

En facklig företrädare för en arbetstagarorganisation, som inte är bunden av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med arbetsgivaren, har under lång tid fått lön för fackligt arbete. Fråga om det varit avtalsbaserat eller en av arbetsgivaren ensidigt reglerad förmån. Fråga också om arbetsgivarens indragning av lön för fackligt arbete och beslut att den fackliga företrädaren ska återgå till produktionen inneburit ett avskedande, en olovlig stridsåtgärd enligt 41 a § medbestämmandelagen eller föreningsrättskränkning respektive om arbetsgivaren före indragningen av lönen borde ha förhandlat enligt 13 § medbestämmandelagen. – Även fråga om vissa löneavdrag för andra arbetstagare inneburit kvittning i kvittningslagens mening.

KÄRANDE

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: advokaten Anders Karlsson, Advokatfirman Anders Karlsson AB,
Box 3388, 103 68 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. APM Terminals Gothenburg AB, 556785-6306, Indiska Oceanen 12,
418 34 Göteborg
Ombud för båda: chefsjuristen Jan Bergman, Transportföretagen TF AB,
Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

olovlig stridsåtgärd m.m.

Bakgrund

APM Terminals Gothenburg AB (APM), som tidigare hette Skandia Container Terminal AB, övertog den 1 februari 2010 hamn- och stuveriverksamhet i Göteborgs hamn från det kommunala bolaget Göteborgs Hamn AB (Göteborgs Hamn). APM är bundet av hamn- och stuveriavtalet, som tecknats mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet.

Omkring 85 procent av hamnarbetarna i Göteborgs hamn är medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet). Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 (avdelningen) verkar i Göteborgs hamn. APM är inte bundet av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor i förhållande till förbundet eller avdelningen.

De arbetstagare som anges i bilagan (uteslutes här) är medlemmar i förbundet.

Tvisten rörande P.A.

P.A. anställdes den 4 maj 1994 som hamnarbetare hos Göteborgs Hamn och är i dag anställd hos APM. P.A. är

medlem i förbundet och sedan 2006 avdelningens ordförande. Han har under flera år fått lön från sin arbetsgivare när han arbetat med fackligt arbete som avsett arbetsgivaren, utom i vissa fall när det fackliga arbetet rört stridsåtgärder. P.A. har sedan 2012 arbetat heltid med fackligt arbete. Han är tjänstledig sedan den 23 mars 2017.

Under perioden den 8 november 2016–30 april 2017, utom den 28 november 2016 kl. 13.30–5 december 2016 kl. 16.00, 1–5 januari och 1–12 mars 2017, har avdelningen vidtagit stridsåtgärder riktade mot APM. Avdelningen hade varslat om stridsåtgärder riktade mot APM även för perioden den 28 november 2016 kl. 13.30–5 december 2016 kl. 16.00, men avdelningen meddelade, utan att återkalla varslen, att varslen frystes under den nämnda perioden, då medling pågick. APM har för perioden den 8 november 2016–30 april 2017 gjort vissa löneavdrag för P.A.

APM beslutade, efter förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen med avdelningen den 17 mars 2017, att från och med den 30 mars 2017 inte betala P.A. lön för fackligt arbete och att P.A. den 30 mars 2017 skulle återgå i arbete som hamnarbetare. P.A. kom emellertid inte att arbeta som hamnarbetare, eftersom han och APM kom överens om att han i stället skulle vara helt tjänstledig.

Parterna är överens om att P.A:s månadslön, inklusive personligt tillägg, var 45 219 kr. Parterna är även överens om att P.A. från APM fått lön enligt följande.

- I december 2016: 11 370 kr avseende november 2016
- I januari 2017: 38 422 kr avseende december 2016
- I februari 2017: åtminstone 1 568 kr (men förbundet hävdar att 2 614 kr har betalats) avseende januari 2017
- I mars 2017: 19 081 kr avseende februari 2017
- I april 2017: 0 kr avseende mars 2017
- I maj 2017: 6 698 kr

Förbundet har, utan invändning från arbetsgivarparterna, gjort gällande att eventuella löneavdrag för P.A. ska göras med 261 kr per timme.

Parterna tvistar i den här delen om en rad olika frågor:

- a) Är APM och förbundet bundna av ett kollektivavtal som ger P.A. rätt till den lön för fackligt arbete som APM inte betalat?
- b) Har P.A. enligt sitt enskilda anställningsavtal rätt till den lön för fackligt arbete som APM inte betalat?
- c) Har den uteblivna betalningen av lön för fackligt arbete inneburit att APM vidtagit en enligt 41 a § medbestämmandelagen olovlig stridsåtgärd, som inte föregåtts av varsel enligt 45 § medbestämmandelagen?
- d) Borde den uteblivna betalningen av lön för fackligt arbete ha föregåtts av förhandling med avdelningen enligt 13 § medbestämmandelagen?

- e) Har den uteblivna betalningen av lön för fackligt arbete och APM:s beslut om P.A:s anställningsförhållanden för tiden efter den 30 mars 2017 inneburit en föreningsrättskränkning i strid med 8 § medbestämmandelagen?
- f) Har Sveriges Hamnar aktivt medverkat till och rekommenderat APM att vidta de åtgärder som avses i punkten e ovan på ett sådant sätt att Sveriges Hamnar brutit mot 9 § medbestämmandelagen?
- g) Är den uteblivna betalningen av lön för fackligt arbete respektive APM:s beslut om P.A:s anställningsförhållanden för tiden efter den 30 mars 2017 att jämföras med ett avskedande i strid med 18, 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen och i strid med ett kollektivavtal mellan APM och förbundet?

Twisten om kvittning

Enligt hamn- och stuveriaavtalet ska avdrag för frånvaro respektive utbetalning av förekommande tillägg verkställas vid löneutbetalningen månaden efter. APM gör normalt löneutbetalning den 25:e i varje månad.

De arbetstagare som anges i bilagan, utom J.O., och J.A. var under maj 2016 frånvarande på ett sådant sätt att vissa löneavdrag skulle ha gjorts vid löneutbetalningen i juni 2016. På grund av olika administrativa misstag gjordes korrekta löneavdrag avseende maj 2016 för de arbetstagare som anges i bilagan, utom A.M., J.O. och D.S., och J.A. inte förrän vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016. J.A., som på grund av sjukfrånvaro skulle ha helt löneavdrag för maj 2016, fick vid löneutbetalningen i oktober 2016 ut 1 074 kr, medan de andra 34 berörda arbetstagarna fick större utbetalningar.

För A.M. och D.S. gjorde APM vid löneutbetalningen i juli 2016 avdrag som var hänförliga till april och maj 2016.

För J.O. gjorde APM vid löneutbetalningen i december 2016 avdrag som var hänförliga till juli, augusti och september 2016.

APM inhämtade inte inför de nämnda löneutbetalningarna några s.k. beneficiumbesked från Kronofogdemyndigheten enligt 6 § kvittningslagen.

Parterna tvistar i den här delen om de löneavdrag APM gjorde i juli, oktober, november och december 2016 är kvittningar enligt kvittningslagen. Parterna tvistar också om löneavdragen vid löneutbetalningarna i juli och december 2016 har varit föremål för tvisteförhandling den 27 januari 2017 mellan APM och avdelningen.

Yrkanden

Förbundet har förklarat att samtliga yrkanden i målet framställs parallellt, dvs. alla yrkanden ska enligt förbundet bifallas samtidigt.

Twisten rörande P.A.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta APM att till

1 a. P.A. betala ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning för perioden den 8 november 2016–30 april 2017 med 184 823 kr, med ränta enligt 2 och 5 §§ räntelagen på 22 365 kr från och med den 25 december 2016, på 33 404 kr från och med den 25 februari 2017, på 26 138 kr från och med den 25 mars 2017, på 43 914 kr från och med den 25 april 2017 och på 59 002 kr från och med den 25 maj 2017, allt till dess betalning sker,

1 b. P.A. betala allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen eller kollektivavtalet mellan APM och förbundet samt allmänt skadestånd med 40 000 kr för brott mot formaliareglerna i 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen, allt med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2017) till dess betalning sker,

2 a. P.A. betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för föreningsrättskränkning, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2017) till dess betalning sker,

2 b. avdelningen betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för föreningsrättskränkning, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2017) till dess betalning sker,

3 a. P.A. betala allmänt skadestånd med 5 000 kr för olovlig stridsåtgärd enligt 41 a § medbestämmandelagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2017) till dess betalning sker,

3 b. avdelningen betala allmänt skadestånd med 200 000 kr för olovlig stridsåtgärd enligt 41 a § medbestämmandelagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2017) till dess betalning sker,

4. avdelningen betala allmänt skadestånd med 20 000 kr för uteblivet varsel enligt 45 § medbestämmandelagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2017) till dess betalning sker, och

5. avdelningen betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 13§ medbestämmandelagen med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2017) till dess betalning sker.

Förbundet har yrkat att P.A. ska förbehållas rätten att återkomma med krav på ekonomiskt skadestånd för tiden efter den 30 april 2017.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena och inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig. Sätten att beräkna ränta har vitsordats.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Sveriges Hamnar att till

6 a. P.A. betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för för-
eningsrättskränkning, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgiv-
ning av stämning (den 4 maj 2017) till dess betalning sker, och

6 b. förbundet betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för förenings-
rättskränkning, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av
stämning (den 4 maj 2017) till dess betalning sker.

Sveriges Hamnar har bestritt yrkandena och inte vitsordat något belopp som
skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Tvisten om kvittning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta APM att betala
allmänt skadestånd för brott mot kvittningslagen till J.A. med 5 000 kr och
till var och en av de 34 arbetstagare som anges i bilagan med 2 000 kr, med
ränta enligt 6 § räntelagen på respektive belopp från dagen för delgivning av
stämning (den 9 maj 2017) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har yrkat att talan såvitt avser skadestånd med anled-
ning av löneutbetalningarna i juli och december 2016 ska avvisas, eftersom
talan i den delen inte har varit föremål för förhandlingar mellan APM och
avdelningen.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet.

Arbetsgivarparterna har i sak bestritt yrkandena och inte vitsordat något
belopp som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Rättsliga grunder för käromålet

Tvisten rörande P.A.

Den 4 april 2006 träffades ett kollektivavtal mellan Göteborgs Hamn och
förbundet som innebar att P.A., såsom ordförande i avdelningen, skulle få
lön för fackligt arbete motsvarande en halvtidstjänst. Göteborgs Hamns
verksamhet har den 1 februari 2010 delvis övergått till Skandia Container

Terminal AB, som sedermera bytt namn till APM, genom en sådan övergång av verksamhet som omfattas av 6 b § anställningsskyddslagen. Skandia Container Terminal AB var vid övergången inte bundet av något kollektivavtal som reglerade ersättning till ordföranden i avdelningen för fackligt arbete. Därför gäller, enligt 28 § första stycket medbestämmandelagen, kollektivavtalet från den 4 april 2006 för APM. Innehållet i kollektivavtalet har även blivit en del av P.A:s anställningsavtal med APM.

Hösten 2012 träffade APM, genom dåvarande HR-chefen P.S., och P.A. en överenskommelse om att P.A., såsom ordförande för avdelningen, skulle utföra fackligt arbete på heltid. Överenskommelsen, som blivit en del av P.A:s enskilda anställningsavtal, innebar att P.A. skulle utföra fackligt arbete på heltid med bibehållen lön. Löneavdrag ska dock enligt överenskommelsen göras för av P.A. inrapporterad tid för externa fackliga kurser, förbundsstyrelsemöten i Stockholm och förhandlingar och fackligt arbete hos annan arbetsgivare än APM.

Det har inte, enligt kollektivavtalet från 2006 eller överenskommelsen från 2012 eller annars, gällt några bestämmelser om löneavdrag för P.A. vid stridsåtgärder.

P.A. har under perioden den 8 november 2016–30 april 2017 utfört fackligt arbete som avsett APM men som inte rört stridsåtgärder. APM har inte betalat fullt ut för det arbetet. P.A. har enligt kollektivavtalet från 2006 och överenskommelsen från 2012 därför rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande ytterligare lön och semesterersättning med 142 177,73 kr för perioden den 8 november 2016–30 mars 2017. För perioden den 31 mars–30 april 2017 har P.A. enligt kollektivavtalet från 2006 rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande ytterligare lön och semesterersättning med 42 645,07 kr.

På den lön P.A. har rätt till har han rätt att få 13 procent semesterersättning. Enligt § 7 Mom 6 och 8 i hamn- och stuveriavtalet, som blivit en del av P.A:s anställningsavtal, är semesterlönen och semesterersättningen 13 procent av arbetstagarens förfallna lön.

Vid beräkningen av yrkandet om ekonomiskt skadestånd motsvarande lön (yrkande 1 a) har avdrag gjorts för tid för fackligt arbete som rört stridsåtgärder.

Vid löneutbetalningen i december 2016 skulle P.A. ha fått lön med 33 735 kr, men han fick bara 11 370 kr, varför han har rätt till ytterligare (33 735 – 11 370 =) 22 365 kr. Löneavdrag skulle bl.a. ha gjorts för 2 timmar den 10 november 2016 (logent), 4 timmar den 11 november 2016 (träff Sveriges Hamnar), 8 timmar den 14 november 2016 (träff Sveriges Hamnar), 8 timmar den 15 november 2016 (1 timme K.J. och 7 timmar Sveriges Hamnar), 6 timmar den 28 november 2016 (medling), 4 timmar den 29 november 2016 (medling) och 1 timme den 30 november 2016 (medling).

Vid löneutbetalningen i januari 2017 fick P.A. korrekt lön utbetald.

Vid löneutbetalningen i februari 2017 skulle P.A. ha fått lön med 36 019 kr, men han fick bara 2 615 kr, varför han har rätt till ytterligare (36 019 – 2 615 =) 33 404 kr. Löneavdrag skulle bl.a. ha gjorts för 8 timmar den 8 januari 2017 (strejk), 5 timmar den 16 januari 2017 (medling), 1 timme den 17 januari 2017 (medling) och 2 timmar den 20 januari 2017 (logent).

Vid löneutbetalningen i mars 2017 skulle P.A. ha fått lön med 45 219 kr, men han fick bara 19 081 kr, varför han har rätt till ytterligare (45 219 – 19 081 =) 26 138 kr. Inget löneavdrag skulle ha gjorts.

Vid löneutbetalningen i april 2017 skulle P.A. ha fått lön med (45 219 – (5 x 261) =) 43 914 kr, men han fick ingen lön alls. Löneavdrag skulle ha gjorts för 3 timmar den 7 mars 2017 (medling) och 2 timmar den 21 mars 2017 (logent).

Vid löneutbetalningen i maj 2017 skulle P.A. ha fått lön med (45 219 – (3 x 261) =) 44 436 kr, men han fick bara 6 697 kr, varför han har rätt till ytterligare (44 436 – 6 697 =) 37 739 kr. Löneavdrag skulle ha gjorts för 1 timme den 10 april 2017 (henrik), 1 timme den 18 april 2017 (logent) och 1 timme den 28 april 2017 (apmt).

För perioden den 8 november 2016–30 april 2017 har P.A. således rätt till ytterligare sammanlagt 163 560 kr. Den semesterersättning om 13 procent på lönen som P.A. har rätt till uppgår till (163 560 x 0,13 =) 21 263 kr.

Om Arbetsdomstolen finner att P.A. har rätt till betalning på halvtid, men inte heltid, för fackligt arbete, ska beloppen för lön och semesterersättning halveras.

Eftersom APM inte betalat P.A. lön enligt kollektivavtalet från 2006, har P.A. rätt till allmänt skadestånd av APM för kollektivavtalsbrott.

Genom att i strid med kollektivavtalet från 2006 och överenskommelsen från 2012 inte månatligen betala P.A. lön för det fackliga arbetet har APM vidtagit åtgärder som, var för sig eller i vart fall sammantagna, är att jämställa med ett avskedande av P.A. Det avskedandet har skett utan att APM följt formaliareglerna i 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen.

P.A. hade enligt sitt anställningsavtal, till följd av överenskommelsen från 2012, inte skyldighet att arbeta som hamnarbetare. Även APM:s beslut att från och med den 30 mars 2017 inte betala P.A. lön för fackligt arbete och att P.A. den 30 mars 2017 skulle börja arbeta som hamnarbetare, som meddelats P.A., är att jämställa med ett avskedande av P.A. Även det avskedandet har skett utan att APM följt formaliareglerna i 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen

APM har inte haft grund enligt anställningsskyddslagen för att skilja P.A. från anställningen. APM är därför enligt anställningsskyddslagen skyldigt att betala P.A. dels ekonomiskt skadestånd motsvarande lön, med semesterersättning om 13 procent på lönebeloppet, om 42 645,07 kr för tiden efter avskedandet den 30 mars 2017, dels allmänt skadestånd. APM är

vidare skyldigt att betala P.A. allmänt skadestånd för brott mot formaliareglerna i anställningsskyddslagen.

APM:s åtgärder att, i strid med kollektivavtalet från 2006 och överenskommelsen från 2012, inte månatligen betala P.A. lön för allt fackligt arbete och att den 17 mars 2017 meddela P.A. att APM från och med den 30 mars 2017 inte alls skulle betala P.A. lön för fackligt arbete och att P.A. den 30 mars 2017 skulle börja arbeta som hamnarbetare, vilka var för sig eller sammantagna är att jämställa med ett avskedande av P.A., har skett i syfte att försvåra för P.A. att verka för förbundet och avdelningen och deras medlemmar och att förmå honom att inte göra det. Därför har P.A. rätt till allmänt skadestånd av APM för brott mot 8 § medbestämmandelagen. Åtgärderna har också inneburit intrång i avdelningens verksamhet. Därför har även avdelningen rätt till allmänt skadestånd av APM för brott mot 8 § medbestämmandelagen.

P.A. har inte enligt förbundets stadgar rätt till ersättning från förbundet motsvarande bibehållna anställningsförmåner för den tid han arbetar fackligt. Det är dock riktigt att P.A. har fått ersättning från förbundet som kompensation för bortfallet av lön. P.A. är skyldig att återbetala den ersättningen så snart han fått korrekt ersättning från APM.

Sveriges Hamnar har aktivt medverkat till och rekommenderat APM att vidta de tidigare nämnda åtgärderna. Det har skett genom Sveriges Hamnars representant K.E. vid förhandlingar mellan APM och avdelningen den 14 och 15 november 2016, då hon uttalat hot om indragen lön för P.A. om avdelningen fortsatte att vidta stridsåtgärder och inte ingick ett hängavtal med APM, och genom ett meddelande om ny policy gällande fackföreningar från Sveriges Hamnar till APM daterat den 22 mars 2017. Därigenom har Sveriges Hamnar brutit mot 9 § medbestämmandelagen. Därför är Sveriges Hamnar skyldig att betala P.A. och förbundet allmänt skadestånd.

APM:s innehållande av P.A:s lön för utfört fackligt arbete under perioden den 8 november 2016–30 april 2017 har skett i syfte att förmå P.A. att för avdelningen träffa kollektivavtal med APM och därmed utgjort en stridsåtgärd. Eftersom stridsåtgärden varit olovlig enligt 41 a § medbestämmandelagen, har P.A. och avdelningen rätt till allmänt skadestånd av APM.

Eftersom APM:s stridsåtgärd inte föregåtts av varsel till avdelningen enligt 45 § medbestämmandelagen, har avdelningen rätt till allmänt skadestånd av APM.

APM har inte före beslutet att sluta betala P.A. lön för utfört fackligt arbete, avseende tiden från och med november 2016, förhandlat med avdelningen enligt 13 § medbestämmandelagen. APM är därför skyldigt att betala avdelningen allmänt skadestånd.

Brott mot kvittningslagen

APM har, utan att först inhämta s.k. beneficiumbesked enligt 6 § kvittningslagen, vid löneutbetalningarna i juli, oktober, november och december 2016 kvittat fordringar på felaktigt utbetald lön. APM har därigenom brutit mot kvittningslagen och ska betala de berörda arbetstagarna allmänt skadestånd.

Även skadeståndskrav med anledning av löneutbetalningarna i juli och december 2016 omfattades av den tvisteförhandling som hölls mellan APM och avdelningen den 27 januari 2017. Avdelningen hade inför tvisteförhandlingen på begäran av APM sänt APM en pdf-fil med de lönespecifikationer tvisteförhandlingen skulle handla om, som omfattade också löneutbetalningarna i juli och december 2016. Avdelningen hade med sig en utskrift av pdf-filen till tvisteförhandlingen.

Twisten rörande P.A. – Utveckling av talan

Kollektivavtalet 2006

H.K. var avdelningens ordförande 1986–2006. Det fanns när H.K. 1986 tillträdde uppdraget en överenskommelse mellan Göteborgs Hamn och avdelningen om att avdelningens ordförande kvarstod i arbete i produktionen, men löpande beviljades av Göteborgs Hamn betald facklig ledighet i den mån ordföranden själv ansåg sig behöva det. Efter att H.K. drabbats av sjukdom 1994 beslutades det att H.K. skulle arbeta fackligt på heltid med lön från Göteborgs Hamn motsvarande hans dåvarande schemalön. Avdelningens årsmöte 2006 valde P.A. till ny avdelningsordförande. M.B. var då avdelningens förtroendeman. Med anledning av ordförandebytet kallade Göteborgs Hamn förbundet till förhandling, som hölls den 4 april 2006. Vid förhandlingen träffade Göteborgs Hamn och förbundet ett kollektivavtal som intogs i det underskrivna protokollet över förhandlingen.

Göteborgs Hamn och förbundet kom genom kollektivavtal överens om att P.A. och M.B. skulle dela lika på en av Göteborgs Hamn betald heltidstjänst för fackligt arbete som avdelningens ordförande. P.A. skulle arbeta fackligt ojämma veckor och M.B. jämna veckor. Kostnaden för tiden för fackligt arbete hänfördes till dåvarande personalavdelningen och kostnaden för resterande tid till produktionen.

Sedan kollektivavtalet träffats arbetade P.A. fackligt på halvtid, varannan vecka, med lön från Göteborgs Hamn.

År 2007 efterträddes M.B. av L.L. och kollektivavtalet från 2006 tillämpades därefter på L.L. i stället för M.B. På motsvarande sätt tillämpades kollektivavtalet på E.H. under 2009 när denne arbetade som tillförordnad förtroendeman i stället för L.L. och sedan 2010 då E.H. ersatte L.L. som förtroendeman.

År 2009 gjorde Göteborgs Hamn en ensidig avsiktsförklaring som bekräftade innehållet i kollektivavtalet från 2006. Avsiktsförklaringen har inte någon självständig rättslig betydelse.

APM:s bundenhet av kollektivavtalet

Den 1 februari 2010 tog Skandia Container Terminal AB över en del av Göteborgs Hamns verksamhet (containerterminalen) genom en sådan övergång av verksamhet som omfattas av 6 b § anställningsskyddslagen. Skandia Container Terminal AB var inte bundet av något kollektivavtal som reglerade ersättning till ordföranden i avdelningen för fackligt arbete. Kollektivavtalet från 2006 sades inte upp i samband med övergången. Därmed blev Skandia Container Terminal AB, enligt 28 § första stycket medbestämmandelagen, bundet av kollektivavtalet från 2006. Efter att APM Terminals Holding Gothenburg Holding AB i oktober 2011 köpt aktierna i Skandia Container Terminal AB bytte det sistnämnda bolaget namn till APM Terminals Gothenburg AB, dvs. APM.

Efter övergången betalade Skandia Container Terminal AB P.A. lön för fackligt arbete på halvtid. Ett annat företag, som hade tagit över en annan del av Göteborgs Hamns verksamhet, betalade E.H. lön för fackligt arbete på halvtid.

Överenskommelsen 2012

Efter det att flera företag övertagit verksamheten i Göteborgs hamn från Göteborgs Hamn förekom det att arbetstagare hos andra företag utförde fackligt arbete hos APM. APM:s dåvarande HR-chef P.S. kontaktade i maj 2012 avdelningen om avdelningsordförandens lön. P.A. hade en tillsvidareanställning hos APM, medan E.H. arbetade som behovsanställd s.k. blixthos hos alla de tre företag som bedrev verksamheten i Göteborgs hamn. P.S. framförde att APM föredrog att fackliga förhandlingar med APM sköttes av en facklig företrädare som var anställd hos APM och att APM inte ville betala för fackligt arbete utfört av icke anställda. APM erbjöd P.A., såsom ordförande i avdelningen, en betald facklig heltidstjänst. Avdelningen och P.A. accepterade erbjudandet. Det skedde under hösten 2012. Organisatoriskt och administrativt hänfördes P.A:s anställning därefter helt till HR-avdelningen. APM och P.A. träffade alltså en överenskommelse, som blev en del av P.A:s anställningsavtal, om att P.A. ska få lön för att arbeta fackligt på heltid som avdelningens ordförande. Överenskommelsen innebar också att P.A. inte var skyldig att utföra annat arbete än fackligt arbete.

I samband med överenskommelserna 2006 och 2012 fördes ingen diskussion om vilka löneavdrag som skulle göras för P.A. Senare under 2012 kom man dock överens om att tid som avsåg fackligt arbete hos annan arbetsgivare än APM skulle medföra löneavdrag. P.A. har löpande till APM rapporterat den tid för vilken löneavdrag ska göras. Det har inte funnits någon överenskommelse beträffande vilka avdrag som ska göras vid stridsåtgärder. Det har däremot förekommit att P.A:s arbetsgivare vid strejk har gjort löneavdrag för P.A., såsom avdelningens ordförande, men sådant löneavdrag har inte gjorts vid fackliga blockader.

Händelseförloppet från våren 2016 och framåt

Avdelningen har sedan våren 2016 vidtagit olika stridsåtgärder mot APM. Efter ett varsel från avdelningen om stridsåtgärder i november 2016 förde APM och avdelningen flera förhandlingar under perioden den 4–15 november 2016. En representant för Sveriges Hamnar, K.E., deltog vid samtliga förhandlingstillfällen. Vid förhandlingarna framförde K.E. hot om indragen lön för P.A. om avdelningen fortsatte att vidta stridsåtgärder och inte ingick ett hängavtal med APM. K.E. varken sade eller gjorde någonting under förhandlingarna för att antyda att hon deltog i förhandlingarna i någon annan roll än sin ordinarie roll som jurist vid Sveriges Hamnar. Hon presenterade sig vid förhandlingarna som jurist vid Sveriges Hamnar, och hon hade behörighet att företräda Sveriges Hamnar vid förhandlingar.

Den 15 november 2016 bröt förhandlingarna slutligen samman på grund av att avdelningen upplevde att APM inte var villigt att gå den till mötes i någon fråga. Vid ett möte den 21 november 2016 mellan APM och P.A. meddelade APM att APM hade beslutat att, med verkan från början av november 2016, dra in P.A:s betalning för fackligt arbete. Därigenom och genom efterföljande löneavdrag, med början vid löneutbetalningen i december 2016, omreglerade APM ensidigt P.A:s anställningsavtal på ett sätt som är att jämställa med ett avskedande. APM bröt därmed också mot kollektivavtalet från 2006. APM fortsatte emellertid att delvis betala P.A. för hans fackliga arbete, dock med stora avdrag med hänvisning till stridsåtgärder.

Därefter förekom medling mellan APM och avdelningen. Medlarna föreslog att APM och avdelningen skulle träffa ett kollektivavtal, vilket avvisades av APM. Under medlingen, för perioden den 28 november–5 december 2016, frös avdelningen alla stridsåtgärder.

Avdelningen påkallade den 1 mars 2017 tvisteförhandling med APM om bl.a. brott mot P.A:s anställningsavtal och olovlig stridsåtgärd, rörande den uteblivna betalningen för P.A:s fackliga arbete.

Den 3 mars 2017 begärde APM förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen om omreglering av P.A:s anställningsavtal. Den förhandlingen genomfördes den 17 mars 2017. Samma dag beslutade APM att beordra P.A. att arbeta som hamnarbetare från och med den 30 mars 2017. I vart fall därigenom omreglerade APM ensidigt P.A:s anställningsavtal på ett sätt som är att jämställa med ett avskedande. APM bröt därmed också mot kollektivavtalet från 2006.

APM:s avskedande av P.A. utgjorde en direkt repressalie till följd av avdelningens stridsåtgärder som vidtagits i syfte att försvåra för P.A. att verka för förbundet och avdelningen och deras medlemmar och att förmå honom att inte göra det.

Sveriges Hamnar har sänt ut ett meddelande, daterat den 22 mars 2017, med följande innehåll.

Ny policy gällande fackföreningar

Sveriges Hamnars styrelse har enhälligt beslutat om en ny policy gällande förhållningssättet till de olika fackföreningar som har medlemmar i hamnarna. Bakgrund till beslutet är behovet av att alla medlemsföretag i Sveriges Hamnar agerar på samma sätt i dessa frågor.

Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen gör skillnad på fackföreningar med kollektivavtal och fackföreningar utan kollektivavtal. Fackföreningar med kollektivavtal avstår sin rätt att använda stridsåtgärder i utbyte mot bland annat särskilda fackliga rättigheter och fackligt inflytande. Detta gäller exempelvis rätten till medbestämmandeförhandlingar inför vissa beslut, rätten till fackligt arbete på arbetstid med eller utan lön eller rätten till plats i bolagsstyrelse. Fackföreningar utan kollektivavtal saknar dessa rättigheter.

I dag finns fackföreningarna Unionen, Sveriges Ingenjörer, Svenska Transportarbetareförbundet, Ledarna och Svenska Hamnarbetareförbundet representerade i hamnarna. Sveriges Hamnar har kollektivavtal med samtliga fackföreningar, utom Svenska Hamnarbetareförbundet.

Policyn i korthet

Policyn innebär att det inte är tillåtet för ett medlemsföretag att ge mer rättigheter eller förmåner till en fackförening utan kollektivavtal än vad som följer av skyldigheten enligt lag.

Företagsbesök och implementering

Under våren kommer Sveriges Hamnar besöka alla berörda hamnar för att tillsammans med respektive bolag upprätta individuella planer för hur den nya policyn ska kunna implementeras lokalt. Förändringen kommer ta olika lång tid beroende på förhållandena lokalt men utgångspunkten är att genomföra detta under första halvan av 2017.

[...]

Överenskommelsen från 2006 har hela tiden varit grunden för förbundets och avdelningens agerande, men det är riktigt att överenskommelsen inte förrän i målet rättsligt kvalificerats av arbetstagar sidan som ett kollektivavtal.

Twisten om kvittning – Utveckling av talan

Löneavdragen avseende maj 2016 skulle ha gjorts vid löneutbetalningen i juni 2016, men gjordes först vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016. Löneutbetalningarna i juni–september 2016 har varit misstagsutbetalningar. När löneavdragen gjordes i oktober och november 2016 var det inte fråga om en lönereglering i enlighet med APM:s löneberäkningssystem.

De förklaringar som arbetsgivarparterna lämnat till att löneavdragen inte skedde förrän i oktober och november 2016 ifrågasätts inte.

När det gäller A.M. gjordes vid löneutbetalningen i juli 2016 avdrag som avsåg april och maj 2016. Avdragen gällde arbetskonflikt, föräldraledighet och tillfällig vård av barn. När det gäller D.S. gjordes vid löneutbetalningen juli 2016 avdrag som avsåg april och maj 2016. Avdragen gällde kompensationsledighet och arbetskonflikt. När det gäller J.O. gjordes vid löneutbetalningen i december 2016 avdrag som avsåg juli, augusti och september 2016. Avdragen gällde 61 olika poster avseende övertidsbetalning, trucktillägg, rastersättning och övertidskrona. Det som det gjorts avdrag för vid löneutbetalningarna i juli och december 2016 avser misstagsutbetalningar, och det har när löneavdragen gjordes inte varit fråga om en lönereglery i enlighet med APM:s löneberäkningssystem. Förbundet har ingen kommentar till de förklaringar som arbetsgivarparterna lämnat till att löneavdragen vid löneutbetalningarna i juli och december 2016 skedde.

Även löneavdragen vid löneutbetalningarna i juli och december 2016 omfattades av tvisteförhandlingen den 27 januari 2017.

Arbetsgivarparterna

Rättsliga grunder för bestridandet

Tvisten rörande P.A.

Ersättningen till P.A. för fackligt arbete, som avsåg APM, vilade på en ensidig utfästelse som APM fritt förfogat över. Utfästelsen om ersättning för fackligt arbete var villkorad av att det rådde arbetsfred. APM utfäste sig alltså inte att betala ersättning för fackligt arbete under tid då förbundet eller avdelningen hade varsel om eller vidtog stridsåtgärder riktade mot APM. Villkoret innebar att P.A. inte skulle få någon ersättning alls för fackligt arbete under sådan tid.

Göteborgs Hamn och förbundet har inte träffat ett kollektivavtal den 4 april 2006. Skandia Container Terminal AB, som senare bytte namn till APM, var vid verksamhetsövergången 2010 medlem i Sveriges Hamnar och därmed, efter s.k. inrangeringsförhandling den 21 januari 2010 med Svenska Transportarbetareförbundet, redan bundet av hamn- och stuveriaavtalet. Därför har något kollektivavtal i vart fall inte övergått till APM.

APM och P.A. har inte träffat någon överenskommelse om betalt fackligt arbete på heltid.

P.A. har inte enligt sitt enskilda anställningsavtal haft rätt till ersättning för fackligt arbete.

APM har till den 30 mars 2017 tillämnat den ensidiga utfästelsen, dock att APM har betalat P.A. för visst fackligt arbete under den tid avdelningen haft varsel om eller vidtagit stridsåtgärder mot APM. APM drog den 30 mars 2017 in P.A:s förmån enligt utfästelsen, dvs. återkallade den ensidiga utfästelsen. Det beslutade APM den 17 mars 2017 efter förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen med avdelningen.

Eftersom avdelningen vidtagit stridsåtgärder riktade mot APM under perioden den 8 november 2016–30 april 2017, utom den 28 november–5 december 2016, 1–5 januari och 1–12 mars 2017, och då avdelningen lagt ett varsel om stridsåtgärder mot APM under perioden den 28 november–5 december 2016 som inte återkallats, har APM inte enligt sin ensidiga utfästelse behövt betala P.A. mer lön för fackligt arbete än vad APM redan betalat. Från och med den 23 mars 2017 var P.A. på egen begäran beviljad tjänstledighet och P.A. fick därför ingen ersättning från APM.

Att APM tillämpat den ensidiga utfästelsen och, efter förhandling med avdelningen enligt 13 § medbestämmandelagen, beslutat att per den 30 mars 2017 återkalla utfästelsen och beordra P.A. att i enlighet med sitt anställningsavtal utföra arbete som hamnarbetare är inte att jämställa med ett avskedande. Det görs inte gällande att APM haft grund enligt anställningsskyddslagen för att skilja P.A. från anställningen. Det är i och för sig riktigt att APM inte följt formaliareglerna i anställningsskyddslagen.

Att APM inte betalade P.A. ersättning för allt utfört fackligt arbete under perioden den 8 november 2016–30 mars 2017 var och syftade bara till en tillämpning av APM:s ensidiga utfästelse. P.A:s fordran på lön för utfört fackligt arbete var tvistig. Åtgärden har inte företagits i föreningsrättskränkande syfte och den utgör inte en stridsåtgärd i strid med 41 a § medbestämmandelagen. Åtgärden har inte varit till skada för P.A., eftersom han i enlighet med förbundets stadgar har rätt till bibehållna anställningsförmåner från förbundet under den tid han arbetar fackligt. Åtgärden har inte heller försvårat det fackliga arbetet, som P.A. fått ledigt för att utföra.

Beslutet den 17 mars 2017 att per den 30 mars 2017 återkalla den ensidiga utfästelsen och beordra P.A. att utföra arbete som hamnarbetare syftade bara till att begränsa APM:s skyldigheter i fråga om ledighet och ersättning för fackligt arbete till vad som gäller enligt förtroendemannalagen. Beslutet, som inte ledde till att någon lön innehölls, eftersom P.A. begärde och fick tjänstledighet från och med den 23 mars 2017, är inte en stridsåtgärd i strid med 41 a § medbestämmandelagen. Beslutet är i och för sig en åtgärd i den mening som avses i 8 § medbestämmandelagen, men den åtgärden har APM inte företagit i föreningsrättskränkande syfte. Åtgärden har inte varit till skada för P.A., eftersom han i enlighet med förbundets stadgar har rätt till bibehållna anställningsförmåner från förbundet under den tid han arbetar fackligt och enligt egen uppgift har fått sådan ersättning. Åtgärden har inte heller försvårat det fackliga arbetet, som P.A. fortsatt att utföra under sin tjänstledighet.

Sveriges Hamnar har inte uppmanat APM att vidta de påtalade åtgärderna och inte heller medverkat till dem. Sveriges Hamnar har inte uppfattat APM:s åtgärder som föreningsrättskränkande. K.E., som i och för sig var anställd som arbetsrättsjurist och förhandlare hos Transportföretagen, vilken är den förbundsgrupp som Sveriges Hamnar ingår i, företrädde vid förhandlingarna som inleddes den 4 november 2016 och avslutades den 14 och 15 samma månad inte Sveriges Hamnar utan APM. K.E:s åtgärder och

uttalanden vid förhandlingarna skedde i uppdraget som företrädare för APM och inte som företrädare för Sveriges Hamnar.

Det är riktigt att APM inte har varslat avdelningen om någon stridsåtgärd.

APM har inte varit skyldigt att förhandla med avdelningen enligt 13 § medbestämmandelagen innan APM tillämpade sin ensidiga utfästelse och inte betalade lön för fackligt arbete utfört under den tid avdelningen haft varsel om eller vidtagit stridsåtgärder riktade mot APM.

Twisten om kvittning

De löner som APM utbetalar är preliminära och korrigeras genom tillägg och avdrag. Vanligtvis sker detta månaden efter, men inte alltid. I de aktuella fallen har det inte varit möjligt att göra avdragen tidigare. De löneavdrag som gjordes i oktober och november 2016 har utgjort korrigeringar av tidigare preliminärt utbetald lön, avseende maj 2016. Löneavdragen är inte uttryck för att APM haft någon fordran mot arbetstagarna. APM har inte vidtagit kvittning mot arbetstagarnas löner och därför inte behövt inhämta beneficiumbesked enligt 6 § kvittningslagen.

Den förhandlingsframställan som avdelningen gjorde den 1 december 2016 anger att framställan avser ”brott mot kvittningslagen”. Framställan innehåller inga uppgifter om när de påstådda kvittningarna ska ha ägt rum eller annan information som identifierar dem. På begäran av APM förtydligade avdelningen inför förhandlingen att framställan avsåg kvittning på lön som var gjord av arbetsgivaren under oktober och november. Det är riktigt att avdelningen inför förhandlingen översände en pdf-fil till APM som innehöll bl.a. de aktuella lönebeskeden avseende löneutbetalningarna i juli och december 2016. Förhandlingen, som hölls den 27 januari 2017, gällde emellertid uteslutande de löneavdrag som härrörde från maj 2016 och som APM gjort avdrag för vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016. Vid förhandlingen berördes inte varje enskild arbetstagare, men påståendet från avdelningen var att APM genom dessa avdrag hade vidtagit otillåtna kvittningar, vilket bestreds av APM som lämnade förklaringar till varför löneavdragen avseende maj 2016 inte hade gjorts förrän vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016. Förhandlingarna gällde således bara löneutbetalningarna i oktober och november 2016. Skadeståndskrav med anledning av avdragen vid löneutbetalningarna i juli och december 2016 har inte förhandlats mellan parterna, varför talan i den delen ska avvisas då förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte är uppfyllt.

Såvitt avser löneavdragen vid löneutbetalningarna i juli och december 2016 görs i sak gällande detsamma som avseende löneavdragen vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016.

Twisten rörande P.A. – Utveckling av talan

Inledning

P.A. anställdes den 4 maj 1994 som hamnarbetare hos Göteborgs Hamn och han har fortfarande en anställning som hamnarbetare, men nu hos APM.

Inget kollektivavtal träffades 2006

Protokollet från förhandlingen den 4 april 2006 utgör inget kollektivavtal. Ingen av de förhandlande parterna – Göteborgs Hamn och förbundet – ville hamna i ett kollektivavtalsförhållande till motparten. De förhandlande parterna hade således inte någon avsikt att ingå ett avtal, utan Göteborgs Hamn har lämnat ett förslag som förbundet inte haft något att invända mot.

Arbetstagsidan har inte förrän i målet hävdat att P.A. enligt ett kollektivavtal har rätt till ersättning för fackligt arbete. Avdelningen har i november 2016 varslat om stridsåtgärder i syfte att förmå APM att inte dra in ersättningen för fackligt arbete för avdelningens företrädare.

Den ensidiga utfästelsen

Vid ett möte den 30 november 2009 gjorde företrädare för Göteborgs Hamn en ensidig utfästelse om hur Göteborgs Hamn avsåg att hantera avdelningen och dess företrädare. Denna innebar att avdelningen skulle respekteras som fullvärdig facklig part, att avdelningen skulle få information samtidigt som Svenska Transportarbetareförbundets avdelning 2, att Göteborgs Hamn skulle förhandla med båda fackföreningarna samtidigt, att regler och rutiner för Göteborgs Hamn endast kunde ändras efter förhandling samt att avdelningens företrädare skulle ges ersättning för facklig tid enligt vedertagen modell. Den ensidiga utfästelsen gällde under förutsättningen att det rådde arbetsfred, dvs. att avdelningen och förbundet iakttog fredsplikt och inte hade varsel om eller vidtog stridsåtgärder riktade mot Göteborgs Hamn. Ersättning för fackligt arbete har betalats under den förutsättningen och så länge det fackliga arbetet har gällt den egna arbetsplatsen. Den ensidiga utfästelsen dokumenterades av Göteborgs Hamn enligt följande.

Avsiktsförklaring (gäller under fredsplikt)

1. H4 respekteras som fullvärdig facklig part
2. Information samtidigt i alla frågor
3. Förhandling samtidigt i alla frågor (relationen T2/H4 styr om det sker i samma rum)
4. Regler och rutiner förändras efter förhandling
5. Facklig tid = heltid. Enligt vedertagen modell.

Denna avsiktsförklaring gäller under de centrala förhandlingarna om kollektivavtal.

P.A. har sedan 2006 i varierande utsträckning och efter beslut från arbetsgivaren fått ersättning för fackligt arbete för del av sin arbetstid. För att underlätta för både arbetsgivaren och avdelningen har beviljandet av ersättning för fackligt arbete avsett heltids- eller deltidssysselsättning och

P.A. har inte behövt redovisa vad för slags facklig syssla han ägnat sig åt, så länge det gällt den egna arbetsplatsen. Han har emellertid inte varit anställd som facklig företrädare för avdelningen.

Övergång av verksamhet

Det är riktigt att Skandia Container Terminal AB den 1 februari 2010 genom en övergång av verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen tog över en del av Göteborgs Hamns verksamhet. Skandia Container Terminal AB, som senare bytt namn till APM, var emellertid sedan den 1 januari 2010 medlem i Sveriges Hamnar. Vid förhandling den 21 januari 2010 mellan Sveriges Hamnar, APM och Svenska Transportarbetareförbundet inrangerades APM under hamn- och stuveriavtalet.

Efter att Skandia Container Terminal AB 2010 delvis övertagit verksamheten från Göteborgs Hamn tillämpade Skandia Container Terminal AB den ensidiga utfästelsen på motsvarande sätt som Göteborgs Hamn hade tillämpat den. Så gjorde APM också efter namnbytet och ägarskiftet 2012.

Ingen överenskommelse träffades 2012

Under 2012 förekom det dock diskussioner mellan APM och avdelningen med anledning av att APM förklarat att APM inte avsåg att fortsättningsvis betala ersättning för fackligt arbete till andra än arbetstagare hos APM. P.A. var vid denna tid ledig till hälften från sin anställning hos APM för fackligt arbete och ersattes av APM för det fackliga arbetet med bibehållna anställningsförmåner. APM förklarade sig berett att betala fackliga företrädare för avdelningen som var anställda hos APM ersättning motsvarande en heltidsanställning. Förutsättningarna för att utge ersättning vilade i övrigt på det som var angivet i 2009 års ensidiga avsiktsförklaring. Det var alltså fortfarande ett ensidigt åtagande, nu från APM, som förutsatte arbetsfred på arbetsplatsen, dvs. att avdelningen och förbundet iakttog fredsplikt och inte hade varsel om eller vidtog stridsåtgärder riktade mot APM. Avdelningen valde att låta P.A. utföra av APM betalt fackligt arbete på heltid.

Utvecklingen efter ägarskiftet 2012

De två första åren efter ägarskiftet 2012 fokuserade APM på investeringar i verksamheten. I slutet av 2013 inleddes ett samverkansprojekt med de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna och avdelningen med målsättningen att spara kostnader. På APM:s begäran avslutades projektet under våren 2015 på grund av att utsikten att nå de besparingsmål APM hade satt bedömdes vara obefintlig. Från och med 2015 gjorde APM en rad förändringar, såsom ändrade strukturer för skyddsarbete, införande av daglig planering avseende service, närvaro- och frånvaroplanering, nya rutiner för rekrytering och utbildning samt en ny förhandlingsordning.

Under 2015 och 2016 hade samtliga fackförbund med kollektivavtal på arbetsplatsen framfört kritik till APM som gick ut på att de ansåg det vara

orättvist att APM gav större möjligheter till avdelningens fackliga representanter att bedriva fackligt arbete under arbetstid i förhållande till övriga fackliga representanter. Detta bidrog till att APM utvärderade och såg över hur mycket facklig tid och andra förmåner som kunde vara skäligt för respektive fackförbund. I samband med utvärderingen reviderades också förutsättningarna för representanter för kollektivavtalsbärande fackförbund. Det infördes regler om att ledighet för fackligt arbete i vissa fall skulle föregås av en ansökan och ett beviljande och det gjordes utbildningsinsatser. APM klargjorde att avdelningens medlemmar, med undantag för dess ordförande P.A., inte längre hade rätt att bedriva fackligt arbete på betald arbetstid. Dessa justeringar genomfördes tidigt på våren 2016.

Varsel och stridsåtgärder under 2016 och 2017 samt löneavdrag för P.A.

I början av 2016 framförde avdelningen en rad krav till APM. Sedan APM ställt sig avvisande till flera av kraven varslade avdelningen om stridsåtgärder. De varslade strejkerna verkställdes under fyra dygn i april 2016 och följdes sedan av ytterligare strejker under maj 2016. Konflikten mellan parterna bestod därefter och följdes av ytterligare stridsåtgärder från avdelningen.

Sedan hösten 2016 har avdelningen varslat bl.a. APM om stridsåtgärder enligt följande:

- Den 28 oktober 2016 varslade avdelningen om övertids-, nyanställningar och inhyrningsblockad under tiden den 8 november 2016 kl. 16.00–31 december kl. 24
- Den 4 november 2016 varslade avdelningen om punktstrejker under tiden den 15–18 november 2016.
- Den 23 december 2016 varslade avdelningen om övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad under tiden den 6 januari 2017–28 februari 2017 kl. 24.00.
- Den 13 januari 2017 varslade avdelningen om strejk under tiden den 24 januari 2017 kl. 12.00–20.00
- Den 1 mars 2017 varslade avdelningen om övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad under tiden den 13 mars 2017 kl. 16.00–30 april 2017 kl. 24.00.
- Den 13 april 2017 varslade avdelningen om blockad mot att s.k. blix fick utföra visst arbete under tiden 27 april kl. 0700–31 maj 2017 kl. 24.00.
- Den 4 maj 2017 utvidgades blockaden som avdelningen varslat om den 13 april till att omfatta tiden den 1 juni 2017 kl. 00.00 – 30 juni 2017 kl. 24.00.
- Den 4 maj 2017 varslade avdelningen även om övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad under tiden den 15 maj 2017 kl. 16.00–30 juni kl. 24.00.

Sedan den 8 november 2016 har avdelningen med undantag för den 28 november–5 december 2016, 1–5 januari och 1–12 mars 2017, oavbrutet vidtagit stridsåtgärder mot APM fram till den 30 juni 2017. Avdelningen har lagt varsel om stridsåtgärder för perioden den 28 november–5 december

2016 som inte återkallats, men som avdelningen meddelat att de ”frystes”. Därför har P.A. i enlighet med den ensidiga utfästelsen inte sedan den 8 november 2016 rätt till ersättning för fackligt arbete annat än under perioderna den 1–5 januari och 1–12 mars 2017, till dess förmånen avseende betalt fackligt arbete drogs in slutligt för honom den 30 mars 2017. APM har emellertid inte varit helt konsekvent i sitt agerande utan har till viss del ersatt P.A. för fackligt arbete även under perioder haft varsel om eller vidtagit stridsåtgärder.

APM har låtit P.A. behålla sin lön vid de tillfällen APM eller bolaget påkallat förhandling i en fråga som inte berörts av pågående arbetskonflikt och vid den medling som förekom under perioden den 28 november–5 december 2016.

APM har vid löneutbetalningen i december 2016 gjort löneavdrag för P.A. för perioden den 7–28 november 2016.

APM har vid löneutbetalningen i januari 2017 betalat för mycket lön till P.A. Han borde ha fått lön för den 1 och 2 december 2016, då medling pågick, men inte i övrigt.

APM har vid löneutbetalningen i februari 2017 gjort helt löneavdrag för P.A. förutom för 1 timme den 27 januari och för hela den 28 och 29 januari 2017, då det var förhandling med APM.

APM har vid löneutbetalningen i mars 2017 gjort löneavdrag för P.A. för perioden från och med den 1 februari till och med kl. 12 den 17 februari 2017.

APM har vid löneutbetalningen i april 2017 gjort löneavdrag för P.A. för perioden den 1–22 mars 2016, med undantag för 7,5 timmar den 1 mars 2017 och 1 timme den 17 mars 2017, då det var förhandling med APM.

APM har vid löneutbetalningen i maj 2017 gjort helt löneavdrag för P.A. för april 2017, eftersom han var tjänstledig under april 2017.

Det är riktigt att P.A:s semesterersättning uppgår till 13 procent av utgående lön.

Att P.A. varken på avtalad eller laglig grund haft rätt till ersättning för fackligt arbete har APM:s företrädare från tid till annan fört samtal med P.A. och avdelningen om. Det har därvid påtalats att APM inte har någon skyldighet att betala för fackligt arbete och att betalningen för fackligt arbete vilar på en ensidig utfästelse från APM:s sida, vilken kan återkallas. Inte vid något av dessa tillfällen eller under de förhandlingar som förekom mellan APM och avdelningen i november 2016 framförde avdelningen att P.A. hade rätt till ersättning för fackligt arbete grundad på kollektivavtal eller enskild överenskommelse.

Förhandlingarna 2016

Sveriges Hamnar var inte part eller deltagare i förhandlingarna mellan APM och avdelningen i november 2016, eftersom de gällde en lokal angelägenhet

om stridsåtgärder mot ett enskilt företag. K.E. företrädde vid förhandlingarna under perioden den 4–15 november 2016 APM och inte Sveriges Hamnar. Förhandlingarna fördes med anledning av de varsel avdelningen hade lagt och som avsåg stridsåtgärder bl.a. på grund av att APM avsåg att dra in ersättningen till P.A. för fackligt arbete. En indragning av ersättningen diskuterades ingående vid förhandlingarna. Avdelningen krävde att P.A. även i fortsättningen skulle ha betald ledighet för fackligt arbete. APM motiverade den aviserade indragningen med att det var nödvändigt för bolaget att göra skillnad mellan kollektivavtalsparter och de arbetstagarorganisationer som inte har kollektivavtal, eftersom de förra men inte de senare har åtagit sig fredsplikt. APM var vid förhandlingarna berett att erbjuda avdelningen rättigheter motsvarande de som en kollektivavtalslutande arbetstagarorganisation har, om avdelningen åtog sig fredsplikt. K.E., som i och för sig under förhandlingarna varit aktiv och uttalat sig för APM:s räkning, har inte uttalat hot av det slag som förbundet påstår.

Den 15 november 2016 meddelade APM:s dåvarande personalchef S.T. P.A. muntligen att han med anledning av lagda varsel från och med 4 november 2016 skulle koda sin frånvaro som intern facklig tid vilken inte skulle ersättas av APM. S.T. upprepade den 21 november 2016 samma information i ett mejl till P.A. P.A. fortsatte dock, i strid med dessa riktlinjer, att till lönekontoret rapportera sin tid på samma sätt som han tidigare hade gjort.

Indragen förmån

Den 3 mars 2017 begärde APM förhandling med avdelningen i syfte att meddela att APM inte hade för avsikt att fortsätta att betala P.A. för fackligt arbete. Vid förhandlingen den 17 mars 2017 lämnades beskedet att APM hade för avsikt att dra in förmånen att få betalt för fackligt arbete från och med den 30 mars 2017, då P.A. skulle inställa sig för tjänstgöring i produktionen i stället, såvida han dessförinnan inte hade ansökt om och fått tjänstledighet för fackligt arbete.

Beslutet den 17 mars 2017 att dra in förmånen är fattat som ett led i APM:s strävan att behandla alla fackföreningar lika utifrån gällande lagstiftning. Eftersom det inte finns någon lagreglerad skyldighet att betala ersättning för fackligt arbete avseende annan fackförening än den som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal i förhållande till, beslutade APM att dra in förmånen för avdelningen och P.A. att få betalt för fackligt arbete.

P.A. har rätt till ersättning från förbundet för sitt fackliga arbete. Det sade förbundets ordförande till APM:s företrädare i samband med förhandlingar den 6 november 2016. Av § 17 Mom. 5 i förbundet stadgar framgår följande.

Mom. 5 Lokal förtroendeman

Efter förbundsstyrelsens medgivande kan tjänst som lokal förtroendeman inrättas i avdelning. Lokal förtroendeman anställs efter allmän omröstning och med sex månaders ömsesidig uppsägning. Lön åt lokal förtroendeman,

jämte sjuklön och semester, fastställs av förbundsstyrelsen, i samråd med avdelningsstyrelsen, i enlighet med av kongressen uppdragna riktlinjer. Då lokal förtroendeman på grund av sjukdom eller av annan anledning icke är i tjänst, kan avdelningens styrelse utse vikarie för viss tid. Bland de uppgifter som åligger lokal förtroendeman ingår ansvar för avdelningens kassa och att i samråd med avdelningsstyrelsen i övrigt föra de förhandlingar vid vilka avdelningen ska vara representerad.

Sveriges Hamnars meddelande daterat den 22 mars 2017 innebär inte att Sveriges Hamnar medverkat till eller rekommenderat APM att dessförinnan göra löneavdrag för P.A. eller fatta beslutet den 17 mars 2017.

Twisten om kvittning – Utveckling av talan

Inledning

Vid APM betalas lön ut den 25:e för innevarande månad. Eventuella tillägg eller avdrag sker vanligtvis månaden efter, men ibland dröjer det längre. Den utbetalda lönen är därför alltid preliminär. APM anlitar två leverantörer för att hantera utbetalning av lön, Aditro, som räknar fram varje enskild lön och ser till att den utbetalas, och Commentor, som är leverantör av tidredovisningssystemet från vilket underlag skickas till Aditro.

APM har en avdelning för resursplanering som hanterar såväl personella som maskinella resurser inom den enhet stuveriarbetarna tillhör. Avdelningen kodar planerad frånvaro, godkänner korta ledigheter och tar emot sjukanmälningar. Det är personalen vid denna avdelning, eller cheferna, som registrerar eventuell frånvaro eller när extra tillägg ska betalas, såsom vid övertid, m.m. Den enskilde arbetstagaren lämnar inte några sådana uppgifter. Tidredovisningen attesteras antingen av chefer eller resursplaneringen och för varje kalenderdag upprättas ett tidkort för varje team. Tidkorten skapas av resursplaneringen och kodas och attesteras av chefer och resursplanering tillsammans.

Lönekorrigering vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016

För maj 2016 blev tidkorten inte attesterade för 157 arbetstagare. Bland dem fanns ett antal tjänstemän samt 20 behovsanställda s.k. blixtar. Att tidkorten inte blev attesterade för dessa personer berodde på en handhavandemiss och när det upptäcktes av APM:s avdelning HR Lön var det för sent att göra något åt det. Den datafil som översändes till Aditro innehöll därför inte de tillägg och avdrag som skulle ha skett vid löneutbetalningen i juni 2016. För det 20-tal blixtar som arbetat under maj 2016 räknades lönen ut manuellt och betalades ut korrekt. På grund av tidsåtgång gjordes bedömningen att de som skulle bli helt utan lön dvs. blixterna, var de som fick prioriteras med manuell hantering. Övriga anställda fick sin ordinarie lön utbetald.

Samtliga berörda chefer fick den 7 juni 2016 information via mejl om vad som hade skett. Cheferna vid APM förväntas lämna sådan information vidare till sina medarbetare. De kollektivanställda har inte arbetsmejl och kan därför inte nås snabbt på motsvarande sätt. De enskilda blixtar som kontaktade HR Lön fick besked om att deras lön skulle utbetalas manuellt.

Ingen av de berörda arbetstagarna hörde av sig för att uppmärksamma APM på att avdrag för maj 2016 inte hade gjorts på deras lön, trots att flera av deras kollegor fått avdrag för de dagar de strejkat i maj 2016, fått vidkännas sjukavdrag eller avdrag på grund av andra frånvaroorsaker.

När tidkorten för maj 2016 blev attesterade blev uppgifterna ändå inte tillgängliga för Aditro på grund av följande. APM utgick från att uppgifterna med automatik, via systemleverantören, skulle överföras till Aditro när attesterna skedde men den 20 juli 2016 upptäcktes att så inte hade skett. I samband med detta fick cheferna information via mejl om att de saknade tidkorten för maj 2016 inte hade beaktats den här gången heller. Den enskilda blix som kontaktade HR Lön fick besked om att hans lön skulle utbetalas manuellt. Ingen anställd hörde av sig för att uppmärksamma APM på att avdrag för maj 2016 fortfarande inte hade gjorts. När APM:s företrädare kontaktade Commentor i anslutning till upptäckten erhöles beskedet att överföring inte skedde automatiskt men Commentor åtog sig att upprätta en korrigeringsfil med avdrag och tillägg avseende maj 2016, vilken skulle användas vid löneutbetalningen i augusti 2016. För blixarna räknades lönen för juli 2016 ut manuellt på samma sätt som tidigare.

Den korrigeringsfil som senare erhöles från Commentor visade sig endast innehålla tilläggen men inga avdragsposter. Vid APM upptäcktes detta först den 22 augusti 2016 och då var det för sent att räkna om lönerna. Någon korrigeringsfil med avdrag för maj 2016 skedde därför inte heller vid löneutbetalningen i augusti 2016. Däremot erhöles de tillägg som hade tjänats in i maj 2016. Ingen anställd hörde av sig med synpunkter på eller förfrågningar om vad som hade hänt med avdragen avseende maj 2016 eller med anledning av att tilläggen från maj 2016 betalades ut i augusti 2016.

Commentor är en leverantör som APM samarbetat med i många år. Att skapa och leverera tidfiler som innehåller tillägg och avdrag för tidigare månader är en rutinsak som hade fungerat varje månad, varför APM inte haft som rutin att kontrollera leveransen. När felet påtalades erhöles APM i september 2016 en ny datafil från Commentor med avdragsposterna för maj 2016. Filen visade sig innehålla korrekta uppgifter om anställningsnummer, frånvaroorsak och datum, men inga uppgifter om antalet frånvarotimmar. Eftersom avdragen sker per timme och då personalen har olika schemalagda arbetstider, behövde en särskild granskning ske för varje anställd som berördes. Detta medförde att inga korrigeringsfiler hann göras vid löneutbetalningen i september 2016.

APM:s avdelning HR Lön gick igenom samtliga avdragstransaktioner och kompletterade filen med förväntad arbetstid enligt varje medarbetares schema. Genomgången tog mycket tid i anspråk och med anledning av att löneutbetalningen i november har stor betydelse för arbetstagarnas disponibla inkomst för julhandel, gjordes bedömningen att avdragen skulle delas upp på löneutbetalningarna i oktober och november 2016. Ambitionen var att de flesta avdragen skulle göras vid löneutbetalningen i oktober 2016. Vid löneutbetalningen i november 2016 skulle löneavdrag avseende komptid och andra ledigheter göras, dvs. sådant som i de flesta fall inte skulle innebära avdrag i pengar.

Vid löneutbetalningen i oktober 2016 skedde korrigeringar för dem som under maj 2016 deltagit i stridsåtgärder, haft sjukfrånvaro m.m. Vid löneutbetalning i november 2016 skedde i huvudsak avdrag för frånvaro under maj på grund av vård av barn, annan föräldraledighet, tjänstledighet och komplement. Vid löneutbetalningen i november 2016 gjordes även retroaktiva transaktioner avseende de korrigeringar som skett i oktober 2016 till följd av att Aditro felaktigt använt 2015 års lön vid beräkningen av löneutbetalningen i oktober 2016. Att det är en s.k. retroberäkning visas på lönespecifikationen genom att det står ett R efter datumet som transaktionen avser. Att avdrag skulle ske i enlighet med vad som nyss angetts informerade APM alla arbetstagare, avdelningen och Svenska Transportarbetareförbundets avdelning 2 om den 20 oktober 2016. Inga invändningar framfördes till APM i samband med det.

Lönekorrigering vid löneutbetalningen i juli 2016

Korrigeringar har skett vid löneutbetalningen i juli 2016 till A.M. och D.S. Korrigeringarna hänför sig till frånvaro i april och maj 2016. Anledningen till korrigeringarna var att ett nytt kollektivavtal hade träffats den 26 maj 2016 mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet med verkan från den 1 april 2016. Korrigeringarna är retroaktiva och har skett till följd av att A.M. och D.S., liksom alla andra hamnarbetare, hade fått nya, höjda löner från och med den 1 april 2016. Avdragen för frånvaron i april respektive maj 2016 har gjorts vid löneutbetalningarna i maj respektive juni 2016. Vid löneutbetalningen i juli 2016 korrigerades de vid löneutbetalningarna i maj och juni 2016 avdragna beloppen. För att markera att det var fråga om retroaktiva beräkningar har bokstaven R angetts efter respektive frånvaroperiod i lönebeskeden. Eftersom kollektivavtalet träffades i slutet av maj 2016, hann lönerevisionen inte verkställas förrän vid löneutbetalningen i juli 2016. Löneutbetalningen i juli 2016 innebar att A.M. och D.S. fick retroaktiva löneavdrag avseende april och maj 2016 och högre lön samt retroaktiva påslag på lön och tillägg för dessa månader.

Löneutbetalningen i december 2016

J.O. var anställd som vikarie hos APM. Löneutbetalningen i december 2016 till henne kom att bli felaktig till följd av oförutsedda kedjeeffekter på grund av att någon hade ändrat hennes startdatum i tidredovisningssystemet. När detta uppmärksammades räknades hennes lön ut korrekt och en tilläggsutbetalning om 21 687 kr gjordes till henne före årsskiftet 2016/2017. Fyra personer råkade ut för samma misstag. APM har således inte vidtagit någon aktiv åtgärd i form av kvittning på J.O:s lön, utan det har uppstått ett fel vid beräkningen och utbetalningen av hennes lön som korrigerats så snart det varit möjligt.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med avdelningsordföranden P.A. och förbundsordföranden E.R. samt vittnesförhör hållits med

förbundsstyrelseledamoten E.H. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med den f.d. personalchefen P.S., den f.d. personalchefen S.T., den löne- och HR-systemansvarige E.P., arbetsrättsjuristen K.E. och advokaten J.L.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten rörande P.A.

Inledning

Flera av de yrkanden förbundet framställt är beroende eller påverkas av om det, såsom förbundet har gjort gällande men arbetsgivarparterna förnekat, har träffats ett kollektivavtal 2006 mellan Göteborgs Hamn och förbundet respektive ett avtal 2012 mellan APM, genom dåvarande personalchefen P.S., och P.A. Arbetsdomstolen inleder därför med att i tur och ordning pröva om det har träffats sådana avtal.

Avtalen ska enligt förbundet ha gällt P.A:s rätt, såsom avdelningens ordförande, till lön för fackligt arbete. Det är utrett att arbetsgivaren sedan P.A. blev avdelningens ordförande 2006 har, med undantag för en period 2009, betalat P.A. lön för fackligt arbete som avsett arbetsgivaren, först på halvtid och sedan 2012 på heltid, till dess att den ersättningen med verkan från början av november 2016 delvis och sedan helt drogs in. Arbetsgivarparternas inställning är att P.A. har varit ledig för fackligt arbete och genom en ensidig utfästelse från arbetsgivaren fått lön för den lediga tiden. Förbundet har inte grundat sin talan på någon ensidig utfästelse av APM.

Det arbetsgivarparterna kallat en ensidig utfästelse är vad som vanligen brukar betecknas som en ensidigt reglerad förmån. Arbetsdomstolen använder därför den formuleringen i fortsättningen.

Har det träffats ett kollektivavtal 2006?

Den 4 april 2006 förekom det en förhandling mellan Göteborgs Hamn och förbundet. Förbundet har gjort gällande att det vid förhandlingen träffades ett kollektivavtal mellan Göteborgs Hamn och förbundet innebärande att P.A., såsom ordförande för avdelningen, skulle få lön för fackligt arbete motsvarande en halvtidstjänst. Enligt arbetsgivarparterna har det inte träffats något sådant kollektivavtal, eftersom de parter som förhandlade inte hade för avsikt att ingå ett avtal.

Av utredningen framgår följande om bakgrunden till förhandlingen. Mellan Göteborgs Hamn och förbundet eller avdelningen gällde inte något kollektivavtal, men avdelningens dåvarande ordförande H.K. hade sedan omkring 1994 fått arbeta fackligt på heltid med lön. Före förhandlingen hade P.A. efterträtt H.K. som avdelningens ordförande. P.A. avsåg emellertid att

arbetsfackligt bara på halvtid, medan avdelningens dåvarande lokale förtroendeman M.B. också skulle sköta ordförandes

ysslor på halvtid. Göteborgs Hamn påkallade förhandlingen med anledning av ordförandebytet.

Det justerade protokollet över förhandlingen den 4 april 2006 har följande lydelse.

Protokoll

(2006-04-04)

Ärende: Förhandling Fackligt ordförandeskap Hamnarbetsförbundet

Plats: "Sheraton" tredje våningen

Närvarande:

P.S.	GHAB	ordförande
H.K.	Hamnarbetsförbundet	
P.A.	"	
R.J.	GHAB	
J.P.	"	protokollförare

§1

Ordföranden hälsade alla välkomna och förklarade att förhandlingen tillkommit på arbetsgivarens begäran för att behandla ovanstående fråga.

§2

Ordföranden beskrev bakgrunden till dagens förhandling. H.K. har återgått till hamntjänstgöring och ordförandeskapet för Hamnarbetsförbundet i Göteborgs Hamn AB kommer att delas av P.A. och M.B. fr o m 2006-04-01.

Bolaget accepterar att ordförandetjänsten är en heltidstjänst.

För den fackliga tiden kommer ansvarsställe 928 att användas, övrig tid ligger kvar på ansvarsställe 550.

P. och M. kommer att bemanna sin fackliga expedition under sina dagtidsveckor. P. kommer att arbeta fackligt under ojämna veckor och M. under jämna veckor under 2006. Resterande tid är på sena-skiftet på "Fartyg".

P. och M. kommer ej att delta i nattjouren efter 2006-04-01.

Fast lön kommer att utbetalas enligt gällande regelverk (040621), som utgör genomsnittslön för hamnarbetare föregående år. Fr o m 2006-04-01 är den fasta månadslönen 34 414 kr. Denna månadslön innefattar alla ersättningar som har utgått tidigare. De fackliga ordförandena får endast i undantagsfall arbeta övertid.

Telefonnummer till fackexpeditionen är fortfarande 031-51 54 51. Denna telefon är sedan överkopplad till respektive mobiltelefon.

Skulle P. eller M. nås direkt på mobiltelefon använd dessa nr:

P. [...]

M. [...]

§3

De fackliga organisationerna har inget att invända mot Ordförandes förslag.

§4

Beslutades att Ordförande och P.A. skall justera protokollet. Förhandlingen avslutades därefter.

Vid protokollet

J.P.

Justerat:

P.S.

P.A.

Av de som var med vid förhandlingen har P.A. och P.S. hörts.

P.A. har berättat att H.K. ville att uppgörelsen med Göteborgs Hamn om att avdelningens ordförande fick arbeta fackligt på heltid med lön skulle finnas på papper så att nya företrädare för arbetsgivaren skulle känna till uppgörelsen. Enligt P.A. nedtecknade de en överenskommelse i protokollet. Av förhöret med P.A. framgår också att han inte vid kontakter med arbetsgivarsidan efter 2006 åberopat överenskommelsen, såvitt han kommer ihåg, eftersom det inte funnits anledning till det.

P.S., som sedan 1996 var personaldirektör och förhandlingsansvarig hos Göteborgs Hamn, har berättat följande. Vid alla viktigare förändringar bland de fackliga företrädarna kallade Göteborgs Hamn till medbestämmandeförhandling. Det var en stor förändring när H.K. efter många år avgick som avdelningens ordförande och skulle i ordföranderollen ersättas av två personer. Därför kallade Göteborgs Hamn förbundet till medbestämmandeförhandling. Göteborgs Hamn hade önskemål om att det alltid skulle finnas tillgång till en företrädare för avdelningen och såg det förslag som lämnades enligt protokollet som ett sätt att reglera den fackliga tiden för förbundet. Protokollet över förhandlingen, som en medarbetare till P.S. skrev, är utformat som de alltid gjorde, med ett förslag från arbetsgivarsidan som arbetstagersidan hade eller inte hade invändningar mot och därefter ett avslutande av förhandlingen. Inte någon av de förhandlande parterna ville träffa kollektivavtal. Protokoll över förhandlingar som upptog kollektivavtal eller överenskommelser som träffades med Svenska Transportarbetareförbundet, med förbundet närvarande vid förhandlingen, såg annorlunda ut. Göteborgs Hamn erbjöd ensidigt ett upplägg som förbundet inte invände mot. Göteborgs Hamn beslutade därefter att genomföra upplägget. P.A. har fått ledigt med lön från sin anställning som hamnarbetare för att arbeta fackligt.

Av förbundets uppgifter framgår att M.B:s roll enligt § 2 i protokollet övertagits först av L.L. 2007 och sedan av E.H. 2009, såvitt framkommit utan att detta nedtecknats.

Av utredningen har framkommit att Göteborgs Hamn under en period 2009 drog in ersättningen för fackligt arbete. Av E.H:s uppgifter framgår att han i

samband med det visade protokollet för professor Dennis Töllborg, som företrätt förbundet i målet och bl.a. undertecknat stämningsansökan där det inte gjordes gällande att det hade träffats ett kollektivavtal, som sade att det kunde nog vara fråga om ett kollektivavtal. Det har inte framkommit att förbundet eller avdelningen i samband med indragningen 2009 av ersättningen för fackligt arbete vid kontakter med arbetsgivaren hänvisade till en överenskommelse från 2006.

Vid förhandlingar mellan APM och avdelningen under sju dagar i november 2016 var, enligt förbundets förhörspersoner, APM:s möjlighet att dra in P.A:s ersättning för fackligt arbete ett återkommande tema från arbetsgiversidan. Såvitt framkommit invände avdelningen vid förhandlingarna inte att den ersättningen var reglerad genom en överenskommelse.

Parterna är överens om att förbundet och avdelningen inte förrän under målets handläggning rättsligt kvalificerat innehållet i protokollet som ett kollektivavtal.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det som står i § 2 i protokollet rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på det sätt som förutsätts i 23 § första stycket medbestämmandelagen. Det justerade protokollet uppfyller, enligt 23 § andra stycket medbestämmandelagen, i och för sig formkravet för ett kollektivavtal.

Även om de yttre förutsättningarna för ett kollektivavtal i 23 § medbestämmandelagen är uppfyllda finns det fall där en handling ändå inte anses ha kollektivavtalets natur. En avgörande fråga är om parterna över huvud taget har haft en avsikt att träffa ett avtal. Parternas vilja att träffa avtal måste alltså klargöras (Mikael Hansson, Kollektivavtalsrätten – En rättsvetenskaplig berättelse, 2010, s. 146 ff., Olof Bergqvist, Lars Lunning och Gudmund Toijer, Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentarer, andra upplagan 1997, s. 300 ff., Folke Schmidt m.fl., Facklig arbetsrätt, fjärde upplagan 1997, s. 183 ff., SOU 1975:1 s. 794, AD 2016 nr 52, AD 2008 nr 9, AD 2005 nr 25, AD 1996 nr 40, AD 1987 nr 36, AD 1986 nr 56, AD 1985 nr 136, AD 1980 nr 114 och AD 1980 nr 78, jämför AD 1990 nr 67). När det gäller justerade protokoll kan som kollektivavtal inte godtas vilket uttalande som helst som tagits med i protokollet. För att ett protokollsuttalande ska kunna betraktas som ett kollektivavtal fordras att parterna har enats om att uttalandet ska ha karaktären av en bindande överenskommelse (prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 373 och SOU 1975:1 s. 798).

I detta fall bör beaktas att det inte före förhandlingen fanns något kollektivavtal mellan Göteborgs Hamn och förbundet och att det, såvitt framkommit, inte heller därefter träffats något kollektivavtal mellan arbetsgiversidan och förbundet eller avdelningen rörande den del av Göteborgs hamn som tvisten gäller. Ersättningen för H.K:s fackliga arbete var sålunda inte reglerad i ett kollektivavtal, utan utgavs ensidigt av Göteborgs Hamn. Av P.S:s uppgifter framgår att Göteborgs Hamn inte hade någon som helst avsikt att träffa något avtal med förbundet, vilka uppgifter Arbetsdomstolen inte har anledning att sätta i fråga.

Protokollet är, som P.S. framhållit, utformat på det sätt som är vanligt vid protokoll över en medbestämmandeförhandling, med ett arbetsgivarförslag som arbetstagersidan har eller inte har något att invända emot, även om det inte står i protokollet att förhandlingen var en medbestämmandeförhandling eller att det inte innehåller ett kollektivavtal. Det anges sålunda inte att parterna enats eller kommit överens om något eller ens att förbundet accepterat Göteborgs Hamns förslag, utan det anges att de fackliga organisationerna inte har något att invända mot förslaget. Av ordalydelsen av protokollet framgår alltså inte att de förhandlande parterna kommit överens om något.

Protokollet innehåller vidare i § 2 sådant som vanligen inte tas in i kollektivavtal och inte heller annars brukar vara föremål för avtal, såsom telefonnummer för fackexpeditionen och vilka ansvarsställen (kostnadsställen) arbetsgivaren ska använda. Det är vidare svårt att se vilket intresse Göteborgs Hamn skulle ha haft att ta initiativ till ett kollektivavtal i frågan.

Mot den bakgrunden ligger det nära till hands att anse att förbundet vid förhandlingen och när förbundet fick protokollet för justering måste ha insett att Göteborgs Hamn inte avsåg att träffa ett avtal, dvs. att det inte fanns någon gemensam partsavsikt att träffa ett rättsligt bindande avtal.

Även hur de inblandade senare har agerat kan belysa om det funnits en avtalsavsikt. Göteborgs Hamn drog under en period 2009 in ersättningen för fackligt arbete utan att P.A., avdelningen eller förbundet, såvitt framkommit, invände att ersättningen var avtalsreglerad. Inte heller när APM:s möjlighet att dra in ersättningen diskuterades vid förhandlingar i november 2016 invände P.A. eller avdelningen något om detta. Förbundet och avdelningen har alltså, enligt Arbetsdomstolens mening, inte förrän drygt ett decennium efter förhandlingen agerat som om det funnits ett avtal om P.A:s ersättning för fackligt arbete.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det är utrett att Göteborgs Hamn och förbundet inte vid förhandlingen haft en gemensam avsikt att träffa ett rättsligt bindande avtal. Det som står i protokollet är alltså inte ett kollektivavtal. Det kan tilläggas att det inte heller har framkommit att Göteborgs Hamn och P.A. skulle ha träffat något avtal vid förhandlingen.

Har det 2012 träffats ett avtal om P.A:s ersättning för fackligt arbete?

Förbundet har gjort gällande att APM, genom P.S., och P.A. hösten 2012 träffade en överenskommelse om att P.A., såsom ordförande för avdelningen, skulle utföra betalt fackligt arbete på heltid. Arbetsgivarparterna har bestritt att det träffats en sådan överenskommelse. Enligt arbetsgivarparterna var det ett ensidigt åtagande från APM att betala P.A. lön när han var ledig på heltid för fackligt arbete.

Det är förbundet som har bevisbördan för att det träffats en överenskommelse.

P.A. har i förhör inte berättat om någon överenskommelse med P.S. 2012. Det P.S. berättat i förhör om vad som förekom när P.A. började arbeta fackligt på heltid innebär att det inte träffades någon överenskommelse om ledighet eller betalning utan att APM ensidigt gav P.A. ledighet och betalning. E.H., lokal förtroendeman vid avdelningen, har lämnat andrahandsuppgifter om att det 2012 skulle ha träffats en överenskommelse mellan P.S. och P.A. eller avdelningen om att P.A. skulle arbeta fackligt på heltid. Han har emellertid uttryckt det som att P.S. hade lämnat P.A. eller avdelningen ett erbjudande.

Förbundet har som skriftlig bevisning åberopat en handling daterad den 4 november 2016 som ser ut att härröra från E.P., löne- och HR-systemansvarig hos APM, och som innehåller följande.

Intyg om löneavdrag

P.A., [personnummer], är facklig representant för Hamnarbetarförbundet avd 4 och som sådan heltidsanställd på APM Terminals i Göteborg.

Inte vare sig P.A. eller E.P. har i förhör berört handlingen. Inte heller i övrigt har det kommit fram något om bakgrunden till att handlingen upprättades eller anledningen till formuleringen i handlingen.

Inför att APM beslutade att definitivt sluta betala P.A. lön vid ledighet för fackligt arbete begärde APM, genom dåvarande personalchefen S.T., förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen och angav att förhandlingen skulle avse ”omreglering av P.A:s anställningsavtal”. S.T. har förklarat formuleringen i förhandlingsframställan med att hon, när framställan gjordes, var osäker på om den praktiska tillämpningen hade medfört att något flutit in i P.A:s anställningsavtal, varför hon tog det säkra före det osäkra. Efter senare undersökningar kunde APM, enligt S.T., dock konstatera att så inte var fallet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Den utredning som finns om vad som förekom mellan P.S. och P.A. ger inte stöd åt förbundets påstående att en överenskommelse träffats. Därför har förbundet inte förmått visa att det träffats en överenskommelse med APM om att P.A., såsom ordförande för avdelningen, ska utföra betalt fackligt arbete på heltid.

Ska P.A. anses ha blivit avskedad?

Förbundet har gjort gällande att APM vidtagit åtgärder som är att jämställa med ett avskedande av P.A. och åberopat följande åtgärder. Att APM från och med löneutbetalningen i december 2016 gjort löneavdrag för P.A. avseende tid då han arbetat fackligt. Att APM den 17 mars 2017 beslutat dels att från och med den 30 mars 2017 inte betala P.A. lön för fackligt arbete, dels att P.A. den 30 mars 2017 skulle återgå i arbete som hamnarbetare.

Enligt arbetsgivarparterna är åtgärderna inte att jämställa med ett avskedande. Löneavdragen var, enligt arbetsgivarparterna, en tillämpning av villkoren för den av APM ensidigt reglerade förmånen, som bl.a. innebar att ersättning för fackligt arbete inte skulle betalas under tid då förbundet eller avdelningen hade varsel om eller vidtog stridsåtgärder riktade mot APM. Beslutet den 17 mars 2017 innebar, enligt arbetsgivarparterna, att APM efter förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen återkallade den ensidigt reglerade förmånen om att betala ersättning för fackligt arbete och att P.A. skulle återgå till sitt arbete som hamnarbetare.

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att P.A. inte på anförda grunder – ett kollektivavtal från 2006 och en överenskommelse från 2012 – hade rätt till ersättning av APM vid fackligt arbete eller att arbeta med eller vara ledig för fackligt arbete. Löneavdragen och beslutet stod alltså inte i strid med P.A:s enskilda anställningsavtal eller något kollektivavtal som han och APM var bundna av. Åtgärderna kan därför inte objektivt sett jämnas med ett avskedande.

Av utredningen, bl.a. P.A:s egna uppgifter, framgår att löneavdragen inte gjordes förrän efter att APM, genom S.T., hade förklarat för P.A. varför de skulle göras, nämligen därför att det rådde arbetskonflikt. Beslutet den 17 mars 2017 fattades efter en medbestämmandeförhandling, där det får antas att APM redogjorde för bakgrunden. P.A. har därför, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller haft fog för att uppfatta åtgärderna som ett avskedande. Han kan således inte anses ha blivit avskedad.

Arbetsdomstolens bedömning så här långt innebär att yrkandena under punkt 1 a och 1 b ska avslås och att det inte är aktuellt med något förbehåll för P.A. att återkomma med krav på ekonomiskt skadestånd för tiden efter den 30 april 2017.

Har APM brutit mot 13 § medbestämmandelagen eller vidtagit en olovlig stridsåtgärd?

Förbundet har gjort gällande att APM varit skyldigt att förhandla med avdelningen enligt 13 § medbestämmandelagen innan APM beslutade att göra löneavdragen.

Enligt arbetsgivarparterna har APM inte varit skyldigt att förhandla enligt 13 § medbestämmandelagen innan APM tillämpade villkoren för sin ensidigt reglerade förmån och inte betalade lön för fackligt arbete utfört under den tid avdelningen haft varsel om eller vidtagit stridsåtgärder riktade mot APM.

Av 13 § medbestämmandelagen följer att en arbetsgivare är skyldig att på eget initiativ förhandla med en icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Detta gäller om frågan särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för sådana arbetstagare.

Förbundet har vidare gjort gällande att löneavdragen inneburit en stridsåtgärd i syfte att förmå P.A. att för avdelningen träffa kollektivavtal med APM, vilket arbetsgivarparterna bestritt. Enligt arbetsgivarparterna var löneavdragen bara en tillämpning av villkoren för APM:s ensidigt reglerade förmån.

Enligt 41 a § första stycket första meningen medbestämmandelagen får en arbetsgivare inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning.

Arbetsdomstolen har som nämnts kommit fram till att P.A. inte på anförda grunder hade rätt till ersättning av APM vid fackligt arbete. Arbetsdomstolen utgår därför från att APM, såsom arbetsgivarparterna hävdade, betalat sådan ersättning såsom en av APM ensidigt reglerad förmån. Villkoren för den förmånen innebar, enligt vad arbetsgivarparterna gjort gällande med stöd av en skriftlig handling från 2009, att ersättning för fackligt arbete inte skulle betalas under tid då förbundet eller avdelningen hade varsel om eller vidtog stridsåtgärder riktade mot APM. Det beslut som fattats om löneavdrag med hänvisning till varslade eller inledda stridsåtgärder har därför inte inneburit någon förändring av P.A:s arbets- och anställningsförhållanden, utan varit en tillämpning av vad som enligt APM redan gällde. Inte heller kan tillämpningen anses ha skett i det syfte förbundet påstått. Det kan tilläggas att Arbetsdomstolen i AD 2007 nr 50 ansett att det inte kan råda något tvivel om att bestämmelserna i 41 a § medbestämmandelagen tar sikte bara på sådan lön eller annan ersättning för utfört arbete som arbetsgivaren har att betala på grund av ett åtagande i avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och de enskilda arbetstagarna, vilket betyder att förmåner av annat slag, som en arbetsgivare kan välja att utge genom sitt eget beslut, inte omfattas av dessa bestämmelser i lagen. Det rättsfallet gällde indragning för framtiden av en ensidigt reglerad förmån. APM har således, enligt Arbetsdomstolens mening, inte brutit mot vare sig 13 eller 41 a § medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolens bedömning innebär att yrkandena under punkt 3 a, 3 b, 4 och 5 ska avslås.

Har APM gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning?

Förbundet har gjort gällande att löneavdragen gjorts och beslutet den 17 mars 2017 fattats i syfte att försvåra för P.A. att verka för förbundet och avdelningen och deras medlemmar och att förmå honom att inte göra det, vilket arbetsgivarparterna bestritt. Enligt arbetsgivarparterna var löneavdragen bara en tillämpning av villkoren för APM:s ensidigt reglerade förmån. Beslutet den 17 mars 2017 syftade, enligt arbetsgivarparterna, bara till att begränsa APM:s skyldigheter i fråga om ledighet och ersättning för fackligt arbete till vad som gäller enligt förtroendemannalagen.

Med föreningsrätt avses enligt 7 § medbestämmandelagen en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att

sådan bildas. En föreningsrättskränkning föreligger enligt 8 § medbestämmandelagen, såvitt är aktuellt i målet, om en arbetsgivare vidtar en åtgärd mot en arbetstagare i syfte att förmå arbetstagaren att inte utnyttja sin föreningsrätt. I mål om kränkning av arbetstagares föreningsrätt följer av Arbetsdomstolens fasta praxis att det inledningsvis ankommer på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att motivet till en viss åtgärd är sådant att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta, är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan.

Arbetsdomstolen har som nämnts att utgå från att APM betalat P.A. ersättning för fackligt arbete till följd av en ensidigt reglerad förmån vars villkor bl.a. innebar att ersättning för fackligt arbete inte skulle betalas under tid då förbundet eller avdelningen hade varsel om eller vidtog stridsåtgärder riktade mot APM. Löneavdragen innebar en tillämpning av villkoren för den ensidigt reglerade förmånen. En ensidigt reglerad förmån kan återkallas.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning har det inte framkommit något som tyder på att APM gjort löneavdragen i det syfte förbundet gjort gällande – för att förmå P.A. att inte verka fackligt. Ingen förhörsperson har t.ex. sagt något som antyder att APM skulle ha haft en negativ inställning till att just P.A. företrädde avdelningen och verkade fackligt. Tvärtom hade APM under den period löneavdragen avser gett P.A. ledigt på heltid för att göra just det. S.T. har förklarat att löneavdragen var en tillämpning av villkoren för den ensidigt reglerade förmånen. Arbetsdomstolen anser att förbundet inte förmått göra sannolikt att APM:s syfte med löneavdragen varit det förbundet gjort gällande.

När det gäller beslutet den 17 mars 2017 är det genom utredningen, bl.a. P.A:s egna uppgifter, klarlagt att det inte innebar att P.A. förvägrades ledighet för fackligt arbete. Med hänsyn till vad som nyss sagts om utredningen och till att P.A. kort tid efter beslutet, så snart han begärde det, beviljades hel tjänstledighet för att just arbeta fackligt ligger det nära till hands att anse att förbundet inte heller förmått göra sannolikt att APM:s syfte med beslutet varit det förbundet gjort gällande. Ett arbetsgivarbeslut om att en arbetstagare inte längre ska få lön för fackligt arbete är emellertid ett beslut som typiskt sett kan antas syfta till att förmå arbetstagaren att inte utföra sådant arbete. Det gäller särskilt om beslutet står i strid med lag eller avtal. I detta fall var det dock som nämnts APM:s ensidigt reglerade förmån som var grunden till att P.A. hade fått lön för fackligt arbete. Frågan blir då hur man bör se på i sig tillåtna arbetsgivarbeslut om att för en arbetstagare dra in en ensidigt reglerad förmån som främjar facklig verksamhet.

I vissa fall, när det är rättsenligt bortsett från förbudet mot föreningsrättskränkning, har arbetsgivare och arbetstagare samt deras organisationer ansetts kunna vidta en åtgärd för att hindra eller hämnas facklig verksamhet utan att det inneburit en föreningsrättskränkning. Det har gällt sådant som en i god tro utfärdad varning för att deltagande i strejk innebär brott mot anställningsavtalet och kan leda till uppsägning eller avskedande (AD 2008 nr 62, jämför AD 2008 nr 36) eller en stridsåtgärd för att träffa kollektivavtal som riktas mot någon just på grund av att denne eller någon hos denne

har utnyttjat sin föreningsrätt (AD 2013 nr 34). Av 41 a § första stycket andra meningen medbestämmandelagen lär vidare motsatsvis följa att en arbetsgivares innehållande av förfallen lön för utfört arbete med anledning av att arbetstagarna deltar i en stridsåtgärd inte är en föreningsrättskränkning (men väl en olovlig stridsåtgärd). Även om de angivna exemplen har samband med stridsåtgärder, får det antas att det finns fall av användande av rättsenliga möjligheter, som rör facklig verksamhet, som inte träffas av förbudet mot föreningsrättskränkning.

I detta fall har APM, utan att vara skyldigt till det, låtit P.A. vara ledig med lön för att utföra fackligt arbete och sedan beslutat att upphöra med att betala honom lön för det fackliga arbetet. Detta påstås ha skett för att förmå P.A. att inte arbeta fackligt och inte som hämnd för något fackligt som han redan gjort. I vart fall i en sådan situation får det, enligt Arbetsdomstolens mening, anses att indragningen av förmånen av betalt fackligt arbete inte träffas av förbudet mot föreningsrättskränkning. Det kan tilläggas att en annan bedömning inte i ett större perspektiv vore till förmån för arbetstagsidan, eftersom den i så fall sannolikt skulle innebära att arbetsgivare inte skulle vara beredda att på det sättet frivilligt underlätta och betala för fackligt arbete. Detta kan också uttryckas som att Arbetsdomstolen funnit det styrkt att beslutet fattades för att begränsa APM:s skyldigheter i fråga om ersättning för fackligt arbete till vad som gäller enligt förtroendemannalagen och att detta är en godtagbar anledning.

Arbetsdomstolens bedömning innebär att yrkandena under punkt 2 a och 2 b ska avslås.

Eftersom APM:s påtalade åtgärder inte inneburit någon föreningsrättskränkning, ska även förbundets yrkanden under punkt 6 a och 6 b om allmänt skadestånd för att Sveriges Hamnars medverkat till APM:s åtgärder avslås.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens bedömningar innebär att förbundets yrkanden rörande P.A. ska avslås.

Twisten om kvittning

Inledning

Förbundet har gjort gällande att APM brutit mot kvittningslagen genom att vid löneutbetalningarna i juli, oktober, november och december 2016 göra löneavdrag för de arbetstagare som anges i bilagan utan att först hämta in s.k. beneficiumbesked från Kronofogdemyndigheten enligt 6 § kvittningslagen.

Arbetsgivarparterna har yrkat att talan såvitt avser krav med anledning av löneutbetalningarna i juli 2016 (till arbetstagarna A.M. och D.S.) och december 2016 (till arbetstagaren J.O.) ska avvisas, eftersom det s.k. förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen enligt arbetsgivarparterna

inte är uppfyllt då den tvisteförhandling som APM och avdelningen genomförde den 27 januari 2017 inte omfattade sådana krav.

Enligt förbundet, som bestritt avvisningsyrkandet, omfattade tvisteförhandlingen även kraven med anledning av löneutbetalningarna i juli och december 2016.

Arbetsgivarparterna har i sak bestritt yrkandena och gjort gällande att löneavdragen inte inneburit kvittning enligt kvittningslagen.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva om förhandlingskravet är uppfyllt.

Får kraven med anledning av löneavdragen i juli och december 2016 tas upp till prövning?

Följande är utrett. Avdelningen, genom P.A., gjorde den 1 december 2016 en förhandlingsframställan hos APM där det bara angavs att förhandlingen skulle avse brott mot kvittningslagen. Genom mejl samma dag bad S.T. P.A. att komplettera framställan med mer skriftlig fakta. P.A. svarade att framställan avsåg kvittning på lön för avdelningens medlemmar som var gjord av arbetsgivaren under oktober och november. Den 13 januari 2017 översände P.A. till S.T. ”inför kvittningsförhandlingen” en pdf-fil som innehöll lönespecifikationer för alla de arbetstagare som anges i bilagan, dvs. även de aktuella lönespecifikationerna för juli och december 2016. S.T. svarade samma dag ”Du behöver sammanställa på en separat slide vad det handlar om enligt min tidigare feedback. [J]ag finner fortfarande det lika otydligt vad det är som är fel på hur många individer. Underlaget behöver vara bättre”. P.A. svarade samma dag ”I PDF filen är markerat med grön eller blå överstrykningspenna på varje person där vi anser att ett brott mot kvittningslagen skett”. Lönespecifikationen från december 2016 för J.O. var väsentligt längre – fyra sidor – än de andra lönespecifikationerna och hade inga överstrykningar. De övriga lönespecifikationerna hade överstrykningar av poster med löneavdrag. Vid tvisteförhandlingen den 27 januari 2017 hade avdelningen med sig en utskrift av pdf-filen. Parterna gick dock vid förhandlingen inte igenom varje lönespecifikation eller arbetstagare, utan talade mer övergripande om löneavdrag. APM redogjorde för hur det kom sig att löneavdragen i oktober och november 2016 inte hade gjorts tidigare.

P.A. har förklarat att han inte gjorde överstrykningar i lönespecifikationen för J.O., eftersom den var så lång och innehöll flera sidor med löneavdrag.

E.P., som företrädde APM vid tvisteförhandlingen, har berättat att hon tror att de vid förhandlingen nog tog upp de s.k. retrokörningar som gällde A.M. och ytterligare en arbetstagare.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Avdelningen har på APM:s begäran översänt ett skriftligt underlag inför tvisteförhandlingen och angett vad i underlaget avdelningen ville förhandla om. Det skriftliga underlaget är visserligen omfattande på grund av att det rörde så många arbetstagare, men det får i och för sig anses tydligt med

lönespecifikationerna i alfabetisk ordning och de aktuella löneavdragen, utom J.O:s, markerade. Det har inte framkommit att underlaget innehöll flera lönespecifikationer än de avdelningen ville förhandla om. Med hänsyn till att den översända lönespecifikationen för J.O. innehöll en stor mängd löneavdrag, mångdubbelt fler än de positiva löneposterna, får det, enligt Arbetsdomstolens mening, anses att avdelningen tillräckligt tydligt angett att avdelningen även ville förhandla om dessa löneavdrag. Det gäller trots att löneavdragen gjordes efter förhandlingsframställan.

En part som i god tid före en tvisteförhandling får ett skriftligt underlag från motparten som tydligt utvisar vilka förhållanden motparten vill förhandla om har, enligt Arbetsdomstolens mening, att räkna med att tvisteförhandlingen omfattar alla dessa förhållanden. Detta gäller även om motparten inte uttryckligen säger det vid förhandlingen och parterna gemensamt nöjer sig med att behandla förhandlingsfrågorna mera översiktligt. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen att tvisteförhandlingen omfattade även krav med anledning av löneutbetalningarna i juli och december 2016. Arbetsgivarparternas avvisningsyrkande ska därför avslås.

Löneavdragen i oktober och november 2016

Av hamn- och stuveriavtalet framgår att löneutbetalningen varje månad är preliminär och att korrigeringar verkställs i efterhand, vid nästa månads löneutbetalning. Löneavdragen vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016, vars storlek förbundet i och för sig inte ifrågasatt, avsåg olika former av frånvaro under maj 2016. Med utgångspunkt från att löneavdragen borde ha gjorts vid löneutbetalningen i juni 2016 har löneavdragen skett fyra eller fem månader för sent.

I Arbetsdomstolens praxis har frågan om gränsdragningen mellan kvittning och korrigering av preliminär löneutbetalning bedömts i flera fall (se t.ex. redogörelsen i AD 2012 nr 1). Omständigheterna i AD 1977 nr 101 och AD 1977 nr 27 var i viktiga hänseenden likartade. En frånvaroperiod för arbetstagaren i början av en längre sjukledighet beaktades inte av arbetsgivaren vid den närmast infallande löneutbetalningen som var preliminär. Det mot frånvaroperioden svarande löneavdraget genomfördes först avsevärd tid efter det att överkompensationen för arbetstagaren hade uppstått. I AD 1977 nr 27 förflöt mer än ett år och i AD 1977 nr 101 nio månader. I båda fallen betraktade domstolen löneavdragen inte som en lönekorrigering utan som en otillåten kvittning. I rättsfallet AD 1980 nr 59 blev utgången den motsatta. Löneavdraget i det fallet uppfattades som en lönekorrigering. Arbetsdomstolen uttalade att situationen i 1980 års fall i många avseenden var annorlunda än i de två fallen från 1977. Arbetstagarens lön blev i 1980 års fall slutligt korrigerad mindre än fyra månader efter det att överkompensationen uppkommit och korrigeringen gjordes så snart som det kunnat ske. Domstolen tillmätte också viss betydelse att anledningen till löneavdraget inte var sjukdom utan ledighet för studier, dvs. tid under vilken arbetstagaren frivilligt avstått från löneförmåner. I AD 1996 nr 70 hade arbetsgivaren gjort löneavdrag i oktober 1994 och i ett fall i december 1994 med anledning av att ett antal arbetstagare hos SAS varit uttagna i konflikt under ett dygn i juni samma år. Arbetsdomstolen uttalade följande.

Enligt arbetsdomstolens mening bör omständigheterna i det enskilda fallet vara avgörande för hur länge arbetsgivaren kan dröja med löneavdraget och ändå kunna genomföra avdraget såsom lönekorrigeringen. Vid prövningen av de föreliggande omständigheterna bör särskild vikt fästas vid om arbetstagaren har haft skäl att uppfatta situationen på det sättet att den preliminära lönen ännu inte är slutligt reglerad. Ett klargörande besked till arbetstagaren att avdrag kommer att ske senare, eventuellt med angivande av avdragsbeloppets storlek bör rimligen tillmätas betydelse. Även de skäl arbetsgivaren kan åberopa för att dröja med lönekorrigeringen synes också böra vägas in vid prövningen. [...]

[...]

I föreliggande fall förflöt fyra till fem månader mellan den preliminära löneutbetalningen för den avlöningsperiod som innefattade den 16 juni 1994 och den löneutbetalning då avdraget genomfördes. Enligt arbetsdomstolens bedömning kan denna tidrymd inte anses vara så lång att en korrigering av den preliminärt utbetalade lönen under alla förhållanden varit utesluten.

[...] Av utredningen framgår att SAS i ett meddelande till piloterna som är daterat den 15 juni 1994 och som synes ha distribuerats kort tid därefter angav att löneavdrag avseende den 16 juni 1994 skulle komma att göras med tillämpning av vissa normer. Meddelandet föranledde Pilotföreningen att i en skrivelse till SAS anmärka mot det tilltänkta sättet att genomföra löneavdragen. [...] Enligt domstolens bedömning får det anses ha varit ett rimligt tillvägagångssätt från SAS sida och godtagbart vid en bedömning utifrån de intressen som bär upp kvittningslagen att SAS avvaktade med att genomföra löneavdragen till dess det stod klart om enighet kunde uppnås mellan företaget och föreningen om hur avdragen skulle beräknas. Det anförda gäller oavsett att det kan förhålla sig så att Pilotföreningens invändningar mot den metod för beräkning av löneavdragen som SAS avsåg att tillämpa tog sikte endast på vissa piloter. Domstolen anser därför att löneavdragen i samtliga fall är att betrakta som en korrigering av preliminärt utbetald lön och inte som en kvittningsåtgärd.

Förbundet har i detta fall inte ifrågasatt arbetsgivarsidans förklaringar till att löneavdragen inte gjordes tidigare. Av dessa förklaringar framgår att det var en lång rad olika administrativa misstag som gjorde att löneavdragen inte kom att ske vid löneutbetalningarna i juni–september 2016. Dessa misstag upptäcktes först sedan respektive lönekörning gjorts. Av utredningen framgår att samtliga löneavdrag i och för sig hade kunnat ske vid löneutbetalningen i oktober 2016, men att APM valde att vänta till löneutbetalningen i november 2016 med att göra vissa löneavdrag för att löneavdragen vid varje löneutbetalning inte skulle bli så stora. Av arbetsgivarsidans förklaringar och E.P:s uppgifter framgår att APM vid flera tillfällen, med början i början av juni 2016, informerade berörda arbetstagare, genom deras närmaste chefer och informationsskärmar på arbetsplatsen, om att löneavdragen inte kunnat ske men att de skulle göras senare. Avdelningen informerades i förväg om att löneavdragen skulle ske vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016, men framförde då inga invändningar.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Att APM av det uppgivna skälet väntade till löneutbetalningen i november 2016 med att göra de sista löneavdragen bör inte läggas APM till last vid bedömningen av om löneavdragen utgjort kvittningar eller lönekorrigeringar.

Omständigheterna i detta fall liknar till viss del de som bedömdes i AD 1996 nr 70, där löneavdragen inte ansågs som kvittningsåtgärder. Fördröjningen av korrigeringarna var ungefär lika lång och arbetsgivaren informerade genast arbetstagarna om att korrigering skulle ske senare. I detta fall informerade APM arbetstagarna vid flera tillfällen, medan arbetsgivaren i 1996 års fall höll arbetstagarorganisationen underrättad genom de förhandlingar som fördes om löneavdragens storlek. I 1996 års fall var det tvistigheter om storleken som fördröjde löneavdragen, medan det i detta fall var en rad administrativa misstag.

Genom att arbetstagarna tidigt informerades blev de varse att de fick för mycket pengar i juni 2016. De fick därmed möjlighet att spara pengarna. Det tillämpade lönesystemet innebar att arbetstagarna rimligen borde ha varit vana vid att det gjordes löneavdrag i efterhand så att de kunde behöva spara pengar från en månad till en annan. Såvitt framkommit framförde ingen av de berörda arbetstagarna någon invändning mot löneavdragen vid löneutbetalningarna i oktober och november 2016, som de hade informerats om i förväg.

Det är förstås inte acceptabelt – och förmodligen ett kollektivavtalsbrott – att det månad efter månad görs olika administrativa misstag som fördröjer lönekorrigeringar. Det framgår dock tydligt av bl.a. E.P:s uppgifter att APM ansträngt sig för att göra löneavdragen så fort som möjligt efter juni 2016. Arbetsdomstolen ifrågasätter inte att så varit fallit och att löneavdragen skett så snart det, med beaktande av de administrativa svårigheterna, varit möjligt för APM.

Med beaktande av på ena sidan de intressen som bär upp kvittningslagen och på andra sidan den ändå begränsade fördröjningstiden, informationen till arbetstagarna och att löneavdragen gjordes så snart det var möjligt anser Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning att löneavdragen bör betraktas som lönekorrigeringar och inte som kvittningsåtgärder. Att löneutbetalningarna i juni–september 2016 varit misstagsbetalningar och att J.A. fick en låg utbetalning i oktober i stället för i juni 2016 förändrar inte den bedömningen.

Löneavdragen i juli och december 2016

Förbundet har inte haft några kommentarer till de förklaringar som arbetsgivarparterna lämnat till de korrigeringar som skedde vid löneutbetalningarna i juli och december 2016, varför Arbetsdomstolen lägger förklaringarna till grund för bedömningen i de delar de inte motsägs av utredningen.

Enligt arbetsgivarparterna gjordes korrigeringar avseende april och maj 2016 vid löneutbetalningen i december 2016 till A.M. och D.S. på grund av att ett nytt kollektivavtal hade träffats den 26 maj 2016 med retroaktiv

verkan från och med den 1 april samma år. Enligt E.P:s uppgifter gjordes korrigeringen emellertid inte av den anledningen utan för att A.M. och D.S. av någon annan orsak skulle ha högre lön för april och maj 2016, t.ex. för att de hade återgått i arbete efter föräldraledighet. Korrigeringarna innebar att A.M. och D.S. fick retroaktiv lön för april och maj 2016 och att de löneavdrag som tidigare hade gjorts för dessa månader räknades om med beaktande av den retroaktiva lönen, vilket angavs som retroaktiva löneavdrag på lönespecifikationerna. Slutresultatet blev att A.M. och D.S. fick, förutom lönen för juli 2016, retroaktiv lön för april och maj 2016 med de belopp de skulle ha med beaktande av den frånvaro de hade haft under dessa månader.

Arbetsdomstolen är tveksam till om de retroaktiva korrigeringarna med fog kan sägas ha inneburit att något löneavdrag gjorts. I vart fall har de retroaktiva löneavdrag som angetts på lönespecifikationerna, enligt Arbetsdomstolens mening, inte varit uttryck för att APM hade någon fordran på A.M. och D.S. Det gäller även om den för april och maj 2016 förhöjda lönen borde ha betalats ut tidigare. Enligt Arbetsdomstolens mening har någon kvittningsåtgärd således inte förekommit.

Löneavdragen vid löneutbetalningen i december 2016 till J.O. skedde av ett administrativt misstag. Löneavdragen var således inte uttryck för att APM hade någon fordran på J.O. och var därmed, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller någon kvittningsåtgärd.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har funnit att APM och avdelningen har tvisteförhandlat om det som förbundets yrkanden avser. Därför ska arbetsgivarparternas yrkande om avvisning på grund av att de aktuella kraven inte förhandlats avslås.

Arbetsdomstolen har därutöver kommit fram till att APM inte gjort någon kvittning i strid med kvittningslagen. Förbundets yrkanden om allmänt skadestånd för brott mot kvittningslagen ska alltså avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader.

Arbetsgivarparterna har, med hälften vardera, begärt ersättning för rättegångskostnader med 716 434 kr, varav 648 000 kr avser ombudsarvode, 22 240 kr ersättning för 60 timmars arbete utfört av APM:s personal och resten ersättning för olika utlägg. Förbundet har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av det begärda beloppet för ombudsarvode. Förbundet har inte vitsordat att arbete utfört av APM:s personal ska ersättas, men vitsordat övriga begärda belopp.

Enligt kostnadsräkningen avser ersättningen för arbetet utfört av APM:s personal flera personers arbete med framtagande av underlag till och

kontakter med arbetsgivarparternas ombud, genomgång av förbundets inlagor och yttranden, framtagande av skriftlig bevisning och förberedelse inför och närvaro vid huvudförhandlingen. Arbetsdomstolen anser att kostnaden är både ersättningsgill och skälig.

Även med beaktande av att målet varit ganska omfattande och delvis avsett äldre förhållanden anser Arbetsdomstolen, mot bakgrund även av det arbete APM:s personal lagt ned, att det begärda ombudsarvodet är för högt. En högre ombudskostnad än 550 000 kr har, enligt Arbetsdomstolens bedömning, inte varit skäligen påkallad med hänsyn till målets omfattning.

Enligt lag ska det betalas ränta på rättegångskostnaderna.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår APM Terminals Gothenburg AB:s och Sveriges Hamnars yrkande om avvisning.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Hamnarbetarförbundets talan.
3. Svenska Hamnarbetarförbundet ska, med häften till vardera, ersätta APM Terminals Gothenburg AB:s och Sveriges Hamnars rättegångskostnader med 618 434 kr, varav 550 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Folke K. Larsson, Karl Olof Stenqvist, Johanna Torstensson, Jörgen Andersson och Paul Lidehäll.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Peter Edin