

Sammanfattning

I det s.k. filmavtalet finns en bestämmelse om att en anställds rätt till övertidsersättning kan avtalas bort under vissa förutsättningar. Den anställde ska då kompenseras genom lörens storlek och genom en förhöjd semesterersättning. Ett filmbolag har kommit överens med en arbetstagare som anställts som First Assistant Director, eller förste regiassistent, om att hon inte skulle ha rätt till övertidsersättning. Arbetsdomstolen har funnit att överenskommelsen inte stått i strid med filmavtalet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2012-04-18
StockholmDom nr 29/12
Mål nr A 135/10

KÄRANDE

Teaterförbundet, Fackförbundet för scen och media, Box 12710,
112 94 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Madeleine Wagemyr, adress som ovan

SVARANDE

1. Medieföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Aktiebolaget Svensk Filmindustri, 556003-5213, 169 86 Stockholm
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Antje Dederling, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

skadestånd p.g.a. kollektivavtalsbrott

Mellan Medieföretagen och Teaterförbundet (förbundet) gäller Film-, TV- och videoinspelningsavtalet (filmavtalet). Aktiebolaget Svensk Filmindustri (SF) är medlem i Medieföretagen och därigenom bundet av filmavtalet i förhållande till förbundet.

I filmavtalet finns bl.a. följande bestämmelser.

§ 30 Övertidsarbete*Mom 1*

Vid av producenten beordrat övertidsarbete utgår ersättning enligt följande:

För övertidsarbete kl. 07.00-21.00

Helgfria måndagar-fredagar 1/106 av månadslönen

För övertidsarbete på annan tid 1/82 av månadslönen

Särskilt övertidsarbete 1/75 av månadslönen

Ersättning för övertid kan, efter individuell överenskommelse, ersättas med två timmars ledighet för varje övertidstimme.

Mom 2

Övertidsarbete som ej direkt beordrats skall senast påföljande dag anmälas och godkännas av ansvarig företrädare för producenten.

§ 31 Undantag från reglerna om ersättning för obekvämt arbetstid och övertid enligt § 29 och 30

Om anställd på grund av sin tjänsteställning har rätt att beordra andra anställda till övertidsarbete eller om en anställd har rätt att självständigt avgöra om han skall arbeta övertid kan arbetsgivaren och den anställde överenskomma att den anställde inte skall ha rätt till vare sig särskild kompensation för övertidsarbete eller ersättning för obekvämt arbetstid utan att förekomsten av detta skall istället kompenseras dels genom lönens storlek, dels genom att den anställde erhåller semesterersättning beräknad på 14,4 % av semesterlöneunderlaget.

.....

Y.L. anställdes av SF som First Assistant Director (FAD) under produktionen av tv-serien Labyrint. Hon var anställd på heltid och lönen var 35 000 kr i månaden. Semesterersättningen uppgick till 14,4 procent. Ersättning för obekvämt arbetstid och övertidsersättning var inkluderad i lönen. Tvist har uppkommit mellan parterna om SF har brutit mot § 31 i filmavtalet genom att komma överens med Y.L. om att hon inte ska ha rätt till särskild ersättning för övertidsarbete.

Parterna har förhandlat lokalt och centralt utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot Medieföretagen och SF (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SF att till

1. förbundet betala allmänt skadestånd med 20 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 30 juni 2010, tills betalning sker,

2. Y.L. betala

a) allmänt skadestånd med 20 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 30 juni 2010, tills betalning sker, samt

b) ersättning för mistad övertidsersättning och semesterersättning med 9 496 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2007 tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget belopp i allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Uträkningen av det ekonomiska skadeståndet samt ränteyrkandena har vitsordats i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Filmavtalets bestämmelser

Enligt § 31 i filmavtalet kan undantag göras från reglerna om övertidsersättning om den anställde har en sådan tjänsteställning att han eller hon har rätt att beordra andra anställda att arbeta övertid eller om den anställde självständigt kan bestämma om han eller hon ska arbeta övertid. Om en eller båda av dessa förutsättningar finns är det möjligt att avtala bort övertidsersättningen och i stället kompensera den anställde med högre lön och högre semesterersättning. Bestämmelsen kan tillämpas oavsett vilken yrkestitel den anställde har. Det avgörande är om den anställde har en sådan tjänsteställning att han eller hon omfattas av något av undantagen.

Undantagsbestämmelsen i § 31 i filmavtalet harmoniserar med och är utformad efter tjänstemannaundantaget i 2 § första stycket 2 arbetstidslagen (1982:673). Där föreskrivs att arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning och arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har

förtroendet att själva disponera sin arbetstid undantas från arbetstidslagens bestämmelser. Med företagsledande eller därmed jämförlig ställning avses en person som har en utpräglad arbetsgivarfunktion och som kan beordra hur och när andra arbetstagare ska utföra sina arbetsuppgifter. En arbetstagare som har förtroendet att själv disponera sin arbetstid innefattar arbetstagare med krävande arbetsuppgifter av exempelvis konstnärlig, administrativ eller intellektuell natur som det inte går att fastställa tidsåtgången för. Dessa arbetstagare har alltså en betydande frihet i fråga om arbetstidens förläggning och har ett ansvar för att arbetsuppgifterna fullgörs utan arbetstidsreglering och utan reell kontroll från arbetsgivaren.

Y.L:s anställning

Y.L. anställdes som FAD, eller förste regiassistent som det också kallas, i en tidsbegränsad anställning från den 15 januari till den 20 april 2007. Anställningen gällde heltid och månadslönen var 35 000 kr. Semesterersättning tillkom med 14,4 procent, vilket var högre än den semesterersättning om 13 procent som filmavtalet annars föreskriver. Ersättning för obekvämt arbetstid och övertidsersättning var inkluderad i lönen.

Y.L. anställdes för arbete i produktionen av tv-serien Labyrint. Serien, som var ett samarbete mellan TV4 och SF, hade premiär den 11 oktober 2007. Labyrint kallades TV4:s största dramasatsning någonsin och var år 2007 den dyraste produktionen i TV4:s historia. Serien hade före premiären sålts vidare till Norge, Finland och Danmark. Labyrint spelades in i tre olika s.k. block. Y.L. kontrakterades för det första och tredje blocket men kom sedan att arbeta endast med det första blocket. Y.L. kontaktade förbundet efter att arbetet med det första blocket hade avslutats. Först då fick förbundet kännedom om att Y.L:s övertidsersättning hade avtalats bort.

Inspelningen av Labyrint var besvärlig att genomföra och det behövdes väldigt mycket övertidsarbete. Förbundet kunde konstatera att Y.L. varken hade rätt att beordra andra anställda att arbeta övertid eller att självständigt bestämma över sin egen arbetstid. Överenskommelsen att avtala bort hennes övertidsersättning stred därför mot filmavtalet.

Y.L:s arbetsuppgifter

Y.L:s arbete var uppdelat i två faser, en inledande planeringsfas och därefter en inspelningsfas. Planeringsfasen varade mellan den 15 januari och den 25 februari 2007 och inspelningsfasen mellan den 26 februari och den 20 april 2007. Innan en FAD påbörjar sitt arbete har produktionsledaren utarbetat en grund till en inspelningsplan. En av FAD:ens arbetsuppgifter under planeringsfasen är att tillsammans med produktionsledaren, regissören, fotografen, scenografen och kostymören utveckla grunden till inspelningsplanen och detaljplanera själva filminspelningen. Under det arbetet har FAD:en ingen beslutanderätt, utan endast en rådgivande roll utifrån regissörens och fotografens önskemål. Beslutanderätten tillkommer produktionsledaren. FAD:en har inte heller något budgetansvar.

Under inspelningsfasen är FAD:ens arbetsuppgifter att samordna de olika yrkesfunktionernas arbete inför en tagning och se till att inspelningens schema hålls. FAD:en ansvarar för att arbetet fungerar under inspelningen, t.ex. genom att se till att de anställda följer regissörens anvisningar. FAD:en har även ansvar för praktiska göromål såsom transporter och måltider. Det är FAD:en som säger ”tack” och ”tystnad tagning”. Samtliga arbetsuppgifter utförs under ledning av och i samarbete med regissören.

Sammanfattningsvis är FAD:en under hela sin anställningstid regissörens och produktionsledarens assistent. En FAD är alltså underordnad framför allt regissören och produktionsledaren men även producenten och fotografen. Producenten är den högst beslutande under en filminspelning.

Det finns andra yrkesfunktioner än regissören som har rätt att beordra andra anställda att arbeta övertid. Exempelvis har scenografer och kostymörer egna assistenter anställda. Scenografer och kostymörer har även budgetansvar och kan därmed göra en bedömning av om det finns möjlighet till övertidsarbete. En FAD har däremot inget budgetansvar och har inte heller någon assistent under sig.

En FAD är under planeringsfasen tvungen att samordna sin arbetstid med t.ex. produktionsledare, regissör, fotograf, scenograf och kostymör. Detta innebär att arbetstiden hela tiden utgår från de andra yrkeskategoriernas arbetstid. Under inspelningsfasen är FAD:en genom inspelningsplanen bunden av en detaljerad arbetsordning. En FAD har även arbetsuppgifter såväl före som efter själva inspelningstiden som han eller hon inte har någon möjlighet att bestämma om de ska utföras eller inte. En FAD har därför varken under planerings- eller inspelningsfasen någon möjlighet att självständigt besluta om han eller hon vill arbeta övertid. Arbetsgivaren har alltid möjlighet att kontrollera en FAD:s arbetstider.

Det finns yrkesgrupper under en inspelning som självständigt kan avgöra om de ska arbeta övertid. Det är de som arbetar i en ateljé, såsom filmklippare, redigerare och animatörer. De har konstnärliga arbetsuppgifter som är frikopplade från andra funktioner och de har ett ansvar för att arbetsuppgifterna fullgörs utan att det finns någon arbetstidsreglering.

Det ekonomiska skadeståndet

Under arbetet med Labyrint förekom mycket övertidsarbete. Under inspelningsfasen var cirka en timmes övertid per dag inplanerad för själva inspelningsarbetet. Därutöver har en FAD arbetsuppgifter före och efter själva inspelningsarbetet som måste utföras. Y.L. arbetade i genomsnitt tre timmar övertid per dag under inspelningsfasen. Hon förde inga anteckningar över sin exakta arbetstid eftersom hon då inte trodde att hon hade rätt att få övertidsersättning. Inte heller SF förde anteckningar över Y.L:s arbetstider. Detta medför att förbundet inte kan exakt ange när eller hur mycket övertid Y.L. arbetade eller under vilka veckodagar eller vilken tid på dygnet som övertidsarbetet utfördes. En skälig uppskattning är dock att hon arbetade tre timmar övertid per dag under inspelningsfasen. All övertidsersättning är beräknad utifrån den lägsta kvoten, 1/106 av månadslönen, som föreskrivs i filmavtalet. Det vitsordas att Y.L. skulle

ha haft en månadslön om 28 000 kr och semesterersättning med 13 procent om hon hade haft rätt till övertidsersättning.

Då inspelningsfasen varade i åtta veckor innebär det att Y.L. arbetat 40 timmar övertid med filminspelningsarbete samt 80 timmar övertid i övriga arbetsuppgifter. Ersättning för 120 timmars övertid jämte semesterersättning med 13 procent ger totalt 35 819 kr.

Eftersom Y.L. hade en månadslön om 35 000 kr och 14,4 procent i semesterersättning ska det göras en avräkning av den lön som hon fått ”för mycket” i förhållande till den lön som skulle ha betalats om rätten till övertidsersättning inte hade avtalats bort. Anställningen varade totalt i tre månader och fem dagar och hon har totalt fått 26 323 kr för mycket i lön och semesterersättning.

Detta innebär att det ekonomiska skadeståndet totalt uppgår till 9 496 kr (35 819 kr - 26 323 kr). Eftersom SF i strid med filmavtalet har avtalat bort Y.L:s rätt till övertidsersättning är SF skyldigt att ersätta Y.L. för den ekonomiska skada hon lidit.

Det allmänna skadeståndet

SF har åsidosatt filmavtalets bestämmelser för att undgå kostnader. Filmavtalets regler om övertidsersättning har inte varit svårtillämpade eller svårtolkade. Eftersom SF brutit mot filmavtalet ska bolaget förpliktas att betala ett allmänt skadestånd till såväl Y.L. som förbundet.

Sammanfattning av grunderna för talan

Y.L. har inte kunnat beordra andra anställda att arbeta övertid och har inte heller självständigt kunnat bedöma om hon själv ska arbeta övertid. Hon har därmed inte omfattats av undantagsbestämmelsen i § 31 i filmavtalet. Det har därför inte funnits någon rätt för SF att träffa en överenskommelse med henne om att hon inte skulle ha rätt till övertidsersättning. Eftersom en överenskommelse har träffats i strid med filmavtalet är SF skyldigt att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till Y.L. och allmänt skadestånd till förbundet.

Arbetsgivarparterna

Y.L:s anställning

Y.L. anställdes som FAD för det första blocket av tv-produktionen av Labyrint. Anställningen var, som alla anställningar enligt filmavtalet, en visstidsanställning. Y.L. och SF träffade enligt § 31 i filmavtalet en överenskommelse om undantag för rätt till övertidsersättning. Y.L. fick en högre lön och högre semesterersättning än vad hon skulle ha fått om hon hade haft rätt till övertidsersättning.

Kategorier av anställda i en produktion

I en produktion kan man tydligt urskilja två kategorier av anställda. Den första kategorin har specificerade arbetsuppgifter som schemaläggs. Det innebär att de inte har någon möjlighet att själva bestämma när deras arbete ska utföras. Exempel på yrkeskategorier som har sådana specifika arbetsuppgifter är ljudtekniker, sminköser och ljudassistenter. Den andra kategorin består av anställda som har ett ansvar för att utföra ett uppdrag eller en uppgift under en produktion. Här inbegrips exempelvis regissörer och FAD:ar. Denna kategori av anställda har självständiga och kvalificerade arbetsuppgifter och det går inte att specificera arbetsuppgifterna i förväg. Det går inte heller att uppskatta tidsåtgången för att utföra arbetsuppgifterna eftersom den är beroende av den anställdes kompetens, yrkesskicklighet och erfarenhet.

En FAD:s arbetsuppgifter

En produktion består av olika faser; planeringsfas, inspelningsfas och efterfas. Det är en vanlig missuppfattning att det är själva inspelningsfasen som tar mest tid i anspråk. I själva verket är det planeringsfasen som tar längst tid. Under planeringsfasen ska en inspelningsplan utarbetas. Detta arbete inleds av produktionsledaren som gör en grovplan. Grovplanen innehåller inga detaljer eller exakta tider men talar om när skådespelarna ska vara på plats, hur lång tid produktionen beräknas ta och om filmningen ska ske utomhus eller i studio. När produktionsledaren gjort grovplanen inleds i regel en FAD:s arbete. Hans eller hennes huvuduppgift under planeringsfasen är att utifrån grovplanen utarbeta en mycket detaljerad inspelningsplan. Av inspelningsplanen ska för varje dag framgå bl.a. när inspelning ska ske, i vilken miljö, vilka olika scener som ska spelas in, vilka skådespelare som ska vara med och tidpunkt för solens upp- och nedgång. En FAD:s arbete med inspelningsplanen är självständigt och han eller hon är inte bunden av någon speciell tid eller schema. Arbetet utförs i nära samarbete med regissören, fotografen och produktionsledaren men det är FAD:en som har det övergripande ansvaret. FAD:en är den person i en produktion som har den kompetens som krävs för att göra en inspelningsplan. Det krävs att den arbetsrättsliga regleringen beaktas så att inspelningsarbetet håller sig till gällande arbetstidsbestämmelser. Inspelningsledningen måste kunna förlita sig på att FAD:en har utformat en inspelningsplan som fungerar praktiskt och som beaktar de regler som finns.

Under inspelningsfasen är FAD:en arbetsgivarens representant som leder och fördelar arbetet på inspelningsplatsen. Produktionsledaren och producenten befinner sig inte på inspelningsplatsen. Under en inspelning deltar mellan 25 och 30 personer. Det kan röra sig om barnflickor, ljussättare, snickare och elektriker m.m. Därutöver kan även ett flertal statister delta. En FAD har ansvar för att se till att all utrustning och all personal är på plats på rätt klockslag och att de gör vad de ska. Det är även en FAD:s ansvar att inspelningsplanen hålls. Om han eller hon utifrån sin erfarenhet och kunskap anser att inspelningsplanen inte kommer att kunna hållas ska FAD:en varsla om övertid. I de fall då en FAD anser att det krävs övertidsarbete har han eller hon rätt att varsla andra anställda att arbeta övertid. Ett sådant mandat måste en FAD ha för att inspelningsarbetet ska kunna löpa på. Eftersom en FAD är en länk mellan inspelningsplatsen och

produktionen tar han eller hon i första hand kontakt med produktionsledaren om det uppstår en situation när det enligt hans eller hennes bedömning kommer att krävas övertidsarbete. Eftersom produktionsledaren inte är på plats är det inte möjligt för honom eller henne att göra en bedömning av om det är nödvändigt eller inte att arbeta övertid. Produktionsledaren ifrågasätter därför inte en FAD:s bedömning. Däremot kan FAD:en och produktionsledaren diskutera hur den uppkomna situationen ska lösas på bästa sätt.

Y.L:s arbetsuppgifter

Y.L:s anställning sträckte sig mellan den 15 januari och den 20 april 2007. Av denna tid varade planeringsfasen mellan den 15 januari och den 26 februari, dvs. i nästan en och en halv månad av den totala arbetstiden. Under planeringsfasen hade Y.L. det övergripande ansvaret för att ta fram en inspelningsplan. Detta arbete skedde i nära samarbete med regissören, fotografen samt produktionsledaren S.E. Arbetet med inspelningsplanen var självständigt och Y.L. hade det övergripande ansvaret för att driva projektet framåt.

Inspelningsfasen påbörjades den 27 februari och pågick till den 20 april, dvs. i knappt två månader. Under inspelningsfasen hade Y.L. en arbetsledande funktion. Hon var arbetsgivarens enda representant på arbetsplatsen och hade ansvar för att schemat hölls och att projektet drevs framåt. Hon hade således ansvar för att se till att de 20–30 personerna som deltog vid inspelningen var på plats i rätt tid och att allt var riggat inför inspelningarna. Om Y.L. gjorde bedömningen att det inte var möjligt att hålla schemat hade hon rätt att varsla om övertid. Som brukligt ringde hon vid sådana tillfällen till S.E. för att diskutera situationen. S.E. befann sig dock inte på inspelningsplatsen och förlitade sig därför på Y.L:s uppgifter. Deras diskussioner brukade således utmynna i att de kom överens om den lösning som Y.L. hade föreslagit. Det är ostridigt att Y.L. under inspelningsfasen var bunden till inspelningsplatsen och det vitsordas att hon då arbetade 40 timmar övertid. Att hon var bunden till inspelningsplatsen ligger i sakens natur och var nödvändigt eftersom hon ledde och fördelade arbetet under inspelningen. Det innebär dock inte att det inte varit möjligt att tillämpa § 31 i filmavtalet.

Bestämmelsen i § 31 i filmavtalet

Det är riktigt att bestämmelsen i § 31 i filmavtalet överensstämmer med andra tjänstemannaavtal på arbetsmarknaden. Vid tillämpningen måste dock hänsyn tas till de förhållanden som är specifika för den berörda branschen. Det är vidare korrekt, att utan hänsyn till vilken yrkesbenämning som arbetstagaren har, minst en av de två förutsättningarna som anges i bestämmelsen måste vara för handen för att den ska vara tillämplig. Bedömningen av om bestämmelsen är tillämplig ska göras utifrån anställningens karaktär när anställningsavtalet träffas.

Överenskommelser om undantag för övertidsersättning för FAD

Det träffas regelmässigt överenskommelser med arbetstagare som anställs som FAD som innebär att rätten till övertidsersättning avtals bort. Detta är kutym i branschen, även om undantag förekommer, och har inte tidigare ifrågasatts av

förbundet. I § 31 i filmavtalet anges som en förutsättning att arbetstagaren ska ha rätt att självständigt avgöra om han eller hon ska arbeta övertid. Detta innebär naturligtvis inte att arbetstagaren fritt kan välja *om* övertid ska utföras eller inte. En sådan tolkning faller på sin egen orimlighet. Kategorin av tjänstemän som omfattas av denna bestämmelse har en uppgift som måste utföras, vilket innebär att både omständigheter som ligger inom arbetstagarens kontroll och yttre omständigheter kan påverka om och i vilken omfattning övertidsarbete ska utföras. SF har uppfattat att förbundet menar att endast okontrollerade arbetstagare ska omfattas av detta undantag. Detta synsätt bestrids eftersom det inte stämmer överens med arbetsmarknaden i stort. Det finns inte heller, som förbundet har gjort gällande, någon överensstämmelse mellan § 31 i filmavtalet och 2 § arbetstidslagen. I 2 § arbetstidslagen föreskrivs vilka arbetstagare som undantas från lagens tillämpning. Det rör sig om det som brukar kallas okontrollerade arbetstagare som vanligtvis är undantagna från kollektivavtalen i sin helhet. Om det skulle finnas en koppling mellan 2 § arbetstidslagen och kollektivavtalet är denna i så fall att de arbetstagare som helt undantas från arbetstidslagen även ska undantas från kollektivavtalet.

Det ekonomiska skadeståndet

Det yrkade ekonomiska skadeståndet motsvarar 32 timmars övertid. Yrkandet är baserat på förutsättningen att Y.L. arbetade tre timmar övertid per dag, dvs. totalt 120 timmars övertid under hela anställningsperioden. Det kan vitsordas att Y.L. arbetade 40 timmars övertid under inspelningsfasen. Det är ostridigt att Y.L. har blivit kompenserad för motsvarande 88 timmars övertidsarbete genom att hon fått en högre lön och högre semesterersättning. Förbundet har inte kunnat ange när Y.L. utfört övertidsarbete. Mot den här bakgrunden och då hon alltså har fått en högre lön och semesterersättning som motsvarat 88 timmars övertid är hon i alla händelser inte berättigad till något ekonomiskt skadestånd.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Y.L. har under såväl planeringsfasen som inspelningsfasen haft rätt att självständigt bestämma om hon ska arbeta övertid. Under inspelningsfasen har Y.L. haft rätt att beordra andra anställda att arbeta övertid. Båda rekvisiten i § 31 i filmavtalet för att avtala bort rätten till övertidsersättning har alltså varit uppfyllda i Y.L:s fall. När anställningsavtalet träffades fanns inte några omständigheter som pekade på att dessa förutsättningar inte skulle vara uppfyllda. SF har därför inte brutit mot kollektivavtalet genom att avtala bort Y.L:s rätt till övertidsersättning. Någon skyldighet för SF att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd finns alltså inte. I alla händelser är SF inte skyldigt att betala ekonomiskt skadestånd till Y.L. eftersom hon kompenserats för övertiden genom sin lön och den förhöjda semesterersättningen.

Domskäl

Tvisten och dess bakgrund

Y.L. anställdes av SF som FAD från den 15 januari till den 20 april 2007 i produktionen av det första blocket av tv-serien Labyrint. Det var en

heltidsanställning och månadslönen var 35 000 kr. Semesterersättningen var 14,4 procent. Ersättning för obekvämt arbetstid och övertidsersättning var inkluderad i lönen. Y.L:s arbete var uppdelat i två faser, planeringsfas och inspelningsfas. Under planeringsfasen bestod hennes arbetsuppgifter bl.a. i att i samarbete med produktionsledaren, regissören och fotografen utarbeta en detaljerad inspelningsplan. Under inspelningsfasen bestod arbetsuppgifterna bl.a. i att samordna de olika yrkesfunktionernas arbete inför en inspelning, att se till att inspelningsplanen följdes samt andra praktiska göromål såsom transporter. Y.L. arbetade övertid under inspelningsfasen, men varken Y.L. eller SF dokumenterade Y.L:s arbetstider.

Av filmavtalets § 31 framgår att en arbetsgivare kan träffa en överenskommelse med den anställde om att den anställde inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete eller ersättning för obekvämt arbetstid. För att en sådan överenskommelse ska kunna träffas krävs att den anställde har rätt att beordra andra anställda till övertidsarbete eller att den anställde har rätt att självständigt avgöra om han eller hon ska arbeta övertid. Parterna är ense om att det krävs att minst en av de två förutsättningarna är uppfyllda för att bestämmelsen ska vara tillämplig.

Twist har nu uppkommit om SF brutit mot § 31 i filmavtalet genom att träffa en överenskommelse med Y.L. om att hon inte hade rätt till övertidsersättning. Förbundet har gjort gällande att Y.L. inte uppfyllt någon av förutsättningarna i § 31 i filmavtalet. Arbetsgivarparterna har anfört att Y.L. under inspelningsfasen hade rätt att beordra andra anställda att arbeta övertid och att hon under både planeringsfasen och inspelningsfasen självständigt kunde bedöma om hon själv skulle arbeta övertid.

Det är ostridigt att Y.L., om hon hade haft rätt till övertidsersättning, skulle ha fått en månadslön om 28 000 kr och semesterersättning med 13 procent. Det är tvistigt i vilken omfattning Y.L. har arbetat övertid.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med medlemmen Y.L., vittnesförhör med H.L. och F.H., som båda brukar arbeta som FAD, samt elektrikern A.H. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med producenterna B.H. och M.C. samt med produktionsledarna S.E. och S.B.

Bestämmelsen i § 31 i filmavtalet

I första hand är det vad avtalsparterna gemensamt har åsyftat vid tillkomsten av en kollektivavtalsbestämmelse som avgör hur den ska tolkas och tillämpas. Förbundet har hävdade att den omtvistade bestämmelsen utformades för att överensstamma med det s.k. tjänstemannaundantaget i 2 § första stycket 2 arbetstidslagen (1982:673). Enligt förbundet är möjligheten att avtala bort rätten till övertidsersättning därför tänkt att gälla bara för arbetstagare med företagsledande ställning och arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid. Arbetsgivarparterna har bestritt att

det skulle finnas någon sådan överensstämmelse mellan den omtvistade bestämmelsen och arbetstidslagens undantagsregler. Hur diskussionerna vid bestämmelsens tillkomst fördes har inte alls belysts i målet. Det är alltså inte visat att bestämmelsen utformats med tjänstemannaundantaget i arbetstidslagen som förebild. Utredningen ger inte heller stöd för att fastställa någon annan ursprunglig gemensam partsavsikt som kan läggas till grund för tolkningsfrågan.

Parterna är dock, som anförts ovan, ense om att bestämmelsen innebär att minst en av de två förutsättningar som anges i bestämmelsen ska vara uppfylld för att det ska vara möjligt att avtala bort en anställds rätt till särskild ersättning för övertidsarbete eller för arbete på obekväm arbetstid. De är också ense om att det inte är avgörande vilken yrkesbeteckning som den anställde har utan bedömningen får göras utifrån anställningens innehåll. De synes vidare vara överens om att vissa yrkeskategorier såsom produktionsledare, regissörer och scenografer i regel har anställningar med sådant innehåll att rätt till övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid kan avtalas bort.

Arbetsgivarparterna har till stöd för sin ståndpunkt även hänvisat till att rätten till övertid i praktiken regelmässigt avtalats bort för dem som anställts som FAD. Den utredning som har lagts fram ger också visst stöd åt den ståndpunkten även om det framkommit att det inte alltid sker. Det är dock inte utrett att förbundet före nuvarande tvist har varit införstått med denna praxis och således godtagit att bestämmelsen ska tolkas och tillämpas på det sättet.

Som bestämmelsen är utformad är det inte heller möjligt att direkt bedöma när den kan tillämpas. Dessutom är ordalagen i sig inte helt otvetydiga. Det är t.ex. inte helt klart vad som ligger i begreppet beordra i bestämmelsen. Det framgår inte om det tar sikte enbart på att den anställde ska ha en sådan position att andra anställda är skyldiga att följa hans eller hennes anvisningar eller om han eller hon också ska vara den som beslutar att anställda ska tas i anspråk för övertidsarbete med den extra kostnad som det kan medföra. Det förefaller dock som att parterna har uppfattningen att rätt att beordra andra anställda att arbeta övertid i den omtvistade bestämmelsen berör fler kategorier av anställda än vad bestämmelsen i § 30 om rätt till ersättning för övertid tyder på. Enligt den senare bestämmelsen verkar det vara förbehållet producenten att beordra övertid. Parterna synes dock ense om att t.ex. en produktionsledare kan uppfylla förutsättningen om rätt att beordra övertid i den omtvistade bestämmelsens mening.

När det gäller den andra förutsättningen, rätten att självständigt avgöra om han eller hon ska arbeta övertid, kan ordvalet synas något oegentligt. Med utgångspunkt i parternas ståndpunkter i tvisten ligger det dock närmast till hands att uppfatta den förutsättningen som att den tar sikte på arbetstagare som har sådan ställning och sådana arbetsuppgifter att de arbetar självständigt och i huvudsak själva förfogar över arbetstiden.

Arbetsdomstolen finner mot den här bakgrunden att bedömningen av om det i Y.L:s fall funnits förutsättningar att avtala bort rätten till övertidsersättning får göras med ledning av vad som närmare framkommit om hennes arbetsuppgifter och ställning i övrigt.

Har det stått i strid med filmavtalet att avtala bort Y.L:s rätt till ersättning för övertid?

Y.L:s arbete under hennes tidsbegränsade anställning var, som angetts ovan, indelat i en planeringsfas och en inspelningsfas. Av utredningen, bl.a. Y.L:s egna uppgifter, har framkommit följande om hennes arbete. Arbetet under planeringsfasen bestod i att upprätta en utförlig plan för hur inspelningen skulle bedrivas. En sådan plan anger i detalj hur inspelningen ska göras med angivande av bl.a. tider, platser och vilka som vid varje givet tillfälle ska delta. Arbetet med planen sker i nära samarbete med bl.a. produktionsledare, regissör och fotograf. Uppgifterna i arbetet som FAD innefattar att i planen beakta, ta hänsyn till och jämkna ihop synpunkter och önskemål om inspelningsplatser, tidpunkter på dagen när en scen ska tas osv. från dem som är engagerade i produktionen. Arbetstiden för detta arbete är inte schemabunden. Däremot måste tider för möten och för att åka och titta på tänkbara inspelningsplatser samordnas med dem som berörs. Under inspelningsfasen innebar arbetet att vara på plats under de tider då inspelningen pågick och ansvara för att arbetet löpte på enligt plan. Vidare förekom också planeringsarbete som hade föranletts av oförutsedda förändringar i inspelningsförutsättningarna samt vidare visst arbete före och efter varje inspelningsdag.

Enligt Arbetsdomstolens mening förfaller arbetsuppgifterna under planeringsfasen i huvudsak ha varit självständiga och av den karaktären att det inte går att i förväg beräkna hur lång tid de skulle ta att utföra eller närmare när de skulle utföras. Någon löpande kontroll av hur och när arbetet bedrivits har såvitt framkommit inte heller skett. Arbetet får närmast ses som ett uppdrag att med utgångspunkt i den information som kontakter med övriga berörda gett skapa en så realistisk och effektiv inspelningsplan som möjligt. Denna karaktär på arbetet förts enligt domstolens mening inte av det förhållandet att Y.L. varit tvungen att beakta synpunkter från övriga i produktionen samt att anpassa och samordna tider för möten med dem och utomstående kontakter.

När det gäller inspelningsfasen har arbetet så tillvida varit osjälvständigt att Y.L. varit uppbounden till inspelningsplatsen och de tider då inspelningen pågick. Det planeringsarbete samt för- och efterarbete som hon utfört har dock, såvitt framkommit, utförts självständigt utan att någon kontrollerat när det utförts eller hur nödvändigt det varit.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att annat inte är visat än att Y.L:s arbete som FAD varit av sådant självständigt slag att det krav som i bestämmelsen uttrycks som att den anställde har rätt att självständigt avgöra om han eller hon ska arbeta övertid är uppfyllt. I varje fall en av förutsättningarna enligt filmavtalet för att avtala bort rätten till ersättning för övertid har alltså förelegat. Därmed har det inte stått i strid med filmavtalet att avtala bort Y.L:s rätt till ersättning för övertidsarbete.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att SF inte har brutit mot filmavtalet genom att komma överens med Y.L. om att hon under sin anställning som FAD

inte skulle ha rätt till övertidsersättning utan i stället få en högre lön och semesterersättning än annars. Det innebär att förbundets talan ska avslås.

Vid denna utgång ska förbundet betala ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det belopp som har yrkats är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den talan som förts av Teaterförbundet, Fackförbundet för scen och media.
2. Teaterförbundet, Fackförbundet för scen och media ska betala ersättning för Medieföretagens och Aktiebolaget Svensk Filmindustris rättegångskostnader med 303 750 kr, allt för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Cecilia Tallkvist, Kurt Eriksson, Björn Müntzing, Ari Kirvesniemi, Margareta Öhberg och Anders Hammarbäck.
Enhälligt.

Sekreterare: Sofia Andersson