

Enligt tillämpligt kollektivavtal har arbetstagare det år då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag och arbetstagaren är i tjänst rätt till annan ledig dag utan löneavdrag. Fråga om en arbetsgivare gjort sig skyldigt till brott mot kollektivavtalet.

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

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2013-06-19
StockholmDom nr 52/13
Mål nr A 16/12

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, samma adress

SVARANDE

1. Almega Bemanningsföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. Manpower Aktiebolag, 556348-1588, Box 1125, 111 81 Stockholm

Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Anna Romare samma adress som 1

SAKEN

kollektivavtalsstolkning

Bakgrund

Mellan Almega Bemanningsföretagen och Unionen (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal. Det i målet aktuella kollektivavtalet Allmänna Anställningsvillkor Avtal för tjänstemän, det så kallade bemanningsavtalet, gällde från och med den 1 maj 2010 till och med den 30 april 2012. Avtalet innehåller bland annat följande.

§ 11 Ledighet**11.1 Permission, kort ledighet med lön**

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemannens familj eller nära anhörigs dödsfall.

För påsk-, midsommar- och julafton som inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller tjänstemannen i stället annan ledig dag utan löneavdrag. Ledigheten proportioneras för deltidsanställda. Ledighet som ej uttagits under året förfaller.

Anmärkning:

För rätt till permission enligt detta stycke ska tjänstemannen vara anställd och i tjänst den 6 juni.

Permission kan dessutom utges vid läkar- eller tandläkarbesök. Högst två besök per år och totalt högst fyra timmar per kalenderår till anställd som har minst sex månaders anställningstid. Om särskilda skäl föreligger ska på begäran läkar/tandläkarbesöket styrkas.

Manpower Aktiebolag (bolaget) är verksamt inom bemanningsbranschen. Bolaget är medlem i Almega Bemanningsföretagen och därmed bundet av bemanningsavtalet.

Förbundets medlemmar T.K. och L.H. var anställda hos bolaget och i tjänst under nationaldagen, den 6 juni, år 2010. Det året inföll nationaldagen på en söndag. Bolaget beslutade, som kompensation för att arbetstagarna härigenom gick miste om en ledig dag, att en kompensationsledig dag skulle tas ut under perioden den 20 – 30 december 2010. Eftersom T.K:s och L.H:s anställningar skulle upphöra dessförinnan begärde de ledigt vid en annan tidpunkt, vilket nekades av bolaget. De avslutade sina anställningar hos bolaget den 31 oktober 2010 respektive den 16 december 2010, det vill säga innan den kompensationslediga dagen fick tas ut.

Mellan parterna har uppkommit tvist om bolaget brutit mot bemanningsavtalet genom att neka T.K. och L.H. kompensation i form av en ledig dag eller ekonomisk ersättning för en sådan.

Parterna har fört förhandlingar i tvisten utan att kunna enas.

Yrkanden

Förbundet har väckt talan mot Almega Bemanningsföretagen och bolaget (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till förbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 februari 2012 till dess betalning sker,
2. till L.H. betala allmänt skadestånd med 10 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 februari 2012, samt ekonomiskt skadestånd med 808 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 december 2010, allt till dess betalning sker, och
3. till T.K. betala allmänt skadestånd med 10 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 februari 2012, samt ekonomiskt skadestånd med 800 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 oktober 2010, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat storleken av samtliga yrkade belopp samt ränteberäkningarna som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

Riksdagen fattade år 2005 beslut om att låta nationaldagen bli en helgdag i stället för annandag pingst som därmed upphörde att vara en särskild helgdag. Eftersom nationaldagen alltid infaller den 6 juni innebar det att nationaldagen skulle komma att infalla på en lördag eller en söndag i genomsnitt två av sju år och de åren således inte medföra en extra ledig dag.

Av 11 § bemanningsavtalet följer att år, då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag, erhåller tjänstemannen i stället en annan ledig dag utan löneavdrag. År 2010 inföll nationaldagen på en söndag. Bolaget beslutade då att en ledig dag fick tas ut under perioden den 20 – 30 december 2010.

T.K. och L.H. var anställda och i tjänst hos bolaget den 6 juni 2010. Därmed hade de enligt avtalet rätt till en ledig dag utan löneavdrag. T.K:s och L.H:s anställningar avslutades emellertid innan de getts möjlighet att erhålla en ledig dag. T.K. sade upp sig själv med sista anställningsdag den 31 oktober 2010 och L.H. blev uppsagd på grund av arbetsbrist med sista anställningsdag den 16 december 2010. Både T.K. och L.H. tillfrågade bolaget under hösten 2010 om de kunde få en ledig dag. Trots att den kund som de för tillfället arbetade hos godkände att de tog en ledig dag, meddelade bolaget att de inte fick ta någon ledig dag med motiveringen att den lediga dagen endast fick tas ut under perioden den 20 – 30 december 2010.

Kollektivavtalsbrott

Bolagets beslut att neka T.K. och L.H. en kompensationsledig dag och att inte heller kompensera dem ekonomiskt för detta innebar att bolaget bröt mot bemanningsavtalet.

Den kompensationslediga dagen enligt bemanningsavtalet är en för arbetstägarna intjänad rättighet med den inskränkningen att den måste tas ut under innevarande år. Detta medför att, om ledigheten inte kunnat tas ut under kalenderåret och detta beror på arbetsgivaren, arbetstägarna har rätt till ekonomisk ersättning. Bestämmelsen är inte en permissionsbestämmelse. Det är därmed inte fråga om en ledighet som arbetsgivaren ensidigt beslutar om och förlägger. Att avtalet innebär att det är fråga om en intjänad rättighet framgår av omständigheterna kring avtalets tillkomst, den aktuella bestämmelsens ordalydelse och av bolagets tidigare tillämpning av bestämmelsen.

Den aktuella bestämmelsen har sitt ursprung i ett kollektivavtal mellan bland annat Almega Tjänsteförbundet och dåvarande HTF (numera Unionen), det så kallade tjänstemannaavtalet, och infördes i det avtalet år 2007 efter initiativ från HTF. Kravet på en kompensationsledig dag kom att diskuteras i ett sent skede först efter att medlare hade kopplats in. Frågan blev inte föremål för några diskussioner mellan avtalsparterna utan hanterades inom ramen för de förslag som medlarna tillställde parterna.

I tjänstemannaavtalet infördes bestämmelsen i § 11 under rubriken ”Ledighet, 11.1 Permission, kort ledighet med lön” med följande lydelse.

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller tjänstemannen i stället annan ledig dag utan löneavdrag.

Ledigheten proportioneras för deltidanställda.

Ledighet som ej uttagits under året förfaller.

Motsvarande bestämmelse fördes därefter in i bemanningsavtalet eftersom parterna brukade låta detta avtal hämta en stor del av sitt innehåll från tjänstemannaavtalet. Den aktuella bestämmelsen kom inte heller mellan dessa parter att bli föremål för några egentliga diskussioner. På Almega Bemanningsföretagens initiativ kom parterna emellertid överens om en kompletterande anmärkning varigenom anges att för rätt till permission enligt bestämmelsen ska tjänstemannen vara anställd och i tjänst den 6 juni.

Parterna i bemanningsavtalet analyserade inte närmare vilken placering i avtalet som var systematiskt korrekt. Att bestämmelsen placerades under rubriken 11.1 Permission, kort ledighet med lön, innebar inte att det förelåg en gemensam partsavsikt om att det var en permissionsbestämmelse. Enligt HTF var det självklart, med hänsyn till bakgrunden till bestämmelsens tillkomst, att det inte var fråga om en permission som arbetsgivaren ensidigt kunde förlägga eller bestämma över. För HTF var det tvärtom självklart att det var fråga om en ledighet som en anställd alltid skulle ha rätt till under förutsättning att han eller hon varit anställd den 6 juni.

I bestämmelsen anges bland annat att ledighet som ej uttagits under året förfaller. Uttrycket ”uttagits” talar för att det är en rätt till ledighet som den anställda har rätt att ta ut när han eller hon vill, till skillnad från permission som är en ledighet som arbetsgivaren ensidigt beviljar. Att anmärkningen nämner ordet permission kan inte heller tillmätas någon avgörande betydelse.

I den information till sina medlemsföretag som Almega Bemanningsföretagen gav i juni 2007 i skriften Arbetsgivarnytt anges att den aktuella ledigheten tjänas in genom att arbetstagaren är anställd i företaget den 6 juni det aktuella året. Uttrycket ”tjänas in” visar att även Almega Bemanningsföretagen var av uppfattningen att det var en intjänad rättighet och inte en permissionsledighet.

År 2009, då nationaldagen inföll på en lördag, förhandlade bolaget med klubben på företaget om att förlägga den lediga dagen i nära anslutning till nationaldagen. Att bolaget förhandlade om frågan visar att bolaget självt ansåg att det inte ensamt kunde besluta om ledigheten.

Att det i bemanningsavtalet saknas en omräkningsregel som anger vad en anställd, som inte erhåller den lediga dagen, ska erhålla i ekonomisk kompensation kan inte heller tillmätas någon betydelse. Parterna tänkte vid avtalets tillkomst inte på den uppkomna situationen. Dessutom förelåg det knappast behov av en omräkningsregel eftersom det är tämligen självklart att en ekonomisk kompensation bör uppgå till en dagslön.

Sammanfattningsvis har bolaget, genom att neka T.K. och L.H. en kompensationsledig dag och inte heller kompensera dem ekonomiskt, brutit mot bemanningsavtalet.

Skadeståndsskyldighet

Bolaget ska på grund av kollektivavtalsbrott betala skadestånd till förbundet och till medlemmarna.

Sammanfattning av grunderna för talan

Den aktuella kompensationsledigheten enligt bemanningsavtalet är en intjänad rättighet som arbetstagaren har en ovillkorlig rätt till under förutsättning att han eller hon varit anställd den 6 juni. Bolagets beslut att neka T.K. och L.H. en ledig dag och inte heller kompensera dem ekonomiskt innebar därför att bolaget bröt mot bemanningsavtalet. Därmed är bolaget skyldigt att utge allmänt skadestånd till förbundet samt allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd motsvarande en dagslön vardera till T.K. och L.H.

Arbetsgivarparterna

Kollektivavtalsbrott

Bolaget har inte brutit mot bemanningsavtalet genom att neka arbetstagarna en kompensationsledig dag innan deras anställningar avslutades eller genom att inte kompensera dem ekonomiskt för en utebliven ledig dag.

Den aktuella bestämmelsen i bemanningsavtalet är en permissionsbestämmelse. Arbetsgivaren har därför rätt att ensidigt förlägga den aktuella ledigheten. Bestämmelsen innebär inte att den kompensationslediga dagen är en intjänad rättighet. Detta framgår av omständigheterna kring avtalets tillkomst, den aktuella bestämmelsens ordalydelse och av bolagets tidigare tillämpning av bestämmelsen.

Bemanningsavtalet har hämtat delar av sitt innehåll från tjänstemannaavtalet. Partsavsikten och innehållet i tjänstemannaavtalet får därför stor betydelse för tolkningen av bemanningsavtalet.

Vid förhandlingarna inför tjänstemannaavtalet krävde HTF kompensation för att den fasta helgdagen annandag pingst genom riksdagsbeslut blivit en rörlig helgdag, nämligen nationaldagen den 6 juni. Förhandlingarna krävde medverkan av medlare och frågan togs in först i medlarnas sista hemställan. Parterna var över-

ens om att det var en permissionsbestämmelse och den fördes därför in under den rubriken.

När tjänstemannaavtalet var tecknat informerades Almega Tjänsteföretagen i maj 2007 sina medlemsföretag om bestämmelsen i ett så kallat Arbetsgivarnytt där det bland annat angavs att det är arbetsgivaren som förlägger den lediga dagen. Uttrycket ”förlägger” talar för att det är en permissionsbestämmelse.

När bemanningsavtalet omförhandlades år 2007 begärde dåvarande HTF också i detta avtal en regel om kompensation för att nationaldagen blivit en rörlig helgdag. För Almega Bemanningsföretagen var det självklart vid avtalsförhandlingarna att den aktuella bestämmelsen var en permissionsbestämmelse, det vill säga att det var arbetsgivaren som hade rätt att ensidigt förlägga kompensationsledigheten. Någon gemensam partsavsikt om att kompensationsledigheten skulle vara en intjänad rättighet förelåg inte. Däremot var parterna överens om att bestämmelsen skulle placeras under rubriken 11.1 Permission, kort ledighet med lön, vilket visar att det är fråga om en permissionsbestämmelse. Innehållet i bestämmelsen är detsamma som i tjänstemannaavtalet med undantag för anmärkningen om att arbetstagaren ska ha varit i tjänst den 6 juni, som finns i bemanningsavtalet. Även anmärkningen nämner ordet permission vilket stöder att det är en permissionsbestämmelse.

Avtalet saknar en omräkningsregel som anger vad en anställd ska erhålla i ekonomisk kompensation, om han eller hon inte erhåller den lediga dagen. Detta talar för att det inte är fråga om en intjänad rättighet som en anställd har en ovillkorlig rätt till i form av antingen ledighet eller ekonomisk ersättning.

Det var dåvarande HTF som föreslog den omtvistade bestämmelsen. Om HTF hade varit av uppfattningen att det inte var en permissionsbestämmelse utan en bestämmelse om ledighet eller ekonomisk kompensation, som de anställda har en ovillkorlig rätt till, hade det ålegat HTF att tydliggöra den uppfattningen för Almega Bemanningsföretagen. Genom att inte göra det, trots att bestämmelsen tillkommit på HTF:s initiativ, måste förbundet finna sig i att arbetsgivaransidans tolkning av bestämmelsen, som står väl i överensstämmelse med ordalydelsen, ges företräde.

När bemanningsavtalet var tecknat informerades Almega Bemanningsföretagen i juni 2007 sina medlemsföretag om bestämmelsen i form av ett så kallat Arbetsgivarnytt. I detta angavs att den aktuella ledigheten tjänas in genom att arbetstagaren var anställd i företaget den 6 juni det aktuella året. Uttrycket ”tjänas in” ska emellertid inte tolkas som att det är en intjänad rättighet. Det centrala i den aktuella skrivningen var att den anställde skulle vara i tjänst den 6 juni.

Bolaget tillämpade den aktuella regeln för första gången år 2009. Bolaget beslutade då, efter att ha förhandlat med klubben, att förlägga den lediga dagen till den 22 maj 2009. Klubben hade inga invändningar mot bolagets planerade beslut. Det var ett ensidigt arbetsgivarbeslut efter sedvanliga MBL-förhandlingar. Bolaget valde år 2010 att göra på samma sätt. Klubben framförde vid förhandlingarna år 2010 inga synpunkter på bolagets planer på att förlägga den lediga dagen till perioden den 20 – 30 december 2010.

I 2012 års avtalsrörelse yrkade Unionen att den aktuella ledighetsdagen skulle betraktas som en intjänad rättighet. Om Unionen varit av uppfattningen att ledighetsdagen redan var en intjänad rättighet hade det aktuella avtalskravet inte varit nödvändigt.

Skadeståndsskyldighet

Eftersom bolaget inte har brutit mot bemanningsavtalet, har det inte heller ådragit sig någon skadeståndsskyldighet.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Den aktuella bestämmelsen är en permissionsbestämmelse som arbetsgivaren ensidigt kan förfoga över genom att förlägga kompensationsledigheten under kalenderåret. Både T.K:s och L.H:s anställningar upphörde innan perioden för permission inföll, varför de inte erhöll någon permissionsdag som kompensation för att nationaldagen år 2010 inföll på en söndag. Eftersom deras anställningar redan hade upphört samt det inte var fråga om en intjänad rättighet, hade de inte rätt till någon annan ledig dag eller rätt till ekonomisk kompensation för att de inte kunde utnyttja permissionsdagen. Bolaget har således inte brutit mot bemanningsavtalet och har inte ådragit sig någon skadeståndsskyldighet mot T.K. och L.H. eller mot förbundet.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller frågan om bolaget har brutit mot bemanningsavtalet genom att neka T.K. och L.H. en ledig dag eller ekonomisk ersättning som kompensation för att nationaldagen år 2010 inföll på en söndag.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med före detta ombudsmännen i HTF och Unionen U.L. och S.D. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundsdirektören för Medieföretagen inom Almega C.R. och vittnesförhör med tillförordnade förhandlingschefen vid Almega Bemanningsföretagen M.K. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Akademikerförbunden har jämlikt 5 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister yttrat sig i målet.

Har arbetsgivaren brutit mot bemanningsavtalet?

Förbundet har gjort gällande att bolagets beslut att neka T.K. och L.H. en ledig dag och att inte heller kompensera dem ekonomiskt för den uteblivna lediga dagen innebar att bolaget bröt mot bemanningsavtalet. Enligt förbundets mening

innebär bemanningsavtalet att arbetstagarna, genom att vara anställda och i tjänst den 6 juni, har tjänat in en rätt till kompensationsledighet med lön under en dag under resterande del av året. Om den lediga dagen inte kan tas ut under året och detta beror på arbetsgivaren har arbetstagarna, enligt förbundets uppfattning, i stället rätt till ekonomisk kompensation för detta.

Arbetsgivarparterna har däremot invänt att den aktuella avtalsbestämmelsen är en permissionsbestämmelse som innebär att kompensationsledigheten ensidigt läggs ut av arbetsgivaren under året och att någon ekonomisk ersättning, om dagen inte tas eller inte kan tas ut, inte ska utgå.

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll. Av intresse är därför vad parterna var överens om i samband med att den tvistiga avtalsbestämmelsen kom till.

Arbetsgivarparterna har i denna del gjort gällande följande. Parterna i tjänstemannaavtalet var överens om att bestämmelsen i det avtalet var en permissionsregel. Bemanningsavtalet hämtade sitt innehåll från tjänstemannaavtalet varför partsavsikten när det gäller bestämmelsen i tjänstemannaavtalet får stor betydelse för tolkningen av motsvarande bestämmelse i bemanningsavtalet. Avtalsparterna i bemanningsavtalet var överens om att bestämmelsen skulle placeras under rubriken Permission, kort ledighet med lön. Sammantaget visar detta att det var fråga om en permissionsbestämmelse. Det förelåg inte någon gemensam partsavsikt om att kompensationsledigheten skulle vara en intjänad rättighet.

Enligt förbundets mening har det inte förelegat en gemensam partsavsikt om att det var fråga om en permissionsbestämmelse.

Av utredningen framgår bland annat följande. Den aktuella bestämmelsen i bemanningsavtalet har sitt ursprung i det så kallade tjänstemannaavtalet mellan bland annat Almega Tjänsteföretagen och dåvarande HTF (numera Unionen) och infördes i bemanningsavtalet år 2007. Bestämmelsen i tjänstemannaavtalet tillkom efter initiativ från HTF och den fördes in i ett sent skede i förhandlingarna först efter det att medlare kopplats in och utan att den varit föremål för några egentliga diskussioner mellan avtalsparterna. Bestämmelsen från tjänstemannaavtalet fördes därefter in i bemanningsavtalet utan att heller nu bli föremål för några egentliga diskussioner mellan parterna, men de kom emellertid överens om den kompletterande anmärkningen.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger den utredning som har förebringats inte tillräckligt stöd för att fastställa någon gemensam partsavsikt hos kollektivavtalsparterna Almega Bemanningsföretagen och dåvarande HTF om bestämmelsens innebörd, som kan läggas till grund för ett ställningstagande i tolkningsfrågan. Inte heller har utredningen om vad som förekom i förhandlingarna inför kollektivavtalet mellan bland annat Almega Tjänsteföretagen och dåvarande HTF, tjänstemannaavtalet, givit ledning för tolkningsfrågan i denna tvist.

Såvitt avser bestämmelsens tidigare tillämpning har det av utredningen framkommit att bestämmelsen tillämpats en gång tidigare av bolaget, nämligen år

2009. Det året förhandlade bolaget med den lokala klubben för att därefter besluta att förlägga den lediga dagen till den 22 maj 2009. Detta ger enligt Arbetsdomstolens mening inte någon ledning för tolkningsfrågan i tvisten.

Vidare har båda parter i målet till stöd för sin respektive uppfattning åberopat hur Almega Tjänsteföretagen och Almega Bemanningsföretagen informerade sina medlemsföretag om respektive kollektivavtalsbestämmelse. Att Almega Tjänsteföretagen i sin information använde begreppet ”arbetsgivaren förlägger” och att Almega Bemanningsföretagen använde begreppet ”ledigheten tjänas in” kan enligt Arbetsdomstolens mening inte läggas till grund för någondera parts uppfattning i tolkningsfrågan.

Det anförda innebär att tolkningen av bestämmelsen får göras med ledning i första hand av dess ordalydelse och placering i avtalet.

Enligt bestämmelsens ordalydelse erhåller tjänstemannen, år då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag, i stället en annan ledig dag utan löneavdrag samt förfaller ledighet, som inte uttagits under året. Av bestämmelsens anmärkning följer att för rätt till permission ska tjänstemannen vara anställd och i tjänst den 6 juni. Någon ersättningsregel, för det fall att ledigheten inte kunnat tas ut under året, finns inte.

Bestämmelsen är placerad i avtalets § 11 under rubrikerna Ledighet och Permission, kort ledighet med lön. Den placeringen och ordet permission i anmärkningen talar för att det skulle kunna vara fråga om en permissionsbestämmelse.

Den språkliga utformningen avseende bestämmelsen om ledighet enligt det nu omtvistade stycket skiljer sig emellertid från hur bestämmelserna om ledighet enligt de andra styckena under samma rubrik är formulerade. I de två första styckena anges att ”permission beviljas” medan nu aktuellt stycke innehåller formuleringarna ”erhåller tjänstemannen i stället annan ledig dag” och ”Ledighet som ej uttagits under året förfaller”. Det sista stycket innehåller formuleringen att permission kan ”utges”.

Ordet ”erhåller” tyder enligt Arbetsdomstolens mening på att arbetstagaren har anspråk på att få vara ledig en dag med lön. Denna tolkning stöds av att anmärkningen särskilt pekar ut vilka arbetstagare som kvalificerar sig för att erhålla en ledig dag, nämligen de tjänstemän som varit anställda och i tjänst den 6 juni. Lokutionen om att ”ledighet som ej uttagits” under året förfaller talar i samma riktning, det vill säga att bestämmelsen är riktad till tjänstemannen som är den som ska ta ut ledigheten och att det inte är fråga om en bestämmelse där arbetsgivaren bestämmer att ledighet ska utgå. Ordalydelsen skiljer sig alltså markant från de övriga bestämmelserna i paragrafen om ledighet, som handlar om ledighet som arbetsgivaren förfogar över både såvitt avser *om* ledighet ska beviljas och *när* ledighet ska beviljas. Arbetsdomstolens slutsats är, mot bakgrund av hur den omtvistade bestämmelsen utformats språkligt, att den ska tolkas så att de berörda tjänstemännen har ett rättsligt anspråk på att vara lediga en dag med lön.

En annan fråga är hur ledigheten ska förläggas. Avtalet innehåller ingen klar eller fullständig reglering av denna fråga. Skrivningen ”Ledighet som ej uttagits under året förfaller” talar i någon mån för att det är arbetstagaren som ska begära ledigheten. Med en sådan tolkning är det då logiskt med en regel om att rätten till ledighet förfaller, om arbetstagaren inte begär att få vara ledig ”under året”. Däremot framstår det som uteslutet med en tolkning som innebär att arbetsgivaren har rätt att bestämma över ledighetens förläggning men att arbetstagarnas rätt till ledighet förfaller, om arbetsgivaren inte lägger ut ledigheten under året. För att avgöra den aktuella tvisten behöver Arbetsdomstolen dock inte ta ställning till frågan hur förläggningen av ledigheten ska bestämmas.

Att arbetstagarna har rätt att erhålla en ledig dag är i och för sig förenligt med att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt i princip får bestämma när ledigheten ska förläggas. När arbetsgivaren bestämmer förläggningen har denne dock att se till att arbetstagarna erhåller en dags betald ledighet. Om arbetsgivaren – på ett i och för sig riktigt sätt enligt kollektivavtalet – lägger ut ledigheten till viss tidpunkt under kalenderåret men den omständigheten därefter inträffar att anställningen upphör innan ledigheten kan tas ut, kommer arbetstagaren alltså inte att erhålla någon ledighet. En tolkning där arbetsgivaren ges rätt att lägga ut lediga dagar men att dessa, som det sedermera visar sig, endast kan tas ut efter det att arbetstagarens anställning upphört, är enligt domstolens mening inte förenlig med formuleringen om att tjänstemannen erhåller annan ledig dag.

Arbetsdomstolen anser sammanfattningsvis att bestämmelsens språkliga utformning ger stöd för förbundets uppfattning att bestämmelsen innebär en rätt för de arbetstagare som varit anställda och i tjänst den 6 juni att i stället erhålla en annan ledig dag utan löneavdrag med den begränsningen att ledigheten ska tas ut under samma år som nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Det nu sagda innebär att bolaget, redan genom att inte ge T.K. och L.H. kompensation i form av en annan ledig dag, gjorde sig skyldigt till brott mot bemanningsavtalet.

Skadeståndsskyldighet

Bolaget ska på grund av kollektivavtalsbrott förpliktas att utge allmänt skadestånd till L.H. och T.K. samt till förbundet. De yrkade beloppen är vitsordade.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till L.H. och T.K. betala ekonomiskt skadestånd motsvarande en dagslön vardera.

När det gäller fråga om ekonomisk ersättning för förlust av fritid har Arbetsdomstolen i AD 2011 nr 61 uttalat bland annat följande.

Sådan förlust har i andra sammanhang ansetts ersättningsgill både inom och utom avtalsförhållanden (NJA 1979 s. 670, NJA 1992 s. 213, NJA 1992 s. 642 och prop. 1989/90:89 s. 42). I varje fall när arbetsgivarens avtalsstridiga handlande leder till att arbetstagaren går miste om en sökt ledighet

och i stället, utan extra ekonomisk ersättning, får utföra arbete för arbetsgivarens räkning bör arbetsgivaren förpliktas att utge ekonomisk ersättning för förlusten av fritiden. Det är naturligt att i detta fall beräkna ersättningen efter vad arbetstagaren avtalsenligt haft rätt till vid arbete under motsvarande tid.

Bolaget har ostridigt nekat T.K. och L.H. den dags ledighet de ansökt om och i stället utkrävt arbete, som inte ersatts utöver deras normala lön. Bolaget har, i enlighet med vad domstolen funnit, därmed brutit mot kollektivavtalet och orsakat att T.K. och L.H. gått miste om en dags ledighet, som inte längre kan tas ut. T.K. och L.H. är därför berättigade till ersättning av bolaget motsvarande en dagsförtjänst. De belopp som yrkats har vitsordats som skäliga.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att förbundet vunnit framgång med sin talan. Arbetsgivarparterna ska därför som förlorande parter förpliktas att ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Manpower Aktiebolag att till Unionen betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 februari 2012 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Manpower Aktiebolag att till var och en av L.H. och T.K. betala allmänt skadestånd med 10 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 februari 2012 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Manpower Aktiebolag att betala ekonomiskt skadestånd till
 - a) L.H. med 808 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 december 2010 till dess betalning sker, och
 - b) T.K. med 800 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 oktober 2010 till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Almega Bemanningsföretagen och Manpower Aktieföretag att med hälften vardera betala ersättning för Unionens rättegångskostnader med 62 000 kronor avseende ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Ulla Erlandsson (skiljaktig), Christer Måhl, Björn Müntzing (skiljaktig), Ari Kirvesniemi (skiljaktig), Bengt G Nilsson och Margareta Öhberg.

Sekreterare: Malin Broman Lindfors

Domsbilaga
i mål nr A 16/12

Ledamöterna Ulla Erlandssons, Björn Müntzings och Ari Kirvesniemis skiljaktiga mening

Vi delar inte majoritetens uppfattning och vill avslå Unionens talan. Skälen för vårt ställningstagande är följande.

Vi delar majoritetens uppfattning att tolkningen av bestämmelsen i § 11 i bemanningsavtalet får göras med ledning i första hand av dess ordalydelse men vill sedan att domskälen under rubriken ”Har arbetsgivaren brutit mot bemanningsavtalet?” stycke 14 från och med den mening som börjar ”Ordalydelsen” fram till rubriken ”Skadeståndsskyldighet” ska ha följande lydelse.

Den aktuella bestämmelsens språkliga utformning måste tolkas så att de berörda tjänstemännen har rätt att vara lediga en dag utan löneavdrag de år då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Bestämmelsen saknar en förläggningsregel, dvs. en regel om hur den lediga dagen ska läggas. Arbetsgivaren har då rätt att i kraft av sin arbetsledningsrätt bestämma detta. Att arbetstagarna har rätt att få en ledig dag med lön är väl förenligt med arbetsgivarens rätt att bestämma när den ledigheten ska förläggas, med den inskränkningen att ledigheten måste förläggas under året. Någon ersättningsregel för det fall att kompensationsdagen av någon anledning inte kan tas ut finns inte i bestämmelsen. Kompensationen kan således endast erhållas i form av ledighet.

I detta fall har arbetsgivaren efter förhandling enligt 11 § MBL i juni 2010 beslutat att förlägga kompensationsledigheten under perioden 20 december – 30 december 2010. Arbetsgivaren har härigenom gjort vad som åligger denne enligt bemanningsavtalet. Att den omständigheten därefter inträffar att anställningen upphör innan ledigheten kan tas ut kan inte medföra att arbetsgivaren gör sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Vi menar således att förbundets talan ska ogillas.

Överröstad i denna del är vi ense med majoriteten vad gäller skadeståndens storlek och rättegångskostnader.