han blev fast anställd den 12 juni 2001. I det skriftliga anställningsavtalet anges visserligen på raden ”Övrigt” i anställningsavtalet texten ”Ink OB tillägg”. M.K. har inget minne av att frågan om ob-ersättning nämndes då. M.K. har inte haft möjlighet att bedöma textens ekonomiska betydelse.

S.H. fick provanställning den 28 oktober 2003 och bolaget företrädde då av M.K. Frågan om ob-ersättning skulle ingå i lönen fördes inte på tal, vare sig då eller när anställningen övergick i tillsvidareanställning i februari 2004. Det nämns ingenting i någondera anställningsavtalet om att ob-ersättning skulle ingå i månadslönen. Det står inte heller något om ob-ersättning i protokollet över den lokala förhandlingen om lönerevision för bl.a. S.H. den 1 juni 2005, utan det var lönen som fastställdes och ingenting annat.

A.K. fick provanställning den 21 oktober 2002 och tillsvidareanställning den 17 mars 2003. Bolaget företrädde vid det första tillfället av M.K. och vid det andra tillfället av S.I. Inget sades eller angavs om att ob-ersättning skulle ingå i månadslönen. Det var också hans månadslön, och inte ob-ersättning, som fastställdes i lokala kollektivavtal den 7 maj 2003, den 10 juni 2004 och den 1 juni 2005. A.K. hade från början arbetat dagtid, men blev i oktober 2003 anvisad att arbeta natt. Lönen ändrades dock inte, vilket innebär att han inte fick ersättning för obekväm arbetstid. I hans lönebesked för mars 2007, då han fortfarande arbetade natt, anges månadslönen 21 000 kr och det står inget skrivet om ob-ersättning. Detta visar att ob-ersättning inte ingick i den avtalade lönen.

J.N. fick provanställning den 18 oktober 2006 och skulle även arbeta helg. Av anställningsavtalet framgår att ob-ersättning inte ingick i månadslönen om 20 300 kr. J.N., som även åtog sig att vara fadder för en kollega, tyckte att lönen var låg. Såsom framgår av lönebeskedet för mars 2007 låg lönen då fortfarande kvar på 20 300 kr.

Sammanfattningsvis gör förbundet gällande att ob-ersättning inte var inkluderad i någon av arbetstagarnas månadslön.

En överenskommelse om att ob-ersättning innefattas i månadslönen är inte giltig

Enligt förbundets uppfattning står det inte i överensstämmelse med industriavtalet att träffa ett avtal med en arbetstagarare om att ob-ersättning ska ingå i den avtalade månadslönen. Ett sådant avtal skulle vara ogiltigt enligt 27 § medbestämmandelagen.

Såväl den anställda som arbetstagarorganisationen måste känna till månads- eller timlönen exklusive ob-ersättning, för att kunna bevaka löneutvecklingen. Vidare strider det mot flera grundläggande bestämmelser i industriavtalet att slå samman månadslön och ob-ersättning.

Ob-ersättningen kan variera månad för månad, beroende bl.a. på hur olika helger infaller. Att ha en fast ob-ersättning strider därför mot reglerna om beräkning av ob-tillägg i § 4.

Enligt § 3 ska arbetstagararen ha grundlön beräknad efter anställningstid samt hur kvalificerat yrket är. Om ob-ersättning ingår i månadslönen blir tidlönen okänd, vilket skulle innebära att reglerna om tillägg för anställningstid i § 3 Mom 1 stycke 2 inte skulle gå att tillämpa.

I § 13 femte stycket anges att det i samband med avlöningens utbetalande ska lämnas en specifikation av lönedelarna och avdragen. Bolaget har inte förrän under år 2007 lämnat en sådan specifikation, vilket innebär att bolaget fort-löpande har brutit mot denna regel.

Vidare förutsätter flera av industriavtalets paragrafer att det finns en bestämd och känd tidlön. T.ex. ger § 15 viss rätt till ledighet med bibehållen månadslön, varvid förutsätts att denna är känd. Bestämmelsen om sjuklön i § 16 reglerar vilka avdrag som ska göras per timme från den fasta månadslönen och fasta tillägg. Ob-ersättning är inte ett fast tillägg enligt kollektivavtalet, och beräkningen kan inte genomföras utan kunskap om månadslönen.

Att det inte är tillåtet att baka in ob-ersättning i lönen har bolaget för övrigt känt till i vart fall sedan år 2004. Förbundets ombudsman T.T. tog nämligen i oktober det året kontakt med bolaget rörande ett klagomål från en tidigare anställd om att denne inte hade fått ob-tillägg utbetalat enligt riksavtalets regler för detta.

För det fall att Arbetsdomstolen skulle finna att det har avtalats om att ob-ersättning ska innefattas i månadslönen för de berörda arbetstagarna gör förbundet alltså gällande att en sådan överenskommelse strider mot kollektivavtalet och därför är ogiltig.

Innebär en eventuell ogiltighet att ob-ersättning ska utbetalas utöver den avtalade månadslönen?

Följden av att en sådan överenskommelse som berörts i det föregående skulle vara ogiltig, är att den mellan bolaget och de berörda arbetstagarna avtalade lönen ska anses utgöra månadslön exklusive ob-ersättning. Detta innebär att sådant tillägg ska utgå utöver avtalad lön.

Har det vid helg-, tvåskifts- och nattarbete förekommit raster för vilka ob-ersättning inte ska utgå?

Twisten i denna del gäller frågan om det, såsom bolaget har påstått, har förekommit raster under skiftarbete och om det därför ska göras avdrag på lönen för detta.

På arbetsplatsen har tillämpats den ordningen att måltidsraster – dvs. tid var- under arbetstagarna inte behöver stå till arbetsgivarens förfogande, utan kan lämna arbetsplatsen – har förekommit endast under dagtid. Vid skiftarbete, dvs. vid natt-, tvåskifts- eller helgarbete, har det i stället förekommit måltidsuppehåll. Dessa har kunnat förläggas vid lämpliga tidpunkter under arbetet, varvid arbetstagarna hela tiden har varit tvungna att stå till arbetsgivarens förfogande. I protokollet från förhandlingen den 6 april 2004 avseende arbetstids- och anställningsfrågor anges uttryckligen att måltidsuppehåll ingår i arbetstiden. I och med att arbetstagaren hela tiden måste stå till arbetsgivarens förfogande, kan det inte bli fråga om löneavdrag för sådana måltidsuppehåll. Arbetsgivaren kan inte ensidigt besluta om att införa raster i stället för måltidsuppehåll.

Av det anförda följer att det vid helg-, tvåskift- och nattarbete inte har förekommit raster för vilka ob-ersättning inte ska utgå.

Bolaget

Förbundets krav är preskriberade

I § 23 i industriavtalet hänvisas såvitt avser bl.a. preskription till vad som är föreskrivet i kapitel II i huvudavtalet mellan SAF och LO. I huvudavtalet anges att en part som i anledning av visst förhållande vill kräva lön, skadestånd eller annan prestation ska begära förhandling härom inom fyra månader från det att förhållandet blev känt och, oberoende av sådan kännedom, i vart fall senast inom två år från den tidpunkt då förhållandet förelåg. Om så ej sker, har parten förlorat rätten att påkalla förhandling.

I den aktuella lönetvisten har förbundet påkallat förhandling först i augusti 2009. Med åberopande av den angivna tvåårsregeln görs därför gällande att förbundets talan är preskriberad såvitt avser lönekrav för tiden före juli månad 2007. Käromålet ska därför, oavsett vilken bedömning Arbetsdomstolen gör i övriga delar av målet, ogillas i dessa delar.

Bolaget framställde preskriptionsinvändning vid den lokala tvisteförhandlingen den 28 oktober 2009. Detta framgår av följande utdrag ur protokollet.

Företaget har tidigare alltid haft en mycket god relation med facket. När bolaget för några år sedan uppmärksammades om ett lönefel hos en medarbetare, diskuterades detta med IF-Metalls representant från Växjö. Felet rättades till i två steg varpå IF-Metall och företaget var överens om att alla löner är rätt och att alla eventuellt gamla krav därmed är utagerade.

Protokollet är visserligen inte alldeles klagörande, men S.I. sade vid förhandlingen tydligt och klart att kraven var för gamla och måste vara preskriberade.

Beträffande M.K:s anspråk gäller att det yrkade beloppet har höjts under rättegången. Kravet såvitt avser höjningen är preskriberat enligt såväl fyramånadersregeln som tvåårsregeln.

Ob-ersättning har innefattats i den mellan bolaget och arbetstagarna avtalade månadslönen

Lönerna till bolagets anställda har konsekvent, alltsedan verksamheten inleddes, inkluderat ob-ersättning. Det har inneburit en administrativ förenkling att räkna fram ett schablonmässigt belopp, så att den utgående lönen har blivit lika stor varje månad. Så har skett enligt ett gemensamt önskemål från bolaget och arbetstagarna. Tyvärr har detta blivit otydligt angivet i anställningsavtalen, och det har inte i alla avtal skriftligen angetts att lönen inkluderar ob-ersättning. Så har dock skett beträffande M.K. Detsamma gäller flera andra arbetstagare, vilka dock inte berörs av tvisten. Arbetstagarna har varit väl medvetna om innebörden av det system som bolaget tillämpat.

När någon anställdes hos bolaget var det normalt sett för att arbeta på ett bestämt skift. Den nyanställda började dock med att arbeta dagtid under en period för att lära sig sina sysslor. Under den tiden fick den anställda ob-ersättning som om han hade arbetat skift redan från början.

Förbundet har känt till bolagets lönesystem utan att påpeka att detta skulle vara olämpligt eller otillåtet. Våren 2007 påpekade förbundet emellertid att bolaget måste specificera vad som utgjorde månadslön respektive ob-ersättning. En sådan ordning har bolaget tillämpat från den 1 juli det året.

Att förbundet har känt till systemet framgår bl.a. av att det ”lönefel hos en medarbetare” som omnämndes vid den lokala tvisteförhandlingen den 28 oktober 2009 och som bestod i att A.K. hade fått för låg ob-ersättning. Det framgår även av att ombudsmannen T.T. under hösten 2004 kontaktade bolaget rörande klagomål om att en annan arbetstagare inte hade fått ob-ersättning, eller att ob-ersättningen i vart fall inte hade redovisats på lönespecifikationerna.

Beroende på underlåtenhet att höja lönerna efter tre respektive fem år, samt andra smärre fel, har bolaget under den i målet relevanta perioden först betalat ut för låga belopp till M.K., S.H., J.N. och A.K. Felaktigheterna har i vissa fall anknutit till grundlönen och i andra fall till ob-ersättningen. Beroende på hur man räknar har det betalats ut antingen 20 838 kr eller 27 108 kr för lite. Så snart felen klarlagts, betalade bolaget ut 27 108 kr. I april 2010 fick alla anställda dessutom 10 000 kr extra, då bolaget ville visa en vilja att göra rätt för sig.

Sammanfattningsvis gör bolaget gällande att ob-ersättning var inkluderad i arbetstagarnas avtalade månadslön.

Överenskommelserna om månadslön som inkluderat ob-ersättning har varit förenliga med industriavtalet

Anställningsavtalen i vilka obekvämt arbetstid innefattats i månadslönen har inte stått i strid mot industriavtalet och är därför inte ogiltiga. En annan sak är att en sådan ordning får sägas vara mindre lämplig, eftersom den kan leda till tvist.

Genom att låta ob-ersättning innefattas i månadslönen har bolaget kanske brutit mot någon formell bestämmelse i kollektivavtalet – t.ex. § 13, som innehåller ett

krav på att lönedelarna ska specificeras – men det är en formföreskrift och inte en materiell regel. Sådana bestämmelser som reglerar olika avdrag och tillägg på lönen – såsom t.ex. beräkning av sjuklön – går att tillämpa även med ett sådant lönesystem som bolaget har haft. Om en arbetstagare har varit sjuk och alltså inte har arbetat, ska för övrigt inte någon ob-ersättning utges. Vidare anges i § 3 B Mom 1 bl.a. att, vid företag som tillämpat prestationslön eller där det av annat skäl är lämpligt, månadslönerna bör innefatta viss rörlig del såsom ackord, premie, bonus eller dylikt. Ordalagen i denna bestämmelse utvisar att det är möjligt att baka in en rörlig del – såsom t.ex. ob-ersättning – i lönen.

Ob-ersättning ska i alla händelser inte utbetalas utöver de aktuella arbetstagarnas avtalade månadslön

Om följden av en eventuell ogiltighet skulle bli att den avtalade lönen ansågs utgöra månadslön exklusive ob-ersättning, och att sådant tillägg ska utgå därutöver, skulle detta få orimliga konsekvenser. Om det inte beaktas att bolaget redan har betalat ut ob-ersättning till de aktuella arbetstagarna, skulle de få minst dubbelt så mycket ob-ersättning som de enligt bolagets mening är berättigade till.

Vid helg-, tvåskifts- och nattarbete har det förekommit raster för vilka ob-ersättning inte ska utgå

Raster – alltså perioder då den anställde inte behöver stå till arbetsgivarens förfogande – har förekommit inte bara under dagtid, utan i praktiken även under kvälls-, natt- och helgskift. Den timavlönade personalen drog alltid av 30 minuter för rast. Det är självfallet så att ob-ersättning inte ska utges för tid då arbetstagaren har haft rast.

I olika förhandlingsprotokoll där arbetstiden angetts finns det visserligen inte någon uppgift om raster vid skiftarbete, men detta beror på att det bara är under dagtid som raster måste tas vid bestämda tider. I övrigt har arbetstagarna haft rätt att ta rasten när de har velat.

Vid en förhandling om arbetstids- och anställningsfrågor den 6 april 2004, har det visserligen i protokollet antecknats att måltidsuppehåll ingår i arbetstiden. Detta avsåg emellertid ett speciellt och väldigt udda skift. Det innebär inte att de lokala parterna har slagit fast att raster bara ska förekomma under dagtid.

Domskäl

Målet gäller krav bl.a. på lön inklusive ob-ersättning till förbundets medlemmar M.K., S.H., J.N., A.K. och A.N. Arbetsdomstolen har i denna mellandom att ta ställning till frågor om preskription, om vad som har avtalats rörande månadslön och ob-ersättning samt, beroende på utfallet av denna prövning, om dessa överenskommelser har varit förenliga med mellan parterna gällande kollektivavtal. Dessutom behandlas en fråga om raster.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i mellandomsdelen. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.K., S.H., A.K. och J.N. samt vittnesförhör med ombudsmännen H.H., M.A., L.F., F.E. och T.T. Vidare har ombudsmannen H.K. hörts upplysningsvis. På begäran av bolaget har hållits förhör under sanningsförsäkran med verkställande direktören S.I. samt vittnesförhör med chefsjuristen J.R., f.d. produktionscheferna M.K. och L.B., ekonomiansvariga H.B. och produktteknikern A.L. Vidare har f.d. ombudsmannen och förhandlingschefen H.S. hörts upplysningsvis. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Är de krav som framställs av förbundet till någon del preskriberade?

Bolagets preskriptionsinvändning grundas på § 23 industriavtalet, i vilken hänvisas till kap. II i huvudavtalet mellan SAF och LO. Regleringen innebär såvitt nu är av intresse att en part som i anledning av visst förhållande vill kräva lön, skadestånd eller annan prestation ska begära förhandling härom inom fyra månader från det att förhållandet blev känt och, oberoende av sådan kännedom, i vart fall senast inom två år från den tidpunkt då förhållandet förelåg.

Förbundet har påkallat förhandling först i augusti 2009. Vid en tillämpning av preskriptionsreglerna skulle därför förbundets krav ostridigt vara preskriberade såvitt avser lönekrav för tiden före juli 2007.

Förbundet har emellertid anfört att bolaget inte har framställt någon preskriptionsinvändning vid vare sig de lokala förhandlingarna under perioden augusti–oktober 2009, eller den centrala förhandlingen i juni 2010. Enligt förbundets uppfattning är preskriptionsinvändningen såvitt avser lönekrav för tiden före juli månad 2007 därmed framställd för sent, varför den ska lämnas utan avseende.

Arbetsdomstolen har i åtskilliga avgöranden slagit fast att en part får anses ha avstått från och därmed gått miste om rätten att göra preskriptionsinvändning, om parten efter preskriptionsfristens utgång går in i sakliga överläggningar med motparten utan förbehåll för preskription. Frågan är alltså när bolaget första gången efter det att tvisten uppkommit gjorde gällande att preskription inträtt.

Bolaget har gjort gällande att en preskriptionsinvändning klart och tydligt framställdes av S.I. vid den lokala tvisteförhandlingen den 28 oktober 2009 och att detta framgår av det upprättade förhandlingsprotokollet. Förbundet har på sin sida anfört att redogörelsen i protokollet från förhandlingen hänvisar till en helt annan tvist. I protokollet anges bl.a. följande.

Företaget har tidigare alltid haft en mycket god relation med facket. När bolaget för några år sedan uppmärksammades om ett lönefel hos en medarbetare, diskuterades detta med IF-Metalls representant från Växjö. Felet rättades till i två steg varpå IF-Metall och företaget var överens om att alla löner är rätt och att alla eventuellt gamla krav därmed är utagerade.

S.I. har inför domstolen uppgett bl.a. följande. Han tog vid två tillfällen upp preskriptionsfrågan med ombudsmannen F.E. Den första gången var i samband med uppgörelsen rörande A.K., som innefattade att alla eventuella krav på samtliga medarbetare därmed var utagerade. S.I. sade till F.E. att det fanns en

överenskommelse även om det inte fanns något protokoll och att så gamla saker måste vara preskriberade. S.I. hade ingen kännedom om preskriptionsregeln, utan det var mer en allmän reflektion. Han nämnde ytterligare en gång, vid ett telefonsamtal med F.E. mellan förhandlingstillfällena, att kravet var orimligt och måste vara preskriberat.

F.E., som enligt de berörda protokollen var närvarande vid samtliga förhandlingar i den aktuella tvisten och som företrädde förbundet även vid den lokala förhandlingen den 28 oktober 2009, har uppgett i huvudsak följande. Bolaget gjorde inte i något sammanhang en preskriptionsinvändning i detta ärende. Preskription innebär att en tidsgräns har passerats och någon invändning av den innebörden gjordes alltså inte. Vad som sades var att bolaget tidigare hade uppmärksamats på ett fel i fråga om en anställd och att den saken var reglerad.

Arbetsdomstolen kan inte finna att ordalagen i protokollet från den lokala förhandlingen den 28 oktober 2009 ger stöd för att bolaget framställde en preskriptionsinvändning. Såvitt avser den övriga utredningen om vad som förekom vid detta tillfälle står S.I:s och F.E:s uppgifter mot varandra. Det har enligt domstolens mening inte framkommit något skäl att tillmäta S.I:s uppgifter större tyngd än de uppgifter som lämnats av F.E. Det är därför inte visat att bolaget framställde någon preskriptionsinvändning under tvisteförhandlingarna. Bolagets rätt att göra invändning om preskription i denna del har därmed gått förlorad.

Bolaget har emellertid vidare framfört en särskild preskriptionsinvändning mot förbundets talan avseende M.K:s anspråk. Beloppet avseende M.K:s lönefordran har höjts under målets handläggning, och enligt bolagets uppfattning är kravet under alla förhållanden preskriberat såvitt avser höjningen. Förbundet har på sin sida anfört att det förhållandet att beloppet har justerats uppåt under processens gång saknar betydelse för preskriptionsfrågan.

I målet är ostridigt att M.K:s anspråk enligt stämmningsansökan uppgick till 76 109 kr 17 öre och att lönefordran i en senare skrift till Arbetsdomstolen justerades så att det i första hand yrkas ett belopp om 191 166 kr 52 öre. Enligt vad som kan utläsas av handlingarna grundas ändringen inte på att några för saken främmande omständigheter har förts in i målet, utan på nya beräkningar av den lön och ob-ersättning som förbundet gör gällande att M.K. gått miste om. Det är ostridigt att förhandling har ägt rum beträffande M.K:s krav på lön och ob-ersättning. Enbart det förhållandet att det yrkade beloppet har justerats uppåt innebär enligt Arbetsdomstolens mening inte att preskription har inträtt i den delen.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att de krav som framställs av förbundet inte till någon del är preskriberade på sätt som invänts av bolaget.

Har de anställningsavtal som ingåtts mellan bolaget och de berörda arbetstagarna inneburit att ob-ersättning innefattats i den avtalade månadslönen?

Förbundet har i denna del anfört sammanfattningsvis följande. Ob-ersättning utgör ett rörligt tillägg till månadslönen, och det är brukligt att ett sådant tillägg redovisas separat. Alldeles frånsatt den omständigheten att en sådan överenskommelse som enligt bolaget har ingåtts skulle vara stridande mot industriavtalet gör förbundet gällande att sådana överenskommelser inte har ingåtts beträffande de berörda arbetstagarna. Det är bolaget som har bevisbördan för sitt påstående att ob-ersättning har ingått i månadslönen.

Bolaget har gjort gällande följande. Lönerna till de anställda har alltsedan verksamheten inleddes inkluderat ob-ersättning. Det har inneburit en administrativ förenkling att räkna fram ett schablonmässigt månadslönebelopp så att den utgående lönen har blivit lika stor varje månad. Denna ordning har tillämpats enligt önskemål även från arbetstagarna, och har varit känd även av förbundet. I synnerhet gäller detta efter sommaren 2007, då bolaget började särredovisa månadslönen och ob-ersättningen på lönespecifikationerna.

Vid prövningen av de enskilda anställningsavtalens innehåll måste i detta fall beaktas att arbetstagarna enligt det för dem och bolaget gällande kollektivavtalet var berättigade inte bara till grundlön utan också till eventuell ob-ersättning. En förutsättning för att de enskilda anställningsavtalen ska anses innebära att den avtalade månadslönen inkluderar ob-ersättning måste mot den bakgrunden vara att arbetstagarna har blivit upplysta om att detta skulle gälla för dem. Det kan då till en början konstateras att de skriftliga anställningsavtalen avseende S.H., A.K., och J.N. inte innehåller något som klargör att ob-tillägg skulle ingå i den avtalade månadslönen. M.K:s anställningsavtal skiljer sig från de övriga på det sättet att avtalet på raden "Övrigt" innehåller texten "Ink OB tillägg". Den formuleringen är emellertid inte på något sätt klargörande och kan, såvida saken inte blivit muntligen klargjord, inte tillmätas någon betydelse i sammanhanget.

Förutom M.K., som har uppgett att han inte minns vad som sades, har S.H., A.K. och J.N. lämnat samstämmiga och mycket bestämda uppgifter om att det vid anställningstillfällena inte sades något om att ob-ersättning ingick i den avtalade lönen. Mot detta står de uppgifter som lämnats av M.K. och L.B., vilka var för sig vid skilda tidpunkter företrädde bolaget vid ingåendet av de aktuella anställningsavtalen. M.K. har inför domstolen uppgett att han och M.K. säkert talade om arbetstider och lön, men att han inte minns hur hans och S.H:s diskussion gick. L.B. har uppgett att han informerade J.N. om att både grundlön och ob-ersättning ingick i lönen. M.K. har tillagt att det visserligen inte alltid skrevs in i anställningsavtalen att ob-ersättning ingick, men att de anställda har förstått detta ändå. L.B. har anfört att han inte kan svära på att samtliga anställda kände till systemet med grundlön och ob-ersättning.

Enligt Arbetsdomstolens mening har det genom förhören med bolagets företrädare och de berörda arbetstagarna inte visats att det från bolagets sida muntligen klargjordes att månadslönen skulle inkludera den ob-ersättning som arbetstagarna var berättigade till. Det kan mot bakgrund av arbetstagarnas bristande kännedom om saken inte heller anses att dessa genom den avtalstillämpning som förekommit har godtagit att anställningsavtalen hade en sådan innebörd.

Frågan blir då vilken betydelse som ska tillmätas det förhållandet att bolaget under sommaren 2007 övergick till att i lönebeskeden specificera vad som var grundlön respektive ob-ersättning. M.K. och A.K. har uppgett att de inte tänkte så mycket på detta utan bara tittade på det nettobelopp som de fick ut. S.H. och J.N. har berättat att det var först då som de fick klart för sig att ob-ersättning skulle ingå i lönen och att båda upplevde detta som negativt, eftersom det innebar att de hade väldigt låg grundlön. Enligt Arbetsdomstolens mening kan den ensidiga åtgärden från bolagets sida att i lönebeskeden specificera grundlönen och ob-ersättningen inte anses innebära att de enskilda anställningsavtalen fick ett annat innehåll än det som gällt under åren fram till sommaren 2007.

Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att de anställningsavtal som ingåtts mellan bolaget och arbetstagarna inte har haft innebörden att ob-ersättning har innefattats i den avtalade månadslönen.

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att domstolen inte har anledning att behandla frågan om sådana överenskommelser som bolaget har gjort gällande skulle ha varit förenliga med industriavtalet. Inte heller har domstolen anledning att gå in på frågan om följderna i lönehänseende av att överenskommelser av sådant slag skulle anses vara ogiltiga.

Har det vid helg-, tvåskifts- och nattarbete förekommit raster för vilka ob-ersättning inte ska utgå?

Förbundet har i denna del anfört i huvudsak följande. Av ingivna protokoll avseende inrangeringsförhandling den 18 augusti 1999 samt lönerrevisioner för åren 2003–2005 har den gällande ordningen varit att måltidsraster – dvs. tid varunder arbetstagarna inte behöver stå till arbetsgivarens förfogande, utan kan lämna arbetsplatsen – har förekommit endast under dagtid. Vid skiftarbete, dvs. vid natt-, tvåskift- eller helgarbete, har det i stället förekommit måltidsuppehåll, vilka har kunnat förläggas vid lämpliga tidpunkter under arbetet men varvid arbetstagarna hela tiden har varit skyldiga att stå till arbetsgivarens förfogande. I protokollet från förhandlingen den 6 april 2004 avseende arbetstids- och anställningsfrågor anges uttryckligen att måltidsuppehåll ingår i arbetstiden. I och med att arbetstagaren hela tiden har stått till arbetsgivarens förfogande, kan det inte bli fråga om löneavdrag för sådana måltidsuppehåll. Med den reglering som gällt för bolagets verksamhet har bolaget inte kunnat ensidigt besluta om att införa raster i stället för måltidsuppehåll.

Bolagets inställning kan sammanfattas enligt följande. Raster i den mening som här avses – perioder då den anställda inte behöver stå till arbetsgivarens förfogande – har förekommit även under kvälls-, natt- och helgskift. Det är en självklarhet att ob-ersättning inte ska utges för tid då arbetstagaren haft rast. Att det inte nämns något om raster vid skiftarbete i de olika förhandlingsprotokollen beror på att det bara var under dagtid som raster skulle tas på bestämda tider. I övrigt har arbetstagarna haft rätt att ta sina raster när de ville. Den av förbundet angivna förhandlingen den 6 april 2004 om arbetstids- och anställningsfrågor, där det i protokollet antecknats att måltidsuppehåll ingår i arbetstiden, avsåg ett

speciellt och udda skift. Det innebar inte att parterna slog fast att raster skulle förekomma endast under dagtid.

Arbetsdomstolen bedömer det anförda på följande sätt. Parterna är ense om innebörden i detta sammanhang av begreppen rast respektive måltidsuppehåll. I de av förbundet åberopade protokollen avseende inrangeringsförhandling och lönerevisioner i bolaget anges att raster förekommer under dagtid. Såvitt avser övriga arbetstider anges ingenting om vare sig raster eller måltidsuppehåll. I protokollet från förhandlingen den 6 april 2004 avseende arbetstids- och anställningsfrågor anges uttryckligen att måltidsuppehåll ingår i arbetstiden, men det anges inget om raster. T.T., som på förbundets vägnar har undertecknat samtliga nu berörda protokoll, har i sitt vittnesmål bekräftat att protokollen – och därmed den avtalade och gällande ordningen vid bolaget – har haft den innebörd som förbundet har gjort gällande. S.I. och M.K. – vilka var de som företrädde bolaget vid de ovannämnda förhandlingarna – har inför domstolen gett uttryck för en annan uppfattning. Genom T.T:s uppgifter och den skriftliga bevisningen får det dock enligt domstolens mening anses vara visat att de överenskomna arbetstiderna i bolagets verksamhet var sådana att det vid helg-, tvåskifts- och nattarbete inte skulle förekomma raster. Uppgifter av S.I., M.K. och A.L. tyder visserligen på att de anställda i viss utsträckning lämnade arbetsplatsen även vid de måltidsuppehåll som förekom under skiftarbete samt att bolagets företrädare var medvetna om detta. Detta innebär dock inte att bolaget har haft rätt göra löneavdrag med hänvisning till att arbetstagarna enligt gällande arbetstidsordning har haft rast.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att det vid helg-, tvåskifts- och nattarbete inte har förekommit raster för vilka ob-ersättning inte ska utgå.

Domslut

Arbetsdomstolen, som underlåter att besvara de frågor som anges i mellan-domstemana 2 b och 2 c, förklarar

dels att de krav som framställs av förbundet inte till någon del är preskriberade på det sätt som invänts av bolaget,

dels att de anställningsavtal som ingåtts mellan på ena sidan Modulpac Aktiebolag och på andra sidan M.K., S.H., A.K. och J.N. inte har haft innebörden att tillägg för obekväm arbetstid har innefattats i den avtalade månadslönen, samt

dels att det vid helg-, tvåskifts- och nattarbete inte har förekommit raster för vilka ob-ersättning inte ska utgå.

Ledamöter: Michaël Koch, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Kerstin Brodowsky, Lars Josefsson, Maria Hansson och Lennart Olovsson. Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Woxner