

Ett hamnbolag är bundet av två kollektivavtal med samma tillämpningsområde. I avtalen finns likalydande bestämmelser om övertidsuttag. Fråga om bolaget varit skyldigt att tillämpa den övertidsregleringen även i det senare tecknade kollektivavtalet, det s.k. andrahandsavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att de båda bestämmelserna inte varit samordnade på sådant sätt att de inte kunde anses vara konkurrerande. Då domstolen funnit att det varit fråga om konkurrerande avtalsvillkor har bolaget därmed inte varit skyldigt att tillämpa bestämmelserna i andrahandsavtalet. Talan om skadestånd för kollektivavtalsbrott har därför avslagits.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2023-04-26
StockholmDom nr 25/23
Mål nr A 73/22**KÄRANDE**

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 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. Gothenburg Ro/Ro Terminal AB, 556785-6314, Box 8986,
402 74 Göteborg
Ombud för båda: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen TF
AB, Box 5384, 102 49 Stockholm och arbetsrättsjuristen Henrik Olander,
Transportföretagen TF AB, Box 186, 201 21 Malmö

SAKEN

skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (Hamnarbetarförbundet) träffade den 5 mars 2019 kollektivavtal, numera benämnt kajavtalet. Det nu gällande kajavtalet avser perioden 1 februari 2021 – 30 april 2023.

Sveriges Hamnar är även bundet av kollektivavtal med Svenska Transportarbetarförbundet (Transport). Mellan dem gäller sedan 1974 kollektivavtal, hamn- och stuveriaavtalet. Det nu gällande avtalet gäller för perioden 1 december 2020 – 30 april 2023.

Gothenburg Ro/Ro Terminal AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av båda kollektivavtalen. Bolaget bedriver verksamhet i Göteborgs hamn.

Parterna är ense om att hamn- och stuveriaavtalet är ett så kallat förstahandsavtal medan kajavtalet är ett så kallat andrahandsavtal och att Hamnarbetarförbundet kände till att Sveriges Hamnar var bundet av hamn- och stuveriaavtalet med Transport när kajavtalet träffades.

De två kollektivavtalen är sedan 2021 till sin ordalydelse likalydande. I båda avtalen finns i bilaga 3, arbetstidsavtalet, likalydande bestämmelser om övertid.

I § 3 om övertid i arbetstidsavtalet anges bland annat följande.

1. Vad är övertid?

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka) och jourtid.

...

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 5 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmer per kalenderår, så kallad allmän övertid. Övertiden får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

b) Extra övertid

Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Den extra övertiden är frivillig för arbetstagaren.

Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

....

Parterna är överens om att bolaget under 2021 beträffande fem arbetstagare, som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, överskridit det maximala månatliga övertidsuttaget om 50 timmar, med sammanlagt 32,75 timmar och beträffande två arbetstagare, som också är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, överskridit det högsta årliga övertidsuttaget om 350 timmar, med tio timmar.

Twisten avser om bolaget varit skyldigt att tillämpa den med förstahandsavtalet likalydande regleringen om övertidsuttag i kajavtalet och om bolaget därmed brutit mot kajavtalet och är skadeståndsskyldigt gentemot Hamnarbetarförbundet.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden

Hamnarbetarförbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala 75 000 kr i allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet och inte vitsordat något belopp som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Hamnarbetarförbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har under 2021 låtit sju anställda hamnarbetare, som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, arbeta övertid i en omfattning som strider mot bestämmelserna om övertidsuttag i kajavtalet.

Likalydande bestämmelser om övertid finns i kajavtalet och hamn- och stuveriavtalet. De båda kollektivavtalens övertidsbestämmelser är samordnade och därmed inte konkurrerande. Bolaget är inte skyldigt att agera på något annat sätt eller vidta några ytterligare åtgärder än vad bolaget är skyldigt att göra enligt avtalet med Transport. En tillämpning av kajavtalets bestämmelser om övertid skulle varken bryta mot eller inskränka den rätt som Transport tillförsäkrat sig genom sitt avtal. En tillämpning av andrahandsavtalet skulle inte heller medföra betydande olägenheter eller försvåra för arbetsgivaren. Båda avtalens bestämmelser om övertidsuttag, som är bestämmelser om anställningsvillkor, ska därmed tillämpas samtidigt.

Bolaget var således skyldigt att tillämpa kajavtalet. Bolaget bröt därmed mot kajavtalets övertidsreglering när det tog ut för mycket övertid av arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till Hamnarbetarförbundet för att ha brutit mot kajavtalet.

Sakomständigheter

Bolaget har under 2021 beträffande sju arbetstagare, som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, överskridit det enligt kajavtalet tillåtna maximala övertidsuttaget med sammanlagt 42,75 timmar.

Övertidsregeln i kajavtalet om som högst 50 timmars övertid på en månad överskreds i april 2021 för en arbetstagare med 1,5 timme, i juni 2021 med 8,25 timmar respektive 1 timme avseende två arbetstagare och i december 2021 med 16,5 timmar respektive 5,5 timmar för två arbetstagare. Övertidstaket om maximalt 350 timmar på ett år överskreds under 2021 såvitt avser två arbetstagare med 9,5 timmar respektive 0,5 timme.

Det är riktigt att det i de enskilda anställningsavtalen för de aktuella arbetstagarna står att Transports kollektivavtal är tillämpligt på anställningen. Den enskilde arbetstagaren och den enskilde arbetsgivaren disponerar dock inte över vilket kollektivavtal som ska tillämpas på anställningen.

Arbetsdomstolens praxis

Arbetsgiversidans redogörelse för 1970-talets domar från Arbetsdomstolen är inte korrekt när det påstås att en arbetsgivare inte skulle vara skyldig att tillämpa bestämmelser om anställningsvillkor i ett andrahandsavtal. Arbetsdomstolen har slagit fast att om andrahandsavtalets bestämmelser är oförenliga med eller avviker från bestämmelser om anställningsvillkor i första-

handsavtalet ska förstahandsavtalets bestämmelser tillämpas. Inte i något av de aktuella avgörandena från Arbetsdomstolen har avtalsbestämmelserna varit likalydande eller haft samma innebörd.

I AD 1974 nr 14 uttalade Arbetsdomstolen att även om betydande olägenheter av främst praktisk natur följer av att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal, föreligger inte något fall av konkurrerande kollektivavtal om avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra.

I AD 1974 nr 50 fann Arbetsdomstolen att det förhållandet att en part redan är bunden av kollektivavtal beträffande verksamhet för vilken han sluter sådant avtal med annan motpart inte i och för sig innebär att det senare avtalet skulle sakna rättslig verkan. Frågan om och på vilket sätt parten ska anses skyldig att tillämpa det senare avtalet blir beroende av vilka förpliktelser de båda konkurrerande avtalen ålägger honom.

Genom AD 2020 nr 66 och AD 2022 nr 12 har Arbetsdomstolen ytterligare preciserat andrahandsavtalets tillämpning i relation till ett förstahandsavtal.

I AD 2020 nr 66 säger Arbetsdomstolen att i valet mellan två konkurrerande kollektivavtal måste i varje fall som huvudregel gälla att det först tillkomna avtalet har företräde om inte bestämmelserna i båda kollektivavtalen kan tillämpas samtidigt. Om bestämmelserna kan tillämpas samtidigt är arbetsgivaren skyldig att tillämpa båda bestämmelserna. Arbetsdomstolen uttalade dock att även om kollektivavtalens bestämmelser i den tvisten var likalydande, hade det likväl medfört betydande olägenheter för arbetsgivaren av främst praktisk natur att tillämpa båda bestämmelserna samtidigt.

I AD 2022 nr 12 gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att en tillämpning av två likalydande bestämmelser om raster med samma innebörd i ett förstahandsavtal och i ett andrahandsavtal inte väsentligen försvårade för arbetsgivaren på något sätt. Arbetsdomstolen fann att bestämmelserna kunde tillämpas samtidigt utan att det förelåg olägenheter av praktisk natur för arbetsgivaren. Arbetsgivaren blev därför skyldig att betala allmänt skadestånd för brott mot andrahandsavtalet.

Avgörandena från 2020 och 2022 utgör inte ett avsteg från tidigare praxis utan är preciseringar av tidigare praxis. Det var först i AD 2022 nr 12 som frågan om tillämpning av en bestämmelse i ett andrahandsavtal som var likalydande och av samma innebörd som motsvarande bestämmelse i förstahandsavtalet, kom upp till prövning.

I och med senare års klargörande avgöranden från Arbetsdomstolen torde inga tillämpningssvårigheter föreligga avseende frågan om tillämpning av bestämmelser om anställningsvillkor i ett andrahandsavtal som är likalydande och har samma innebörd som motsvarande bestämmelser i ett förstahandsavtal. Är de två likalydande bestämmelserna av samma innebörd ska båda kollektivavtalens bestämmelser tillämpas.

Avtalshistorik

Mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet hölls avtalsförhandlingar om ett nytt kollektivavtal vid fem tillfällen under 2020 och 2021. Utöver möten förekom det även skriftväxling mellan parterna om olika avtalsfrågor. Hamnarbetarförbundet framförde flera olika krav. Arbetsgivarparten var dock mycket tydlig med att den ville ingå ett avtal likalydande med det nyligen ingångna hamn- och stuveriaavtalet med Transport, utan några speciallösningar som bara omfattade Hamnarbetarförbundet.

Det är alltså korrekt, som arbetsgivarparterna uppgett, att kollektivavtalsparterna enades om en likalydande reglering i § 17 och om att till kajavtalet tillföra bilaga 5 om anlitande av bemanningsföretag.

Konkurrerande och samordnade avtal

Även om de båda kollektivavtalen kan anses konkurrera med varandra, innebär det inte att samtliga bestämmelser i kollektivavtalen är konkurrerande. Det borde vara ostridigt att ett andrahandsavtal för samma verksamhet inte saknar rättslig verkan. Frågan om och på vilket sätt en avtalsbunden part ska anses skyldig att tillämpa det senare avtalet blir beroende av vilka förpliktelser de båda konkurrerande avtalen ålägger honom, se AD 1974 nr 50.

Termen samordning av kollektivavtal är inte ett väldefinierat juridiskt begrepp. Samordning av kollektivavtal kan naturligtvis se olika ut, allt från direkta överläggningar mellan samtliga kollektivavtalsparter till ett konkludent handlande. Sveriges Hamnar har under senare år tecknat tre kollektivavtal, ett med Transport och två med Hamnarbetarförbundet, med i stort sett samma innehåll. Detta är inte en slump utan utgör en medveten partsavsikt från både Sveriges Hamnars och Hamnarbetarförbundets sida. Partsavsikten har varit att avtalsinnehållet i största möjliga utsträckning ska vara det samma i avtalen mellan Sveriges Hamnar å ena sidan och Transport och Hamnarbetarförbundet å andra sidan. Samordningen har alltså bestått i att Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet så långt som möjligt har sökt att undvika avvikelser från och/eller att bryta mot förstahandsavtalet.

Två viktiga slutsatser kan dras av AD 2022 nr 12. För det första har Arbetsdomstolen, trots avsaknaden av påståenden om något särskilt samordningsförfarande, funnit att samordning ändå förelegat eftersom 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. Enligt Arbetsdomstolen krävs det således inte något särskilt samordningsförfarande för att en samordning av vissa avtalsbestämmelser ändå kan anses föreligga. För det andra innebär samordningen, vad avser de i det målet aktuella bestämmelserna, att dessa inte är konkurrerande. Enligt Arbetsdomstolen kan således två konkurrerande kollektivavtal innehålla bestämmelser vilka inte är konkurrerande och att de därför ska tillämpas samtidigt.

I frågan om samordning är situationen i förevarande mål identisk med den i AD 2022 nr 12. De två kollektivavtalens bestämmelser om övertid är samordnade på det sättet att kajavtalet inte innebär att bolaget är skyldigt att agera på något annat sätt eller vidta några ytterligare åtgärder, vad avser frågan om övertid, än vad bolaget är skyldigt att göra enligt avtalet med Transport. Det är till och med så att de lokala parterna såvitt avser övertidsreglerna saknar möjlighet att göra avvikelser från reglerna genom lokala överenskommelser, till skillnad mot vad som gäller de båda kollektivavtalens bestämmelser om raster som behandlades i AD 2022 nr 12. De nu aktuella bestämmelserna om övertid i de båda kollektivavtalen har inte bara i allt väsentligt samma innehåll, de är identiska.

I partsöverenskommelsen den 5 mars 2019, fogad till Hamnarbetsförbundets kollektivavtal, anges att avtalet mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetsförbundet är ett ”självständigt kollektivavtal”. Av detta följer att partsavsikten har varit att avtalet ska vara jämställt, likalydande och fristående från det avtal som träffats mellan Sveriges Hamnar och Transport. Detta torde också innebära att kajavtalets avtalsparter diskuterat de båda avtalens bestämmelser och hur dessa förhåller sig till varandra. Även i överenskommelsen om ett nytt kollektivavtal för tiden 1 februari 2021–30 april 2023 bekräftades de grundläggande principer parterna enades om den 5 mars 2019, vilket bland annat innebär att kajavtalet är ett självständigt kollektivavtal med de rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt svensk rätt. Självständigt och fristående torde vara synonyma begrepp. Det som verkar vara tvistigt är frågan om i vilken utsträckning avtalen är jämställda. De mest centrala frågeställningarna avseende relationen mellan ett förstahandsavtal och ett andrahandsavtal bör redan vara besvarade i 1970-talets och senare års praxis från Arbetsdomstolen. Även den nu aktuella frågeställningen om tillämpning av anställningsvillkor vilka har samma innebörd och vilkas tillämpning inte kan anses vara betungande för arbetsgivaren, har besvarats i AD 2020 nr 66 och AD 2022 nr 12.

Hamn- och stuveriaavtalet och kajavtalet kan även sägas vara samordnade såtillvida att kajavtalets parter diskuterat innehållet i det tidigare ingångna hamn- och stuveriaavtalet i samband med avtalsförhandlingarna parterna emellan under vintern 2020/2021. Då uppnåddes en fullständig innehållsmässig överensstämmelse mellan avtalen.

Hamnarbetsförbundet saknar insyn i avtalsförhandlingarna mellan Sveriges Hamnar och Transport. Det görs därför inte gällande att kollektivavtalen är samordnade såtillvida att även hamn- och stuveriaavtalets parter diskuterat hur de båda avtalen förhåller sig till varandra eller innehållet i kajavtalet. Frågan om samordning är dock inte avgörande för om en bestämmelse i ett andrahandsavtal ska tillämpas eller inte. Som framgår av AD 1974 nr 14 är det fullt tillräckligt för att en bestämmelse i ett andrahandsavtal är tillämplig att bestämmelsen i fråga i allt väsentligt har samma innehåll som motsvarande bestämmelse i förstahandsavtalet.

Sedan kajavtalet träffades 2019 har kollektivavtalsparterna inte varit eniga om avtalets tillämpning. Kollektivavtalsparterna har enbart enats om att Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar ingått ett eget självständigt kollektivavtal med de rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt svensk rätt, samt att hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport vid tillfället var det först ingångna på tillämpningsområdet och därmed att betrakta som ett förstahandsavtal.

Sveriges Hamnar har inte vid något tillfälle tillstått att någon enskild bestämmelse i kajavtalet faktiskt är tillämplig gentemot Hamnarbetarförbundet, oavsett om bestämmelsen kan anses reglera skyldigheter gentemot Hamnarbetarförbundet som organisation eller arbets- och anställningsvillkor för förbundets medlemmar. Hamnarbetarförbundet gör inte heller gällande att så varit fallet avseende övertidsbestämmelserna. Det kan alltså vitsordas att arbetsgivarparten varit tydlig med att man vid avtalets ingående som utgångspunkt inte avsåg att tillämpa några bestämmelser alls i kajavtalet. Hamnarbetarförbundet har i sin tur varit lika tydligt med att förbundet inte accepterat några inskränkningar av det egna avtalets rättsliga verkan utöver vad som följer av svensk rätt i situationer då det finns flera kollektivavtal på samma tillämpningsområde.

Frågan om tillämpningssvårigheter och oklarheter

Arbetsdomstolens praxis ger ett andrahandsavtal ett tämligen begränsat tillämpningsområde. För det fall Sveriges Hamnar ändå anser att ett andrahandsavtal skapar bristande ordning och reda samt betydande tillämpningssvårigheter har arbetsgivarparten möjlighet att avstå från att ingå ett andrahandsavtal med Hamnarbetarförbundet eller för den delen avstå från att ingå kollektivavtal med Transport.

Förutom att bara ingå kollektivavtal med en motpart har arbetsgivarparten också möjlighet att verka för samordning av avtalen eller ingå ett flerpartsavtal. Flerpartsavtal är inte ovanliga. Sådana finns inom flera olika branscher med flera parter på arbetstagsidan och är mycket vanligt förekommande på tjänstemannasidan. Då arbetsgivarparten avvisat alla förslag från Hamnarbetarförbundets sida om ett flerpartsavtal får arbetsgivarparten också ta ansvar för att skadeståndsansvar kan uppstå mot två olika motparter när en arbetsgivarpart bryter mot kollektivavtalsbestämmelser som är likalydande och har samma innebörd i de båda kollektivavtalen.

Arbetsgivarparternas påstående, att Arbetsdomstolen skulle kunna komma fram till att en bestämmelse i kajavtalet ska tolkas på ett annat sätt än den till ordalydelsen likalydande bestämmelsen i hamn- och stuveriavtalet, är anmärkningsvärt. Endast kollektivavtalsbestämmelser i andrahandsavtalet som till sin ordalydelse är likalydande och har samma innebörd som motsvarande bestämmelser i förstahandsavtalet ska tillämpas av arbetsgivaren. Vid tolkningen av en sådan bestämmelse måste man rimligen utgå från partsavsikten i förstahandsavtalet.

Även för den högst osannolika situationen att en arbetsgivare skulle ingå en likalydande överenskommelse i ett andrahandsavtal med en annan partsavsikt, skulle det innebära att överenskommelsen får en annan innebörd än överenskommelsen i förstahandsavtalet, vilket i sin tur innebär att överenskommelsen inte ska tillämpas. En helt annan sak är att Hamnarbetarförbundet kan ha en egen och avvikande uppfattning om vad partsavsikten är eller har varit i överenskommelser mellan Sveriges Hamnar och Transport. Det är dock fortfarande endast partsavsikten hos förstahandsavtalets parter som är av betydelse vid tolkning av avtalsbestämmelserna.

Arbetsdomstolen har gjort skillnad mellan kollektivavtalsvillkor vilka är likalydande men har olika innebörd och villkor som både är likalydande och har samma innebörd. I AD 2020 nr 66 var bestämmelserna om skiftarbete likalydande men hade olika innebörd eftersom skiftarbetets förläggning var möjlig endast genom överenskommelse om ett lokalt upprättat arbetstidsschema med två olika lokala fackliga organisationer. I AD 2022 nr 12 var bestämmelserna i de båda kollektivavtalen inte bara likalydande utan hade även samma innebörd.

I de båda nu aktuella kollektivavtalen är de flesta bestämmelserna, som reglerar anställningsvillkor, både likalydande och av samma innebörd. Några tillämpningsproblem, med beaktande av AD 2022 nr 12, kan knappast uppstå. Även vid de få tillfällen när bestämmelserna är likalydande men har olika innebörd borde tillämpningsproblemen vara ytterst begränsade. Arbetsdomstolen har i dessa situationer, genom AD 2020 nr 66, slagit fast att vid olägenheter för arbetsgivaren av främst praktisk natur ska endast förstahandsavtalet vara tillämpligt.

Tillsyn

Transport saknar medlemmar bland de anställda i flera hamnar. Om Transport skulle avstå från att begära allmänt skadestånd för brott mot hamn- och stuveriaavtalet på en sådan arbetsplats skulle det innebära att en hamnarbetsgivare skulle kunna bryta mot kollektivavtalsregleringen utan att riskera skadestånd för kollektivavtalsbrott, om arbetsgivarsidans uppfattning skulle få råda.

I både hamn- och stuveriaavtalet och kajavtalet är arbetstidslagen bortavtalad i sin helhet. Det innebär att Arbetsmiljöverket inte kan utöva tillsyn över arbetstidsreglernas efterlevnad. Om inte Hamnarbetarförbundet som kollektivavtalspart kan utöva sådan tillsyn i hamnar där Transport har få eller inga medlemmar bland de anställda, i sista hand genom krav på skadestånd för brott mot kollektivavtalets arbetstidsregler, kan det uppstå en situation där det helt saknas kontroll av arbetstidsreglerna. Detta skulle innebära ett sämre arbetsmiljöskydd för arbetstagarna jämfört med en arbetsplats utan kollektivavtal där arbetstidslagen är tillämplig och tillsyn kan utövas av Arbetsmiljöverket.

Europakonventionen och International Labour Organisation (ILO)

I sin tillämpning av Europakonventionen har Europadomstolen väglett av ILO:s konvention nr 87 och av sociala stadgan samt av övervakningsorgans praxis.

Enligt artikel 4 i ILO:s konvention nr 87 är staten skyldig att uppmuntra och främja kollektiv förhandling i syfte att åstadkomma en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal. En av föreningsfrihetens viktigaste beståndsdelar är möjligheten för arbetstagare och arbetsgivare att bilda organisationer med reell kapacitet att bestämma villkor i fritt slutna kollektivavtal.

I en rapport från 2022 uppmanar ILO:s kommitté för föreningsfrihet Luxemburgs regering att vidta nödvändiga åtgärder för att säkra att den mest representativa fackliga organisationen ges möjlighet att förhandla om ett relevant kollektivavtal inom sitt verksamhetsområde (Case No. 3408 Complaint against Government of Luxembourg presented by the Luxembourg Association of Banking and Insurance Employees).

Ny lagstiftning har införts i Tyskland (Uniformity of Collective Agreements Act) som innebär att endast det kollektivavtal vilket har ingåtts av den fackliga organisation som har flest medlemmar inom en affärsenhet blir tillämpligt. Europadomstolen har med anledning därav meddelat dom, Case of Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining and Others v. Germany, applications nos, 815/18 and 4 others. Domstolen uttalar att den inte accepterar begränsningar vilka negativt påverkar viktiga delar av de fackliga friheterna, begränsningar vilka gör att de fackliga friheterna blir utan innehåll.

Även om staten åtnjuter ett stort handlingsutrymme då det gäller val av den metod som fackföreningar tilldelas för att skydda sina medlemmars intressen, är handlingsutrymmet inte helt obegränsat. En praxis som skulle innebära att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal inte ska tillämpas måste även ses mot bakgrund av de inskränkta möjligheterna till stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Den grundlagsfästa föreningsrätten ger arbetstagare rätt att organisera sig och fackliga organisationer har en grundlagsfäst rätt att vidta stridsåtgärder. Om dessa båda grundlagsskyddade rättigheter endast kan leda till ett andrahandsavtal som är identiskt med ett förstahandsavtal men utan tillämpning och således utan genomslagskraft, torde svensk rätt inte vara i överensstämmelse med artikel 11 i Europakonventionen, om rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar.

Föreningsfriheten innefattar enligt Europadomstolens praxis inte en rätt för en arbetstagarorganisation att träffa ett kollektivavtal med motparten. I nu aktuella tvister i Arbetsdomstolen har frågeställningen dock inte varit rätten att ingå kollektivavtal, eftersom ett sådant redan finns, utan andrahandsavtalets status.

Om rätten att förhandla om ett kollektivavtal endast kan leda till ett lika-lydande kollektivavtal mot vilket en arbetsgivare ostraffat kan bryta har även rätten att förhandla om ett relevant kollektivavtal tömts på sitt innehåll. En sådan praxis skulle bli särskilt anmärkningsvärd mot bakgrund av att denna rättighet berövas den mest representativa fackliga organisationen bland hamnarbetarna hos bolaget och i många av landets största hamnar. En sådan praxis skulle även strida mot diskrimineringsförbudet i artikel 14 i Europakonventionen.

En praxis som innebär att ett brott mot ett andrahandsavtal inte berättigar den fackliga organisationen till ett allmänt skadestånd, är inte i överensstämmelse med europarätten.

Skadeståndsbeloppet

Bolagets brott mot kajavtalet måste bedömas som allvarligt. Bolaget har inte varit ovetande om övertidsreglerna i kollektivavtalet och underlåtenheten att tillämpa reglerna har pågått under en längre tid.

Det påstås inte att bolaget medvetet brutit mot kollektivavtalets arbetstidsregler såtillvida att bolaget skulle medvetet ha utnyttjat arbetstagare för övertidsarbete trots kännedom om att arbetstagarna redan överskridit kollektivavtalets tidsgränser. Bolaget har snarare brutit mot regleringen på grund av bristande rutiner avseende kontroll av övertidsuttag. Det har dock funnits goda förutsättningar att förebygga ett överutnyttjande av övertidsarbete i verksamheten. Utöver tillsvidareanställda förfogade arbetsgivaren under 2021 över minst 120 välutbildade behovsanställda hamnarbetare, som har hamnarbetet som huvudsaklig inkomstkälla, samt även inhyrd arbetskraft.

Bolaget har även vägletts i tvistefrågan och då getts uppfattningen att bolaget vid en eventuell rättslig prövning inte skulle riskera att behöva betala allmänt skadestånd till Hamnarbetarförbundet.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Bolagets övertidsuttag har varit i strid med § 3 i arbetstidsavtalet i hamn- och stuveriaavtalet som gäller mellan Sveriges Hamnar och Transport. En till ordalydelsen identisk bestämmelse finns i § 3 i det arbetstidsavtal som återfinns i kajavtalet. Den aktuella paragrafen är en bestämmelse om anställningsvillkor och inte en bestämmelse som endast gäller mellan avtalsparterna.

Bolaget är inte skadeståndsskyldigt gentemot Hamnarbetarförbundet eftersom det först träffade kollektivavtalet, hamn- och stuveriaavtalet, befriar bolaget från att tillämpa anställningsvillkor i andrahandsavtalet, kajavtalet, på samma arbete och arbetstagarkategorier som förstahandsavtalet redan omfattar. Hamnarbetarförbundet kände vid tecknandet av kajavtalet till att

Sveriges Hamnar och dess medlemsföretag var bundna av hamn- och stuveriaavtalet. De båda avtalen är konkurrerande kollektivavtal och inte samordnade med varandra.

Bolaget har således inte varit skyldigt att tillämpa § 3 punkten 2 i arbetstidsavtalet i kajavtalet och har därför inte brutit mot bestämmelsen.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att allmänt skadestånd ska betalas är yrkat belopp inte skäligt.

Sakomständigheter

Det är riktigt att bolaget under 2021, i strid med § 3 i arbetstidsavtalet till hamn- och stuveriaavtalet, tagit ut för mycket övertid av sju arbetstagare som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet på sätt Hamnarbetarförbundet beskrivit.

Av de aktuella arbetstagarnas anställningsavtal framgår att hamn- och stuveriaavtalet (avtalet med Transport) är tillämpligt på anställningen.

Alla avvikelser följs upp på månadsbasis av bolagets Manning & Planning-avdelning där saldon stäms av för alla tillsvidareanställda inom kollektivet. Eftersom tid rapporteras in löpande och avstämning görs först när månaden är slut medför det att uppföljningen släpar efter. Det innebär att om det är ett fel i tjänstgöringslistan kan det inte korrigeras förrän nästkommande månad. Resultatet kan då bli att övertidsgränserna förefaller ha överträtts, trots att så inte varit fallet. Korrigeringarna syftar då främst till att saldon i tidbanker samt övertid som ska betalas blir korrekt i lönehanteringen. Ibland sker felrapporteringar när medarbetare kompat ut och det inte registrerats korrekt, vilket gör att övertidssaldon kan bli för höga i systemen trots att det i realiteten inte varit det. Den totala övertiden för månaden kan då rapporteras som för hög om en återföring saknas eller inte registrerats korrekt.

Felregistreringar som de angivna är omöjliga att upptäcka lång tid i efterhand om medarbetaren inte själv påtalar felet. Om den operativa chefen på skiftet inte noterar felet när han eller hon signerar listorna vid skiftets slut är möjligheten att upptäcka och korrigera felregistreringar i efterhand minimal på grund av antalet medarbetare och chefer i driften varje arbetsdag.

Övertiden kontrolleras varje dag på skiften av de operativa cheferna. De signerar en tjänstgöringslista med dagens arbetade timmar. På listan anges övertid, eventuellt kompensationsledighetsuttag samt övriga avvikelser som t.ex. ledighet på grund av sjukdom, vård av barn eller annan föräldraledighet. På listan förs all tid upp och avvikelser som övertid eller kompensationsledighet rapporteras. På tjänstgöringslistan syns inte månadssaldot för övertid utan bara övertiden för aktuell dag. Ibland innehåller listorna fel som inte upptäcks vid signering och då följer dessa fel med in i systemen. De fel som upptäckts korrigeras i systemet av Manning & Planning.

Under 2021 hade bolaget, på grund av covid-19, sjukskrivningstal upp emot 40 procent. Bolaget hade lika höga sjuktal för chefer vilket ledde till att bolaget var underbemannat eller bemannat med vikarier även på chefssidan. Därutöver hade bolaget ett högt så kallat blixttuttag och många avvikelser att kontrollera i samband med att varje skift avslutades. Detta ökade risken för att felaktigheter skulle gå igenom bolagets kontrollsystem.

Arbetsdomstolens praxis

Arbetsdomstolen utgår från att det finns två kategorier av kollektivavtalsbestämmelser, dels bestämmelser som endast gäller mellan avtalsparterna och inte angår anställningsvillkor, dels bestämmelser om anställningsvillkor (se AD 1974 nr 14, AD 1974 nr 50 och AD 1978 nr 111). Om en arbetsgivare har träffat två kollektivavtal för samma verksamhet har det först träffade avtalets bestämmelser om anställningsvillkor företräde. Arbetsgivaren är därför inte skyldig att tillämpa det andra avtalets bestämmelser om anställningsvillkor. Beträffande andra bestämmelser i kollektivavtal än anställningsvillkor, dvs. regler som inte direkt berör förhållandet mellan arbetsgivaren och enskilda arbetstagare, har Arbetsdomstolen anlagt ett annat synsätt. Beträffande sådana villkor är arbetsgivaren bara fri från att fullgöra sina förpliktelser enligt det andra avtalet, om förpliktelserna enligt avtalen är oförenliga i den meningen att arbetsgivaren inte kan följa det andra avtalet utan att bryta mot det första.

Anledningen till att förstahandsavtalets bestämmelser om anställningsvillkor anses ha företräde framför andrahandsavtalet har i AD 1974 nr 14 angetts vara att anställningsvillkor får sitt innehåll inte bara av kollektivavtalets uttryckliga bestämmelser utan också av den avtalstillämpning och praxis i övrigt som avtalsparterna är ense om, att det för både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer är ett önskemål att endast ha ett kollektivavtal att följa för viss arbetstagargrupp inom ett och samma verksamhetsområde, att en arbetstagarorganisation som sluter kollektivavtal för visst verksamhetsområde har en naturlig önskan att vara ensam avtalspart på arbetstagersidan för den grupp av arbetstagare som avtalet gäller samt att 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.

I AD 1974 nr 14 angav Arbetsdomstolen även att om någon 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 inte 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.

Arbetsdomstolen har i AD 2020 nr 66 och AD 2022 nr 12 funnit att hamn- och stuveriaavtalet och kajavtalet är konkurrerande med varandra. Att

Arbetsdomstolen har gjort den bedömningen tolkar arbetsgivarparterna som att domstolen, helt i överensstämmelse med arbetsgivarsidans uppfattning, kommit fram till att avtalen inte i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra. Hade Arbetsdomstolen gjort en annan bedömning hade kollektivavtalen inte bedömts vara konkurrerande.

Av AD 2020 nr 66 framgår dessutom att Arbetsdomstolen alltså håller fast vid de principer och utgångspunkter avseende konkurrerande kollektivavtal som slogs fast på 1970-talet. I domen ansåg sig inte Arbetsdomstolen behöva ta ställning till om den omtvistade bestämmelsen var en som endast gäller mellan avtalsparterna och inte angår anställningsvillkoren eller en bestämmelse om anställningsvillkor, eftersom utgången ändå skulle bli densamma vid tillämpningen av de principer om konkurrerande kollektivavtal som Arbetsdomstolen slagit fast under 1970-talet.

Arbetsdomstolen har även i AD 2022 nr 12 slagit fast att hamn- och stuveriavtalet och kajavtalet är konkurrerande med varandra. Arbetsdomstolen kom fram till att den omtvistade bestämmelsen i arbetstidsavtalet var samordnad med den likalydande bestämmelsen i arbetstidsavtalet som Sveriges Hamnar tecknat med Transport. Arbetsdomstolens slutsats måste ses mot bakgrund av att målet avgjordes utan huvudförhandling och utan att någon bevisning åberopades. Att avtalen är konkurrerande borde vara en ostridig uppgift.

Under förutsättning att de principer beträffande konkurrerande kollektivavtal som Arbetsdomstolen redan på 1970-talet slagit fast alltså gäller, borde den avgörande frågan i målet vara om § 3 i arbetstidsavtalet är en bestämmelse som endast gäller mellan avtalsparterna och inte angår anställningsvillkor, eller om det är en bestämmelse om anställningsvillkor. Enligt arbetsgivarparterna tillhör bestämmelsen den senare kategorin eftersom den syftar till att reglera hur mycket allmän eller extra övertid en arbetstagare får arbeta. Den kan därför inte anses endast gälla mellan avtalsparterna.

I enlighet med Arbetsdomstolens fasta praxis från 1970-talet gäller således att om en viss verksamhet är reglerad i två konkurrerande kollektivavtal ges företräde åt det ena avtalets bestämmelser om anställningsvillkor, som huvudregel det först tillkomna. Enda undantaget från huvudregeln angavs i AD 1974 nr 14 vara om det är motiverat ”av omständigheter av särskild beskaffenhet”. Några sådana omständigheter föreligger inte i detta mål. Tvärtom är de omständigheter som ligger till grund för principen om företräde för det först tecknade avtalets regler om anställningsvillkor alltså gällande.

Avtalshistorik

Mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbeträffbundet har historiskt inte gällt något kollektivavtal. Parterna träffade emellertid den 5 mars 2019 kollektivavtal, kajavtalet. Avtalet träffades efter en längre tids omfattande stridsåtgärder.

Hamnarbeträrförbundet har hävdatt att den omständigheten att parterna i överenskommelsen den 5 mars 2019 varit överens om att kajavtalet är ett "självständigt kollektivavtal" innebär att parterna skulle vara ense om att kajavtalet är "jämfällt, likalydande och fristående" från hamn- och stuveriaavtalet. Detta framgår inte av överenskommelsen och det var inte heller den gemensamma partsavsikten.

I 2019 års avtal exkluderades, på Sveriges Hamnars begäran, texten i § 17 om avtalade avgifter, då Sveriges Hamnar inte ville riskera att Hamnarbeträrförbundet kunde uppfattas som part i något av de avtal som reglerar avgifterna eller den stiftelse som förfogar över Portside. I övrigt var ordalydelsen i avtalen lika.

Inför 2021 års avtal begärde Hamnarbeträrförbundet att den ovan angivna avtalstexten skulle föras in i kajavtalet. Sveriges Hamnar gjorde då bedömningen att avtalstexten var att uppfatta som en upplysning och inte en avtalsreglering och accepterade därför kravet. Ordalydelsen i den delen är därför numera densamma i båda avtalen.

De förändringar som gjordes i hamn- och stuveriaavtalet vid avtalsförhandlingarna inför 2021 års avtal var enbart lönehöjningar och införandet av bilaga M (anlitande av bemanningsföretag). Det var inga diskussioner mellan Sveriges Hamnar och Transport om hur detta skulle passa in i andrahandsavtalet. Vid avtalsförhandlingarna inför 2021 års kajavtal erbjöds Hamnarbeträrförbundet "en kopia" av hamn- och stuveriaavtalet och det fördes inte några diskussioner kring enskilda avtalsbestämmelser.

Avtalen är konkurrerande och inte samordnade

De båda kollektivavtalen är konkurrerande. Det skulle vara i strid med praxis, som gällt sedan i vart fall 1970-talet, att göra en bedömning av enskilda kollektivavtalsbestämmelser för att avgöra huruvida det föreligger konkurrens mellan två kollektivavtal, se AD 1974 nr 14.

Kajavtalet och dess arbetstidsavtal är inte samordnade med hamn- och stuveriaavtalet eller dess arbetstidsavtal även om avtalen har samma ordalydelse.

Under förhandlingarna och när kajavtalet ingicks gjorde Sveriges Hamnar klart att avtalet med Hamnarbeträrförbundet aldrig skulle bli tillämpligt såvitt det avsåg arbets- och anställningsvillkor. Sveriges Hamnar förklarade att organisationen redan var bunden av kollektivavtal med Transport för det ifrågavarande tillämpningsområdet för avtalet och att principen om först tecknat avtal skulle bli tillämplig.

Av § 1 i hamn- och stuveriaavtalet följer att Sveriges Hamnar i förhållande till Transport har förbundit sig att dessa parter avtal ska tillämpas på alla kollektivanställda hos arbetsgivarförbundets medlemsföretag. Avtalet med Transport är därför ett exklusivitetsavtal. Detta har varit väl känt för Hamnarbeträrförbundet och har dessutom påtalats för förbundet.

Sveriges Hamnar, Transport och Hamnarbetarförbundet har inte, varken före, i samband med eller efter att kajavtalet tecknades 2019 och 2021, gemensamt diskuterat hur avtalen förhåller sig till varandra. Inte heller har några sådana diskussioner förts mellan å ena sidan Hamnarbetarförbundet och å andra sidan Sveriges Hamnar eller Transport. Ett minimikrav för att anse att kajavtalet och hamn- och stuveriaavtalet är samordnade måste vara att samtliga tre avtalsparter, eller i vart fall Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet, diskuterat avtalsbestämmelserna i kajavtalet och hur de förhåller sig till motsvarande bestämmelser i hamn- och stuveriaavtalet. Det har parterna inte gjort.

Det framgår av den överenskommelse som Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar tecknade den 5 mars 2019 att kollektivavtalen inte är samordnade. Det framgår att Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar inte ens kunde enas om innebörden av ett andrahandsavtal. Sveriges Hamnar blev i stället tvungen att gå med på att stryka meningar i avtalstexten. Anledningen till att arbetsgivarorganisationen gick med på det var att den strukna texten inte utgjorde någon avtalsreglering utan var information om den rättsliga ställning ett andrahandsavtal har och konsekvenserna härav. Dessutom diskuterade Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet inte enskilda avtalsbestämmelser eftersom Sveriges Hamnar tydligt tillkännagav sin rättsliga uppfattning om innebörden av ett andrahandsavtal.

Eftersom de båda kollektivavtalen och deras arbetstidsavtal inte är samordnade med varandra har Hamnarbetarförbundet, Transport och Sveriges Hamnar aldrig heller gemensamt diskuterat hur avtalen ska tolkas och tillämpas samt vilken praxis som utvecklats mellan Sveriges Hamnar och Transport.

Anledningen till att Sveriges Hamnar varit tydlig mot Hamnarbetarförbundet att kajavtalets bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor aldrig skulle bli tillämpliga på förbundets medlemmar är att det alltså, precis som på 1970-talet, är ett önskemål för både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer att endast ha ett kollektivavtal att följa för viss arbetstagargrupp inom ett och samma verksamhetsområde. Dessutom kan man utgå från att Transport, precis som gällde på 1970-talet, har en naturlig önskan om att vara ensam avtalspart på arbetstagersidan för den grupp av arbetstagare som hamn- och stuveriaavtalet gäller, samt att 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 åsidosätts utan också för med sig betydande tillämpningssvårigheter.

Sveriges Hamnar har aldrig haft för avsikt att reglera hamn- och stuveriarbetarnas anställningsvillkor genom kajavtalet. Både 2019 och 2021 var rättsläget beträffande konkurrerande kollektivavtal sådant att enbart de bestämmelser i andrahandsavtalet som gäller mellan avtalsparterna – och inte angår anställningsvillkoren – skulle tillämpas så länge de inte är oförenliga med varandra. Arbetsdomstolen har inte i AD 2020 nr 66 eller AD 2022 nr 12

ändrat de principer som gällt sedan 1970-talet beträffande konkurrerande kollektivavtal.

Det som Hamnarbetarförbundet försöker beskriva som ”samordning” är något annat än att koordinera hur de båda avtalen ska förhålla sig till varandra, vilket torde vara det som Arbetsdomstolen avsåg i 1974 års dom.

Tillämpningssvårigheter och oklarheter

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att även andra bestämmelser i kajavtalet och hamn- och stuveriavtalet än sådana som endast gäller mellan avtalsparterna och inte angår anställningsvillkor ska tillämpas samtidigt, skulle det vara ett avsteg från de principer som etablerades på i vart fall 1970-talet. Därutöver skulle det uppstå tillämpningssvårigheter.

Det skulle bli oklart vilka bestämmelser i kajavtalet som ska tillämpas. Allt sedan i vart fall 1970-talet har det varit klarlagt att bestämmelser i ett andrahandsavtal som endast gäller mellan avtalsparterna och inte angår anställningsvillkor ska tillämpas så länge villkoren inte är oförenliga med förstahandsavtalet. För det fall praxis skulle ändras så att även andra bestämmelser i kajavtalet ska tillämpas blir det oklart för arbetsgivaren vilka bestämmelser det är. Det skulle även bli oklart på vilka kollektivanställda arbetstagare bestämmelserna i kajavtalet ska tillämpas på.

För det fall praxis skulle ändras skulle det innebära att både Hamnarbetarförbundet och Transport skulle kunna begära allmänt skadestånd för samma kollektivavtalsbrott beträffande samtliga kollektivanställda arbetstagare i Sveriges Hamnars medlemsföretag. Om arbetsgivaren i ett sådant fall skulle komma överens om en utomrättslig lösning med den ena arbetstagarorganisationen skulle den andra arbetstagarorganisationen kunna väcka talan i domstol och begära skadestånd för kollektivavtalsbrott genom att arbetsgivaren t.ex. inte tillämpat kollektivavtalet korrekt mot samma arbetstagare. Det skulle försvåra utomrättsliga lösningar.

Arbetsdomstolen har genom sin praxis fastställt vilka olika omständigheter som kan ha betydelse vid en kollektivavtalstolkning. Arbetsdomstolen skulle således kunna komma fram till att en bestämmelse i kajavtalet ska tolkas på ett annat sätt än den till ordalydelsen likalydande bestämmelsen i hamn- och stuveriavtalet. Beträffande bestämmelser som inte enbart gäller mellan avtalsparterna blir det stora tillämpningsproblem för Sveriges Hamnars medlemsföretag eftersom hamn- och stuveriavtalets bestämmelser även ska tillämpas på utanförstående arbetstagare. En konsekvens av det skulle bli att Hamnarbetarförbundet skulle kunna göra gällande en helt annan tolkning av en kollektivavtalsbestämmelse än vad Transport och Sveriges Hamnar är överens om. Hamnarbetarförbundet har gjort gällande att vid tolkningen ska man utgå från partsavsikten i förstahandsavtalet. I konkreta situationer har Hamnarbetarförbundet emellertid vidhållit uppfattningar om innebörden av en kollektivavtalsbestämmelse i kajavtalet som inte stämmer överens med Transports och Sveriges Hamnars gemensamma partsavsikt med likalydande bestämmelser i hamn- och stuveriavtalet trots

att parterna i förstahandsavtalet gjort klart sin gemensamma uppfattning för förbundet, se t.ex. AD 2022 nr 16.

Sveriges Hamnars medlemsföretag skulle i sitt dagliga arbete få svårt att överblicka hur kollektivavtalen ska tillämpas. Om medlemsföretagen tillämpar avtalet på ett sätt som tolereras av Transport och Sveriges Hamnar skulle de aldrig kunna vara säkra på att Hamnarbetarförbundet gör samma tolkning av avtalet. De skulle därför aldrig kunna vara säkra på att de rättsligt uppfyllt sina förpliktelser enligt avtalen.

En annan konsekvens som skulle kunna uppstå om två kollektivavtalsbestämmelser som inte endast gäller mellan avtalsparterna ska tillämpas samtidigt för samma arbete i en och samma verksamhet är att stridsåtgärder som vidtas för att teckna ett andrahandsavtal skulle kunna anses vara otillåtna. Hittills har utgångspunkten varit att en arbetstagarorganisation kan vidta stridsåtgärder till stöd för ett anspråk på kollektivavtal för ett tillämpningsområde där kollektivavtal redan gäller, trots att det ytterligare kollektivavtalet strider mot det redan befintliga. Att avtalen strider mot eller är oförenliga med varandra är ett problem som löses inte genom förbud mot stridsåtgärder i syfte att få det senare avtalet till stånd utan genom rättsprinciper om konkurrens mellan olika kollektivavtal. För det fall den rättsprincipen ändras kan även rättsläget avseende stridsåtgärders lovlighet komma att behöva revideras. Detta skulle medföra svåröverskådliga konsekvenser för arbetsmarknadens parter.

Europakonventionen och International Labour Organisation (ILO)

Det är inte i strid mot varken artikel 11 eller 14 i Europakonventionen att bestämmelser i ett andrahandsavtal som avser anställningsvillkor, inte ska tillämpas.

Artikel 11 i Europakonventionen innebär att var och en ska ha rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Inga av dessa rättigheter inskränks genom att bestämmelser i kajavtalet som avser anställningsvillkor inte tillämpas eftersom andra bestämmelser i hamn- och stuveriavtalet i stället ska tillämpas.

Föreningsfriheten innefattar enligt Europadomstolens praxis inte en rätt för en arbetstagarorganisation att träffa ett kollektivavtal med motparten (se Svenska Lokmannaförbundet mot Sverige). Hamnarbetarförbundets påstående, att den friheten skulle innebära att arbetsgivare är tvingade att tillämpa bestämmelserna i förbundets kollektivavtal trots att det finns andra bestämmelser som kan tillämpas i ett äldre alltjämt gällande kollektivavtal, är felaktigt.

Diskrimineringsförbudet i artikel 14 i Europakonventionen har ingen självständig innebörd. Dessutom kan diskriminering föreligga endast om det saknas en objektivt godtagbar grund för behandlingen. Det föreligger objektiva godtagbara grunder för att förstahandsavtalets bestämmelser om anställ-

ningsvillkor anses ha företrädre framför andrahandsavtalet. De grunderna har Arbetsdomstolen redogjort för i sina domar alltsedan 1970-talet.

Det ska understrykas att Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet genom att teckna kajavtalet har tillförsäkrat förbundet rättigheter enligt medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och styrelserepresentationslagen för de privatanställda.

Skadeståndsbeloppet

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt ska vid bestämmandet av skadeståndsbeloppet följande beaktas.

Bolaget har inte uppsåtligen eller mot bättre vetande brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen. Överträdelserna har enbart skett vid enstaka tillfällen.

Bolaget kan för samma kollektivavtalsbrott avseende samma arbetstagare vara skadeståndsskyldigt även mot Transport.

Av AD 2013 nr 17 kan den slutsatsen dras att storleken på en sanktionsavgift från Arbetsmiljöverkets sida kan fungera som en allmän utgångspunkt vid bestämmandet av ett allmänt skadestånd vid kollektivavtalsbrott. År 2021 var prisbasbeloppet 47 000 kr. Enligt 26 § andra stycket arbetstidslagen ska sanktionsavgiften utgöra en procent av det prisbasbelopp som gällde vid den tidpunkt då överträdelserna för varje timme otillåten arbetstid skedde. Det skulle medföra att sanktionsavgiften i detta fall skulle bli 20 349 kr, 42,75 h x (0,01 x 47 600 kr). Även av den anledningen är yrkade 75 000 kr ett oskäligt belopp.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Hamnarbetarförbundets begäran hållits vittnesförhör med E.H. (vice förbundsordförande) och C.T. (förbundssekreterare) och på arbetsgivarparternas begäran hållits vittnesförhör med J.Ä. (f.d. förhandlingschef). Parterna ha även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Bolaget är genom medlemskap i Sveriges Hamnar bundet av såväl hamn- och stuveriaavtalet, avtalet med Transport, som kajavtalet, avtalet med Hamnarbetarförbundet. I båda avtalen finns i § 3 i bilaga 3, arbetstidsavtalet, likalydande bestämmelser om övertid.

Parterna är överens om att bolaget under 2021 låtit sju hamnarbetare anställda hos bolaget, som är medlemmar i Hamnarbetarförbundet, arbeta

övertid i en omfattning som är i strid med de båda arbetstidsavtalens likalydande bestämmelser om övertidsuttag (allmän och extra övertid). De är också eniga om att bolaget därigenom brutit mot hamn- och stuveriaavtalet med Transport, förstahandsavtalet.

Twisten gäller om bolaget varit skyldigt att även tillämpa regleringen om övertidsuttag i § 3 i kajavtalet, dvs. i andrahandsavtalet, och därmed är skadeståndsskyldigt gentemot Hamnarbetsförbundet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot kajavtalet är storleken på det allmänna skadeståndet tvistigt.

Rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen har i flera tidigare avgöranden tagit ställning i tvister där en arbetsgivare varit bunden av två kollektivavtal för samma arbete i en och samma verksamhet (se t.ex. AD 1974 nr 14 och däri angivna rättsfall, AD 1974 nr 50, AD 1978 nr 111, AD 2020 nr 66 och AD 2022 nr 12).

AD 1974 nr 14 handlade om ett bolag som var bundet av kollektivavtal gentemot såväl Transport (maskinförareavtalet) som Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggnads, (hängavtal till anläggningsavtalet och dess semesteravtal). Arbetsdomstolen uttalade att de utfästelser rörande semestermedel och granskningsarvode som bolaget gjort genom att sluta hängavtalet kunde fullgöras utan att bolaget samtidigt skulle bryta mot maskinförareavtalet och att de båda kollektivavtalen i den meningen inte var oförenliga (jfr AD 1944 nr 37 och AD 1945 nr 28 som avsåg kollektivavtal med organisationsklausuler med två olika arbetstagarorganisationer med motsatt bedömning). Arbetsdomstolen uttalade därefter bland annat 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 enskilda 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.

Arbetsdomstolen fann att maskinförareavtalet och anläggningsavtalet med anslutande semesteravtal inte var samordnade på det sätt domstolen beskriver. Domstolen tillade därefter följande.

Det är ett självfallet arbetsgivarönskemål att ha endast ett kollektivavtal att följa för viss arbetstagargrupp inom ett och samma verksamhetsområde. Från arbetstagsidan betraktas frågan på likartat sätt. Ett fackförbund som sluter kollektivavtal för visst verksamhetsområde har en naturlig önskan att vara ensam avtalspart på arbetstagsidan 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.

Arbetsdomstolen fann med anledning av det anförda att bolaget på grund av sin bundenhet till maskinförareavtalet inte var skyldigt att tillämpa det till anläggningsavtalet anslutande semesteravtalets bestämmelser.

AD 1974 nr 50 handlade om ett bolag som också var bundet av kollektivavtal gentemot såväl Transport (åkeri- och maskinförareavtalet) som Byggnads (hängavtal till anläggningsavtalet). Talan avsåg bland annat om arbetsgivaren brutit mot anläggningsavtalet genom att inte betala underjordstillägg till en arbetstagare. Arbetsdomstolen hänvisade till de principiella utgångspunkterna i AD 1974 nr 14 och gjorde bedömningen att arbetsgivaren inte hade varit skyldig att tillämpa anläggningsavtalets bestämmelser om underjordstillägg. Domstolen sa att den därvid, i enlighet med sin principiella inställning, inte fäste något avseende vid att det första avtalet (åkeri- och maskinförareavtalet) saknade motsvarande bestämmelse.

Arbetsdomstolen har anlagt ett delvis annat synsätt när det gäller bestämmelser som karaktäriseras av att de endast gäller mellan avtalsparterna och inte angår anställningsvillkoren, dvs. regler som inte direkt angår rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (se t.ex. AD 1974 nr 50 och AD 1978 nr 111). För sådana villkor har domstolen uttalat att arbetsgivaren inte behöver tillämpa det andra avtalet, om arbetsgivaren då skulle bryta mot det första avtalet.

I AD 2020 nr 66 och AD 2022 nr 12 har Arbetsdomstolen prövat om arbetsgivaren i de fallen varit skyldig att tillämpa viss reglering i kajavtalet, andrahandsavtalet. Till skillnad från kollektivavtalen i 1974 års avgöranden var

kajavtalet i huvudsak likalydande med förstahandsavtalet, hamn- och stuveriavtalet.

Den huvudsakliga tvistefrågan i AD 2020 nr 66 – såvitt nu är av intresse – var om arbetsgivaren var skyldig att tillämpa en med hamn- och stuveriavtalet likalydande bestämmelse i kajavtalet, om att arbetstiden vid skiftarbete ska förläggas enligt lokalt upprättat arbetstidsschema. Arbetsdomstolen uttalade att oavsett hur bestämmelsen skulle kategoriseras måste bestämmelserna i båda kollektivavtalen kunna tillämpas samtidigt för att en arbetsgivare ska vara skyldig att tillämpa båda bestämmelserna. Arbetsdomstolen kunde konstatera att avtalstexten i fråga i de båda avtalen var likalydande, men fann att bestämmelserna inte hade samma innebörd. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att bestämmelserna var oförenliga eftersom de inte i sig innebär samma anställningsvillkor utan, i vart fall, förutsatte likalydande lokala överenskommelser med både Transport och Hamnarbetsförbundet. En tillämpning av båda bestämmelserna samtidigt skulle, enligt Arbetsdomstolens mening, väsentligen försvåra för arbetsgivaren eftersom båda arbetstagarorganisationerna i praktiken skulle få ett veto i frågan om en överenskommelse om skiftarbete överhuvudtaget skulle träffas. Enligt Arbetsdomstolen var bestämmelserna i de båda kollektivavtalen därmed oförenliga och inte samordnade. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren inte var skyldig att tillämpa bestämmelsen i kajavtalet.

Tvistefrågan i AD 2022 nr 12 var om arbetsgivaren var skyldig att tillämpa en i de båda kollektivavtalen likalydande informationsbestämmelse. Enligt bestämmelsen skulle längden och förläggningen av raster anges på förhand. Detta hade arbetsgivaren inte gjort. Arbetsdomstolen fann att bestämmelsen rörde en ensidig informationsskyldighet för arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarna och att de båda kollektivavtalen var samordnade på sådant sätt att arbetsgivaren inte behövde vidta några ytterligare åtgärder än vad arbetsgivaren varit skyldig att informera arbetstagarna om enligt Transports avtal. De båda avtalen var därför, i denna del, samordnade på ett sådant sätt att de inte kunde anses konkurrerande. En skyldighet att informera de berörda arbetstagarna enligt båda kollektivavtalsbestämmelserna kunde därför inte heller anses väsentligen försvåra för arbetsgivaren eller medföra olägenheter av praktisk natur. Arbetsdomstolen fann därför att arbetsgivaren i det fallet hade varit skyldig att tillämpa bestämmelsen i kajavtalet och att arbetsgivaren därmed var skadeståndsskyldig gentemot Hamnarbetsförbundet för att ha brutit mot kajavtalet.

Följande sammanfattning kan göras.

Av Arbetsdomstolens avgöranden framgår att uttryckssättet konkurrerande kollektivavtal kan förstås på flera sätt. Det kan helt enkelt beskriva situationen att en part är bunden av två kollektivavtal med samma eller överlappande tillämpningsområde. Med konkurrerande kollektivavtal kan också avses att det har gjorts en bedömning i frågan om kollektivavtalen eller kollektivavtalsbestämmelserna i praktiken är konkurrerande. Om avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt sam-

ordnade till varandra föreligger inte något fall av konkurrerande kollektivavtal, dvs. om avtalen på sådant sätt är samordnade (AD 1974 nr 14 och även AD 2022 nr 12). Arbetsgivaren är då skyldig att tillämpa båda avtalen.

Kollektivavtal som är så kallade riksavtal innehåller talrika bestämmelser om anställningsvillkor. Avtal med samma eller överlappande tillämpningsområde kan innehålla bestämmelser som innebär att en tillämpning av en bestämmelse i andrahandsavtalet inte kan fullgöras utan att arbetsgivaren samtidigt skulle bryta mot förstahandsavtalet. Avtalen är då oförenliga. Så är också fallet när bestämmelserna i de båda kollektivavtalen är likalydande, men ändå inte av samma innebörd, som t.ex. då det krävs två likalydande lokala kollektivavtal med de olika arbetstagarorganisationerna för att anställningsvillkoren ska bli lika. Det först träffade kollektivavtalet har i dessa fall företräde framför det därefter träffade avtalet. Även om någon sådan oförenlighet i visst fall inte kan konstateras kan det ändå innebära betydande olägenheter av praktisk natur och betydande tillämpningssvårigheter för arbetsgivaren att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet. Mot den bakgrunden har Arbetsdomstolen uttalat att som huvudregel bör gälla att det först tillkomna avtalet har företräde.

Har bolaget varit skyldigt att tillämpa regleringen om övertidsuttag i kajavtalet?

Partena har uppehållit sig kring frågan om de båda kollektivavtalen är konkurrerande och samordnade eller inte, och därutöver till frågan om en samtidig tillämpning leder till tillämpningssvårigheter eller inte.

Arbetsdomstolen kan konstatera att de båda kollektivavtalen är konkurrerande på så sätt att kollektivavtalen har samma tillämpningsområde. En annan fråga är om kollektivavtalen eller kollektivavtalsbestämmelserna i fråga är samordnade på ett sådant sätt att de inte kan betraktas som konkurrerande.

Kajavtalet och hamn- och stuveriaavtalet är likalydande, förutom såvitt avser partsställningen. Trots det kan de båda avtalen inte anses på förhand omsorgsfullt samordnade på så sätt att avtalsparterna i kajavtalet, eller alla tre avtalsparterna i de båda kollektivavtalen, varit överens om att kajavtalet ska vara tillämpligt samtidigt med hamn- och stuveriaavtalet. Detta är parterna i målet överens om. Den omständigheten att ordalydelsen, avtalstexten, är densamma i båda avtalen innebär inte heller, enligt Arbetsdomstolens mening, i sig att avtalen är samordnade på ett sådant sätt att de inte är konkurrerande.

En fråga att ta ställning till är om det är möjligt att tillämpa de båda bestämmelserna om övertidsuttag samtidigt eller med andra ord om bestämmelserna har samma innebörd och därmed är så samordnade att de inte kan anses konkurrerande. Det ska också beaktas att det kan innebära betydande olägenheter av praktisk natur och betydande tillämpningssvårigheter för arbetsgivaren att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet.

Den omtvistade regleringen är den om övertidens omfattning i § 3 punkterna 2 a) och 2 b) i arbetstidsavtalet fogat till vart och ett av kollektivavtalen, som redovisas inledningsvis i domen. Regleringen avser anställningsvillkor, vilket är ostridigt.

Bestämmelserna är likalydande och reglerar i vilken omfattning, angiven i timmar, som övertid får tas ut. Arbetsgivaren bryter alltså mot regleringen om arbetsgivaren låter en arbetstagare arbeta mer övertid per månad eller år än som följer av regleringen. Regleringen ska med andra ord tillämpas av arbetsgivaren i relation till varje enskild arbetstagare. Arbetsgivaren är inte beroende av arbetstagarna – eller av arbetstagarorganisationen i förstahandsavtalet – för att kunna uppfylla sin skyldighet att inte ta ut fler antal övertidstimmar än föreskrivet. Den extra övertiden är dock frivillig för arbetstagaren. En avtalsenlig tillämpning av övertidsregleringen i § 3 punkterna 2 a) och 2 b) i arbetstidsavtalet till kajavtalet – att inte överskrida timgränserna – innebär inte att arbetsgivaren bryter mot regleringen i hamn- och stuveriaavtalet. Avtalsregleringarna är således inte med beaktande av dessa omständigheter oförenliga.

Parterna i målet är också eniga om att bolaget låtit arbetstagare arbeta övertid i en sådan omfattning att regleringen om antalet tillåtna övertidstimmar i sig har överskridits. De är dock oeniga i frågan om en samtidig tillämpning skulle kunna innebära tillämpningssvårigheter.

Arbetsdomstolen kan konstatera att i de likalydande övertidsbestämmelserna anges inte bara gränser angivna i antal timmar per månad eller år för hur mycket övertidsuttag som är tillåtet, utan det finns även andra villkor. Så kallad allmän övertid får tas ut med 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad och som högst med 200 timmar per kalenderår. För att sådan övertid överhuvudtaget ska få tas ut gäller dock att särskilt behov ska föreligga. När det gäller extra övertid får sådan tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår, men bara under förutsättning att det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Arbetsgivaren skulle alltså kunna bryta mot regleringen genom att ta ut övertidstimmar understigande de angivna timgränserna om de särskilda villkoren för att överhuvudtaget ta ut övertid inte är uppfyllda.

Här framstår det som uppenbart att avtalsparterna kan ha olika uppfattningar om avtalets innebörd. Såväl arbetsgivarorganisationen som de båda arbetstagarorganisationerna – Transport och Hamnarbetarförbundet – kan var och en ha olika uppfattningar om vad som avses med ”särskilt behov” eller ”särskilda skäl” och att ”situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt”.

Hamnarbetarförbundet har invänt att vid tolkningen av en i kajavtalet likalydande bestämmelse som i hamn- och stuveriaavtalet ”måste man rimligen utgå från partsavsikten i förstahandsavtalet”. Enligt Arbetsdomstolens mening förändrar inte vad Hamnarbetarförbundet här anfört domstolens bedömning att den omtvistade avtalstexten innebär att det kan uppstå olika

uppfattningar om dess innebörd. Det är inte ens givet att det går att utröna en gemensam partsavsikt i förstahandsavtalet och fler omständigheter har normalt betydelse vid tolkningen av en avtalsbestämmelse.

Även om det inte föreligger oenighet om innebörden av avtalsbestämmelsen i fråga, kan det föreligga oenighet om de särskilt angivna förutsättningarna är uppfyllda i det enskilda fallet. Av § 1 i hamn- och stuveriaavtalet följer att Sveriges Hamnar i förhållande till Transport har förbundit sig att dessa parter avtal ska tillämpas på alla kollektivanställda hos arbetsgivarförbundets medlemsföretag. Transport och Hamnarbetarförbundet kan här ha olika ståndpunkter i en fråga som rör en arbetstagare, hos ett medlemsföretag, som är medlem i Hamnarbetarförbundet.

Arbetsdomstolen gör med beaktande av ovan anförda omständigheter bedömningen att de båda kollektivavtalsbestämmelserna (§ 3 punkterna 2 a och 2 b i arbetstidsavtalen) inte är samordnade på sådant sätt att de inte kan anses konkurrerande. Slutsatsen är att det är fråga om konkurrerande avtalsvillkor. Det först träffade kollektivavtalets reglering i hamn- och stuveriaavtalet med Transport bör då ges företräde framför regleringen i det senare träffade kollektivavtalet, kajavtalet.

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa den aktuella övertidsregleringen i kajavtalets arbetstidsavtal.

Sveriges internationella åtaganden

Arbetsdomstolens slutsats och de begränsningar som följer därav beträffande ett kollektivavtal som utgör andrahandsavtal kan inte heller anses oförenlig med de regler om främjande av kollektiva förhandlingar och om föreningsrätt och om diskrimineringsförbud som följer av Sveriges internationella åtaganden.

I artikel 11 i Europakonventionen anges att var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. I artikel 11 andra stycket anges följande. Utövandet av dessa rättigheter får inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter. Denna artikel hindrar inte att det för medlemmar av de väpnade styrkorna, polisen eller den statliga förvaltningen görs lagliga inskränkningar i utövandet av de nämnda rättigheterna.

Även i Europarådets sociala stadga finns skydd för föreningsfriheten och förhandlingsrätten (artikel 5 och 6). I ILO:s konvention (nr 87) finns regler om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och i ILO:s konvention (nr 98) regler om tillämpningen av organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

Europadomstolen har behandlat en liknande frågeställning som den som är aktuell i detta mål, nämligen i mål *Association of civil servants and Union for collective bargaining and others v. Germany*, dom den 5 juli 2022. Tyskland hade infört en lagreglering av vilken följer att vid konkurrerande kollektivavtal är enbart det kollektivavtal tillämpligt som tecknats av den fackliga organisation som har högst andel medlemmar av de anställda hos en affärsenhet ("business unit of a company"). Av lagregleringen följde också att de fackliga organisationerna var skyldiga att inför Arbetsdomstolen avslöja antalet medlemmar i organisationen på aktuellt ställe för att frågan om vilken organisation som är majoritetsorganisation ska kunna avgöras. Domstolen uttalade att rätten till kollektiva förhandlingar inte innebär en rätt till ett kollektivavtal och att staterna är fria att organisera det nationella kollektivavtalsförhandlingssystemet så att, om lämpligt, ge speciell status åt den mest representativa fackliga organisationen. Vid sin bedömning noterade domstolen att den fackliga organisation, vars kollektivavtal inte blev tillämpligt, inte förlorade sin rätt till förhandling om ett kollektivavtal och kunde teckna kollektivavtal och om nödvändigt ta till stridsåtgärder i syfte att få ett kollektivavtal till stånd och en rätt att anta majoritetsorganisationens bestämmelser. Därutöver påpekade domstolen att minoritetsorganisationerna behöll sin rätt att framföra krav och representera sina medlemmar för att skydda deras intressen. Domstolen hänvisade vidare till ILO-instrument och sociala stadgan. Domstolens slutsats var att lagregleringen inte innebär ett brott mot artikel 11 i konventionen.

Vid konflikt mellan avtalsbestämmelser i olika kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av måste någon bestämmelse ges företräde. I Sverige finns ingen reglering eller praxis som ger en majoritetsorganisation en särskild ställning. Av Arbetsdomstolens praxis följer i stället att vid konkurrerande avtalsbestämmelser om anställningsvillkor ges som huvudregel förstahandsavtalet företräde. Ett andrahandsavtal är inte ogiltigt. Genom andrahandsavtalet får arbetstagarorganisationen bland annat rättigheter enligt medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och styrelserepresentationslagen för de privatanställda. Därutöver är arbetsgivaren enligt 41 § medbestämmandelagen förhindrad att vidta stridsåtgärder mot arbetstagarorganisationen. Arbetstagarorganisationen har kvar sin rätt att framföra krav och representera sina medlemmar för att skydda deras intressen. Arbetsdomstolens bedömning är därmed att domstolens slutsats i målet, att det är fråga om konkurrerande avtalsbestämmelser och att då ge företräde åt det först träffade kollektivavtalets reglering, inte kan anses stå i strid med eller motverka internationella regler om föreningsrätt och rätt till kollektiva förhandlingar.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa regleringen om övertidsuttag i § 3 punkterna 2 a) och 2 b) i arbetstidsavtalet till kajavtalet. Bolaget har därmed inte brutit mot kajavtalet och Hamnarbetarförbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Hamnarbetarförbundet har förlorat och ska därför betala arbetsgivarparterna för skäliga rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 217 462 kr, varav 210 000 kr för ombudsarvode, 7 462 kr för resekostnader och andra utlägg, allt exklusive mervärdesskatt.

Hamnarbetarförbundet har vitsordat yrkat belopp avseende resekostnader och andra utlägg, men överlåtit bedömningen av skäligheten av yrkat ombudsarvode till Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen finner det beloppet skäligt. Hamnarbetarförbundet ska alltså betala de yrkade beloppen.

Domslut

1. Svenska Hamnarbetarförbundets talan avslås.
2. Svenska Hamnarbetarförbundet ska betala Sveriges Hamnars och Gothenburg Ro/Ro Terminal AB:s rättegångskostnader med 217 462 kr, varav 210 000 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, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Gunnar Ekbrant, Karl Pfeifer, Gerald Lindberg och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Robin Henningson