

En arbetstagare var schemalagd för arbete varannan vecka och med tjänstgöringsfria dagar varannan vecka. Fråga huvudsakligen om huruvida karensdag kan infalla på en schemalagd tjänstgöringsfri dag enligt sjuklönelagen eller skärgårdsavtalet.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2013-07-17  
StockholmDom nr 59/13  
Mål nr A 173/12**KÄRANDE**

Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Box 1105,  
111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Anneli Ohlsson Anderbjörk,  
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm  
2. Blidösundsbolaget AB, 556533-4231, Ferkens gränd 3, 111 30 Stockholm  
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Karolina Sjöberg, Almega AB,  
Box 55545, 102 04 Stockholm

**SAKEN**

sjuklön

---

**Bakgrund och yrkanden**

Mellan Almega Tjänsteföretagen och Facket för Service och Kommunikation (SEKO) (nedan förbundet) gäller kollektivavtal, Allmänna anställningsvillkor för personal i Skärgårdstrafik (skärgårdsavtalet). Blidösundsbolaget AB (bolaget) är medlem i Almega Tjänsteföretagen och därigenom bundet av skärgårdsavtalet.

M.G. är medlem i förbundet och tillsvidareanställd på heltid hos bolaget med månadslön. Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda är, enligt § 5.2 skärgårdsavtalet, i genomsnitt 35 timmar per vecka. Vid den aktuella tiden var M.G. schemalagd så att hon arbetade 70 timmar varannan vecka och hade tjänstgöringsfria dagar, s.k. vederlagstid, varannan vecka. M.G. sjukanmälde sig den 1 mars 2011 och därefter den 18 juli 2011. Dessa dagar var i periodschemat tjänstgöringsfria dagar. Bolaget förlade karensdagen till den 2 mars 2011 respektive den 19 juli 2011, som var de första schemalagda tjänstgöringsdagarna efter dagen för sjukanmälan. M.G. fick vidkännas karenslöneavdrag de dagarna. Om hon i stället skulle ha erhållit sjuklön skulle sådan lön utgått med 1 178 kr respektive 1 443 kr.

Tvist har uppstått mellan parterna om M.G. hade rätt till sjuklön eller inte den 2 mars respektive den 19 juli 2011. Parterna är oeniga om en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag, dag med vederlagstid, kan utgöra första sjukfrånvarodag och därmed karensdag enligt skärgårdsavtalet och sjuklönelagen. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

I skärgårdsavtalet finns följande bestämmelse om sjuklön.

## 9.5 Beräkning av sjuklön

### 9.5.1 Månadsavlönade:

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt a) nedan. Härutöver utges sjuklön på ersättning för arbete på obekvämtid.

#### 9.5.1.1 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukfall

a) För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen:

för den 1:a sjukfrånvarodagen (karensdagen):

Månadslönen / 152

fr o m den 2:a sjukfrånvarodagen:

20 % x månadslönen / 152.

### 9.5.2 Timavlönade:

Sjuklön betalas för sådan tid, som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk.

a) För den 1:a arbetsdagen (karensdagen) utbetalas ingen sjuklön.

b) Fr o m dag 2–14 utges sjuklön med 80 % av arbetstagarens timlön.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till M.G. betala

– 2 621 kr avseende sjuklön, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 178 kr från den 25 april 2011 och på 1 443 kr från den 25 augusti 2011 till dess betalning sker, och

– 10 000 kr avseende allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 15 december 2012, till dess betalning sker, samt

2. till förbundet betala allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 15 december 2012, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. Det yrkade sjuklönebeloppet och ränteyrkandena har vitsordats som skäligen och för sig. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. Om skadeståndsskyldighet föreligger bör, enligt arbetsgivarparterna, ett allmänt skadestånd till förbundet jämkas i första hand till noll.

Förbundet har bestritt att det föreligger jämkningsskäl.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

## Förbundet

### *M.G:s schema*

M.G. är tillsvidareanställd på heltid hos bolaget som buffist, vilket innebär att hon arbetar i kaféservingen på bolagets båtar. Hon är månadsavlönad.

Enligt § 5.2 skärgårdsavtalet har en heltidsanställd en årsarbetstid om 1 650 timmar, vilket motsvarar en arbetstid om i genomsnitt 35 timmar per vecka. Av samma bestämmelse framgår också att all schemalagd arbetstid utöver 35 timmar per vecka ersätts med vederlagstid, timme för timme. Av § 10.3 första stycket följer att vid uttag av vederlagstid ska för varje dag avdrag göras med 5,0 timmar.

M.G. är schemalagd varje dag på året med ett s.k. "vecka till vecka schema". Det innebär att hon varannan vecka, måndag–söndag, är schemalagd med 70 timmars arbete och varannan vecka, måndag–söndag, är schemalagd med 35 timmar s.k. vederlagstid, fem timmar per dag. De sju dagar som M.G. är schemalagd med vederlagstid är i periodschemat tjänstgöringsfria dagar. Under de veckor som M.G. arbetar 70 timmar tjänar hon alltså in 35 timmars vederlagstid som sedan schemaläggs veckan därpå. När M.G. är schemalagd med vederlagstid är hon tjänstgöringsskyldig enbart om arbetsgivaren ändrar schemat och lägger ut tjänstgöringstid.

Vederlagstid kan beskrivas som en rätt till betald ledighet som den anställde arbetat in och är alltså ett sätt att benämna schemalagd kompensationsledighet. Det är arbetsgivaren som förfogar över vederlagstiden och som bestämmer när arbetstagaren får ta ut ledigheten. Arbetstagaren kan således inte själv bestämma när han eller hon vill vara vederlagsledig. Varje dag som en arbetstagare är vederlagsledig dras fem timmar från ett vederlagskonto. En arbetstagare som slutar sin anställning innan han eller hon hunnit ta ut all sin vederlagstid, dvs. har ett plussaldo på vederlagskontot, får ersättning utbetald för kvarstående vederlagstid.

### *Rätt till sjuklön*

M.G. sjukanmälde sig den 1 mars 2011 som var en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag, dag med vederlagstid. Sjuklöneperioden började den dagen och den dagen var karensdag. Bolaget behandlade dock inte den dagen som karensdag utan gjorde i stället, felaktigt, ett karensavdrag den 2 mars 2011 då M.G. var schemalagd för arbete i 10,2 timmar. Hon borde den dagen ha fått sjuklön med 80 procent av lönen (10,2 timmar x aktuell timlön om 144 kr 31 öre x 80 procent = 1 178 kr). Sjukfallet upphörde den 4 mars.

M.G. sjukanmälde sig därefter den 18 juli 2011. Även den dagen var en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag. Bolaget behandlade inte heller nu den dagen som karensdag utan gjorde, felaktigt, ett karensavdrag den 19 juli 2011 med M.G:s schemalagda arbetstid om 12,5 timmar. M.G. borde i stället ha fått sjuklön med 80 procent av lönen (12,5 timmar x 144 kr 31 öre x 80 procent = 1 443 kr). Sjukfallet upphörde den 20 juli.

### *Sjuklönelagen*

I 7 § sjuklönelagen anges dels att en sjuklöneperiod omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna, dels att en sjuklöneperiod inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. Att avhålla sig från arbete innebär enligt 6 § sjuklönelagen att arbetstagaren ska ha gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättning i arbetsförmågan. I samma bestämmelse anges vidare att första dagen i en sjuklöneperiod är karensdag och att övriga dagar ersätts med sjuklön med 80 procent av lönen.

I förarbetena till sjuklönelagen, prop. 1992/93:31 s. 42 f., anges att en sjuklöneperiod börjar löpa när sjukanmälan sker och arbetstagaren går miste om lön eller annan anställningsförmån på grund av sjukdom. För en arbetstagare med ordinarie arbetstid måndag–fredag och som blir sjuk på veckoslutet börjar sjuklöneperioden därmed att löpa först på måndagen efterföljande vecka. M.G. är emellertid schemalagd årets alla dagar och hon har även rätt till lön samtliga dagar på året. De enligt periodschemat tjänstgöringsfria dagarna har ett ekonomiskt värde motsvarande fem timmars vederlagstid. I M.G:s fall hade fem timmars vederlagstid ett värde om 751 kr 11 öre. Eftersom vederlagstiden förbrukas vid sjukdom på tjänstgöringsfri dag gick M.G. miste om en anställningsförmån den 1 mars 2011 och den 18 juli 2011. Hon avhöll sig från arbete på grund av sjukdom de dagarna. Respektive sjuklöneperiod inleddes därför den 1 mars respektive den 18 juli och dessa dagar var enligt sjuklönelagen karensdagar. M.G. hade därmed rätt till sjuklön med 80 procent av lönen den 2 mars och den 19 juli 2011.

Enligt sjuklönelagens reglering gick M.G. de aktuella dagarna således miste om en anställningsförmån. Vederlagstiden förbrukades och hon förlorade därmed fem vederlagstimmar. Rätten att var ledig gick förlorad i och med att hon i stället var sjuk.

I semesterlagen finns en särskild bestämmelse som innebär att en arbetstagare som blir sjuk under sin semester kan avbryta sin semester och få semestern utlagd vid ett annat tillfälle. Ändamålet med semester är att arbetstagaren ska beredas vila och rekreation från arbetet. Det förutsätts således att arbetstagaren inte är sjuk under semesterledigheten. Samma resonemang kan tillämpas avseende vederlagstid, eftersom ändamålet med vederlagstiden är att bereda arbetstagaren vila efter en tid med koncentrerat arbete. Enligt förbundets mening följer av uttalandena i prop. 1990/91:181 s. 72 f. att inarbetad tid, dvs. vederlagstid schemalagd som tjänstöringsfria dagar, i likhet med semesterdag då arbetstagaren gjort sjukanmälan, kan utgöra karensdag oavsett att arbetstagaren skulle ha arbetat eller inte den aktuella dagen.

Om en arbetstagare anmält "flexledighet" exempelvis en fredag, men är sjuk den dagen kan arbetstagaren välja att avbryta sin ledighet och sjukanmäla sig. Det innebär att fredagen då är karensdag, eftersom det är första dagen som arbetstagaren avhåller sig från arbete på grund av sjukdom. Den dag som

sjukanmälan görs, dvs. fredagen, är även den första dagen i sjuklöneperioden. Arbetstagaren får alltså behålla sin flexitid och i stället görs ett karensavdrag. Arbetstagaren drabbas alltså inte både av ett karensavdrag och en förlust av flexitiden. M.G. har dock drabbats av dubbla karensavdrag, dels ett avdrag från vederlagskontot med fem timmar, dels ett karenslöneavdrag.

#### *Avtalsförhandlingarna inför 2011 års skärgårdsavtal*

Fram till den 1 februari 2011 hade sjömän, enligt skärgårdsavtalet, vid sjukdom rätt till full lön i upp till som högst 150 dagar per år utan karensavdrag. Om arbetstagaren hade vederlagstid utlagd under sjuklöneperioden fick han eller hon spara vederlagstiden och ta ut den vid ett senare tillfälle. Den 1 februari 2011 ändrades sjömanslagen på så sätt att vissa sjömän inte skulle omfattas av sjömanslagen utan i stället av sjuklönelagen. Med anledning av de beslutade ändringarna i sjömanslagen inleddes förhandlingar om förändringar i skärgårdsavtalet.

Parterna diskuterade vad effekten skulle bli vid en tillämpning av sjuklönelagens regler och kom fram till att en arbetstagare som var sjuk på en tjänstgöringsfri dag skulle ha rätt att spara sin vederlagstid och i stället få sjuklön med 80 procent av lönen. Parterna var även ense om att sjuklönelagens regler skulle innebära att en arbetstagare som blev sjuk på en tjänstgöringsdag skulle få sjuklön med 80 procent av lönen och inte tjäna in någon vederlagstid. Det medförde problem för arbetsgivarna att arbetstagare vid sjukdom hade rätt att spara vederlagstid, eftersom det innebar att arbetstagaren vid sjukdom fick ett stort plussaldo på vederlagskontot. Arbetsgivarsidan ville alltså ändra reglerna i den delen. Förbundet ville å andra sidan försäkra sig om att en arbetstagare som var sjuk på en tjänstgöringsdag skulle få tjäna in vederlagstid för att inte få ett underskott på vederlagskontot. Parterna kom överens om att ändra reglerna i avtalet så att när en arbetstagare är sjuk på en tjänstgöringsfri dag sparas inte vederlagstiden, men om en arbetstagare är sjuk på en tjänstgöringsdag tjänar arbetstagaren in vederlagstid. Detta reglerades genom en ny text i § 10.3 andra stycket skärgårdsavtalet.

Frågan om förläggningen av karensdagen diskuterades emellertid inte när sjuklönereglerna i skärgårdsavtalet ändrades. Enligt den tidigare regleringen i sjömanslagen kunde den första sjuklönedagen infalla på en tjänstgöringsfri dag. Parterna sade å andra sidan inte heller något om att införandet av sjuklönelagens regler skulle innebära någon förändring på den punkten.

Parterna diskuterade aldrig att dubbla karensavdrag skulle göras. En sådan lösning hade förbundet inte gått med på eftersom det skulle få orimligt stora konsekvenser för arbetstagarna.

#### *Skärgårdsavtalets bestämmelser*

Av § 9.5.1.1 skärgårdsavtalet framgår att för varje timme en månadsavlönad arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen för den första sjukfrånvarodagen (karensdagen) med månadslönen/152 och fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen med

20 procent av månadslönen/152. För timavlönade anges i § 9.5.2 att det inte utbetalas någon sjuklön för den första arbetsdagen (karensdagen). Avtalet har således formulerats olika avseende vilken dag som utgör karensdag för månads- respektive timavlönade. Redan av avtalets ordalydelse framgår således att karensdagen för månadsavlönade inte behöver sammanfalla med en tjänstgöringsdag.

Skärgårdsavtalet innebär att det är den dag som arbetstagaren sjukanmäler sig till arbetsgivaren som är karensdag. Om den dagen är en tjänstgöringsfri dag görs karensavdrag genom att den schemalagda vederlagstiden förbrukas. Den första dagen i sjuklöneperioden är således karensdag, oavsett om sjukanmälan sker på en tjänstgöringsdag eller en tjänstgöringsfri dag.

Det stämmer att texten i § 9.5 skärgårdsavtalet har hämtats från det s.k. serviceentreprenadavtalet. I serviceentreprenadavtalet förekommer det dock inte vederlagstid och det är därför inte relevant att jämföra de två avtalen. Förbundet accepterade att ta in texten från serviceentreprenadavtalet i skärgårdsavtalet eftersom den överensstämde med förbundets uppfattning, dvs. att karensdagen infaller den dag som sjukanmälan görs.

Som redan anförts ändrades § 10.3 andra stycket skärgårdsavtalet i och med införandet av sjuklönelagens regler i avtalet. Där anges att i samband med bl.a. sjukdom under tjänstgöringsdagar eller tjänstgöringsfria dagar ska för de första 14 dagarna i varje period den schemalagda arbetstiden noteras. Detta innebär att vid sjukdom på en tjänstgöringsdag avräknas den faktiska schemalagda tiden och vid sjukdom på en tjänstgöringsfri dag avräknas fem timmars vederlagstid. Tidigare angavs att för såväl tjänstgöringsdagar som tjänstgöringsfria dagar skulle högst 5,0 timmars arbetstid noteras. Avdraget med fem timmars vederlagstid är således det karensavdrag som arbetstagaren drabbas av vid sjukdom på en tjänstgöringsfri dag.

Det framgår vidare av § 10.3 andra stycket att fr.o.m. den femtonde dagen i frånvaroperioden noteras, för såväl tjänstgöringsdag som tjänstgöringsfri dag, högst fem timmars arbetstid. Det innebär att schemat ändras på så sätt att arbetsgivaren lägger ut fem timmars arbetstid varje dag och att sjukpenningen från Försäkringskassan baseras på den arbetstiden. Den schemalagda arbetstiden anses fullgjord genom arbete och avräknas också från årsarbetstiden. Sammanfattningsvis innebär det att när arbetstagaren erhåller sjukpenning förbrukas inte vederlagstimmarna på tjänstgöringsfria dagar och arbetstagaren tjänar inte heller in vederlagstimmor för tjänstgöringsdagar.

En arbetstagare har enligt skärgårdsavtalet rätt till sjuklön med 80 procent av lönen vid sjukdom på en tjänstgöringsdag. Vid sjukdom på en tjänstgöringsfri dag har arbetstagaren inte rätt till sjuklön utan erhåller lön på vanligt sätt eftersom vederlagstiden är inarbetad sedan tidigare. Sjuklöneavdraget består i stället av att vederlagstiden förbrukas vid sjukdom på tjänstgöringsfri dag. Något ytterligare avdrag ska inte göras. Detta har reglerats i § 10 skärgårdsavtalet. Arbetstagaren kan således inte välja att få "vanlig" sjuklön vid sjukdom på tjänstgöringsfri dag, utan karensavdraget görs alltid med den inarbetade vederlagstiden.

Systemet innebär visserligen att det karensavdrag som arbetstagaren behöver vidkännas kan bli olika beroende på när i periodschemat som arbetstagaren insjuknar. Sett under en längre period kommer dock systemet att vara neutralt. Om arbetstagaren inte har rätt till karensdag på en tjänstgöringsfri dag blir systemet snedvridet och medför att arbetstagaren drabbas hårdare än vad som var avsett. Systemet med vecka till vecka schema bygger på att arbetstagaren ska ha möjlighet till återhämtning varannan vecka.

### *Partsavsikten*

Parterna var vid avtalsförhandlingarna ense om att sjuklöneperioden börjar löpa samma dag som sjukanmälan sker, oavsett om det sker på en tjänstgöringsdag eller tjänstgöringsfri dag. Detta var parterna även eniga om vid tvisteförhandlingarna. Tvistefrågan vid förhandlingarna handlade enbart om vilken dag som karensdagen skulle förläggas till. Förbundet anförde att karensdagen ska förläggas till den första dagen i sjuklöneperioden och arbetsgivarparterna menade att karensdagen även kan förläggas till en senare dag i sjuklöneperioden. Arbetsgivarparterna intog även den ståndpunkten under 2012 års avtalsförhandlingar. De har därefter ändrat uppfattning och gör nu i domstolen gällande att sjuklöneperioden börjar löpa den första tjänstgöringsdagen.

### *Konsekvenser av arbetsgivarparternas tolkning*

Som redan anförts innebär arbetsgivarparternas ståndpunkt att arbetstagaren drabbas av dubbla karensavdrag. Arbetstagaren förlorar för det första rätten att vara ledig på sin tjänstgöringsfria dag och drabbas därutöver av ett fullt löneavdrag den första schemalagda tjänstgöringsdagen i sjuklöneperioden.

På andra platser inom kollektivavtalsområdet är arbetstagarna inte schemalagda vecka till vecka utan de arbetar intensivt under sommarhalvåret och har all sin vederlagstid schemalagd på vinterhalvåret. För dessa arbetstagare blir konsekvensen av arbetsgivarparternas inställning att en sjuklöneperiod aldrig börjar löpa vid sjukdom på tjänstgöringsfria dagar. Det medför att arbetstagaren aldrig kommer in i en sjukpenningsperiod och arbetstagaren får då i stället använda all sin inarbetade vederlagstid till att vara sjuk. Det får således orimliga konsekvenser för arbetstagaren om, som arbetsgivarparterna påstår, en sjuklöneperiod inte kan börja på en tjänstgöringsfri dag. En arbetsgivare som vill utnyttja systemet kan välja att ändra arbetstagarens schema och lägga ut fler tjänstgöringsfria dagar i syfte att slippa att betala sjuklön.

Syftet med reglerna i sjuklönelagen är att en arbetstagare vid sjukdom i princip ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner, med undantag för det karensavdrag och den procentuella minskning av lönen som ska göras. Om reglerna skulle tillämpas på det sätt som arbetsgivarparterna förespråkar uppnås inte detta syfte eftersom arbetstagaren drabbas av en större inkomstförlust än vad som är avsett, dvs. dels förbrukning av vederlagstid, dels fullt löneavdrag första tjänstgöringsdagen.



Arbetsgivarparterna har anfört att förbundets tolkning innebär att arbetstagaren överkompenseras eftersom arbetstagaren fortsätter att tjäna in vederlagstid vid sjukdom på en tjänstgöringsdag om arbetstagaren är schemalagd mer än fem timmar. Förbundet anser dock att det blir ett nollsummespel. Arbetstagaren betalar genom att få sin inarbetade vederlagstid förbrukad och inte få någon ytterligare sjuklön vid sjukdom på tjänstgöringsfria dagar. Arbetsgivaren betalar genom att låta arbetstagaren tjäna in vederlagstid de dagar som arbetstagaren är schemalagd mer än fem timmar.

### *Sammanfattning av grunderna för talan*

M.G. sjukanmälde sig den 1 mars 2011 respektive den 18 juli 2011. Dessa dagar var karensdagar enligt såväl sjuklönelagen som skärgårdsavtalet, men bolaget behandlade inte dessa dagar som karensdagar. Bolaget har i stället i strid med § 9.5.1.1 skärgårdsavtalet samt 6 och 7 §§ sjuklönelagen gjort ett karensavdrag, fullt löneavdrag, dels den 2 mars 2011, dels den 19 juli 2011. M.G. har således inte fått någon sjuklön motsvarande 80 procent av sin lön dessa dagar, vilket hon har haft rätt till enligt såväl sjuklönelagen som skärgårdsavtalet. Bolaget är därför skyldigt att betala sjuklön till henne. Eftersom bolagets agerande inneburit att det brutit mot kollektivavtalet är bolaget även skyldigt att betala allmänt skadestånd till M.G. och förbundet.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Sjömanslagen*

Fram till och med den 31 januari 2011 hade sjömän enligt sjömanslagen rätt till lön i 30 dagar även om sjömannen var arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller skada. Detta gällde bl.a. när sjömannen hade vederlagstid utlagd. Vid sjukdom under vederlagstid gjordes inget avdrag utan sjukdagen betraktades som en s.k. nolldag. Vid sjukdom ombord tjänade sjömannen inte in någon rätt till vederlagstid. Det innebar att vederlagstiden som sjömannen hade när han eller hon insjuknade var densamma när han eller hon återträdde i tjänst. Sjömanslagens reglering innebar dels att sjuklön utgick från första sjukdagen, dvs. inget karensavdrag, dels att sjömannen fick full sjuklön utan något avdrag.

Det var möjligt att avtala om förmånligare regler än de som gällde enligt sjömanslagen, vilket gjordes i skärgårdsavtalet. Fram till och med den 31 januari 2011 hade sjömän enligt skärgårdsavtalet rätt till 90 dagars sjuklön om anställningstiden översteg två år och 150 dagars sjuklön om anställningstiden översteg fem år.

Från och med den 1 februari 2011 ändrades sjömanslagen på så sätt att anställda som arbetade på fartyg i inre trafik fick samma villkor som anställda på land. Sjuklönelagens regler blev tillämpliga även för anställda på fartyg i inre trafik. I förarbetena till lagändringen, prop. 2009/10:161, anges att de dåvarande reglerna om sjömans rätt till ersättning härstammar från en tid då skillnaden mellan sjömannens och övriga arbetsmarknadens arbetsförhållande var mycket större än i dag och att det i dag är svårt att motivera att sjömän

skulle ha en så väsentligt avvikande reglering vad det gäller kompensation för inkomstbortfall jämfört med landanställda.

### *Sjuklönerglerna i skärgårdsavtalet*

I samband med ändringarna i sjömanslagen ändrades även skärgårdsavtalet och traditionella sjuklönerglerna enligt sjuklönelagen infördes i avtalet.

Texten till de nya sjuklönerglerna i § 9 i skärgårdsavtalet hämtades från serviceentreprenadavtalet. Anledningen till det var att de reglerna var kända för förbundet. Det fanns inget syfte att införa någon särreglering, utan parterna var eniga om att de nya reglerna i skärgårdsavtalet skulle motsvara sjuklönelagens reglering.

Om en arbetstagare blir sjuk på en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag avhåller sig arbetstagaren inte från arbete på grund av sjukdom. Det innebär att det inte kan utgå någon sjuklön för den dagen. En sådan tjänstgöringsfri dag kan därmed inte heller utgöra karensdag, utan karensdagen kan enbart infalla på en tjänstgöringsdag, en dag som arbetstagaren skulle ha utfört arbete.

Det föreligger en skillnad i ordalydelsen i skärgårdsavtalet avseende månadsavlönade och timavlönade. För månadsavlönade anges att karensdagen utgör den första "sjukfrånvarodagen", och för timavlönade anges att karensdagen är den första "arbetsdagen". Anledningen till att karensdagen angetts till första arbetsdagen för timavlönade är att timavlönade inte kan göra anspråk på att få ersättning om de inte varit schemalagda för tjänstgöring.

Det är inte riktigt, som förbundet påstår, att sjuklöneperioden börjar löpa i och med att arbetstagaren gör en sjukanmälan. Det framgår av § 9.2 skärgårdsavtalet att sjukanmälan till arbetsgivaren ska göras vid frånvaro på grund av sjukdom. Även av denna formulering framgår således att det ska vara fråga om frånvaro från arbetet på grund av just sjukdom. När en arbetstagare är vederlagsledig är han eller hon inte frånvarande på grund av sjukdom och behöver således då inte heller göra någon sjukanmälan till arbetsgivaren.

I § 10.3 andra stycket skärgårdsavtalet, i dess lydelse fram till och med 31 januari 2011, angavs att i samband med sjukdom under tjänstgöringsdagar eller tjänstgöringsfria dagar enligt periodschemat skulle för såväl tjänstgöringsdag som tjänstgöringsfri dag högst fem timmars arbetstid noteras. Då gällde således ett schablonavdrag med fem timmar vid beräkningen av årsarbetstiden. Med anledning av de ändrade sjuklönerglerna i skärgårdsavtalet infördes även en ändring i § 10.3 andra stycket. Från och med den 1 februari 2011 gäller följande. Vid sjukdom under tjänstgöringsdag eller tjänstgöringsfri dag ska den schemalagda arbetstiden dras av för de första 14 dagarna i varje period. Från och med dag 15 i frånvaroperioden noteras för såväl tjänstgöringsdag som tjänstgöringsfri dag högst fem timmars arbetstid. Bestämmelsen reglerar det möjliga uttaget av arbetstid under begränsningsperioden och har i övrigt inget samband med sjuklönerglerna. Av bestäm-

melsens ordalydelse framgår att vid sjukdom ska det inte göras någon schablonavdrag om fem timmar utan det är den faktiska arbetstiden som ska dras av.

### *Sjuklönelagens bestämmelser*

Av 7 § sjuklönelagen framgår att en sjuklöneperiod börjar löpa först om arbetstagaren avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. Huvudregeln är således att en arbetsfri dag inte är en karensdag.

Av förarbetena till 7 § sjuklönelagen framgår att det krävs att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom för att en sjuklöneperiod ska inledas och att det även förutsätts att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte hade varit sjuk. Det framgår vidare att för periodberäkningen är även arbetsfria dagar sjuklönedagar om de i tiden ligger efter en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte varit sjuk. Detta innebär följande. För en arbetstagare med 40 timmars arbetstid per vecka förlagd måndag till och med fredag och som blir sjuk på veckoslutet utgör måndagen påföljande vecka karensdag eftersom det är första dagen som arbetstagaren avhåller sig från arbete hos arbetsgivaren. Det är således inte möjligt att i det fallet förlägga karensdagen till en lördag eller söndag och följaktligen i aktuellt fall inte möjligt att förlägga karensdagen till en tjänstgöringsfri dag, dag med vederlagstid.

Förbundets jämförelse med semester, "komptid" och flextid saknar relevans. Semesterlagen innehåller en speciell reglering om möjlighet att spara en semesterdag om sjukdom infaller på en semesterdag. Om en arbetstagare blir sjuk på en "kompledig" eller flexledig dag kan det vara så att arbetstagaren får byta ut ledigheten mot sjuklön. Det sker dock inte per automatik, utan enbart om arbetsgivaren godkänner att så sker.

### *Ingen rätt till sjuklön*

M.G. sjukanmälde sig den 1 mars 2011 som var en tjänstgöringsfri dag. Bolaget gjorde karensavdrag hennes första tjänstgöringsdag, den 2 mars 2011, med den faktiska schemalagda arbetstiden om 10,2 timmar. M.G. sjukanmälde sig även den 18 juli 2011 som var en tjänstgöringsfri dag. Eftersom första tjänstgöringsdagen var den 19 juli 2011 gjorde bolaget karensavdrag den dagen med den faktiska schemalagda arbetstiden om 12,5 timmar.

Karensavdraget gjordes den 2 mars respektive den 19 juli 2011 eftersom respektive dag var den första dagen som M.G. avhöll sig från arbete på grund av sjukdom. Det var också de dagarna som respektive sjuklöneperiod började löpa.

M.G. hade tjänstgöringsfri dag den 1 mars och den 18 juli 2011 vilket medförde att vederlagstiden förbrukades dessa dagar. På tjänstgöringsfri dag erhåller arbetstagaren full lön och förbrukar vederlagstiden oavsett om arbetstagaren är frisk eller sjuk den aktuella dagen. Arbetstagaren går således

inte miste om någon anställningsförmån vid sjukdom på tjänstgöringsfria dagar eftersom arbetstagaren behandlas på samma sätt oavsett om arbetstagaren är sjuk eller frisk.

En arbetstagare som är sjuk på en tjänstgöringsdag tjänar in vederlagstid på samma sätt som om arbetstagaren hade utfört arbete.

Den 1 mars och den 18 juli 2011 har således inte varit karensdagar, utan den 2 mars respektive den 19 juli 2011. M.G. har därmed inte haft rätt till sjuklöne de två sistnämnda dagarna.

#### *Partsavsikten*

Parterna träffades vid 14 tillfällen under avtalsförhandlingarna inför 2011 års avtal. Arbetsgivarparterna uppfattade inte att det förelåg några oklarheter kring sjuklönelagens reglering. Frågan om karensdagens förläggning diskuterades över huvud taget inte. Det är inte riktigt som förbundet påstår att parterna var överens om att kollektivavtalet skulle innebära att en sjuklöneperiod börjar löpa vid sjukanmälan, dvs. att sjuklöneperioden kan börja löpa även på en tjänstgöringsfri dag.

Det var först när förbundet påkallade tvisteförhandling som parterna fick anledning att diskutera karensdagens förläggning. Det är inte riktigt som förbundet påstår att parterna vid tvisteförhandlingarna var överens om att kollektivavtalet innebär att en sjuklöneperiod börjar löpa vid sjukanmälan. Arbetsgivarparterna har inte heller gett uttryck för en sådan uppfattning vid avtalsförhandlingarna år 2012.

#### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

Ändringen år 2011 av sjuklönereglerna i skärgårdsavtalet innebar att sjuklönelagens regler infördes i avtalet. Detta innebär att karensdagen, även enligt avtalet, infaller den första dagen arbetstagaren avhåller sig från arbete på grund av sjukdom. Karensdagen kan därmed inte infalla på en tjänstgöringsfri dag. Bolaget har således följt såväl skärgårdsavtalet som sjuklönelagen när bolaget gjort karensavdrag den första tjänstgöringsdagen i M.G:s sjukperiod, dvs. den första dagen hon skulle ha arbetat om hon inte hade varit sjuk. M.G. har alltså inte rätt till sjuklön dessa dagar och något allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott ska inte heller utgå.

För det fall bolaget är skadeståndsskyldigt görs det gällande att det föreligger skäl att jämka det allmänna skadeståndet till förbundet. Det av förbundet yrkade beloppet är för det första oskäligt högt och bör även sättas lägre eftersom parterna har haft ett gemensamt intresse av att få tvisten prövad.

## Domskäl

### *Tvisten*

Mellan parterna gäller skärgårdsavtalet. Enligt avtalet gäller årsarbetstid och en genomsnittlig veckoarbetstid om 35 timmar. Av § 5.2 i avtalet framgår att som huvudregel gäller att all schemalagd arbetstid utöver 35 timmar per vecka ersätts med vederlagstid, timme för timme. I § 5.3 anges att det för berörd arbetstagare ska upprättas dels periodschema utvisande tjänstgöringsdagar, dels timschema utvisande tjänstgöringstider på dessa dagar. Av § 10.3 första stycket följer att vid uttag av vederlagstid ska för varje dag avdrag göras med 5,0 timmar.

M.G. arbetade under aktuell tid 70 timmar varannan vecka, måndag–söndag, och var varannan vecka, måndag–söndag, i periodschemat schemalagd med tjänstgöringsfria dagar, vederlagstid. Under den vecka hon arbetade 70 timmar tjänade hon alltså in 35 timmars vederlagstid som schemalades som tjänstgöringsfria dagar påföljande vecka, med fem timmar per dag.

M.G. sjukanmälde sig den 1 mars 2011 och därefter den 18 juli 2011, vilka var i periodschemat tjänstgöringsfria dagar. Bolaget förlade karensdagen till den 2 mars 2011 respektive den 19 juli 2011 som var första schemalagda tjänstgöringsdag i respektive sjukperiod och gjorde ett karenslöneavdrag de dagarna, motsvarande de timmar hon var schemalagd att arbeta.

Mellan parterna är tvistigt om bolaget gjorde rätt när karensdagen förlades till den 2 mars respektive den 19 juli 2011. Förbundets ståndpunkt är att respektive sjukanmälningsdag var karensdag och att M.G. därför har rätt till sjuklön den 2 mars och den 19 juli. Parterna är alltså oense om vilken dag i M.G:s två sjukperioder som utgör den första sjukfrånvarodagen och därmed karensdag enligt skärgårdsavtalet och sjuklönelagen. Den huvudsakliga tvistefrågan rör om en karensdag kan infalla på en i periodschemat tjänstgöringsfri dag, en dag med vederlagstid. Om domstolen finner att så är fallet är parterna överens om att M.G. har rätt till yrkad sjuklön.

### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med ombudsmannen M.E. och på arbetsgivarparternas begäran hållits vittnesförhör med f.d. förhandlaren H.R. och förhandlaren T.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

### *Utgångspunkter för bedömningen*

I 1 § sjuklönelagen anges att en arbetstagare, enligt vad som följer av lagen, har rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner (sjuklön). Sjuklönelagen ger arbetstagare en rätt att under 14 dagar (sjuklöneperioden) behålla viss del av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren skulle ha fått om han eller hon hade fullgjort sina arbetsuppgifter. Sjuklöne-

perioden är alltså 14 dagar och sjuklönen utgör 80 procent av anställningsförmånerna. Under en dag, karensdagen, utgår dock ingen sjuklön.

I de flesta fall råder knappast någon tvekan om när sjuklöneperioden börjar och vilken dag som utgör karensdag. I 7 § sjuklönelagen anges att sjuklöneperioden omfattar den första dag som arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden, men att sjuklöneperioden inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. I 6 § samma lag anges vidare att för de dagar i sjuklöneperioden som arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner gäller att sjuklön inte utges den första dagen för vilken sjuklön kan utges och att sjuklönen de därpå följande dagarna utgör 80 procent av anställningsförmånerna. En sjuklöneperiod börjar alltså normalt den första dag som en arbetstagare måste avstå från förvärsarbete helt eller delvis på grund av sjukdom och karensdagen är således i allmänhet den första dagen i sjuklöneperioden (se specialmotiveringen till 6 § i prop. 1992/93:31 s. 76 varigenom bl.a. en karensdag infördes).

För att sjuklöneperioden ska börja gäller alltså att arbetstagaren skulle ha arbetat den dagen om han eller hon inte hade varit sjuk. För en arbetstagare som har sin ordinarie arbetstid förlagd måndag–fredag och som sjukanmäler sig på lördagen börjar sjuklöneperioden först på måndagen som då också är karensdag, dvs. den första dag som arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte hade blivit sjuk. Även arbetsfria dagar räknas emellertid som sjuklönedagar, om de i tiden ligger efter en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte hade varit sjuk.

Fram till och med den 31 januari 2011 hade sjömän enligt sjömanslagen rätt till lön i 30 dagar även om sjömannen var arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller skada. Parterna är överens om att sjömanslagens reglering innebar att sjuklön utgick från första sjukdagen, dvs. utan karensavdrag, och att sjuklönen utgjorde full lön utan något löneavdrag. Sjömanslagen ändrades med verkan från och med den 1 februari 2011. Anställda som arbetar på fartyg i inre trafik fick då samma villkor som anställda på land i och med att sjuklönelagens regler i stället blev tillämpliga på dem. Med anledning av lagändringen kom parterna överens om nya sjuklöner regler i skärgårdsavtalet som i princip innebar att sjuklönelagens regler infördes i avtalet.

Nya regler om sjuklön finns, sedan år 2011, i § 9.5 skärgårdsavtalet under rubriken Beräkning av sjuklön, se domens inledning.

Tvisten rör, som redan nämnts, frågan vilken dag som – enligt sjuklönelagen och skärgårdsavtalet – utgör karensdag när arbetstagaren anmäler sig sjuk en dag som enligt periodschemat är tjänstgöringsfri. Parternas ståndpunkt är i första hand att avtalet inte innefattar någon avvikelse från sjuklönelagens regler om karensdag. Tvistefrågans lösning är därmed i första hand beroende av sjuklönelagens innebörd.

*Kan en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag vara karensdag enligt sjuklönelagen?*

Såvitt avser de arbetstagare som arbetar "vecka till vecka schema" i enlighet med skärgårdsavtalet, på sätt M.G. gjort, är parterna ense om följande. Om arbetstagaren sjukanmäler sig en schemalagd tjänstgöringsdag utgör den dagen första dagen i sjuklöneperioden enligt sjuklönelagen och den första sjukfrånvarodagen enligt skärgårdsavtalet och utgör därmed karensdag. Om arbetstagaren sjukanmäler sig en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag och sjukfallet upphör innan nästa schemalagda tjänstgöringsdag erhåller arbetstagaren full lön och vederlagstiden förbrukas med fem timmar per dag på samma sätt som om sjukfallet inte inträffat. Det parterna är ense om är vilken dag sjuklöneperioden börjar och vilken dag som är karensdag i det fallet att arbetstagaren sjukanmäler sig på en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag och sjukfallet fortsätter även en eller flera dagar som är schemalagda tjänstgöringsdagar.

Som anförts ovan krävs det enligt sjuklönelagen för att sjuklöneperioden ska börja löpa dels att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom, dels att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte hade varit sjuk. Det är ostridigt att M.G. inte skulle utföra arbete den 1 mars eller den 18 juli 2011. Dessa dagar var i periodschemat tjänstgöringsfria dagar, dagar med vederlagstid. Såväl ordalydelsen i 7 § sjuklönelagen som motivuttalandena talar således enligt Arbetsdomstolens mening med styrka för att sjuklöneperioderna i M.G:s fall inte började löpa förrän den första dag hon enligt periodschemat skulle ha arbetat, dvs. den 2 mars respektive den 19 juli 2011. Dag innan sjuklöneperioden börjat kan inte utgöra karensdag enligt 6 § sjuklönelagen.

Förbundet har gjort dock gällande att M.G:s arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom den 1 mars och den 18 juli, att hon sjukanmält sig och får anses ha avhållit sig från arbete dessa dagar samt att hon gått miste om lön och andra anställningsförmåner dessa dagar till följd av nedsättningen av arbetsförmågan, vilket anges som en förutsättning för sjuklön i 6 § sjuklönelagen. Förbundet har anförts följande. M.G. är schemalagd alla dagar om året och har även rätt till lön samtliga dagar på året. Hon har alltså arbetat in den tid som läggs ut som tjänstgöringsfria dagar, dagar med vederlagstid. Hon gick även miste om sådana anställningsförmåner som avses i 6 § sjuklönelagen i och med att hennes inarbetade vederlagstid förbrukades trots att hon var sjuk. Förbrukad vederlagstid har dessutom ett ekonomiskt värde. I M.G:s fall hade fem timmars vederlagstid ett värde om ca 750 kr. M.G. förlorade alltså rätten att vara ledig på sin inarbetade vederlagstid och förlusten av vederlagstiden är det karensavdrag som ska göras. M.G:s sjuklöneperioder började således löpa den 1 mars respektive den 18 juli 2011 och det är dessa dagar som utgör karensdagar. Vederlagsledighet bör jämföras med semesterledighet eftersom båda ledigheterna syftar till att bereda arbetstagaren vila och rekreation från arbetet, se 15 § semesterlagen och uttalandena i förarbetena till sjuklönelagen, prop. 1990/91:181 s. 74. I förarbetena anges att om sjukdom inträffar under arbetstagarens semester börjar sjuklöneperioden löpa först om arbetstagaren anmäler sjukdomen och

begär uppskov med semestern och att vad som sagts om periodberäkning vid semester även gäller fridagar, helgdagar eller dagar med ledighet för annat ändamål än semester. Av dessa uttalanden följer enligt förbundet att inarbetad tid, dvs. vederlagstid schemalagd som tjänstöringsfria dagar, i likhet med semesterdag då arbetstagaren gjort sjukansmälan kan utgöra karensdag trots att arbetstagaren inte skulle ha arbetat den aktuella dagen.

Arbetsgivarparterna har häremot anfört bl.a. följande. M.G. avhöll sig inte från arbete vare sig den 1 mars eller den 18 juli 2011 eftersom dessa dagar var just tjänstgöringsfria dagar. Sjuklöneperioderna började därför först den 2 mars respektive den 19 juli 2011, eftersom respektive dag var den första dag som M.G. avhöll sig från arbete på grund av sjukdom. Hon erhåller full lön för de enligt periodschemat tjänstgöringsfria dagarna och hennes vederlagstid förbrukas dessa dagar oavsett om hon är frisk eller sjuk. M.G. har således inte gått miste om någon anställningsförmån, vare sig den 1 mars eller den 18 juli 2011. Hon behandlades på samma sätt som om hon hade varit frisk. Vad förbundet anfört om semesterlagens bestämmelser om sjukdom vid semester och de åberopade förarbetsuttalandena är inte av relevans då detta är fråga om en uttrycklig specialreglering.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Oavsett när sjuklöneperioden anses börja förutsätter rätt till sjuklön enligt 6 § sjuklönelagen att arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättningen i arbetsförmågan. Som Arbetsdomstolen uttalat i avgörandet AD 1996 nr 91 måste 6 § första stycket sjuklönelagen förstås så att karensdag endast kan infalla på dag för vilken sjuklön kan utgå och att det skulle kunna uttryckas så att karensdag endast kan infalla på dag då arbetstagaren på grund av sjukdom orsakats ett sådant inkomstbortfall som kompenseras genom sjuklön.

Parterna är överens om att en månadsavlönad arbetstagare som anmäler sig sjuk en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag inte drabbas av något inkomstbortfall, utan att lön utgår som vanligt. Parterna är också överens om att i och med att nya sjuklöne regler infördes i avtalet år 2011 så sparas inte längre vederlagstimmarna om arbetstagaren är sjuk en tjänstgöringsfri dag, utan de förbrukas. Vederlagstimmarna dras av från det s.k. vederlagskontot och noteras som arbetad tid oavsett om arbetstagaren är frisk eller sjuk. Som förbundet anfört går arbetstagaren genom detta miste om möjligheten att disponera sin fritid som han eller hon önskar om arbetstagaren är sjuk en dag med vederlagstid. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär detta dock inte en förlust av en anställningsförmån på sätt som avses i 6 § sjuklönelagen. Det är inte fråga om någon förlust som kan kompenseras genom sjuklön. Eftersom M.G. har erhållit lön de aktuella dagarna för den vederlagstid som hon tidigare arbetat in, har hon inte gått miste om lön eller annan anställningsförmån till följd av hennes nedsättning i arbetsförmågan. De omtvistade dagarna kan således redan av dessa skäl inte anses som karensdagar enligt 6 § sjuklönelagen.



Vad förbundet anfört om reglerna för hur semesterdagar kan hanteras vid sjukdom föranleder ingen annan bedömning. I 15 § semesterlagen finns en uttrycklig reglering som anger att för det fall arbetstagaren blir sjuk under semesterledigheten ska sjukdagar i vissa fall inte räknas som semesterdagar. En förutsättning är att arbetstagaren begär att sjukdagen inte ska räknas som semesterdag. Man kan beskriva situationen så att arbetstagaren då i stället skulle ha arbetat. Sådan sjukdag kan därmed inleda sjuklöneperioden. Någon motsvarande specialreglering finns inte i nu aktuellt fall. Att en arbetstagare enligt ett periodschema är tjänstgöringsfri kan enligt Arbetsdomstolens mening inte heller jämföras med att en arbetstagare inte skulle ha arbetat på grund av semester. Arbetstagaren i det sistnämnda fallet skulle ju ha arbetat om den inte varit semesterledig. Enligt Arbetsdomstolens mening kan mot denna bakgrund en arbetstagare som sjukanmäler sig på en enligt period-schemat tjänstgöringsfri dag inte behandlas på motsvarande sätt som kan ske i vissa fall vid semesterledighet, vid bedömningen huruvida arbetstagaren enligt 7 § sjuklönelagen ska anses ha avhållit sig från arbete eller inte.

Slutsatsen av det anförda är att en tillämpning av sjuklönelagens regler leder till bedömningen att en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag inte kan vara karensdag och att sjuklöneperioden inleds först den första schemalagda tjänstgöringsdagen.

*Kan en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag vara karensdag enligt skärgårdsavtalet?*

Förbundet har på visst sätt instämt i arbetsgivarparternas påstående att skärgårdsavtalets sjuklöne regler har samma innebörd som sjuklönelagen. På det sätt som förbundet argumenterat kan Arbetsdomstolen inte förstå förbundets talan på annat sätt än att även om sjuklönelagen har den innebörd som Arbetsdomstolen just kommit fram till så innebär ändå skärgårdsavtalet att karensdagen enligt avtalet kan förläggas till en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag och att sjuklöneperioden då också börjar den dagen. Arbetsgivarparterna har bestritt detta och hävdar att parterna var överens om att, genom de ändringar som gjordes, fullt ut införa sjuklönelagens regler på avtalsområdet.

Ett avtals eller en avtalsbestämmelses innehåll avgörs i första hand av vad parterna gemensamt åsyftat med avtalet eller bestämmelsen. Förhandlarna på arbetsgivarparternas uppgift att avsikten med de ändringar som gjordes i skärgårdsavtalet år 2011 var att föra in traditionella sjuklöne regler i avtalet och att det inte längre skulle finnas någon särreglering i avtalet i fråga om sjuklön. Förbundsombudsmannen M.E. har berättat att den förändring som parterna diskuterade vid avtalsförhandlingarna och kom överens om var att förändra reglerna så att vederlagstid inte längre skulle sparas vid sjukdom på en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag, och att arbetstagaren i stället skulle tjäna in vederlagstid vid sjukdom på schemalagda tjänstgöringsdagar och att detta gjordes genom en ändring i § 10.3. Han har vidare uppgett att parterna inte särskilt diskuterade karensdagens förläggning och då inte heller

att sjuklöneperioden inte längre skulle kunna inledas en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag, på sätt som gällt tidigare.

Parterna är överens om att frågan om karensdagens förläggning inte särskilt diskuterades under avtalsförhandlingarna. Ingen av parterna har heller påstått att man uttryckligen diskuterat frågan om när en sjuklöneperiod inleds. Det kan mot den bakgrunden inte anses utrett att det förelegat en gemensam partsavsikt om att karensdagen enligt avtalet skulle kunna infalla på en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag eller att sjuklöneperioden skulle kunna inledas en sådan dag.

Frågan är då om ordalydelsen ger stöd för förbundets ståndpunkt i tolkningsfrågan.

Som redan redovisats framgår av § 9.5.1.1 skärgårdsavtalet att det den första sjukfrånvarodagen (karensdagen) för varje timme ska göras ett sjukavdrag per timme med månadslönen delat med 152. Enligt förbundet innefattar uttrycket "1:a sjukfrånvarodagen (karensdagen)" även en sjukdag på en dag som enligt periodschemat är tjänstgöringsfri.

Det bestämmelsen uttryckligen reglerar är hur sjuklönen ska beräknas och hur karenslöneavdraget ska göras och motsvarar på så sätt bestämmelsen om sjuklönens storlek i 6 § sjuklönelagen. Någon uttrycklig reglering om när sjuklöneperioden börjar, som finns 7 § sjuklönelagen, finns inte i avtalet. Det i sig talar för att det är 7 § sjuklönelagen som gäller med avseende på när sjuklöneperioden börjar. Förbundet har anfört att det faktum att man för månadsavlönade angett att karensdag utgör den första "sjukfrånvarodagen" och för timavlönade den första "arbetsdagen" talar för att karensdagen för månadsavlönade även kan infalla på en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag. Rent språkligt skulle "första sjukfrånvarodag" kunna vara insjuknandedagen. Enligt Arbetsdomstolens mening är det dock, mot bakgrund av sjuklönelagens regler, rimligare att förstå begreppet som den första dag arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom eller med andra ord den första dag arbetstagaren avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren som det är formulerat i 7 § sjuklönelagen.

Att karensavdraget vid sjukdom på en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag består av att vederlagstiden förbrukas och att arbetstagaren i övrigt erhåller lön på vanligt sätt, på sätt förbundet påstått, är enligt Arbetsdomstolens uppfattning inte heller förenligt med ordalydelsen i § 9.5.1.1. Med den tillämpning som förbundet förespråkar blir det inte någon skillnad mellan karensdagen och efterföljande sjukfrånvarodagar som enligt periodschemat är tjänstgöringsfria. Dessa dagar ska, enligt förbundet, behandlas på samma sätt, dvs. full lön ska utgå och något sjukavdrag med 20 procent ska inte göras dagarna efter karensdagen. Enligt Arbetsdomstolens mening har en sådan tillämpning inte stöd i den ovan angivna avtalstexten. Inte heller vad förbundet anfört om de förändringar som gjordes i § 10.3 andra stycket innebär, enligt Arbetsdomstolens mening att § 9.5.1.1 kan tolkas på det sätt som förbundet gör gällande. Förbundet har anfört att den förändring som gjordes innebärande att vederlagstiden inte längre skulle sparas vid sjukdom

på dag som enligt periodschemat är tjänstgöringsfri i praktiken utgör ett karensavdrag eller sjuklöneavdrag. Arbetsdomstolen har redan gjort bedömningen att detta inte kan anses utgöra en förlust av en anställningsförmån enligt sjuklönelagen och kan inte se att skärgårdsavtalet kan ha någon annan innebörd.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att förbundet inte förmått styrka att skärgårdsavtalet har någon annan innebörd såvitt avser sjuklöneperiodens inledning och karensdagens förläggning jämfört med sjuklönelagens reglering och att karensdagen därmed inte heller enligt avtalet kan förläggas till en enligt periodschemat tjänstgöringsfri dag. Vad arbetsgivarparterna kan ha uttryckt som sin ståndpunkt under tvisteförhandlingarna om när en sjuklöneperiod kan börja är inte av betydelse för bedömningen.

#### *Sammanfattande bedömning och rättegångskostnader*

M.G. kan inte anses ha avhållit sig från arbete på grund av sjukdom de dagar hon sjukanmält sig, eftersom dessa dagar varit i periodschemat tjänstgöringsfria dagar. Hon skulle inte ha arbetat dessa dagar. Sjuklöneperioderna har därmed, enligt 7 § sjuklönelagen, inte börjat dessa dagar utan först de dagar hon varit planerad för tjänstgöring, vilka då också, enligt 6 § sjuklönelagen, utgjort karensdagar. Arbetsdomstolen har inte funnit att skärgårdsavtalet inneburit någon avvikande reglering i dessa hänseenden.

Bolaget har således inte brutit mot vare sig sjuklönelagen eller skärgårdsavtalet när det förlagt en karensdag till den 2 mars och en karensdag till den 19 juli 2011. Det innebär att M.G. de dagarna inte varit berättigad till sjuklön. Förbundets talan ska därför avslås.

Vid denna utgång ska förbundet, som tappande part, betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår den av Facket för Service och Kommunikation (SEKO) förda talan.
2. Facket för Service och Kommunikation (SEKO) ska ersätta Almega Tjänsteföretagens och Blidösundsbolaget AB:s rättegångskostnader med 168 043 kr, varav 165 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Bengt Huldt, Ari Kirvesniemi, Ronny Wenngren och Anders Tiderman.  
Enhälligt.

Sekreterare: Sofia Andersson