

Sammanfattning

En arbetstagare, som är sysselsatt med arbete som drivs i kontinuerligt treskift, begärde att få förlägga sin föräldraledighet så att han skulle vara ledig måndag – fredag och arbeta i skiftlagen under lördagar och söndagar. Bolaget motsatte sig den begärda ledigheten. Fråga bl.a. om det skulle medföra en påtaglig störning i bolagets verksamhet att förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

Postadress

Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Besöksadress

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

Telefax

08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se

www.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2005-10-12
StockholmDom nr 92/05
Mål nr A 233/04

KÄRANDE

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Box 1127, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Kirsi Piispanen, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Box 16006, 103 21 STOCKHOLM
2. AssiDomän Cartonboard AB, 556567-2328, 718 80 FRÖVI
Ombud för båda: chefsjuristen Andreas Edenman, ARBIO AB, Box 16006,
103 21 STOCKHOLM

SAKEN

brott mot föräldraledighetslagen

Föräldraledighetslagen (1995:584) innehåller bl.a. följande bestämmelser.

1 § En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

12 § Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet gäller kollektivavtal. AssiDomän Cartonboard AB är

genom medlemskap i Föreningen Sveriges Skogsindustrier bundet av kollektivavtalet i förhållande till förbundet.

J.P., som är medlem i förbundet, är anställd hos bolaget som hjälpeldare på sodapannan. Arbetet som J.P. är sysselsatt med drivs i kontinuerligt treskift. Den 14 april 2004 lämnade han in en ansökan om föräldraledighet avseende tiden den 9 augusti 2004 - den 7 augusti 2005. Med anledning av ansökan fördes förhandlingar lokalt. J.P. lämnade den 6 juli 2004 in en ny ansökan om föräldraledighet, nu avseende tiden den 16 augusti 2004 – 7 augusti 2005 och med viss angiven förläggning av ledigheten.

Bolaget motsatte sig den begärda ledigheten och hävdade bl.a. att en förläggning av ledigheten i enlighet med J.P:s ansökan skulle medföra en påtaglig störning i bolagets verksamhet. Efter detta besked begärde J.P. i stället hel föräldraledighet under den aktuella tiden, vilket bolaget beviljade.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget genom att inte bevilja J.P:s begärda förläggning av föräldraledigheten har åsidosatt föräldraledighetslagen. Tvisteförhandlingar har ägt rum utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan vid Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till J.P. utge

1. ekonomiskt skadestånd avseende inkomstförlust under tiden september 2004 t.o.m. juli 2005 med 127 104 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 4 987 kr från den 30 september 2004, 12 948 kr från den 31 oktober 2004, 16 193 kr från den 30 november 2004, 10 295 kr från den 31 december 2004, 12 096 kr från den 31 januari 2005, 14 753 kr från den 28 februari 2005, 4 463 kr från den 31 mars 2005, 12 071 kr från den 30 april 2005, 12 071 kr från den 31 maj 2005, 14 388 kr från den 30 juni 2005, 12 839 kr från den 31 juli 2005, samt

2. allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. dagen för delgivning av stämning, den 9 november 2004.

Alla ränteyrkanden avser tiden till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. När det gäller det yrkade ekonomiska skadeståndet har arbetsgivarparterna gjort gällande att avräkning skall ske för inkomster som J.P. skulle ha kunnat förvärva under tiden september 2004 – juli 2005. Ränteyrkandena har vitsordats såsom skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

AssiDomän Cartonboard AB är ett företag i Sveaskogskoncernen och är ett dotterbolag till AssiDomän Cartonboard Holding AB. Verksamheten bedrivs helt i dotterbolaget AssiDomän Cartonboard AB. Bolaget tillverkar vätske- och förpackningskartong främst för användning i livsmedelsindustrin. Produktionen sker vid bolagets bruk i Frövi. År 2004 hade bolaget 667 anställda.

År 2004 var bolagets nettoomsättning 2 436,9 milj. kr och resultatet efter finansiella poster 405,3 milj. kr. Bolagets rörelseresultat uppgick år 2004 till 437,6 milj. kr. Av förvaltningsberättelsen framgår att en fortsatt positiv utveckling av produktionseffektiviteten kunde förväntas under år 2005.

Bolaget består av två enheter, sulfatfabriken och kartongbruket. Vid sulfatfabriken finns det två produktionsenheter, massablocket, där massan produceras samt lut- och kraftblocket, där återvinningen sker. Vidare finns avdelningen vedhanteringen. Vid sulfatfabriken bedrivs arbetet i sex skiftlag. Det finns totalt 22 olika befattningar vid sulfatfabriken och totalt sett är 107 personer sysselsatta där.

J.P. är utbildad energisystemingenjör och har varit anställd vid bolaget sedan år 2002. Han började inledningsvis att arbeta som silare hos bolaget men övergick till att arbeta som hjälpeldare vid sodapannan. Genom utbildning hos företaget har han även lärt sig att arbeta som pannoperatör på barkpannan. Normalt ingår han i skiftlag C.

Det arbete som J.P. sysselsätts i drivs i kontinuerligt treskift. Arbetstiden för treskift framgår av ett lokalt avtal och är på vardagarna 06.00-14.00 för förmiddagsskiftet, 14.00-22.00 för eftermiddagsskiftet och 22.00-06.00 för nattskiftet. På helgerna är arbetstiden för förmiddags- och eftermiddagsskiftet 06.00-18.00 och för eftermiddags- och nattskiftet 18.00-06.00. Den genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka är 36 timmar.

I april 2004 ansökte J.P. om föräldraledighet i form av förkortad arbetstid på så sätt att han under perioden den 9 augusti 2004 – den 7 augusti 2005 skulle arbeta 25 procent av sin arbetstid och vara ledig för ta hand om sitt barn övrig tid, dvs. 75 procent. Bolaget avslog hans ansökan. I juli 2004 lämnade han in en ny ansökan med i stort sett samma innehåll. Enligt den senare ansökan begärde han ledigt under perioden den 16 augusti 2004 – den 7 augusti 2005. J.P. angav att han kunde arbeta i andra skiftlag och markerade i bilaga till båda ansökningarna vilka tider han kunde arbeta. J.P. kryssade visserligen i blanketten som om han skulle vara ledig heltid eftersom det är det vanliga förfaringssättet vid företaget när man ansöker om ledighet hela dagar och inte förkortning av daglig arbetstid. Av ansökan i dess helhet framgick dock klart att han begärde förkortad arbetstid. Bolaget avslog även den andra ansökan och hänvisade till att det skulle innebära en extra kostnad för bolaget att

bevilja ledigheten. Enligt bolaget skulle förläggningen av ledigheten medföra en påtaglig störning i bolagets verksamhet. J.P. beviljades härefter hel ledighet under den aktuella tiden.

Parterna förde förhandlingar med anledning av J.P:s ansökningar om föräldraledighet. Det stod klart för bolaget att det inte var möjligt för J.P. att arbeta på vardagarna. Syftet med föräldraledigheten var nämligen att han då skulle ta hand om sitt barn. Det framgick vidare för bolaget att J.P. var beredd att arbeta i sex olika skiftlag. Med stöd av föräldraledighetslagen har J.P. haft rätt att förlägga sin ledighet enligt sin begäran. Bolagets beslut att avslå J.P:s ansökan har lett till ekonomisk förlust för J.P. eftersom han varit tvungen att vara helt ledig under ett år. Vidare har beslutet att avslå ansökan lett till att J.P. på grund av han inte arbetat på ett år har förlorat en del av sitt yrkeskunnande.

Det finns inte några bestämmelser i de mellan parterna gällande kollektivavtalen rörande förläggningen av föräldraledighet. Frågan är således om bolaget haft rätt att avslå ansökan med stöd av 14 § föräldraledighetslagen på grund av att förläggningen av föräldraledigheten enligt J.P:s ansökan skulle ha medfört en påtaglig störning i bolagets verksamhet.

Förbundets inställning är att bolagets verksamhet inte skulle ha utsatts för en påtaglig störning om J.P. hade tagit ut sin föräldraledighet på begärt sätt. Bolaget hade kunnat lösa den situation som uppkom till följd av J.P:s ledighet på följande olika sätt.

Ett sätt att organisera den uppkomna situationen hade varit att *anställa en vikarie på deltid*, dvs. en vikarie som skulle ha arbetat medan J.P. var föräldraledig. På så sätt hade det inte uppkommit något dubbelarbete och bolaget hade inte heller drabbats av några extrakostnader.

Förbundet bestrider i detta sammanhang arbetsgivarparternas påståenden i målet om att det finns en lokal praxis innebärande att endast heltidstjänster skall förekomma inom den skiftorganisation där J.P. arbetar. Det är visserligen så att bolaget normalt ska tillsätta befattningar med heltidstjänster. Detta innebär emellertid inte att det i vissa undantagsfall, såsom när arbetstagare är föräldralediga eller sjukskrivna, kan förekomma annan sysselsättningsgrad än heltid. Det finns heller inte, såsom arbetsgivarparterna har gjort gällande, någon praxis som innebär att arbetstagare som av olika skäl önskar förkortad arbetstid skulle vara skyldiga att arbeta dagtid.

Arbetsgivarparterna har hävdatt att det skulle innebära en diskriminering, i strid mot överenskommelsen om deltid i bilaga 3 till det centrala avtalet, att anställa en vikarie med arbetet förlagt till måndag – fredag på deltid. Förbundet bestrider att det skulle innebära en diskriminering i strid mot överenskommelsen om deltid att anställa en vikarie på deltid. Enligt överenskommelsen om deltidsarbete skall en arbetstagare som arbetar deltid informeras om att arbetstagaren måste arbeta minst 16 timmar i veckan och ha en årsinkomst som uppgår till ett basbelopp för att arbetstagaren skall omfattas av

försäkringar och andra sociala förmåner. Överenskommelsen om deltid utgör inte något hinder för att anställa en vikarie på deltid i detta fall eftersom vikarien hade arbetat 75 procent av den årliga arbetstiden om 1 616 timmar, dvs. 1 212 timmar, vilket motsvarar cirka 27 timmar i veckan. En vikarie skulle med sin inkomst ha omfattats av försäkringar och andra sociala förmåner. Dessutom hade vikarien haft möjlighet att arbeta övertid vid bolagets behov. En vikarie som skulle ha arbetat på veckorna skulle naturligtvis inte ha fått sämre anställningsförmåner än en heltidsarbetande kollega som hade utfört identiska arbetsuppgifter vid samma tidpunkt. Det kan dock vitsordas att skiftarbete på helgerna är mer lönsamt.

Arbetsgivarparterna har påstått att det skulle vara omöjligt att rekrytera en vikarie på deltid. Eftersom bolaget aldrig gjort något sådant försök finns det inte något belegg för påståendet. Av bolagets hemsida på internet framgår att det närmast liggande boendialternativet är Frövi med omnejd men att Lindsberg, Nora och Örebro är orter som finns inom nära pendlingsavstånd. Det torde med hänsyn till det nära pendlingsavståndet till dessa orter inte vara svårt att rekrytera en vikarie på deltid.

Ett annat sätt att lösa situationen hade varit att *anställa en vikarie på heltid*. Även om en vikarie hade arbetat på helgerna hade det inte behövt innebära att vikarien och J.P. hade utfört samma arbetsuppgifter då J.P. hade kunnat arbeta i olika befattningar som förekom i de sex skiftlagen inom massablocket och lut- och kraftavdelningen på sulfatfabriken. Som förbundet anfört ovan hade J.P. yrkeserfarenhet av att arbeta som hjälpeldare vid sodapannan, pannoperatör vid barkpannan och silare. Av en organisationsplan hos bolaget framgår att J.P. kan utföra arbete som silare vid massablocket och att han vid lut- och kraftblocket kan utföra arbete som pannoperatör vid barkpannan och hjälpeldare vid sodapannan. Det är sammanlagt 18 personer som sysselsätts på heltid i arbete som silare, pannoperatörer på barkpannan och hjälpeldare på sodapannan. J.P. har vidare även annan kompetens, t.ex. har han truckkörkort. Eftersom J.P. ingav sin ledighetsansökan i april 2004 hade bolaget fyra månader på sig att låta honom skaffa sig de kunskaper och färdigheter som behövdes för att ta hand om arbetsuppgifterna inom ytterligare befattningar.

J.P. hade kunnat arbeta för någon som var ledig på grund av inarbetat övertidsarbete eftersom övriga anställda på sulfatfabriken har behov av att kunna ta ut den övertid som de tidigare inarbetat i verksamheten. På samma sätt hade J.P. kunnat fungera som ersättare för sjukskrivna arbetstagare. Inom befattningsorganisationen finns dessutom fyra befattningar avseende utbildningsoperatörer, vilket möjliggör för arbetstagarna att skaffa sig utbildning inom andra befattningar. Kompetensutveckling sker regelmässigt även på helgerna. J.P:s arbetskraft hade också kunnat användas för att se till att en sådan vidareutbildning kunde ske. Dessutom finns det ett flertal arbetstagare som fyllt 55 år som flera gånger har frågat om möjligheten att gå ner i arbetstid. Om J.P. hade fått arbeta i enlighet med sin ansökan hade bolaget kunnat tillmötesgå dessa önskemål. I detta sammanhang ska påpekas

att bolaget kontaktade J.P. i augusti-september 2004 och bad honom att komma till arbetet trots att hans vikarie redan fanns i arbete.

Att anställa en vikarie på heltid hade inte medfört någon stor extrakostnad för bolaget. I vart fall hade kostnaden varit så låg att den inte, med tanke på bolagets ekonomiska ställning, kan anses utgöra en påtaglig störning i bolagets verksamhet.

Ett ytterligare alternativ för bolaget hade varit att *bedriva verksamheten med befintlig personal*.

Enligt förbundet bör Arbetsdomstolen vid sin prövning särskilt beakta Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, II § 2 punkten 3 e). Direktivet skall enligt förbundet tolkas på så sätt att arbetsgivaren får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten av skäl som kan rättfärdigas och som sammanhänger med företagets drift. Av direktivet följer att arbetsgivaren skall bevilja ledigheten så fort hindret har kunnat undanröjas. För att få uppskjuta föräldraledigheten enligt direktivet kan arbetsgivaren åberopa att en vikarie inte kunnat anställas inom anmälningsperioden, att det rör sig om en säsongsanställning, att en betydande del av arbetsstyrkan samtidigt ansöker om föräldraledighet eller att en särskild funktion är strategiskt viktig. I målet föreligger inte någon av de nämnda omständigheterna.

Grunderna för förbundets talan

Bolaget har avslagit J.P:s ansökan om föräldraledighet i form av förkortad arbetstid. Beslutet att inte förlägga ledigheten i enlighet med J.P:s önskemål strider mot föräldraledighetslagen då förkortning av arbetstid på begärt sätt inte skulle ha medfört någon påtaglig störning i bolagets verksamhet. Bolagets handlande har medfört en ekonomisk skada för J.P. bestående av inkomstförlust. Det föreligger ett orsakssamband mellan arbetsgivarens agerande och J.P:s ekonomiska förlust. Arbetsgivaren har inte erbjudit J.P. något rimligt handlingsalternativ. Beslutet har också kränkt J.P:s rätt att få föräldraledigheten förlagd på ett sätt som är förenligt med föräldraledighetslagen. Bolaget skall därför förpliktas att utge allmänt och ekonomiskt skadestånd till J.P.

Inkomstförlusten avser ersättning för det arbete som J.P. skulle ha utfört enligt schema och är beräknat med tillämpning av Allmänna Anställningsvillkor för massa- och pappersindustrin § 10 och § 11 mom 9.

Förbundet bestrider att avräkning skall ske för ersättning som J.P. har eller hade kunnat uppbära i form av ersättning för garantidagar, föräldrapenning eller annan ersättning. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skyldigt att utge ekonomiskt skadestånd till J.P. skall i vart fall föräldrapenningen inte avräknas eftersom J.P. kommer att göra en ekonomisk förlust i framtiden med hänsyn till att han har tidigarelagt sin ledighet på grund av arbetsgivarens beslut att avslå ansökan.

För det fall domstolen skulle finna att avräkning skall ske gör förbundet i första hand gällande att 60 kr per dag, avseende ersättning för garantidagar, skall avräknas. I andra hand skall 24 206 kr avräknas vilket avser den föräldrapenning som J.P. skulle ha uppburit om han hade fått förlägga ledigheten i enlighet med den aktuella ansökan. Beloppet är framräknat på följande sätt. J.P:s sjukpenninggrundade inkomst under den aktuella perioden är 291 000 kr. 80 procent av 291 000 kr utgör 232 800 kr. 232 000 kr dividerat med 365 dagar är lika med 637 kr per dag. 637 kr per dag är det belopp som J.P. erhåller i föräldrapenning. J.P. erhåller föräldrapenning under veckodagarna men inte under helgerna. 24 206 kr utgör alltså den föräldrapenning som J.P. skulle ha uppburit om han hade beviljats ledighet i enlighet med aktuella ansökan.

Arbetsgivarparterna

Bolaget är, såsom förbundet anfört, ett företag i Sveaskogskoncernen och tillverkar vätske- och förpackningskartong för främst livsmedel. Cirka 90 procent av produktionen exporteras till kunder över hela Europa. All tillverkning sker vid bolagets bruk i Frövi. Bolaget har cirka 680 anställda varav cirka 400 arbetar skift.

Det är riktigt såsom förbundet anfört att J.P. arbetar som hjälpeldare på sodapannan och att det är en befattning som ingår i skiftorganisationen. Vid sulfatfabriken finns sex olika skiftlag som bemannar de tre avdelningarna massablocket, lut- och kraftblocket samt vedhanteringen. Verksamheten bedrivs i kontinuerligt treskift. Under veckodagarna arbetar skiftarbetarna i pass om åtta timmar. Under helgerna bedrivs arbetet i tolvtimmarspass och det är då två skiftlag som utför arbetet.

J.P. har på sätt förbundet anfört ingett två ansökningar med lite olika utformning. Till ansökningarna bifogade J.P. skiftscheman. J.P:s ledighetsansökan innebar att han skulle vara ledig på vardagarna och arbeta på helgerna där de mest lönsamma skiftpassen ligger. Några procentsatser beträffande ledigheten angavs inte i ansökningarna eller i de skiftscheman som bifogades. I ansökningarna angavs dock att ledighetens omfattning skulle vara heltid. Bolaget meddelade beslut att inte bevilja ansökningarna med den förläggning av ledigheten som begärts.

Såsom förbundet anfört förde parterna lokala förhandlingar samt även en central förhandling med anledning av J.P:s ansökan om föräldraledighet. Det förekom även informella kontakter mellan parterna med anledning av den aktuella ledighetsansökan.

Arbetsgivarparterna gör i första hand gällande att J.P:s ansökan om föräldraledighet utgör en begäran om hel ledighet och inte en begäran om förkortad arbetstid. J.P:s arbetstid omfattar samtliga dagar i veckan då han arbetar skift. I sin ledighetsansökan har han, under den tid som ansökan omfattar, begärt att få vara helt ledig under tiden måndag till fredag och att få arbeta från fredag kl. 14.00 till söndag kl. 18.00. Varje vecka räknas som en

period eftersom J.P. begärt att få arbeta varje vecka. Det kan också noteras att det angetts i J.P:s ledighetsansökan att det är fråga om heltid. Eftersom ledighetsansökan omfattar fler än tre perioder strider den mot 10 § föräldraledighetslagen. Bolaget har därför haft rätt att avslå ansökan på denna grund. Vad nu anförts framfördes av arbetsgivarparterna redan vid lokal förhandling.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att J.P. ansökt om förkortad arbetstid görs gällande att bolaget haft rätt att avslå ansökan eftersom förläggningen av ledigheten skulle medföra en påtaglig störning i bolagets verksamhet. Bolaget hade, för att lösa situationen, varit tvunget att anställa en vikarie på heltid för att bedriva verksamheten på ett rationellt sätt. Bedömningen av huruvida en påtaglig störning hade uppstått skall därför göras med utgångspunkt i detta förslag. Att anställa en vikarie på heltid skulle ha inneburit en extra kostnad för företaget. Denna extrakostnad skulle enligt bolagets uppfattning innebära en påtaglig störning i bolagets verksamhet.

Bolaget erbjöd J.P. en omplacering till dagtid för att kunna ta ut föräldraledigheten. Detta framfördes i besked till klubben den 14 juni 2004 och har också antecknats i protokollet från den centrala förhandlingen. Om J.P. hade accepterat bolagets erbjudande hade han fått behålla sina anställningsförmåner. Det kan här hänvisas till § 19 i lokalavtalet, där det framgår att arbetstagaren vid en tillfällig omflyttning från skiftgående till daggående, vilken varar längre än en månad, i princip skall erhålla bibehållen årslön.

J.P. ville inte diskutera någon alternativ lösning till hur ledigheten skulle förläggas utan förklarade att han var helt ointresserad av en förläggning på annat sätt än enligt hans ledighetsansökan. Skälet till att J.P. ville förlägga ledigheten till måndag – fredag var att han skulle ta hand om sitt barn under den tid som hans fru skulle arbeta. Själv skulle han arbeta under den tid då hans fru var ledig. Det är alltså inte på det sättet att J.P. hade någon invändning mot de arbeten som skulle ha kunnat bli aktuella efter en omplacering till dagtid.

Det är riktigt såsom förbundet angett att frågan om förläggning av föräldraledighet inte finns reglerad i de mellan parterna gällande kollektivavtalen. Frågan om förläggningen av föräldraledigheten skall således bedömas med ledning av bestämmelserna i föräldraledighetslagen.

Förbundet har framfört olika förslag på hur bolaget hade kunnat lösa situationen om J.P. hade beviljats ledighet i enlighet med sin ansökan. Arbetsgivarparterna vill framföra följande invändningar mot dessa förslag.

Förbundet har gjort gällande att bolaget kunde ha anställt en *vikarie på deltid* under måndag till fredag, vilken skulle kunna arbeta i de skift som där förekom, och att J.P. därför hade kunnat arbeta under de skift som enligt hans skiftschema förekom under fredag från kl. 14.00 till söndag kl. 18.00.

På avtalsområdet gäller sedan länge en enhetlig lokal praxis som innebär att skiftorganisationen skall bemannas med heltidstjänster. Detta regleras inte uttryckligen i något kollektivavtal. Det är emellertid en förhärskande uppfattning att en rationell drift kräver heltidstjänster inom skiftorganisationen. På detta sätt uppnår man väl fungerande och optimala team, vilket ytterst är avgörande för bolagets lönsamhet. Endast i undantagsfall förekommer det på avtalsområdet att en arbetstagare inte arbetar full tid inom skiftorganisationen. Det kan då vara fråga om en speciallösning inom ramen för en rehabiliteringsverksamhet, exempelvis i en situation då en långtidssjuk är på väg tillbaka till arbetet inom sitt skiftlag. I ett sådant fall finns dock även en heltidsanställd sjukvikarie. Det i målet aktuella fallet är under alla omständigheter inte ett sådant undantagsfall som förekommer inom avtalsområdet.

Förbundet har vitsordat att skiftarbete på helgerna är mer lönsamt än skiftarbete på vardagarna. En enkel beräkning utvisar följande. J.P:s årslön uppgår till cirka 352 000 kr. Årsarbetstiden för kontinuerligt treskift är 1 616 timmar. J.P. önskar arbeta 524 av dessa timmar och skulle då ha tjänat 147 000 kr. Detta innebär en timlön på cirka 280 kr. Arbetstagaren som skulle ha ersatt J.P. under måndag till fredag skulle således ha arbetat 1 616 – 524 timmar, dvs. 1 092 timmar. Denne arbetstagare skulle förmodligen vara nyanställd och då ha tjänat cirka 10 000 kr – 15 000 kr mindre under sitt första år. Vikarien skulle då ha tjänat 352 000 – 147 000 – 15 000 kr, dvs. 190 000 kr, vilket innebär en timlön på cirka 174 kr. Det är således en avsevärd skillnad i förtjänst mellan arbete under helgen och under måndag till fredag. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning torde det därför också vara i det närmaste utsiktslöst att lyckas med rekrytering av en deltidsvikarie som arbetar dagtid måndag till fredag. Det kan emellertid vitsordas att bolaget inte har försökt att rekrytera någon vikarie på deltid.

Mot bakgrund av reglerna om deltidsarbete i parternas centrala kollektivavtal, har ett företag, som mot förmodan skall bemanna en tjänst inom skiftorganisationen på det sätt förbundet gjort gällande, att beakta bl.a. att arbetstagarna får möjlighet till samma arbetsförtjänst.

Vid en bemanning av en tjänst inom skiftorganisationen på det sätt som förbundet menar har parternas centrala kollektivavtal om bl.a. löner betydelse. I bilaga 2 till det centrala avtalet, som har rubriken ”Deltidsarbete – Överenskommelse om deltidsarbete” anges följande.

Företagen skall se till, att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidsarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid anges. Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP. Den deltidsanställda skall informeras

om dessa bestämmelser – liksom om de övriga anställningsvillkor – som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar skall arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna. Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Överenskommelsen innebär att en arbetstagare inte kan erbjudas en större andel av de mest lönsamma passen medan en annan särbehandlas på det sättet att den får en mindre del eller inte några alls av de lönsamma passen. Arbetstagarna skall alltså behandlas på ett likartat sätt och inte missgynnas i förhållande till dem som arbetar heltid eller andra arbetstagare. Förbundets föreslagna fördelning innebär att en vikarie som arbetar under vardagarna missgynnas.

Detta alternativ innebär också, utöver de olägenheter som tidigare framhållits, att J.P. överhuvudtaget inte kommer att få del av det informationsutbyte som sker mellan den daggående organisationen och den skiftgående organisationen. Detta informationsutbyte sker under vardagarna både formlöst vid behov och genom regelrätta och planerade möten.

Förbundet har även gjort gällande att bolaget hade kunnat *anställa en vikarie på heltid* för att lösa situationen vid J.P:s föräldraledighet. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning skulle det då ha uppstått en överbemanning under de tider som både vikarien och J.P. skulle ha arbetat. Att anställa en vikarie på heltid innebär därför en ansenlig extrakostnad motsvarande det ekonomiska yrkandet i målet och en sådan extrakostnad utgör en påtaglig störning. Frågan är alltså om bolaget, genom olika åtgärder, skulle ha kunnat undvika dubbelarbete och på så sätt minimera skadan eller störningen i sådan utsträckning att detta alternativ inte medför en påtaglig störning.

Frågan uppkommer då om J.P. skulle kunna fylla tillfälliga och mer varaktiga vakanser inom sitt eget skiftlag, andra skiftlag med samma arbetsuppgifter eller andra skiftlag med helt andra uppgifter.

Inom lut- och kraftblocket, där J.P. arbetar, finns följande skiftgående befattningar: pannoperatör sodahus, hjälpedare sodahus, pannoperatör barkpanna, industare, maxare och avdelningsoperatör. J.P:s befattning är hjälpedare sodahus. Han kan även arbeta som pannoperatör barkpanna. Övriga befattningar saknar han kompetens för. På sulfatfabriken på massablocket finns följande skiftgående befattningar: kont.kokare, batch.kokare, silare, blekare och skiftserviceman. J.P. har tidigare arbetat som silare och med viss utbildning skulle han kunna arbeta som silare. Övriga befattningar vid massablocket saknar han dock helt kompetens för. På renseriet finns ytterligare två skiftgående befattningar, bränsleoperatör och renserioperatör, men där har J.P. aldrig arbetat, varför han saknar kompetens för dessa befattningar.

Med den begränsning som följer av att J.P. saknar kompetens för en rad befattningar hade han vid en tillfällig vakans kunnat ersätta annan arbetstagare i sitt eget skiftlag och i skiftlag med samma arbetsuppgifter. Hade det

emellertid uppstått en varaktig vakans någonstans – t.ex. vid en längre sjukskrivning – så hade bolaget behövt lösa situationen på ett varaktigt sätt eftersom J.P:s begränsade arbetsinsats under helgerna då inte hade räckt. Dock kan i sammanhanget också noteras att det inte är möjligt att i förväg känna till de vakanser som förbundet har hänvisat till, dvs. att någon är sjukledig eller tar i anspråk sitt övertidsuttag, varför det inte ens är praktiskt möjligt att i förväg lägga ett arbetsschema för att täcka vakanser på andra skiftlag. Det skall även tilläggas att det utgår övergångsersättning vid skiftbyten, se § 5, mom 2 i parternas centrala kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor. J.P. skulle då också få en ny skifttillhörighet. Det kan vidare inträffa att en återgång innebär att arbetet under viss tid blir betraktat som övertidsarbete, se § 5, mom 2, under Anmärkning. Ett för bolaget fördelaktigare sätt att lösa situationen med en tillfällig vakans skulle vara att låta en annan arbetstagare ta i anspråk sin s.k. utfyllnadstid, som är en del av ordinarie arbetstid. I ett sådant fall blir det inte aktuellt att utge övergångsersättning, se § 2, punkten E i parternas lokalavtal.

Det är inte rimligt att J.P. såsom förbundet har föreslagit skall genomgå en omfattande kompetenshöjning för ytterligare befattningar för att på så sätt eventuellt kunna ersätta andra arbetstagare under några få timmar under sin föräldraledighet. Bolaget bedömer att utbildningstiden för J.P. uppgår till cirka tre månader för de enklare befattningarna och till cirka sex månader eller mer för de mer komplicerade befattningarna. När det gäller utbildningstiden för att kunna fungera som silare torde det röra sig om en till två månader. Nämnade åtgärder innebär i sig olägenheter och hade endast i liten, om ens någon, omfattning inneburit att dubbelarbetet hade minimerats.

Förbundets förslag att bolaget hade kunnat tillmötesgå ett flertal arbetstagare över 55 år som frågat om möjligheten att gå ner i arbetstid är inte realistiskt. De centrala kollektivavtalsparterna är nämligen överens om att de arbetstagare som arbetar inom skiftorganisationen och som av olika skäl önskar en förkortning av arbetstiden får acceptera en omplacering till dagtid. En praxis med samma innehåll råder på lokal nivå inom avtalsområdet.

Det bestrids att J.P:s arbetskraft under helgerna hade kunnat användas för att se till att viss vidareutbildning sker, dvs. för kompetensutveckling på arbetsplatsen. Sådan kompetensutveckling sker främst på dagtid och under inga förhållanden under helgskiftet. Å andra sidan hade bolaget eventuellt kunnat nyttja J.P:s arbetskraft på detta sätt om han hade omplacerats till arbete dagtid under måndag till fredag.

Enligt förbundet skulle bolaget ha kontaktat J.P. i augusti-september 2004 och bett honom komma till arbetet trots att hans vikarie redan fanns i arbete. Detta är felaktigt. Bolaget har inte bett J.P. att arbeta utan denne gjorde det på egen begäran den 7 augusti 2004. Efter det att den högre arbetsledningen fick kännedom om detta har J.P. inte utfört något ytterligare arbete.

Sammanfattningsvis menar bolaget att det hade inneburit både ökade administrativa kostnader och ett väsentligt dubbelarbete om det skulle föreligga en

skyldighet att bevilja J.P:s ansökan. Även andra olägenheter hade förekommit, vilka har beskrivits ovan. De olägenheter som hade uppstått utgör en påtaglig störning i föräldraledighetslagens mening.

Förbundet har slutligen gjort gällande att bolaget skulle ha kunnat *driva verksamheten med befintlig personal*. Förslaget skulle kunna tolkas på det sättet att förbundet menar att det råder en övertalighet inom skiftorganisationen. Arbetsgivarparternas inställning är att det är nödvändigt att ersätta J.P., som arbetar i driften, vid dennes föräldraledighet. Detta gäller både för det fall J.P. är ledig samtliga dagar eller om han skulle ha varit ledig enligt sin ansökan. Bolaget har också agerat på detta sätt, dvs. en vikarie har ersatt J.P. under hans föräldraledighet, som alltså omfattar samtliga dagar i veckan. Det är också ett högst normalt förfaringssätt att sträva efter att hålla den överenskomna bemanningen intakt och detta står helt i överensstämmelse med en rationell drift. Det måste även beaktas att J.P:s ansökan kan komma att följas av fler liknande ansökningar. Vid tillämpning av en lagstiftning som föräldraledighetslagen är det rimligt att bolaget behandlar samtliga arbetstagare på ett likartat sätt.

Det skall också observeras att J.P:s begäran inte har sin grund i att J.P. önskar förbättra samvaron mellan föräldrarna och barnet eller i att denne genom den begärda ledigheten skulle kunna uppnå andra fördelar för sitt barn. J.P:s ansökan stödjer sig således inte på sådana skäl som föräldraledighetslagen syftar till att skydda. Han har istället haft ekonomiska motiv för att förlägga ledigheten på begärt sätt.

Grunder för bestridandet

Arbetsgivarparterna gör i första hand gällande att J.P:s ansökan om föräldraledighet utgör en begäran om hel ledighet och inte en begäran om förkortad arbetstid. Eftersom J.P:s ledighetsansökan omfattar fler än tre perioder strider den mot 10 § föräldraledighetslagen. På grund härav har bolaget haft rätt att avslå ledighetsansökan.

Skulle domstolen finna att det inte är fråga om en ansökan avseende hel ledighet utan en begäran om förkortad arbetstid gör arbetsgivarparterna gällande att bolaget haft rätt att avslå ledighetsansökan eftersom förläggningen av ledighet i enlighet med ansökan skulle ha medfört en påtaglig störning av bolaget verksamhet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget gjort sig skyldigt till brott mot föräldraledighetslagen framförs följande invändningar mot förbundets skadeståndsyrkande.

1. Arbetsgivarparterna gör i första hand gällande att det inte föreligger något orsakssamband mellan arbetsgivarens agerande att avslå ansökan och den ekonomiska förlust som J.P. åsamkats. Han har frivilligt tagit ledigt i den situationen som uppstod då bolaget inte beviljade den av honom begärda ledigheten. J.P. hade i stället kunnat begära eller acceptera en omplacering till

dagtid med förkortad arbetstid. Då hade det funnits en möjlighet för honom att förvärva inkomster motsvarande yrkandet om ekonomiskt skadestånd i målet. Någon skyldighet att utge ekonomiskt skadestånd föreligger därmed inte för bolaget.

2. Arbetsgivarparterna gör gällande att avräkning skall ske för inkomster som J.P. skulle ha kunnat förvärva under tid då han skulle ha arbetat enligt sin ledighetsansökan, dvs. från fredag kl. 14.00 till söndag kl. 18.00.

Arbetsgivarparterna menar exempelvis att avräkning skall ske för föräldrapenning och för sådan inkomst som J.P. skulle ha kunnat förvärva om denne hade arbetat på annat håll. Avräkning skall även ske för sådana inkomster som J.P. skulle ha uppburit om denne accepterat eller begärt en omplacering till dagtid. Det hade då funnits möjlighet att erhålla inkomster motsvarande yrkandet i målet avseende inkomstförlust.

3. Vid en eventuell skyldighet att utge ekonomiskt skadestånd skall avräkning i vart fall ske för inkomster som J.P. uppburit eller haft rätt att uppbära under tiden han har haft hel föräldraledighet. J.P. erhåller enligt förbundets uppgift 637 kr per dag i föräldrapenning. Detta belopp bör multipliceras med sju dagar per vecka, vilket leder till att avräkning av föräldrapenning skall göras med ett belopp om sammanlagt 40 000 kr.

4. Arbetsgivarparterna gör gällande att yrkade belopp avseende ekonomiskt och allmänt skadestånd skall jämkas till noll kronor eller sättas ned kraftigt med hänsyn till omständigheterna i målet. Till stöd för att jämkning skall ske åberopas följande. Det hade uppkommit betydande merkostnader för bolaget i form av överbemanning och ökad administration om den aktuella ansökan hade beviljats. J.P. har inte försökt att åstadkomma en överenskommelse med bolaget utan i stället förklarat att hans ledighetsansökan inte var förhandlingsbar. Vidare har J.P., efter den ifrågasatta ansökan om förkortad arbetstid, själv begärt och erhållit hel ledighet. Det har också varit en svårförutsebar konsekvens att skadeståndsskyldighet skulle kunna föreligga i ett sådant här fall.

Förbundet

Förbundet bestrider att bolaget skulle ha avslagit J.P:s ansökan på grund av att den skulle ha avsett en ansökan om hel ledighet och omfattat fler än tre perioder. Av 12 § föräldraledighetslagen framgår att ledigheten vid förkortad arbetstid får spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Det är fråga om en ansökan om förkortad arbetstid och ansökan avser en period, den 16 augusti 2004 – den 7 augusti 2005. J.P. har i ansökan uppgett att han kunde arbeta på helgerna. Att han i ansökan har kryssat i ”heltid” har inget samband med helledighetsbegreppet i föräldraledighetslagen. Även bolaget uppfattade föräldraledighetsansökan som en ansökan om förkortad arbetstid med 75 procent, vilket bolaget också vitsordade bl.a. vid förhandlingarna mellan bolaget och förbundet, i svaromålet och vid den muntliga förberedelsen i målet. Enligt förbundet har

bolaget således avslagit ansökan på grund av att det ansåg att förläggningen av ledigheten skulle ha inneburit en påtaglig störning i bolagets verksamhet.

Vad bolaget har anfört beträffande skyldighet att utge övergångsersättning vid skiftbyte har inte någon betydelse i målet eftersom övergångsersättning endast utgår när arbetsgivaren beordrar skiftbyte. I detta fall var det J.P. som erbjöd sig att arbeta i olika skift och bolaget skulle därför inte varit skyldigt att utge övergångsersättning.

Domskäl

Twisten har i korthet följande bakgrund. J.P. begärde i april 2004 föräldraledighet under tiden den 9 augusti 2004 – den 7 augusti 2005. Enligt ansökan skulle ledigheten förläggas så att han skulle vara ledig måndag – fredag och arbeta i skiftlagen under lördagar och söndagar. Bolaget motsatte sig ledighet med en sådan förläggning av den återstående arbetstiden. Efter förhandlingar mellan parterna gjorde J.P. den 6 juli 2004 en ny ansökan om föräldraledighet avseende tiden den 16 augusti 2004 – den 7 augusti 2005 med samma angivna förläggning som enligt den tidigare ansökningen. Bolaget godkände inte heller denna ansökan. I det läget valde J.P. att begära hel ledighet under den aktuella tiden, vilket bolaget beviljade. Den fråga som domstolen har att ta ställning till är om bolaget genom att motsätta sig J.P:s tidigare begäran om ledighet har åsidosatt föräldraledighetslagen och därmed ådragit sig skadeståndsskyldighet mot honom.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med J.P. samt vittnesförhör med förbundsombudsmännen P.E. och B.J. samt avtalssekreteraren L.O. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med personalchefen O.K., produktionschefen H.J., förhandlingschefen G.S. och förhandlaren G.N. Båda partssidorna har även åberopat skriftlig bevisning.

Något om den rättsliga bakgrunden

Föräldraledighet kan enligt föräldraledighetslagen förekomma bl.a. i form av hel ledighet eller förkortad arbetstid. Ledighet får enligt 10 § delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Vid förkortning av arbetstid får ledigheten enligt 12 § spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Denna regel infördes genom lagändring som trädde i kraft den 1 juli 2001. Dessförinnan gällde att avkortningen vid förkortad arbetstid i princip skulle tas ut dagligen, dvs. spridas över arbetsveckans samtliga dagar. Skälet till lagändringen var att lagstiftaren ville erbjuda parterna större frihet att besluta om hur arbetstagarens ledighet skulle läggas ut (se prop. 2000/2001:44 s. 37 f.).

Om överenskommelse inte kan träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren enligt de tvingande bestämmelserna i 14 § andra stycket föräldraledighetslagen förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig stör-

ning i arbetsgivarens verksamhet. Även denna ordning infördes genom 2001 års lagändringar. Dessförinnan gällde i princip att det var arbetsgivaren som vid förkortad arbetstid bestämde i frågor om ledighetens förläggning och därmed sammanhängande frågor. Skälet till lagändringen i denna del var att lagstiftaren önskade att arbetstagarens önskemål skulle ges ökat genomslag i fall då parterna inte kunde komma överens. Inriktningen skulle vara att ledigheten normalt skall förläggas i enlighet med arbetstagarens önskemål, men att arbetstagaren inte skulle ges en obegränsad rätt att bestämma hur ledigheten skall förläggas. Meningen är enligt lagmotiven inte att varje störning i arbetsgivarens verksamhet skall berättiga denne att inte tillgodose arbetstagarens önskemål. Endast om det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör att verksamheten hos arbetsgivaren annars kommer att utsättas för stora påfrestningar bör arbetsgivaren kunna förlägga ledigheten i strid med arbetstagarens önskemål. En av de faktorer som måste beaktas vid bedömningen av om det skulle uppkomma en påtaglig störning är arbetsplatsens storlek. I motiven uttalas också att det vid tvist ankommer på arbetsgivaren att visa att ledighet som förläggs i enlighet med arbetstagarens önskemål medför en påtaglig störning i verksamheten (se a. prop. s. 38 och 47).

Har bolaget haft rätt att avslå J.P:s ledighetsansökan med stöd av 10 § föräldraledighetslagen?

Arbetsgivarparterna har i första hand gjort gällande att J.P:s ansökan om föräldraledighet utgjorde en begäran om hel ledighet under fler än tre perioder och att bolaget därmed har haft rätt att avslå ansökan med stöd av 10 § föräldraledighetslagen. Arbetsgivarparterna har därvid som domstolen uppfattat deras talan menat att varje enskild period måndag – fredag, då J.P. inte skulle arbeta, i lagens mening utgör en ledighetsperiod då han skulle vara helt ledig.

Förbundets ståndpunkt är att J.P:s ansökan vid en tillämpning av föräldraledighetslagen är att betrakta som en begäran om förkortning av arbetstiden.

Arbetsdomstolen gör i denna fråga följande bedömning. Det anges uttryckligen i 12 § föräldraledighetslagen att ledigheten vid förkortning av arbetstiden får förläggas exempelvis till vissa av arbetsveckans dagar. J.P:s skiftarbete var i princip förlagt till samtliga veckodagar. Den förläggning av föräldraledigheten till måndag – fredag som J.P. begärde innebär i enlighet därmed att hans ansökan avsåg en förkortning av arbetstid i föräldraledighetslagens mening. Den av arbetsgivarparterna åberopade regeln i 10 § föräldraledighetslagen är alltså inte tillämplig i detta fall. Den avgörande frågeställningen i målet blir därmed om den av J.P. begärda ledigheten skulle ha medfört påtaglig störning i bolagets verksamhet. Den ledighet han begärde motsvarade ostridigt 75 procent av heltid.

Skulle en förläggning av ledigheten i enlighet med J.P:s ansökan ha medfört en påtaglig störning i bolagets verksamhet?

Beträffande bolagets verksamhet i Frövi har i målet upplysts följande. Bolaget har sammanlagt omkring 680 anställda och består av två enheter, sulfatfabriken och kartongbruket. Vid sulfatfabriken, där J.P. arbetat, bedrivs arbetet i sex skiftlag. Det finns totalt 22 olika befattningar vid sulfatfabriken och totalt sett är 107 personer sysselsatta där. Det arbete som J.P. sysselsätts i drivs i kontinuerligt treskift. Arbetstiden för treskift framgår av ett lokalt avtal och är på vardagarna kl. 06.00-14.00 för förmiddagsskiftet, kl. 14.00-22.00 för eftermiddagsskiftet och kl. 22.00-06.00 för nattskiftet. På lördagar och söndagar är arbetstiden för förmiddags- och eftermiddagsskiftet kl. 06.00-18.00 och för eftermiddags- och nattskiftet kl. 18.00-06.00.

Det ligger i sakens natur att det uppkommer särskilda praktiska komplikationer om en arbetstagare med förkortad arbetstid är sysselsatt i en verksamhet som bedrivs med kontinuerligt treskiftsarbete. I en sådan verksamhet förekommer typiskt sett en schemaläggning av skiftlagen som gör det svårt att tillmötesgå särskilda önskemål från en enskild arbetstagares sida. Detta gäller givetvis i än högre grad om det är flera arbetstagare som har förkortad arbetstid. I fall då en arbetstagare vill ha förkortad arbetstid enligt föräldraledighetslagen kan det med andra ord antas att svårigheterna för arbetsgivaren blir större om det redan finns någon eller några arbetstagare inom skiftverksamheten som har sådan partiell ledighet. Det bör framhållas att bedömningen av vad som enligt föräldraledighetslagen utgör en påtaglig störning i verksamheten alltid måste göras med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet.

Parterna har i sin argumentation i målet diskuterat olika sätt att komma till rätta med de komplikationer som en förkortning av J.P:s arbetstid skulle leda till. Domstolens bedömning av tvistefrågan måste givetvis göras med ledning av vad parterna har anfört. I det följande skall domstolen gå närmare in på dessa frågor.

Förbundet har gjort gällande att bolaget hade kunnat *bedriva verksamheten med återstående personal*, dvs. utan att behöva ersätta J.P. Detta alternativ betyder alltså att verksamheten under måndag – fredag ibland skulle bedrivas med en person färre än vanligt i skiftlaget. Arbetsgivarparterna har förnekat att verksamheten hade kunnat bedrivas på detta sätt vare sig J.P. var helt ledig eller hade förkortad arbetstid. De har anfört dels att skiftlagen är uppbyggda så att det inte finns någon övertalig arbetstagare i dem, dels att bolaget också faktiskt har anställt en vikarie under den tid som J.P. varit föräldraledig. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det anledning att ta fasta på vad arbetsgivarparterna har anfört i denna del. Det får anses visat i målet att bolaget inte hade kunnat bedriva verksamheten störningsfritt utan att på något sätt ersätta den arbetskraftminskning som J.P:s förkortade arbetstid skulle ha inneburit. På detta sätt hade bolaget alltså inte kunnat undvika att det uppkom en påtaglig störning i verksamheten.

Förbundet har vidare gjort gällande att bolaget hade kunnat lösa uppkommande problem genom att *anställa en vikarie på heltid*. Arbetsgivarparterna har gentemot detta invänt att det med en sådan lösning skulle ha uppkommit

en överbemanning under de tider då både J.P. och vikarien skulle ha arbetat samt att J.P. inte hade kunnat sysselsättas på något meningsfullt sätt under dessa tider. Arbetsdomstolen kan i denna del konstatera att detta alternativ onekligen hade inneburit en viss utökning av personalen. Även om det sammantaget är fråga om en stor arbetsplats måste man enligt domstolens mening beakta att den av J.P. begärda förläggningen av arbetstiden skulle innebära att han skulle komplettera ett enskilt skiftlag, som består av bara ett begränsat antal anställda. Den utredning som lagts fram i målet tyder på att det hade varit svårt för bolaget att på något meningsfullt sätt tillgodogöra sig detta arbetskraftstillskott. Enligt domstolens mening är det inte antagligt att bolaget på detta sätt hade kunnat undvika vad som vid en tillämpning av föräldraledighetslagen måste betraktas som en påtaglig störning i verksamheten.

Vad förbundet emellertid i främsta rummet har framhållit är att bolaget hade kunnat *anställa en vikarie på deltid*, dvs. en vikarie för J.P. som skulle arbeta under måndag – fredag. Arbetsgivarparterna har fört fram flera invändningar mot detta alternativ.

Enligt arbetsgivarparterna skulle en lösning med en vikarie på deltid stå i strid med en lokal praxis som innebär att skiftorganisationen på företaget skall vara bemannad med heltidsanställda. Förbundet har bestritt att det föreligger en praxis av detta slag. Enligt domstolens mening kan antas att det i praktiken är ovanligt med deltidsanställda inom skiftarbetet. Huruvida det hos bolaget har förelegat en praxis av denna innebörd saknar dock betydelse för bedömningen av frågan om en lösning med vikarie på deltid i bolagets verksamhet skulle innebära en påtaglig störning enligt de tvingande bestämmelserna i 14 § föräldraledighetslagen. Det avgörande måste enligt domstolens mening i stället vara de sakliga skäl som i detta fall kan anföras till stöd för en sådan slutsats.

Ett annat argument som arbetsgivarparterna har fört fram mot att anlita en vikarie på deltid är att J.P. med sin arbetstidsförläggning ofta inte skulle kunna delta vid informationsträffar som ordnas på företaget. Av vad som framkommit genom utredningen i målet kan man dock enligt domstolens mening inte dra slutsatsen att de svårigheter som därigenom skulle uppkomma är så betydande att de kan betecknas som en påtaglig störning.

Arbetsgivarparterna har vidare anfört att en anställning på deltid av en vikarie inte skulle vara väl förenlig med vad som anges i en mellan de centrala kollektivavtalsparterna ingången överenskommelse om deltidsarbete. Detta påstående har bestritts av förbundet. Den angivna centrala överenskommelsen innebär att arbetsgivaren skall se till att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt och att arbetstidsschema skall upprättas. Vidare innebär överenskommelsen att den deltidsanställda skall få information om arbetstidsmåtts betydelse för rätten till sociala förmåner enligt lag och avtal. Arbetsdomstolen kan inte finna att överenskommelsen innehåller något som föranleder bedömningen att bolaget skulle ha handlat i

strid mot denna genom att anställa en vikarie på 75 procent deltid inom sin skiftorganisation.

I viss anslutning till den centrala överenskommelsen har arbetsgivarparterna också menat att en anställning av vikarie på deltid skulle ha inneburit en diskriminering av vikarien. De har därvid pekat på att dennes timförtjänst under arbetet måndag – fredag skulle ha blivit betydligt lägre än J.P:s timförtjänst under lördagar och söndagar. Förbundet har vitsordat att de båda arbetstagarna i enlighet med de lönebestämmelser som gäller skulle ha uppnått olika timförtjänst. Enligt förbundet skulle detta emellertid inte ha inneburit någon diskriminering av vikarien. I denna del kan domstolen endast konstatera att en vikarie som skulle ha anställts för arbete under skiften på måndag – fredag tydligen skulle ha erhållit den lön som enligt avtalet gäller för detta arbete. Att timförtjänsten då är lägre än under helger beror uppenbarligen på de värderingar som bär upp lönebestämmelserna i kollektivavtalet. Vikarien skulle ju ha haft fördelen att slippa arbete under lördagar och söndagar. Domstolen kan mot bakgrund av det anförda inte godta arbetsgivarparternas uppfattning om att det skulle ha inneburit en diskriminering av vikarien om denne hade satts att arbeta deltid under nu angivna förutsättningar.

Mot en lösning med anställning av vikarie på deltid har arbetsgivarparterna slutligen anförts att det skulle ha varit i det närmaste utsiktslöst att finna någon person som skulle vilja ta anställning inom skiftorganisationen på måndag – fredag. Arbetsgivarparterna har till stöd för detta påstående främst pekat på den förhållandevis lägre timförtjänsten jämfört med arbete under lördagar och söndagar. Förbundet har bestritt att det skulle ha varit svårt att rekrytera en vikarie på deltid.

Enligt domstolens mening kan det visserligen ha framstått som ovisst för bolaget vid den aktuella tidpunkten om det skulle vara möjligt att anställa en vikarie på deltid under de omständigheter som gällde för arbetet. Det är dock i och för sig inget ovanligt att en person arbetar 75 procent deltid och har sitt arbete förlagt endast till måndag – fredag. Den genomsnittliga förtjänstnivån per timme skulle i detta fall visserligen ha blivit lägre än vad som skulle ha gällt en motsvarande anställning på heltid. Enbart dessa omständigheter behöver dock inte innebära att anställningen skulle ha betraktats som mindre attraktiv. Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att det skulle ha förelegat särskilda svårigheter att rekrytera arbetskraft på orten vid denna tid, och än mindre har det lagts fram någon utredning som tyder på sådana svårigheter.

Till det anförda kommer följande. J.P. lämnade in sin första ansökan den 14 april 2004 och angav då att ledigheten skulle inledas den 9 augusti samma år, dvs. nästan fyra månader efter ansökan. Med anledning av ansökan fördes förhandlingar såväl lokalt som centralt under våren och försommaren 2004, varvid bolaget förklarade att ansökan inte kunde accepteras. Det hade utan tvivel varit möjligt för bolaget att åtminstone försöka rekrytera en vikarie på deltid i god tid innan J.P:s ledighet skulle ta sin början. Bolaget gjorde emellertid ostridigt inte något sådant försök. Under dessa omständigheter

anser domstolen att bolaget inte har visat i målet att en sådan rekrytering skulle ha varit omöjlig.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis till slutsatsen att bolaget inte har förmått styrka att en förläggning av ledigheten enligt J.P:s ansökan skulle ha varit förenad med någon påtaglig störning i bolagets verksamhet. Genom att motsätta sig ansökningen har bolaget alltså åsidosatt bestämmelserna i föräldraledighetslagen.

Skadeståndsfrågor

Bolagets handlande innebär att bolaget har ådragit sig en principiell skyldighet att utge ersättning för den ekonomiska förlust som drabbat J.P. Bolaget har då gjort gällande att J.P:s ekonomiska förlust inte är ersättningsgill eftersom hans ledighet under den aktuella tiden inte har berott på bolagets ställningstagande utan har varit en följd av hans egen ansökan. Emellertid står det klart att den hela ledighet som J.P. haft under den i målet aktuella tiden har sin bakgrund i att bolaget avslagit hans begäran om partiell ledighet. Bolaget kan därför inte undgå att utge ersättning för ekonomisk förlust som orsakats av avslagsbeslutet.

Förbundets yrkande om ekonomiskt skadestånd är grundat på den sammanlagda förtjänst som J.P. skulle ha gjort om han hade fått utföra arbete i enlighet med vad som framgick av hans ledighetsansökan. Arbetsgivarparterna har vitsordat att det yrkade beloppet i och för sig är riktigt beräknat. De har emellertid gjort gällande att det från detta belopp skall avräknas inkomst som J.P. kunde ha uppburit från annat arbete hos annan arbetsgivare under motsvarande tid, dvs. under lördagar och söndagar. Förbundet har menat att det inte fanns någon möjlighet för J.P. att uppbära en sådan inkomst. Domstolen ansluter sig i denna del till förbundets uppfattning.

Arbetsgivarparterna har emellertid ytterligare invänt att man från det yrkade beloppet skall avräkna ett belopp motsvarande föräldrapenning som J.P. faktiskt har uppburit. Förbundet har på sin sida menat att det inte föreligger någon skyldighet att göra en sådan avräkning. Arbetsdomstolen kan inte finna annat än att J.P. skulle bli överkompenserad om han för den aktuella tiden skulle lyfta såväl föräldrapenning som skadestånd avseende mistad lön. Ett belopp motsvarande föräldrapenning skall därför avräknas från det yrkade lönebeloppet. Frågan är då vilket belopp som skall avräknas. Enligt arbetsgivarparterna skall 40 000 kr avräknas, medan förbundet har gjort gällande att avräkning i varje fall inte skall göras med mer än 24 206 kr. Enligt domstolens mening är det, med tanke på att J.P. enligt sin ansökan skulle ha arbetat deltid 25 procent, rimligt att avräkning sker med en motsvarande andel av det maximala belopp avseende föräldrapenning som J.P. hade kunnat lyfta under den i målet aktuella tiden. Av de uppgifter som förbundet lämnat torde man kunna dra slutsatsen att detta belopp uppgår till 232 000 kr. Mot den bakgrunden bör avräkning göras i enlighet med vad arbetsgivarparterna har anfört. Det ekonomiska skadeståndet skall alltså bestämmas till $(127\ 104 \cdot 40\ 000) = 87\ 104$ kr.

Beträffande allmänt skadestånd vill domstolen framhålla att det allmänt sett är av stor betydelse att en arbetsgivare tillämpar reglerna i föräldraledighetslagen på ett riktigt sätt. Frågan huruvida den begärda förläggningen av J.P:s arbete skulle lett till en påtaglig störning i verksamheten får emellertid för bolaget anses ha varit relativt svårbedömd. Mot bakgrund av omständigheterna anser domstolen att det allmänna skadeståndet till J.P. bör bestämmas till 35 000 kr.

Rättegångskostnader

Med den angivna utgången i målet skall arbetsgivarparterna förpliktas att ersätta förbundets rättegångskostnader. Det belopp som yrkats har vitsordats som skäligt av arbetsgivarparterna.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar AssiDomän Cartonboard AB att till J.P. utge ekonomiskt skadestånd med åttiosjutusenettundrafyra (87 104) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 987 kr från den 30 september 2004, på 8 948 kr från den 31 oktober 2004, på 12 193 kr från den 30 november 2004, på 6 295 kr från den 31 december 2004, på 8 096 kr från den 31 januari 2005, på 10 753 kr från den 28 februari 2005, på 463 kr från den 31 mars 2005, på 8 071 kr från den 30 april 2005, på 8 071 kr från den 31 maj 2005, på 10 388 kr från den 30 juni 2005 samt på 12 839 kr från den 31 juli 2005, allt till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar AssiDomän CartonBoard AB att till J.P. utge allmänt skadestånd med trettiofemtusen (35 000) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 9 november 2004 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar arbetsgivarparterna att med hälften vardera ersätta Svenska Pappersindustriarbetareförbundets rättegångskostnader med etthundrafemtiofemtusentrehundrasjuttiosex (153 176) kr, varav 141 021 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Claes-Göran Sundberg, Berndt Molin, Kerstin Brodowsky (skiljaktig), Anders Hagman, Staffan Holmertz och Jarl Karlsson.

Sekreterare: Kristina Andersson

Ledamoten Kerstin Brodowskys skiljaktiga mening

Jag har en från majoriteten avvikande uppfattning i frågan om den begärda ledigheten skulle ha medfört en påtaglig störning i bolagets verksamhet.

En verksamhet som bedrivs med kontinuerligt treskift kräver i praktiken att arbetstagarna är anställda på heltid. Det torde också vara praxis att så är fallet. I det aktuella fallet bör vidare beaktas att J.P. genom arbete under enbart helgerna hade gått miste om det informationsutbyte och den kompetensutveckling som förekommer under vardagarna och som är viktiga för att bolaget skall kunna bedriva en rationell drift. En arbetstagare som arbetar inom skiftorganisationen och som av något skäl önskar en arbetstidsförkortning får därför acceptera en omplacering till arbete under dagtid. En sådan omplacering har bolaget också erbjudit J.P.

Till detta kommer att det hade uppstått allvarliga problem om bolaget hade beviljat J.P:s ledighetsansökan och det senare hade funnits andra arbetstagare som önskat ha samma slags partiella ledighet. Att behandla skilda arbetstagare på olika sätt skulle enligt min mening vara otänkbart. Bolaget hade i en sådan situation alltså tvingats att bevilja även de senare ansökningarna på motsvarande sätt.

Till detta kommer att det enligt min mening måste ha framstått som i hög grad ovisst för bolaget om det skulle vara möjligt att anställa en vikarie på deltid under de ganska speciella omständigheter som gällde för arbetet. Det skulle ha varit fråga om skiftarbete som skulle bedrivas endast under måndag-fredag och med en avsevärt lägre förtjänstnivå per timme än den som skulle ha varit aktuell vid en motsvarande anställning på heltid. Det är visserligen inte uteslutet att det hade kunnat visa sig vara möjligt att rekrytera någon på dessa villkor, men det är naturligt att bolaget betraktade detta som osannolikt.

Sammantaget kommer jag till uppfattningen att den av J.P. begärda ledigheten skulle ha inneburit en påtaglig störning i bolagets verksamhet. Överröstad i denna fråga är jag i övrigt ense med majoriteten.