

Kollektivavtalstolkning. Tvisten gäller en bestämmelse om s.k. vederlag i ett kollektivavtal för sjöbefäl mellan Almega Tjänsteföretagen och Sjöbefälsföreningen (strömmaavtalet). – Arbetsdomstolen bedömer den situationen att det i ett kollektivavtal har använts ett begrepp som inte definieras i avtalet, men som förekommer eller har förekommit i för avtalsområdet central lagstiftning. I sådana fall får det ofta antas att kollektivavtalsparterna avsett att begreppet ska ha samma innebörd som lagstiftningen och användas på samma sätt som där. Det kan åtminstone antas att de vid användningen av begreppet inspirerats av lagstiftningen på ett sådant sätt att det får anses ankomma på den part som anser att begreppet ska ha en annan betydelse eller funktion än enligt lagstiftningen att klargöra det för motparten.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-01-18
StockholmDom nr 3/23
Mål nr A2/21

KÄRANDE

Sjöbefälsföreningen, 802002-2573, Box 4040, 128 04 Bagarmossen
Ombud: förbundsjuristerna Annika Ewerblad och Ullika Dalén, Sveriges
Ingenjörer, Box 1419, 111 84 Stockholm

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Rederiaktiebolaget Ballerina, 556031-6084, Box 16270,
103 25 Stockholm
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB,
Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalstolkning

Bakgrund

Mellan Almega Tjänsteföretagen och Sjöbefälsföreningen (förbundet) gäller kollektivavtal för sjöbefäl, det s.k. strömmaavtalet. Rederiaktiebolaget Ballerina (bolaget) är medlem i Almega Tjänsteföretagen och bundet av strömmaavtalet.

Bolaget bedriver sedan 2010 skärgårdstrafik i Stockholms inre vatten med fokus på passagerare och pendelbåtstrafik. Bolaget har åtta fartyg och cirka 70 anställda, varav cirka 30 är sjöbefäl.

V.Å., D.N., J.E., F.F., E.S., O.T., J.S. och M.A. (arbetstagarna) arbetar som sjöbefäl hos bolaget och är medlemmar i förbundet.

Strömmaavtalet innehåller ett system med s.k. vederlag som i korthet innebär följande. Sjöbefälen avlönas med månadslön. I strömmaavtalet finns en formel för att räkna fram hur många arbetstimmar per kalendermånad som en genomsnittlig veckoarbetstid om 36 respektive 56 timmar motsvarar. En genomsnittlig veckoarbetstid om 36 timmar motsvarar enligt formeln 159 timmar per kalendermånad med 31 dagar, och en genomsnittlig arbetstid om 56 timmar per vecka motsvarar 248 timmar per kalendermånad med 31 dagar. Om ett sjöbefäl under en kalendermånad, som är avlöningsperiod, med 31 dagar har arbetat mer än 159 timmar men mindre än 248 timmar, får sjöbefälet sin ordinarie månadslön och de timmar som överstiger 159 timmar tillförs sjöbefälet på ett individuellt vederlagssaldo. Detta uttrycks i strömmaavtalet som att vederlag utgår för dessa timmar. Vederlaget – de timmar som motsvaras av vederlagssaldot – kan tas ut

som betald ledighet som kan schemaläggas. Om ett sjöbefäl under en kalendermånad med 31 dagar arbetat mindre än 159 timmar, får han eller hon sin ordinarie månadslön, men enligt avtalet ska ”det vid periodens början inestående vederlagssaldot minskas i motsvarande mån”.

Twisten gäller om en arbetsgivare för en kalendermånad (avlöningsperiod) – när sjöbefälet arbetat mindre än i genomsnitt 36 timmar per vecka – får minska vederlagssaldot så att det vid kalendermånadens utgång uppstår ett negativt vederlagssaldo (”minustid”), eller om minskningen bara får avse redan inarbetat vederlag.

Bolaget har under 2019 och 2020 tillämpat strömmaavtalet så att det från tid till annan uppstått ett negativt vederlagssaldo för arbetstagarna som bolaget låtit dessa senare arbeta in. Förbundet anser att bolaget brutit mot strömmaavtalet genom att tillföra arbetstagarna ett negativt vederlagssaldo vid avlöningsperiodens utgång, alternativt genom att låta dem senare arbeta in ett negativt vederlagssaldo. Enligt arbetsgivarparterna medger strömmaavtalet att ett sjöbefäl tillförs ett negativt vederlagssaldo som senare arbetas in.

Kollektivavtalsregleringen

I strömmaavtalet finns bl.a. följande bestämmelser.

§ 5 Arbetstid

5.1 Vilotid

Lagen om vilotid för sjömän ska tillämpas. Arbetsgivaren har dock rätt att göra undantag från bestämmelserna om vilotid i lagen om vilotid för sjömän enligt följande:

Undantag får göras under högst två veckor. Tiden mellan två perioder av undantag får inte understiga den dubbla tiden som undantaget varat.

Vilotiden får inte understiga

1. 10 timmar under varje tjugofyrtimmarsperiod och
2. 70 timmar under varje sjudagarsperiod.

Vilotiden enligt punkt 1 får delas upp i högst tre perioder varav en period om minst 6 timmar och de övriga om minst en timme. Tiden mellan två viloperioder får inte överstiga 14 timmar. Undantag får inte heller göras under mer än två 24-timmarsperioder under en 7-dagarsperiod.

Den fackliga organisationen ska, innan detta undantag får tillämpas i det enskilda rederiet, lämna skriftligt godkännande.

5.2 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid under avlöningsperioden utgör på nedan angivet sätt beräknat timantal, avrundat till en decimal ($224 \times \text{antal dagar i perioden} / 28$ (motsvarar 56 timmar/vecka i genomsnitt). Dock utgör ordinarie arbetstid i princip högst 13 timmar per dygn.

Dessa regler gäller även under tid då arbete utförs på stillaliggande fartyg.

[...]

5.4 Vederlag

Vederlag utgår för det antal timmar varmed den under avlöningsperioden fullgjorda ordinarie arbetstiden överstiger

a) $(144 \times \text{antal dagar i perioden}) / 28 \text{ timmar}$ (motsvarar 36 timmar/vecka i genomsnitt), men ej

b) $(224 \times \text{antal dagar i perioden}) / 28 \text{ timmar}$ (motsvarar 56 timmar/vecka i genomsnitt).

Det enligt formel a och b ovan beräknade timantalet ska avrundas till en decimal. Understiger den under avlöningsperioden fullgjorda ordinarie arbetstiden det enligt formel a) beräknade timantalet ska det vid periodens början inestående vederlags-saldot minskas i motsvarande mån.

Under löpande anställningstid åtnjuten semester eller sjukledighet får inte räknas som vederlag eller gå i avräkning mot intjänat vederlag.

5.5 Kontant vederlagsersättning

Vederlag som inte uttas i form av ledighet gottgörs i form av kontant ersättning då anställning upphör. Vid kontant avlösning av vederlagsfordran ska ersättning per timme utgå med 1/154 av arbetstagarens månadslön.

[...]

5.8 Tjänstgöringsschema

Tjänstgöringsschema upprättas av rederiet efter samråd med arbetstagarna. Härvid ska hänsyn tas till såväl turlista, efterfrågan och driftsförhållanden som arbetstagarnas berättigade intressen av regelbunden och sammanhängande ledighet. Den lediga perioden ska vara så lång som omständigheterna medger, med hänsyn taget till trafikschema och respektive arbetstagares vederlagsinnehav. Tjänstgöringsschemat bör omfatta så lång tid som möjligt.

[...]

§ 6 Övertid

6.1 Övertidsarbete

Överstiger den under avlöningsperioden fullgjorda ordinarie arbetstiden det enligt formeln i § 5.4 b) beräknade timantalet utgår övertidsersättning för överskjutande antal timmar.

All övertid ska vara beordrad eller i efterhand godkänd. Övertidsersättning ska beräknas särskilt vid varje tillfälle som övertidsarbete har utförts. Arbetstid som kompenseras med övertidsersättning grundar icke rätt till vare sig vederlag eller ytterligare övertidsersättning.

6.2 Övertidsersättning

Övertidsersättning utgår antingen kontant eller i form av vederlagsledighet. Ersättning utgår i den form arbetstagaren önskar. Arbetstagare vars vederlagssaldo understiger tid som erfordras för att fullfölja överenskommet tjänstgöringsschema är dock skyldig att ta ut ersättning i form av ledighet i den utsträckning som erfordras.

Kontant övertidsersättning utgår med belopp per timme som motsvarar på vardag 1/104 och på söndag, och helgdag 1/71 av arbetstagarens månadslön. Ersättning i form av ledighet utgår för varje timme som grundar rätt till övertidsersättning med 1,2 timmar på vardag och 2 timmar på söndag, och helgdagar.

§ 7 Obekväm arbetstid

[...]

7.2 Ersättning

Ersättning för obekväm arbetstid utgår i form av vederlagsledighet, varvid varje arbetad timme under obekväm tid kompenseras med
0,3 timmar för tid enligt a) ovan
0,5 timmar för tid enligt b) ovan

§ 8 Semester

8.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

8.2 Intjänandeår och semesterår

Intjänandeåret och semesteråret sammanfaller och beräknas för envar från dagen för anställningens början om inte annat överenskommes lokalt. Detta innebär, eftersom semestern intjänas fortlöpande, att den kan åtnjutas så snart den intjänats.

[...]

11.3 Avlöningsperiod

Avlöningsperioden är hel kalendermånad. Lön utbetalas den 25:e i varje månad. Inträffar den 25:e på dag då bank ej hålles öppen, utbetalas lön i närmast föregående bankdag.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 20 januari 2021, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet, men vitsordat den fordrade räntan. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt för kollektivavtalsbrott, har

arbetsgivarparterna yrkat att det allmänna skadeståndet ska jämkas, i första hand till noll.

Förbundet har bestritt jämkning.

Förbundet och Almega Tjänsteföretagen har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har under vissa avlöningsperioder under 2019 och 2020 underlåtit att schemalägga ordinarie arbetstid för arbetstagarna om minst 36 timmar i genomsnitt per vecka. Detta har medfört att bolaget för vissa avlöningsperioder minskat arbetstagarnas vederlagssaldon så att negativa vederlagssaldon uppstått. Bolaget har därefter, under senare avlöningsperioder, låtit arbetstagarna arbeta in tiden motsvarande det för respektive arbetstagare negativa vederlagssaldot.

Genom att tillföra arbetstagarna ett negativt vederlagssaldo vid avlöningsperiodens utgång, alternativt genom att låta dem senare arbeta in ett negativt vederlagssaldo, har bolaget brutit mot strömmaavtalet. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Det saknas skäl att jämka skadeståndet.

Allmänt om vederlag

System med vederlag har funnits inom sjöfartsbranschen under lång tid. Regler om vederlag och vederlagstid finns och har under lång tid funnits i lagstiftning om arbetstid för sjömän. Lagstiftningen ger möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal och många kollektivavtal i sjöfartsbranschen innehåller regler om vederlag. Vederlag är således ett etablerat system i branschen och inte något unikt för strömmaavtalet.

Med vederlag avses intjänad arbetstid som senare kan schemaläggas som betald ledighet. Vederlag är således redan inarbetad arbetstid.

System med vederlag innebär att vederlag, redan inarbetad arbetstid, under högsäsong eller andra arbetstoppar kan schemaläggas som betald ledighet vid lågsäsong eller andra perioder med mindre arbete. Det används också för att kunna arbeta en viss period och vara ledig en annan period.

Vederlagssystem, både enligt lagstiftning och strömmaavtalet, bygger på förutsättningen att arbetstagaren redan har inarbetad arbetstid, vederlag, innan arbetstagaren kan vara ledig. Vederlag måste således först arbetas in innan det kan schemaläggas som vederlagsledighet.

Vederlagssystemet i strömmaavtalet innebär att sjöbefäl som arbetar utöver 159 timmar under en avlöningsperiod (kalendermånad) med 31 dagar får den överskjutande arbetstiden schemalagd som vederlagsledighet under en senare avlöningsperiod.

Bolagets verksamhet

Bolaget blev 2017 genom hängavtal bundet av strömmaavtalet. Bolaget inrange-
rades 2018 på strömmaavtalet.

På sju av bolagets åtta fartyg tillämpas en arbetstidsförläggning som innebär att sjöbefälen arbetar en vecka och är lediga veckan därpå, enligt ett/ett-systemet. Det innebär att sjöbefälen arbetar 72 timmar en vecka (dvs. en arbetstid om 36 timmar per vecka x 2) och schemaläggs som lediga veckan därpå. Arbetstiden avseende vecka två är inarbetad och fullgjord redan under vecka ett. Ett/ett-systemet tillämpas året runt.

Bolaget vann 2019 Region Stockholms upphandling av SL-trafik till sjöss. Det innebar att bolagets verksamhet från och med den 1 januari 2020 utökades med fler och senare avgångar. Som exempel kan nämnas att fartyget Maria tidigare körde mellan kl. 06.00 och 21.00, och efter upphandlingen körde det fartyget mellan kl. 06.00 och 00.00. De senare avgångarna innebar att flera fartyg inte längre kunde köras hela dagen med bara en besättning, utan det krävdes två besättningar per dag. Det innebar att de två besättningarna fick dela upp dagen. Detta i sin tur innebar att det blev färre antal arbetade timmar per sjöbefäl på dessa fartyg. Eftersom bolaget inte såg över schemaläggningen på de olika fartygen med anledning av denna förändring och inte lade ut ordinarie arbetstid för arbetstagarna om minst i genomsnitt 36 timmar per vecka, tillförde bolaget arbetstagarna negativa vederlagssaldon.

Den SL-trafik som bolaget körde på uppdrag av Region Stockholm var inte säsongsstyrd, utan var i princip densamma året runt.

Strömmaavtalets innebörd

Strömmaavtalets tillkomst och partsavsikten

Strömmaavtalet, som är ett branschavtal för skärgårdstrafiken i Stockholm, tecknades i december 2004 och började gälla den 1 januari 2005. Något sådant branschavtal fanns inte före 2005. Flera rederier som var medlemmar i Almega Tjänsteföretagen och verksamma inom skärgårdstrafiken i Stockholm hade tidigare företagsavtal med förbundet. Syftet med förhandlingarna 2004 var just att teckna ett gemensamt, centralt, branschavtal mellan Almega Tjänsteföretagen och förbundet.

Innehållet i strömmaavtalet hämtades från Strömma Turism och Sjöfart AB:s (Strömmabolagets) företagsavtal med förbundet, därav beteckningen strömmaavtalet för branschavtalet. Ordalydelsen i bestämmelserna om ordinarie arbetstid och vederlag är likalydande i Strömmabolagets företagsavtal och branschavtalet.

I samband med att Strömmabolaget och förbundet tecknade företagsavtalet för perioden 1 januari–31 december 2000 ville Strömmabolaget träffa en överenskommelse om avvikelse från företagsavtalet, innebärande att minusvederlag skulle få förekomma i samband med nyanställning. De förhandlande parterna träffade en överenskommelse om att vid nyanställning medge minusvederlag. En likalydande överenskommelse träffades senare mellan Strömmabolaget och förbundet beträffande företagsavtalet som gällde 2002. Överenskommelserna, som innebar avsteg från Strömmabolagets företagsavtal, visar att de förhandlande parterna var överens om att negativt vederlagssaldo inte fick förekomma enligt Strömmabolagets företagsavtal. Någon överenskommelse om minusvederlag för tiden efter 2002 finns inte.

I juni 2005 inrangerades Strömmabolaget på branschavtalet. I protokollet över inrangeringen konstaterade Almega Tjänsteföretagen och förbundet att det inte fanns några väsentliga skillnader mellan Strömmabolagets företagsavtal och branschavtalet.

Almega Tjänsteföretagen och dess medlem bolaget var, när bestämmelsen hämtades från Strömmabolagets företagsavtal, bundna av den gemensamma tolkning som Strömmabolaget och förbundet var överens om, dvs. att negativt vederlagssaldo inte får förekomma.

Det fanns när strömmaavtalet tecknades ingen gemensam partsavsikt om att vederlagssystemet medgav att sjöbefäl tillförs ett negativt vederlagssaldo som senare arbetas in. Syftet med vederlagssystemet var inte att trygga tillsvidareanställningar och fasta månadslöner för sjöbefälen.

Avtalstexten och systematiken

Den ordinarie arbetstiden under en avlöningsperiod (kalendermånad) med 31 dagar utgör enligt § 5.2 i strömmaavtalet 248 timmar, vilket motsvarar 56 timmar per vecka i genomsnitt. Bestämmelsen hindrar inte att en schemaläggning avser flera avlöningsperioder, se § 5.8 i strömmaavtalet om att tjänstgöringsschemat bör omfatta så lång tid som möjligt.

Bestämmelsen om den ordinarie arbetstiden i § 5.2 i strömmaavtalet ska läsas tillsammans med bestämmelsen om vederlag i § 5.4 i strömmaavtalet. Som framgår av den sistnämnda bestämmelsen utgår vederlag för det antal timmar som sjöbefälet arbetar mer än i genomsnitt 36 timmar per vecka under kalendermånaden (dvs. 159 timmar vid en kalendermånad med 31 dagar), och mindre än i genomsnitt 56 timmar per vecka under en kalendermånad (dvs. 248 timmar vid en kalendermånad med 31 dagar). Den tid som under en kalendermånad med 31 dagar arbetats mellan dessa tidsramar, 159 och 248 timmar, är vederlag. Vederlag är således inarbetad arbetstid. De timmar som inarbetats sparas i ett individuellt vederlagssaldo och schemaläggs som betald ledighet under kommande avlöningsperioder.

Vederlag måste alltså arbetas in innan det kan schemaläggas som vederlagsledighet. Sjöbefälens månadslön är således baserad på en arbetstid om 159 timmar per kalendermånad med 31 dagar, motsvarande i genomsnitt 36 timmar i veckan. Det arbete utöver 248 timmar som utförs under en kalendermånad med 31 dagar är övertid som ersätts kontant eller i form av ledighet.

Vederlag avser även ersättning för arbete utfört på obekvämt arbetstid. Ob-ersättning utges nämligen inte som kontant ersättning, utan som vederlagsledighet. Varje arbetad timme under obekvämt arbetstid kompenseras med 0,3 eller 0,5 timmar beroende på när på dygnet arbetet utförts.

Vederlag kan även avse ersättning för övertidsarbete. Övertidsersättning utgår antingen kontant eller som vederlagsledighet. Övertidsersättning i form av vederlagsledighet utgår med 1,2 timmar på vardagar och 2 timmar på söndag/helgdag för varje arbetad timme som berättigar till övertidsersättning.

Ordet vederlag betyder lön, ersättning, gottgörelse, vilket visar att det är fråga om ett positivt värde.

Sjöbefälens vederlagssaldo visar således inestående vederlag, dvs. summan av redan arbetad tid utöver 159 timmar per kalendermånad med 31 dagar, ob-ersättning och övertidsersättning, som kan schemaläggas som vederlagsledighet. Vederlagssaldot är alltså inte ett tidssaldo över sjöbefälens fullgjorda eller icke fullgjorda arbetstid. Det ska inte förväxlas med ett flextidskonto eller annat tidskonto för arbetstidsutjämning.

Om arbetstiden under en avlöningsperiod med 31 dagar understiger 159 timmar ska, enligt § 5.4 andra stycket i strömmaavtalet, det vid periodens början inestående vederlagssaldot minskas i motsvarande mån. Inestående betyder restande, kvar, outtagen eller till godo, dvs. det man inte tagit ut. Saldo betyder behållning, tillgodohavande och återstod. Innebörden av ”inestående vederlagssaldot” är att det finns ett tillgodohavande, ett positivt värde. Det som åsyftas med ordet saldo i strömmaavtalet är inte skillnaden mellan debiteringar och krediteringar på ett konto. Ordet konto förekommer inte i strömmaavtalet.

Arbetsgivaren kan således använda det under tidigare avlöningsperioder intjänande vederlaget (vederlagssaldot) för att fylla ut den under den aktuella avlöningsperioden icke fullgjorda arbetstiden om 159 timmar per kalendermånad med 31 dagar. Detta förutsätter dock att sjöbefälet har ett inestående vederlagssaldo, dvs. ett positivt värde i form av redan inarbetad arbetstid. Finns det inte något inestående vederlag, kan en minskning av antalet timmar inte ske. Det ligger i sakens natur att en minskning förutsätter att det finns något att avräkna från. Minskningen kan vidare bara ske med det antal timmar, vederlag, som finns på vederlagssaldot och inte därutöver.

Arbetsgivaren bör således schemalägga arbetet så att ett sjöbefäl under varje avlöningsperiod fullgör arbetstiden om 159 timmar per kalendermånad med 31 dagar, om sjöbefälet inte har ett inestående vederlagssaldo som kan användas för att fylla upp den fullgjorda arbetstiden till 159 timmar per kalendermånad med 31 dagar. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att sjöbefälen får

arbetsuppgifter så att deras arbetstid, fullgjord arbetstid jämte redan inarbetad arbetstid i form av schemalagt vederlag, uppgår till minst 159 timmar under varje kalendermånad med 31 dagar. Om det inte finns arbete i den omfattningen en kalendermånad, är arbetsgivaren ändå skyldig att betala sjöbefälets månadslön. Någon förskottslön för ännu inte fullgjord arbetstid blir det inte tal om. Sjöbefälen kan inte drabbas av och påföras en arbetsskuld i form av ett negativt vederlagssaldo (minustid).

Av § 5.5 i strömmaavtalet framgår att vederlag som inte tagits ut i form av ledighet gottgörs sjöbefälet i form av kontant ersättning när anställningen upphör. Bestämmelsen är en följd av att vederlag utgör inarbetad arbetstid, ob-ersättning och övertidsersättning. Strömmaavtalet innehåller inte någon reglering om hur ett negativt vederlagssaldo skulle hanteras när anställningen upphör. En sådan reglering skulle ha funnits om ett negativt vederlagssaldo hade kunnat förekomma enligt strömmaavtalet.

I § 5.8 i strömmaavtalet talas det om vederlags*innehav*. Enligt ordalydelsen förutsätts alltså ett innehav. Det är varken naturligt eller möjligt att inneha ett negativt antal timmar.

Övertidsersättning utgår enligt § 6 i strömmaavtalet antingen kontant eller i form av vederlagsledighet. Det är arbetstagaren som bestämmer i vilken form ersättningen ska utgå. Arbetstagare ”vars vederlagssaldo *understiger tid som erfordras* för att fullfölja överenskommet tjänstgöringsschema är dock skyldig att ta ut ersättning i form av ledighet i den utsträckning som erfordras”. Med det kursiverade avsnittet avses situationen att inestående vederlagssaldo inte räcker till. Ett sjöbefäl måste i en sådan situation ta ut övertidsersättning i form av ledighet. Denna reglering hade inte varit nödvändig om det varit tillåtet med negativt vederlagssaldo.

Det är riktigt att det är vanligt förekommande på svensk arbetsmarknad att intjänandeår och semesterår sammanfaller och att det innebär att semesterledighet kan tas ut innan den har tjänats in. Den typen av reglering har dock ingenting med arbetstidsförläggning eller vederlagssystemet att göra.

Avtalstillämpning

Det har inte tidigare förekommit någon tvist om negativt vederlagssaldo. Inget annat rederi har, såvitt förbundet känner till, tillämpat strömmaavtalet på det sätt som bolaget gjort i fråga om vederlagssaldo. Förbundet känner inte till att fackliga representanter på lokal nivå skulle ha känt till och godkänt en tillämpning med negativt vederlagssaldo. Enskilda sjöbefäl och lokala företrädare kan inte med bindande verkan för förbundet godkänna en tillämpning som strider mot branschavtalet.

Jämkning av det allmänna skadeståndet ska inte ske

Det finns inte skäl att jämka ett allmänt skadestånd.

Det finns inga oklarheter om hur vederlagssystemet ska tillämpas.

Bolaget är ansvarigt för att upprätta tjänstgöringsscheman med beaktande av ett antal faktorer såsom turlistan, efterfrågan och driftsförhållanden samt arbetstagarens intresse av regelbunden och sammanhängande ledighet. Den lediga perioden ska vara så lång som omständigheterna medger, med hänsyn taget till trafikschema och respektive sjöbefäls vederlagsinnehav.

Vid schemaläggningen var bolaget väl medvetet om förutsättningarna för verksamheten och hade kännedom om vilket vederlag arbetstagarna skulle arbeta in beroende på hur arbetstiden förlades. Bolaget var skyldigt att schemalägga arbetet så att arbetstiden om 159 timmar under en kalendermånad med 31 dagar uppfylls för arbetstagarna. Arbetstagarna skulle inte ha tillförts ett negativt vederlagssaldo för att bolaget lagt ett tjänstgöringsschema som medförde att detta inte uppnås.

Att påföra arbetstagarna ett negativt vederlagssaldo innebär att de får en skuld på arbetstimmar som måste arbetas in innan de kan tjäna in vederlag på nytt. De har därmed gått miste om möjligheten att tjäna in vederlag som berättigar till betald ledighet, alternativt kontant vederlagsersättning när anställningen upphör. Att de får en skuld på arbetstimmar som måste arbetas in innebär också att möjligheten att få övertidsersättning minskar eller helt uteblir. Ersättning för arbete på obekväm arbetstid utgår i form av vederlagsledighet. Sådant intjänat vederlag drog bolaget av mot ett negativt vederlagssaldo, vilket innebar att arbetstagaren inte fick någon kompensation för att arbetet utförts på obekväm arbetstid. På detta sätt gick arbetstagarna miste om möjligheten att tjäna in nytt vederlag och få ob-ersättning och övertidsersättning, vilket innebar en ekonomisk skada.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte brutit mot strömmaavtalet och är därför inte skyldigt att betala skadestånd till förbundet.

Strömmaavtalet hindrar inte att ett sjöbefäl tillfälligt tillförs ett negativt vederlagssaldo, om sjöbefälet enligt formel a för saldoberäkning i § 5.4 i strömmaavtalet inte under avlöningsperioden fullgjort sin arbetstid om i genomsnitt 36 timmar per vecka (eller 159 timmar under en kalendermånad med 31 dagar). Vederlagssaldot ska enligt strömmaavtalet utgöra ett rättvisande tidssaldo över sjöbefälets verkligt fullgjorda eller icke fullgjorda arbetstid. Strömmaavtalet hindrar inte heller att en arbetsgivare låter ett sjöbefäl arbeta in ett negativt vederlagssaldo.

Bolagets tillämpning av strömmaavtalet har stöd i partsavsikten. Andra medlemmar i Almega Tjänsteföretagen tillämpar strömmaavtalet på samma sätt som bolaget. Lokala fackliga representanter har känt till bolagets tillämpning av strömmaavtalet utan att ha haft någon invändning mot det. Förbundet har inte tidigare invänt mot att sjöbefäl tillförs ett negativt vederlagssaldo som senare arbetas in.

Under alla förhållanden ska ett allmänt skadestånd jämkas. Bolaget har agerat i god tro och efter bästa förmåga. Ett eventuellt misstag har varit oavsiktligt och ursäktligt. Arbetstagarna har inte drabbats av ekonomisk skada genom bolagets agerande.

Branschspecifika utmaningar

Rederier inom skärgårdssjöfart i Stockholm har branschspecifika utmaningar, vilka parterna i strömmaavtalet har konstruerat lösningar för. En utmaning är att verksamheten och dess inriktning är beroende av vilka upphandlingar och trafikavtal arbetsgivaren kontinuerligt lyckas vinna. Konkurrensen är hård, inte minst för en mindre arbetsgivare som bolaget. Verksamheten måste, från tid till annan, snabbt kunna ändra både inriktning och omfattning.

Branschspecifikt är även att arbetskraftsbehovet varierar kraftigt över årets säsonger. Verksamheten har att hantera dessa svängningar, med toppar och dalar i turtäthet och turfrekvens, under året. Under sommarhalvåret skapar särskilt turism, ledigheter och ökad rörlighet hög efterfrågan på turer och turfrekvens. Med det följer behov av mycket arbetskraft och högt arbetstidsuttag. Under övrig tid av året gäller däremot motsatsen, noll eller låg efterfrågan på turer och turfrekvens.

För att – trots toppar och dalar under året – ha möjlighet att erbjuda sjöbefälen trygga tillsvidareanställningar och fasta månadslöner som med förutsebarhet och samma belopp betalas varje månad året runt, även månader då arbete saknas, tillämpas enligt strömmaavtalet ett unikt arbetstids- och vederlagssystem.

Vederlagssystemet enligt strömmaavtalet är ett branschanpassat system för arbetstidsförläggning, för att kunna utjämna och schemalägga sjöbefälens arbetstid över tid. Vederlagssaldot varierar löpande över tid beroende på respektive sjöbefäls verkligt fullgjorda eller icke fullgjorda arbetstid. Arbetstidssaldot är i balans, 0, om och när sjöbefälet har fullgjort sin arbetstid om 36 timmar per vecka i genomsnitt under hela sin anställningstid. Sjöbefälen får sin månadslön varje kalendermånad, även kalendermånader när han eller hon inte fullgjort sin arbetstid om 36 timmar per vecka i genomsnitt och vederlagssaldot är negativt.

Vederlagssystemet avser arbetstidsförläggning

Vederlagssystemet enligt strömmaavtalet har således skapats för att möta de branschspecifika utmaningarna och så långt möjligt tillmötesgå sjöbefälens önskemål om trygga tillsvidareanställningar, fasta månadslöner året runt och flexibilitet i schemaläggning, t.ex. för att tillmötesgå sjöbefälens önskemål om ett/ett-scheman.

Vederlagssystemet regleras i strömmaavtalet under § 5 med rubriken Arbetstid. Placeringen av regleringen visar att vederlagssystemet avser arbetstidsförläggning och arbetstidsutjämning.

Schemaläggs sjöbefälet under en kalendermånad med färre än 36 timmar per vecka i genomsnitt ska vederlagssaldot minskas. Parterna är överens om att så

ska ske, med den skillnaden att förbundet anser att minskningen inte får medföra att vederlagssaldot blir negativt. Eftersom minskningen i sig innebär att omfattningen av sjöbefälets framtida arbetstid ökar, kan man säga att månadslönen lämnas i förskott för lika många timmar som den framtida arbetstiden ökar med.

Sjöbefälet riskerar dock aldrig att drabbas av löneavdrag eller återbetalning på grund vederlagssaldot och förskottslönen. Om ett sjöbefäl slutar sin anställning och har ett negativt vederlagssaldo, efterskänks det. Ett positivt vederlagssaldo ska däremot, när anställningen upphör, ersättas kontant av arbetsgivaren (§ 5.5 i strömmaavtalet). Det är således enbart arbetsgivaren som tar en ekonomisk risk genom förskottsbetalningen. Arbetsgivaren vill följaktligen undvika negativa vederlagssaldon. Systemet är därmed självreglerande. Det finns ingen regel i strömmaavtalet om att vederlagsledighet ska schemaläggas en viss senaste tidpunkt.

Att ett negativt vederlagssaldo kan uppstå beror på olika inte sällan samverkande omständigheter. Det kan vid nyanställning, särskilt under lågsäsong, saknas möjlighet att schemalägga arbete. Ett negativt vederlagssaldo kan också uppkomma om ett sjöbefäl med otillräckligt vederlagssaldo önskar ledighet eller flytta eller byta pass eller blir frånvarande av olika skäl eller nekar extra pass eller ny placering som kunde innebära mer arbetstid i bättre balans med arbetstiden om 36 timmar per vecka i genomsnitt under en kalendermånad. Negativt vederlagssaldo kan även uppkomma vid förändringar av arbetsgivarens avtal med kunder. Sjukledighet, som inte direkt påverkar vederlagssaldot, under hög-säsong innebär att sjöbefälet går miste om möjligheten att öka vederlagssaldot genom att arbeta mycket då och kan medföra att vederlagssaldot blir negativt under lågsäsong.

Bolagets verksamhet

Det är riktigt att bolaget 2019 vann en upphandling som innebar ökad trafik-täthet och fler turer. Det påverkade hela verksamheten, med nya tjänstgörings-scheman, nyanställningar och dubbling av besättningen på många fartyg. Från en dag till en annan skulle bolaget schemalägga nya turer och synkronisera alla involverades önskemål mot avtalsvillkor, tur- och trafikschema samt sjöbefälens vederlagssaldon och önskemål.

Schemaändringar och nyanställningar krävdes för att kunna respektera arbetstids- och viloregler. Det förde med sig administrativa och organisatoriska utmaningar, inte minst schemalägningsmässigt. Bolaget arbetade aktivt för att organisera verksamheten och schemalägga efter bästa förmåga. Bolaget hantlade schemaläggningen i samråd med sjöbefälen och gjorde sitt yttersta för att tillmötesgå deras önskemål om att t.ex. få schemaläggas med ett/ett-system, viss geografisk placering eller placering på visst fartyg. Bolaget informerade och uppmuntrade aktivt sjöbefälen att acceptera extrapass och undvika längre ledigheter, så att arbetstiden om 36 timmar per vecka i genomsnitt under en kalendermånad skulle fullgöras.

Bolaget har, för att kunna tillgodose sjöbefälens egna önskemål, ibland varit nödgat att tillföra sjöbefälen ett negativt vederlagssaldo.

Strömmaavtalets innebörd

Strömmaavtalets tillkomst

System med vederlag har funnits inom sjöfartsbranschen under lång tid. Regler om vederlag och vederlagstid finns och har under lång tid funnits i lagstiftning, bl.a. i den tidigare gällande lagen om arbetstid för sjömän och den nu gällande lagen (1998:958) om vilotid för sjömän. Lagstiftningen gav, och ger, möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal som på arbetstagsidan träffas av en central arbetstagarorganisation, ett förbund.

Förarbetena klargör att arbete till sjöss bedrivs under så unika förutsättningar och möter sådana behov av flexibilitet vad gäller arbetstidens förläggning, att arbetstidslagen, som tar sikte på "landarbete" och "landanställda", inte är tillämplig. Arbete till sjöss är, med hänsyn till de förhållanden under vilka det utövas, så artskilt från arbete i land att särskilda bestämmelser erfordras. Arbete till sjöss ställer krav på stor flexibilitet vad gäller möjlighet att förlägga arbetstid. Arbetsperioderna innebär ofta intensivt komprimerat arbete, eftersom en påbörjad tur måste fullföljas till dess man anlöper hamn. Lagstiftningen reglerar därför numera primärt vilotid. Arbetstidsförläggning måste kunna ske med flexibilitet så länge vilotiden säkras. Lagstiftaren rekommenderar avvikelse från lagstiftningen genom kollektivavtal just för att kollektivavtalsparterna, som bäst känner behov och förutsättningar i sin bransch, i kollektivavtal måste få beakta branschunika förutsättningar och behov. Vederlag i form av ersättning med ledighet, s.k. "fritid i land", är ett etablerat system i branschen för att kompensera för flexibiliteten avseende arbetstid. Den verksamhet strömmaavtalet omfattar avser endast s.k. inre fart (punkt 1.1 i strömmaavtalet).

Enligt 7 § lagen om vilotid för sjömän är den ordinarie veckoarbetstiden 40 timmar. En sjöman som har en ordinarie arbetstid som är längre än 40 timmar under en vecka ska ha ersättning för överskjutande tid i form av fritid i hamn. Den lag som föregick den lagen, sjöarbetstidslagen (1970:105), hade bestämmelser av samma innebörd i 8–10 §§. I de bestämmelserna användes ordet vederlag i stället för ersättning.

Innan det centrala strömmaavtalet tecknades 2004 hade skärgårdsrederierna i Stockholm företagsavtal med förbundet. Rederierna inom skärgårdstrafiken i Stockholm gick samman för att genom Almega Tjänsteföretagen med förbundet konstruera ett centralt kollektivavtal med lösningar för skärgårdstrafikens utmaningar. Vederlagssystem fanns och tillämpades bland skärgårdsredarna även före strömmaavtalet. I bl.a. Strömmabolagets företagsavtal fanns det bestämmelser om vederlag. Det centrala strömmaavtalet var ett nytt kollektivavtal, men intryck hämtades från företagsavtalen, bl.a. Strömmabolagets företagsavtal.

Kollektivavtalsparterna var överens om att det inte fanns några väsentliga skillnader mellan Strömmabolagets företagsavtal och strömmaavtalet. Det innebär att det ligger nära till hands att tolka kollektivavtalen på samma sätt. Förbundet medgav 2000 och 2002 ensidigt att Strömmabolagets företagsavtal medgav minussaldo, i vart fall vid nyanställningar. Strömmabolaget och förbundet kom

inte, såsom förbundet hävdar, överens om en avvikelse från Strömmabolagets företagsavtal.

Strömmaavtalet är konstruerat för att passa branschens unika förutsättningar och behov av flexibilitet vad gäller arbetstidsförläggning. Vederlagssystemet tar hand om det faktum att arbetskraftsbehovet ofta varierar under året efter säsong och att arbetstiden, liksom tjänstgöringsscheman, måste baseras på turernas antal, frekvens och längd, trafikschema, förändringar i avtal och kunders efterfrågan. Vederlagssystemet skapar flexibilitet i arbetstidsförläggningen, samtidigt som vilotid och ledighet säkras.

Gemensam partsavsikt

Almega Tjänsteföretagen prioriterade, på grund av de branschspecifika utmaningarna, flexibilitet vid arbetstidsförläggningen. För sjöbefälen var det högt prioriterat att erbjudas trygga tillsvidareanställningar och fast månadslön. Även så långa ledighetsperioder som möjligt önskades av sjöbefälen. Genom strömmaavtalets arbetstids- och vederlagssystem försökte kollektivavtalsparterna att tillmötesgå båda partssidors önskemål.

Genom vederlagssystemet möjliggjordes flexibel arbetstidsförläggning och därmed tillsvidareanställningar och fast månadslön. Eftersom sjöbefälet får sin fulla månadslön också de kalendermånader då arbete saknas, och en arbetstid om minst 36 timmar per vecka i genomsnitt därför inte kan schemaläggas, och vederlagssaldot i undantagsfall blir negativt, måste vederlagssystemet ge möjlighet till tidsutjämning de kalendermånader det därefter blir mycket mer arbete. Sjöbefälet ska över tid fullgöra arbetstid om i genomsnitt 36 timmar per vecka, eftersom full månadslön har betalats. När strömmaavtalet tecknades 2004 var det arbetsgivarsidans uppfattning att negativt vederlagssaldo även fortsättningsvis skulle vara tillåtet.

Vederlagssystemet och strömmaavtalet i sin helhet konstruerades således så att arbetsgivaren måste betala full månadslön oavsett vederlagssaldots status, dvs. även vid negativt vederlagssaldo. Vederlagssaldot skulle därför vara ett tidskonto för att dokumentera arbetstid, för att kunna schemalägga och utjämna arbetstid, så att en arbetstid om i genomsnitt 36 timmar per vecka fullgörs över tid.

Vederlagssaldot är ett tidskonto som löpande ska återspegla sjöbefälets fullgjorda respektive icke fullgjorda arbetstid. Sjöbefälets vederlagssaldo är således, liksom sjöbefälets semesterkonto, rullande över tid från första anställningsdagen till slutavstämningen när anställningen upphör. Vederlagssaldot är ett tidssaldo på det sättet att när det står på noll har sjöbefälet under hela sin anställningstid arbetat i genomsnitt 36 timmar per vecka, när det står på plus har han eller hon arbetat mer än så och när det står på minus har han eller hon arbetat mindre än så.

Arbetstids- och vederlagssystemet innebär att sjöbefälets fullgjorda arbetstid utöver 36 timmar upp till 56 timmar per vecka i genomsnitt under avlönings-

perioden, läggs in i sjöbefälets individuella tidbank för vederlagstid (vederlags-saldot). Vederlagssaldot ska å ena sidan ökas löpande med verkligt fullgjorda timmar som överstiger 36 upp till 56 timmar per vecka i genomsnitt under avlöningsperioden. Men vederlagssaldot ska å andra sidan minskas löpande med antalet verkligt fullgjorda timmar som understiger 36 timmar per vecka i genomsnitt under avlöningsperioden. Vederlagssystemet medger att sjöbefälen kan tillföras negativa vederlagssaldon, men eftersom det i praktiken innebär att arbetsgivaren betalar förskottslön som inte behöver återbetalas om sjöbefälet skulle sluta, finns det ett starkt incitament för arbetsgivaren att undvika det. När ett sjöbefäl har ett negativt vederlagssaldo innebär det inte att han eller hon måste arbeta in tid. Det sker bara om det finns arbete att utföra.

Arbetsgivarna gavs genom vederlagssystemet, trots i branschen rådande förutsättningar, möjlighet att ge sjöbefälen såväl trygga tillsvidareanställningar året runt som fasta månadslöner året runt. Hade vederlagssaldot inte kunnat vara negativt de kalendermånader då sjöbefälet inte kunnat schemaläggas 36 timmar per vecka i genomsnitt, hade en annan löneform än månadslön behövt användas. Arbetsgivarna hade då prioriterat säsongsanställning med timlön, se punkt 2.2 i strömmaavtalet, och andra tidsbegränsade anställningar för att få arbete utfört de perioder det behövs.

Syftet med regleringen i § 6.2 i strömmaavtalet om att övertidskompensation måste tas ut som vederlagsledighet när antalet timmar på vederlagssaldot är färre än längden på kommande överenskommen vederlagsledighet, är att undvika att hamna på ett negativt vederlagssaldo, eftersom det är önskvärt att undvika det. Ett sjöbefäl som har ett negativt vederlagssaldo har nämligen fått vederlagsledigt i förskott, dvs. innan timmarna har tjänats in. Om ett sjöbefäl med ett negativt vederlagssaldo får vederlagstid för övertidsarbete eller arbete på obekvämt arbetstid, medför det att han eller hon gottgörs genom att det negativa vederlagssaldot minskar snabbare än om han eller hon inte hade arbetat övertid eller på obekvämt tid. Sjöbefälet går därför inte miste om ersättningsarna för övertid och arbete på obekvämt tid och drabbas inte av någon ekonomisk skada.

Strömmaavtalets ordalydelse

I § 5.2 i strömmaavtalet anges att den ordinarie veckoarbetstiden utgör 56 timmar i genomsnitt per vecka under en avlöningsperiod, vilket innebär att arbetstid därutöver är övertid som inte får inte schemaläggas. Regeln om högst 56 timmar per vecka i genomsnitt under en avlöningsperiod är en skyddsregel som inte har någon motsvarighet i lagen om vilotid för sjömän. Regeln i § 5.4 i strömmaavtalet är både en ersättningsregel, på samma sätt som 7 § lagen om vilotid för sjömän, och en regel om inom vilka tidsramar arbetstiden kan schemaläggas. Schemaläggning ska enligt § 5.8 i strömmaavtalet ske i samråd med arbetstagarerna och den schemalagda ledigheten ska vara så lång som omständigheterna medger, med hänsyn till trafikscheman och respektive arbetstagarers vederlagsinnehav. Utöver dessa regler är arbetsgivaren bunden av reglerna i § 5.1 i strömmaavtalet om dygns- och veckovila och 7 b § lagen om vilotid för sjömän om att den genomsnittliga veckoarbetstiden, inklusive övertid, under en tolv månadersperiod inte får överstiga 48 timmar och ej heller överstiga 13 timmar per dygn.

Av ordalydelsen i § 5.4 andra stycket i strömmaavtalet följer att det innestående vederlagssaldot ska minskas, om den fullgjorda arbetstiden understiger 36 timmar per vecka i genomsnitt under en avlöningsperiod. Minskningen av vederlagssaldot ska göras med det antal timmar som den fullgjorda arbetstiden understiger den nämnda genomsnittliga arbetstiden, dvs. i motsvarande mån. Av ordalydelsen framgår inte att vederlagssaldot inte får vara negativt, utan minskningen ska enligt ordalydelsen alltid ske i detta fall, annars sker inte minskningen i motsvarande mån. Om kollektivavtalsparterna hade ansett att vederlagssaldot inte får vara negativt, hade de uttryckt det på ett tydligt sätt.

Enligt Svenska Akademiens ordlista är saldo skillnaden mellan kredit och debet, över- eller underskott. Saldo definieras normalt som skillnaden mellan alla debiteringar och alla krediteringar på ett konto. Vid debetsaldo är summan av debiteringarna större än summan av krediteringarna. Vid kreditsaldo gäller det omvända.

Avtalstillämpning

Flera andra rederier som omfattas av strömmaavtalet tillämpar negativa vederlagssaldon. Fackliga representanter på lokal nivå har känt till och godkänt att strömmaavtalet tillämpats på det sättet. Negativa vederlagssaldon har förekommit så länge strömmaavtalet har funnits och även tidigare. Såvitt arbetsgivarparterna känner till har förbundet aldrig tidigare haft synpunkter på negativa vederlagssaldon. Strömmaavtalet har tillämpats sedan 2005 utan att tvist om negativa vederlagssaldon tidigare uppstått.

Jämkning av det allmänna skadeståndet

Att lägga tjänstgöringsschema är komplext och många faktorer måste beaktas. Det bästa för bolaget är en jämn fördelning av arbetstiden så att utfört arbete motsvarar månadslönen året runt. Branschens toppar och dalar omöjliggör detta.

Ett negativt vederlagssaldo innebär att bolaget betalat arbetstagarna förskottslön. Bolaget har inte vunnit något på att tillföra arbetstagarna negativa vederlagssaldon.

Bolaget arbetade aktivt med att schemalägga arbetstagarna så snart någon av dem fick ett negativt vederlagssaldo. Att ett negativt vederlagssaldo ibland uppstod berodde även på arbetstagarnas önskemål om schemaläggning m.m. som bolaget beaktade. Tjänstgöringsscheman upprättades i samråd med arbetstagarna.

Arbetstagarna har inte drabbats av ekonomisk skada på grund av negativa vederlagssaldon.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör med H-D.G. (f.d. ombudsman och avtalsansvarig på förbundet åren 1997–2018), C.L. (f.d. förhandlingschef och verkställande direktör för Sveriges

Fartygsbefälsförening), H.A. (ledamot i klubbstyrelsen för Stockholms Sjötrafik AB 1990–2014 samt ordförande 1995–2012), V.Å. (tidigare klubbordförande hos bolaget), D.N. (klubbordförande hos bolaget) och J.M. (ombudsman och avtalsansvarig hos förbundet).

På arbetsgivarparternas begäran har förhör hållits med F.L. (delägare och styrelseledamot i bolaget), C.E.S. (arbetsrättsjurist med förhandlings- och kollektivavtalsansvar för strömmaavtalet m.fl. kollektivavtal i bransch Skärgård, turism och sjöfart inom Almega Tjänsteföretagen, ansvarig för det aktuella branschavtalet och dess föregångare 1994–2010), H.R. (arbetsrättsjurist med förhandlings- och kollektivavtalsansvar för strömmaavtalet m.fl. kollektivavtal i bransch Skärgård, turism och sjöfart inom Almega Tjänsteföretagen, ansvarig för det aktuella branschavtalet 2003–2012), G.A. (f.d. verkställande direktör för Blidösbolaget samt med i förhandlingsdelegationen 2000–2017), T.H. (f.d. verkställande direktör och ägare av TEMA Skärgården AB, styrelseledamot i Skärgård, turism och sjöfart inom Almega Tjänsteföretagen samt med i förhandlingsdelegationen 1998–2018), G.K. (anställd hos bolaget sedan 2019 och tidigare anställd hos Strömma Turism och Sjöfart AB) och J.L. (f.d. verkställande direktör i Strömma Turism och Sjöfart AB, styrelseledamot i Skärgård, turism och sjöfart inom Almega Tjänsteföretagen samt med i förhandlingsdelegationen 2004–2019).

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller om bolaget har brutit mot strömmaavtalet genom att för en kalendermånad (avlöningsperiod), när ett sjöbefäl arbetat mindre än i genomsnitt 36 timmar per vecka, minska sjöbefälets vederlagssaldo så att det vid kalendermånadens utgång uppstått ett negativt vederlagssaldo som senare arbetas in. Arbetsgivarparterna anser att det är tillåtet enligt strömmaavtalet, medan förbundet anser att strömmaavtalet innebär att en minskning av vederlagssaldot bara får avse redan inarbetat vederlag och att vederlagssaldot således aldrig får vara negativt.

Avtalshistoriken och partsavsikten

Det är i första hand vad avtalsparterna gemensamt åsyftat vid ett kollektivavtals tillkomst som bestämmer avtalets innehåll.

Strömmaavtalet, som är ett branschavtal, ingicks i december 2004 och började att tillämpas från och med den 1 januari 2005. Dessförinnan hade skärgårdsrederierna i Stockholm, som var medlemmar i Almega Tjänsteföretagen, företagsavtal med förbundet.

De som hörts om hur det gick till när strömmaavtalet ingicks har inte hävdats att frågan om vederlag diskuterades, men de har i sak angett att de har samma uppfattning i frågan om negativt vederlagssaldo som den partssida som åberopat förhöret.

Nuvarande § 5.4 första och andra stycket i strömmaavtalet om vederlag och minskning av vederlagssaldot har samma lydelse som i företagsavtalet mellan Strömma Turism och Sjöfart AB (Strömmabolaget) och förbundet. Enligt upprättade protokoll över antagandet 2000 och 2002 av företagsavtalet mellan Strömmabolaget och förbundet deltog på arbetsgivarsidan A.N., som var anställd hos Almega Tjänsteföretagen. När Strömmabolaget i juni 2005 inrangerades på det då nya strömmaavtalet konstaterade Strömmabolaget, som biträdades av Almega Tjänsteföretagen, och förbundet, i protokollet över inrangeringen, att det inte fanns några väsentliga skillnader mellan Strömmabolagets företagsavtal och strömmaavtalet. Detta talar för att de nämnda bestämmelserna i strömmaavtalet åtminstone inspirerats av de likalydande bestämmelserna i Strömmabolagets företagsavtal och att kollektivavtalsparterna vid antagandet av strömmaavtalet avsåg att avtalet i fråga om vederlag skulle ha samma innebörd som enligt Strömmabolagets företagsavtal. Därför finns det anledning att utreda om det fanns någon gemensam partsavsikt när bestämmelserna infördes i Strömmabolagets företagsavtal och vad det avtalet innebar.

Någon utredning om när bestämmelserna ursprungligen infördes i Strömmabolagets företagsavtal och vad som förekom då har inte lagts fram. Av protokollet över antagandet 2000 och 2002 av Strömmabolagets företagsavtal framgår dock att förbundet ”medger att vid nyanställning medges minusvederlag, för att kunna passa in i gällande avlösningsschema, dock att vid anställningens avslutande eventuellt minusvederlag nollställs”. Den formuleringen talar enligt Arbetsdomstolens mening närmast för att Strömmabolaget genom A.N. hos Almega Tjänsteföretagen, som undertecknat protokollet för Strömmabolaget, och förbundet då ansåg att Strömmabolagets företagsavtal inte medgav att ett sjöbefäl påfördes ett negativt vederlagssaldo, men att förbundet medgav en avvikelse från företagsavtalet som innebar att så fick ske vid nyanställning. H.D.G., som företrädde förbundet vid antagandet 2000, har uppgett att han hade den uppfattningen och att han tror att det var arbetsgivarsidan som formulerade protokollet. Formuleringen i protokollet, som inte anger vad båda kollektivavtalsparterna medgav, kan, enligt Arbetsdomstolens mening, emellertid också läsas som att förbundet medgav, i betydelsen konstaterade, att företagsavtalet tillät minusvederlag vid nyanställning, men också innebar att minusvederlag skulle nollställas vid anställningens avslutande.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att det inte går att av utredningen dra slutsatsen att det skulle ha funnits en gemensam partsavsikt om i vilken mån vederlagssaldot får minskas.

Avtalstexten och avtalets systematik

Enligt Arbetsdomstolens mening är ordalydelsen av § 5.4 i strömmaavtalet, sedd isolerad eller i belysning av ordalydelsen av övriga bestämmelser i avtalet om vederlag, förenlig med båda partssidors tolkning och ger inte något påtagligt

försteg för endera partssidans tolkning. Inte heller systematiken i strömmaavtalet kan anses ge något påtagligt försteg för endera partssidans tolkning.

Båda partssidor har hänfört sig till användningen av begreppet vederlag i lagstiftning för sjömän.

Om kollektivavtalsparter i ett kollektivavtal använder ett begrepp som inte definieras i kollektivavtalet men som förekommer eller har förekommit i för avtalsområdet central lagstiftning, får det ofta antas att de avsett att begreppet ska ha samma innebörd som lagstiftningen och användas på samma sätt som där (AD 2012 nr 18) eller åtminstone att de vid användningen av begreppet inspirerats av lagstiftningen på ett sådant sätt att det får anses ankomma på den part som anser att begreppet ska ha en annan betydelse eller funktion än enligt lagstiftningen att klargöra det för motparten. Mot den bakgrunden finns det anledning att undersöka vilken betydelse och användning begreppet vederlag haft i lagstiftning om sjömän.

I 3 § i 1973 års sjömanslag fanns begreppet vederlag i definitionen av väntetid. Med väntetid avsågs bl.a. sådan del av anställningstiden under vilken sjömannen ”i form av fritid åtnjuter vederlag för ordinarie arbetstid”. Av sammanhanget framgick således att vederlaget inte kunde vara negativt. Orden ”åtnjuter vederlag” ersattes 2012 av ”får ersättning” utan någon närmare kommentar i förarbetena (prop. 2011/12:35). Begreppet vederlag fanns inte i 1922 års och 1952 års sjömanslagar.

Begreppet vederlag användes inte i 1919 års, 1926 års och 1938 års sjöarbetstidslagstiftning. Först i 1948 års sjöarbetstidslag återfinns begreppet i en regel som inspirerats av ILO-konvention nr 76. Översteg den ordinarie arbetstiden i fjärtrafik ett visst antal timmar per vecka eller två veckor i följd skulle ”sjömannen för överskjutande tid åtnjuta vederlag i form av fritid eller på annat sätt enligt vad därom må fastställas genom kollektivavtal eller annan överenskomst”. Genom 1959 års sjöarbetstidslag gjordes bestämmelsen också tillämplig i närtrafik och det klargjordes att fritiden skulle vara ”i hamn”. Bestämmelsen återfanns också i 1970 års sjöarbetstidslag. I arbetstidslagstiftningen för sjömän användes således begreppet vederlag genomgående för att beteckna ersättning för att sjömannen fick arbeta ”för mycket” vissa perioder. Av sammanhanget framgick att vederlaget inte kunde vara negativt. Sedan 1998 regleras inte längre arbetstiden för sjömän i särskild lagstiftning utan bara deras vilotid, och i lagstiftningen om vilotid för sjömän förekommer inte begreppet vederlag, men regeln i sak om att ordinarie arbetstid som överstiger 40 timmar i veckan ska ersättas med fritid i hamn eller enligt kollektivavtal finns kvar i 7 § lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

Begreppet vederlag har således funnits under relativt lång tid i lagstiftningen om sjöarbetstid i betydelsen ersättning i form av ledighet (fritid) för arbete utöver den veckoarbetstid som gäller vid arbete i land och regeln i sak finns kvar än i dag. Lagregleringen innebar med nödvändighet att den överskjutande arbetstiden under en vecka måste sparas till senare och att det sparade, vederlaget, vid senare (åtnjutet vederlag i form av) ledighet måste minskas. Men lagregleringen har aldrig inneburit att ”för lite” arbete en vecka kunnat ”sparas” för att dras av

från det som arbetas ”för mycket” under en kommande vecka. Lagregleringen måste antas ha varit välbekant för kollektivavtalsparterna när bestämmelserna om vederlag i kollektivavtalet ursprungligen kom till.

Bestämmelsen i § 5.4 första stycket i strömmaavtalet, om att vederlag utgår för det antal timmar varmed den under avlöningsperioden fullgjorda ordinarie arbetstiden överstiger den normala veckoarbetstiden om 36 timmar, motsvarar helt den reglering som under relativt lång tid funnits i lagstiftningen, dock att referensperioden i avtalet är en avlöningsperiod (kalendermånad) i stället för en enda vecka (eller tidigare i vissa fall två veckor) och att den normala veckoarbetstiden är kortare.

Ordalydelsen av § 5.4 andra stycket i strömmaavtalet om minskning av vederlagssaldot när sjöbefälet under en avlöningsperiod arbetat kortare än 36 timmar i genomsnitt per vecka, dvs. haft ledighet (fritid), kan enkelt uppfattas motsvara den i lagregleringen inneboende mekanismen, att åtnjutet vederlag i form av ledighet måste minska det vederlag som finns kvar att åtnjuta (men aldrig så långt att vederlaget blir ”negativt”). Därför och mot bakgrund av lagregleringen, som aldrig inneburit att det varit möjligt att ”spara” för lite arbete under en period för att räkna av det under en senare period med för mycket arbete, har förbundets tolkning, enligt Arbetsdomstolens mening, ett klart försteg. Det har ankommit på den kollektivavtalspart som ansett att ordalydelsen innebär att vederlagssaldot kan vara negativt att klargöra det för motparten, vilket såvitt framkommit inte skett.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats är att förbundets tolkning – mot bakgrund av den lagreglering som måste antas ha varit välbekant för kollektivavtalsparterna när bestämmelserna om vederlag i kollektivavtalet ursprungligen kom till – har ett så klart försteg framför arbetsgivarparternas tolkning att den bör väljas. Den slutsatsen rubbas inte av de ändamålsskäl som arbetsgivarparterna fört fram eller den avtalstillämpning som de hänfört sig till, utan att hävda att förbundet skulle ha känt till den.

Slutsats och skadestånd

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att bolaget har brutit mot strömmaavtalet genom att tillföra var och en av arbetstagarna ett negativt vederlagssaldo och genom att senare låta var och en av dem arbeta in det negativa vederlagssaldot.

För kollektivavtalsbrottet ska bolaget betala allmänt skadestånd till förbundet. Vid en sammanvägd bedömning bestämmer Arbetsdomstolen, som inte kan finna att arbetstagarna drabbats av någon ekonomisk skada, det allmänna skadeståndet till 40 000 kr.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat och ska därför, med hälften vardera, ersätta förbundets rättegångskostnader, i den mån kostnaderna skäligen varit påkallade för att ta till vara förbundets rätt.

Förbundet har begärt ersättning för rättegångskostnader med 523 232 kr, varav 522 900 kr för arvode till ombud för arbete under 260 timmar och 332 kr för vittneskostnad. Arbetsgivarparterna har vitsordat ett ombudsarvode motsvarande 114 timmars arbete enligt tillämpad timtaxa som skäligt i och för sig. Vittneskostnaden har vitsordats som skälig i och för sig. Arbetsdomstolen finner att förbundet får anses skäligen tillgodosett med ersättning för ombudsarvode med 400 000 kr, jämte fordrad och vitsordad ersättning för vittneskostnad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Rederiaktiebolaget Ballerina att till Sjöbefälsföreningen betala allmänt skadestånd med 40 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 januari 2021 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Almega Tjänsteföretagen och Rederiaktiebolaget Ballerina att med hälften vardera ersätta Sjöbefälsföreningen för rättegångskostnader med 400 332 kr, varav 400 000 kr avser ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Berndt Molin, Lars Askelöf, Anita Hagelin, Kjell Svahn och Ulrika Boëthius. Enhälligt.

Rättssekreterare: Anna Thorssin