

Sammanfattning

Fråga om det är tillåtet att enligt partihandelsavtalet förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-07-07
StockholmDom nr 54/10
Mål nr A 178/08**KÄRANDE**

Handelsanställdas Förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Ellinor Gudmundsson och David Hellman,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Svensk Handel, Regeringsgatan 60, 103 29 Stockholm
2. ICA Sverige AB, 556021-0261, Svetsarvägen 16, 171 93 Solna
Ombud för båda: förbundsjuristen Mattias Dahl, adress som 1

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

Mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund (förbundet) gäller kollektivavtal, partihandelsavtalet. ICA Sverige AB (bolaget) är genom medlemskap i Svensk Handel bundet av kollektivavtalet. Arbetstagarna angivna i domsbilaga 1, uteslutes här, är medlemmar i förbundet och anställda i bolaget. De arbetar kontinuerligt treskiftsarbete vid bolagets lagerverksamhet i Västerås. Påsken 2008 förlades arbetet – skiftschemat – så att arbetstagarna utförde arbete även under långfredagen, påskdagen och annandag påsk.

Partihandelsavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser om arbetstid och skiftarbete.

§ 10 Arbetstid**Mom 1 Ordinarie arbetstid m m**

Ordinarie arbetsvecka är, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och förlägges i regel måndag–fredag mellan kl 07.00 och kl 18.00 samt på lördag mellan kl 07.00 och kl 12.00.

Om möjligt bör arbetstiden förläggas så att lördagar eller andra lämpliga dagar är hellediga.

Jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar.

Anmärkningar

Mom 2 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema, upptagande ordinarie arbetstidens förläggning, ska finnas anslaget på arbetsplatsen eller på annat sätt skriftligen meddelas arbetstagarna.

Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat, bör synpunkter inhämtas från arbetstagarnas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda).

§ 12 Skiftarbete

Mom 1 Skiftarbete

Skiftarbete är ett arbete där två eller flera arbetslag (skiftlag) regelbundet avlöser varandra på bestämda tider varje arbetsdygn. Ett arbetslag kan bestå av en eller flera arbetstagare. För att skiftarbete ska anses föreligga krävs att arbetet som varje skiftlag utför ingår som ett led i en enhetlig och sammanhängande arbetsprocess samt är av viss beständighet. Arbetstiden kan förläggas så att den delvis sammanfaller för de olika skiftlagen. Schemaläggning av arbetstiden kan även göras så att den enskilde arbetstagaren gör fler t ex förmiddagsskift än eftermiddagsskift.

Vid skiftarbete, som varar minst en arbetsvecka, enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd utgår tillägg enligt mom 4. Vid skiftarbete, som varar kortare tid än en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd ska, för arbete förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utgå tillägg med de belopp som gäller för övertidsarbete (enligt § 11).

Intermittent skiftarbete

Med intermittent skiftarbete menas skiftarbete med ett arbetsuppehåll om minst 24 timmar sammanhängande per vecka.

Kontinuerligt skiftarbete

Med kontinuerligt skiftarbete menas skiftarbete, som kan förläggas såväl vardag som söndag.

Mom 2 Ordinarie arbetstidens längd

Arbetstiden beräknas utifrån heltidsmättet 40 timmar per helgfri vecka, raster oräknade.

Skiftarbete medger arbetstidsförkortning. Den ordinarie arbetstiden blir, i genomsnitt per helgfri vecka:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| a) vid tvåskiftsarbete | 38 timmar |
| b) vid intermittent treskiftsarbete | 38 timmar |
| c) vid kontinuerligt treskiftsarbete | 36 timmar. |

Vid treskiftsarbete, som varar minst en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd ska arbetstiden beräknas i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Vid arbete del av vecka tillgodoräknas ledighet i proportion därtill.

Mom 4 Skifttillägg

Skifttillägg utges för skiftarbete förlagt på följande tider med:

måndag–fredag	06.00–07.00	40 %
måndag–fredag, tid utanför ordinarie arbetstidsförläggning	–23.00	40 %
måndag–fredag	23.00–06.00	70 %
lördag	00.00–06.00	70 %
lördag	06.00–07.00	40 %
lördag	12.00–23.00	40 %
lördag	23.00–24.00	70 %
söndag	00.00–24.00	100 %

De procentuella tilläggen beräknas på arbetstagarens timlön (beräknad enligt mom 5).

Mellan parterna har det uppstått tvist om det enligt partihandelsavtalet är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar – i det här fallet till långfredagen, påskdagen och annandag påsk.

Parterna har förhandlat i tvistefrågan såväl lokalt som centralt utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot Svensk Handel och bolaget och, såsom talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

- till var och en arbetstagarna som anges domsbilaga 1, med undantag för U.K., N.S., P.P. och J.H., utge allmänt skadestånd med 10 000 kr, och
- till förbundet utge allmänt skadestånd med 1 000 000 kr.

På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 18 juli 2008, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena och yrkat att eventuella skadestånd ska jämkas. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Förbundet har bestritt att det finns skäl för jämkning.

Förbundet har vid huvudförhandlingen återkallat sin talan, såvitt avser yrkanden om skadestånd till B-M.Ö., J.L., S.V., T.L., J.L.A. och E.O.

Arbetsgivarparterna har inte haft någon erinran mot att målet skrivs av i återkallade delar.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

Arbetstagarna, som omfattas av tvisten, arbetar kontinuerligt treskift vid bolagets lager i Västerås. Enligt partihandelsavtalet får kontinuerligt skiftarbete utföras på vardagar och söndagar. Helgdagar är enligt avtalet arbetsfria vid såväl dagtidsarbete som kontinuerligt skiftarbete.

Inför påskhelgen 2008 aviserade bolaget att det hade för avsikt att låta arbetstagarna arbeta enligt gällande skiftschema under hela påskhelgen. Förbundet meddelade bolaget att en sådan arbetstidsförläggning stred mot partihandelsavtalet, eftersom långfredagen, påskdagen och annandag påsk var helgdagar och därmed lediga dagar. Trots detta förlade arbetsgivaren arbete enligt skiftschemat dessa dagar. Arbetstagarna arbetade de tider och dagar som anges i domsbilaga 1.

Partihandelsavtalets ordalydelse

Arbetstid

Den grundläggande bestämmelsen om arbetstid och arbetstidens förläggning finns i § 10 Mom 1 i partihandelsavtalet. Där fastslås de tidsramar inom vilka arbetsgivaren får förlägga arbetstid, nämligen måndag–lördag mellan angivna klockslag. Regleringen innebär ett förbud mot att förlägga arbete till annan tid och innebär alltså att arbetsgivaren är förhindrad att förlägga arbete till söndagar och helgdagar. I paragrafen anges därutöver att jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar. Paragrafen är tillämplig på alla former av arbete som regleras i avtalet och utgör därmed också utgångspunkten för förläggning av allt arbete, även skiftarbete och overtidsarbete. Även de angivna fridagarna gäller alltså för alla former av arbete, inklusive skiftarbete. För att en arbetsgivare ska ha rätt att förlägga arbetstid på andra tider än de i § 10 angivna krävs en överenskommelse med förbundet. Bestämmelsen innebär alltså en betydelsefull inskränkning av den rätt arbetsgivaren normalt har att förlägga arbetstid och som följer av arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

I § 10 Mom 2 stadgas en skyldighet för arbetsgivaren att anslå eller på annat sätt skriftligen meddela arbetstagarna ett arbetsschema med den ordinarie arbetstiden och dess förläggning. Skyldigheten omfattar alla former av arbete, vilket talar för att även Mom 1 omfattar allt arbete om inte annat är särskilt föreskrivet.

Skiftarbete

I § 12 finns specialregler som gäller enbart för skiftarbete. Bestämmelsen utgör ett undantag från avtalets huvudregel i § 10. Regleringen i § 12 innebär en utvidgning av den i § 10 mycket inskränkta möjligheten för arbetsgivaren att förlägga arbetstid.

För kontinuerligt skiftarbete gäller att arbete "kan förläggas såväl vardag som söndag". Helgdag nämns över huvud taget inte. Helgdag är inte att jämställa med söndag. Bestämmelsens ordalydelse innebär således att kontinuerligt skiftarbete inte får förläggas till helgdagar.

Språklig distinktion mellan söndag och helgdag

Enligt allmänt språkbruk är söndag inte detsamma som helgdag. Att begreppet "söndag" inte inbegriper helgdag framgår av avtalet. På andra ställen i avtalet finns nämligen reglering som avser just helgdagar. I partihandelsavtalet föreligger alltså en språklig distinktion mellan "söndag" och "helgdag".

Övertidsarbete regleras i § 11. I Mom 1 anges bl.a. att vid övertidsarbete på *sön-, helgdag* (förbundets kursivering) samt på dag som på grund av arbetstidens förläggning är fridag utgår ersättning för minst tre timmar. Övertidserättningen är, enligt Mom 2, "100 % för allt arbete på *sön- och helgdagar* (förbundets kursivering), jul- och nyårs- och midsommarafteon samt för lördagar efter kl 12.00". I den här bestämmelsen anges således både söndag och helgdag och inte enbart söndag.

I § 5 Mom 9 regleras också helgersättning.

I bestämmelsen om skifttillägg (§ 12 Mom 4) anges vilket skifttillägg som utgår på söndag, men där nämns över huvud taget inte helgdag.

Avtalets ordalydelse i övrigt talar alltså också för att uttrycket "såväl vardag som söndag" inte omfattar helgdagar.

Partihandelsavtalets systematik

Partihandelsavtalet förutsätter att inget arbete förläggs till helgdagar. Detta framgår av avtalets systematik och uppbyggnad.

Förhållandet mellan §§ 10, 11 och 12

Utgångspunkten för förläggning av all arbetstid är, som redan nämnts, § 10. I § 12 regleras under vilka förutsättningar skiftarbete får förläggas. Om skiftbestämmelsen inte hade funnits i avtalet hade det alltså inte varit möjligt för arbetsgivaren att förlägga skiftarbete utanför de tidsramar som anges i § 10. Regleringen i § 10 hindrar alltså att arbete förläggs på söndagar och helgdagar, medan § 12 reglerar undantag från den bestämmelsen. På motsvarande sätt förhåller det sig med § 11 som reglerar övertidsarbete. Endast under de förutsättningar som regleras i § 11 är det möjligt att förlägga övertidsarbete till söndagar och andra fridagar. I den bestämmelsen finns, som nämnts ovan, uttrycklig reglering om helgdagar. I § 12 finns däremot inget undantag från § 10 angivet som innebär att arbete får förläggas till helgdagar.

Ordinarie arbetstid och arbetstidsförkortning

Av § 12 Mom 2, om den ordinarie arbetstidens längd vid skiftarbete, framgår att arbetstiden beräknas utifrån heltidsmättet 40 timmar per helgfri vecka, raster oräknade, och att den ordinarie arbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete blir i genomsnitt per helgfri vecka 36 timmar. Fastställande av arbetstiden ska alltså ske per helgfri vecka, varför det angivna arbetstidsmättet ska minskas en vecka då en helg infaller. Avtalet saknar regler om årsarbetstid. Det innebär att arbetstidsminskningen ska ske samma vecka som helgdagen/helgdagarna infaller. Detta får till konsekvens att om arbete förläggs till en helgdag överskrider arbetstidsmättet den veckan, vilket talar för att arbete inte får förläggas till helgdagar. Detta visar att § 10 utgör utgångspunkten för all arbetstidsförläggning.

Partihandelsavtalets ersättningsbestämmelser

En ordinarie arbetstid måste fastställas för att § 12 Mom 4 ska kunna tillämpas. Det är nämligen inte möjligt att bestämma när skifttillägg ska utgå på måndag–fredag i tid mellan 07.00–23.00 om inte en ordinarie arbetstid, enligt § 10, först har bestämts. Även för övertidsarbete och den övertidsersättning som ska utgå är utgångspunkten den ordinarie arbetstiden. En ordinarie arbetstid, enligt § 10, måste alltså ha fastlagts för arbetsplatsen, annars är det inte möjligt att avgöra för vilka tider särskild ersättning ska utges.

I § 12 Mom 4 regleras vilket skifttillägg som ska utges vid skiftarbete under olika tider på dygnet måndag–fredag, lördag och söndag. Ersättning för skifttillägg utges endast under de förutsättningar som anges i Mom 4. Det finns ingen reglering om skifttillägg för skiftarbete förlagt på helgdagar. Avsaknaden av en sådan reglering i avtalet talar för att skiftarbete inte är avsett att förekomma på helgdagar.

Helgersättning

Partihandelsavtalet förutsätter att helgdagar är fridagar med rätt till ledighet och helgersättning.

Regler om rätt till helgersättning finns i § 5 Mom 9. Av första stycket framgår att lön, under vissa förutsättningar, utgår för helgdagar som infaller på vardagar. Av femte stycket framgår att ersättningen utgår för de ordinarie arbetstimmar som skulle ha arbetats om dagen inte varit fridag. Vidare anges vilken ersättning som ska utges per timme. Regeln om helgersättning innebär alltså att arbetstagare har rätt att vara ledig med ersättning på helgdagar som infaller på vardagar. Detta ger stöd för att arbete inte får förläggas till helgdagar.

Avtalshistorik och partsavsikt

Äldre lydelse

En bestämmelse om skiftarbete fanns redan i 1956 års kollektivavtal, kollektivt riksavtal avseende lager- och utkörningspersonal. I § 12, enligt 1956 års lydelse, angavs följande.

Vid regelbundet skiftarbete, som varar minst 6 arbetsdagar, utgår icke övertidsersättning men skall för skiftarbete å vardagar, förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utbetalas tillägg till ordinarie arbetslön med 20 %. Vid skiftarbete, som varar kortare tid än 6 dagar i följd... [.....] Enahanda tillägg utgår jämväl för allt skiftarbete, förlagt till söndag.

Helgdagar omnämns alltså inte heller i § 12 i 1956 års avtal, utan endast vardagar och söndagar. Avtalet förutsatte redan då att skiftarbete inte skulle förläggas till helgdagar. I avtalet gjordes vidare en språklig distinktion mellan söndagar och helgdagar (se t.ex. § 11) och i § 10 anges att den ordinarie arbetstiden per *helgfri* vecka utgjorde 48 timmar, raster oräknade.

År 1984 fördes lokutionen "kontinuerligt treskiftsarbete" in i kollektivavtalet. I § 11 om skiftarbete infördes i Mom 3, om regelbundet treskiftsarbete och vilken veckoarbetstid som skulle gälla, en definition av kontinuerligt treskiftsarbete – "dvs arbete, som bedrivs såväl söndag som vardag".

Avtalsförhandlingarna åren 2001 och 2004

Under avtalsförhandlingarna åren 2001 och 2004 föreslog Svensk Handel materiella förändringar av både § 10 och § 12. Svensk Handels förslag innebar materiella förändringar såtillvida att man ville få möjlighet att förlägga kontinuerligt skiftarbete på helgdagar och föreslog regler om ersättning för arbete under helgdagar. Svensk Handels ändringsförslag avseende § 12 Mom 1 hade följande lydelse.

Med kontinuerligt skiftarbete förstås skiftarbete som pågår måndag–söndag med eventuellt uppehåll för helger.

När det gällde ersättningsbestämmelserna för kontinuerligt skiftarbete hänvisade dessa till förslagens Mom 2:1. Där framgick bl.a. följande.

För skiftarbete förlagt mellan 23.00–06.00 och på lördagar efter kl 14.00 samt sön- och helgdagar utgår tillägg med 60 % enligt samma beräkningsmetod.

Svensk Handel ville även få till stånd en ändring av § 10 och ta bort de tidsramar inom vilka arbetsgivaren kan förlägga arbetstid.

Förbundet motsatte sig de förslag Svensk Handel presenterade. Någon förändring som innebar att det blev möjligt att förlägga skiftarbete på helgdagar infördes alltså inte.

Avtalsförhandlingarna år 2007

I avtalsförhandlingarna år 2007 lade förbundet motsvarande förslag som Svensk Handel hade presenterat redan åren 2001 och 2004 vad gäller definitionen av kontinuerligt skiftarbete. Förbundet var berett att tillåta skiftarbete på helgdagar mot att villkoren för skifttillägg väsentligen förbättrades.

Svensk Handel å sin sida lämnade ett förslag om skifttillägg även för helgdagar. Förslaget innebar att skifttillägg skulle utges för skiftarbete förlagt till sön- och helgdagar med 100 procent. Den föreslagna avtalstexten var i den delen blåmarkerad. En blå markering i avtalstexten innebar att det var en förändring i förhållande till tidigare avtalstext. Om det bara skulle ha varit fråga om ett förtydligande av gällande avtalstext från Svensk Handels sida skulle den föreslagna avtalstexten i stället ha varit grönmarkerad. Detta visar att även Svensk Handel var av uppfattningen att det egna förslaget innebar en materiell förändring.

Avtalsförslagen utväxlades. Parterna kunde dock inte enas om de föreslagna materiella förändringarna. I stället tillsattes en arbetsgrupp som fick direktivet att arbeta med redaktionella förändringar av avtalet. I arbetsgruppen ingick M.S. och E.M. från förbundet samt A.P. och A.W. från Svensk Handel. Under arbetsgruppens arbete överlämnade Svensk Handels representanter till förbundet ett förslag till ny avtalstext. Förslaget hade följande lydelse.

Om arbetstiden förläggs på helgdagar enligt § X ska medarbetaren erhålla motsvarande förmån vid ett annat tillfälle.

Vid timlön ersätts dagen i form av ledighet med helglön och vid månadslön ledighet utan löneavdrag. Ledigheten ska förläggas inom en månad om annat ej överenskommes mellan företaget och medarbetaren.

Vid deltidsarbete proportioneras nämnda dag.

Intjänad förmån som inte erhållits vid anställningens upphörande ersätts kontant.

Förslaget, som utgjorde en materiell förändring av avtalstexten, förkastades av förbundet. Enligt förbundets uppfattning stod förslaget inte i överensstämmelse med de direktiv som arbetsgruppen hade fått – att redaktionellt förändra avtalstexten. Svensk Handel sade sig ha förståelse för förbundets invändningar, varpå förslaget lades åt sidan. I stället gjordes endast redaktio-

nella förändringar av § 12. Bestämmelsen fick därigenom den utformning den har i dag. Även detta visar att Svensk Handel insåg att avtalet innebar att det inte utan en materiell förändring var möjligt att åstadkomma kontinuerligt skiftarbete på helgdagar.

Bolaget har valt att kompensera de arbetstagare som arbetade under påskhelgen 2008 med en annan ledig dag. Sådan kompensation för arbete på helgdagar finns inte reglerad i partihandelsavtalet. Däremot motsvarar kompensationen den modell som Svensk Handel föreslog i arbetsgruppen i samband med avtalsförhandlingarna år 2007.

Sammanfattningsvis gör förbundet gällande att det redan år 1956, då en bestämmelse om skiftarbete infördes i avtalet, förutsattes att kontinuerligt skiftarbete inte kunde utföras på helgdagar. Svensk Handel har, under avtalsförhandlingar, sedan lång tid tillbaka försökt få till stånd en ändring av § 10, eftersom den får anses utgöra en kraftig inskränkning av den rätt att leda och fördela arbetet som annars tillkommer en arbetsgivare. Svensk Handel har under senare år även föreslagit förändringar av § 12, men även dessa har förkastats av förbundet. Någon materiell förändring av partihandelsavtalet i dessa avseenden har därmed inte skett. Avtalet har alltså hela tiden inneburit att det inte är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar.

Särskilda överenskommelser mellan parterna

Med anledning av att det uppstod ett ökat behov av att få arbete utfört även på helgdagar, träffade parterna år 2003 och 2008 särskilda överenskommelser om arbete och särskild ersättning för arbete på söndagar och helgdagar. Skälet till att dessa överenskommelser träffades var att partihandelsavtalet, oavsett form av arbete, som grundregel enligt § 10 inte medger att arbete förläggs till vare sig söndagar eller helgdagar.

År 2003 ingicks det s.k. rödadagaravtalet, som innebar en rekommendation till de lokala parterna att träffa avtal med det innehåll som rekommendationen angav. Även i det avtalet gjorde parterna en åtskillnad mellan söndagar och helgdagar. Den lokala överenskommelse som träffades har numera sagts upp.

Under år 2008 uppkom tvist om rödadagaravtalet var tillämpligt på visst arbete (Arbetsdomstolens mål nr A 64/08). Tvistefrågan var om ersättningen vid skiftarbete på lördagar skulle bestämmas enligt partihandelsavtalet eller enligt rödadagaravtalet. Enligt förbundet reglerade det sistnämnda avtalet allt arbete, även skiftarbete på helgdagar. Frågan om förläggning av skiftarbete på helgdagar var aldrig föremål för diskussion i den tvisten. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att förbundet i tvisten uttryckte sig på ett sådant sätt att det finns anledning att uppfatta det som att förbundet ansåg att partihandelsavtalet tillät att kontinuerligt skiftarbete förläggs på helgdagar. Det kan emellertid inte, utifrån den skriftväxling som förekom i det målet, dras slutsatsen att förbundet hade någon annan uppfattning om möjligheten att förlägga skiftarbete till helgdagar i den tvisten än i den nu aktuella.

I december 2008 träffades vidare ett företagsavtal mellan förbundet och bolaget. Av protokoll framgår att företagsavtalet ersätter §§ 10, 11 och 12 i partihandelsavtalet i tillämpliga delar, liksom tidigare träffade lokala avtal om regleringar av arbete på helgdagar och söndagar. Företagsavtalets bestämmelser om skifttillägg och tillägg vid förskjuten arbetstid innebär generellt betydligt högre tillägg än vad som anges i partihandelsavtalet.

Såväl rödadagaravtalet som företagsavtalet visar att det funnits behov av kompletterande avtal för att arbetsgivaren skulle ha möjlighet att förlägga arbete på helgdagar, oavsett om det varit fråga om skiftarbete eller annan form av arbete.

Skadeståndets storlek

Kollektivavtalsbrottet har varit särskilt allvarligt av följande skäl.

- Förbundet förklarade direkt för bolaget att det var i strid mot partihandelsavtalet att förlägga arbetstiden på det sätt som kom att ske under påskhelgen 2008.
- Bolagets verkställande direktör är ordförande i Svensk Handel varför bolaget inte kan ha varit ovetande om det förslag som lades av Svensk Handel vid avtalsförhandlingarna år 2007 om en särskild reglering för att möjliggöra arbete under helgdagar, vilket förkastades av förbundet.
- Det har tidigare funnits särskilda lokala avtal angående arbete på helgdagar, bl.a. det s.k. rödadagaravtalet. Bolaget måste ha insett, när de lokala avtalen hade sagts upp, att frågan inte längre var reglerad på annat sätt än i partihandelsavtalet och att det därmed inte längre var möjligt för bolaget att ensidigt förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar.
- Det var så många som 250 arbetstagare som berördes av den arbetstidsförläggning som bolaget valde att genomföra under påskhelgen 2008. Det var således ett stort antal arbetstagare som inte hade möjlighet att fira påsk det året.

Sammanfattning av grunderna för talan

Enligt § 10 partihandelsavtalet, som reglerar alla former av arbete, är det inte tillåtet att förlägga arbetstid till vare sig söndag eller helgdag. Av § 12 framgår att kontinuerligt skiftarbete endast kan förläggas såväl vardag som söndag. Söndag inbegriper inte helgdag. Av regleringen följer alltså att det inte är tillåtet med förläggning av kontinuerligt skiftarbete till helgdagar.

Bolaget har under år 2008 förlagt kontinuerligt skiftarbete vid lagerverksamheten i Västerås till även långfredagen, påskdagen och annandag påsk. Bolaget har därmed brutit mot partihandelsavtalet och är skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl förbundet som de arbetstagare som i strid mot avtalet utförde arbete de aktuella dagarna.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget är ett av Sveriges ledande detaljhandelsföretag. I Sverige finns cirka 1 400 ICA-butiker. Bolaget är huvudleverantör till ICA-handlarna som äger och driver sina butiker som egna företagare. Varorna till ICA-butikerna levereras huvudsakligen från bolagets olika lager. Det största lagret finns i Västerås. De berörda arbetstagarna är lagerarbetare och är anställda vid bolagets lager i Västerås. För bolagets lagerverksamhet gäller partihandelsavtalet.

Under påskhelgen 2008 arbetade de arbetstagare som omnämns i domsbilaga 1 i den omfattning som där anges. Det inkluderade arbete på långfredagen, påskdagen och annandag påsk. Arbetet utgjorde kontinuerligt treskiftsarbete och utfördes enligt arbetstagarnas ordinarie arbetstidsschema. Arbetstagarna har för arbetet på helgdagarna erhållit ordinarie lön och skifttillägg. Därutöver har de timme för timme fått betald ledighet på annan tid än ordinarie arbetstid.

Partihandelsavtalets ordalydelse

Bolaget har, enligt regleringen i § 2 i partihandelsavtalet, rätt att leda och fördela arbetet. Bolagets arbetsledningsrätt inbegriper en rätt att förlägga arbetstagarnas arbetstid såvida inte lag eller avtal föreskriver undantag härifrån. Utgångspunkten är alltså att bolaget har rätt att förlägga arbete till helgdagar om detta inte förbjuds i partihandelsavtalet. Något sådant förbud finns inte i avtalet.

I § 12 Mom 1 anges följande: "Med kontinuerligt skiftarbete menas skiftarbete, som kan förläggas såväl vardag som söndag". Regleringen är en definition av begreppet kontinuerligt skiftarbete och utgör ingen egentlig förläggningsregel. Av ordalydelsen "såväl vardag som söndag" framgår att det är skiftarbete 365 dagar om året som avses. Söndag får alltså anses omfatta även helgdag.

Begreppet kontinuerligt skiftarbete innebär i sig att arbetet bedrivs utan uppehåll. I annat fall är arbetet inte kontinuerligt.

Partihandelsavtalets systematik

Förhållandet mellan §§ 2, 10 och 12

Av § 2 följer, som redan nämnts, att arbetsgivaren genom sin rätt att leda och fördela arbetet har rätt att förlägga arbetstiden såvida inte avtalet förbjuder viss förläggning av arbetstiden.

I § 10 begränsas arbetsgivarens rätt enligt § 2 att leda och fördela arbetet och därmed också rätten att förlägga arbetstid. Det är riktigt att bestämmelsen innebär att det inte är tillåtet att förlägga ordinarie arbetstid till helgdagar.

Det finns dock en möjlighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse om avsteg från § 10.

När det gäller skiftarbete innehåller § 12 en särskild reglering för den formen av arbete. § 12 innebär en stor skillnad i förhållande till § 10 i fråga om arbetstidens förläggning. Skiftbestämmelsen innehåller nämligen inte någon begränsning av arbetsgivarens rätt att förlägga arbetstid. Arbetsgivaren har, enligt § 12, möjlighet att förlägga kontinuerligt skiftarbete varje dag året om. § 12 utgör inget undantag från § 10 på sätt förbundet hävdar. I § 12 finns inte några fridagar angivna. De fridagar som räknas upp i § 10 omfattar endast arbete enligt § 10.

Som en naturlig följd av regleringen i § 12 finns det enligt avtalet inte heller någon möjlighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse med förbundet om avsteg från § 12. Det behovet finns inte.

Sammanfattningsvis innehåller partihandelsavtalet inte något förbud mot att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar. Partihandelsavtalet tillåter alltså att arbetsgivaren förlägger sådant skiftarbete varje dag året om.

Arbetstidsförkortning

Enligt § 12 Mom 2 innebär skiftarbete viss angiven arbetstidsförkortning. Vid kontinuerligt treskiftarbete är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 36 timmar per helgfri vecka. Arbetstiden ska beräknas per vecka och år. Regleringen innebär att arbetstiden för en arbetstagare som har arbetat en helgdag ska minskas på årsbasis med motsvarande antal timmar någon annan gång när vederbörande skulle ha arbetat. Detta för att arbetstagaren totalt sett, dvs. på årsbasis, inte ska arbeta övertid. Det ska noteras att bestämmelsen inte är en förläggningsregel, utan en regel om arbetstidsförkortning. I enlighet med regleringen i § 12 Mom 2 har de i målet aktuella arbetstagarna fått ledigt på annan schemalagd tid motsvarande den tid de har arbetat under påskhelgen 2008. Bestämmelsen anger på intet sätt när skiftarbete får utföras.

Ersättningsbestämmelser

Partihandelsavtalets regler om skifttillägg (§ 12 Mom 4) och helgersättning (§ 5 Mom 9) reglerar inte rätten att förlägga arbete till helgdagar utan endast frågor om ersättning.

Förbundets påstående att det inte finns någon ersättningsregel för helgdagar i avtalet stämmer inte. Enligt § 12 Mom 4 utges skifttillägg för skiftarbete förlagt på söndag med 100 procent. Med söndag ska, liksom i Mom 1, förstås även helgdag. Bolaget har i enlighet med denna reglering betalat 100 procent i skifttillägg till de arbetstagare som har utfört arbete på helgdagar.

Avtalshistorik och partsavsikt

Äldre lydelse

Reglering om skiftarbete infördes i 1956 års kollektivavtal. Då som nu innehöll avtalet inte någon begränsning av arbetsgivarens rätt att förlägga skiftarbete. Det avtalet innehöll däremot ersättningsregler om skifttillägg och ob-ersättning, precis som det omtvistade avtalet.

Avtalen åren 1976 och 1984 innebar inte några skillnader såvitt avsåg regleringen om skiftarbete. Däremot ändrades bestämmelsen i § 10, vilket dock inte påverkade tillämpningen av § 12. I 1984 års avtal infördes definitioner av intermitterant respektive regelbundet skiftarbete.

Avtalsförhandlingarna åren 2001 och 2004

Det är riktigt som förbundet har påstått att Svensk Handel sedan lång tid tillbaka har velat få till stånd en ändring av § 10 eftersom den innebär en stor begränsning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det är också riktigt att förbundet har motsatt sig Svensk Handels krav på sådana förändringar. Svensk Handels krav på att ändra avtalstexten har ökat i takt med att språket i avtalet har blivit alltmer ålderdomligt och svårgenomträngligt. Det är mot denna bakgrund som Svensk Handel åren 2001 och 2004 framställde vissa krav på förändringar av både § 10 och § 12. När det gällde § 12 innebar förslaget, som förbundet redogjort för, ingen materiell utan enbart en redaktionell förändring. I sitt förslag återanvände Svensk Handel alltså texten "måndag-söndag", vilket var känt redan från 1956 års avtal. Texten "med eventuellt uppehåll för helger" hade ingen annan betydelse än ett klargörande.

Förbundet gick inte med på någon av de föreslagna förändringarna. Det gällde framför allt förändringarna av § 10, men förbundet var inte heller intresserat av att ändra § 12.

Avtalsförhandlingarna år 2007

Under avtalsförhandlingarna år 2007 tillsattes en arbetsgrupp med den sammansättning som förbundet redogjort för. Innan arbetsgruppen påbörjade sitt arbete formulerade vardera parten sina yrkanden inför förhandlingarna. Förbundets och Svensk Handels yrkanden utväxlades samtidigt, helt oberoende av varandra. De yrkanden som förbundet då presenterade var, såvitt avsåg § 12, i princip likalydande med de förslag Svensk Handel hade presenterat under avtalsförhandlingarna åren 2001 och 2004. Förbundets förslag innehöll i § 12 en definition av kontinuerligt skiftarbete med samma text som Svensk Handel hade föreslagit vid de två föregående avtalsförhandlingarna. Den av förbundet föreslagna avtalstexten var också i övrigt mycket lik Svensk Handels yrkanden.

Svensk Handel konstaterade att det såg ut att bli en relativt lätt förhandling. Organisationen uppfattade det nämligen som att parterna hade tolkat regleringen i § 12 på samma sätt, dvs. att det inte rädde någon tvist om att

arbetsgivaren hade rätt att förlägga kontinuerligt skiftarbete till årets alla dagar inbegripet helgdagar och att parterna var överens om att avtalstexten i vissa delar, bl.a. ersättningsregeln i § 12 Mom 4, borde förtydligas.

När arbetsgruppens arbete påbörjades uppstod dock problem. Förbundet krävde högre skifttillägg än Svensk Handel var villigt att acceptera. Förbundet kopplade ihop frågan om nivåerna på skifttilläggen med andra frågor. Förbundet föreslog till exempel högre nivåer på skifttillägget mot att termen helgdag skrevs in i § 12 i avtalet. Termen helgdag förekom inte i den gamla lydelsen av § 12 i avtalet och, enligt Svensk Handels uppfattning, var parterna överens om att partihandelsavtalet ändå gav rätt att lägga ut kontinuerligt skiftarbete på helgdagar. Svensk Handels uppfattning var alltså att förbundets förslag om ändrad lydelse av § 12 enbart var av redaktionell karaktär och att förtydligandena i avtalstexten inte på något sätt förändrade arbetsgivarens rätt att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar. A.W. meddelade förbundet att Svensk Handel inte avsåg att betala för något som i realiteten inte var värt något. Förhandlingarna slutade med att parterna enades om de skifttilläggsnivåer som framgår av § 12. Termen helgdag skrevs inte in i avtalet och rättsläget förblev oförändrat, dvs. tillåtet med kontinuerligt skiftarbete på helgdagar.

Förbundet har påstått att förslaget från deras sida om förändringar av § 12, i enlighet med vad Svensk Handel tidigare hade föreslagit, skulle vara ett s.k. köttben i förhandlingarna från förbundets sida. Att förslaget utgjorde någon form av förhandlingstaktik var inte något som förbundet då gjorde klart för Svensk Handel. Förbundet gjorde under förhandlingarna inte heller klart för Svensk Handel vad det skulle kosta att köpa förslaget.

Tvister och särskilda överenskommelser mellan parterna

Bolaget kunde i början av 2000-talet konstatera att lagerverksamheten stod inför stora förändringar. Ökad försäljning, ändrat konsumtionsmönster och ökad konkurrens pressade lagerorganisationen alltmer. Förändringarna innebar att bolaget behövde öka arbetsinsatsen inom lagerverksamheten på vissa tider. Läget blev akut under jul- och nyårshelgen årsskiftet 2001/2002 då flera butiker inte fick tillräckliga leveranser. Det genomfördes en utvärdering av lagerverksamheten, vilken visade att befintlig organisation inte klarade av att möta det ökade behovet av leveranser till butiker på kvällar och helger.

Mot bakgrund av partihandelsavtalets arbetstidsbestämmelser hade bolaget två möjligheter att lösa den uppkomna situationen; antingen att nå en överenskommelse med förbundet om att förlägga arbete på andra tider än vad § 10 tillåter eller att införa skift enligt § 12. I praktiken hade bolaget dock inget egentligt val. Bolaget hade vid den aktuella tidpunkten nämligen inte de arbetsvolymerna som krävdes för att skiftarbete skulle vara lönsamt. Skiftarbete var i realiteten därför inte tänkbart. Bolagets enda möjlighet var då att försöka nå en överenskommelse med förbundet.

Förutsättningarna inför förhandlingarna med förbundet var att bolaget ville få rätt att förlägga ordinarie arbetstid, dvs. allt annat arbete än skiftarbete och övertidsarbete, på andra tider än vad § 10 medgav. Utifrån denna förutsättning förhandlade parterna om hur mycket bolaget skulle betala för att förbundet skulle acceptera ett sådant avsteg från regleringen i § 10. Efter förhandlingar kom parterna överens om en rekommendation till de lokala parterna. Rekommendationen innebar att bolaget skulle få förlägga arbetstid måndag–söndag mot att bolaget betalade 100 procent i tillägg på lönen när arbetet utfördes på lördagar, söndagar eller på röda dagar, det s.k. rödadagaravtalet. Parterna är överens om att rödadagaravtalet, trots att termen helgdag inte uttryckligen anges i avtalet, innebar att bolaget fick förlägga arbete även till helgdagar. Rödadagaravtalet har däremot inte varit en förutsättning för att bolaget skulle ha rätt att lägga ut kontinuerligt skiftarbete på helgdagar.

Problem uppstod mellan bolaget och förbundet när bolaget ansåg att det fanns ekonomiska förutsättningar för att lägga ut skiftarbete. Förbundet motsatte sig att bolaget över huvud taget hade rätt att införa treskiftsarbete. Enligt protokoll från den centrala förhandlingen den 26 maj 2004 framförde förbundet att bolaget inte kunde införa treskiftsarbete som sträcker sig utanför den arbetstidsram man lokalt är överens om i dagsläget utan att en ny överenskommelse med förbundet om detta kommer till stånd. Förbundets invändningar mot införande av treskiftsarbete ledde till kansliöverläggning. Därefter framförde förbundet att det, enligt partihandelsavtalet, inte var tillåtet att förlägga skiftarbete till natten. Förbundets invändning ledde till att bolaget ansökte om dispens från förbudet mot nattarbete hos Arbetsmiljöverket. Enligt Arbetsmiljöverkets beslut den 16 juli 2004 och den 23 juli 2004 kunde ansökan inte tas upp till behandling. Skälet till det angavs vara att parterna gjort undantag från regleringen i arbetstidslagen om nattvila. Myndighetstillsynen omfattade av det skälet inte längre regleringen om nattvila inom avtalsområdet. Arbetsgivarens rätt att, enligt partihandelsavtalet, förlägga kontinuerligt skiftarbete innebar alltså även en rätt att förlägga arbete till natten.

Sedan treskiftsarbete hade införts uppkom snart nästa tvist mellan parterna. Den tvisten gällde huruvida skiftarbete skulle ersättas enligt rödadagaravtalet eller partihandelsavtalet. Rödadagaravtalet ersatte, som tidigare framgått, arbete på lördag, söndag och helgdag med 100 procent. Partihandelsavtalet ersatte arbete på söndag och helgdag med 100 procent men arbete på lördagar med en lägre procentsats. Arbetsgivarparternas uppfattning var att rödadagaravtalet enbart reglerade arbete enligt § 10, medan förbundets uppfattning var att ersättning enligt rödadagaravtalet skulle utgå för arbete enligt såväl § 10 som § 12. Förbundet väckte talan mot Svensk Handel och bolaget vid Arbetsdomstolen (mål nr A 64/08), men parterna träffade en överenskommelse innan målet avgjordes av domstolen. Efter att parterna hade träffat nämnda överenskommelse, sade förbundet upp rödadagaravtalet. Skiftarbetet fortlöpte därefter utan oenigheter mellan parterna fram till påsken 2008.

Av processmaterialet i Arbetsdomstolens mål nr A 64/08 framgår att arbetsgivarparterna ställde en fråga till förbundet om det var rödadagaravtalet eller partihandelsavtalet som gav bolaget rätt att lägga ut arbete i skiftform. På

frågan svarade förbundet att det lokala kollektivavtalet inte avsåg att "ändra eller på något sätt göra tillägg till 12 § partihandelsavtalet annat än vad som gäller ersättningen på lördagar fram till 12:00. Detta innebär att det inte finns någon förändring i arbetsgivarens rätt att lägga ut arbete i skiftform på helger...". Av detta svar drog bolaget slutsatsen att förbundet inte hade något att erinra mot att skiftarbete lades ut på helgdagar enligt partihandelsavtalet.

Fr.o.m. den 1 februari 2009 gäller ett nytt företagsavtal. Fram till dess har arbete bedrivits i enlighet med partihandelsavtalet. Arbete har då förlagts även till helgdagar.

Frågan om jämkning och skadeståndets storlek

Bolaget har agerat i god tro då det förlagt skiftarbete till långfredagen, påskdagen och annan dag påsk 2008. Arbetsgivarparterna bestrider att bolaget skulle haft kännedom om Svensk Handels yrkanden under avtalsförhandlingarna. Det är oklart hur förbundet menar att bolaget skulle ha fått sådan kännedom. Förbundet har inte ens gjort gällande att bolagets verkställande direktör på något sätt har deltagit i avtalsförhandlingarna.

Det framgår inte av partihandelsavtalet att det skulle vara förbjudet att lägga ut kontinuerligt skiftarbete på helgdagar. Det har inte ens från förbundets sida påståtts att avtalet innehåller något sådant uttryckligt förbud. Bolaget har dessutom, genom förbundets agerande i den tidigare processen i Arbetsdomstolen, bibringats uppfattningen att förbundet ansett det vara i sin ordning att kontinuerligt skiftarbete förläggs till helgdagar. Eventuellt skadestånd till förbundet respektive medlemmarna bör därför jämkas.

Eventuellt skadestånd till arbetstagarna bör därutöver proportioneras i förhållande till det antal dagar som respektive arbetstagare har arbetat under påskhelgen 2008. Den arbetstagare som inte arbetat alla tre helgdagarna under påskhelgen 2008 har rimligen lidit en mindre skada än den arbetstagare som har arbetat alla tre dagarna.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har, enligt regleringen i § 2 i partihandelsavtalet, rätt att leda och fördela arbetet. Bolagets arbetsledningsrätt inbegriper en rätt att förlägga arbetstagarnas arbetstid såvida inte lag eller avtal föreskriver undantag härifrån. Regleringen i § 10 gäller inte de arbetstagare som arbetar skift utan deras arbetstid regleras i § 12. Något förbud att förlägga kontinuerligt treskiftskiftarbete till helgdagar finns inte i den paragrafen eller någon annan stans i avtalet. Begreppet "såväl vardag som söndag" innebär veckans alla dagar, dvs. söndag inbegriper helgdag. Bolaget har därmed haft rätt att schemalägga kontinuerligt treskiftskiftarbete till långfredagen, påskdagen och annandag påsk 2008 på det sätt som har skett. Bolaget har inte brutit mot partihandelsavtalet och är därmed inte skadeståndsskyldigt i förhållande till vare sig förbundet eller arbetstagarna.

Domskäl

Twisten

Arbetstagarna som är förtecknade i domsbilaga 1 är anställda som lagerarbetare hos bolaget vid dess lager i Västerås. De arbetar kontinuerligt treskift. Twisten i målet gäller huruvida bolaget, genom att förlägga skiftarbete även till helgdagarna – långfredagen, påskdagen och annandag påsk – påskhelgen år 2008 har brutit mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet, parti-handelsavtalet.

Parterna är överens om att regleringen i § 10 Mom 1 partihandelsavtalet, vari anges att arbete får förläggas vissa angivna klockslag måndag–fredag och lördag, innebär att det inte är tillåtet att förlägga ordinarie arbetstid enligt den paragrafen till vare sig söndag eller helgdag. I avtalets § 12 finns bestämmelser om skiftarbete och där anges bl.a. att ”med kontinuerligt skiftarbete menas skiftarbete, som kan förläggas såväl vardag som söndag”. Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande att § 12 utgör ett undantag från förbudet mot arbete på söndagar i § 10 och att ”söndag” inte inbegriper helgdag och att av regleringen i avtalet därmed följer att det inte är tillåtet att förlägga kontinuerligt treskiftsarbete till helgdagar. Arbetsgivarparterna är av motsatt ståndpunkt och har bl.a. anfört att det inte finns något uttryckligt förbud i avtalet mot att förlägga sådant skiftarbete till helgdagar varför det är tillåtet, att det ovan citerade regleringen är en definition och ingen förläggningsregel samt att ”såväl vardag som söndag” inbegriper även helgdagar, dvs. att med söndag ska förstås även helgdag.

Parterna har till stöd för sin respektive ståndpunkt i tolkningsfrågan åberopat kollektivavtalets ordalydelse och systematik samt ersättningsregler, historiken på det aktuella avtalsområdet, vad som förevarit vid vissa avtalsförhandlingar och särskilda överenskommelser som har träffats mellan parterna.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundsordföranden L-A.H. och andre vice ordföranden T.T. samt vittnesförhör med f d förste vice ordföranden S.N., f d ombudsmannen K.C. och förhandlingsombudsmannen M.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med förhandlingschefen B.C., chefen för arbetsgivar-service J.S., vice chefen för arbetsgivar-service A.W., förhandlaren A.P. och förhandlingschefen H.L. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Gemensam partsavsikt?

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.

Partihandelsavtalets § 12 om skiftarbete fick en ny lydelse under avtalsförhandlingarna år 2007. Parterna har samstämmt uppgett att förändringarna hade sin grund i att de ansåg att bestämmelsen var otydlig och svår att läsa och att ändringarna var av redaktionell karaktär och inte innebar någon materiell förändring av möjligheten att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar. Parterna är alltså överens om att avtalets reglering om möjlighet att förlägga skiftarbete, även efter ändringen år 2007, har samma innebörd som tidigare. Parterna har däremot olika uppfattningar om vilken denna innebörd var.

Redan i 1956 års kollektivavtal avseende lager- och utkörningspersonal har § 12 rubriken ”Skiftarbete” och i paragrafen finns ersättningsregler som bl.a. anger att ”tillägg utgår jämväl för allt skiftarbete, förlagt till söndag”. Fråga är om det av detta följer att parterna ansåg att det inte var tillåtet att förlägga skiftarbete till helgdag. Det finns i det avtalet ingen definition av skiftarbete och inte heller någon uttrycklig reglering om hur skiftarbete får förläggas. I 1984 års kollektivavtal för lagerpersonal och chaufförer inom grosshandeln finns i § 11 Mom 3 regler under rubriken ”Regelbundet treskiftsarbete”. Där anges bl.a. att arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka och år är ”36 timmar för skiftarbete i kontinuerligt skiftarbete (dvs arbete som bedrivs såväl söndag som vardag)”. Här återfinns alltså den lokution som finns i den omtvistade avtalstexten i 2007 års avtal.

Flera av de hörda personerna har haft en klar uppfattning om huruvida partihandelsavtalet och dess föregångare före år 2007 tillåtit att kontinuerligt skiftarbete förläggs till helgdagar eller inte. Det har dock inte framkommit att deras slutsatser i något fall grundat sig på att det funnits en viss gemensam partsavsikt vid vare sig tillkomsten av § 12 år 1956 eller vid införandet av den ovan citerade lokutionen i 1984 års avtal. Ingen av parterna har heller presenterat någon annan, närmare utredning i den delen.

Arbetsdomstolens slutsats blir därmed att någon gemensam partsavsikt i frågan om avtalet tillåter eller hindrar att kontinuerligt skiftarbete förläggs till helgdagar inte går att fastställa. Det finns mot denna bakgrund anledning att granska vad som i övrigt anförts av betydelse för avtalstolkningen.

Avtalsförhandlingarna åren 2001, 2004 och 2007

Förbundet har gjort gällande att Svensk Handels agerande under avtalsrörelserna åren 2001, 2004 och 2007 visar att avtalet har den innebörd förbundet påstått eftersom Svensk Handel har försökt få en materiell förändring till stånd som innebär att det skulle bli tillåtet att förlägga skiftarbete till helgdagar, vilket förbundet vid de nämnda avtalsförhandlingarna slutligt motsatt sig. Arbetsgivarparterna har invänt att den materiella ändring Svensk Handel velat genomföra varit att ändra den, som man anser, stela regleringen i § 10. De förslag till nya avtalstexter avseende § 12 om skiftarbete som lämnats har, enligt arbetsgivarsidan, avsett att tydliggöra vad som gällt hela tiden, nämligen att det är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till även helgdagar och att de uppfattat att även förbundet hade ståndpunkten att avtalet hade den innebörden.

Såvitt avser 2007 års avtalsförhandlingar är det ostridigt att förbundet lämnade förslag på avtalstexter avseende § 12 som var likalydande med de som Svensk Handel lämnat åren 2001 och 2004. Förbundet har angett att det var berett att sälja in skiftarbete på helgdagar mot att villkoren för skifttillägg förbättrades avsevärt, men att parterna inte kom överens. Enligt arbetsgivarparterna uppfattade Svensk Handel förslaget som en bekräftelse på att parterna var överens om att kontinuerligt skiftarbete på helgdagar var tillåtet och att det som förslaget avsåg var ersättnings storlek. Det är ostridigt att avtalsparterna inte kom överens om några materiella förändringar och att man i stället tillsatte en arbetsgrupp med uppdraget att göra vissa förtydliganden i § 12. Under arbetsgruppens arbete föreslog Svensk Handel en ny text avseende ersättningsbestämmelserna. Parterna är även här av olika uppfattningar om huruvida förslaget utgjorde enbart redaktionella förändringar av avtalstexten eller om det var fråga om en föreslagen materiell förändring.

Genom utredningen har sammanfattningsvis framkommit att arbetstidens förläggning var en fråga som återkom under avtalsförhandlingarna åren 2001, 2004 och 2007. Flera av de personer som deltog i förhandlingarna och i 2007 års arbetsgrupp och som har hörts på begäran av förbundet har anfört att det för dem var en given utgångspunkt att kontinuerligt skiftarbete inte fick förläggas till helgdagar. De personer som deltog i förhandlingarna och i 2007 års arbetsgrupp som har hörts på begäran av arbetsgivarparterna har däremot gett uttryck för motsatt ståndpunkt – nämligen att utgångspunkten för dem varit att kontinuerligt skiftarbete fick förläggas till årets alla dagar, även helgdagar.

Slutsatsen av det anförda är, enligt Arbetsdomstolens mening, att det inte av vad som förebringats om vad som förekommit under de angivna avtalsförhandlingarna går att dra några slutsatser i tolkningsfrågan.

Särskilda överenskommelser mellan parterna

Det har under år 2003 och år 2008 träffats särskilda överenskommelser mellan parterna. Förbundet har hävdats att förekomsten av dessa avtal visar att det funnits ett behov av kompletterande avtal för att kontinuerligt skiftarbete skulle få förläggas till helgdagar. Arbetsgivarparterna har bestritt att någon av dessa överenskommelser har varit nödvändig för att bolaget skulle kunna förlägga skiftarbete till helgdagar. Enligt arbetsgivarparterna har överenskommelserna, för bolagets del, i första hand syftat till att få rätt att lägga ut ordinarie arbete utanför de ramar som anges i § 10.

Parterna är överens om att partihandelsavtalet inte tillåter att ordinarie arbetstid enligt § 10 förläggs till söndagar eller helgdagar. För den formen av arbete är parterna överens om att det s.k. rödadagaravtalet från år 2003 innebär ett avsteg från partihandelsavtalet. Parterna har dock olika uppfattningar om avtalet reglerade även skiftarbete. Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det inte av avtalets ordalydelse eller av vad som framkommit i förhören i frågan att parterna varit överens om att genom avtalet göra avsteg från partihandelsavtalet även såvitt avser skiftarbete. Arbetsdomstolen finner,

mot den bakgrunden, att förekomsten av rödadagaravtalet inte i sig kan anses tala för att partihandelsavtalet inte tillåter kontinuerligt skiftarbete på helgdagar.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte heller att utifrån förbundets agerande i målet A 64/08 dra några slutsatser av betydelse för tvistefrågan i här aktuellt mål. Arbetsdomstolen gör samma bedömning såvitt avser företagsavtalet från år 2008. Av avtalets § 13 framgår följande. ”Parterna konstaterade att olika uppfattningar föreligger gällande tolkning av definitionen av söndag enligt Partihandelsavtalets § 12 och helgdag. Det konstaterades att ersättning i § 6 för söndag i Företagsavtalet omfattar även helgdagar enligt lag. Att detta avtal enbart anger söndag i § 6 även för helgdagar påverkar inte tolkningen av Partihandelsavtalet”.

Sammanfattningsvis ger, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller vad som utretts angående de särskilda överenskommelser som parterna träffat någon ledning för tvistefrågan huruvida kollektivavtalet tillåter att kontinuerligt skiftarbete förläggs till helgdagar eller inte.

Ersättningsreglerna och reglerna om arbetstidsförkortning

Vad som anförts om ersättningsreglerna och reglerna om arbetstidsförkortning i partihandelsavtalet ger enligt Arbetsdomstolens mening inte heller någon vägledning i tolkningsfrågan.

Kollektivavtalet innehåller inte någon särskild bestämmelse om ersättning eller skifttillägg för skiftarbete på helgdagar. Förbundets uppfattning är att avsaknaden av särskilda ersättningsregler för helgdagar talar för att avtalet förutsätter att inget arbete förläggs till dessa dagar, vilket arbetsgivarparterna bestritt.

Arbetsdomstolen kan inte dela förbundets uppfattning. Ersättningsbestämmelsen om skifttillägg kan inte anses reglera när skiftarbete får utföras och frånvaron av särskilda ersättningsbestämmelser för helgdagar kan inte i sig anses tala för att kontinuerligt skiftarbete inte får förläggas till helgdagar. I detta fall får dessutom avsaknaden av ersättningsbestämmelser för helgdagar anses naturlig och konsekvent för det fall uttryckssättet i § 12 Mom 1, ska anses innefatta även helgdag. I det fallet kan ju avsaknaden av ersättningsregler för helgdagar sägas korrespondera med skiftbestämmelsen i övrigt. Frånvaron av en ersättningsbestämmelse för helgdagar kan, enligt Arbetsdomstolens mening, mot bakgrund av ovan anförda omständigheter, inte leda till slutsatsen att avtalsregleringen inte tillåter kontinuerligt skiftarbete på helgdagar.

När det därefter gäller § 5 Mom 9 om helgersättning framgår av bestämmelsen att för helgdag som infaller på en vardag, t.ex. långfredagen, utgår lön för de ordinarie arbetstimmar som skulle ha arbetats om dagen inte var en fridag. Enligt förbundet ger detta stöd för att kontinuerligt skiftarbete inte får förläggas till helgdagar, eftersom arbetstagaren har rätt att vara ledig med

ersättning helgdagar som infaller på en vardag. Arbetsgivarparternas uppfattning är att det inte finns några fridagar vid skiftarbete.

Bestämmelsen om helgersättning innebär onekligen att arbetstagare har rätt att vara ledig med ersättning på helgdagar som infaller på vardagar. Av bestämmelsens ordalydelse kan emellertid inte klart utläsas huruvida bestämmelsen tar sikte även på kontinuerligt skiftarbete. Inte heller den övriga utredningen i målet ger något klart stöd för vare sig förbundets eller arbetsgivarparternas ståndpunkt i denna del. Någon bestämd slutsats av betydelse för tvistefrågan anser sig Arbetsdomstolen därför inte kunna dra av bestämmelsen i fråga.

Förbundet har vidare pekat på partihandelsavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd i § 12 Mom 2. Enligt förbundet talar regleringen för att arbete inte kan förläggas till helgdagar, eftersom om så sker blir veckoarbetstiden för lång. Arbetsgivarparterna har inte ifrågasatt att regleringen innebär att arbetstiden, även för skiftarbete, ska minskas med anledning av att helgdagar infaller. Enligt arbetsgivarparterna behöver minskningen av arbetstiden dock inte ske samma vecka som helgdagen infaller, utan kan ske genom att helgdagar avräknas från den totala årsarbetstiden.

Frågan om arbetstidens förläggning behandlas inte i avtalsbestämmelsen och inte heller i denna del ger avtalstexten, enligt Arbetsdomstolens mening, något besked av betydelse för tvistefrågan.

Arbetsdomstolen övergår därmed till att bedöma tolkningsfrågan mot bakgrund av avtalets ordalydelse och systematik.

Ordalydelsen och avtalets systematik

Förbundet har gjort gällande att ordalydelsen, texten i § 12 under rubriken ”Kontinuerligt skiftarbete”, innebär att sådant skiftarbete inte kan förläggas till helgdagar eftersom det uttryckligen anges att skiftarbetet i fråga kan förläggas endast till vardagar och söndagar samt att ”söndag” inte kan anses inbegripa ”helgdag”. Förbundet har därutöver gjort gällande att § 12 ska ses som ett undantag från § 10, som innehåller regler om förläggning av ordinarie arbetstid och som ostridigt inte tillåter förläggning av arbete på helgdagar. Förbundets ståndpunkt är alltså att om det inte uttryckligen anges att arbete är tillåtet på helgdagar är det förbjudet i enlighet med grundregleringen i § 10.

Arbetsgivarparterna är av motsatt ståndpunkt. De menar att § 12 inte ska ses som ett undantag från § 10 utan som en självständig reglering av skiftarbete och eftersom det i § 12 inte finns något uttryckligt förbud mot att kontinuerligt skiftarbete förläggs till helgdagar är det tillåtet. De har gjort gällande att den av motparten åberopade ordalydelsen endast utgör en definition av kontinuerligt skiftarbete och inte är en förläggningsregel. De har därutöver hävdade att själva ordalydelsen ”såväl vardag som söndag” innebär kontinuer-

lig drift utan uppehåll alla dagar året runt och att med ”söndag” får förstås även helgdag.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det kan inledningsvis konstateras att det i avtalet inte finns någon bestämmelse som uttryckligen direkt förbjuder eller tillåter förläggning av kontinuerligt skiftarbete till helgdagar.

Som redan framgått anges i § 12 att ”med kontinuerligt skiftarbete menas skiftarbete, som kan förläggas såväl vardag som söndag”. Parterna har, som redan anförts, redovisat olika uppfattningar huruvida bestämmelsen utgör enbart en definition av begreppet kontinuerligt skiftarbete eller om bestämmelsen också är en förläggningsregel. Ordalydelsen rymmer enligt Arbetsdomstolens mening både en definition och en förläggningsregel eftersom den dels anger vad som *menas* med kontinuerligt skiftarbete, dels anger hur sådant skiftarbete kan *förläggas*.

Arbetsdomstolen finner alltså att bestämmelsen innebär en förläggningsregel på så sätt att det är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till ”såväl vardag som söndag” och att tolkningsfrågan i målet avser att utröna om avtalstexten inbegriper även helgdagar. Arbetsdomstolen delar således inte arbetsgivarparternas ståndpunkt att det faktum att det inte uttryckligen står att det är förbjudet att förlägga skiftarbete till helgdagar innebär att det skulle vara tillåtet. Parterna är, som tidigare nämnts, överens om att partihandelsavtalet inte tillåter att ordinarie arbetstid förläggs till helgdagar, trots att det i § 10 inte uttryckligen anges att det är förbjudet.

När det därefter gäller frågan om § 10, såsom förbundet har gjort gällande, är tillämplig på alla former av arbete som regleras av partihandelsavtalet och därmed utgör utgångspunkten för förläggning även av skiftarbete, finner Arbetsdomstolen att ett ställningstagande i den delen inte får någon egentlig betydelse för tvistefrågan. § 10 reglerar ordinarie arbetstid och innebär att sådant arbete inte får förläggas till söndagar och helgdagar och parterna är överens om att skiftarbete i första hand regleras genom regleringen i § 12. Av § 12 framgår att kontinuerligt skiftarbete kan förläggas såväl vardag som söndag. Enligt Arbetsdomstolens mening ger § 10 ingen ledning vid tolkningen av vad som i § 12 avses med uttryckssättet ”såväl vardag som söndag”, dvs. om helgdag ska innefattas i detta uttryck. Enbart avsaknaden av uttrycket helgdag i bestämmelsen leder inte till slutsatsen att det är förbjudet med kontinuerligt skiftarbete på helgdagar.

En ytterligare fråga är vilken betydelse själva begreppet ”kontinuerligt skiftarbete” har för tolkningsfrågan.

Innebörden av begreppet skiftarbete och de olika formerna av sådant arbete har belysts i Arbetsdomstolens praxis. Av ett flertal avgöranden framgår att det inte finns någon för hela arbetsmarknaden tillämplig definition av begreppen. Arbetsdomstolen har betonat att frågan om anordnandet av arbetet inom en bestämd verksamhet innebär skiftarbete eller inte måste

bedömas med hänsyn till omständigheterna i det särskilda fallet (se t.ex. AD 2000 nr 57 och där gjorda hänvisningar). Enligt Arbetsdomstolens mening måste även innebörden av arbetsformen kontinuerligt skiftarbete, liksom innebörden av den mer övergripande arbetsformen skiftarbete, bedömas med hänsyn till omständigheterna i det särskilda fallet och i relation till respektive verksamhet.

Av utredningen i målet har det inte framkommit något som talar för att bolagets lagerverksamhet är sådan att arbetet inte skulle kunna ligga nere under helgdagar, även vid kontinuerlig skiftgång. Det har, genom förhören med S.N., K.C., B.C. och H.L., framkommit att det historiskt sett varit mycket ovanligt att skiftarbete över huvud taget förekommit inom partihandelsavtalets avtalsområde. Verksamhetens art eller organisation talar inte för att parterna med begreppet avsett drift året runt utan avbrott för helgdagar. Det sagda leder, enligt Arbetsdomstolens mening, till att begreppet kontinuerligt skiftarbete, inom partihandelsavtalets område, inte per definition kan anses innebära att arbete får förläggas till årets alla dagar utan avbrott för helgdagar och att det därmed följer att med söndag ska avses även helgdag. Det förhållandet att det kan förekomma uppehåll i skiftarbetet under helgdagar utesluter alltså inte att det ändå kan vara fråga om kontinuerligt skiftarbete.

Därefter återstår att bedöma hur lokutionen ”såväl vardag som söndag” är att uppfatta rent språkligt.

Av partihandelsavtalet framgår att såväl begreppet "söndag" som "helgdag" förekommer i avtalet. Som förbundet pekat på görs, i vart fall i vissa av avtalets bestämmelser, en språklig distinktion mellan begreppen. I avtalet förekommer bestämmelser där enbart helgdag omnämns (§ 5 Mom 9), bestämmelser där enbart söndag omnämns (§ 12), men också bestämmelser där båda begreppen omnämns i ett sammanhang (§ 11 Mom 1).

Möjligen talar det faktum att orden ”vardag som söndag” föregås av ordet ”såväl” för att det som avses är alla dagar, dvs. att inga dagar har uteslutits. Mot bakgrund av att avtalet trots allt använder sig av även begreppet ”helgdag” på andra ställen i avtalet är det dock, enligt Arbetsdomstolens mening, svårt att förstå varför det i texten inte angetts ”såväl vardag som söndag och helgdag” om det var det som avsågs. Detta talar för förbundets tolkning av bestämmelsen. Fråga är då om begreppet ”söndag” ändå bör anses inbegripa även ”helgdag”.

Enligt Arbetsdomstolens mening följer, enligt allmän språkuppfattning, att begreppet helgdag kan innefatta även söndag, medan det inte faller sig lika naturligt att i begreppet söndag innefatta även andra helgdagar. Ett sådant synsätt stämmer väl överens med den reglering som kommit till uttryck i lagen (1989:253) om allmänna helgdagar. Enligt 1 § den lagen avses med allmän helgdag i lag eller annan författning

- söndagar, däribland påskdagen och pingstdagen,
- nyårsdagen, trettondedag jul, första maj, juldagen och annandag jul, även när de inte infaller på en söndag,

– långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommardagen och alla helgons dag.

Det kan finnas anledning att fråga sig om det, vid partihandelsavtalets tillämpning, finns anledning att göra någon åtskillnad mellan å ena sidan påskdagen, som alltid infaller på en söndag, och å andra sidan långfredagen och annandag påsk, som alltid infaller på annan dag än söndag. Ingen av parterna har dock gjort gällande att partihandelsavtalet gör någon sådan skillnad mellan dagarna. Arbetsdomstolen finner därför inte anledning att närmare behandla frågan.

Arbetsdomstolens bedömning är att begreppet söndag inte kan anses innefatta även helgdag. Arbetsdomstolens slutsats är därmed att avtalsbestämmelsens ordalydelse talar för förbundets uppfattning om innebörden av partihandelsavtalet.

Sammanfattande bedömning

Vid en samlad bedömning av vad som ovan har redovisats finner Arbetsdomstolen att omständigheterna i målet är sådana att förbundets uppfattning om innebörden av den omtvistade bestämmelsens ordalydelse får anses ha mest fog för sig. Partihandelsavtalets innebörd får således anses vara att det inte är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar. Bolaget har alltså inte haft rätt att förlägga sådant skiftarbete till långfredagen, påskdagen och annandag påsk 2008. Genom att förlägga arbete till dessa dagar på sätt som skett har bolaget brutit mot kollektivavtalet.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har alltså funnit att bolaget har brutit mot kollektivavtalet. Bolaget har därmed ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd till förbundet och arbetstagarna. Arbetsgivarparterna har yrkat att det allmänna skadeståndet till såväl arbetstagarna som förbundet ska jämkas till noll. Förbundet har bestritt att det föreligger skäl för jämkning och har å sin sida framfört ett antal omständigheter som, enligt förbundet, talar för de yrkade beloppen, varav yrkandet till förbundet avser ett allmänt skadestånd om en miljon kr.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det inte av utredningen i målet att bolaget medvetet brutit mot kollektivavtalet, utan snarare att det varit arbetsgivarparternas ståndpunkt, sedan skiftarbete börjat nyttjas mer frekvent, att det varit tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till även helgdagar. Arbetsdomstolen finner emellertid inte att det därmed föreligger skäl för jämkning till noll i denna tvist och beaktar vid bedömningen även att det varit många arbetstagare som drabbats då de i strid mot avtalet schemalagts för arbete de aktuella helgdagarna. Samtidigt finner Arbetsdomstolen att ett allmänt skadestånd i den storleksordning som yrkats till förbundet får anses uteslutet. Arbetsdomstolen anser att det allmänna skadeståndet till förbundet, med beaktande av samtliga omständigheter, bör bestämmas till 75 000 kr.

Arbetsdomstolen finner inte, mot bakgrund av det skadeståndsbelopp som domstolen finner skäligt, att det finns anledning att proportionera det allmänna skadeståndet till arbetstagarna i förhållande till det antal dagar var och en av dem har arbetat under påskhelgen. Arbetsdomstolen noterar i sammanhanget att det är ostridigt att arbetstagarna kompenserats med annan ledig tid. Arbetsdomstolen gör sammanfattningsvis den bedömningen att ett allmänt skadestånd om 5 000 kr till var och en av arbetstagarna får anses skäligt.

Talan i återkallade delar

Förbundet har återkallat talan avseende skadestånd till B-M.Ö., J.L., S.V., T.L., J.L.A. och E.O. Arbetsgivarparterna har inte haft någon erinran mot att målet skrivs av i dessa delar. Förbundets talan om skadestånd till de angivna arbetstagarna ska därmed skrivas av.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget är skyldigt att betala skadestånd till såväl förbundet som arbetstagarna, men förbundet har inte vunnit fullt bifall till skadeståndsyrkandena. Merparten av rättegången har dock avsett skadeståndsskyldigheten i sig. Vid den nu angivna utgången får arbetsgivarparterna enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken anses som förlorande parter och därmed skyldiga att ersätta förbundets rättegångskostnader, trots att yrkandet om allmänt skadestånd till förbundet endast bifallits till en mycket liten del. Förbundets talan i de delar som har återkallats vid huvudförhandlingen får anses ha varit av ringa betydelse.

Arbetsgivarparterna har emellertid yrkat att förbundet oavsett målets utgång ska stå sina egna rättegångskostnader, dvs. att kostnaderna vid nu angiven utgång ska kvittas. Arbetsgivarparternas inställning ska ses mot bakgrund av följande omständigheter.

Förbundet framställde i stämningsansökan, som inkom till Arbetsdomstolen den 10 juli 2008, bl.a. yrkanden om ekonomiskt skadestånd till arbetstagarna. I skrift den 16 mars 2009 justerade förbundet yrkandena till att avse endast allmänt skadestånd på så sätt att de sammanlagda belopp avseende allmänt och ekonomiskt skadestånd som tidigare hade framställts för arbetstagarnas räkning nu yrkades i form av allmänt skadestånd till respektive arbetstagare. I skrift den 26 april 2010, dvs. dagen före huvudförhandlingen, justerade förbundet yrkandena på så sätt att yrkandena om allmänt skadestånd till var och en av arbetstagarna sattes ned till 10 000 kr.

Arbetsgivarparterna har angett att de av förbundet tidigare framställda yrkandena om ekonomiskt skadestånd har inneburit svåra juridiska överväganden och orsakat arbetsgivarparterna mycket utredningsarbete. Förbundet har ifrågasatt att arbetsgivarparternas utredningsinsatser, med anledning av de numera återkallade yrkandena om ekonomiskt skadestånd, har varit av den omfattningen som arbetsgivarparterna har påstått.

Enligt Arbetsdomstolens mening har förbundets justerade talan om ersättning till medlemmarna inneburit en inskränkning av förbundets talan. Bortsett från de vid huvudförhandlingen återkallade delarna, har förbundets talan inte i någon del återkallats på ett sådant sätt att det föranleder beslut om avskrivning. Huvudregeln i 18 kap. 5 § rättegångsbalken att part som återkallat sin talan ska ersätta motpartens rättegångskostnad är därmed inte tillämplig. Frågan är då om det finns någon annan rättslig grund för att fördela rättegångskostnaderna på annat sätt än enligt huvudregeln.

Den bestämmelse i 18 kap. rättegångsbalken som skulle kunna bli aktuell i en situation som denna är 6 §. Bestämmelsen innebär att en part i vissa fall kan bli skyldig att ersätta vissa kostnader oavsett hur rättegångskostnaderna i övrigt ska bäras. Förutsättningen för detta är att parten exempelvis genom påstående eller invändning, som han insett eller bort inse sakna fog, eller annorledes genom vårdslöshet eller försummelse har vållat kostnader för motparten. Enligt Arbetsdomstolens mening står det klart att de justeringar av yrkandena som förbundet har gjort inte faller in under den nu angivna bestämmelsen. Det betyder att det inte finns förutsättningar för att enligt den regleringen kvitta rättegångskostnaderna.

Till saken hör också att arbetsgivarparterna, med hänsyn till sitt yrkande att det allmänna skadeståndet ska proportioneras i förhållande till det antal dagar respektive arbetstagare har arbetat under påskhelgen 2008, rimligen måste ha vidtagit vissa av de påstådda utredningsåtgärderna oberoende av förbundets yrkanden om ekonomiskt skadestånd.

Arbetsdomstolen finner på grund av det anförda inte skäl att frångå den huvudregel som innebär att arbetsgivarparterna i egenskap av förlorande part ska ersätta motpartens rättegångskostnader. Det belopp som har yrkats av förbundet har arbetsgivarparterna vitsordat som skäligt. Beloppet bör, med tillämpning av 5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen, fördelas med hälften var på arbetsgivarparterna.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avskriver Handelsanställdas Förbunds talan såvitt avser skadestånd till B-M.Ö., J.L., S.V., T.L., J.LA. och E.O. från vidare handläggning.
2. Arbetsdomstolen förpliktar ICA Sverige AB att till var och en av de i domsbilaga 1 förtecknade arbetstagarna, med undantag för U.K., N.S., P.P. och J.H., betala allmänt skadestånd med femtusen (5 000) kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 18 juli 2008 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar ICA Sverige AB att till Handelsanställdas Förbund betala allmänt skadestånd med sjuttiofemtusen (75 000) kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 18 juli 2008 till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Svensk Handel och ICA Sverige AB att med hälften vardera ersätta Handelsanställdas Förbund för dess rättegångskostnader med femhundraåttiofemtusentvå (585 002) kr, varav 549 000 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, Tord Granström (skiljaktig), Erland Olauson och Maria Hansson.

Sekreterare: Carin Häckter

Ledamoten Tord Granströms skiljaktiga mening

Jag har en avvikande uppfattning såvitt gäller tolkningen av ordalydelsen i partihandelsavtalet § 12 Mom 1 under rubriken "Kontinuerligt skiftarbete".

Enligt Arbetsdomstolens praxis i tolkningstvister är ordalydelsen i de omtvistade bestämmelserna av största betydelse för tolkningen, förutsatt att ordalydelsen är klar och entydig. Jag kan inte finna att så är fallet i detta mål.

Sett i sitt sammanhang framstår regleringen om skiftarbete i § 12 Mom 1 mera som definitioner än som förläggningsregler, även såvitt avser regleringen om kontinuerligt skiftarbete. Därutöver anser jag att uttrycket "såväl vardag som söndag" rent språkligt för tanken till något uttömmande, dvs. att söndagar jämföras med helgdagar. Det finns med andra ord inte utrymme för något ytterligare alternativ, oaktat att det obestriddligen finns helgdagar som inte samtidigt är söndagar.

Förbundet har invänt att uttrycken "helldag" och "helgfri vecka" förekommer på flera andra ställen i kollektivavtalet och att begreppet helldag därmed måste vara känt även för arbetsgivarsidan, något som skulle tala för förbundets tolkning. I avsaknad av utredning rörande tillkomsten av ifrågasvarande bestämmelser kan jag dock inte, mot arbetsgivarparternas bestridande, finna att invändningen har någon avgörande betydelse i tolkningsfrågan.

Förbundet gör gällande att parterna i avtalet gjort avsteg från den allmänna rättsprincipen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Jag kan inte finna att förbundet styrkt sitt påstående att avtalstexten innebär ett sådant avsteg från denna princip och att det inte är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar.

Av anförda skäl anser jag att förbundets talan ska avslås.

Överröstade i nämnda avseenden delar jag majoritetens uppfattning i övrigt.