ARBETSDOMSTOLEN AD 2026 nr 74

Mål nr A 147/25

Tolkning av bestämmelserna om individuell arbetstidsöverenskommelse i byggavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att det inte krävs att en individuell arbetstidsöverenskommelse med en arbetstagare är individualiserad och framtagen på arbetstagarens initiativ eller åtminstone efter dennes individuella behov och att de perioder för beräkningen av den genomsnittliga ordinarie arbetstiden som enligt byggavtalet gäller vid en arbetstidsöverenskommelse med en representant för arbetslaget inte behöver tillämpas. – Även fråga om förhandling påkallats och talan väckts för sent enligt förhandlingsordningen i byggavtalet.

Postadress
Box 2018
103 11 Stockholm
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
måndag–fredag
09.00–12.00
13.00–15.00

ARBETSDOMSTOLEN DOM AD 2026 nr 74

2026-11-25 Mål nr A 147/25

KÄRANDE
Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE
Stenhusgruppen Mark och Hus AB, 556774-4585, Enebybergsvägen 8, 182 36 Stockholm
Ombud: advokaten Annika Elmér, EmpLaw Advokater AB, Mailbox 639, 114 11 Stockholm

SAKEN
Skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

BAKGRUND

Stenhusgruppen Mark och Hus AB (bolaget) är ett byggbolag som huvudsakligen bygger platsgjutna betongkonstruktioner, ofta i egenskap av underentreprenör. Bolaget har cirka 100 anställda arbetare varav de flesta är rumänska medborgare.

Mellan parterna gäller kollektivavtal, ett s.k. hängavtal på byggavtalet mellan Föreningen Byggföretagen i Sverige (Byggföretagen) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet). Byggavtalet reglerar bl.a. arbetstidens längd och förläggning samt frågor om övertid. Byggavtalet ger även arbetsgivaren och enskild arbetstagare möjlighet att, inom vissa ramar, träffa en individuell överenskommelse om arbetstidens förläggning.

Under våren 2024 gjorde förbundet en fördjupad kontroll av bolagets verksamhet under perioden 1 april 2022–31 mars 2024. I samband med detta framkom att arbetstidsförläggningen för de allra flesta arbetstagarna hos bolaget inte överensstämde med byggavtalets huvudregel om att ordinarie arbetstid är åtta sammanhängande timmar per dag (exklusive raster) måndag till och med fredag mellan kl. 06.00 och kl. 18.00.

Bolaget schemalade den ordinarie arbetstiden för ett kalenderår i taget utifrån fyra olika alternativ. Arbetstagarna fick välja om byggavtalets huvudregel skulle tillämpas eller om arbetstiden i stället skulle förläggas enligt något av följande alternativa rotationsscheman, som innebar att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per rotation blev 40 timmar per helgdagsfri vecka.

– Arbete tre veckor och ledig en vecka (3+1).
– Arbete sex veckor och ledig två veckor (6+2).
– Arbete tolv veckor och ledig fyra veckor (12+4).

Under den kontrollerade perioden arbetade cirka 100 arbetstagare på ett 12+4-schema och två eller tre arbetstagare på ett 6+2-schema. Dessa arbetstagare hade undertecknat en handling benämnd Individuell arbetstidsöverenskommelse som bolaget hade upprättat. De arbetade tio sammanhängande timmar per dag, måndag till fredag mellan kl. 06.30 och kl. 18.00, och på lördagar mellan kl. 07.00 och kl. 13.00, dock att var tredje lördag var ledig.

Parterna tvistar i huvudsak om bolaget träffade individuella överenskommelser med respektive arbetstagare enligt § 2 punkt 1.3 i byggavtalet och om bolaget därmed hade möjlighet att förlägga den ordinarie arbetstiden på det sätt som skedde. Om Arbetsdomstolen skulle anse att överenskommelserna om arbetstidens förläggning inte var individuella i den mening som avses i byggavtalet, har bolaget erkänt brott mot § 2 punkt 1.3 i byggavtalet.

Parterna tvistar även om förbundets talan är preskriberad.

KOLLEKTIVAVTALSREGLERINGEN

Byggavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 2 ARBETSTID

1 ORDINARIE ARBETSTID

1.1 Arbetstidens längd och förläggning

Ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgdagsfri vecka (exklusive raster). Arbetsgivaren och representant för arbetslaget kan träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning för varje enskild arbetsplats och/eller del av arbetsplats. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och kan träffas tidigast när sådan representant är utsedd. Överenskommelsen ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen och ange arbetstidens förläggning i fråga om vilka arbetsdagar som omfattas, klockslag för arbetets början och slut, samt vilken arbetsplats eller del av arbetsplatsen överenskommelsen avser. Den ordinarie arbetstiden kan förläggas måndag t.o.m. söndag med början tidigast klockan 05.00 och slut senast 24.00.

Arbetstiden kan läggas ut enligt ovan med i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat på en fyraveckorsperiod (totalt 160 timmar). Arbetstiden kan efter överenskommelse med berörd Byggnads region beräknas på högst sex veckor (totalt 240 timmar).

Om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget är arbetstiden klockan 06.00–18.00 i enlighet med bestämmelserna i § 2 punkten 1.4.

[…]

1.3 Individuell arbetstidsöverenskommelse

Bestämmelserna ovan utgör inte hinder för att arbetsgivaren och enskild arbetstagare träffar en individuell överenskommelse om annan ordinarie arbetstidsförläggning för arbetstagaren. Sådan individuell arbetstidsöverenskommelse kan vara tidsbegränsad eller gälla tillsvidare och kan förläggas måndag t.o.m. söndag mellan klockan 05.00 och 24.00. En individuell arbetstidsöverenskommelse ska vara skriftlig om den gäller under en period om fyra veckor eller längre tid. En individuell arbetstidsöverenskommelse kan sägas upp med en månads uppsägningstid, såvida inte

berörda parter kommit överens om annat. Uppsägningen ska vara skriftlig.

I samband med att arbetstagare med individuell arbetstid placeras på en prestationslönearbetsplats ska arbetsgivaren överlägga med arbetslaget, i syfte att finna en samförståndslösning, under förutsättning att arbetstagarens arbetstid avviker med mer än en timme per dag från överenskommen ordinarie arbetstid på arbetsplatsen.

1.4 Ordinarie arbetstid om inte överenskommelse träffats

Om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget eller arbetstagare är den ordinarie arbetstiden åtta sammanhängande timmar per dag (exklusive raster) måndag till och med fredag mellan klockan 06.00–18.00. Efter samråd på arbetsplatsen utläggs tre raster om sammanlagt en timme och 15 minuter.

[…]

1.6 Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid

Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid får vid heltidsarbete för arbetstagare uppgå till högst 48 timmar under en beräkningsperiod om fyra månader. Beräkningsperiod kan utökas till högst sex månader genom särskild överenskommelse med berörd Byggnads region.

[…]

6 ÖVERTIDSARBETE

6.1 Förläggning av och ersättning vid övertidsarbete

När arbetet av särskilda skäl så kräver kan arbete utföras på övertid, dvs. utöver arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått per vecka.

Innan sådant övertidsarbete utförs, ska överenskommelse träffas mellan arbetsledning och berörd arbetstagare. Kortvarigt övertidsarbete av tillfällig natur kan dock utföras utan sådan överenskommelse på arbetsgivarens begäran.

[…]

Arbetstagare ska erhålla timersättning för arbetade timmar samt övertidsersättning enligt tabellen ovan. När övertidsersättning utges ska inte OB-ersättning utges.

[…]

6.2 Begränsning av övertidsarbete

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar per år (allmän övertid).

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region kan träffa överenskommelse om att arbetstagare, utöver den allmänna övertiden, får arbeta övertid med ytterligare högst 150 timmar per år under förutsättning att arbetstagarnas arbetstid inte överstiger 13 timmar per dygn och att man ges möjlighet till minst 11 timmars dygnsvila.

När övertidsarbete kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten. Med övertidsutrymmet avses det totala antal timmar övertid en arbetstagare får arbeta under ett år.

[…]

§ 10 FÖRHANDLINGSORDNING I RÄTTSTVISTER

1 Förhandling

[…]

1.4 Protokoll och justering

Vid förhandling ska, om annat inte överenskommes, föras protokoll, som ska vara utsedda justeringsmän tillhanda inom en (1) månad efter sista förhandlingssammanträdet. Protokollet ska vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en (1) månad från mottagandet, om annat inte överenskommes.

1.5 Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Skulle part inte justera protokoll inom föreskriven tid, ska förhandling anses avslutad när endera parten skriftligen har informerat motparten om att förhandlingen avslutas.

2 LOKAL FÖRHANDLING

2.1 Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten med i § 10 punkterna 2.2 och 2.3 angivna undantag snarast, dock inom fyra (4) månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom två (2) år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det ska framställningen vara skriftlig.

Beträffande arbetstagares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till Bilaga A1 § 35.

4. ARBETSDOMSTOLEN

4.1 Allmänt rättstvist

Kan enighet inte uppnås vid central förhandling kan part få tvist prövad av Arbetsdomstolen. Talan ska väckas vid domstolen med i § 10 punkten 2.2 och 2.3 angivna undantag inom fyra (4) månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

[…]

5 PRESKRIPTION

5.1 Preskriptionstid

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag part mottagit skriftligt besked från motparten om att förhandlingen avslutas.

5.2 Preskription

Om part inte begär förhandling eller väcker talan inom i § 10 punkterna 2–4 föreskrivna tidsfrister, förlorar part rätten till förhandling respektive talan.

[…]

7. SÄRSKILDA REGLER FÖR FÖRETAG BUNDNA AV BYGGAVTALET GENOM HÄNGAVTAL

Parter och förhandlingsframställan

Lokala parter: Företaget och Byggnads region. Om företaget vill begära förhandling så skickas denna begäran till berörd Byggnads region enligt punkten 2.4. Om Byggnads region sänder förhandlingsframställan med rekommenderat brev så anses företaget ha tagit emot denna senast tio dagar efter det att försändelsen har lämnats in för postbefordran. Byggnads region ska även sända kännedomskopia till företaget på företagets senast kända mejladress.

Centrala parter: Företaget och Byggnads. Om företaget vill begära förhandling så skickas denna begäran till Byggnads centrala kansli i Stockholm. Om Byggnads sänder förhandlingsframställan med rekommenderat brev så anses företaget ha tagit emot denna senast tio dagar efter det att försändelsen har lämnats in för postbefordran. I övrigt gäller regleringen i punkterna 1 till och med 6 även för hängavtalsbundna företag i tillämpliga delar.

KRAV OCH INSTÄLLNINGEN TILL KRAVEN

Förbundet har krävt (yrkat) att bolaget ska till förbundet betala

a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om övertidsarbete, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 september 2025 (dag för delgivning av stämning) till dess betalning sker,

b) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om förläggning av arbetstid, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 september 2025 till dess betalning sker,
c) allmänt skadestånd med 1 000 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om övertidsersättning, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 september 2025 till dess betalning sker, och
d) allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om övertidsersättning för arbete på helglöneberättigade dagar, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 september 2025 till dess betalning sker.

Bolaget har motsatt sig kraven, men godtagit sättet att räkna ränta. Bolaget har vidare för egen del krävt att eventuella skadeståndsbelopp ska jämkas, dvs. sättas ned till noll eller de belopp som Arbetsdomstolen anser skäliga.

Förbundet har motsatt sig jämkning.

Parterna har krävt ersättning för rättegångskostnader.

DE OMSTÄNDIGHETER SOM PARTERNA ANGETT HAR RÄTTSLIG BETYDELSE (GRUNDER FÖR TALAN)

Förbundet

De överenskommelser om arbetstidens förläggning som bolaget ingick med arbetstagarna är inte individualiserade på det sätt som byggavtalet kräver. Förläggningen är fastställd av bolaget på gruppnivå och alltså inte framtagen på respektive arbetstagarens initiativ eller efter dennes individuella behov. Överenskommelserna är därför inte giltiga individuella arbetstidsöverenskommelser enligt § 2 punkt 1.3 i byggavtalet. Det innebär att den ordinarie arbetstiden var åtta timmar per dag måndag till och med fredag mellan kl. 06.00 och kl. 18.00 enligt § 2 punkt 1.4 i byggavtalet.

Överenskommelserna träffades på gruppnivå. Nästintill samtliga arbetstagare hade ett 12+4-schema. Eftersom de flesta arbetstagare, dvs. arbetslaget,

arbetade enligt samma schema, borde överenskommelse om arbetstiden ha träffats med arbetslaget som helhet. Sådan överenskommelse med arbetslaget får träffas enligt § 2 punkt 1.1 i byggavtalet med en begränsningsperiod om fyra veckor. Så har inte skett.

De begränsningsperioder som framgår av andra stycket i § 2 punkt 1.1 i byggavtalet – fyra veckor eller, när det finns överenskommelse om det med förbundets berörda region, sex veckor – ska tillämpas också vid individuella arbetstidsöverenskommelser enligt § 2 punkt 1.3 i byggavtalet. Det gjorde inte bolaget.

Eftersom det saknades giltiga överenskommelser om arbetstidens förläggning, bröt bolaget under perioden 1 april 2022–31 mars 2024 mot byggavtalets bestämmelser om förläggning av arbetstid genom att förlägga arbetstiden enligt 3+1-, 6+2- och 12+4-scheman. Bolaget bröt därigenom även mot byggavtalets regler om övertidsarbete och övertidsersättning på vardagar, lördagar och helglöneberättigade dagar.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att överenskommelserna är giltiga enligt § 2 punkt 1.3 i byggavtalet, så fanns det i vart fall inte sådana särskilda skäl för övertidsarbete som krävs enligt § 2 punkt 6.1 i byggavtalet. Bolaget bröt också därigenom mot byggavtalet.

Det saknas skäl att jämka de allmänna skadeståndena.

Förbundet påkallade tvisteförhandling inom fyra månader från det att förbundet, efter den fördjupad kontrollen avseende perioden 1 april 2022–31 mars 2024, fick kännedom om att avtalsbrott begåtts under perioden. Bolaget gjorde ingen preskriptionsinvändning vid den lokala tvisteförhandlingen. Bolaget har därför förlorat rätten att göra en sådan invändning i målet. Under alla förhållanden är inte förbundets talan preskriberad, eftersom talan väcktes inom förhandlingsordningens tidsfrister.

Bolaget

Bolaget förlade som utgångspunkt arbetstid för ett kalenderår i taget med ordinarie arbetstid om 8 timmar per dag måndag till och med fredag mellan kl. 06.00 och kl. 18.00 enligt § 2 punkt 1.4 i byggavtalet. Eftersom bolagets arbetstagare önskade arbeta rotation för att bl.a. kunna resa till sina ursprungsländer, mötte bolaget arbetstagarnas önskemål genom att ta fram standardiserade modeller för individuella rotationsscheman.

Bolaget ingick individuella arbetstidsöverenskommelser med arbetstagarna i enlighet med § 2 punkt 1.3 i byggavtalet om dessa scheman. Att arbetstagarna fick välja rotationsscheman utifrån tre olika alternativ innebar inte att det inte rörde sig om individuella överenskommelser.

Eftersom överenskommelserna var förenliga med byggavtalet, bröt inte bolaget mot dess bestämmelser om arbetstidens förläggning, övertidsarbete eller övertidsersättning.

Eventuella allmänna skadestånd ska jämkas, eftersom förbundet sedan december 2021 kände till och accepterade hur bolaget förlade arbetstagarnas arbetstid och de individuella arbetstidsöverenskommelser som bolaget löpande tecknade med en del av arbetstagarna. Bolaget bröt därmed varken uppsåtligen eller mot bättre vetande mot byggavtalet. Bolaget gjorde ingen ekonomisk vinst motsvarande de yrkade allmänna skadeståndena.

Eftersom förbundet kände till hur bolaget organiserade och förlade arbetstiden i mer än två år före begäran om lokal förhandling den 19 september 2024 och då talan inte väcktes inom fyra månader efter avslutad central tvisteförhandling, är förbundets talan preskriberad enligt den gällande förhandlingsordningen, § 10 punkt 2.2, 4.1 och 5.2.

FÖRBUNDETS UTVECKLING AV OMSTÄNDIGHETERNA

Förläggning av arbetstid

Ordinarie arbetstid enligt byggavtalet är 40 timmar per helgdagsfri vecka. Arbetsgivaren och representant för arbetslaget kan träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning för varje enskild arbetsplats eller del av arbetsplats (§ 2 punkt 1.1 i byggavtalet). Det finns vidare möjlighet att träffa individuella arbetstidsöverenskommelser för att tillgodose individuella behov för enskild arbetstagare om denne behöver andra arbetstider än övriga arbetslaget (§ 2 punkt 1.3 i byggavtalet). Om överenskommelse inte har träffats om ordinarie arbetstid, är den ordinarie arbetstiden åtta timmar per dag måndag till och med fredag (§ 2 punkt 1.4 i byggavtalet).

De aktuella överenskommelserna var inte individualiserade i den mening som avses i byggavtalet, eftersom överenskommelserna var av mer kollektiv natur. De var alltså inte utformade utifrån den enskilda arbetstagarens sociala behov som exempelvis hämtning och lämning av barn. Alla arbetstagare hos bolaget kan inte ha samma sociala behov. Dessutom var de fyra alternativ som arbetstagarna fick välja mellan anpassade efter bolaget och inte utifrån den enskilda arbetstagaren. Överenskommelserna var därför inte sådana som avses i § 2 punkt 1.3 i byggavtalet, vilket medför att den s.k. stupstocken i 2 § punkt 1.4 i byggavtalet ska tillämpas.

Huvudregeln vad gäller arbetstiden är att arbetsgivaren och arbetslaget ska träffa en överenskommelse som gäller för samtliga arbetstagare på arbetsstället, vilket blir den ordinarie arbetstidens förläggning. Den enstaka arbetstagare som av individuella och enskilda skäl behöver ha en från arbetslaget avvikande arbetstidsförläggning och inte arbeta som alla andra ska efter överläggning inplaceras efter sina förutsättningar i arbetslaget. Syftet är att anpassa en sådan individs arbetstider till de andras arbetstider. Bestämmelsen om överläggning med arbetslaget i § 2 punkt 1.3 andra stycket byggavtalet visar att individuella arbetstidsöverenskommelser endast kan ske för

enstaka individer och att de är undantag från den på arbetsplatsen ordinarie arbetstiden.

Eftersom bolaget utan giltiga överenskommelser kontinuerligt förlade arbetstagarnas arbetstid till tio sammanhängande timmar (exklusive raster om en och en halv timme), måndag till fredag mellan kl. 06.30 och kl. 18.00 samt fem timmar på lördagar mellan kl. 07.00 och kl. 13.00, bröt bolaget mot byggavtalet. Det är därför skadeståndsskyldigt.

Förbundet gör inte gällande att bolaget har brutit mot de föreskrivna begränsningsperioderna i § 2 punkt 1.6 i byggavtalet. Bolaget har dock haft ett högre uttag av arbetstid än vad som framgår av överenskommelserna.

Övertid

Enligt byggavtalet får övertid tas ut bara om det finns särskilda skäl för det. Innan övertidsarbete utförs ska dessutom överenskommelse träffas mellan arbetsledning och berörd arbetstagare. Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst med 200 timmar per år (§ 2 punkt 6.1 och 6.2 i byggavtalet).

Det fanns inte särskilda skäl för övertidsarbete. Bolaget kom inte överens med arbetstagarna om att de skulle arbeta övertid. Bolaget kom inte heller överens med förbundets region om övertidsarbete utöver den allmänna övertiden. Övertid togs ut med mer än 48 timmar under en tid av fyra veckor eller mer än 50 timmar under en kalendermånad. Övertid togs ut med mer än 200 timmar per år. Bolagets arbetstagare arbetade därmed övertid i strid med byggavtalet. Bolaget bröt därför mot byggavtalet och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrottet.

Övertidsersättning ska, beroende på när övertidsarbetet utförs, betalas med 30, 50, 70 eller 100 procent av timlönen (§ 2 punkt 6.1 i byggavtalet).

Arbetstagarna hos bolaget arbetade tio timmar måndag till fredag. De var schemalagda måndag till fredag mellan kl. 06.30 och kl. 18.00. Med hänsyn tagen till schemaläggningen arbetade därmed respektive arbetstagare två

timmar övertid varje dag, måndag till fredag, de var schemalagda. Bolaget betalade inte övertidsersättning för detta, vilket är ett kollektivavtalsbrott. Arbetstagarna arbetade även fem timmar på lördagar mellan kl. 07.00 och kl. 13.00. De var dock lediga på lördagen var tredje vecka. Med hänsyn tagen till schemaläggningen arbetade respektive arbetstagare övertid fem timmar på lördagar. Dessutom arbetade arbetstagarna på fem övriga helglöneberättigade dagar om året. Arbete på helglöneberättigade dagar ska ersättas med 100 procent övertidsersättning (§ 2 punkt 6.1 och § 4. punkt 3 i byggavtalet). Bolaget betalade dock bara ersättning med 70 procent, motsvarande OB-ersättning. Bolaget bröt därför mot byggavtalet.

Skadeståndens storlek

Eftersom bolaget inte betalade ersättning enligt byggavtalet, gjorde bolaget en förtjänst genom att bryta mot byggavtalet. Övertidsersättning ska dessutom betalas med högre belopp än vad som är fallet för OB-ersättning, som inte alls ska betalas vid övertidsarbete. Bolaget gjorde därmed, oavsett om det betalade OB-ersättning eller inte, en förtjänst. De krävda skadestånden är därför skäliga.

Förbundet godkände inte den felaktiga avtalstillämpningen. Förbundet förmådde inte heller bolaget att tro att avtalstillämpningen var korrekt. Det finns därför inte skäl att jämka skadestånden.

Vad bolaget anfört om oenigheten mellan byggavtalets kollektivavtalsparter kring tolkningen av byggavtalet utgör inte skäl för jämkning.

Preskription

Att förbundet 2021 informerades om systematiken kring bolagets tillämpning av arbetstidsöverenskommelser saknar betydelse för preskriptionsfrågan. Det var först vid den fördjupade kontrollen under våren 2024 som förbundet fick reda på att bolaget bröt mot byggavtalet under den kontrollerade perioden. Förbundet påkallade lokal förhandling den 19 september 2024.

Bolaget gjorde ingen preskriptionsinvändning vid vare sig den lokala eller den centrala tvisteförhandlingen. I vart fall var inte eventuella preskriptionsinvändningar så klara och tydliga att förbundet uppfattade dem som invändningar om preskription. Bolaget kan därför inte med framgång göra en preskriptionsinvändning i målet.

Enligt förhandlingsordningen, § 10 punkt 4.1 i byggavtalet, ska talan väckas inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Förhandling ska enligt förhandlingsordningen, § 10 punkt 1.5 i byggavtalet, anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Det sista tvisteförhandlingssammanträdet ägde rum den 12 mars 2025. Protokollet slutjusterades av bolaget den 7 maj 2025. Det innebär att den centrala tvisteförhandlingen avslutades först vid detta datum. Parterna kom inte överens om att förhandlingen skulle anses avslutad vid något annat tillfälle. Talan väcktes den 5 september 2025, vilket alltså var inom förhandlingsordningens tidsfrister. Talan är därför under alla omständigheter inte preskriberad.

BOLAGETS UTVECKLING AV OMSTÄNDIGHETERNA

Förläggning av arbetstid

Bolaget ingick giltiga individuella arbetstidsöverenskommelser enligt § 2 punkt 1.3 i byggavtalet med sina arbetstagare. Överenskommelserna var individualiserade på det sätt som byggavtalet kräver. Varje enskild arbetstagare valde själv att ha en annan ordinarie arbetstidsförläggning än den som anges i § 2 punkt 1.4 i byggavtalet. En anledning för arbetstagarna att vilja arbeta på rotation var att det möjliggjorde för dem att resa till Rumänien eller annat ursprungsland och umgås med sina familjer. Eftersom många av bolagets arbetstagare hade starka önskemål om att anpassa arbetet efter detta, tog bolaget fram rotationsscheman för att det skulle vara möjligt att anpassa verksamheten.

Mot denna bakgrund samlade bolaget en gång per år, normalt i februari, all sin personal till en konferens där bolaget bl.a. gick igenom förutsättningarna för förläggning av ordinarie arbetstid och förklarade vilka möjligheter arbetstagarna hade att själva påverka detta.

De individuella arbetstidsöverenskommelserna innebar, oavsett typ av rotationsschema, att den maximala ordinarie arbetstiden per vecka med schemalagd arbetstid uppgick till i genomsnitt 53,3 timmar (maximal arbetstid per vecka var 55 timmar). Den sammanlagda arbetstiden översteg inte begränsningen enligt § 2 punkt 1.6 i byggavtalet av totalt uttag av arbetstid om högst 48 timmar under en beräkningsperiod om fyra månader.

Den sammanlagda i förväg schemalagda arbetstiden (dvs. den ordinarie arbetstiden) enligt överenskommelserna uppgick till i genomsnitt 40 timmar per vecka under en begränsningsperiod om 16 veckor som längst. Arbetstiden var därmed förlagd inom ramen för vad byggavtalet tillåter avseende individuella arbetstidsöverenskommelser. Det finns ingen angiven begränsningsperiod om fyra, eller sex, veckor i bestämmelsen om individuella arbetstidsöverenskommelser i § 2 punkt 1.3 i byggavtalet.

Bestämmelserna i § 2 punkten 1.3 i byggavtalet innehåller inte heller någon begränsning avseende andelen arbetstagare som hos en och samma arbetsgivare kan ingå individuella arbetstidsöverenskommelser och vad de kan innehålla. Det har därför ingen betydelse för avtalstillämpningen hur många arbetstagare som ingick individuella arbetstidsöverenskommelser med bolaget.

Bolaget hade inte ett högre uttag av ordinarie arbetstid än vad byggavtalet tillåter enligt § 2 punkt 1.6 i byggavtalet. De arbetstagare som valde att ingå en individuell arbetstidsöverenskommelse med bolaget kunde när som helst säga upp överenskommelsen och återgå till ordinarie arbetstidsförläggning med 8 timmar per dag måndag till och med fredag.

Övertid

Bolaget varken schemalade eller tog ut övertid i strid med byggavtalet. Arbetstagarna arbetade inte utöver sina respektive fastställda arbetstidsmått och scheman enligt de individuella arbetstidsöverenskommelserna.

Bolaget betalade korrekt OB-ersättning (70 procent av timlönen) till de arbetstagare som enligt schema arbetade under helglönedagar. Sådant arbete var inte övertidsarbete.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att arbetstidsöverenskommelserna strider mot byggavtalet, är överenskommelserna ändå giltiga mellan bolaget och arbetstagarna. Av § 2 punkt 1.4 i byggavtalet framkommer den ordinarie arbetstiden för det fall ”*någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats”*. Det fanns mellan bolaget och arbetstagarna giltiga överenskommelser om ordinarie arbetstid.

Skulle domstolen finna att arbetstidsöverenskommelserna träffades i strid med byggavtalet, innebär det i och för sig ett brott mot § 2 punkt 1.3 i byggavtalet. Ett sådant kollektivavtalsbrott kan inte leda till ett självständigt brott mot bestämmelserna om övertid i § 2 punkt 6 i byggavtalet på det sätt förbundet gör gällande. Ett sådant påstått brott mot byggavtalets bestämmelser om övertid är i sådant fall en konsekvens av det påstådda brottet mot bestämmelserna om arbetstidens förläggning. Det är således inte två separata avtalsbrott och ska därför inte föranleda separata skadestånd.

Bolaget förlade ordinarie arbetstid för varje arbetstagare i enlighet med respektive individs individuella arbetstidsöverenskommelse, dvs. inom ramen för deras ordinarie arbetstid. Arbetstagarna arbetade därmed in tid som de regelbundet tog ut i sammanhängande ledig tid. Skulle övertidsersättning behöva betalas, skulle det utgöra en dubbelkompensation (ledig tid och övertidsersättning). Övertid har endast kommit i fråga för det fall den enskilde arbetstagaren arbetade tid utöver den individuella arbetstidsöverenskommelsen. För det fall någon sådan övertid togs ut, betalade bolaget övertidsersättning.

Skadeståndens storlek

Förbundet hade känt till bolagets tillämpning av individuella arbetstidsöverenskommelser, inklusive betalning av OB-ersättning vid schemalagt arbete på helglönedagar, i flera år innan förbundet under våren 2024 begärde fördjupad kontroll. Förbundet hade inte tidigare invänt mot bolagets tillämpning. Bolaget var därför i god tro om tillämpningens förenlighet med byggavtalet. Det yrkade allmänna skadeståndet är därför oskäliga och ska jämkas.

Det är dessutom inte riktigt att bolaget gjorde någon slags förtjänst eller vinst genom att deras arbetstagare fick möjlighet att träffa individuella arbetstidsöverenskommelser. Bolaget tillfördes inte ett större arbetstidsuttag än i genomsnitt 40 timmar per vecka, även om det beräknades utifrån en annan beräkningsperiod än vad § 2 punkt 1.1 i byggavtalet anger som utgångspunkt om överenskommelse om arbetstidens förläggning saknas. Genom de individuella arbetstidsöverenskommelserna behövde bolaget i stället betala OB-ersättning i större utsträckning än om bolaget hade schemalagt motsvarande arbetstid under den tid som anges i bestämmelsen.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att de arbetstidsöverenskommelser som bolaget ingått med sina arbetstagare stod i strid med § 2 punkt 1. 3 i byggavtalet, att arbetstidsöverenskommelserna därför var ogiltiga och att arbetstagarna därmed ska anses ha arbetat övertid enligt § 2 punkt 6 i byggavtalet, har bolagets arbetstagare möjlighet att själva kräva bolaget på ersättning för retroaktiv lön mot bakgrund av kollektivavtalets normerande verkan för utanförstående arbetstagare. Att bolaget i en sådan situation skulle stå både en risk för allmänt skadestånd motsvarande en av förbundet framräknad och hypotetisk förtjänst och krav från bolagets arbetstagare på retroaktiv lön saknar stöd i Arbetsdomstolens praxis.

Eftersom byggavtalets kollektivavtalsparter tolkar bestämmelsen i § 2 punkt 1.3 i byggavtalet på olika sätt, är det dessutom oskäligt att bolaget ska bära

den ekonomiska risken för oenigheten mellan byggavtalets kollektivavtalsparter.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att de individuella arbetstidsöverenskommelserna inte är sådana som avses i § 2 punkt 1.3 i byggavtalet, blir konsekvensen att bolaget har begått brott mot andra bestämmelser i byggavtalet, såsom bestämmelser om övertid. Eftersom det är samma omständigheter som ligger till grund för förbundets samtliga yrkanden, är det skäligt att ett eventuellt skadestånd bestäms till ett samlat belopp.

Preskription

Bolaget gjorde invändningar om preskription vid både den lokala och den centrala tvisteförhandlingen, vilket framgår av i vart fall protokollet från den lokala tvisteförhandlingen, där det framgår att bolaget framförde att ”arbetstidsförläggningen enligt s.k. 12:4 schema har hos arbetsgivaren kontrollerats av Byggnads tidigare utan att ha ansetts strida mot kollektivavtalet eller gett upphov till rättelse”. Invändningen framfördes även muntligen vid den centrala förhandlingen av SH som påpekade att förbundet sedan år 2021 känt till på vilket sätt bolaget kom överens med sina arbetstagare om individuella arbetstidsöverenskommelser med rotationsscheman.

Förbundet fick kännedom om det påstådda kollektivavtalsbrottet i samband med en granskning av bl.a. bolagets löneutbetalningar under 2021. Bolaget och förbundet diskuterade bolagets individuella arbetstidsöverenskommelser efter att bolagets dåvarande tillförordnade verkställande direktör, AF, vid ett möte i december 2021 grundligt redogjort för hur de individuella arbetstidsöverenskommelserna användes i bolaget. Förbundet fick del av de individuella arbetstidsöverenskommelser som fanns då och invände inte mot dem. Bolaget uppfattade därmed att tillämpningen var tillåten enligt byggavtalet.

Under den centrala tvisteförhandlingen meddelade bolaget den 11 mars 2025 att det inte accepterade förbundets förslag till överenskommelse. Förbundet ställde därför in den inplanerade fortsatta förhandlingen och meddelade bolaget att förhandlingen avslutades i oenighet den 12 mars 2025. Att

förhandlingen avslutades den 12 mars 2025 framgår även av förhandlingsprotokollet. Parterna kom därmed överens om ett annat datum för den centrala förhandlingens avslutande än vad som framgår av förhandlingsordningen. Förbundet väckte inte talan inom fyra månader från denna tidpunkt. Förbundets talan är därför preskriberad.

Det är riktigt att protokollet från den centrala tvisteförhandlingen justerades av bolaget den 7 maj 2025. Om Arbetsdomstolen skulle anse att den centrala tvisteförhandlingen avslutades vid denna tidpunkt, godtas det att förbundet väckte talan i rätt tid.

UTREDNING

Parternas bevisning

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med AL, TH, TJ, JD, JD och AOA. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med makarna H, som företräder bolaget, samt vittnesförhör med MÅ, TW, AF, arbetstagarna hos bolaget VA och CF. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Yttrande från Byggföretagen

Arbetsdomstolen har avvisat den talan förbundet väckt mot Byggföretagen, som träffat byggavtalet med förbundet. Byggföretagen är således inte längre part i målet och har därför getts tillfälle att yttra sig i målet enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen. Byggföretagen har anfört följande.

> Byggföretagen uppfattar att parternas inställningar i målet aktualiserar två frågor om hur Byggavtalet ska tolkas. Den första frågan är om individuella arbetstidsöverenskommelser enligt § 2 punkt 1.3 kan anses giltiga även när flera arbetstagare har träffat överenskommelser om samma eller liknande arbetstidsförläggning med arbetsgivaren. Den andra frågan är om arbetstid som fullgörs enligt sådana överenskommelser ska berättiga till övertidsersättning för det fall överenskommelserna skulle bedömas stå i strid med Byggavtalet. […]

1. Inledningsvis kan konstateras att om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget eller arbetstagaren, gäller enligt § 2 punkt 1.4 att den ordinarie arbetstiden är åtta sammanhängande timmar per dag, exklusive raster, måndag till och med fredag mellan kl. 06.00 och 18.00. Byggavtalet ger möjlighet att komma överens om annan förläggning dels med en representant för arbetslaget enligt punkt 1.1 , dels med en enskild arbetstagare enligt punkt 1.3. Det anges inte i avtalet att en överenskommelse med arbetslaget måste prövas eller träffas innan en individuell överenskommelse kan ingås. Av punkt 1.3 framgår tvärtom att de föregående bestämmelserna inte utgör hinder för en individuell överenskommelse. Enligt Byggföretagens uppfattning har ingen av bestämmelserna företräde framför den andra.

2. Överenskommelser enligt punkterna 1.1 och 1.3 skiljer sig åt i fråga om vem som träffar överenskommelsen och hur arbetstidens förläggning därefter bestäms. En överenskommelse enligt punkt 1.1 träffas med en representant för arbetslaget och avser en arbetsplats eller del av en arbetsplats. Överenskommelsen ger arbetsgivaren möjlighet att förlägga den ordinarie arbetstiden i enlighet med dess innehåll, utan att separata överenskommelser behöver träffas med var och en av arbetstagarna. En överenskommelse enligt punkt 1.3 träffas däremot med den enskilda arbetstagaren och reglerar förläggningen av den ordinarie arbetstiden för just den arbetstagaren. En individuell arbetstidsöverenskommelse förutsätter således att arbetsgivaren och varje berörd arbetstagare faktiskt kommer överens. En individuell överenskommelse kan också sägas upp med en månads uppsägningstid, om inte berörda parter har kommit överens om annat. Någon motsvarande uppsägningsmöjlighet finns inte i punkt 1.1.

3. Byggnads synes göra gällande att individuella arbetstidsöverenskommelser enligt § 2 punkt 1.3 är avsedda för enstaka arbetstagare med individuella och från övriga arbetstagare avvikande behov av annan arbetstidsförläggning. Byggföretagen kan inte utläsa av ordalydelsen i punkt 1.3 att en arbetstagares behov måste vara unikt i förhållande till andra arbetstagares behov. Det har heller inte från Byggföretagens sida funnits någon avsikt att begränsa tillämpning av bestämmelsen till sådana situationer. Inte heller har det från Byggföretagens sida funnits någon avsikt att begränsa möjligheten att träffa individuella arbetstidsöverenskommelser utifrån hur

många arbetstagare som vill ingå sådana överenskommelser. En överenskommelse enligt punkt 1.3 förutsätter att arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kommer överens om arbetstidens förläggning. Om detta har gjorts finns det enligt Byggföretagens uppfattning inte något stöd i avtalet för att en individuell överenskommelse skulle vara otillåten enbart därför att arbetsgivaren har träffat motsvarande eller liknande överenskommelser med andra arbetstagare. Att flera arbetstagare har liknande önskemål, exempelvis om sammanhängande ledighet för hemresor, innebär enligt Byggföretagens uppfattning inte i sig att deras behov upphör att vara individuella. Avgörande är om en överenskommelse faktiskt har träffats med var och en av dem.

4. Byggföretagen delar inte uppfattningen att en arbetstidsöverenskommelse som bedöms strida mot Byggavtalet automatiskt medför att den arbetstid som utförts enligt överenskommelsen, men som inte överensstämmer med § 2 punkt 1.4 i Byggavtalet, ska anses utgöra övertidsarbete. Bestämmelserna om ordinarie arbetstid och övertid tar i första hand sikte på arbetstidens omfattning. Det har inte varit Byggföretagens avsikt att en överenskommelse om en annan förläggning av ordinarie arbetstid, som inte innebär att arbetstagaren arbetar fler timmar än vad som motsvarar ordinarie arbetstid enligt Byggavtalet, ska kunna leda till att arbetstiden i efterhand omklassificeras till övertid endast på den grunden att förläggningen bedöms stå i strid med avtalet. En sådan ordning skulle innebära att arbetstagaren erhåller övertidsersättning utan att något arbete utöver den ordinarie arbetstidens omfattning faktiskt har utförts.

DOMSKÄL

Tvisten

Parterna är oense om bolaget träffade giltiga individuella arbetstidöverenskommelser med respektive arbetstagare enligt § 2 punkt 1.3 i byggavtalet och om bolaget därmed hade möjlighet att förlägga den ordinarie arbetstiden på det sätt som skedde under perioden 1 april 2022–31 mars 2024.

Parterna tvistar även om talan är preskriberad.

Arbetsdomstolen börjar med att ta ställning till om förbundets talan är preskriberad för att därefter ta ställning till om bolagets förläggning av arbetstiden utgjorde ett brott mot byggavtalet eller inte.

Är förbundets talan preskriberad?

För sent påkallad förhandling?

Enligt förhandlingsordningen i byggavtalet ska part påkalla lokal förhandling hos motparten inom fyra månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig. Bolaget anser att förbundet inte gjort det, medan förbundet är av motsatt uppfattning. Enligt fast praxis i Arbetsdomstolen har part förlorat rätten att invända preskription om parten vid förhandlingssammanträde ingår i sakliga överläggningar med motparten om ett preskriberat anspråk utan att invända preskription innan förhandlingen avslutas. Enligt förbundet invände bolaget inte att anspråket var preskriberat vid parternas tvisteförhandlingar, medan bolaget är av motsatt uppfattning.

Arbetsdomstolen väljer att börja med att pröva om bolaget förlorat rätten att invända preskription genom att vid förhandlingssammanträdena överlägga i sak utan att invända preskription.

Parterna är överens om, och det framgår i vart fall av förhandlingsprotokollen, att parterna vid förhandlingssammanträdena överlade i sak om förbundets anspråk, som avsåg skadestånd för brott mot byggavtalet under perioden 1 april 2022–31 mars 2024. Av förhandlingsprotokollen framgår det enligt Arbetsdomstolens bedömning inte att bolaget invände preskription.

Av förhören med MH och SH, som är gifta med varandra och företräder bolaget, framgår att de vid de lokala och centrala tvisteförhandlingarna påtalade för förbundet att makarna tidigare sökt och fått godkännande av lokala ombudsmän för de typer av individuella arbetstidsöverenskommelser som bolaget använde. Av förhöret med MH framgår också att hon ifrågasatte hur

förbundet kunde komma så pass långt i efterhand och hävda att överenskommelserna var ogiltiga.

Ingen av makarna H har således sagt att de använde ordet preskription eller annars förde fram att de förhandlade anspråken var framförda för sent. Arbetsdomstolen anser därmed att bolaget inte styrkt att det vid förhandlingssammanträdena gjorde sådana tydliga och klara invändningar om preskription som krävs. Bolaget har därför förlorat rätten att invända preskription för att förbundet skulle ha påkallat förhandling för sent.

För sent väckt talan?

Enligt förhandlingsordningen i byggavtalet ska det genomföras såväl lokal som central förhandling och talan ska väckas inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Bolaget anser att den centrala tvisteförhandlingen avslutades den 12 mars 2025, då förbundet meddelade bolaget att förhandlingen avslutades i oenighet, medan förbundet anser att den förhandlingen avslutades först den 7 maj 2025, då bolaget ostridigt slutjusterade protokollet över förhandlingen. Förbundet väckte talan i målet den 5 september 2025. Parterna är överens om att talan väckts i rätt tid om den centrala förhandlingen ska anses vara avslutad den 7 maj 2025.

I förhandlingsprotokollet, som är justerat av förbundet den 8 april 2025 och av bolaget den 7 maj 2025, har antecknats följande.

> 25-03-12
> Byggnads meddelar via mail till MH att förhandlingen är avslutad i oenighet.

Det framgår av ordalydelsen i § 10 punkt 1.5 första stycket i byggavtalet att förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger. Det framgår vidare av § 10 punkt 1.4 i byggavtalet att vardera parten har högst en månad på sig att justera protokollet. Förbundsjuristen AOA har vittnat om att möjligheten att avsluta förhandlingen genom ett skriftligt meddelande till motparten, som framgår av § 10 punkt 1.5 andra stycket i byggavtalet, aktualiseras först i situationer när den ena parten inte justerar

protokollet inom föreskriven tid. Detta framgår enligt Arbetsdomstolens mening också tydligt av ordalydelsen. Byggföretagen har inte yttrat sig om förhandlingsordningen.

Av utredningen framgår inte annat än att parterna justerade förhandlingsprotokollet inom föreskriven tid. Arbetsdomstolen finner därför att den centrala tvisteförhandlingen enligt huvudregeln i förhandlingsordningen i byggavtalet ska anses vara avslutad först när slutjusterat protokoll förelåg och att förbundet således väckt talan i rätt tid.

Arbetsdomstolens slutsats

Förbundets talan ska inte avslås på grund av preskription.

Var överenskommelserna om arbetstid förenliga med byggavtalet?

Inledningsvis i domen, under rubriken Bakgrund, framgår vilka skriftliga överenskommelser om arbetstid som bolaget ostridigt tecknat med var och en av ett hundratal arbetstagare. Parterna tvistar om dessa överenskommelser var förenliga med § 2 punkt 1.3 i byggavtalet om individuella arbetstidsöverenskommelser. Det har inte gjorts gällande annat än att arbetstagarnas genomsnittliga ordinarie arbetstid per helgfri vecka uppgick till 40 timmar under en beräkningsperiod om som längst 16 veckor.

Enligt förbundet krävs det att en individuell arbetstidsöverenskommelse är individualiserad och framtagen på arbetstagarens initiativ eller åtminstone efter dennes individuella behov. De perioder för beräkningen av den genomsnittliga ordinarie arbetstiden som framgår av andra stycket i § 2 punkt 1.1 i byggavtalet – fyra veckor eller, när det finns överenskommelse om det med förbundets berörda region, sex veckor – ska, enligt vad förbundet framfört i sitt slutanförande, tillämpas också vid individuella arbetstidsöverenskommelser.

Enligt Byggföretagen är en individuell arbetstidsöverenskommelse inte otillåten enbart därför att arbetsgivaren har träffat motsvarande eller liknande överenskommelser med andra arbetstagare.

Bolaget, som numera är medlem i Byggföretagen, håller med sin organisation och anser att det inte vid individuella arbetstidsöverenskommelser gäller någon särskild period för beräkningen av den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, annat än vad som följer av § 2 punkt 1.6 i byggavtalet (fyra månader eller, vid särskild överenskommelse med förbundets berörda region, sex månader).

Av förhören med de som förhandlade 2010, när bestämmelsen om individuella arbetstidsöverenskommelser infördes i byggavtalet, framgår inte att kollektivavtalsparterna vid förhandlingarna diskuterade något om begränsningar av antalet överenskommelser eller deras innehåll i fråga om bl.a. beräkningsperiod. Någon gemensam kollektivavtalspartsavsikt om de begränsningar som förbundet anser finns kan således inte konstateras. Däremot har det av dessa förhör framkommit att anledningen till att bestämmelsen infördes i och för sig i första hand var att arbetsgivaren skulle kunna ta hänsyn till arbetstagarens individuella behov och önskemål.

I avsaknad av en gemensam kollektivavtalspartsavsikt är Arbetsdomstolen i första hand hänvisad till bestämmelsens ordalydelse och byggavtalets systematik. Arbetsdomstolen gör följande bedömningar.

Att det skulle finnas en begränsning av antalet överenskommelser, likalydande eller inte, framgår enligt Arbetsdomstolens mening inte av ordalydelsen av § 2 punkt 1.3 i byggavtalet. Av ordalydelsen framgår uttryckligen att de föregående bestämmelserna i paragrafen inte utgör hinder för individuella arbetstidsöverenskommelser. Att det i § 2 punkt 1.1 i byggavtalet finns en särskild bestämmelse om möjligheten att med en representant för ett arbetslag träffa en icke uppsägningsbar arbetstidsöverenskommelse för hela arbetslaget, med särskilda beräkningsperioder för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, innebär därmed uttryckligen inte att byggavtalets systematik skulle utgöra hinder mot att träffa likalydande individuella arbetstidsöverenskommelser med var och en i ett arbetslag. En annan sak är att en arbetsgivare i normalfallet förmodligen skulle finna det oförmånligt med

hänsyn till att varje arbetstagare när som helst kan säga upp sin individuella arbetstidsöverenskommelse.

Att det i § 2 punkt 1.3 andra stycket i byggavtalet finns en bestämmelse om skyldighet i vissa fall att överlägga med arbetslaget i samband med att arbetstagare med individuell arbetstid placeras på en prestationslönearbetsplats framstår som naturligt, även om det skulle vara möjligt att träffa likalydande individuella arbetstidsöverenskommelser med var och en i ett arbetslag. I vart fall framstår den bestämmelsen inte som avsedd att utgöra en begränsning av antalet överenskommelser, utan den har tydligt ett annat syfte.

Inte heller framgår det enligt Arbetsdomstolens mening av ordalydelsen av bestämmelsen att arbetsgivaren inte skulle kunna få ta initiativ till en överenskommelse eller att den arbetstagare som går med på en överenskommelse skulle behöva ha något särskilt behov av den.

Att beräkningsperioderna i andra stycket i § 2 punkt 1.1 i byggavtalet skulle gälla vid individuella arbetstidsöverenskommelser motsägs av skrivningen i § 2 punkt 1.3 i byggavtalet om att de föregående bestämmelserna i paragrafen inte utgör hinder för individuella arbetstidsöverenskommelser. Senare i paragrafen finns det för övrigt en bestämmelse om en generell beräkningsperiod (punkt 1.6). Dessutom finns det bestämmelser i arbetstidslagstiftningen som sätter gränser för hur arbetstiden kan förläggas.

Det är Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning att det inte finns sådana begränsningar vid individuella arbetstidsöverenskommelser som förbundet gjort gällande. Annat har inte framkommit än att de skriftliga överenskommelser som bolaget träffade med arbetstagarna var förenliga med byggavtalet. Därmed var också förläggningen av den ordinarie arbetstiden enligt överenskommelserna förenlig med byggavtalet. Bolaget har således inte brutit mot byggavtalets bestämmelser om förläggning av arbetstid, övertidsarbete och övertidsersättning genom att det låtit arbetstagarna arbeta enligt sina scheman i de individuella arbetstidsöverenskommelserna.

Det förbundet först i slutanförandet anfört om att överenskommelserna skulle vara ogiltiga enligt arbetstidslagen, EU:s arbetstidsdirektiv och EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna kan inte leda till skadeståndsskyldighet för brott mot byggavtalet i enlighet med förbundets yrkanden.

Det är Arbetsdomstolens slutsats att förbundets yrkanden ska avslås.

Rättegångskostnader

Eftersom förbundet har förlorat målet, ska förbundet ersätta bolagets rättegångskostnader i den mån dessa har varit skäligen påkallade för att tillvarata bolagets rätt.

Bolaget har krävt ersättning för ombudsarvode med 747 150 kr samt ersättning för kostnader för vittnet AF:s inställelse med 10 000 kr för hans resekostnader och med 30 800 kr för åtta timmars förlorade intäkter i egen verksamhet. Bolaget har uppgett att AF numera är bosatt och verksam i Guatemala. Förbundet har vitsordat skäligheten av kostnaden för ombudsarvode och lämnat åt Arbetsdomstolen att besluta om övriga rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen anser att kostnaderna för vittnets inställelse är skäliga. Förbundet ska därför ersätta bolaget med krävt belopp för rättegångskostnader.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Byggnadsarbetareförbundet att ersätta Stenhusgruppen Mark och Hus AB:s rättegångskostnader med 687 950 kr, varav 647 150 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Anu Rintala, Kurt Eriksson, Gunnar Ekbrant, Anna Nordin, Elisabeth Haug, Stina Josefsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Hanna Kanon