

Ett bolag är bundet av två konkurrerande kollektivavtal. I båda avtalen finns en likalydande bestämmelse om att arbetsgivaren ska ange längden och förläggningen av raster på förhand så noga som omständigheterna medger och vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Fråga är om bolaget har varit skyldigt att tillämpa bestämmelsen även i relation till den arbetstagarpart som ingått det senare tecknade kollektivavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att bolaget varit skyldigt att tillämpa bestämmelsen i det senare tecknade avtalet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2022-03-02
StockholmDom nr 12/22
Mål nr A 32/21**KÄRANDE**

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlantén 15, 418 34 Göteborg
Ombud: advokaten Anders 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: chefsjuristen Andreas Modig, Transportföretagen TF AB,
Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Sveriges Hamnar är sedan 1974 bundet av kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), hamn- och stuveriavtalet. Det senaste träffade avtalet gäller för perioden den 1 maj 2017–30 april 2020. Avtalstiden har förlängts.

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (Hamnarbetarförbundet) gäller sedan den 5 mars 2019 kollektivavtal, även det benämnt hamn- och stuveriavtalet, för perioden den 5 mars 2019–30 april 2020. Avtalet har prolongerats till och med november 2020.

De två kollektivavtalen är i huvudsak likalydande.

APM Terminals Gothenburg AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av båda kollektivavtalen. Bolaget bedriver stuveriverksamhet i Göteborgs hamn.

Parterna är ense om att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal träffades senare än Transports avtal och att Hamnarbetarförbundet kände till att Sveriges Hamnar var bundet av avtalet med Transport när Hamnarbetarförbundets kollektivavtal träffades.

I båda kollektivavtalen finns i 6 § i bilaga 3 följande bestämmelse.

6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

Med rast avses avbrott i den dagliga arbetstiden under vilket arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av raster skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger och skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än 5 timmar i följd. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget, genom att ha underlåtit att till Hamnarbetarförbundets medlemmar ange längden och förläggningen av raster på förhand, brutit mot 6 § i bilaga 3 i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Arbetsdomstolen har med parternas samtycke avgjort målet utan huvudförhandling. Parterna har inte åberopat någon skriftlig bevisning.

Yrkanden och inställning

Hamnarbetarförbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan och inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Hamnarbetarförbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har, i strid med det hamn- och stuveriavtal som bolaget träffat med Hamnarbetarförbundet, flera gånger under 2020 på bolagets arbetsplats för stuveriverksamhet i Göteborgs hamn underlåtit att till arbetstagare hos bolaget, som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, på förhand ange längden och förläggningen av raster. Bolaget har därigenom brutit mot kollektivavtalet och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till Hamnarbetarförbundet.

Bakgrund

Bolaget har cirka 140 tillsvidareanställda arbetare och cirka 260 inhyrda arbetstagare. Hamnarbetarförbundet organiserar merparten av arbetarna i Göteborgs hamn.

Verksamheten bedrivs huvudsakligen i containerhamnen där arbetarna med hjälp av lyftkranar, grensletruckar och andra hjälpmedel lastar containrar av och på fartyg som har lagt till i hamnen. Arbetstagarna arbetsväxlar och har under perioder rast. Under arbetsväxlingen får en arbetstagare inte lämna arbetsplatsen och ska även vara beredd att arbeta vid behov.

Under rasten kan arbetstagaren göra ärenden utanför arbetsområdet och det är under rasten som han eller hon tar ut sin lunch. Rasten måste därför förläggas under den tid arbetstagaren är avbytt av en arbetskamrat och då en s.k. arbetsväxling är genomförd. För planeringen av arbetsdagen och för möjligheten till lunch är det därför av stor vikt för arbetstagaren att få veta när han eller hon har rast.

Rastens längd är beroende av arbetspassets längd och varierar mellan 30 och 90 minuter. Någon lön utges inte för tid under rast.

Kollektivavtalsregleringen och händelseförloppet

Med rast avses avbrott i den dagliga arbetstiden under vilket arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av raster ska anges på förhand så noga som omständigheterna medger och ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Rasterna ska förläggas så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd.

Ett arbetsschema, med uppgifter om respektive arbetstagares arbetsuppgifter samt förläggningen av raster under dagen, anges på den aktuella arbetsplatsen normalt genom ett anslag vid arbetsdagens början på en digital anslagstavla och i pappersform. Under 2020 underlät bolaget vid flera tillfällen att informera hamnarbetarna om tiden för förläggningen av rasten vid arbetspassets början. Den 17 maj 2020 underlät bolaget att informera ca tio medlemmar i Hamnarbetarförbundet om rasternas förläggning innan arbetsdagen började.

I samband med lokal och central förhandling medgav bolaget att det underlåtit att informera om förläggningen av rasterna och att det utgjorde ett brott mot hamn- och stuveriavtalet. Samtliga hamnarbetare, som inte fick nyss nämnd information, fick ekonomisk kompensation av bolaget för detta genom att tidigare gjorda löneavdrag för rast återbetalades. Bolaget betalade även allmänt skadestånd till Transport för brott mot hamn- och stuveriavtalet. Bolaget bestred dock skadeståndsansvar för kollektivavtalsbrott gentemot Hamnarbetarförbundet.

Bolaget har brutit mot Hamnarbetarförbundets kollektivavtal

I de båda centrala kollektivavtalen finns en likalydande bestämmelse om rast. Hamn- och stuveriaavtalets 6 § är tillämpligt utan några lokala avvikelser eftersom parterna inte utnyttjat denna möjlighet. Någon lokal överenskommelse inte är tillämplig på förläggning av raster.

Eftersom båda kollektivavtalen har likalydande bestämmelser avseende angivande av tid för rast är det inte fråga om konkurrerande kollektivavtal. Båda avtalen har rättslig verkan.

Det finns inte några olägenheter av praktisk natur eller annars en ordning som väsentligen försvårar för bolaget att tillämpa båda avtalen samtidigt såvitt avser de nu aktuella likalydande bestämmelserna. Bolaget var därför skyldigt att tillämpa även Hamnarbetarförbundets kollektivavtal i denna del. Genom att bolaget underlät att på förhand informera arbetstagarna om rasternas förläggning, bröt bolaget mot hamn- och stuveriaavtalet mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet.

Bolaget underlät en längre tid under 2020 att tillämpa den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen och gjorde så även efter den 17 maj 2020, varför agerandet måste anses medvetet och bedömas som allvarligt.

Förstahands- och andrahandsavtal

Av rättspraxis följer att om två kollektivavtalsbestämmelser inte kan tillämpas sida vid sida, ska det först ingångna avtalets bestämmelse tillämpas. Det avtal, som på grund av konkurrensregeln inte ska tillämpas, blir dock inte ogiltigt.

I AD 1974 nr 14 konstaterade Arbetsdomstolen att i valet mellan två konkurrerande avtal måste i varje fall som huvudregel gälla att det först tillkomna avtalet har företräde. Däremot föreligger inte något fall av konkurrerande kollektivavtal, om avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt samordnade.

Även om huvudregeln är att det första avtalet om anställningsvillkor har företräde framför det senare avtalets bestämmelser, innebär det inte att det senare avtalet inte kan tillämpas. I AD 2020 nr 66 fann Arbetsdomstolen att även om någon direkt oförenlighet inte kunde konstateras, innebar det likväl betydande olägenheter av främst praktisk natur att tillämpa två likalydande bestämmelser i hamn- och stuveriaavtalet om skiftarbete vid sidan av varandra för samma verksamhet. Arbetsdomstolen konstaterade att även om det skulle vara teoretiskt och praktiskt möjligt för bolaget, att efter förhandlingar träffa likalydande lokala överenskommelser om skiftarbete med båda arbetstagarorganisationerna, skulle en sådan ordning dock väsentligen försvåra för arbetsgivaren, eftersom båda arbetstagarorganisationerna i sådana förhandlingar skulle inneha ett veto. En arbetsgivare är dock skyldig att tillämpa bestämmelserna i de båda kollektivavtalen, om det går att tillämpa dem samtidigt.

De likalydande bestämmelserna, som var föremål för prövning i AD 2020 nr 66, skiljer sig på flera avgörande sätt från de likalydande bestämmelserna som nu är föremål för prövning. Någon lokal överenskommelse finns inte i detta fall. Det föreligger inte någon betydande olägenhet av praktisk natur att tillämpa de två likalydande bestämmelserna. Att tillämpa de två likalydande bestämmelserna försvårar inte heller väsentligen för arbetsgivaren. I sitt avgörande AD 2020 nr 66 konstaterade Arbetsdomstolen att de båda bestämmelserna om skiftesarbetstid var likalydande men hade olika innebörd. De nu ifrågavarande bestämmelserna är inte bara likalydande. De har också samma innebörd. Bolaget är således skyldigt att tillämpa bestämmelserna i de båda kollektivavtalen, eftersom det går att tillämpa dessa samtidigt.

Arbetstidslagen

I båda hamn- och stuveriavtalen är arbetstidslagen i sin helhet bortavtalad, vilket innebär att Arbetsmiljöverket inte kan utöva tillsyn över arbetstidsreglernas efterlevnad.

Av de anställda i bolaget är, som nämnts, merparten medlemmar i Hamnarbetarförbundet och endast en mindre del är medlemmar i Transport. Om Hamnarbetarförbundet som kollektivavtalspart inte kan utöva tillsyn över arbetstidsregleringen i kollektivavtalet, kan det uppstå en situation där kontroll av arbetstidsreglerna saknas. En mindre effektiv tillsyn av arbetstidsreglerna innebär ett sämre arbetsmiljöskydd för arbetstagarna jämfört med en arbetsplats utan kollektivavtal där arbetstidslagen är tillämplig.

Europakonventionen, ILO-konventioner och sociala stadgan

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget inte är skyldigt att tillämpa Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, torde det utgöra ett brott mot Europakonventionens artikel 11 om föreningsfrihet och artikel 14 om diskriminering.

Enligt artikel 4 i ILO-konventionen nr 87 är staten skyldig att uppmuntra och främja kollektiv förhandling i syfte att få till stånd en reglering av anställningsvillkor genom kollektivavtal. Europadomstolen har i sin tillämpning av Europakonventionen väglett av ILO-konventionen nr 87 samt av Europarådets sociala stadga och av praxis från dess övervakningsorgan.

En situation där ett fackförbund inte kan få sin stämma hörd genom en reell möjlighet att reglera medlemmars anställningsvillkor i ett kollektivavtal, torde utgöra ett brott mot artikel 11 i Europakonventionen.

Även den grundlagsfästa föreningsrätten ger arbetstagare rätt att organisera sig och utöva sin grundlagsfästa rätt att vidta stridsåtgärder. Om dessa båda rättigheter endast kan leda till ett andrahandsavtal utan tillämpning, torde svensk rätt inte vara i överensstämmelse med Europakonventionens bestämmelser i artikel 11 om rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar samt artikel 14 om förbud mot diskriminering.

Ett kollektivavtal binder de avtalsslutande organisationerna och deras medlemmar till den avtalade överenskommelsen (se 26 § medbestämmandelagen). Arbetsgivarparternas uppfattning innebär i praktiken att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, som i förevarande fall är majoritetsorganisationens kollektivavtal, i stort saknar rättsverkan utom att binda Hamnarbetarförbundet med fredsplikt. En avtalsmodell som i huvudsak endast medför nackdelar för den avtalsslutande organisationen är inte hållbar i längden.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Frågan om de två kollektivavtalen konkurrerar med varandra har Arbetsdomstolen redan avgjort i AD 2020 nr 66.

Det först träffade kollektivavtalet befriar bolaget från att tillämpa anställningsvillkor i andrahandsavtalet på samma arbete och arbetstagarkategorier som förstahandsavtalet redan omfattar.

Den aktuella bestämmelsen har av kollektivavtalsparterna gjorts dispositiv för de lokala parterna. Avvikelse från bestämmelsen får således göras genom lokal överenskommelse. Den aktuella bestämmelsen i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal är därför oförenlig med den likalydande bestämmelsen i förstahandsavtalet. Bolaget är därför inte skyldigt att tillämpa avtalet i åberopade delar.

Händelseförloppet

Det är riktigt att bolaget under 2020 vid flera tillfällen inte iakttog reglerna om rast i det tillämpliga förstahandsavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport, som reglerar löner och övriga anställningsvillkor för hamnarbetarna vid bolaget. Bolaget betalade ersättning till de berörda arbetstagarna, även till de som var medlemmar i Hamnarbetarförbundet. Bolaget betalade även skadestånd till Transport för att bolaget brutit mot förstahandsavtalet.

Bolaget tillämpade inte motsvarande bestämmelse om rast i andrahandsavtalet med Hamnarbetarförbundet.

Bolaget har inte varit skyldigt att tillämpa Hamnarbetarförbundets kollektivavtal

Enligt principen om det först ingångna kollektivavtalet var bolaget inte skyldigt att tillämpa andrahandsavtalet i förhållande till Hamnarbetarförbundet.

Frågan om de två kollektivavtalen konkurrerar med varandra, har Arbetsdomstolen redan avgjort i AD 2020 nr 66. Det målet rörde en tvist mellan samma parter som i detta mål. Arbetsdomstolen uttalade därvid att bolaget endast var skyldigt att tillämpa de bestämmelser som reglerar anställningsvillkor i första

handsavtalet med Transport. Hamnarbetarförbundet har inte anfört någon ny omständighet till stöd för att den nu aktuella frågan ska bedömas på något annat sätt.

Den aktuella bestämmelsen har av kollektivavtalsparterna gjorts dispositiv för de lokala parterna. Avvikelse från bestämmelsen får således göras genom lokal överenskommelse. Situationen i förevarande tvist är därmed principiellt identisk med den i AD 2020 nr 66. Den bestämmelse som var aktuell i det målet blev föremål för ingående prövning av Arbetsdomstolen i fråga om hur dess tillämpning skulle kunna komma att divergera över tid beroende på olika förhandlingsresultat i de olika partskonstellationerna. Det var något som Arbetsdomstolen ansåg ha betydelse för möjligheten att tillämpa de båda avtalen samtidigt. Den aktuella bestämmelsen i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal är därmed oförenlig med den likalydande bestämmelsen i förstahandsavtalet.

Förstahands- och andrahandsavtal

Det är fel att jämföra enskilda stadganden i olika kollektivavtal med varandra och för varje sådant eventuellt likalydande stadgande pröva om just dessa strider mot varandra. Om avtalen konkurrerar och strider mot varandra vad gäller anställningsvillkor, behöver arbetsgivaren enligt principen om först tecknat avtal, inte tillämpa något som helst anställningsvillkor i andrahandsavtalet. Det framgår av AD 1974 nr 14.

Arbetsdomstolen har genom AD 2020 nr 66 redan avgjort frågan och funnit att de två nu aktuella kollektivavtalen konkurrerar och strider mot varandra på det sätt som krävs för att principen i 1974 års avgörande ska tillämpas. Det betyder att bolaget inte behöver tillämpa Hamnarbetarförbundets kollektivavtal över huvud taget i frågor som rör anställningsvillkor.

Den nu aktuella tvisten rör tillämpningen av normativa villkor i de båda konkurrerande kollektivavtalen. Under sådana förhållanden ska senioritetsprincipen tillämpas och bolaget har därför inte varit skyldigt att tillämpa anställningsvillkoren i andrahandsavtalet med Hamnarbetarförbundet. Detta fastslogs av Arbetsdomstolen i AD 2020 nr 66.

Arbetstidslagen

Hamnarbetarförbundets påståenden om konsekvenserna för arbetstidsregleringarnas övervakning är felaktiga. Sveriges Hamnar och Transport har disponerat över arbetstidslagen genom förstahandsavtalet och arbetstidsreglerna står därför under partsgemensam kontroll. Att motsvarande bestämmelser i andrahandsavtalet med Hamnarbetarförbundet inte ska tillämpas, medför inte att det saknas kontroll av arbetstidsreglerna. Kontrollen tillkommer dock en annan partskonstellation som inte inbegriper Hamnarbetarförbundet.

Europakonventionen m.m.

Det som Hamnarbetarförbundet anfört om betydelsen av Europakonventionen är inte riktigt. Hamnarbetarförbundet har getts rätt att fritt organisera sig, att vidta stridsåtgärder för att driva igenom sitt krav på kollektivavtal, att teckna kollektivavtal, att få sitt kollektivavtal godkänt, respekterat och tillämpat för sina medlemmar med de rättsverkningar som följer av principen om först tecknat avtal. Det är inte fråga om diskriminering enligt Europakonventionen eller enligt några ILO-akter.

Som Hamnarbetarförbundet angett, innebär en tillämpning av senioritetsprincipen inte att det senast tecknade avtalet helt saknar rättsverkningar. Hamnarbetarförbundet har genom sitt andrahandsavtal fått ställning som kollektivavtalspart. Hamnarbetarförbundet har därigenom rätt till primär förhandling, rätt till information och tolkningsföreträde enligt 11, 19 respektive 32–34 §§ medbestämmandelagen. En av Hamnarbetarförbundet utsedd förtroendemann omfattas av förtroendemannalagen och Hamnarbetarförbundets skyddsombud omfattas av arbetsmiljölagen.

Domskäl

Twisten

För hamnarbetarnas arbete i Göteborgs hamn är bolaget genom medlemskap i Sveriges Hamnar bundet av två i huvudsak likalydande kollektivavtal, nämligen hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport samt hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet.

I 6 § i bilaga 3 i båda kollektivavtalen finns en reglering om rast, enligt vilken längden och förläggningen av raster ska anges på förhand så noga som omständigheterna medger och vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Det är ostridigt att bolaget under 2020 vid ett antal tillfällen, bl.a. den 17 maj 2020, inte på förhand informerade berörda arbetstagare, däribland Hamnarbetarförbundets medlemmar, om förläggningen av raster i enlighet med nyss nämnd bestämmelse.

Parterna är också ense om att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal träffades senare än Transports avtal och att Hamnarbetarförbundet kände till att Sveriges Hamnar var bundet av avtalet med Transport, när Hamnarbetarförbundets kollektivavtal träffades.

Twisten gäller om Hamnarbetarförbundet har rätt till skadestånd av bolaget för brott mot regeln om rast i hamn- och stuveriavtalet, som tecknats mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet.

Rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen tagit ställning till tvister som föranletts av att en arbetsgivare är bunden av två kollektivavtal för samma arbete i en och samma verksamhet (se AD 2020 nr 66 med där gjorda hänvisningar).

I AD 1974 nr 14 uttalade Arbetsdomstolen följande.

Enligt arbetsdomstolens mening bör frågan om rättsverkningarna av att en arbetsgivare finnes vara bunden av två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet betraktas ur en vidare synvinkel än som blir fallet om uppmärksamheten riktas bara på någon eller några enstaka förpliktelser enligt avtalen. Kollektivavtal av riksavtalskaraktär [...] innefattar en mycket detaljerad och långtgående reglering av de anställningsvillkor som skall gälla mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därtill kommer att anställningsvillkoren får sitt innehåll inte bara av kollektivavtalets uttryckliga bestämmelser utan också av den avtalstillämpning och praxis i övrigt varom avtalsparterna är ense. Fastän de skilda kollektivavtalen av riksavtalstyp väsentligen behandlar samma huvudfrågor är det givet att avvikelserna mellan avtalen är talrika. I många hänseenden kan också det ena avtalet innehålla föreskrifter som saknar motsvarighet i ett annat avtal. I större eller mindre utsträckning kan också avtalen vara direkt oförenliga i den mening som antydde i de båda nyss angivna avgörandena från 1930-talet. Även om någon sådan oförenlighet i visst fall inte kan konstateras, innebär det likväl betydande olägenheter av främst praktisk natur att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal vid sidan av varandra för samma verksamhet, om ej avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra. Är avtalen på sådant sätt samordnade, föreligger inte något fall av konkurrerande kollektivavtal. [...] Det är ett självfallet arbetsgivarönskemål att ha endast ett kollektivavtal att följa för viss arbetstagargrupp inom ett och samma verksamhetsområde. Från arbetstagersidan betraktas frågan på likartat sätt. Ett fackförbund som sluter kollektivavtal för visst verksamhetsområde har en naturlig önskan att vara ensam avtalspart på arbetstagersidan för den grupp av arbetstagare som avtalet gäller. En samtidig tillämpning av två konkurrerande kollektivavtal för samma arbetstagargrupp innebär inte bara att ett naturligt krav på ordning och reda i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åsidosättes utan för också med sig betydande tillämpningssvårigheter. Mot denna bakgrund torde det bäst överensstämma med den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden att anse att om viss verksamhet finnes vara reglerad av två konkurrerande kollektivavtal företräde ges åt det ena avtalets bestämmelser om anställningsvillkor. Undantag från vad som nu har sagts kan givetvis vara motiverade av omständigheter av särskild beskaffenhet. I valet mellan två konkurrerande avtal måste i varje fall som huvudregel gälla att det först tillkomna avtalet har företräde.

Utöver de skäl som domstolen angav i AD 1974 nr 14 kan framhållas att det följer av rättspraxis att ett kollektivavtal normalt innebär att en arbetsgivare gentemot kollektivavtalsmotparten är skyldig att tillämpa avtalet även på utanförstående arbetstagare (se t.ex. AD 2014 nr 31). En arbetsgivare kan såldes normalt inte tillämpa andra villkor än de som finns i det först träffade kollektivavtalet på medlemmar i den andra arbetstagarorganisationen, utan att bryta mot det först träffade kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen har återkommande uttalat att den nu beskrivna principen avseende anställningsvillkor gäller som huvudregel (se t.ex. AD 2020 nr 66 och AD 1983 nr 73). Att det är fråga om en huvudregel framgår redan av AD 1974 nr 14 där domstolen framhöll att undantag från denna utgångspunkt givetvis kunde vara motiverade av omständigheter av särskild beskaffenhet.

Arbetsdomstolen har som framgått anlagt ett delvis annat synsätt när det gäller andra bestämmelser i ett kollektivavtal än sådana som gäller anställningsvillkor. Med andra villkor har domstolen avsett bestämmelser som inte direkt angår rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare (AD 1978 nr 111) eller bestämmelser i avtalet som gäller endast mellan avtalsparterna (AD 1974 nr 50). För sådana villkor har domstolen uttalat att arbetsgivaren inte behöver tillämpa det andra avtalet, om arbetsgivaren inte kan göra det utan att bryta mot det första avtalet. Även för sådana villkor krävs dock att kollektivavtalen ska kunna tillämpas samtidigt för att en arbetsgivare ska vara skyldig att tillämpa villkoren i det sist träffade kollektivavtalet. Det kan tänkas situationer där en tillämpning av båda avtalen, utan att vara direkt oförenliga, likväl medför så betydande olägenheter av främst praktisk natur att det inte kan krävas att de ska tillämpas parallellt (AD 2020 nr 66).

I AD 2020 nr 66 – ett mål mellan samma parter som i detta mål – var den huvudsakliga tvistefrågan om bolaget var skyldigt att tillämpa en likalydande bestämmelse om att arbetstiden vid skiftarbete skulle förläggas enligt lokalt upprättat arbetstidsschema, inte endast i relation till Transport utan även i relation till Hamnarbetarförbundet, som var den arbetstagarpart som ingått det senare träffade kollektivavtalet. Utan att direkt ta ställning till frågan om det aktuella villkoret avsåg anställningsvillkor eller annat, fann domstolen att arbetsgivaren inte var skyldig att tillämpa bestämmelsen i förhållande till Hamnarbetarförbundet och anförde bland annat följande. Skiftscheman måste av praktiska skäl vara desamma för samtliga hamnarbetare som berörs av kollektivavtalens tillämpningsområde och att, om båda bestämmelserna skulle tillämpas samtidigt, krävs det att bolaget genom förhandlingar lyckas nå likalydande lokala överenskommelser med Transport och Hamnarbetarförbundet. Även om det skulle vara teoretiskt och praktiskt möjligt för bolaget att efter förhandlingar nå likalydande lokala överenskommelser med båda arbetstagarorganisationerna, skulle en sådan ordning dock väsentligen försvåra för arbetsgivaren eftersom båda arbetstagarorganisationerna i sådana förhandlingar skulle inneha ett veto.

Det ovan anförda visar att oavsett om en kollektivavtalsbestämmelse kan sägas avse anställningsvillkor eller annat, vilket inte alltid är enkelt att bedöma, så måste en prövning göras av om arbetsgivaren kan tillämpa det andra avtalet utan att bryta mot det första avtalet eller på annat sätt påtagligt inskränka den rätt som arbetstagarorganisationen i det första avtalet tillförsäkrat sig, eller om en tillämpning av båda avtalen medför betydande olägenheter.

Om den arbetstagarorganisation som träffat det senare kollektivavtalet kände till det tidigare träffade kollektivavtalet, kan den organisationen inte få allmänt skadestånd för att arbetsgivaren i enlighet med de principer som redogjorts för inte tillämpat det senare kollektivavtalet.

Är bolaget skyldigt att betala skadestånd till Hamnarbetarförbundet för kollektiv-avtalsbrott?

I 6 § första stycket i bilaga 3, om rast – i båda avtalen – anges att längden och förläggningen av raster ska anges på förhand så noga som omständigheterna medger.

Det är ostridigt att bolaget normalt anslår ett arbetsschema med uppgifter om respektive arbetstagares arbetsuppgifter samt uppgifter om förläggningen av raster under dagen genom ett anslag vid arbetsdagens början på en digital anslagstavla och i pappersform.

Hamnarbetarförbundets talan grundar sig i att bolaget underlåtit att informera hamnarbetarna på arbetsplatsen som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet om förläggningen av raster, i enlighet med bestämmelsens första stycke.

Bestämmelsen innebär, enligt Arbetsdomstolens mening, en ensidig skyldighet för arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarna. Arbetsgivaren är således inte beroende av arbetstagarna – eller av en arbetstagarorganisation på motsidan – för att kunna uppfylla sin skyldighet i denna del, som är fallet när en lokal överenskommelse måste nås med arbetstagarorganisationen.

Bolaget är således, enligt den aktuella bestämmelsen i kollektivavtalet med Transport, skyldigt att informera arbetstagarna om förläggningen av raster på förhand så noga som omständigheterna medger. Det måste antas att detta avtal innebär att bolaget skulle bryta mot kollektivavtalet med Transport, om det inte informerade arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet. De två avtalen är samordnade på det sättet att kollektivavtalet med Hamnarbetarförbundet inte innebär att bolaget är skyldigt att agera på något annat sätt eller vidta några ytterligare åtgärder än vad bolaget är skyldigt att göra enligt avtalet med Transport. Följden av Hamnarbetarförbundets avtal kan beskrivas som att, om bolaget inte informerar arbetstagarna på sätt som anges i bestämmelsen bryter bolaget inte bara mot Transports avtal utan även mot Hamnarbetarförbundets avtal. De två avtalen måste, enligt Arbetsdomstolens mening, i denna del sägas vara samordnade på ett sådant sätt att de inte ens är konkurrerande (jfr. AD 1974 nr 14).

En ordning, där arbetsgivaren vid skadeståndsansvar mot berörda medlemmar i någondera organisationen och mot båda organisationerna är skyldig att informera enligt båda arbetstagarorganisationernas kollektivavtal, kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses väsentligen försvåra för arbetsgivaren på något sätt. Denna skyldighet måste bolaget anses kunna uppfylla i förhållande även till Hamnarbetarförbundet och dess medlemmar. Bestämmelserna i den delen bör enligt det ovan anförda kunna tillämpas samtidigt och kan inte heller anses medföra olägenheter av praktisk natur för arbetsgivaren.

Enligt 6 § andra stycket i bilaga 3 till kollektivavtalen anges i första meningen att rast ska förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än fem timmar i följd. I nästa mening anges att avvikelser får göras genom lokal överenskommelse. I sista

meningen anges att en sådan förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd. Enligt arbetsgivarparterna innebär denna reglering att avvikelse får göras även från första stycket och att bestämmelsen om rast därför inte är likalydande i de båda avtalen. Hamnarbetarförbundet har anfört att hamn- och stuveriavtalets 6 § är tillämpligt utan några lokala avvikelser eftersom parterna inte utnyttjat denna möjlighet. De har vidare anfört att någon lokal överenskommelse inte är tillämplig på förläggning av raster.

Parterna är ense om att arbetsgivaren enligt första stycket ska informera arbetstagarna om raster på visst sätt. Oavsett om det enligt bestämmelsernas andra stycke är möjligt för en arbetsgivare att med Transport respektive Hamnarbetarförbundet på lokal nivå träffa överenskommelse om att förändra skyldigheten enligt första stycket, så har någon sådan överenskommelse inte träffats för bolagets del. Den eventuella möjligheten, att genom lokal överenskommelse enligt andra stycket avtala om innehållet i första stycket, kan inte anses inverka på skyldigheten att informera arbetstagarna om förläggningen av raster. Skyldigheten att informera om rasterna är inte beroende av om en lokal överenskommelse träffas.

Eftersom någon lokal överenskommelse inte finns och inte krävs, saknar det arbetsgivarparterna anfört om möjligheten till lokal överenskommelse betydelse för den nu aktuella prövningen.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens ställningstaganden ovan innebär att bolaget varit skyldigt att tillämpa bestämmelsen om att på förhand ange längden och förläggningen av raster även i förhållande till Hamnarbetarförbundet och dess medlemmar.

Genom att bolaget ostridigt, flera gånger under 2020, bl.a. den 17 maj 2020, underlåtit att informera bolagets arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet om rasterna på förhand, har det brutit mot Hamnarbetarförbundets kollektivavtal och ska därför betala skadestånd till Hamnarbetarförbundet. Det yrkade beloppet om 50 000 kr får anses skäligt.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna är tappande parter och ska därför betala Hamnarbetarförbundets rättegångskostnad i målet. Hamnarbetarförbundet har yrkat ersättning med 155 000 kr, varav 123 000 kr för ombudsarvode, 1 000 kr för tidsspillan och 31 000 kr för mervärdesskatt. Arbetsgivarparterna har, som det får förstås, överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkade rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner det yrkade beloppet skäligt. Arbetsgivarparterna bör skäligen betala hälften var av beloppet (5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen).

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar APM Terminals Gothenburg AB att till Svenska Hamnarbetarförbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, för kollektiv-avtalsbrott.
2. Sveriges Hamnar och APM Terminals Gothenburg AB ska med hälften vardera ersätta Svenska Hamnarbetarförbundet för dess rättegångskostnad med 155 000 kr, varav 153 750 kr avser ombudsarvode inklusive mervärdesskatt jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Ulrika Stenbeck Gustavson, Berndt Molin, Claes Frankhammar (skiljaktig), Daniela Eriksson, Sofie Rehnström (skiljaktig) och Paul Lidehäll.

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini

Ledamöterna Claes Frankhammars och Sofie Rehnströms skiljaktiga mening

När det gäller de rättsliga utgångspunkterna i målet är vi eniga med majoriteten i följande avseenden.

Prövningen huruvida det föreligger konkurrerande kollektivavtal ska ske utifrån avtalets tillämpningsområde. Se bland annat AD 1974 nr 14 s 163 där det framgår att frågan om rättsverkningar när en arbetsgivare finnes vara bunden av två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet betraktas ur en vidare synvinkel än som blir fallet om uppmärksamheten riktas bara på någon eller några enskilda förpliktelser enligt avtalen.

För att kunna bedöma rättsverkningarna av avtalen sker en uppdelning av avtalens villkor i anställningsvillkor och så kallade organisationsvillkor. Uppdelningen har betydelse för vilket avtal som ska tillämpas och vid bedömning om det föreligger skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. Om bestämmelsen anses utgöra anställningsvillkor ska det först tecknade avtalet tillämpas och vid eventuellt avtalsbrott skadeståndsskyldighet inte utgå för brott mot det andra avtalet. Om den organisation som tecknat det andra avtalet inte kände till det första avtalet eller innehållet i avtalet kan skadeståndsskyldighet ändå föreligga vid brott mot det andra avtalet. När det gäller organisationsvillkor görs en annan bedömning. Utgångspunkten är då att bestämmelserna i bägge avtalen ska tillämpas parallellt. Undantaget situationen att de bägge avtalen är motstridiga så att tillämpningen av det andra avtalet innebär att det först tecknade avtalet inte kan tillämpas.

I AD 1974 nr 50 s. 453 ff. uttalade Arbetsdomstolen följande.

”Det förhållandet att part redan är bunden av kollektivavtal beträffande verksamhet för vilken han sluter sådant avtal med annan motpart innebär inte i och för sig att det senare avtalet skulle sakna rättslig verkan. Frågan om och på vilket sätt parten skall anses skyldig att tillämpa det senare avtalet blir beroende av vilka förpliktelser de båda konkurrerande avtalen ålägger honom. I domen AD 1974 nr 14, som gällde ett mål av likartad karaktär, behandlade arbetsdomstolen denna fråga från principiella utgångspunkter. Domstolen gjorde därvid skillnad mellan kollektivavtals bestämmelser om anställningsvillkor och sådana bestämmelser i avtalet som gäller endast mellan avtalsparterna. Beträffande bestämmelser av det förra slaget fann domstolen att företräde borde ges åt det ena avtalet och regelmässigt borde därvid det äldre avtalet väljas. Arbetsgivaren

ansågs i enlighet härmed inte skyldig att tillämpa anställningsvillkoren i det yngre kollektivavtalet. Inte heller kunde skyldighet anses föreligga att utge allmänt skadestånd för avtalsbrott, enär motparten i det yngre avtalet vid dettas ingående kände till arbetsgivarens bundenhet av det äldre avtalet. I fråga om sådana bestämmelser i de konkurrerande kollektivavtalen som gällde endast mellan avtalsparterna hade man enligt arbetsdomstolens mening att se saken annorlunda.”

Vidare framgår av AD 1978 nr 111 s. 858 bl.a. följande.

”I fråga om andra bestämmelser i ett kollektivavtal än sådana som gäller anställningsvillkor, dvs regler som inte direkt angår rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, har arbetsdomstolen anlagt ett annat synsätt. I enlighet med allmänna rättsgrundsatser har domstolen i sådana fall antagit att arbetsgivaren blir fri från att fullgöra utfästelse i det senare kollektivavtalet endast om utfästelsen på det sättet kolliderar med utfästelse i det tidigare avtalet att arbetsgivaren inte kan följa det ena åtagandet utan att bryta mot det andra. Om i en sådan situation den senare utfästelsen får vika, kan dock under vissa förutsättningar skadeståndsansvar i stället uppkomma för arbetsgivaren.”

När det gäller innebörden av AD 2020 nr 66 och dess konsekvenser för detta mål är vi oeniga med majoriteten. Vår uppfattning är att bedömningen i det målet skedde med utgångspunkten att det omtvistade avtalsvillkoret inte kunde klassificeras.

I förevarande mål är det aktuella avtalsvillkoret ostridigt ett anställningsvillkor. Någon bedömning huruvida det är möjligt att tillämpa de konkurrerande kollektivavtalens bestämmelser parallellt ska därför inte göras. Hamnarbetarförbundets yrkande om allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott ska alltså avslås.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.