

Twisten i målet gäller bl.a. om 25 hamnarbetare har vidtagit olovliga stridsåtgärder genom att lägga ned arbetet under en del av dagen och om de därför ska betala skadestånd till bolaget.

Det är även tvistigt om bolaget är skyldigt att betala lön till hamnarbetarna för en halvtimmes arbete, som bolaget avräknat från lönen, samt om bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd dels till hamnarbetarna för att bolaget felaktigt utfärdat varning m.m. till dem, dels till förbundet (viss avdelning) för att bolaget genom löneavdraget vidtagit en stridsåtgärd mot hamnarbetarna med syfte att påverka avdelningens fackliga arbete och inte tagit initiativ till och genomfört förhandlingar med anledning av varningarna

ARBETSDOMSTOLENDOM
2018-05-30
StockholmDom nr 34/18
Mål nr A 44/17,
del av A 51/17A 44/17**KÄRANDE**

Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Henrik Olander, Transportföretagen TF AB,
Box 186, 201 21 Malmö

SVARANDE

1. Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
2–26. Z.A. m.fl. (se bil. 1) (uteslutes här).
Ombud för 1–26: advokaten Anders Karlsson, Advokatfirman
Axelsson & Karlsson AB, Box 3388, 103 68 Stockholm

Del av A 51/17**KÄRANDE**

Svenska Hamnarbetarförbundet, adress som ovan
Ombud: advokaten Anders Karlsson, adress som ovan

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, adress som ovan
2. APM Terminals Gothenburg AB, 556785-6306, Box 2125,
403 13 Göteborg
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Henrik Olander

SAKEN

olovlig stridsåtgärd m.m.

Bakgrund

APM Terminals Gothenburg AB (bolaget) är ett större hamnbolag som bedriver hamn- och stuveriverksamhet i Göteborgs hamn.

Genom sitt medlemskap i arbetsgivar- och branschorganisationen Sveriges Hamnar är bolaget bundet av det mellan organisationen och Svenska Transportarbetareförbundet gällande kollektivavtalet hamn- och stuveriavtalet. Avtalet tillämpas även på de arbetstagare hos bolaget som inte är medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet.

Samtliga de i målet 25 aktuella arbetstagarna är medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet.

Det råder inget kollektivavtalsförhållande mellan bolaget och Svenska Hamnarbetarförbundet eller dess avdelning 4. Det råder inte heller något kollektivavtalsförhållande mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet.

En del av tvisten gäller om de 25 arbetstagarna hos bolaget den 26 januari 2017 har lagt ned arbetet under en del av dagen och om de i så fall genom att göra detta, har vidtagit en olovlig stridsåtgärd och därför ska betala allmänt skadestånd till bolaget.

Det är även tvistigt om bolaget är skyldigt att betala lön till arbetstagarna för en halvtimmes arbete, som bolaget avräknat från lönen, samt om bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd dels till arbetstagarna för att bolaget ska ha felaktigt utfärdat varning m.m. till arbetstagarna, dels till Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 för att bolaget genom löneavdraget vidtagit en stridsåtgärd mot arbetstagarna med syfte att påverka avdelningens fackliga arbete och inte tagit initiativ till och genomfört förhandlingar med anledning av varningarna m.m.

Yrkanden m.m.

Sveriges Hamnar har yrkat att var och en av Z.A., C.A., M.A., T.A., P.B., S.B., S.C., J.E., Ro.E., Ri.E., M.J., P.K., M.Ku., M.Kä., A.L., C.L., N.L., K.N., C.S., J.S., M.Stj., M.Str., J.Sv., A.S. och A.T. ska till APM Terminals Gothenburg AB betala allmänt skadestånd med 2 723 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning, se bil. 2, (uteslutes här) av stämning.

Arbetstagarparterna har bestritt Sveriges Hamnars yrkanden. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig men sättet räntan är beräknad har godtagits.

Svenska Hamnarbetarförbundet har yrkat att APM Terminals Gothenburg AB

1. till var och en av Z.A., C.A., M.A., T.A., P.B., S.B., S.C., J.E., Ro.E., Ri.E., M.J., P.K., M.Ku., M.Kä., A.L., C.L., N.L., K.N., C.S., J.S., M.Stj., M.Str., J.Sv., A.S. och A.T., dvs. samma arbetstagare som i yrkandet ovan, ska betala
 - a) lön med 120 kr 80 öre jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 24 mars 2017 till dess betalning sker,
 - b) allmänt skadestånd med 5 000 kr för brott mot 62 § medbestämmandelagen, och
 - c) allmänt skadestånd med 5 000 kr för brott mot 41 a § medbestämmandelagen, samt

2. till Hamnarbetarförbundets avdelning 4 ska betala
 - a) allmänt skadestånd med 100 000 kr för att bolaget inte, på sätt 13 § medbestämmandelagen föreskriver, har begärt och genomfört förhandlingar före beslut och verkställande av de aktuella varningarna och löneavdragen,
 - b) allmänt skadestånd med 200 000 kr för att bolaget, utan grund i faktiska förhållanden, har tilldelat de berörda arbetstagarna en varning samt innehållit delar av deras lön, i strid med 41 a § medbestämmandelagen, uttryckligen avsett att påverka avdelningen i en avtalsfråga, och
 - c) allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot varselreglerna i medbestämmandelagen, genom att bolaget inte enligt 45 § medbestämmandelagen har varslat om stridsåtgärden enligt punkten 2 b), innan den vidtagits.

Svenska Hamnarbetarförbundet har på de belopp som avser allmänt skadestånd under punkterna 1 och 2 ovan yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 maj 2017 (dagen för delgivning av stämning).

Arbetsgivarparterna har bestritt Svenska Hamnarbetarförbundets yrkanden. Endast lönebeloppet (yrkandet under punkten 1 a) har vitsordats som skäligt i och för sig och sättet räntan är beräknad har godtagits.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört följande.

Arbetsgivarparterna

Parternas arbetsmarknadskonflikter

Under hösten 2016 och därefter har avdelning 4 varslat bolaget om stridsåtgärder vid åtskilliga tillfällen, bl.a. enligt följande.

Den 28 oktober 2016 varslade avdelning 4 om övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad för perioden den 8 november 2016 kl. 16.00–31 december 2016 kl. 24.00. Den 4 november 2016 varslade avdelning 4 om punktstrejker för perioden den 15–18 november 2016.

Den 23 december 2016 varslade avdelning 4 om övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad för perioden den 6 januari 2017–28 februari 2017. Den 13 januari 2017 varslade avdelning 4 om strejk den 24 januari 2017 mellan kl. 12.00 och kl. 20.00. Den 1 mars 2017 varslade avdelning 4 om övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad för perioden den 13 mars 2017 kl. 16.00–30 april 2017 kl. 24.00.

Den händelse som är aktuell i dessa mål ägde rum den 26 januari 2017, dvs. medan det pågick en övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad mot

bolaget. Av vad som framgår ovan strejkade medlemmar hos avdelning 4 den 24 januari 2017, dvs. endast två dagar före den aktuella händelsen, och avdelningen varslade därefter, den 1 mars 2017, om nya stridsåtgärder.

Trots att bolaget redan var bundet av kollektivavtal kom avdelning 4 och bolaget under hösten 2016 överens om att Medlingsinstitutet skulle utse en medlare. Den 24 januari 2017 avböjde avdelning 4 medlarnas förslag om att avdelningen skulle teckna kollektivavtal med bolaget. Sedan våren 2016 till och med juni 2017 har bolaget haft ett 70-tal möten med avdelning 4 för att försöka hitta en lösning på konflikten.

Under försommaren 2017 tillsatte regeringen en utredare med uppdrag att se över reglerna beträffande möjligheten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal eller där skälet för att vidta stridsåtgärder är ett annat än att uppnå kollektivavtal.

Arbetet i containerhamnen

En kran i containerhamnen bemannas av nio personer där två personer kör kranen, fyra personer kör två grensletruckar och tre personer har andra arbetsuppgifter.

De nio som bemannar en kran ska gemensamt sköta kranen och två grensletruckar. De som bemannar kranen och grensletruckarna arbetar med de arbetsuppgifterna i en och en halv timme åt gången. Sedan byter de med de andra (arbetsväxling). När de inte bemannar kranen eller grensletruckarna (är avlösta) ska de vara tillgängliga för andra arbetsuppgifter.

Att börja skiftet kl. 07.00 med att bemanna kran eller grensletruck kallas att ha förstapass. De som avlöser förstapasset har andrapasset. Oftast ser växlingsschemat ut enligt följande. Kl. 07.00–08.30 arbetar förstapasset, 08.30–10.00 andrapasset, 10.00–11.30 förstapasset, 11.30–13.00 andrapasset, 13.00–14.30 förstapasset och 14.30–16.00 arbetar andrapasset. Det är inte alltid arbetsväxlingen görs på detta sätt. Det kan hända att förstapasset ibland går av passet kl. 14.00 i stället för kl. 14.30.

Anledningen till systemet med arbetsväxling är att bolaget vill ha en kontinuerlig drift, vilket betyder att kranarna och grensletruckarna alltid ska vara i arbete.

Avlösningen mellan första- och andrapasset för kranförarna sker i kranhytten. Grensleförarna byter på grenslebryggan. Enligt bolagets rutiner ska förarbyte i kranhytten ske på maximalt två och en halv minut och förarbyte på grenslebryggan ska ske på maximalt en och en halv minut. Detta framgår av de rutiner (Standards Operating Procedure, SOP) som bolaget tagit fram och som gällde vid den i målet aktuella tidpunkten. Syftet med den ordningen är att minska stillestånd i produktionen. Rivö torg är en byggnad inne på bolagets område som ligger tre till fyra minuters bilfärd från kranen. Mellan grenslebryggan och Rivö torg tar det ett par minuter att gå. Avlösning sker således inte på Rivö torg.

Det är riktigt att arbetet i containerhamnen ibland kräver att signalmän ska utföra vissa arbetsuppgifter. Bolagets sätt att hantera detta är helt i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hamnarbete (AFS 2001:9). Det framgår av kommentaren till 12 § i Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om hamnarbete att signalman i vissa fall kan undvaras, t.ex. om arbetet är organiserat så att förare av lyftanordningen kan ha betryggande uppsikt över riskområdet.

De inledande händelserna den 26 januari 2017

De i målet aktuella hamnarbetarna skulle den 26 januari 2017 tjänstgöra mellan kl. 07.00 och kl. 16.00. Det skiftet kallades skift B.

De arbetsuppgifter som förekom på skiftet var att via dator i kranbenen registrera containrar och meddela kranförarna var dessa skulle lastas och lossas ("tally"/liftpersonal), att arbeta i kranen eller att köra grensletruck samt att spänna fast containrar på båt (surrning).

Arbetstagarna i målet arbetade den aktuella dagen som kran- eller grensletruckförare enligt följande schema.

P.K., S.C., K.N., T.A., M.Kä., Z.A., C.A., A.T., A.S., P.B., A.L. och Ri.E. hade förstapasset.

J.Sv., C.S., M.A., M.Ku., C.L., S.B., M.Stj., Ro.E., N.L., J.E., M.J., M.Str. och J.S. hade andrapasset.

Det var fem kranar i bruk. Kranförarna och åtminstone tio grensletruckar var sysselsatta med att lossa och lasta bl.a. fartyget Pohorje. Bolaget låg dock tidsmässigt efter med surrningen av Pohorje. Det medförde att bolaget beslutade att de som hade förstapasset, och alltså skulle vara avlösta och stå till förfogande resten av dagen, skulle utföra surrningsarbete på Pohorje. Bolaget skickade ett sms till bl.a. alla 25 arbetstagare enligt följande.

God dag! Ni som har förstapass idag 26/1 förväntas vara ombytta och klara för surrning på Pohorje 14.40 vid Rivö Torg. Med vänlig hälsning Operations.

Meddelandet innebar att enbart de som hade förstapasset den aktuella dagen skulle komma till Rivö torg för att surra last på fartyget Pohorje. De som hade andrapasset skulle således inte komma till Rivö torg utan arbeta med sina arbetsuppgifter på kran eller grensletruck. Beteckningarna första- och andrapass är väl etablerade begrepp och de 25 arbetstagarna vet vad de innebär.

De som hade förstapasset var avlösta kl. 14.40, dvs. vid den tidpunkt när de skulle komma till Rivö torg. De som hade andrapasset skulle köra kran eller grensletruck kl. 14.40.

Det hände så gott som aldrig att bolaget stängde kranar och grensletruckar för att ha ett möte eftersom det var viktigt att arbetet pågick kontinuerligt.

Det är inte riktigt att det krävs ett gemensamt ansvarstagande niomannalag för att möjliggöra att kranen och grensletruckarna ska kunna köra kontinuerligt. Numera växlar tre personer på två grensletruckar. Det ska även tydliggöras att de som har förstapasset ibland lämnade arbetsplatsen när de blivit avlösta kl. 14.30.

Arbetsnedläggelse

De i målet berörda arbetstagarna framförde tydligt på mötet invid Rivö torg, att anledningen till att de lade ned sitt arbete var att de ifrågasatte att bolaget över huvud taget kunde fördela arbetet så att enbart halva arbetsstyrkan skulle utföra surring och de hävdade att ett ”krångång ska innehålla nio personer”. Arbetstagarna påstod även att det fanns avtal om att bemanningen skulle vara nio personer, att facket hade tolkningsföreträdare i dessa frågor samt att J.M. och J.R. inte kunde beordra surring för halva bemanningen.

Det är inte riktigt att arbetsledningen och arbetstagarna skulle ha varit eniga om att arbetstagarna skulle gå tillbaka till ordinarie arbetsuppgifter, efter att J.M. och J.R. på Rivö torg beordrat de arbetstagare som hade förstapasset att surra på fartyget Pohorje. Det är inte heller riktigt att J.R. skulle ha beslutat att arbetstagarna kunde ”hoppa över surringen”. Två arbetstagare, som var medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet, tog sig till Pohorje för att surra.

Det var de som hade förstapasset, och som annars skulle sitta på Rivö torg under en och en halv timme, som genom sms:et blev kallade till Rivö torg. De gjorde därför inte fel genom att befinna sig på Rivö torg mellan kl. 14.30 och kl. 14.55. Deras arbetsnedläggelse skedde genom att de efter mötet på Rivö torg inte gick ut och surrade fartyget Pohorje, vilket de fått order om av arbetsledningen att göra. Deras arbetsnedläggelse varade kl. 14.50–16.00.

De som hade andrapasset var inte kallade till Rivö torg genom sms:et. Kl. 14.30 skulle de som hade andrapasset redan sitta i kranar och grensletruckar. Trots att de inte var kallade, kom de ändå till Rivö torg. De har således lagt ned arbetet under tiden kl. 14.30–14.55.

Eftersom det tagit de som hade andrapasset vart fall fem minuter att inställa sig till mötet och därefter återgå till arbetet, får samtliga arbetstagare anses ha lagt ned arbetet under i vart fall 30 minuter.

Arbetsnedläggelsen innebär olovlig stridsåtgärd

De 25 arbetstagarna har gemensamt och i samförstånd med varandra lagt ned arbetet. De som hade förstapasset lade ned arbetet kl. 14.50–16.00 genom att vägra surra Pohorje, trots att J.M. och J.R. förklarade för dem att de skulle göra det. De som hade andrapasset lade ned arbetet kl. 14.30–

14.55 genom att komma till Rivö torg, trots att de inte skulle vara där. Som ovan nämnts får samtliga arbetstagare anses ha lagt ned arbetet under i vart fall 30 minuter.

De ovan beskrivna åtgärderna har arbetstagarna vidtagit gemensamt och i samförstånd. Syftet med åtgärderna har varit att utöva påtryckning på bolaget med anledning av de konfliktåtgärder som Svenska Hamnarbetarförbundet vidtagit mot bolaget, för att utöva påtryckning mot bolaget för att det utövat sin arbetsledningsrätt när det beordrat de arbetstagare som hade förstapasset att utföra surring eller för att utöva ytterligare påtryckningar mot bolaget. Det är ostridigt att stridsåtgärderna inte har beslutats i behörig ordning eller varit organiserade av arbetstagarnas fackliga organisation, Svenska Hamnarbetarförbundet. De har därför varit olovliga. Om det varit fråga om medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet, som hade lagt ned arbetet och detta varit en olovlig stridsåtgärd, så hade de blivit skadeståndsskyldiga och det bör inte vara någon skillnad i det hänseendet endast för att det nu är fråga om medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet som lagt ned arbetet. Skadeståndsskyldighet föreligger därmed enligt 54 § medbestämmandelagen. De yrkade beloppen motsvarar för var och en av arbetstagarna 2 000 kr i 1992 års penningvärde.

Varningar m.m.

Bolaget ansåg att arbetstagarnas agerande den 26 januari 2017 stred mot deras skyldigheter enligt de enskilda anställningsavtalen och att detta var så allvarligt att det behövde tydliggöras för dem som hade deltagit i åtgärden. De som deltagit i arbetsnedläggelserna tilldelades därför en skriftlig varning, ett dokument benämnt "Varning enligt lagen om anställningsskydd" (varningen eller varningarna). Av handlingarna går bl.a. att utläsa skälen till att varningen utfärdades, att arbetsgivaren uppmanade arbetstagaren att vidta rättelse genom att i fortsättningen följa de instruktioner som lämnades från arbetsledningen, att ett upprepat beteende kunde komma att leda till uppsägning eller avskedande, att löneavdrag som en konsekvens skulle vidtas samt att varningen inte utgjorde en disciplinär åtgärd i enlighet med vad hamn- och stuveriaavtalet erbjuder utan att det var en s.k. LAS-varning i syfte att påtala parternas rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet och de konsekvenser som kan följa om dessa inte fullgörs.

Varningarna överlämnades personligen av arbetstagarnas närmaste chef till varje arbetstagare. När bolaget delade ut varningarna framförde arbetstagarna återigen att de ansåg att bolaget inte kunde fördela arbetet så att enbart halva styrkan skulle utföra surring. Arbetstagarna sade ingenting om att J.R. skulle ha tagit tillbaka ordern om surring.

Det är riktigt att två arbetstagare som var medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet har fått varning och lönekorrigering.

Varningarna har utgjort arbetsgivarens reaktion på att arbetstagarna inte har fullgjort sina skyldigheter enligt anställningsavtalet då de den 26 januari 2017 vägrade utföra det arbete som har beordrats dem. Syftet har varit att

tydliggöra för arbetstagarna att de brustit i sina åligganden enligt anställningsavtalet, att arbetsgivaren inte accepterar beteendet och att ett upprepat beteende kan leda till att arbetstagaren skiljs från sin anställning. Åtgärden har således inte syftat till att åstadkomma något av det Svenska Hamnarbetarförbundet har spekulerat i.

Disciplinpåföljd enligt 62 § medbestämmandelagen

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att varningarna ska anses vara disciplinpåföljder, görs det inte gällande att bolaget har haft stöd i författning eller kollektivavtal för en sådan varning. Något skadestånd ska ändå inte utgå för brott mot 62 § medbestämmandelagen. Anledningen till det är följande.

62 § medbestämmandelagen är endast tillämplig i fall då skadestånd kan följa enligt medbestämmandelagen på någon åtgärd eller underlåtenhet från en arbetstagers sida. Det betyder att förbudet är tillämpligt endast om arbetstagaren har åsidosatt någon bestämmelse i medbestämmandelagen eller i det tillämpliga kollektivavtalet. Svenska Hamnarbetarförbundet tycks göra gällande att varningarna utdelats för att de berörda arbetstagarna är medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet. Det är ett förhållande som inte kan ge upphov till skadeståndsskyldighet enligt medbestämmandelagen.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att varningarna ska anses vara disciplinpåföljder och att de tilldelats arbetstagarna för att de olovligen lagt ned arbetet, är det riktigt att det föreligger brott mot 62 § medbestämmandelagen.

Löneavdrag

De avdrag på lön som har skett i samband med mars löneutbetalningar, har sin grund i att berörda arbetstagare, vid den olovligen stridsåtgärden den 26 januari 2017, inte utförde det arbete de beordrats att utföra och därför inte ansetts ha stått till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete. Svenska Hamnarbetarförbundets medlemmar har därför inte rätt till lön för denna tid. De avdrag som skedde i mars innebar korrigeringar av de preliminära löner som utbetalats i januari.

Löneavdraget strider inte mot förbudet i 41 a § medbestämmandelagen då avdraget inte innebär att bolaget har hållit inne intjänad lön eller ersättning.

Påstådda stridsåtgärder från bolagets sida

Löneavdragen innebar inte ens tillsammans med de skriftliga varningar som överlämnades till arbetstagarna, att bolaget har vidtagit stridsåtgärder mot dem, eller för det fall det påstås, mot avdelning 4.

Förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen

Det föreligger ingen skyldighet att förhandla enligt medbestämmandelagen innan lönekorrigeringar sker. Att tilldela arbetstagarna den ovan nämnda typen av varning utgör ingen disciplinär åtgärd. Varningarna innefattar inget beslut från arbetsgivaren i den mening som avses enligt medbestämmandelagen, varför det inte har förelegat någon förhandlingsskyldighet innan dokumentet överlämnades. Bolaget har sammanfattningsvis inte ådragit sig skadeståndsskyldighet för brott mot 13 § medbestämmandelagen.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att varningarna utgör disciplinpåföljder, skulle dessa ha förhandlats enligt 13 § medbestämmandelagen. Med tanke på att bolaget haft för avsikt att enbart tilldela de anställda LAS-varningar och att bolaget trott sig ha rätt i sin uppfattning att varningarna skulle anses vara sådana, ska något skadestånd inte utgå. I vart fall ska bolagets eventuella missbedömning när det gäller den rättsliga kvalificeringen av varningarna beaktas, när Arbetsdomstolen bestämmer storleken på ett eventuellt skadestånd.

Överläggning enligt 43 § medbestämmandelagen

När det gäller frågan om bolaget har tagit initiativ till överläggningar angående de påstått olovliga stridsåtgärderna, föreligger inte någon sådan skyldighet, eftersom det inte föreligger kollektivavtal mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och bolaget. Det medför att 43 § medbestämmandelagen inte är tillämplig.

Varsel enligt 45§ medbestämmandelagen

Då inte någon av åtgärderna innebär att bolaget har vidtagit stridsåtgärder, har det inte förelegat skyldighet att varsla, varför det inte förekommit något brott mot 45 § medbestämmandelagen.

Sammanfattande grunder

A 44/17

Arbetstagarna har den 26 januari 2017 gemensamt och i samförstånd med varandra lagt ned arbetet i syfte att protestera mot att vissa av dem skulle utföra surrning, för att utöva påtryckningar mot bolaget med anledning av de konfliktåtgärder Svenska Hamnarbetarförbundet hade vidtagit mot bolaget samt för att utöva ytterligare påtryckningar mot bolaget. Arbetsnedläggelsen har inte i behörig ordning varit beslutad eller organiserad av arbetstagarnas fackliga organisation Svenska Hamnarbetarförbundet. Arbetsnedläggelsen har inneburit en otillåten stridsåtgärd. Om det varit fråga om medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet, som hade lagt ned arbetet och detta varit en olovlig stridsåtgärd, så hade de blivit skadeståndsskyldiga och det bör inte vara någon skillnad i det hänseendet endast för att det nu är fråga om medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet som lagt ned arbetet.

Del av A 51/17

De skriftliga varningarna har utgjort arbetsgivarens reaktion på att arbetstagarerna inte har fullgjort sina skyldigheter enligt anställningsavtalen, då de den 26 januari 2017 vägrade utföra det arbete som hade beordrats dem. Arbetstagarerna har under i vart fall 30 minuter inte stått till bolagets förfogande för arbete. Syftet har varit att tydliggöra för arbetstagarerna att de brustit i sina åligganden enligt anställningsavtalen, att arbetsgivaren inte accepterar deras beteenden och att ett upprepat beteende skulle kunna leda till att arbetstagarerna skiljs från sin anställning.

Varningarna utgör inte disciplinära åtgärder och de innefattar inget beslut från arbetsgivaren i den mening som avses enligt medbestämmandelagen, varför det inte har förelegat någon förhandlingsskyldighet enligt 13 § samma lag innan varningarna överlämnades.

De löneavdrag som skedde i mars 2017 innebar korrigeringar av de preliminära löner som hade utbetalats i januari samma år. Löneavdraget motsvarar ersättning för 30 minuters arbete för var och en av arbetstagarerna. Det föreligger ingen skyldighet att förhandla enligt 13 § medbestämmandelagen innan sådana lönekorrigeringar sker.

Inte någon av åtgärderna har inneburit att bolaget har vidtagit stridsåtgärder mot arbetstagarerna, avdelning 4 eller Svenska Hamnarbetarförbundet. Det har därmed inte förelegat skyldighet att varsla motparten och Medlingsinstitutet i enlighet med 45 § medbestämmandelagen. Det har inte heller funnits någon skyldighet att ta initiativ till överläggningar i enlighet med 43 § medbestämmandelagen eftersom det inte föreligger kollektivavtal mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och bolaget.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att varningarna ska anses vara disciplinpåföljder, är det riktigt att bolaget inte har haft stöd i författning eller kollektivavtal för sådana varningar. De skulle i sådant fall ha förhandlats enligt 13 § medbestämmandelagen. Med tanke på att bolaget avsåg att enbart tilldela de anställda LAS-varningar och att bolaget trott sig ha rätt i sin uppfattning, ska något skadestånd inte utgå. I vart fall ska de omständigheterna beaktas när Arbetsdomstolen bestämmer storleken på ett eventuellt skadestånd.

Svenska Hamnarbetarförbundet m.fl.

Arbetet i containerhamnen

Varje kran i containerhamnen betjänades den 26 januari 2017 av ett arbetslag om nio personer. Två personer ansvarade för att köra själva kranen. Kranarna är upp till 45 meter höga och kan väga upp till 2 000 ton. Ytterligare fyra personer ansvarade för att köra två stycken grensletruckar. Grensletruckarna är mellan 13 och 16 meter höga och väger mellan 60 och 65 ton. Kranen respektive grensletruckarna betjänas visserligen av en arbetstagarare åt gången men dessa särskilt utsedda arbetstagarare går omlott och kör i regel en och en halv timme innan de får avlösning av den andre kranföraren

respektive grensletruckföraren. Avlösning skedde vid den aktuella tidpunkten vid Rivö torg även om avlösning i och för sig också kunde ske på sätt arbetsgivarsidan har beskrivit och som följer av reglementet. Avlösningen skedde dock oftast inte på det sätt arbetsgivarsidan har redogjort för.

Övriga tre arbetstagare i arbetslaget utförde arbete med ”tally”, godsräkning, hantering av ”twistlocks”, körde terminaltraktorer och utförde annat arbete i eller kring kranbenen eller ombord på fartyget. Att arbeta som ”tally” innebär att anvisa kranföraren och grensletruckförarna var containern skulle placeras på land eller på fartyget. ”Tally-mannen” registrerade också varje container, som skulle lastas eller som hade lossats, i en dator som finns i en hytt i kranbenet. Arbete med ”twistlock” innebär att man låste eller låste upp särskilda tunga mekaniska låsanordningar som möjliggör säker stapling av containrar på höjden ombord på fartyget. Normalt fästs eller avlägsnas låsanordningarna i container vid plattform invid kranbenet. I en del situationer innebär arbetet också att man lyftes ombord på fartyget av kranen och arbetade på hög höjd utifrån en särskild lyftkorg.

Avlösta kranförare och grensletruckförare var ålagda att rycka in och arbeta med övriga arbetsuppgifter omkring kranen om så krävdes. Det finns ett vilomoment i avlösningen även om arbetstagaren ska stå till förfogande för arbete omkring kranen.

Avlösta kran- och grensletruckförare var ålagda att vid behov flytta andra kranar på kajen samt arbeta som signalmän ombord. Signalmän leder kranen rätt på båten då exempelvis sikten är begränsad av containerstaplar uppe på däck eller då besättning rör sig i närheten av kranens arbetsområde. Sådana säkerhetsfunktioner gör att skador på människor, båt och gods undviks.

Arbetspasset för de berörda niomannalagen den aktuella veckan var mellan kl. 07.00 och 16.00. Varje morgon vid arbetets början fanns information i ett excel-ark som visade vem i arbetslaget som skulle arbeta med vad under dagen.

Arbetet i containerhamnen sker med stora maskiner och tunga laster och det som hanteras utgör stora värden. Det medför vissa arbetsmiljöproblem. Det är viktigt att driften sker kontinuerligt, vilket medför att det behöver finnas personal som står till förfogande så att arbetet i kranarna inte avstannar. Om arbetslaget kring en kran decimeras, finns ingen beredskap för eller möjlighet till att kalla ned avlösta kran- och grensletruckförare till andra arbetsuppgifter och säkerhetsfunktioner kring kranen.

Uttrycken förstapass och andrapass är huvudsakligen hänförliga till kranförare och grensletruckförare, vilka löpande avlöser varandra efter ett rullande schema. Övriga tre arbetstagare, ”lift-personalen”, avlöser inte varandra enligt ett givet schema men ser tillsammans till att alla kan ta pauser för vila och lunch under arbetsdagen. I vissa skeden arbetar samtliga nere vid kranen.

De kranförare och grensletruckförare som började en arbetsdag med att köra kran respektive grensletruck sägs ha förstapasset. Deras respektive avlösare sägs ha andrapasset.

I ett arbetslag där kran- eller grensletruckförare körde i en och halv timme för att sedan bli avlösta, kunde växlingsschemat alltså se ut enligt följande. Kran- och grensletruckförare som hade förstapass hade ordinarie körpass kl. 07.00–08.30, 10.00–11.30 och 13.00–14.30. Kran- och grensletruckförare som hade andrapass hade ordinarie körpass kl. 08.30–10.00, 11.30–13.00 och 14.30–16.00.

Kranen och grensletruckarna körs kontinuerligt hela tiden under arbetsdagen utan några avbrott för pauser eller lunch. För att möjliggöra ett sådant arbetstempo med upprätthållande av koncentration och säkerhetsfunktioner i den riskfyllda arbetsmiljön, krävs en tillräcklig bemanning samt ett gemensamt ansvarstagande av niomannalaget. Det är dock riktigt, som arbetsgivarparterna gjort gällande, att kranen numera bemannas av färre än nio personer. Att decimera antalet arbetstagare omkring en kran medför att arbetstagarna utsätts för risk. Det medför också att det kan bli problem att upprätthålla den kontinuerliga driften.

Surrning är ytterligare en arbetsuppgift som förekommer i containerhamnen. Surrningslaget består normalt av mellan fyra och tolv personer beroende på arbetsmängden. Surrning innebär arbete med att lossa och ta ned eller sätta fast och dra åt långa järnstänger som med hjälp av vantskruv spänns mellan containrarnas övre hörnlådor och fartygets däck eller särskilda balkonger ovan däck. Arbetet är nödvändigt för att säkra lasten så att containrar inte förskjuts eller faller av fartyget. Surrningsstängerna kan vara upp till sju meter höga och väga över tjugo kilo. Arbetet är fysiskt mycket tungt, smutsigt och riskfyllt. Surrningsarbetet sker huvudsakligen på hög höjd utanför kranarnas arbetsområden och synfält. För att surrningsarbete ska kunna bedrivas säkert krävs därför minst två hamnarbetare på en specifik balkong.

Vid tillfällen då inget särskilt arbetslag tagits ut för surrningsarbete eller då surrningsarbetslaget inte hinner med, har arbetsledningen beordrat personal som arbetat med kranoperation att övergå till surrningsarbete. Sedan många år har man då ”brutit kranen”, alltså avslutat allt arbete kring en specifik kran så att hela arbetslaget om nio personer i stället övergått från kranbetjäning till arbete med surrning. Att all personal i arbetslaget har fått arbeta med surrning, har inte minst haft att göra med arbetsmiljöhänsyn. Om arbetslaget kring en kran decimeras, finns ingen beredskap för eller möjlighet till att kalla ned avlösta kran- och grensletruckförare till andra arbetsuppgifter och säkerhetsfunktioner kring kranen.

Det är inte så långt mellan Rivö torg samt kranar och grensletruckar som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Vid avlösning i kranen använder arbetstagarna bil för transport medan avlösning i grensletruckarna lika gärna kan ske på Rivö torg eftersom grenslebryggan ligger endast 30 meter från Rivö torg.

Enligt 12 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hamnarbete samt allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna, AFS 2001:9, ska en signalman finnas för varje lyftanordning där någon vistas inom lyftanordningens arbetsområde, om inte uppsikt över arbetsområdet kan uppnås på annat sätt. Även av ett protokoll från ett möte i skyddskommittén från december 2014 framgår att det vid kranarbete ska finnas en signalman på plats. I arbetet i containerhamnen används också signalmän vid behov.

De inledande händelserna den 26 januari 2017

Enligt ett sms till arbetstagarnas personliga mobiltelefoner skulle samtliga nu berörda kran- och grensletruckförare infinna sig på Rivö torg kl. 14.40. De mötte upp på Rivö torg ca kl. 14.30 på väg till eller från kranar och maskiner. De beordrades/bjöds då in av arbetsledaren J.R. för att delta i ett möte. Mötet ägde således rum på bolagets initiativ.

Tolv av arbetstagarna var på Rivö torg för att de var ”förstapassare” och hade kallats till mötet per det sms som arbetsgivarsidan har redogjort för. De hade alltså kallats och dessutom läst kallelsen i sms:et. Några av dem var redan klädda för surring.

Återstående arbetstagare, de i målet instämnda arbetstagarna men även ytterligare arbetstagare som inte har blivit instämnda (t.ex. två arbetstagare som är medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet) hade antingen inte fått sms:et alternativt hade inte läst detta. Bolaget har aldrig tidigare bedrivit arbetsledning via arbetstagarnas privata mobiler, varför arbetstagarna inte hade anledning att bevaka sina mobiltelefoner. Det är heller inte tillåtet att ha en mobiltelefon i bruk vid kran- eller grensletruckkörning.

De som inte läst eller fått sms:et fick information om samlingen på Rivö torg av sina arbetskamrater eller genom att de var på Rivö torg när J.R. påkallade ett möte i seminarierummet alldeles intill torget.

S.C., M.Kä., Z.A., C.A., S.B., M.Stj., Ro.E., Ri.E., M.J., M.Str., A.L. och J.S. fick sms från bolaget och hann läsa det före mötet. De infann sig därför på Rivö torg.

J.Sv., C.S., C.L., A.T., P.B. och N.L. kan inte minnas om de fått sms från bolaget.

P.K. fick sms från bolaget vilket han läste i samband med arbetsväxlingen.

T.A. fick sms från bolaget men minns inte om han läste det före mötet. Han hörde också något om mötet på internradion.

M.A., M.Ku., K.N., A.S. och J.E. fick sms från bolaget men hade inte tillgång till telefonen vid tillfället och såg därför sms:et först efter mötet på Rivö torg.

J.Sv. (andrapasset) fick inget sms från bolaget. I samband med att han skulle påbörja sitt pass efter avlösningen gick han ned från omklädningsrummet till Rivö torg, som ligger i samma byggnad, där J.R. sade till honom att det skulle äga rum ett möte i ett konferensrum.

M.Ku. (andrapasset) fick sms från bolaget men upptäckte det först efter arbetsdagens slut. I samband med avslutandet av sin lunch blev han informerad av arbetskamrater om att ett informationsmöte skulle äga rum på arbetsledningens initiativ. Han minns inte vilka arbetskamrater som informerade honom eftersom det snart har gått ett år sedan händelsen.

M.Kä. (förstapasset) fick sms från bolaget och hann läsa det före mötet. Han infann sig på Rivö torg på utsatt tid och var ombytt för surrning. Han blev inkallad på mötet av J.R..

P.K. (förstapasset) fick sms från bolaget, vilket han läste i samband med arbetsväxlingen. Han infann sig på Rivö torg på utsatt tid och blev invinkad till möteslokalen av J.R..

T.A. (förstapasset) fick sms från bolaget men minns inte om han läste det före mötet. Han hörde också något om mötet på internradion men minns inte vem som talade där eller vad som exakt sades. När han kom till Rivö torg blev han inropad till mötet av J.R..

Mötet vid Rivö torg m.m.

Rivö torg är ett atrium och en central punkt som alltid passeras vid avlösning.

Samtliga arbetstagare blev på Rivö torg beordrade av arbetsledningen, dvs. J.R., att gå till en samlingslokal vilket också kom att ske.

Vid mötet i lokalen utbröt en diskussion som handlade om den nyordning bolaget ville införa, nämligen att arbetslagen skulle brytas och de avlösta skulle skickas för att surra. Så hade bolaget aldrig gjort tidigare. Diskussionen handlade om ökade arbetsmiljöproblem och arbetsbelastning samt det problematiska med att inte hela niomannalagen skulle bemanna kranen eftersom verksamheten då kanske inte skulle löpa friktionsfritt. Det är riktigt att det påstods från arbetstagarnas sida att det fanns avtal och överenskommelser om att bolaget inte fick göra på detta sätt. Det var dock inte något särskilt yttrande som arbetstagarna gjorde tillsammans och i samförstånd. Inte någon arbetstagare uttalade sig å de andras vägnar.

Arbetstagarna kom till Rivö torg av olika skäl och tvingades där in i en lokal. Deras agerande har därmed inte varit tillsammans och i samförstånd.

Mötet avslutades med att arbetsledaren J.R. beordrade arbetstagarna att fortsätta som förut, dvs. att inte bryta niomannagrupperna.

De som var i andrapasset återgick till att köra kranar och grensletruckar och de som var i förstapasset återgick till arbetsväxling, dvs. inställde sig på Rivö torg. Det var alltså inte någon av arbetstagarna som arbetsvägrade.

Diskussion var tillåten vid mötet. Bolaget lät arbetstagarna ställa frågor, lyssnade på arbetstagarnas kritik och bemötte den.

Arbetsplatsträffar eller andra möten på arbetstid har förekommit och förekommer. Dessa typer av möten är inte ovanliga och kan hålla på längre än det möte som ägde rum den 26 januari 2017. Sådana möten medför att arbetsprocessen stannar av.

Påstådda stridsåtgärder från arbetstagarnas sida

Det är riktigt att arbetsgivaren ville framtvunga att vissa av arbetstagarna skulle bryta niomannagruppen och i stället surra fartyget Pohorje. Av skäl som inte är kända för arbetstagsidan, valde J.R. dock att avslutningsvis beordra arbetstagarna att fortsätta arbeta som förut, vilket de också gjorde. Arbetstagarna har således inte lagt ned arbetet utan följt arbetsgivarens order.

Två av de sammanlagt 27 arbetstagarna som arbetade den 26 januari 2017 är medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet. Det har inte gjorts gällande från vare sig bolaget eller Sveriges Hamnar att dessa eller deras organisation gjort sig skyldiga till en otillåten stridsåtgärd. Det kan ifrågasättas om de nu ifrågavarande arbetstagarnas ageranden över huvud taget kan hänföras till förbuden i 41 § medbestämmandelagen eftersom de inte omfattades av kollektivavtal.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att arbetstagarna gjort sig skyldiga till arbetsnedläggelse, som skett i syfte att utöva påtryckningar mot bolaget och att det varit fråga om en olovlig stridsåtgärd, ska skadeståndet med stöd av 60 § medbestämmandelagen sättas ned till noll eftersom arbetstagarna varit under stark press på grund av den pågående konflikten.

Varningarna

Varningarna har skett skriftligen och därtill innefattat löneavdrag. En skriftlig varning innefattande löneavdrag är en varning i medbestämmandelagens mening, oavsett hur arbetsgivaren väljer att rubricera den. Den av bolaget påstådda arbetsvägran är i sak felaktig. Arbetstagarna har utfört sina arbetsuppgifter i enlighet med de instruktioner de fått av berörd förman. Bolaget har varit medvetet om detta både vid det aktuella tillfället, då varningarna utfärdades, och då löneavdrag skedde.

De av bolaget åberopade faktiska omständigheter som utlöst varningarna är i sak felaktiga. Arbetsgivarparterna har påstått att fråga endast varit om en LAS-varning. Även detta är felaktigt, vilket styrks av att varningarna också kombinerats med löneavdrag och att de därtill saknar grund i de faktiska omständigheterna. Arbetsgivare har rätt att varna endast under förutsättning

av att arbetstagaren gjort sig skyldig till ett brott mot sitt anställningsavtal. Varningarna står därför i strid mot 62 § medbestämmandelagen. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd för brott mot medbestämmandelagen.

Löneavdragen

De berörda arbetstagarna har, enligt sina personliga anställningsavtal, rätt till lön för den aktuella perioden, då de stått till arbetsgivarens förfogande och utfört arbete i enlighet med arbetsgivarens anvisningar.

Löneavdragen och varningarna utgör olovliga stridsåtgärder

Bolagets agerande, att göra löneavdrag, utgör stridsåtgärder eftersom löneavdragen ostridigt varit en svarsreaktion på något som arbetsgivarsidan rubricerat som en otillåten stridsåtgärd. 41 a § medbestämmandelagen förbjuder stridsåtgärder genom löneavdrag. Denna typ av stridsåtgärder är uttryckligen alltid olovliga.

Bolagets beslut om varning, som saknar grund i påstådd arbetsvägran, är även en stridsåtgärd vars syfte har varit att få Svenska Hamnarbetarförbundet att sluta ett hängavtal utan centrala rättigheter enligt medbestämmandelagen.

Varningarna har varit ett led i det som brukar kallas ”unionbusting”. Det styrks av att talan med påstående om olovlig stridsåtgärd endast har väckts mot de berörda arbetstagare som är medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet. Varningarna är alltså vidtagna som ett led i påtryckningar mot arbetstagarna och deras fackliga organisation Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 i en pågående arbetsmarknadskonflikt. De har haft till syfte att förmå arbetstagarna och därmed deras organisation att acceptera att ingå ett hängavtal. I Svenska Hamnarbetarförbundet är det medlemmarna och inte ordföranden som fattar beslut. Bolagets agerande att försöka påverka medlemmarna innebär därför att bolaget försöker att påverka avdelning 4. I detta fall rör frågan en avtalsfråga.

För dessa olovliga stridsåtgärder ska bolaget betala allmänt skadestånd, som enligt Arbetsdomstolens praxis ska sättas på en så avskräckande hög nivå att bolaget inte frestas att framhärda i sitt agerande.

Förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen

Bolaget har inte, på sätt 13 § medbestämmandelagen föreskriver, tagit initiativ till och genomfört förhandlingar innan beslut och verkställande skett av varningar och löneavdrag. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till medlemmarnas fackliga organisation, Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4, för brott mot 13 § medbestämmandelagen.

Överläggning 43 § medbestämmandelagen

Bolaget har inte på sätt som föreskrivs i 43 § medbestämmandelagen, tagit något initiativ till överläggningar under det som nu görs gällande vara en olovlig stridsåtgärd. Det är i och för sig korrekt att Svenska Hamnarbetarförbundet och dess avdelning 4 saknar kollektivavtal med bolaget.

Varsel enligt 45 § medbestämmandelagen

De av bolaget vidtagna stridsåtgärderna har inte föregåtts av varsel, på sätt som föreskrivs i 45 § medbestämmandelagen, till varken Svenska Hamnarbetarförbundet, dess avdelning 4 eller Medlingsinstitutet. Giltigt hinder att varsla saknas. För brott mot dessa bestämmelser ska bolaget och Sveriges Hamnar betala allmänt skadestånd enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen.

Sammanfattande grunder

A 44/17

De berörda arbetstagarna har inte gjort sig skyldiga till någon arbetsnedläggelse. De har stått till arbetsgivarens förfogande och följt de avtal och upp-
görelser som gäller för arbetsplatsen samt förmans instruktioner. Det kan ifrågasättas om de nu ifrågavarande arbetstagarnas ageranden över huvud taget kan hänföras till förbuden i 41 § medbestämmandelagen eftersom de inte omfattades av kollektivavtal.-Ett eventuellt skadestånd ska sättas ned till noll eftersom arbetstagarna varit under stark press på grund av den pågående konflikten.

Del av A 51/17

Bolaget har, trots att arbetstagarna i enlighet med sina respektive anställningsavtal har utfört arbete åt bolaget, vägrat betala lön enligt respektive arbetstgares anställningsavtal. Bolaget är skyldigt att betala den avdragna lönen. Det yrkade beloppet motsvarar 30 minuters arbetad tid.

Bolaget är även skyldigt att betala allmänt skadestånd för brott mot 62 § medbestämmandelagen eftersom respektive arbetstgare har mottagit en varning under påstående att han eller hon skulle ha arbetsvägrat. Det efterföljande löneavdraget visar att varningarna var disciplinära åtgärder och inte LAS-varningar.

Ingen av arbetstagarna har arbetsvägrat. Det saknas därför stöd i såväl lag som kollektivavtal för att utdela varningar och göra löneavdrag. För bolagets brott mot medbestämmandelagen är arbetstagarna berättigade till allmänt skadestånd enligt 55 § medbestämmandelagen.

Bolaget har, utan grund i faktiska förhållanden, tilldelat de berörda arbetstgarna varning samt innehållit delar av deras lön, i strid med 41 a § medbestämmandelagen, uttryckligen i syfte att påverka avdelning 4 i en avtalsfråga. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 och till arbetstagarna.

Bolaget har inte, på sätt 13 § medbestämmandelagen föreskriver, begärt och genomfört förhandlingar innan beslut och verkställande skett av de aktuella varningarna och löneavdragen. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till Svenska Hamnarbetarförbundet.

Bolaget har inte, på sätt som föreskrivs i 43 § medbestämmandelagen, tagit något initiativ till överläggningar under det som nu görs gällande vara en olovlig stridsåtgärd.

Bolaget har inte enligt 45 § medbestämmandelagen varslat om stridsåtgärden att tilldela arbetstagarna en varning och därefter innehålla delar av deras lön innan den vidtagits. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till avdelning 4.

Domskäl

Twisten

En del av tvisten i målet gäller om 25 arbetstagare i Göteborgs hamn den 26 januari 2017 har vidtagit olovliga stridsåtgärder genom att lägga ned arbetet under en del av dagen och om de därför ska betala skadestånd till bolaget.

Det är även tvistigt om bolaget är skyldigt att betala lön till arbetstagarna för en halvtimmes arbete, som bolaget avräknat från lönen, samt om bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd dels till arbetstagarna för att bolaget felaktigt utfärdat varning m.m. till arbetstagarna, dels till Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 för att bolaget genom löneavdraget vidtagit en stridsåtgärd mot arbetstagarna med syfte att påverka avdelningens fackliga arbete och inte tagit initiativ till och genomfört förhandlingar med anledning av varningarna m.m.

Är de 25 arbetstagarna skyldiga att betala allmänt skadestånd till bolaget på grund av olovlig stridsåtgärd?

Sveriges Hamnar har yrkat att arbetstagarna ska betala allmänt skadestånd till bolaget på grund av att de vidtagit en otillåten stridsåtgärd.

Bolaget och arbetstagarnas fackliga organisation, Svenska Hamnarbetarförbundet, är inte bundna av kollektivavtal med varandra. Därmed är arbetstagarna inte heller bundna av kollektivavtal i förhållande till bolaget. Sveriges Hamnar har emellertid anfört att, om det varit fråga om medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet, som hade lagt ned arbetet och detta varit en olovlig stridsåtgärd, så hade de blivit skadeståndsskyldiga och det bör inte vara någon skillnad i det hänseendet endast för att det nu är fråga om medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet som lagt ned arbetet. Sveriges Hamnar har inte påstått att medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet vidtagit en olovlig stridsåtgärd. Arbetstagsidan har ifrågasatt

om arbetstagarnas ageranden över huvud taget kan hänföras till förbuden i 41 § medbestämmandelagen eftersom de inte omfattades av kollektivavtal.

I 41 § medbestämmandelagen finns huvudbestämmelsen om arbetsgivares och arbetstagares fredsplikt. Bestämmelsen har såvitt nu är av intresse följande lydelse.

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får inte vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av en organisation och denna organisation inte i behörig ordning har beslutat åtgärden - - -

I 41 b och c §§ medbestämmandelagen finns det bestämmelser om att stridsåtgärder mot s.k. enmans- eller familjeföretag och i samband med utstationering av arbetstagare i Sverige i vissa fall är olovliga stridsåtgärder.

Av 42 § tredje stycket medbestämmandelagen följer bl.a. att om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

En skyldighet att betala allmänt skadestånd förutsätter att det finns en lag om det. I medbestämmandelagen finns det bestämmelser om bl.a. allmänt skadestånd för vad som i lagen kallas olovliga stridsåtgärder. Arbetstagarna var inte bundna av kollektivavtal och kan därför inte ha brutit mot 41 § medbestämmandelagen. Eftersom det inte gjorts gällande att någon annan än arbetstagarna vidtagit en olovlig stridsåtgärd, kan arbetstagarna inte heller ha brutit mot förbudet i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen mot att delta i en olovlig stridsåtgärd som någon annan vidtagit. Bolaget är inte ett s.k. enmans- eller familjeföretag och har inte utstationerat arbetstagare i Sverige, varför arbetstagarna inte kan ha brutit mot 41 b och c §§ medbestämmandelagen. Det finns således inte någon bestämmelse i medbestämmandelagen rörande stridsåtgärder som arbetstagarna kan ha brutit mot. Inte heller i annan lagstiftning finns det någon bestämmelse om att arbetstagarna, om de lagt ned arbetet och vidtagit en stridsåtgärd, kan behöva betala allmänt skadestånd eller någon annan form av ideellt skadestånd. Därför står det klart att Sveriges Hamnars talan om allmänt skadestånd inte kan bifallas, oberoende av om arbetstagarna vidtagit en stridsåtgärd eller inte. Sveriges Hamnars talan om allmänt skadestånd ska således avslås.

Den tvistiga frågan om arbetstagarna har lagt ned arbetet, dvs. inte arbetat under en halvtimme, får emellertid betydelse för Arbetsdomstolens fortsatta prövning i målet, varför domstolen övergår till den frågan.

Har arbetstagarna lagt ned arbetet?

Parterna är oense om arbetstagarna har lagt ned arbetet den aktuella dagen.

De i målet aktuella arbetstagarna arbetade den 26 januari 2017 i Göteborgs hamn på fartygssidan som kran- eller grensletruckförare på skift B mellan kl. 07.00 och kl. 16.00. Ett arbetslag som arbetar tillsammans och löser av varandra består av nio personer (niomannalag). Av dessa nio personer arbetar sex personer med att köra kran eller grensletruck. Samtliga arbetstagare i målet arbetade den aktuella dagen som kran- eller grensletruckförare.

Kranarna och grensletruckarna ska som utgångspunkt köras kontinuerligt. Av dokument över rutinerna hos bolaget framgår att förarbyte för kran ska äga rum i kranhytten och genomföras på maximalt två och en halv minut och att förarbyte för grensletruck ska äga rum på grenslebryggan och genomföras på maximalt en och en halv minut.

Inom ett skift avlöser kran- och grensletruckförarna varandra. De förare som har förstapasset kör först maskinerna och avlöses efter en och en halv timme av de förare som har andrapasset.

De som har förstapasset kör som utgångspunkt maskinerna följande tider. Kl. 07.00–08.30, 10.00–11.30 och 13.00–14.30. De som har andrapasset kör som utgångspunkt maskinerna följande tider. Kl. 08.30–10.00, 11.30–13.00 och 14.30–16.00.

Den 26 januari 2017, hade P.K., S.C., K.N., T.A., M.Kä., Z.A., C.A., A.T., A.S., P.B., A.L. och Ri.E. förstapasset.

J.Sv., C.S., M.A., M.Ku., C.L., S.B., M.Stj., Ro.E., N.L., J.E., M.J., M.Str. och J.S. hade andrapasset den dagen.

Den aktuella dagen fanns ett akut behov av ytterligare personal som kunde surra lasten på fartyget Pohorje. Det var anledningen till det sms som bolaget skickade till arbetstagarna någon gång vid lunchtid, med följande lydelse.

God dag! Ni som har förstapass idag 26/1 förväntas vara ombytta och klara för surring på Pohorje 14.40 vid Rivö Torg. Med vänlig hälsning Operations.

Samtliga arbetstagare i målet inställde sig till Rivö torg.

I fråga om de arbetstagare som hade förstapasset har arbetsgivarparterna gjort gällande att deras arbetsnedläggelse har skett genom att de efter mötet på Rivö torg inte följde arbetsledningens order att gå ut och surra fartyget Pohorje. Arbetstagarparterna har mot detta gjort gällande följande. Någon sådan order utdelades inte av arbetsledningen. Beskedet, som arbetsledningen slutligen gav under mötet vid Rivö torg, var att arbetstagarna som hade förstapasset skulle fortsätta som vanligt, dvs. att de skulle vara tillgängliga om behov uppstod för tjänstgöring i eller omkring kran eller grensletruck.

I fråga om de arbetstagare som hade andrapasset har arbetsgivarparterna gjort gällande följande. Deras arbetsnedläggelse har skett genom att de, trots att de inte var kallade till Rivö torg, lämnade arbetet vid kranarna och grensletruckarna och istället kom till Rivö torg. Arbetstagarparterna har mot detta gjort gällande att de som inte läst eller fått sms:et, fick information om samling på Rivö torg av sina arbetskamrater eller genom att de var på Rivö torg när arbetsledaren J.R. påkallade ett möte i seminarierummet.

I fråga om händelseförloppet, dvs. vad som föregick mötet och vad som sades under mötet, går uppgifterna isär.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen konstaterar att uppgifterna som lämnats i väsentliga delar är oförenliga.

Inledningsvis framgår det, enligt Arbetsdomstolen mening, av ordalydelsen av det sms som bolaget skickade till arbetstagarna, att bolaget genom meddelandet endast hade kallat dem som hade förstapasset att inställa sig på Rivö torg. Utredningen i övrigt ger inte skäl att tolka sms:et på något annat sätt. Vad arbetstagarparterna har anfört, bl.a. om att det inte var godtagbart att bolaget beslutade att de som hade förstapasset skulle surra medan de som hade andrapasset skulle köra kran eller grensletruck, medför ingen annan bedömning.

Det är ostridigt att samtliga arbetstagare har förstått innebörden av att tjänstgöra på förstapass och andrapass.

Enligt arbetsgivarparterna upptäckte arbetsledarna att produktionen hade avstannat genom att de fick meddelande om att kranar och grensletruckar inte längre var i arbete. Flera arbetsledare inställde sig därför till Rivö torg för att ta reda på vad som hade hänt och för att se till att produktionen skyndsamt skulle återupptas. Samtliga nu aktuella arbetstagare infann sig på Rivö torg. Enligt arbetstagarparterna inställde sig arbetstagarna till Rivö torg av olika anledningar, främst följande. Några blev kallade genom sms som de också tog del av innan mötet. Några fick information om att de skulle inställa sig genom andra arbetstagare. Några blev på platsen inkommanderade till möteslokalen av J.R..

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att avlösning skulle ske enligt rutinerna för detta. I fråga om hur avlösning i kranar och grensletruckar ska gå till framgår av de skriftliga rutinerna att avlösning i kran ska ske i kranen och avlösning i grensletruck ska ske på grenslebryggan. Enligt arbetstagarparterna skedde avlösning vanligtvis inte enligt bolagets skriftliga rutiner utan vid Rivö torg, även om avlösning i och för sig också kunde ske på sätt arbetsgivarsidan har uppgett och som följer reglementet. Arbetstagarparterna har alltså gjort gällande att avlösningen oftast inte skedde på sätt arbetsgivarsidan har redogjort för.

Vittnen åberopade av arbetsgivarparterna har lämnat uppgift om att avlösning vid den aktuella tiden i normala fall skedde i enlighet med bolagets skriftliga rutiner, dvs. kranförarna avlöste varandra i kranarna och grensletruckförarna avlöste varandra på grenslebryggan. Av dokument över rutinerna hos bolaget framgår, som redan nämnts, att förarbyte för kran ska äga rum i kranhytten och genomföras på maximalt två och en halv minut och att förarbyte för grensletruck ska äga rum på grenslebryggan och genomföras på maximalt en och en halv minut. Även flera av arbetstagarna har i förhör bekräftat att avlösning i normala fall skedde enligt de rutiner som arbetsgivarparterna hänvisat till. Några av arbetstagarna har tillagt att det kunde hända att de lämnade sin maskin stillastående för att den arbetstagare som skulle avlösa inte hade inställt sig. Arbetstagarparternas påstående att avlösning normalt skedde på Rivö torg har således inte stöd i utredningen.

Parterna är överens om att det är viktigt för bolaget att produktionen inte står stilla och att det betyder att kranar och grensletruckar som utgångspunkt ska köras kontinuerligt.

Av utredningen framgår att arbetsledarna inställde sig till Rivö torg efter meddelande om att produktionen låg nere. Vid tidpunkten då J.R. inställde sig på Rivö torg, skulle således de arbetstagare som hade andrapasset redan ha tagit plats i kranar och grensletruckar. De som hade andrapasset har därmed utan stöd i meddelande från arbetsledningen inställt sig på Rivö torg. Att mötet därefter inte ägde rum i det atrium som kallas Rivö torg utan i en lokal i anslutning till torget medför inte att arbetstagarnas närvaro på mötet kan förklaras av att J.R. vinkade in arbetstagarna i ett särskilt rum. Det kan härutöver konstateras att arbetstagarparternas invändning om att flera arbetstagare inställde sig till mötet på Rivö torg för att J.R. vinkade in dem, framställdes så sent i processen i Arbetsdomstolen att det redan av den anledningen finns skäl att förhålla sig med viss försiktighet till den uppgiften.

De arbetstagare som hade andrapasset hade således, istället för att bemanna sina maskiner, inställt sig till Rivö torg utan att arbetsledningen påkallat detta. De får därmed anses ha lagt ned arbetet motsvarande den tid det tog att närvara på mötet och därefter återgå till sina ordinarie arbetsuppgifter. Detta gäller även dem som påstår sig inte ha läst arbetsledningens sms och dem som påstår sig ha blivit kallade till mötet genom arbetskamrater eller invinkad av J.R. på mötet. Arbetstagarparternas arbetsnedläggelse har alltså varat i 30 minuter.

Frågan är då vad som sades på mötet vid Rivö torg. Även här går uppgifterna i väsentliga delar isär. Parterna är dock överens om att det var en livlig diskussion på mötet även om Svenska Hamnarbetarförbundet har gjort gällande att det inte förekom meningsskiljaktigheter mellan arbetsledning och övrig personal.

J.M., Terminal Operation Manager, har uppgett att han efter viss diskussion vidhöll arbetsordern om att de som hade förstapasset skulle surra på fartyget

Pohorje och att han därefter lämnade mötet. Svenska Hamnarbetarförbundet har inte ifrågasatt att J.M. vidhöll den ordern och att det, när han lämnade mötet, framgick att så var fallet. Den uppgift som vissa arbetstagare har lämnat om att de inte kan minnas att det över huvud taget nämndes någonting om surrning under mötet, lämnar Arbetsdomstolen utan avseende, bl.a. mot bakgrund av att det var just frågan om surrning mötet handlade om.

Frågan är då om J.R., efter att J.M. lämnat mötet, har ändrat J.M.s arbetsorder på så sätt att arbetstagarna som tjänstgjorde på förstapasset inte längre skulle inställa sig för surrning utan i stället skulle erhålla vila på Rivö torg och vid behov inställa sig för tjänstgöring i och omkring kranar och grensletruckar.

Arbetstagarparterna har gjort gällande att J.R. skulle ha ändrat en överordnads arbetsorder. Det finns inte någon uppgift om att J.R. skulle ha kontaktat J.M. för att berätta att han ändrat dennes order. J.R. har i stället uppgett att han, efter att även J.M. hade gett arbetsordern att de som hade förstapasset skulle surra för att därefter lämna mötet, sade dels att kranarna skulle igång omedelbart och ungefär att ”om ingen surrning sker vet jag inte om eller vad det får för konsekvenser”. L-O.J. och M.I., båda Terminal Operations Supervisor, närvarande på mötet. Av deras uppgifter framgår att J.R. inte ändrade den givna arbetsordern om surrning. Arbetstagarna har i denna del lämnat svepande uppgifter om att de uppfattade J.R. som att de inte skulle surra eftersom han sade att kranarna skulle igång.

Det som framgår av förhörspersonernas utsagor beträffande vad som sades efter att J.M. lämnat mötet medför inte att det är utrett att J.M:s order inte stod fast. Det förekommer heller inte någon uppgift om att någon av arbetstagarna gjorde någon ansats för att försäkra sig om att J.R. verkligen skulle ha ändrat ordern att fartyget Pohorje skulle surras. Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen utrett att J.R. inte har återtagit J.M:s arbetsorder.

Eftersom J.M:s arbetsorder, att de arbetstagare som hade förstapasset skulle surra Pohorje, inte har ändrats, har den således kvarstått. Att arbetstagarna inte har följt arbetsordern att surra i stället för att vila på Rivö torg, medför att arbetstagarna ska anses ha lagt ned arbetet. Mot bakgrund av detta finner Arbetsdomstolen således att även arbetstagarna som tjänstgjorde på förstapasset, har lagt ned arbetet på sätt arbetsgivarparterna har gjort gällande.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att de arbetstagare som har tjänstgjort på förstapasset har lagt ned arbetet genom att de efter mötet på Rivö torg inte följde arbetsledningens order att gå ut och surra fartyget Pohorje medan de arbetstagare som hade andrapasset har lagt ned arbetet genom att de, trots att de inte var kallade till Rivö torg, kom dit istället för att arbeta vid kranarna och grensletruckarna.

Har arbetstagarna rätt till ersättning för avdragen lön?

Arbetsdomstolen har ovan kommit fram till att arbetstagarna har lagt ned arbetet på sätt arbetsgivarparterna har gjort gällande. Arbetstagarna har inte rätt till lön för tid under vilken de varken arbetat eller stått till förfogande för arbete. Bolaget har därför haft rätt att göra det löneavdrag som bolaget har gjort. Svenska Hamnarbetarförbundets yrkande att bolaget ska förpliktas att betala lön till de 25 arbetstagarna motsvarande 30 minuters arbete ska därför avslås.

Är bolaget skadeståndsskyldigt på grund av brott mot 62 § medbestämmandelagen?

Av 62 § medbestämmandelagen följer att en arbetsgivare inte utan stöd i kollektivavtal eller författning får ålägga en arbetstagare disciplinpåföljder för att arbetstagaren brutit mot kollektivavtal eller medbestämmandelagen. Svenska Hamnarbetarförbundet menar att bolaget har brutit mot denna bestämmelse genom att tilldela arbetstagarna varningar.

Twisten gäller i första hand om varningarna utgjorde sådana påföljder som omfattas av 62 § medbestämmandelagen eller om varningarna ska betraktas som s.k. LAS-varningar, som inte omfattas av 62 § medbestämmandelagen. Parterna är överens om att de aktuella varningarna inte har stöd i lag eller kollektivavtal. Fråga är då om de ska betraktas som LAS-varningar eller som disciplinpåföljder.

Frågan om innebörden av begreppen varning såsom disciplinpåföljd och LAS-varning, dvs. tillsägelse eller erinran enligt anställningsskyddslagen, har inte behandlats på något mer ingående eller upplysande sätt i lagförarbetena. I motiven till 62 § medbestämmandelagen sägs egentligen inte mer än att lagrummet är avsett att tillämpas på sådana skriftliga varningar som enligt lag eller kollektivavtal förekommer såsom en med suspension och löneavdrag jämställd alternativ form av disciplinpåföljd (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 425). Inte heller i anställningsskyddslagens förarbeten finns någon närmare beskrivning av de båda kategorierna av varningar eller av de kriterier som bör tillämpas för att hålla dem isär. En iakttagelse av principiell vikt kan dock göras. En sådan varning som avses i det anställningsskyddsrättsliga sammanhanget ska vara en erinran till arbetstagaren om att ett missförhållande eller en förseelse enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd, eller med andra ord om att upprepning kan komma att leda till uppsägning (eller i förekommande fall avskedande). Lagstiftarens tanke är att en uppsägning inte ska komma att framstå som överraskande eller omotiverad av den anledningen att det beteende som har föranlett uppsägningen tidigare inte har medfört någon reaktion från arbetsgivarens sida (se prop. 1973:129 s. 125 och prop. 1981/82:71 s. 125).

Ämnet har i Arbetsdomstolens praxis behandlats i domarna AD 1980 nr 156 och AD 1985 nr 88. I den förra av dessa båda domar påpekade domstolen att

någon skarp gräns inte kan dras med ledning av förarbetena till medbestämmandelagen mellan varningar som omfattas av 62 § och andra varningar. Gränsen får dras efter en prövning av omständigheterna i varje särskilt fall. I första hand bör innehållet i och utformningen av varningen och dennas huvudsakliga syfte vara avgörande. I det då aktuella fallet fann domstolen att varningen skulle betraktas som en sådan påföljd som avses i 62 § medbestämmandelagen. Domstolen fäste avseende vid varningens skriftliga form, dess innehåll och det sätt på vilket den meddelades. Varningen avfattades på en särskild blankett, varav arbetsgivaren, arbetstagaren och fackklubben fick var sitt exemplar, den överlämnades på personalkontoret dit arbetstagaren uppkallats och arbetstagaren fick skriftligen bekräfta mottagandet. Domstolen anmärkte särskilt att arbetsgivaren uppenbarligen hade satt varningarna i system på så sätt, att särskilt allvarliga förseelser regelmässigt föranledde en skriftlig varning som handlades enligt särskild rutin i företaget. I fråga om skriftligheten uttalade domstolen att sådan form inte behöver vara utslagsgivande, även om det får antas att en skriftlig varning normalt uppfattas som en mer negativ åtgärd än en muntlig.

I 1985 års dom tillförs den här avsedda definitions- och gränsdragningsfrågan inte något egentligt nytt. Se även AD 1986 nr 66.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det kan konstateras att den varning arbetstagarna har erhållit har varit skriftlig med rubriken ”Varning enligt lagen om anställningsskydd”. Dokumentet avser arbetsnedläggelsen den 26 januari 2017. Inledningsvis nämns i dokumentet att parterna i ett anställningsförhållande har rättigheter och skyldigheter gentemot varandra och att det i arbetstagarens skyldigheter ingår bl.a. att rätta sig efter fattade beslut från ledningen och följa de riktlinjer och regler som föreligger samt respektera arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

Vidare har arbetsgivarparterna särskilt lyft följande delar i den skriftliga varningen.

[...]

Du valde trots detta att inte genomföra arbetet enligt instruktionerna från arbetsledningen. Agerandet fick till följd att 85 exportcontainrar inte hann med fartyget i tid och blev kvar på terminalen vilket har inneburit en ekonomisk förlust för arbetsgivaren.

[...]

Vi uppmanar dig därför, att **omedelbart** vidta rättelse genom att följa de instruktioner som kommer från arbetsledningen. Som en ytterligare konsekvens kommer du även att få ett löneavdrag motsvarande den tid du skulle utfört arbete på terminalen vid detta tillfälle.

Denna varning är inte en disciplinär åtgärd enligt Hamn- och Stuveriavtalet § 11, utan ett klarläggande av skyldigheter i anställningsavtalet.

Vi vill i detta sammanhang även klargöra att brott mot anställningsavtalet ytterst kan leda till uppsägning eller avsked enligt lagen om anställningsskydd.

[...]

Arbetsdomstolen finner att varningarna framför allt är framåtsyftande, vari bolaget uppmanar arbetstagarna att vidta rättelse genom att följa arbetsledningens instruktioner. Detta är typiskt sett fråga om LAS-varning. Att så är fallet förstärks av att bolaget avslutningsvis klargör att brott mot anställningsavtalet ytterst kan leda till uppsägning eller avskedande. Att bolaget även har meddelat att det har för avsikt att vidta löneavdrag motsvarande inte arbetad tid, medför inte i detta sammanhang att varningarna ska anses utgöra disciplinära åtgärder.

De skriftliga varningarna har således karaktär av tillsägning/erinran och ska därför enligt Arbetsdomstolens mening anses vara LAS-varningar. Eftersom varningarna inte är att bedöma som disciplinära åtgärder ("påföljd") har bolaget redan därför inte brutit mot 62 § medbestämmandelagen. Svenska Hamnarbetarförbundets yrkanden om att bolaget ska betala allmänt skadestånd till arbetstagarna ska således avslås.

Är bolaget skadeståndsskyldigt för brott mot 41 a § medbestämmandelagen?

En ytterligare tvistefråga avser om de löneavdrag som bolaget vidtog mot arbetstagarna innebär en otillåten stridsåtgärd enligt 41 a § medbestämmandelagen.

Enligt 41 a § medbestämmandelagen gäller följande. En arbetsgivare får 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. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som har förfallit till betalning, med anledning av att arbetstagarna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd.

Förbudet i 41 a § medbestämmandelagen avser lön som förfallit till betalning. En åtgärd som vidtas av arbetsgivaren i strid med 41 a § medbestämmandelagen utgör en olovlig stridsåtgärd, vilket framgår av bestämmelsens andra stycke. Regeln är tillämplig oavsett om kollektivavtal gäller mellan parterna eller inte (se prop. 1993/94:67 s. 70).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har ovan konstaterat att arbetstagarna lagt ned arbetet och att bolaget därför har haft rätt att göra löneavdrag motsvarande de 30 minuter respektive arbetstagare har lagt ned arbetet. Den lön som hållits inne har

således inte avsett ersättning för utfört arbete, utan gjorts till följd av att arbete inte utförts. Det gäller även om löneavdragen kan ha gjorts vid löneutbetalningen en annan månad än den arbetet lagts ned och oavsett om arbetsnedläggelsen skulle vara att betrakta som en stridsåtgärd. Bolaget har således inte genom löneavdragen brutit mot 41 a § medbestämmandelagen. Även om bolaget skulle ha gjort de löneavdrag bolaget hade rätt att göra för att utöva påtryckning på Svenska Hamnarbetarförbundet och arbetstagarna i syfte att uppnå ett hängavtal med Svenska Hamnarbetarförbundet, strider handlandet inte mot lag (jämför 2 kap. 14 § regeringsformen) och kan inte grunda skyldighet att betala allmänt skadestånd eller någon annan form av ideellt skadestånd. Svenska Hamnarbetarförbundets yrkande om allmänt skadestånd till dess avdelning 4 och arbetstagarna ska därmed avslås.

Är bolaget skadeståndsskyldigt för brott mot 13 § medbestämmandelagen?

Tvisten i denna del gäller frågan om bolaget borde ha förhandlat enligt 13 § medbestämmandelagen innan bolaget beslutade att dela ut varningarna och att göra löneavdragen. Svenska Hamnarbetarförbundet har gjort gällande att beslutet att utdela varningar, oavsett om varningarna är att bedöma som disciplinära påföljder eller LAS-varningar, angår de berörda arbetstagarnas arbets- och anställningsförhållanden på sådant sätt som kräver förhandling först enligt 13 § medbestämmandelagen.

11 § medbestämmandelagen innebär att en arbetsgivare är skyldig att ta initiativ till förhandling med arbetstagarorganisation innan han beslutar bl.a. om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Bestämmelsen gäller endast i förhållande till arbetstagarorganisation med vilken arbetsgivaren står i kollektivavtalsförhållande. Den kompletteras av 13 § medbestämmandelagen, vilken innebär bl.a. att förhandlingsskyldighet enligt 11 § föreligger även i förhållande till annan arbetstagarorganisation, om beslutet gäller en fråga som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för en arbetstagare som tillhör den organisationen.

En arbetstagare, som gör gällande att en arbetsgivare inte haft rätt att fatta beslut i en viss situation, kan om han eller hon får framgång i den frågan inte med framgång göra gällande att arbetsgivaren bort förhandla innan åtgärden vidtogs. Om det således är fråga om brott mot 62 §, kan det inte dessutom vara fråga om brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § medbestämmandelagen (jfr AD 1985 nr 88).

I fråga om förhandlingsskyldighet inför beslut att dela ut LAS-varningar, har Arbetsdomstolen i AD 1985 nr 88 uttalat bl.a. följande.

När det däremot gäller varningar i betydelsen tillsägelse eller upplysning om eventuella framtida följder av fortsatt eller upprepad försummelse e d är bilden en annan. Som tidigare framgått omfattas varningar av detta slag inte av bestämmelsen i 62 § medbestämmandelagen och inte heller har de reglerats närmare genom anställningsskyddslagstiftningen. Det rör sig här om en vid

räjong av reaktioner från arbetsgivarens sida på försummelser och av arbetstagaren, från enklare tillsägelser om att rättelse måste ske till skarpa varningar om att arbetstagaren löper en omedelbar risk att bli uppsagd eller avskedad om han eller hon inte ändrar sitt beteende. I fråga om denna typ av varningar är det enligt arbetsdomstolens mening klart att utgångspunkten måste vara att de inte föranleder primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren enligt 11 § medbestämmandelagen. Detta sammanhänger med att varningar av hithörande slag normalt inte framstår som mot arbetstagaren riktade beslut rörande anställningsförhållandet utan principiellt har karaktären av upplysningar.

Som arbetsdomstolen har framhållit i domen 1980 nr 156 är det inte möjligt att dra någon skarp gräns mellan varningar som faller under bestämmelsen i 62 § medbestämmandelagen och varningar som inte omfattas av den bestämmelsen. Enligt domstolens uppfattning är det på motsvarande sätt ogörligt att helt undantagslöst slå fast att varningar av den här senast berörda typen aldrig ger upphov till primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren enligt 11 § medbestämmandelagen. Även varningar av detta slag kan nämligen i särskilda fall, beroende på omständigheterna, framstå som mot arbetstagaren riktade beslut av en karaktär och betydelse som i vart fall kan jämföras med den som tillkommer disciplinåtgärden.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det kan inledningsvis konstateras att Arbetsdomstolen ovan har gjort bedömningen att varningarna inte är att uppfatta som disciplinära åtgärder. Arbetsdomstolen har då tagit ställning om LAS-varningarna i detta fall framstår som mot arbetstagarna riktade beslut av en karaktär och betydelse som i vart fall kan jämföras med den som tillkommer disciplinåtgärden och därför är sådana att det föreligger en förhandlingsskyldighet enligt 13 § medbestämmandelagen. Den bedömningen ska göras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

I detta fall har Arbetsdomstolen ovan funnit att bolaget tilldelat arbetstagarna LAS-varningar på grund av att arbetstagarna har lagt ned arbetet. Mot den bakgrunden kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte anses att LAS-varningarna framstår som mot arbetstagarna riktade beslut av en karaktär och betydelse som i vart fall kan jämföras med den som tillkommer en disciplinåtgärd. Det medför att Arbetsdomstolen gör bedömningen att någon förhandlingsskyldighet enligt 13 § medbestämmandelagen inte föreligger.

När det gäller löneavdragen är dessa beslut inte sådana att det föreligger en förhandlingsskyldighet enligt 13 § medbestämmandelagen.

Svenska Hamnarbetarförbundets yrkanden om allmänt skadestånd till dess avdelning 4 för brott mot 13 § medbestämmandelagen ska således avslås.

Är bolaget skadeståndsskyldigt för brott mot varselreglerna i 45 § medbestämmandelagen?

Mot bakgrund av Arbetsdomstolens bedömning ovan har bolaget enligt Arbetsdomstolens mening inte företagit någon stridsåtgärd. Någon skyldighet för bolaget att varsla på sätt som föreskrivs i 45 § medbestämmandelagen har således inte förelegat. Svenska Hamnarbetarförbundets yrkande om allmänt skadestånd till dess avdelning 4 för brott mot varselreglerna ska således avslås.

Slutsats och rättegångskostnader

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att samtliga yrkanden i sak ska avslås.

I fråga om rättegångskostnader har arbetstagarparterna uppgett att en större del av dessa, nämligen 84 timmars ombudsarvode, hänför sig till mål A 44/17 eftersom detta arbete utförts efter avskiljandet av en del av målet A 51/17. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att sedan en del av målet A 51/17 avskilts, har den avskilda delen handlagts tillsammans med A 44/17 och att arbete har utförts efter avskiljandet i både mål A 44/17 och den del av mål A 51/17, som nu är uppe till prövning. Enligt Arbetsdomstolens mening bör därför ombudsarvodet och tidsspillan fördelas med hälften var på vart och ett av målen. Även de övriga posterna i arbetstagsidans kostnadsyrkande uppfattar Arbetsdomstolen hänför sig med hälften var till vart och ett av målet A 44/17 och den del av A 51/17, som prövas i denna dom.

Arbetsgivarsidan har förklarat att deras kostnadsyrkanden hänför sig med hälften var till mål A 44/17 och till den del av A 51/17, som prövas i denna dom.

I mål A 44/17 ska Sveriges Hamnar som förlorande part ersätta motparterna Svenska Hamnarbetarförbundet och de 25 arbetstagarna för deras rättegångskostnader. Yrkad ersättning för ombudsarvode och tidsspillan är skälig. Övriga yrkanden är vitsordade.

I fördelning mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och de 25 arbetstagarna ska ersättningen – med hänsyn tagen till avrundningsreglerna – med hälften hänföras till de 25 arbetstagarna med lika fördelning dem emellan och den resterande delen ska hänföras till Svenska Hamnarbetarförbundet.

I del av mål A 51/17 ska Svenska Hamnarbetarförbundet som förlorande part ersätta motparterna Sveriges Hamnar och bolaget för deras rättegångskostnader. De har yrkat ersättning för ombudsarvode med 500 000 kr, varav hälften belöper på den del av A 51/17, som prövas i denna dom. Arbetsdomstolen anser att yrkat belopp är skäligt. Härutöver ska enligt Arbetsdomstolens mening posten bolagets eget arbete m.m. ersättas, även detta till hälften. Övriga ersättningsyrkanden är vitsordade.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Sveriges Hamnars yrkanden i mål nr A 44/17.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Hamnarbetarförbundets yrkanden i den del av mål nr A 51/17 som prövats i denna dom.
3. Sveriges Hamnar ska ersätta Svenska Hamnarbetarförbundets rättegångskostnader med 87 417 kr, varav 81 750 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det först nämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
4. Sveriges Hamnar ska ersätta de 25 arbetstagarnas rättegångskostnader enligt följande.
 - a) Z.A. med 8 048 kr,
 - b) C.A. med 6 936 kr,
 - c) M.A. med 8 716 kr,
 - d) T.A. med 3 497 kr,
 - e) P.B. med 8 763 kr,
 - f) S.B. med 8 716 kr,
 - g) S.C. med 3 497 kr,
 - h) J.E. med 8 035 kr,
 - i) Ro.E. med 6 936 kr,
 - j) Ri.E. med 8 035 kr,
 - k) M.J. med 8 048 kr,
 - l) P.K. med 3 497 kr,
 - m) M.Ku. med 3 497 kr,
 - n) M.Kä. med 3 497 kr,
 - o) A.L. med 3 497 kr,
 - p) C.L. med 3 497 kr,
 - q) N.L. med 8 803 kr,
 - r) K.N. med 3 497 kr,
 - s) C.S. med 8 716 kr,

- t) J.S. med 3 497 kr,
- u) M.Stj. med 8 803 kr,
- v) M.Str. med 8 816 kr,
- x) J.Sv. med 3 497 kr,
- y) A.S., 8 816 kr, och
- z) A.T. med 3 497 kr,

varav 3 270 kr för var och en av arbetstagarna avser ersättning för ombudsarvode, jämte ränta på de ovan nämnda beloppen i punkterna a–z enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

5. Svenska Hamnarbetarförbundet ska ersätta Sveriges Hamnar och APM Terminals Gothenburg AB för deras rättegångskostnader med 279 662 kr, varav 250 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det först nämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Christer Måhl, Elisabeth Ankarcrona, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Carl-Gustaf Hjort.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Marie Lifvendahl