

Fråga om fem arbetstagare vid beräkning av uppsägningstid har haft rätt att tillgodoräkna sig sin anställningstid hos en tidigare arbetsgivare och därmed rätt till ytterligare uppsägningstid och uppsägningslön. Arbetsdomstolen har funnit att arbetstagarna och en mellancheft träffat en muntlig överenskommelsen om tillgodoräkning av arbetstid, men att den inte är bindande för arbetsgivaren.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2019-02-13
StockholmDom nr 9/19
Mål nr A 5/18

KÄRANDE

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: advokaten Andreas Karlsson, Advokatfirman Axelsson & Karlsson,
Box 3388, 103 68 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. APM Terminals Gothenburg AB, 556785-6306, Box 2125,
403 13 Göteborg
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Henrik Olander, Transportföretagen
TF AB, Box 186, 202 21 Malmö

SAKEN

uppsägningslön

Bakgrund

Mellan parterna gäller inte kollektivavtal.

J.S., A.A., N.K., J.R. och P.L. (arbetstagarna) är medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet). De har varit anställda hos APM Terminals Gothenburg AB (APM eller bolaget) och sysselsattes då i arbete som omfattas av kollektivavtal som APM är bundet av, nämligen hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet.

De fem arbetstagarna var tidigare anställda hos Gothenburg Roro Terminal AB (GRT). Efter att GRT varslat bl.a. de fem arbetstagarna om uppsägning på grund av arbetsbrist visstidsanställdes de hos APM, med början i oktober 2014. De ingick därefter avtal om tillsvidareanställning hos APM, med början i mars 2015. Arbetstagarna blev under juli och augusti 2017 uppsagda av APM på grund av arbetsbrist och deras uppsägningstid beräknades utifrån den anställningstid var och en hade hos APM.

Twist har uppstått mellan parterna om arbetstagarna vid beräkningen av deras respektive uppsägningstid har haft rätt att tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT och därmed rätt till ytterligare uppsägningstid och uppsägningslön. Mellan parterna är tvistigt om APM och arbetstagarna träffat en för bolaget bindande överenskommelse om rätt för arbetstagarna att hos APM få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta APM att

- till J.S. betala 45 632 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 2 357 kr från den 25 november 2017, på 2 357 kr från den 25 december 2017 och på 40 918 kr från den 25 januari 2018, allt till dess betalning sker,
- till A.A. betala 66 828 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 8 439 kr från den 25 oktober 2017, på 16 879 kr från den 25 november 2017, på 16 604 kr från den 25 december 2017, på 16 604 kr från den 25 januari 2018 och på 8 302 kr från den 25 februari 2018, allt till dess betalning sker,
- till N.K. betala 145 843 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 43 692 kr från den 25 oktober 2017, på 40 881 kr från den 25 november 2017, på 41 065 kr från den 25 december 2017 och på 20 205 kr från den 25 januari 2018, allt till dess betalning sker,
- till J.R. betala 100 405 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 20 702 kr från den 25 oktober 2017, på 18 190 kr från den 25 november 2017, på 28 123 kr från den 25 december 2017 och på 33 390 kr från den 25 januari 2018, allt till dess betalning sker, samt
- till P.L. betala 21 564 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 3 766 kr från den 25 oktober 2017, på 11 086 kr från den 25 november 2017, på 6 712 kr från den 25 december 2017, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets samtliga yrkanden, men har vitsordat de yrkade beloppen och sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Visstidsanställning hos APM

J.S., A.A., N.K., J.R. och P.L. var anställda hos GRT. I september 2014 varslade GRT om uppsägning av flera anställda på grund av arbetsbrist, däribland de fem arbetstagarna. Förbundet föreslog i en diskussion med GRT att bolaget skulle ”låna ut” ett antal av de varslade arbetstagarna till APM. APM ställde sig positivt till detta och flera av de som hade varslats, bl.a. de fem arbetstagarna, visstidsanställdes hos APM i oktober 2014. Arbetstagarna beviljades tjänstledigt från sina anställningar hos GRT.

Överenskommelse om tillgodoräknande av anställningstiden hos GRT

Efter årsskiftet 2014/2015, troligen i början av februari 2015, påbörjade APM värvningsförsök bland de arbetstagare som var tjänstlediga från GRT

och erbjöd dem tillsvidareanställning hos APM. APM hade behov att anställa fler och de aktuella arbetstagarna hade utbildats i att sköta APM:s maskiner, vilket gjorde dem särskilt attraktiva för APM.

Särskilt aktiv i värvningsförsöken var arbetstagarnas arbetsledare som återkommande delade ut avtal om tillsvidareanställning för underskrift. Arbetstagarna upplevde en press från APM:s sida att de skulle ingå avtal om tillsvidareanställning och säga upp sig från sina anställningar hos GRT. De hade samtidigt blivit informerade om att GRT hade tagit tillbaka varslet om uppsägningar på grund av arbetsbrist, vilket i praktiken innebar att de kunde återgå i sina tillsvidareanställningar hos GRT.

Arbetstagarna hade långa anställningstider hos GRT. En tillsvidareanställning hos APM skulle innebära att de inte skulle få tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT vid en eventuell framtida uppsägning från APM:s sida. Dessutom innebar en anställning hos APM en något lägre lön. På grund av varierande orderingång till och varierande personalbehov hos APM var möjligheten att hos APM få tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT en mycket viktig faktor vid valet av om arbetstagarna skulle acceptera erbjudandet om tillsvidareanställning hos APM. De fem arbetstagarna ansåg att de kunde acceptera erbjudandet endast under förutsättning att de hos APM fick tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT.

I slutet av februari 2015 framförde arbetstagarna, till sin arbetsledare, att de som ett villkor för tillsvidareanställning hos APM krävde att de skulle få ta med sig sin anställningstid hos GRT. Arbetsledaren lovade att ta med sig frågan och hänvisade även till sin chef, P.S. Någon dag efter kontakten med arbetsledaren tog arbetstagarna kontakt med P.S., som lovade att återkomma med besked.

P.S. återkom till arbetstagarna och han sammanträffade med två av de fem arbetstagare som är aktuella i målet, nämligen J.S. och J.R., och därutöver ytterligare en arbetstagare, A.B. Sammanträffandet ägde rum i en trappa mellan undervåningen och övervåningen på inomhuscentret Rivö Torg. På direkt fråga svarade P.S. att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT vid tillsvidareanställning hos APM.

De tre arbetstagarna – J.S., J.R. och A.B. – förmedlade utfästelsen om att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT till övriga berörda arbetstagare redan samma dag. Kort därefter ingick flera ”GRT-anställda” avtal med APM om tillsvidareanställning, för att därefter säga upp sig från GRT.

Det gick endast några dagar mellan arbetstagarnas första kontakt med arbetsledaren och P.S. och undertecknandet av avtalen om tillsvidareanställning med början den 1 mars 2015. Aktuellt händelseförlopp har således utspelat sig i slutet av februari 2015.

Det är riktigt, som arbetsgivarparterna framhållit, att det inte står något i arbetstagarnas anställningsavtal om överenskommelsen i fråga.

Arbetsgivarparterna har påstått att arbetstagare tillsvidareanställda hos GRT, i samband med att APM visstidsanställde flera av dem under hösten 2014, fick besked om att de inte skulle få tillgodoräkna sig anställningstid hos GRT och därför tackade nej till anställning hos APM. Detta bestrids och i vart fall bestrids att de fem arbetstagarna känt till att så skett.

För bolaget bindande överenskommelse har träffats

Bolaget, genom P.S., har ingått avtal med de fem arbetstagarna om att de hos APM skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT, om de ingick avtal om tillsvidareanställning hos APM och således få tillgodoräkna sig tiden vid en eventuell framtida uppsägning hos APM. En för bolaget bindande överenskommelse har träffats.

P.S. har inte haft behörighet att på egen hand ingå överenskommelsen i fråga. Han har emellertid ingått densamma – meddelat att bolaget accepterade arbetstagarnas krav – efter att han fått ett godkännande från M.N. M.N. var produktionschef och direkt underställd bolagets vd. M.N. förde, troligen i februari 2015, frågan om att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig anställningstid hos GRT till APM:s ledningsgrupp. Ledningsgruppen godtog vid ett ledningsgruppsmöte arbetstagarnas krav.

APM är i vart fall bundet av överenskommelsen i fråga, eftersom arbetstagarna inte haft anledning att betvivla att P.S. hade behörighet att ingå överenskommelsen. De har inte insett eller bort inse att P.S. saknat behörighet att ingå densamma.

P.S. var den enda representanten från bolaget som förhandlade med arbetstagarna i frågan och hans agerande vid förhandlingarna överensstämde med vad som var brukligt på arbetsplatsen.

Det är riktigt, som arbetsgivarparterna angett, att hamn- och stuveriaavtalet är ett tarifflöneavtal och att bolaget därmed inte tillämpade individuell lönesättning. Frågan om tillgodoräkning av anställningstid var dock ingen lönefråga. HR-avdelningen hade normalt inte direktkontakt med arbetstagarna och förhandlade inte direkt med dem om anställningsvillkor. Ett vanligt förfarande var att mellanchefer, även chefer på P.S:s nivå, agerade mellanhand i sådana förhandlingar. Förhandlingsresultatet godkändes eller underställdes sedan HR-avdelningen.

Det bör även beaktas att P.S. inte sa något till arbetstagarna om att en överenskommelse av önskat slag var beroende av att någon annan hos bolaget godkände densamma. P.S. hade dessutom återkommit med besked först efter någon dag, vilket innebar att arbetstagarna i vart fall uppfattade att, om det behövdes någon annans godkännande, så hade ett sådant lämnats. Deras arbetsledare hade också hänvisat till P.S. när frågan om tillgodogörande av anställningstid hade tagits upp.

Vidare bör beaktas att APM år 2012 beviljade fyra arbetstagare att ta med sig sin tidigare anställningstid hos GRT. HR-handläggaren E.W.O. – som

inte var inblandad i den i målet aktuella överenskommelsen – var inblandad i den förhandlingen.

Överenskommelsen är inte i strid med anställningsskyddslagen

Överenskommelsen om att arbetstagarna hos APM skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT påverkar inte, såvitt avser beräkning av uppsägningstid, de övriga anställdas turordnings- och återanställningsrätt. Arbetstagarna har endast krävt att uppsägningstiden ska beräknas i enlighet med överenskommelsen. Det är vanligt att man i samband med uppsägning förlänger uppsägningstiden, det har ofta skett i Göteborgs hamn. Skulle arbetstagarna med stöd av överenskommelsen ha gjort gällande företrädesrätt i turordningen eller företrädesrätt till återanställning skulle överenskommelsen, enligt 2 § anställningsskyddslagen, vara ogiltig i de delarna. Med andra ord är överenskommelsen giltig i nu aktuellt avseende.

Uppsägningstid

För de arbetstagare som blev uppsagda i juli 2017 har uppsägningstiden, enligt APM, börjat löpa från och med den 1 augusti 2017. Enligt bolaget hade arbetstagarna en uppsägningstid om två månader. Med en uppsägningstid om rätteligen sex månader skulle sista anställningsdag för alla arbetstagarna därmed, utom för A.A:s del, ha varit den 31 januari 2018. A.A. blev uppsagd först efter återgång från föräldradighet den 14 augusti 2017. Han hade alltså, med sex månaders uppsägningstid, rätt till uppsägningsslön fram till i mitten av februari 2018.

Yrkade belopp avser månadslönebeloppet med avräkning för de inkomster var och en av arbetstagarna haft under perioden oktober 2017– januari 2018, och i A.A:s fall till mitten av februari 2018.

Sammanfattning av grunderna för talan

APM, genom P.S., har i februari 2015 ingått en muntlig överenskommelse med arbetstagarna om att de var och en hos APM skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT. P.S. har inte haft behörighet att på egen hand ingå överenskommelsen men har ingått den efter att han fått ett godkännande från M.N., som i sin tur förankrat överenskommelsen hos APM:s ledningsgrupp.

Bolaget är i vart fall bundet av överenskommelsen, eftersom arbetstagarna inte haft anledning att betvivla att P.S. hade behörighet att ingå överenskommelsen. Arbetstagarna har inte insett eller bort insett att P.S. saknade sådan behörighet.

Överenskommelsen strider inte mot 2 § anställningsskyddslagen vid beräkning av uppsägningstid. Överenskommelsen i aktuell del är därmed giltig.

Trots att arbetstagarna träffat en bindande överenskommelse med APM om att få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT har APM när arbetstagarna sades upp, i juli och augusti 2017, beräknat arbetstagarnas uppsägningstid utifrån enbart deras respektive anställningstid hos APM. Arbetstagarna har därmed fått för kort uppsägningstid enligt 11 § anställningsskyddslagen. Med anledning av överenskommelsen har de var och en haft rätt till sex månaders uppsägningstid. Då arbetstagarna fått för kort uppsägningstid är bolaget skyldigt att till var och en av dem betala den uppsägningslön de gått miste om, med avräkning för de inkomster de haft under den ytterligare uppsägningstid de har haft rätt till.

Arbetsgivarparterna

APM

APM är Nordens största containerterminal och hanterar drygt 50 procent av Sveriges containerhandel. Bolaget har ca 320 anställda och är det största hamnbolaget i Sverige.

Bolaget är bundet av hamn- och stuveriavtalet och tillämpar det på s.k. utanförstående arbetstagare, t.ex. de arbetstagare som är medlemmar i förbundet.

Visstidsanställning hos APM

N.K. visstidsanställdes hos bolaget med början den 2 oktober 2014. De övriga fyra arbetstagarna visstidsanställdes hos bolaget med början den 16 oktober 2014.

Ingen överenskommelse har träffats

I samband med bolagets rekryteringar till visstidsanställningar hösten 2014 var det ett flertal kandidater som frågade om de fick ta med sig sin anställningstid hos andra arbetsgivare. Arbetsledare hos bolaget svarade att de inte fick det. En arbetsledare berättade det för bl.a. N.K. En del av kandidaterna tackade därför nej till erbjudandet om visstidsanställning. Arbetsledarnas uppgift spred sig till övriga i rekryteringsprocessen, däribland till de nu aktuella arbetstagarna.

Det är inte riktigt att de fem arbetstagarnas arbetsledare var särskilt aktiv i att värva dem till tillsvidareanställning. När de var visstidsanställda var arbetsledaren deras närmaste chef, men när de tillsvidareanställdes placerades de på järnvägsavdelningen. Arbetsledaren var chef på fartygsavdelningen och skulle alltså inte vara deras chef när de blev tillsvidareanställda. Arbetstagarna framförde inget krav till arbetsledaren om att de skulle få tillgodoräkna sig anställningstid hos GRT.

Arbetstagarna tillsvidareanställdes hos APM från och med den 1 mars 2015. Arbetstagarna sa inte, i samband med att de skrev under anställningsavtalen om tillsvidareanställning hos APM, att det var en förutsättning för att de

skulle tacka ja att de fick tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT. Av arbetstagarnas anställningsavtal framgår inte att APM lovat dem detta och det finns inte heller någon sådan notering i vare sig APM:s HR-system eller fysiska arkiv för personaldokument.

Första gången APM fick höra talas om att arbetstagarna ansåg sig ha en överenskommelse med bolaget, genom P.S., om att få tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT, var i samband med MBL-förhandlingarna i januari 2017 om arbetsbristsuppsägningar.

APM fick alltså först i januari 2017 kännedom om att arbetstagarna ansåg sig ha den påstådda överenskommelsen med APM. Det kan inte vitsordas att P.S. muntligen kommit överens med arbetstagarna på sätt som förbundet har gjort gällande. Det bestrids alltså att P.S. till arbetstagarna skulle ha lämnat det besked som förbundet påstått. Någon muntlig överenskommelse med påstått innehåll har inte träffats.

I vart fall har inget för APM bindande avtal träffats

För det fall P.S. ingått den påstådda överenskommelsen är den inte bindande för APM. P.S. hade varken behörighet eller befogenhet att ingå densamma. P.S. hade inte som Senior Operation Execution Manager, produktionschef, behörighet att ingå anställningsavtal och hade inte heller behörighet att ingå avtal om avvikande anställningsvillkor.

P.S. har inte förankrat överenskommelsen om tillgodoräknade av anställningstid hos GRT med M.N. M.N. har inte heller fört frågan till bolagets ledningsgrupp. Ledningsgruppen har inte godtagit att de fem arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig anställningstid hos GRT.

Ledningsgruppen bestod, vid den aktuella tiden, av bolagets vd och därutöver av S.T. (HR-chef), M.N. (Head of Operation) och ytterligare sex personer.

Ledningsgruppen hade som regel möten två gånger per månad. Vid mötena fördes protokoll. I februari 2015 möttes ledningsgruppen den 10 februari och den 24 februari. Inte vid något av dessa möten tog ledningsgruppen beslut om att arbetstagarna i fråga skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT.

Den 10 februari deltog bl.a. M.N., men varken bolagets vd eller S.T. Vid ledningsgruppsmötet den 24 februari deltog bl.a. bolagets vd samt M.N. och S.T.

Arbetstagarna har inte heller haft befogad anledning att anta att P.S. var behörig att ingå överenskommelsen. De har insett eller i vart fall bort insett att P.S. inte hade sådan behörighet. En Senior Operation Execution Manager har inte mandat att själv ingå överenskommelser om anställningsvillkor hos bolaget. Det kan inte heller anses vara sedvänja inom branschen att en person i den ställningen har sådan behörighet. P.S. var inte heller den som

hade den huvudsakliga kontakten med arbetstagarna vid diskussionerna om tillsvidareanställning, det hade deras arbetsledare. Även sättet på vilket förbundet menar att överenskommelsen ingicks talar för att arbetstagarna insett eller bort inse att P.S. inte var behörig att ingå densamma. Överenskommelsen innebar dessutom avvikande anställningsvillkor och skulle påverka andra arbetstagares plats i turordningen. Den skulle ha betydande ekonomisk påverkan för bolaget och borde rimligen ha ingåtts skriftligen.

Följande ordning gällde hos bolaget, avseende anställningsvillkor, under den aktuella perioden. Det var bolagets vd och ekonomichefen som satte ramarna för personalbudgeten och HR-chefen ansvarade för att anställningsvillkor blev korrekta. HR-avdelningen beslutade om anställningar och villkor, såvida det inte rörde sig om anställningsvillkor som avvek från lag eller kollektivavtal. Om det var fråga om sådana anställningsvillkor var HR-avdelningen inte behörig att fatta beslut. Behörig var då HR-chefen, efter förankring hos bolagets vd. Detta förfarande är sedvänja inom hamnbranschen och på övriga arbetsmarknaden. I sammanhanget bör påpekas att hamn- och stuveriavtalet är ett tarifflöneavtal och att ingen individuell lönesättning därmed tillämpades.

Det bestrids alltså att chefer, däribland mellanchefer, hos bolaget förhandlar om anställningsvillkor. Det var endast bolagets vd som hade behörighet att besluta om att de fem arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT. Bolagets vd fattade inte något sådant beslut.

Överenskommelsen är i vart fall i strid med anställningsskyddslagen

En överenskommelse om att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT skulle strida mot 2 § anställningsskyddslagen, eftersom en sådan överenskommelse innebär risk för att annan arbetstagares plats i t.ex. turordningen eller företrädesrätt till återanställning kränks. Även för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att påstådd överenskommelse ingåtts, är den alltså ändå inte bindande för APM eftersom den är ogiltig på denna grund.

Det bestrids att överenskommelsen kan vara partiellt giltig på sätt som förbundet har gjort gällande.

Uppsägningstid

Det är riktigt att var och en av de fem arbetstagarna skulle ha haft sex månaders uppsägningstid om de hade fått tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

APM har inte, genom P.S., ingått någon för bolaget bindande överenskommelse med arbetstagarna om att de hos APM skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT. APM är därmed inte skyldigt att till någon av dem betala ytterligare uppsägningslön.

P.S. har inte lämnat besked till arbetstagarna att de fick tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT.

Om domstolen skulle finna att P.S. ingått den påstådda överenskommelsen har han inte haft behörighet att ingå densamma. P.S. har inte förankrat någon överenskommelse, om att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT, med M.N. M.N. har dessutom saknat behörighet att godkänna en sådan överenskommelse, eftersom ett sådant anställningsvillkor avviker från lag och gällande kollektivavtal. M.N. har inte heller förankrat frågan hos bolagets ledningsgrupp. Den har inte godtagit att de fem arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT.

Arbetstagarna har inte haft befogad anledning att anta att P.S. var behörig att ingå den påstådda överenskommelsen. De har insett eller i vart fall bort inse att han saknade sådan behörighet.

Överenskommelsen är under alla förhållanden ogiltig, eftersom den strider mot 2 § anställningsskyddslagen. Överenskommelsen kan inte vara partiellt giltig, utan är ogiltig i sin helhet.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. På förbundets begäran har det hållits förhör under sanningsförsäkran med J.S., A.A., N.K., J.R. och P.L. samt vittnesförhör med A.B. (f.d. arbetstagare hos bolaget), P.S. (f.d. produktionschef), M.N. (f.d. Head of Operation) och E.W.O. (f.d. HR-handläggare). På arbetsgivarparternas begäran har det hållits vittnesförhör med S.T. (f.d. HR-chef). Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

J.S., A.A., N.K., J.R. och P.L. visstidsanställdes hos APM med början i oktober 2014. De fick då tjänstledigt från GRT, där de var tillsvidareanställda. Därefter erbjöds de, och accepterade, tillsvidareanställning hos APM med början i mars 2015. Under juli och augusti 2017 blev de fem arbetstagarna uppsagda av APM på grund av arbetsbrist. Vars och ens uppsägningstid beräknades utifrån anställningstiden hos APM.

Mellan parterna är tvistigt om arbetstagarna vid beräkning av uppsägningstiden har haft rätt att tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT och därmed rätt till ytterligare uppsägningstid och uppsägningsslön.

Enligt förbundet har APM, genom P.S., och arbetstagarna i början av år 2015 träffat en muntlig överenskommelse om att var och en av dem, om de accepterade erbjudandet om tillsvidareanställning hos APM, skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT i den nya anställningen. Detta har arbetsgivarparterna bestritt.

För det fall det är visat att en sådan överenskommelse träffats är det tvistigt om överenskommelsen är bindande för APM.

Har P.S. lämnat besked till arbetstagarna om att de skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT vid tillsvidareanställning hos APM?

Förbundet har gjort gällande följande. I början av år 2015 erbjöds arbetstagarna tillsvidareanställning hos APM. Det var viktigt för dem att vid en sådan anställning få tillgodoräkna sig sin tidigare anställningstid hos GRT. I slutet av februari 2015 framförde några av arbetstagarna detta krav till arbetsledaren, som lovade att ta med sig frågan. Han hänvisade även till sin chef P.S. Några av arbetstagarna tog kontakt med P.S., som lovade att återkomma med besked. Ett par dagar senare kom P.S. att sammanträffa med J.S., J.R. och A.B. i en trappa på Rivö Torg, vilket är ett inomhuscentrum på arbetsplatsen. P.S. uppgav då, på direkt fråga, att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT vid tillsvidareanställning hos APM. Redan samma dag vidareförmedlade de tre arbetstagarna denna utfästelse till övriga berörda arbetstagare. Kort därefter ingick flera arbetstagare från GRT, bl.a. de fem som tvisten avser, avtal med APM om tillsvidareanställning. Överenskommelsen om tillgodoräknande av anställningstid antecknades inte i deras skriftliga anställningsavtal.

Enligt arbetsgivarparterna lämnade P.S. inte något sådant besked till arbetstagarna som förbundet påstått. Till stöd för att så inte var fallet har de anfört bl.a. följande. När arbetstagarna skrev under anställningsavtalen om tillsvidareanställning hos APM, sa ingen av dem att det var en förutsättning för att de skulle tacka ja att de fick tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT. Av arbetstagarnas anställningsavtal framgår inte heller att bolaget lovat dem detta och det finns vidare inte någon sådan notering i vare sig APM:s HR-system eller fysiska arkiv för personaldokument. Första gången APM fick höra talas om att arbetstagarna ansåg sig ha en överenskommelse med bolaget om att få tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT, var i samband med MBL-förhandlingarna i januari 2017 om uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

De fem arbetstagarna och A.B., som också var hos APM visstidsanställd arbetstagare från GRT, har samstämmt berättat att någon eller några av arbetstagarna till både arbetsledaren och P.S. framförde att de för att

acceptera erbjudandet om tillsvidareanställning hos APM ställde som villkor att få tillgodoräkna sig anställningstiden hos GRT och att P.S. lovade återkomma i frågan. J.S., J.R. och A.B. har all tre berättat att de kort tid därefter träffade P.S. i trappan på Rivö Torg och att denne då uppgav att de GRT-anställda skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid. De har berättat att P.S. uttryckte sig i ordalag som ”det är lugnt, ni får tillgodoräkna er”, ”det är klart” och ”ni får ta med er tiden”.

P.S. har i huvudsak bekräftat arbetstagarnas uppgifter. Han har berättat bl.a. följande. Han är inte längre anställd hos APM. Vid den aktuella tiden var han Senior Operation Execution Manager, dvs. andra linjens chef. I januari/februari 2015 kom frågan upp om att tillsvidareanställa ett tiotal visstidsanställda som var lediga från sina anställningar hos GRT. Två av arbetsledarna kom till honom med frågan om de GRT-anställda kunde få behålla sin anställningstid hos GRT i sina nya anställningar hos APM. Han tog frågan vidare till sin chef, M.N., som ingick i ledningsgruppen. Efter någon tid – en, två eller sju dagar – återkom M.N. med beskedet att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig anställningstiden. Han uppfattade att beslutet hade tagits i ledningsgruppen. Han förde beskedet vidare till tre eller fyra av arbetstagarna när de möttes spontant utanför uppehållsrummet i trapphuset på Rivö Torg.

A.A., N.K. och P.L. har berättat att de genom sina arbetskamrater nåddes av beskedet om att de GRT-anställda skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT.

Arbetstagarnas uppgifter och de uppgifter P.S. lämnat är inbördes förenliga och ger stöd för det händelseförlopp som förbundet har påstått. Till detta kommer att P.S. i ett mejl till HR-chefen S.T. den 27 mars 2017 förklarar att han hade gett de GRT-anställda muntligt besked att de skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid. Sammantaget finner Arbetsdomstolen visat att P.S. i februari 2015 meddelade J.S., J.R. och A.B. att de GRT-anställda arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT om de accepterade erbjudandet om tillsvidareanställning hos APM och att detta besked – denna utfästelse – kom att vidarebefordras till övriga berörda arbetstagare. Det arbetsgivarparterna anfört om att utfästelsen inte återfinns i arbetstagarnas skriftliga anställningsavtal eller på annat sätt i HR-systemet förändrar inte bedömningen.

Parternas ståndpunkter i frågan om det träffats en för bolaget bindande överenskommelse

Parterna synes vara överens om att P.S. inte hade behörighet att på egen hand ingå den aktuella överenskommelsen, dvs. att arbetstagarna – för det fall de accepterade erbjudandet om tillsvidareanställning – skulle hos APM få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT. Enligt förbundet har dock M.N., som var direkt underställd bolagets vd, lämnat besked till P.S. att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig anställningstiden och gjort detta

efter att frågan behandlats i ledningsgruppen, i vilken M.N. ingick. Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets påstående.

Förbundet har i andra hand gjort gällande att en giltig överenskommelse om tillgodoräknande av anställningstid under alla omständigheter träffats, då arbetstagarna har haft befogad anledning att anta att P.S. var behörig att ingå en sådan. Arbetsgivarparterna är av motsatt ståndpunkt.

I sista hand rör tvisten om en överenskommelse om tillgodoräknande av anställningstid är i strid med 2 § anställningsskyddslagen och om den aktuella överenskommelsen därmed på den grunden skulle vara ogiltig i sin helhet.

Accepterades arbetstagarnas krav av ledningsgruppen och lämnade M.N. besked om detta till P.S.?

P.S. har, som redan redovisats, berättat att han tog upp frågan om tillgodoräknande av anställningstid för de GRT-anställda med M.N., att denne lämnade ett positivt svar vid ett senare tillfälle och att han då uppfattade att frågan hade behandlats i ledningsgruppen. Detta talar för att M.N. lämnat ett sådant besked. Samtidigt har det framkommit att P.S. i samband med att tvisten inleddes var osäker på om det var M.N. eller någon på HR-avdelningen som han hade haft kontakt med i frågan. I ett mejl till S.T. den 27 mars 2017 har han skrivit att han hade haft frågan uppe med HR, ”om jag inte missminner mig med E.”. Enligt vad P.S. berättat ska dock M.N. därefter ha bekräftat i ett telefonsamtal dem emellan att det var M.N. som lämnade beskedet i fråga till P.S., vilket övertygat honom om att det var så det hade gått till. Hans första minnesbild att det var HR-avdelningen som gav beskedet var alltså felaktig.

M.N. har uppgett bl.a. följande. Han arbetar inte längre hos APM. Vid den aktuella tidpunkten var han Head of Operation vid APM med ansvar för planering och drift av produktionen, med bolagets vd som närmaste chef. Han ingick i ledningsgruppen. P.S. var en av hans underställda. Hans minnesbilder av den aktuella tiden är begränsade. Han kan inte med säkerhet säga att frågan om att låta de GRT-anställda ta med sig sin anställningstid hos GRT vid anställning hos APM diskuterades, men han vill ändå minnas att en sådan diskussion fördes i ledningsgruppen eller i förhandlingsdelegationen. Några månader före huvudförhandlingen i nu aktuellt mål talade han per telefon med P.S. – som han har mycket stort förtroende för och som inte skulle fara med osanning – och denne sa då att han meddelat P.S. att de GRT-anställda skulle få tillgodoräkna sig tiden hos GRT.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det som att, i tiden före telefonsamtalet mellan P.S. och M.N., varken P.S. eller M.N. var säkra på att de hade haft kontakt med varandra i frågan innan P.S. lämnade beskedet till arbetstagarna. Vid det telefonsamtal som de hade före huvudförhandlingen anser sig dock var och en av dem ha fått klart besked av den andre om vad som tidigare sagts mellan dem.

Arbetsdomstolen ifrågasätter inte att såväl P.S. som M.N. har redogjort efter bästa förmåga för sina minnesbilder, men deras uppgifter är förenade med sådan osäkerhet att det inte därigenom kan anses utrett att M.N. gett P.S. beskedet att arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT.

Frågan är då om det besked P.S. lämnade till arbetstagarna ändå hade grund i ett beslut hos ledningen, i form av bolagets ledningsgrupp.

Arbetsgivarparterna har åberopat protokoll från de två ledningsgruppsmöten som hölls i februari 2015, dvs. vid den tidpunkt förbundet har gjort gällande att frågan skulle ha behandlats av ledningsgruppen. Av dessa framgår inget om att frågan om tillgodoräkning av anställningstid för de GRT-anställda skulle ha behandlats i ledningsgruppen, än mindre att något beslut i frågan fattats. M.N:s minnesbild av att frågan diskuterats i ledningsgruppen framstår som mycket osäker. S.T., som då var bolagets HR-chef, har uppgett att frågan enligt hennes mening inte var uppe i ledningsgruppen ens för diskussion.

Utredningen ger således inte stöd för att frågan om tillgodoräkning av anställningstid för de GRT-anställda tagits upp eller avgjorts i ledningsgruppen. Enligt Arbetsdomstolens mening är det därmed inte visat att ledningsgruppen accepterat kravet eller fattat beslut om att de GRT-anställda skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT vid en tillsvidareanställning hos APM. Domstolen har inte heller funnit visat att M.N. lämnat ett sådant besked till P.S. P.S. hade alltså inget uppdrag från ledningen att lämna den utfästelse till arbetstagarna som Arbetsdomstolen funnit visat att han gjorde.

Har det ändå träffats en för bolaget bindande överenskommelse?

Det är alltså inte visat att P.S. hade något uppdrag från behörig företrädare för bolaget att ingå överenskommelsen. Frågan är då om APM ändå är bundet av överenskommelsen.

Förbundet har anfört bl.a. följande. P.S. var den enda representanten från bolaget som förhandlade med arbetstagarna i frågan och hans agerande överensstämde med vad som var brukligt på arbetsplatsen. Den arbetsledare som arbetstagarna först vände sig till i frågan om tillgodogörande av anställningstid hänvisade till sin chef, som var P.S. P.S. sa inte något till arbetstagarna om att en överenskommelse av önskat slag var beroende av att någon annan hos bolaget godkände densamma. P.S. återkom med besked i frågan först efter några dagar, vilket innebar att arbetstagarna i vart fall uppfattade att, om det behövdes någon annans godkännande, så hade ett sådant lämnats.

Enligt arbetsgivarparterna har arbetstagarna inte haft befogad anledning att anta att P.S. hade behörighet att ingå överenskommelsen med dem på bolagets vägnar och de har insett eller i vart fall bort insett att så inte var fallet. De har anfört bl.a. följande. P.S. hade som Senior Operation Execution Manager inte mandat att själv ingå överenskommelsen i fråga

eller om anställningsvillkor hos bolaget och det är inte heller sedvänja i branschen att så skulle vara fallet. Även sättet på vilket förbundet menar att överenskommelsen ingicks talar för att arbetstagarna insett eller bort inse att P.S. inte var behörig att ingå överenskommelsen. Överenskommelsen innebar avvikande anställningsvillkor och skulle påverka andra arbetstagares plats i turordningen samt ha betydande ekonomisk påverkan för bolaget och borde rimligen ha ingåtts skriftligen.

De omständigheter som förbundet har åberopat får anses innefatta ett påstående om att det funnits en på fullmakt grundad behörighet för P.S. att ingå överenskommelsen i fråga.

Som Arbetsdomstolen uppfattat förbundets talan har det dock inte gjorts gällande att P.S. på grund av sin ställning i bolaget, dvs. som andra linjens chef och därmed chef över arbetstagarnas arbetsledare, skulle ha haft rätt att för bolagets räkning ingå den omtvistade överenskommelsen med arbetstagarna i fråga. Det har alltså inte gjorts gällande att P.S. på grund av ställningsfullmakt, enligt 10 § andra stycket avtalslagen, varit behörig att företräda APM i detta avseende. I vart fall är det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte visat att P.S. haft en sådan ställning som enligt sedvänja i branschen skulle innebära att så var fallet.

En toleransfullmakt anses uppkomma genom att huvudmannen under avsevärd tid eller vid upprepade tillfällen låter en person utföra rättshandlingar för sin räkning utan att ingripa mot detta. Huvudmannen anses då genom sitt agerande, eller sin underlåtenhet att agera, ha godtagit att bli bunden, se t.ex. NJA 2013 s. 659. Högsta domstolen har i samma avgörande även uttalat att den som skapar en befogad tillit hos någon annan, om att han företräds av en behörig person i en viss avtalssituation, kan bli bunden av personens handlande och att det avgörande är de yttre förhållanden som härrör från huvudmannen och som tredje mannen har kunnat iaktta (så kallad tillitsfullmakt). Vid bedömningen av om tredje man har kunnat hysa en befogad tillit i fråga om att det fanns en behörighet, får hänsyn tas till bl.a. vilket slags avtal det rör sig om, vilken verksamhet det gäller, hur vanligt förekommande avtalstypen är och vilka åtaganden avtalet innebär.

I AD 1977 nr 62 har Arbetsdomstolen ansett att behörighet har funnits för en ombudsman att sluta kollektivavtal på en arbetstagarorganisations vägnar, då motparten haft ”fullgod anledning att anta” att han var behörig till detta, bl.a. eftersom han tidigare vid åtskilliga tillfällen träffat bindande överenskommelser för organisationen, och då denna inte vidtagit någon åtgärd för att undanröja intrycket av behörighet.

Arbetsdomstolen har i AD 2003 nr 105 funnit att ett anställningsförhållande uppkommit då en museiintendent, som ansvarade för en rekrytering men som inte hade rätt att ingå bindande anställningsavtal på museets vägnar, hade agerat på ett sätt som gett sökanden fog för uppfattningen att han blivit anställd.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i frågan om det trots allt finns en för bolaget bindande överenskommelse.

Förbundet har inte åberopat några omständigheter till stöd för att APM under lång tid eller vid upprepade tillfällen låtit P.S. – eller andra chefer i hans position – utföra rättshandlingar av aktuellt slag för bolagets räkning utan att ingripa mot detta. Det är i vart fall inte utrett att P.S. eller andra mellanchefer hos APM tidigare skulle ha ingått avtal av den aktuella typen utan att bolaget ingripit mot detta. Någon så kallad toleransfullmakt har alltså inte funnits.

Utredningen ger varken stöd för att P.S. var behörig att träffa anställningsavtalet för bolagets räkning eller att han hade bolagets uppdrag att förhandla villkoren för dessa eller att på annat sätt agera som mellanhand för bolaget när anställningsavtalen ingicks.

Frågan är då om arbetstagarna haft befogad anledning att förlita sig på att P.S. var behörig att ingå överenskommelsen i fråga.

J.S. har berättat bl.a. följande. Eftersom det inte var första gången arbetstagarna varslades var det helt avgörande för deras val – om de skulle acceptera erbjudandet om tillsvidareanställning eller inte – att de skulle få ta med sig sin anställningstid hos GRT. De framförde detta till arbetsledaren, som hänvisade till P.S. De pratade med P.S., som inte tyckte att det var några konstigheter, men som sa att det måste förankras. De var fortsatt ”på” P.S. i frågan tills denne gav besked. Hade APM varit tydligt med att de inte fick tillgodoräkna sig sin tid så hade han gått tillbaka till GRT. Hade arbetsgivaren hänvisat till någon annan än P.S. så hade de vänt sig till honom eller henne. Eftersom P.S. skulle återkomma med besked och gjorde det hade de ingen anledning att tro att han inte var behörig.

De övriga fyra arbetstagarna har uttryckt sig på liknade sätt i frågan om vikten för dem att få med sig anställningstiden från GRT. I fråga om P.S:s rätt att ingå överenskommelsen har de uttalat sig på följande sätt. A.A. har berättat att han själv inte hade någon kontakt med P.S., men att denne till andra skulle ha uppgett att han inte hade mandat att besluta i frågan utan skulle ta den vidare uppåt till någon högre chef, samt att han därefter av någon arbetskamrat fick reda på att P.S. lämnat beskedet och att saken därmed var klar. N.K. har uppgett att P.S. var en högre uppsatt chef i APM och hade behörighet att lämna aktuell utfästelse och att det skulle ha varit konstigt om en chef i hans ställning skulle ljuga om något sådant, samt att om han inte fick fatta ett sådant beslut själv så hade han åtminstone blivit satt att implementera det. J.R. och P.L. har i allmänna ordalag uppgett att P.S. var chef och bestämde det mesta, att han som terminalchef hade ett ganska stort beslutsområde och att P.S. sa att han skulle kolla upp saken, men inte hur.

Det är tydligt att de berörda arbetstagarna – som har nöjt sig med att få ett muntligt besked om att de hos APM skulle få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT – har litat på att P.S. var behörig att för bolagets räkning

lämna ett sådant besked och ingå en sådan överenskommelse med arbetstagarna.

I frågan om arbetstagarnas tillit varit befogad gör Arbetsdomstolen följande överväganden.

Enligt vad E.W.O. och S.T. har berättat, var det närmaste chef eller mellanchefer som i första hand talade med arbetstagarna om frågor rörande anställningen och cheferna som i sin tur kontaktade HR-avdelningen. Enligt S.T. var det vida känt att P.S. inte hade någon rätt att förhandla anställningsvillkor. Hon har också påpekat att det inte fanns något att förhandla om, eftersom villkoren följde av kollektivavtal.

När en arbetstagare hänvisas till sin närmaste chef eller chefers chef i nästan alla frågor som rör relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare kan det ge arbetstagaren intryck av att chefen är behörig att lämna för arbetsgivaren bindande besked, även om han eller hon i viktigare frågor fungerar som mellanhand och den verkliga beslutanderätten ligger högre upp i organisationen. Den arbetsgivare som organiserar sig så kan få bära risken för att rollfördelningen kan föranleda arbetstagarna att hysa tillit till att mellanchefer är behöriga att företräda arbetsgivaren även i viktigare angelägenheter. I detta fall har det förhållandet att P.S. åtagit sig att återkomma med besked varit särskilt ägnat att ge arbetstagarna intryck av att han, när beskedet lämnades, var behörig att framföra arbetsgivarens ståndpunkt i frågan. Det är inte heller utrett att någon hos APM skulle ha meddelat arbetstagarna att de inte fick ta med sig sin anställningstid hos GRT.

Å andra sidan bör följande beaktas.

Ett anställningsavtal är av stor betydelse för såväl arbetstagaren som för arbetsgivaren, vilket ger anledning till viss noggrannhet vid avtalets ingående.

Det är oklart vad arbetstagarna avsåg med villkoret att de skulle hos APM få tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT. Förbundet har i stämningssökan gjort gällande att arbetstagarna förutom att de fått för kort uppsägningstid även fått en betydligt sämre placering i turordningslistan och sämre förutsättningar för företrädesrätt till återanställning, även om detta inte omfattas av tvisten. Det framstår som tydligt att arbetstagarna, för sin del, har avsett att de i alla avseenden skulle få tillgodoräkna sig sin GRT-tid hos APM, dvs. att deras sammanlagda anställningstid i förekommande fall skulle påverka t.ex. tidigare hos APM anställda arbetstagare och deras plats i turordningen. P.S. har uppgett att han inte kände till hur lång anställningstid arbetstagarna hade hos GRT och att frågan om hur turordningen skulle lösas inte hade diskuterats.

Det är klarlagt att det var av största vikt för arbetstagarna att de fick ta med sig sin anställningstid hos GRT till APM. Flera av arbetstagarna har uppgett att om de fått motsatt besked skulle de inte ingått något avtal om tillsvidareanställning med APM. Trots detta har de utan närmare diskussion med P.S.

om vad kravet på tillgodoräknade av anställningstid innebar, utan att de behövde redovisa hur långa anställningstider de hade hos GRT och utan att närmare fråga om hur beslutet var förankrat godtagit hans besked i frågan. Beskedet lämnades dessutom muntligen och närmast i förbigående vid ett hastigt sammanträffande med enbart några av de berörda arbetstagarna. Dessa omständigheter talar med styrka för att det funnits anledning för arbetstagarna att känna beaktansvärd osäkerhet i frågan om P.S. hade rätt att ingå överenskommelsen.

Det är därutöver ostridigt att ingen av arbetstagarna nämnde villkoret eller P.S:s besked i frågan vid undertecknandet av sitt skriftliga anställningsavtal.

Vid en samlad bedömning är Arbetsdomstolens slutsats att arbetstagarna inte kunnat hysa befogad tillit till att P.S. hade rätt att ingå överenskommelsen i fråga. Någon avtalsbundenhet för APM har därför inte uppkommit.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens bedömning innebär att det inte har funnits något för APM bindande åtagande att låta de tidigare GRT-anställda tillgodoräkna sig sin anställningstid hos GRT vid beräkningen av deras uppsägningstid hos APM. Förbundets talan ska därmed avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Förbundet har vitsordat yrkade resekostnader och överlämnat skäligheten av övriga yrkade rättegångskostnader till Arbetsdomstolens bedömning. Arbetsdomstolen finner de yrkade ersättningsbelopp – i vilka mervärdesskatt inte ingår – skäliga.

Domslut

1. Svenska Hamnarbetarförbundets talan avslås.
2. Svenska Hamnarbetarförbundet ska ersätta Sveriges Hamnar och APM Terminals Gothenburg AB för deras rättegångskostnader med 280 697 kr, varav 240 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Christer Måhl, Karl Olof Stenqvist, Johanna Torstensson, Gerald Lindberg och Annette Carnhede.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund