

Arbetstagare har arbetat oregelbundet lördag och/eller söndag (kranshelg).
Fråga om ledighet för sådana kransdagar är förenad med rätt till ersättning i första hand enligt mellan parterna gällande kollektivavtal och i andra hand enligt semesterlagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2016-01-20
StockholmDom nr 2/16
Mål nr A 179/14**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19030, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Bussföretag, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Nobina Sverige AB, 556057-0128, Box 6071, 171 06 Solna
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Henrik Olander, Transportföretagen,
Box 186, 201 21 Malmö

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtalet bussbranschavtalet. Nobina Sverige AB (bolaget eller Nobina) är medlem i Sveriges Bussföretag och bundet av kollektivavtalet. M.J., I.I., C.J., L.R., I.Z. och B.J. är medlemmar i förbundet. Samtliga är anställda som busschaufförer hos Nobina och utgår från bolagets depå i Södertälje.

Bussbranschavtalet innehåller bland annat följande bestämmelse.

§ 12 Semester

Mom 4 Semesterdagsberäkning i vissa fall

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarna. Med hänsyn härtill ska den för arbetstagaren gällande semesterledigheten uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar. Omräkningen till arbetspass ska ske under hänsynstagande till den för arbetstagaren gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och det genomsnittliga antalet timmar per arbetspass med iakttagande av antalet semesterdagar enligt semesterlagen, f n 25. För beräkningen tillämpas följande formel:

Semesterlagen innehåller bland annat följande bestämmelser.

Genom avtal får avvikelse göras från 5, 12, 12 b, 19–21 och 30 a §§, i den utsträckning som framgår av de bestämmelserna.

Genom kollektivavtal, som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, får avvikelse göras från 3, 3 a, 9, 11 § andra stycket, 16–16 b, 22, 26, 26 a, 29, 29 a och 30 §§.

En arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal som omfattar frågor som avses i första och andra styckena, får i dessa frågor tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Semesterledighet och semesterdagar

3 a §

Semesterledighet avser hela dagar. I ledigheten ingår enstaka semesterdagar eller en period av semesterdagar, inklusive arbetsfria dagar. Ledigheten börjar och slutar med en semesterdag.

Lördag och söndag räknas inte som semesterdagar annat än i fall som avses i 9 § tredje stycket. Med söndag jämställs allmän helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag

9 §

En arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, har vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut, dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst nitton dagar har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta.

Har i fall som avses i första stycket arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning en veckodag, som inte är lördag eller söndag, och som infaller under semesterledigheten, räknas den veckodagen som semesterdag.

Om semesterledigheten är kortare än fem dagar och arbetstagaren är ledig en lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag ska då inte anses som semesterdag.

Semesterledighetens förläggning

12 a §

Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare som arbetar heltid eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

Bussförarna hos Nobina arbetar enligt sina scheman oregelbundet lördag och/eller söndag. Under tidigare år hade bolaget tillämpat ett annat kollektivavtal, det så kallade swebusavtalet, som innebar att chaufförerna fick betald ledighet på helg direkt före och direkt efter sommarsemestern (kranshelger eller kransdagar). Med anledning av sommarsemestern år 2013 uppmanades emellertid bussförarna att särskilt ansöka om ledighet för kranshelgerna. De sex bussförarna har tagit ut kompensationsledighet, arbetstidsförkortning, tjänstledigt utan lön eller semester under de omtvistade kranshelgerna.

Parterna är överens om att bussförarna har haft rätt till ledighet under de i målet aktuella kranshelgerna. Tvisten gäller i huvudsak frågan om bolaget, genom att inte ge berörda arbetstagare ledighet utan löneavdrag på kranshelg, brutit mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och i andra hand 9 och 12 a §§ semesterlagen. Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna haft rätt till kransledighet utan löneavdrag, är det även tvistigt om bolaget brutit mot kollektivavtalet i andra delar genom att förmå arbetstagarna att ta ut kompensationsledighet, arbetstidsförkortning och tjänstledigt utan lön på kranshelgerna. Fråga är även om bolaget brutit mot 3 a § semesterlagen genom att lägga ut semester under lördag och söndag för en av arbetstagarna.

Tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Nobina att till

1. M.J. utge

- allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och i andra hand 9 § och 12 a § semesterlagen,
- allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot § 5 mom. 4 p. 2 bussbranschavtalet,
- allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot avtalsbilaga F till bussbranschavtalet, och
- ekonomiskt skadestånd med 2 239:80 kr, jämte ränta därå enligt 6 § räntelagen från den 26 september 2013 till dess betalning sker.

2. I.I. utge

- allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och i andra hand 9 § och 12 a § semesterlagen,
- allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot § 5 mom. 4 p. 2 bussbranschavtalet, och
- ekonomiskt skadestånd med 1 035:65 kr, jämte ränta därå enligt 6 § räntelagen från den 26 september 2013 till dess betalning sker.

3. C.J. utge

- allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och i andra hand 9 § och 12 a § semesterlagen,
- allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot § 7 mom. 2 bussbranschavtalet,
- allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot avtalsbilaga H till bussbranschavtalet, och
- ekonomiskt skadestånd med 2 128:48 kr, jämte ränta därå enligt 6 § räntelagen från den 26 september 2013 till dess betalning sker.

4. L.R. utge

- allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och i andra hand 9 § och 12 a § semesterlagen,
- allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot § 9 mom. 3 bussbranschavtalet,
- allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot avtalsbilaga F till bussbranschavtalet, och
- ekonomiskt skadestånd med 1 116:52 kr, jämte ränta därå enligt 6 § räntelagen från den 26 september 2013 till dess betalning sker.

5. I.Z. utge

- allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och i andra hand 9 § och 12 a § semesterlagen,
- allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot § 5 mom. 4 p 2 bussbranschavtalet, och
- ekonomiskt skadestånd med 2 120:96 kr, jämte ränta därå enligt 6 § räntelagen från den 26 september 2013 till dess betalning sker.

6. B.J. utge

- allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och i andra hand 9 § och 12 a § semesterlagen,
- allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot 3 a § semesterlagen, och
- ekonomiskt skadestånd med 2 269:92 kr, jämte ränta därå enligt 6 § räntelagen från den 26 september 2013 till dess betalning sker.

7. förbundet utge allmänt skadestånd med

- 100 000 kr för brott mot §12 mom. 4 i bussbranschavtalet,
- 50 000 kr för brott mot § 9 mom. 3 i bussbranschavtalet,
- 50 000 kr för brott mot § 5 mom. 4 p 2 i bussbranschavtalet,
- 100 000 kr för brott mot avtalsbilaga F i bussbranschavtalet, och
- 100 000 kr för brott mot § 7 mom. 2 och avtalsbilaga H bussbranschavtalet.

På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. De har vitsordat de ekonomiska skadestånden som skäliga i och för sig. De har däremot inte vitsordat något belopp avseende allmänt skadestånd. Beräkningen av yrkad ränta på såväl de ekonomiska som allmänna skadestånden har vitsordats som skälig i och för sig. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att allmänt skadestånd ska utgå, har arbetsgivarparterna gjort gällande att detta ska jämkas till i första hand noll.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

De sex arbetstagarna arbetar som bussförare hos Nobina och utgår från bolagets depå i Södertälje. Arbetstagarna arbetar enligt fastställt schema. De har i genomsnitt 40 timmars arbetsvecka under vilken de arbetar fem pass och har två fridagar. Arbetspassens längd är i genomsnitt åtta timmar. Schemat innebär oregelbundet arbete på lördagar och/eller söndagar.

På bolagets depå i Södertälje tillämpas en ordning innebärande tre schema-perioder per år; en vårschemaperiod, en sommarschemaperiod och en höst-schemaperiod. Sommarschemaperioden löper från mitten av juni till mitten av augusti. Inför sommaren 2013 ansökte arbetstagarna på Södertäljedepån om semester för hela veckor. De beviljades också semester angivet i veckor. Ansökan om semester gjordes på en särskild blankett.

Arbetstagarna fick redan den 5 december 2012 besked om förläggningen av 2013 års sommarsemester. Det schema som skulle gälla för sommaren fastställdes dock först den 5 juni 2013, alltså drygt två veckor innan sommarschemat skulle börja gälla. I mars 2013, det vill säga innan sommarschemat fastställdes i juni 2013, men efter det att bolaget i december 2012 beslutat om förläggningen av sommarsemester, skickade bolaget ett meddelande till de anställda med i huvudsak följande innehåll.

Nobina Sverige följer efter övriga branschen och inför nya regler för kransdagar från 1 juni 2013. Tidigare fick man som förare ledigt med betalning på kransdagarna dvs. lördag och söndag före och/eller efter semesterperioden.

Nu faller kransdagar inte ut automatiskt

Förändringen innebär att kransdagar inte kommer att falla ut automatiskt i samband med semester i form av betald ledighet. Ordinarie schema kommer att ligga kvar helgen före och/eller efter semestern.

Du har självklart rätt till ledigheten, men nu måste du själv ansöka om du vill vara ledig dessa dagar genom att använda: innestående komptid, semester eller tjänstledighet.

Sök kransdagar senast 30 april

För att personalplaneringen ska kunna hantera kransdagarna måste du meddela din personalplanerare när du vill vara ledig samt hur ledigheten ska tas ut (komptid, semester eller tjänstledighet). För sommarsemesteren måste du ansöka om ledighet för kransdagarna senast 30 april och i övriga fall när du ansöker om semester.

Prata med din personalplanerare om du har frågor!

Bolagets personalplanerare fick i mars 2013 skriftlig information om den kommande förändringen av ordningen för kransdagar. Med anledning av informationen till arbetstagarna och personalplanerarna, gjorde förbundet en kollektiv ansökan om ledighet på kransdagar för sina medlemmar. Detta för- anledde bolaget att skicka ett brev till de berörda arbetstagarna den 4 juni 2013. Av brevet framgår sammanfattningsvis följande. Kransledigheten är obetald enligt semesterlagen. En ansökan om ledighet skulle ha gjorts senast den 30 april 2013. Bolaget har gett medarbetare som sökt om kransledighet i tid möjlighet att finansiera ledigheten med till exempel kompensationsledighet och så kallade Pekkadagar (arbetstidsförkortning). Bolaget skulle dock se över möjligheterna att bevilja kransledighet för de arbetstagare som inte lämnat in ansökan om det i tid men den skulle då utgå som obetald ledighet.

Bolaget har, genom den skriftliga informationen ställt till arbetstagarna och personalplanerarna samt brevet till arbetstagarna i juni, felaktigt hävdat att krans- ledigheten var obetald samt framfört att arbetstagarna måste ansöka om kompensationsledighet, arbetstidsförkortning, tjänstledigt utan lön eller ytter- ligare semesterdagar för att få ledigt på kranshelg.

De aktuella arbetstagarnas ansökan om ledighet för kranshelg

När bolaget meddelade arbetstagarna att de måste ansöka om ledighet för krans- helgerna, försattes dessa arbetstagare i en mycket svår situation. För att få ledigt under hela den period som arbetstagarna utgått ifrån, blev de nu tvungna att betala för ledigheten lördag och/eller söndag i slutet av ledighetsperioden. De berörda arbetstagarna förmåddes att ansöka om ledighet enligt följande.

M.J. ansökte om kompensationsledighet för den 10 augusti 2013, varvid bolaget lade ut kompensationsledighet enligt § 5 mom. 4 punkten 2 bussbranschavtalet. M.J. ansökte också om arbetstidsförkortning för den 11 augusti 2013 enligt avtalsbilaga F i bussbranschavtalet.

I.I. ansökte om kompensationsledighet enligt § 5 mom. 4 punkten 2 buss- branschavtalet för den 3 augusti 2013.

C.J. ansökte om tjänstledighet utan lön för den 10 och 11 augusti 2013, vilket bolaget beviljade och gjorde löneavdrag för.

L.R. ansökte om kompensationsledighet för del av dag den 24 augusti 2013. Bolaget lade ut kompensationsledighet för den aktuella dagen med 2,87 timmar enligt § 9 mom. 3 bussbranschavtalet. För den 24 augusti 2013 lade bolaget ut arbetstidsförkortning med fem timmar enligt avtalsbilaga F i bussbranschavtalet.

I.Z. ansökte om kompensationsledighet för den 10 och 11 augusti 2013. Bolaget lade ut kompensationsledighet enligt § 5 mom. 4 punkten 2 bussbranschavtalet.

B.J. ansökte om semester den 24 och 25 augusti 2013. Det innebar att han ansökte om totalt sju semesterdagar den sista veckan under ledighetsperioden, vilket bolaget beviljade.

§ 12 mom. 4 bussbranschavtalet

Bolaget har för sommarsemesteren år 2013 underlåtit att uttrycka semesterledigheten för berörda arbetstagare i arbetspass samt antingen underlåtit att förlägga semesterledigheten på under semesterperioden infallande arbetspass lördag och/eller söndag sista veckan i semesterperioden eller underlåtit att lördag och söndag sista veckan i semesterperioden ge berörda arbetstagare ledigt på fredag utan löneavdrag.

Bolaget har enligt egen uppgift förlagt semesterdagar måndag till fredag. Bolaget har även anfört att en vecka under semesterledigheten har tagit fem semesterdagar i anspråk och att fredagar inte har förbrukat semesterdagar. Frågan är då vad som gäller beträffande den sista helgen i semesterperioden.

Parterna har i bussbranschavtalet § 12 mom. 4 avtalat om en metod för beräkning av semester. Tanken är, som framgår av bestämmelsen, att arbetsgivaren ska omräkna ledigheten till arbetspass och förlägga semesteren på de arbetspass som är förlagda under semesterperioden. De arbetstagare, som har 25 semesterdagar och som arbetar som de i målet berörda arbetstagarna, får vid tillämpning av formeln 25 arbetspass, vilka ska förläggas på arbetspassen under semesterperioden.

Bolaget har uppgett att det använt semesterlagen och, som ovan framgick, att semesterdagar lagts ut måndag till fredag. Detta innebär att lördag och söndag de aktuella kranshelgerna är fredagar som inte förbrukar semesterdagar. En arbetstagare har naturligtvis rätt att vara ledig på fredag utan löneavdrag. Det besked som bolaget gav arbetstagarna i mars 2013, om att ledighet sista helgen i semesterperioden skulle medföra löneavdrag, var således fel.

Arbetsgivarparterna menar att regeln i § 12 mom. 4 ska tillämpas i de fall när en arbetstagares arbetspass respektive fredagar avviker från normen om fem arbetsdagar respektive två fredagar i genomsnitt per vecka. Av § 12 mom. 6 framgår emellertid att vid 25 semesterpass utgår semestertillägg om 0,80 procent. Detta visar att § 12 mom. 4 även är tillämplig då antalet semesterpass blir 25. Bestämmelsen är därmed tillämplig på de nu aktuella arbetstagarna. Det finns inte heller någon regel i bussbranschavtalet som anger att det ska göras ett löneavdrag i samband med kransledighet.

Det är inte riktigt, som arbetsgivarparterna har gjort gällande, att förbundets yrkanden i samband med avtalsförhandlingarna åren 2011 och 2013 talar för arbetsgivarsidans tolkning av § 12 mom. 4. I avtalsförhandlingarna år 2011 framförde förbundet önskemål om en översyn av avtalets arbetstidsregler för beställningstrafik, semesterberäkning och arbetstidsberäkning. I avtalsförhand-

lingarna år 2013 framförde förbundet yrkande om att, ifall inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare, semesterledigheten om möjligt skulle förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag. Bakgrunden till förbundets yrkanden åren 2011 och 2013 var att vissa företag, främst mindre arbetsgivare, tillämpade semesterbestämmelsen på ett sådant sätt att det blev reaktioner från förbundets medlemmar. När förbundet ifrågasatte tillämpningen kunde arbetsgivarna inte förklara hur de tillämpat bestämmelserna. Förbundet ville därför inleda en öppen diskussion om hur detta problem skulle lösas. Det var inte fråga om hur 12 mom. 4 i bussbranschavtalet skulle tolkas.

Det är inte heller riktigt, som arbetsgivarparterna anför, att förbundet skulle ha känt till och godtagit att bolaget inte tillämpade § 12 mom. 4 bussbranschavtalet. Frågan har inte tidigare ställts på sin spets eftersom bolaget tidigare har gett ledighet utan löneavdrag sista helgen under semesterperioden.

Semesterlagen

Semesterlagens regler bygger på den vanligast förekommande situationen med arbete måndag till fredag och lediga helger. För dem som arbetar på det sättet innebär 25 semesterdagar i följd att arbetstagaren är ledig 37 dagar i sträck, det vill säga de 25 semesterdagarna samt helgerna före, under och efter semesterperioden. För arbetstagare som har en annan förläggning av arbetstider, finns andra regler i semesterlagen nämligen 9 och 12 a §§. Bestämmelsen i 9 § gäller arbetstagare som regelbundet arbetar lördag och/eller söndag. Regleringen i 12 a § handlar bland annat om arbetstagare som har arbete oregelbundet förlagt till lördag och/eller söndag. 12 a § hänvisar till 9 §.

Av 9 § semesterlagen framgår att en arbetstagare har rätt till ledighet veckoslut omedelbart före och omedelbart efter en semesterledighet, om semesterledigheten omfattar minst 19 dagar. Det är denna veckoslutsledighet som kallas kransledighet. Fem veckors semester ger, som sagts, 37 dagars ledighet. Av 12 a § semesterlagen följer att arbetstagare med arbete oregelbundet förlagt lördag och/eller söndag har rätt till lika lång ledighet som arbetstagare med regelbunden arbetstid. Detta innebär att de arbetstagare som omfattas av 12 a § har rätt till samma kransledighet som arbetstagare som omfattas av 9 §. Den princip som lagstiftaren utgått från är att arbetstagare, som har en arbetstidsförläggning enligt 9 § eller 12 a § semesterlagen, ska få en sammanhängande ledighet som så långt som möjligt överensstämmer med den som arbetar måndag till fredag och alltid är ledig på helger. Annorlunda uttryckt ska en arbetstagare för samma antal semesterdagar få lika lång ledighetsperiod.

Arbetstagare som arbetar lördag och/eller söndag har i stället för helgledighet fridagar förlagda under vardagarna. Enligt semesterlagen förbrukar sådana fridagar semesterdagar. För att upprätthålla nyss nämnda princip om att samma antal semesterdagar ska ge lika lång ledighet, måste en arbetstagare som arbetar lördag och/eller söndag ha rätt till ledighet veckosluten omedelbart före och omedelbart efter semestern, alltså kransledighet. I annat fall skulle en sådan arbetstagare behöva betala med fler semesterdagar för att få lika lång ledighet som den som alltid är ledig på helgerna. På kransdag har arbetstagaren således rätt till ledighet enligt semesterlagen och under kransledigheten är det vanliga löneförmåner som ska utgå. Något löneavdrag ska inte göras. Det finns ingen

regel i semesterlagen som säger att det ska göras ett löneavdrag i samband med kransledighet. Vid semesterledighet däremot utgår semesterlön enligt semesterlagen.

3 a § semesterlagen och andra delar av bussbranschavtalet

Genom att berörda arbetstagare vilseletts att ansöka om ledighet under kranshelger, bröt bolaget mot bussbranschavtalet i olika delar och, såvitt avser B.J., mot 3 a § semesterlagen enligt följande.

B.J. ansökte om semester den sista helgen av semesterperioden. Enligt 3 a § semesterlagen ska lördag och söndag inte räknas som semesterdagar, annat än i en visst angiven situation som emellertid inte var aktuell i detta fall.

När det gäller M.J., I.I. och I.Z. bröt bolaget mot § 5 mom. 4 punkten 2 bussbranschavtalet genom att förmå dessa att ansöka om kompensationsledighet och genom att lägga ut sådan ledighet för M.J. den 10 augusti 2013, för I.I. den 3 augusti 2013 och för I.Z. den 10 och 11 augusti 2013.

Genom att förmå L.R. att ansöka om kompensationsledighet samt genom att lägga ut sådan under sista helgen i semesterperioden, nämligen del av dagen den 24 augusti 2013, bröt bolaget mot § 9 mom. 3 bussbranschavtalet.

Genom att förmå M.J. och L.R. att ansöka om arbetstidsförkortning och genom att lägga ut sådan bröt bolaget mot avtalsbilaga F i bussbranschavtalet.

Genom att förmå C.J. att ansöka om tjänstledighet utan lön och genom att lägga ut sådan bröt bolaget mot § 7 mom. 2 bussbranschavtalet och lönetabeller i avtalets bilaga H.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har för sommarsemestern år 2013 underlåtit att uttrycka semesterledigheten för berörda arbetstagare i arbetspass samt antingen underlåtit att förlägga semesterledigheten på under semestern infallande arbetspass lördag och/eller söndag sista veckan i semesterperioden eller underlåtit att lördag och söndag sista veckan i semesterperioden ge berörda arbetstagare ledigt på fredag utan löneavdrag. Bolaget har därigenom brutit mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget inte brutit mot § 12 mom. 4 bussbranschavtalet har bolaget i strid med 9 och 12 a §§ semesterlagen nekat berörda arbetstagare ledighet enligt semesterlagen under kranshelg. Bolaget har därmed ådragit sig skyldighet att utge allmänt och ekonomiskt skadestånd till arbetstagarna. Genom brottet mot bussbranschavtalet har bolaget ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till förbundet.

I stället för att förlägga semesterledigheten på under semestern infallande arbetspass lördag och/eller söndag sista veckan i semesterperioden eller ge berörda arbetstagare ledigt på fredag lördag och söndag sista veckan i semesterperioden utan löneavdrag alternativt bevilja ledighet enligt semesterlagen under kranshelg, har bolaget vilselett de berörda arbetstagarna genom felaktig information om att de inte hade rätt till ledighet utan löneavdrag den sista helgen i

semesterperioden. Bolaget har genom vilseledandet förmått de berörda arbetstagarna att onödigt ta ut kompensationsledighet, arbetstidsförkortning, tjänstledighet utan lön eller att ta ut ytterligare semesterdagar. Bolaget har därigenom ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till förbundet och allmänt och ekonomiskt skadestånd till berörda arbetstagare.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att berörda arbetstagare *inte* har haft rätt till semesterledighet utan löneavdrag de lördagar och söndagar som tvisten gäller, varken enligt § 12 mom. 4 bussbranschavtalet eller enligt 9 och 12 a §§ semesterlagen, gör förbundet dock inte gällande att bolaget har brutit mot § 5 mom. 4 punkten 2, § 9 mom. 3, avtalsbilaga F, § 7 mom. 2 eller avtalsbilaga H i bussbranschavtalet.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Nobina är ett bussföretag som bedriver linje- och beställningstrafik i hela Sverige. Tvisten avser förare vid bolagets depå i Södertälje. Samtliga i målet aktuella chaufförer hade en genomsnittlig veckoarbetstid om 40 timmar. Deras arbetspass var i genomsnitt åtta timmar. De hade i genomsnitt två fridagar per vecka och arbetade oregelbundet lördag och/eller söndag.

Bolagets depå i Södertälje har tre schemaperioder under året. En från mitten av december till mitten av juni (vårschemaperiod), en annan från mitten av juni till mitten av augusti (sommarschemaperiod) och en tredje från mitten av augusti till mitten av december (höstschemaperiod). De exakta tiderna beror på när huvudmännen skiftar tidtabell.

I månadsskiftet november/december ansöker varje chaufför om ett grundschema, en så kallad rad, för kommande år. Tilldelning av grundschema hanteras som huvudregel genom att trafikområdets gruppchefer och fackliga företrädare går igenom ansökningarna och tilldelar varje chaufför en rad. I november/december får därmed varje chaufför sitt schema från mitten av december till och med juni.

För depån i Södertälje var schemaperioderna under åren 2012/2013 förlagda till den 9 december 2012 – 20 juni 2013, den 21 juni – 18 augusti 2013 och den 19 augusti – 14 december 2013. Inför sommarsemestern 2013 gav bolaget chaufförerna möjlighet att redan under november/december 2012 även bestämma sin sommarsemester 2013, genom att semesterperioderna angavs på ansökningslistorna som skulle vara inlämnade senast den 29 november.

Det fanns inga separata ansökningsblanketter för sommarsemestern 2013 såsom förbundet påstått. I den sedvanliga tjänsteansökningen, som busschaufförerna gjorde i november 2012, hade de således inte bara en rad med tjänster och fridagar under vårschemaperioden att ta ställning till. Raden som söktes innehöll även uppgifter om semesterledigheten under sommaren 2013. Praktiskt gick det till på det sättet att det på depån i Södertälje fanns en pärm innehållande listor. På varje lista fanns en rad. Varje rad utgjorde ett schema för vårschemaperioden. Det fanns olika kolumner med datum för tjänstgöringsdagar och fridagar.

Chaufförerna sökte alltså sin sommarsemester redan i november/december 2012. Schemat, som offentliggjordes den 5 december, omfattade tidsperioden från och med den 9 december 2012 till och med den 20 juni 2013 samt angav hur huvudsemestern sommaren 2013 skulle förläggas. Samtliga de i målet aktuella chaufförerna fick ett av de scheman, det vill säga den rad och den semesterledighet, som de hade sökt. För sommarledigheten 2013 fanns inget underliggande schema för de aktuella arbetstagarna. Det fanns således varken arbetspass eller fridagar inlagda i schemat under bussförarens semesterperiod.

Den 4 februari 2013 förhandlade bolaget och förbundet om så kallat tidtabellschema och hanteringen av kransdagar. När det gäller hanteringen av kransdagar redogjorde bolaget för att det inför semestern sommaren 2013 hade för avsikt att tillämpa semesterlagens regler om kransdagar. Det innebar att, om ordinarie fridagar inte kunde förläggas till kransdagar, skulle medarbetarna ha rätt till ledighet på kransdagarna men inte nödvändigtvis rätt till betald ledighet. Vidare redogjorde bolaget för att medarbetarna skulle meddela bolaget om de önskade ledighet på arbetsbelagda kransdagar samt att, för det fall medarbetaren hade innestående kompensationstid, de fick förlägga den tiden till kransdagarna. Förbundet hade då inga invändningar mot hur bolaget avsåg att hantera kransledigheten.

I mars 2013 informerade bolaget alla sina chaufförer om tillämpningen av kransdagarna under sommarsemestern 2013 enligt följande. Kransdagarna skulle från och med sommarsemestern 2013 inte som tidigare förläggas som extra fridagar. Ordinarie schema skulle ligga kvar helgen före och efter semestern. Om en ordinarie fridag inföll på en kransdag, skulle fridagen inte tas bort utan ligga kvar. Kransdagarna skulle därmed inte alltid vara betalda genom ordinarie fridagar. Chaufförerna hade rätt till ledighet på kransdagarna men de skulle ansöka om ledighet för dessa. De kunde ansöka om att använda innestående kompensationstid, semester eller tjänstledighet för att finansiera sin ledighet på kransdagarna. Chaufförerna skulle meddela önskemål om ledighet och hur den skulle tas ut till arbetsgivaren senast den 30 april 2013. Samtliga chaufförer som ansökte om ledighet på kranshelg beviljades detta.

I samband med att bolaget i mars 2013 meddelade chaufförerna om hur kranshelgerna skulle hanteras, fick också bolagets personalplanerare information om detta. Av denna framgick att det var viktigt att personalplanerarna informerade arbetstagarna om hur många semesterdagar som förbrukades, om de ansökte om semester på kransdagarna.

Genom en tidningsartikel i Kommunalarbetaren framkom att förbundet missuppfattat hur bolaget skulle hantera kommande kranshelger sommaren 2013. I artikeln påstods att bolaget krävde att de anställda skulle ta semester på kranshelgerna. Med anledning av artikeln tydliggjorde bolagets förhandlingschef J.L. ännu en gång för personalplanerarna vikten av att chaufförer, som ansökt om semester på kranshelg, skulle medvetandegöras om konsekvenserna och ges möjlighet att ändra sätt att finansiera sin ledighet på. J.L. skickade också ett mejl till förbundets ombudsman Y.C., i vilket J.L. återgav den information som personalplanerarna fått. Det är således inte korrekt att påstå att bolaget skulle ha tvingat de berörda arbetstagarna att ta kompensationsledigt, arbetstidsförkortning eller ytterligare semester för att de skulle få ledigt under

kranshelg. Tvärtom har bolaget bland annat genom brevet i mars 2013 varit tydligt med att chaufförerna har rätt till kransledighet. Eftersom en arbetstagare inte har rätt till betald ledighet gav bolaget emellertid sina anställda möjlighet att ”finansiera” ledigheten på sätt som de själva ville.

Samtliga chaufförer som följde bolagets uppmaning att senast den 30 april ange om de ville vara lediga på kranshelg beviljades detta. Ingen av de i målet berörda chaufförerna följde bolagets uppmaning. I början av juni 2013 gjorde förbundet en namninsamling där förbundet uppmanade förare på bolaget att kryssa för ”ja eller nej” på frågan om de begärde ”ledigt i enlighet med semesterlagen 9 §”. Med anledning av denna kollektiva ansökan skrev bolaget den 4 juni 2013 ett brev till samtliga anställda som skrivit under den kollektiva ansökan. I brevet redogjorde bolaget för följande. En ansökan om ledighet på kranshelgerna enligt bolagets brev i mars 2013, skulle ha varit bolaget tillhanda senast den 30 april. Alla som ingett sin ansökan före det datumet hade givetvis fått ledighet på kranshelgerna. Den sena kollektiva ansökan innebar dock problem för bolagets trafikplanering och kunde innebära att särskilda skäl enligt 9 § första stycket in fine semesterlagen förelåg. Den sena kollektiva ansökan hade medfört kostnader för bolaget. Bolaget skulle därför inte längre bevilja att kransledigheten ”finansierades” med kompensationsledighet eller arbetstidsförkortning utan ledigheten skulle tas ut som obetald tjänstledighet.

Schemat för sommarschemaperioden 2013, den 21 juni till och med den 18 augusti 2013, meddelades förarna den 5 juni. Därmed fick chaufförerna reda på hur de skulle arbeta under sommarperioden och när fridagarna var förlagda. När semestern skulle infalla hade de, som nämnts ovan, redan fått besked om den 5 december 2012. Med anledning av att chaufförerna redan i december fått kännedom om hur deras sommarsemester skulle förläggas, fanns det inte några arbetspass eller fridagar inlagda i schemat under aktuell semesterledighet. Varje vecka förbrukade fem semesterdagar. De förare som i tid lämnat besked om kranshelgerna, fick den 5 juni ett schema där kranshelgledigheten var omhändertagen enligt förarens önskemål.

Ingen av de i målet aktuella chaufförerna återkom med en individuell ansökan med uppgift om vilken eller vilka kranshelger som de önskade vara lediga innan schemat offentliggjordes den 5 juni. Därmed fick alla berörda förare i målet ut ett schema där det förlagts tjänstgöring eller en ordinarie fridag på kranshelgerna. Som framgår nedan omhändertogs deras kranshelgledighet dock så snart de kontaktade bolagets personalplanerare och meddelade hur de ville göra.

De aktuella arbetstagarnas ansökan

M.J. hade redan i december 2012 beviljats sökt semester den 15 juli –9 augusti. Enligt schemat av den 5 juni hade han ordinarie fridag den kranshelg som inföll direkt före semesterperioden. Under semesterledigheten fanns inte några arbetspass inlagda på schemat utan endast semesterdagar måndag-fredag. Kranshelgen efter semesterperioden, den 10 och 11 augusti, skulle han arbeta i enlighet med gällande schema. Den 8 juli kontaktade emellertid M.J. en personalplanerare och bad om att få byta arbetsdagarna på kranshelgen mot fridagar. Dagen därefter, den 9 juli, svarade personalplaneraren M.Z. att M.J. beviljades ledigt med kompensationsledighet. Bolaget förlade således

kompensationsledighet den 10 augusti och arbetstidsförkortning enligt avtalsbilaga F i bussbranschavtalet (Pekkadagar) den 11 augusti.

I.I. hade redan i december 2012 beviljats sökt semester den 8 juli – 2 augusti 2013. Under semesterledigheten fanns inte några arbetspass inlagda på schemat utan bara semesterdagar måndag – fredag. Kranshelgen efter semesterperioden, den 3 och 4 augusti 2013, skulle han arbeta i enlighet med schemat av den 5 juni 2013. Den 30 juli kontaktade I.I. en personalplanerare och bad om kompensationsledighet eller arbetstidsförkortning lördagen den 3 augusti. Dagen efter registrerade personalplaneraren I.I:s önskade kompensationsledighet. Bolaget förlade således kompensationsledighet den 3 augusti enligt § 5 mom. 4 punkten 2 bussbranschavtalet.

C.J. hade redan i december 2012 beviljats sökt semester den 15 juli – 9 augusti. Redan i schemat av den 5 juni hade han ordinarie fridag kranshelgen före semesterperioden. Under semesterledigheten fanns inte några arbetspass inlagda på schemat utan bara semesterdagar måndag – fredag. Kranshelgen efter semesterperioden, den 10 och 11 augusti, skulle C.J. arbeta enligt sitt schema. Den 5 juli bad han dock en personalplanerare om ledigt kranshelgen efter sin semester. Personalplaneraren upplyste C.J. om att han inte hade någon kompensationsledighet eller arbetstidsförkortning att ta ut men att han kunde få vara ledig med tjänstledighetsavdrag. C.J. accepterade detta. Bolaget förlade således tjänstledighet med löneavdrag den 10 och 11 augusti 2013.

I.Z. hade i december 2012 beviljats sökt semester den 15 juli – 9 augusti. Enligt schemat av den 5 juni 2013 hade I.Z. ordinarie fridag kranshelgen före sin semester. Under semesterledigheten fanns inte några arbetspass inlagda på schemat utan bara semesterdagar måndag – fredag. Kranshelgen efter semesterperioden, den 10 och 11 augusti, skulle I.Z. arbeta enligt sitt schema. Den 5 juli bad han dock en personaplanerare om ledigt kranshelgen den 10 och 11 augusti. Personalplaneraren beviljade honom samma dag kompensationsledigt. Bolaget förlade således kompensationsledighet de dagarna.

När det gäller L.R. och B.J., började deras semestrar i sommarschemaperioden och avslutades i höstschemaperioden nämligen den 19 augusti – 4 december. Schemat för hösten 2013 meddelades chaufförerna den 17 juli 2013.

L.R. hade i december 2012 beviljats sökt semester den 29 juli – 23 augusti. Enligt höstschemat, som alltså offentliggjordes den 17 juli 2013, skulle hon arbeta den 24 augusti och hade ordinarie fridag den 25 augusti. Den 17 juli hörde hon emellertid av sig till bolaget och bad om kompensationsledighet den 24 augusti, vilket beviljades samma dag. Bolaget förlade således arbetstidsförkortning enligt avtalsbilaga F i bussbranschavtalet (så kallade Pekkadagar) och kompensationsledigt den dagen.

B.J. hade i december 2012 beviljats sökt semester den 29 juli – 23 augusti 2013. Enligt schemat hade han ordinarie fridag kranshelgen före semesterperioden men enligt schemat från den 17 juli 2013 skulle han arbeta kranshelgen efter semesterledigheten, den 24 och 25 augusti. B.J. ansökte om semester den 24 och 25 augusti, vilket bolaget beviljade honom.

Samtliga i målet aktuella chaufförer ansökte således om ledighet på kranshelgerna långt efter den 30 april 2013, som bolaget begärt i sitt brev, och först efter det att bolaget hade skickat brevet den 4 juni. Trots det lät bolaget dem finansiera ledigheten på det sätt som de begärt.

Bussbranschavtalet

§ 12 mom. 4 bussbranschavtalet reglerar inte frågan om ledighet på kranshelg och inte heller om eller hur betalning för sådan ledighet ska utgå. Paragrafen reglerar hur arbetsgivaren ska räkna ut antalet semesterdagar i vissa fall. Bestämmelsen ska användas vid tillfällen då en arbetstagares arbetspass respektive fridagar avviker från normen om fem arbetsdagar och två fridagar i genomsnitt per vecka. Denna tolkning följer av partsavsikten, bestämmelsens ordalydelse och konstruktion, avtalspraxis, avtalshistorik samt andra omständigheter.

I andra meningen i § 12 mom. 4 bussbranschavtalet anges att ”med hänsyn här till ska den för arbetstagaren gällande *semesterledigheten* uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar”. Kransledighet är inte semesterledighet. I bestämmelsen omnämns inte heller något om fridagar. Vidare framgår att ”vid brutet passantal ska utjämning ske till närmast högre hela tal”. Antalet arbetspass kan således på grund av avrundningsregeln även uppgå till 25, trots att arbetstagarens arbetspass respektive fridagar avviker från normen om fem arbetsdagar och två fridagar i genomsnitt per vecka. Det är mot denna bakgrund som § 12 mom. 6 bussbranschavtalet, vilken reglerar semestertillägg i procent, även inkluderar 25 arbetspass. Ordalydelsen av § 12 mom. 4 bussbranschavtalet ger således stöd för tolkningen att bestämmelsens syfte är att förhindra att de arbetstagare som arbetar färre dagar än fem per vecka ska få en längre semesterperiod än den lagstadgade.

§ 12 mom. 4 bussbranschavtalet har sitt ursprung i bussavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet. Bestämmelsen i det avtalet tillkom år 1978. Vid den tidpunkten innehöll bussavtalet arbetstidsregler för skiftarbete (§ 3 mom. 6). Regeln om semesterberäkning i vissa fall, det vill säga den som motsvarade nu omtvistade § 12 mom. 4 i bussbranschavtalet, tillkom för att säkerställa att dessa skiftarbetsstagare inte fick en längre semesterledighet än den lagstadgade beroende på att de hade en kortare veckoarbetstid. Detta visar att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet inte är avsedd att tillämpas på arbetstagare, vars arbetsvecka består av fem arbetsdagar och två fridagar.

I vissa andra kollektivavtal har kransledighet reglerats. Förbundet har bland annat träffat vård- och omsorgsavtalet och trafikavtalet med Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) samt ett kollektivavtal med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Dessa avtal innehåller en bestämmelse med i huvudsak följande lydelse.

Om annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fridag och slutar dag före fridag.

Det är på detta sätt, som en bestämmelse som reglerar kransledighet, i regel formuleras. Om parternas avsikt hade varit att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet skulle ha reglerat kransledighet, borde bestämmelsen rimligen utformats på liknande sätt.

Förbundet och Bussarbetsgivarna, nuvarande Sveriges Bussföretag, hade också tidigare tillämpat kollektivavtalet Swebusavtalet. Även i detta avtal fanns en bestämmelse som reglerade kransledighet. Den bestämmelsen kom dock inte att införas i bussbranschavtalet. Av § 4 mom. 3:2 Swebusavtalet framgick att semesterledighet, omfattande minst tre veckor, börjar med ledighet från och med lördagen i veckan före den egentliga semesterledigheten och avslutas med ledighet lördag och söndag.

Förbundet har inte tidigare, vare sig i denna tvist eller före talan väcktes, ansett att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet reglerar rätt till ledighet under kranshelg. Det framgår bland annat av följande. Vid kollektivavtalsförhandlingarna avseende bussbranschavtalet år 2011 yrkade förbundet att bestämmelsen i § 12 mom. 4 bussbranschavtalet skulle ändras. Förbundet angav att anledningen till önskad förändring var att förbundet inte ville att arbetsgivaren skulle kunna välja mellan att använda semesterlagens regler och § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och att förbundet upplevde att vissa arbetsgivare laborerade med dessa två regelverk. Förbundet fick emellertid inte gehör för sin begäran. Vid avtalsförhandlingarna år 2013 ville förbundet föra in en bestämmelse i bussbranschavtalet, som var likalydande med den som fanns på den kommunala sidan med KFS och SKL. Förbundet fick inte heller gehör för detta. Förbundets yrkanden vid avtalsförhandlingarna åren 2011 och 2013 visar att inte heller förbundet egentligen ansåg att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet reglerar frågan om kransledighet.

Inte heller i samband med att talan väcktes, grundade förbundet sitt yrkande om betald kransledighet på § 12 mom. 4 bussbranschavtalet. Förbundets uppfattning var då att bolagets skadeståndsskyldighet var en fråga om tolkning av semesterlagen och inte en fråga om tolkning av bussbranschavtalet. Först drygt nio månader efter det att talan väcktes, har förbundet gjort gällande att bolaget är skadeståndsskyldigt i förhållande till medlemmarna genom brott mot § 12 mom. 4 bussbranschavtalet. Förbundets processföring visar att inte ens förbundet anser att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet handlar om kransledighet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet är tillämplig på de i målet aktuella chaufförernas semester sommaren 2013 och att bolaget borde ha uttryckt semesterdagar i arbetspass, har denna underlåtenhet inte föranlett någon ekonomisk skada för chaufförerna. Något ekonomiskt skadestånd ska således inte utgå. Något allmänt skadestånd ska inte heller utgå eftersom ett sådant brott enbart handlar om att bolaget använt sig av uttrycket ”semesterdagar” i stället för ”arbetspass”. I vart fall är skadestånd om 100 000 kr respektive 30 000 kr oskäligen belopp med hänsyn till att skillnaden enbart är semantisk. I detta fall har underlåtenheten att omräkna inte haft någon betydelse eftersom berörda 25 semesterdagar skulle motsvara 25 arbetspass.

9 och 12 a §§ semesterlagen

Bolaget har inte brutit mot 9 och 12 a §§ semesterlagen. De aktuella arbetstagarna har varit lediga kranshelgerna i slutet av semesterledigheten. Bolagets arbetstagare med regelbundna arbetstider, som skulle haft semesterledighet som de aktuella arbetstagarna, skulle ha varit lediga lika många dagar.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget brutit mot 9 och 12 a §§ semesterlagen, kan något ekonomiskt skadestånd inte utgå eftersom ett sådant brott inte kan medföra ekonomisk skada. En arbetstagare kan inte på semesterlagen grunda någon rätt till ersättning under kransdagarna, eftersom dessa inte är semesterdagar och inte heller ingår i semesterledigheten. Semesterlagen innehåller inte regler om ekonomisk kompensation utöver semesterlönen. Arbetsdomstolen kan således inte under några förhållanden bifalla förbundets talan om ekonomiskt skadestånd på den grunden att bolaget brutit mot 9 och 12 a §§ semesterlagen.

3 a § semesterlagen och andra delar av bussbranschavtalet

Samtliga chaufförer har varit väl införstådda med hur bolaget skulle behandla kransdagarna under sommaren 2013. Bolaget har inte vilselett de berörda arbetstagarna att ansöka om ledighet för kranshelgerna.

Beträffande B.J. förlade bolaget inledningsvis inte semesterdagar på kranshelgen. B.J. semesterledighet skulle ha avslutats den sista fredagen. B.J. hade således enligt ursprungsschemat förbrukat fem semesterdagar den sista semesterveckan. B.J. valde sedan själv att begära semesterledighet den aktuella kranshelgen. B.J. har fått information om konsekvenserna av detta och erbjudits att byta ut semesterdagarna mot kompensationsledighet. Under rådande omständigheter ska lördag och söndag räknas som semesterdagar enligt 9 § tredje stycket semesterlagen. I vart fall kan yrkandet om ekonomiskt skadestånd inte bifallas eftersom semesterlagen inte innehåller regler om ekonomisk kompensation utöver semesterlön. Ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas till i första hand noll. Detta med hänsyn till att bolaget vid den lokala förhandlingen erbjöd sig att återföra B.J:s två semesterdagar mot att han tog kompensationsledigt eller arbetstidsförkortning de dagarna.

När det gäller L.R. har hon själv ansökt om kompensationsledighet. L.R. och bolaget har således kommit överens, i enlighet med § 9 mom. 3 bussbranschavtalet, att kompensationsledighet skulle läggas ut del av dag den 24 augusti 2013. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot § 9 mom. 3 i bussbranschavtalet, har ett sådant avtalsbrott inte inneburit en ekonomisk skada för L.R. Alternativet för henne skulle ha varit att vara ledig utan lön.

Vad gäller kompensationsledighet för M.J., I.I. och I.Z. enligt 5 § mom. 4 punkten 2 bussbranschavtalet, framgår det inte av bestämmelsen hur kompensationsledighet ska läggas ut. Det krävs således inget samråd eller överenskommelse. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot § 5 mom. 4 punkten 2 bussbranschavtalet, innebär ett sådant avtalsbrott inte ekonomisk skada för de aktuella arbetstagarna. Alternativet för dem hade varit att vara lediga med löneavdrag.

Avseende M.J:s och L.R:s arbetstidsförkortning, har denna gjorts i samråd med de två berörda arbetstagarna. Bolaget har därför inte brutit mot avtalsbilaga F i bussbranschavtalet. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot avtalsbilaga F i bussbranschavtalet, har ett sådant avtalsbrott inte inneburit en ekonomisk skada för M.J. och L.R. Alternativet för dem hade varit att vara lediga utan lön.

Förbundet har gjort gällande att bolaget brutit mot § 7 mom. 2 och avtalsbilaga H i bussbranschavtalet när C.J. i samband med sin kransledighet tagit tjänstledigt. Ett grundläggande villkor i ett anställningsavtal är att lön endast utgår vid arbetad tid eller för tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande, om inte annat framgår av avtal eller följer av lag. Det framgår inte av § 7 mom. 2 och avtalsbilaga H i bussbranschavtalet, som förbundet gjort gällande, att vanliga löneförmåner ska utgå vid kranshelg. I § 17 bussbranschavtalet föreskrivs att arbetsgivaren får göra avdrag på lönen för tid som den anställde inte har men skulle ha varit i arbete. C.J. har inte arbetat den 10 och 11 augusti, trots att han skulle det och under det förhållandet har bolaget rätt att göra löneavdrag.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

§ 12 mom. 4 bussbranschavtalet reglerar hur en arbetsgivare ska räkna ut antalet semesterdagar i vissa fall och är inte tillämplig i förevarande fall. Bestämmelsen reglerar inte rätt till ledighet eller ersättning vid ledighet på kranshelg. Det har inte varit avtalsparternas avsikt att bestämmelsen ska tolkas på sätt som förbundet påstår. Inte heller ger bestämmelsens ordalydelse och konstruktion, avtalspraxis, avtalshistorik eller andra omständigheter stöd för förbundets tolkning av bestämmelsen. Bolaget har alltså inte brutit mot bestämmelsen i fråga.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet är tillämplig på chaufförernas sommarsemester år 2013, och att bolaget därmed borde ha uttryckt semesterdagar i arbetspass, har denna underlåtenhet inte föranlett någon ekonomisk skada för chaufförerna. Något ekonomiskt skadestånd ska därför inte utgå. Något allmänt skadestånd ska inte heller utgå, eftersom ett sådant brott enbart handlar om att bolaget använt sig av uttrycket ”semesterdagar” i stället för ”arbetspass”. I vart fall är skadestånd om 100 000 kr respektive 30 000 kr oskäligen belopp med hänsyn till att skillnaden enbart är semantisk.

Bolaget har inte agerat i strid med 9 och 12 a §§ semesterlagen. Bolagets arbetstagare med regelbundna arbetstider, som skulle haft semesterledighet på samma sätt som de i målet berörda arbetstagarna, skulle ha varit lediga lika många dagar. Semesterlagen grundar inte rätt till ersättning under kransdagar. Kransdagar är inte semesterdagar och ingår inte heller i semesterledigheten. Semesterlagen innehåller inte regler om ekonomisk kompensation utöver semesterlönen. Under alla förhållanden kan Arbetsdomstolen inte bifalla förbundets talan om ekonomiskt skadestånd på den grunden att bolaget brutit mot 12 a § eller 3 a § andra stycket semesterlagen.

B.J. har, i stället för att begära ledigt utan lön eller kompensationsledigt för de två dagarna, själv valt att ansöka om semester. Han har gjort så, trots att bolaget informerat sina anställda om konsekvenserna och även erbjudit anställda möjligheten att ändra sätt att finansiera sin ledighet för de fall de valt att ansöka om semester på den avslutande helgen. Att bolaget beviljat B.J. sökt semester den 24 och 25 augusti 2013 strider därför inte mot 3 a § semesterlagen.

Bolaget har inte vilselett berörda arbetstagare genom felaktig information och förmått dem att onödigt ta ut kompensationsledighet, arbetstidsförkortning och tjänstledighet utan lön. Bolaget har alltså inte heller i övrigt brutit mot kollektivavtalet.

Domskäl

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med tidigare ombudsmännen vid förbundet B.S. och R.W., ombudsmannen vid förbundet S.G., tidigare förbundsjuristen vid Svenska Transportarbetareförbundet S.R. samt I.M., sammankallande för samorganisationen Kommunal Nobina Sverige.

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med I.C., före detta central förhandlare på Sveriges Bussföretag, B.A., före detta förhandlingschef på Sveriges Bussföretag, H.B., före detta förhandlingschef på Nobina samt P.B., arbetsmiljöspecialist på Nobina.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Twisten

Twisten gäller i huvudsak frågan om bolaget, genom att inte ge berörda arbetstagare ledighet utan löneavdrag på kranshelg, brutit mot i första hand § 12 mom. 4 bussbranschavtalet och i andra hand 9 och 12 a §§ semesterlagen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna haft rätt till kransledighet utan löneavdrag, är det även tvistigt om bolaget brutit mot kollektivavtalet i andra delar genom att förmå arbetstagarna att ta ut kompensationsledighet, arbetstidsförkortning och tjänstledigt utan lön på kranshelgerna. Fråga är även om bolaget brutit mot 3 a § semesterlagen genom att lägga ut semester under lördag och söndag för en av arbetstagarna.

Har bolaget brutit mot § 12 mom. 4 bussbranschavtalet?

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att bolaget för sommarsemestern år 2013 underlåtit att uttrycka semesterledigheten för berörda arbetstagare i arbetspass samt antingen underlåtit att förlägga semesterledigheten på under semestern infallande arbetspass lördag och/eller söndag sista veckan i semesterperioden eller underlåtit att lördag och söndag sista veckan i semesterperioden ge berörda arbetstagare ledigt

på fridag utan löneavdrag. Förbundet har i första hand gjort gällande att bolaget därvid brutit mot bestämmelsen i § 12 mom. 4 bussbranschavtalet.

Arbetsdomstolen förstår förbundets talan i denna del på följande sätt. Regeln om omräkning till arbetspass har varit tillämplig eftersom arbetstidsschemats konstruktion under semestern kan innebära att infallande arbetspass respektive fripass kan variera mellan arbetstagarna. Den aktuella semesterledigheten skulle därför ha uttryckts i arbetspass och då inbegripit arbetspass lördag och/eller söndag sista veckan i semesterperioden. Om arbetsgivaren inte underlåtit att uttrycka och förlägga semesterledigheten i arbetspass, skulle de berörda arbetstagarna med stöd av den omtvistade regeln fått ledighet utan löneavdrag på de aktuella kranshelgerna. I vart fall skulle bolaget ha gett arbetstagarna ledigt lördag och söndag sista veckan i semesterperioden som fridag utan löneavdrag.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bestämmelsen över huvud taget är tillämplig i sammanhanget. Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. Bestämmelsen reglerar hur arbetsgivaren ska räkna ut antalet semesterdagar när en arbetstages arbetspass och fridagar avviker från normen om fem arbetsdagar och två fridagar i genomsnitt per vecka. Detta följer av partsavsikten, bestämmelsens ordalydelse och konstruktion, avtalspraxis, avtalshistorik samt andra omständigheter.

Partsavsikt och avtalshistorik

I första hand är det vad parterna gemensamt åsyftat vid ett kollektivavtals tillkomst som bestämmer avtalets innehåll.

Beträffande vad som förekom vid avtalsförhandlingarna år 2003 har B.S., R.W. och B.A. lämnat vissa uppgifter. B.S., som ingick i förhandlingsdelegationen, har dock inte kunnat lämna några avgörande uppgifter om vad som sades mellan parterna under förhandlingarna. De konkreta förhandlingarna sköttes på förbundets vägnar av R.W. och på arbetsgivarsidans vägnar av B.A. De har samstämmt uppgett att innehållet i § 12 mom. 4 bussbranschavtalet hämtades från bussavtalet.

Mellan parterna är följande ostridigt. Bussavtalet tecknades mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet. Biltrafikens Arbetsgivareförbund var avtalspart i bussavtalet fram till år 1998 då Bussarbetsgivarna, nuvarande Sveriges Bussföretag, bildades. I bussavtalet fanns i § 3 mom. 6 en särskild arbetstidsbestämmelse vid skiftarbete med följande lydelse.

Vid underjordsarbete och helkontinuerligt treskiftsarbete skall den genomsnittliga arbetstiden vara 36 timmar och för skiftarbete i intermittert treskift 38 timmar per vecka såvitt ej annat följer av sista stycket i detta moment.

Bussavtalet innehöll också en bestämmelse som motsvarade innehållet i § 12 mom. 4 bussbranschavtalet.

Bussbranschavtalet tecknades första gången år 2003. Där infördes bussavtalets motsvarighet till § 12 mom. 4 till bussbranschavtalet. Däremot togs inte bestämmelsen om skiftarbete § 3 mom. 6 från bussavtalet in i bussbranschavtalet.

Enligt arbetsgivarsidan ger § 3 mom. 6 bussavtalet stöd för tolkningen att syftet med § 12 mom. 4 bussbranschavtalet är att förhindra att de arbetstagare som arbetar färre dagar än fem per vecka får en längre semesterperiod än den lagstadgade och att bestämmelsen därmed endast är tillämplig på dessa arbetstagare.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det inte förebragts någon utredning om arbetsgivarsidans påstående om sambandet mellan § 3 mom. 6 bussavtalet och § 12 mom. 4 bussbranschavtalet. Några slutsatser av betydelse för bedömningen av vilken som var den gemensamma partsavsikten avseende nu aktuell bestämmelse kan därmed inte dras med anledning av regleringen i bussavtalet.

B.A. har uppgett att § 12 mom. 4 endast ska tillämpas på arbetstagare som har oregelbunden arbetstid och som inte arbetar fem dagar och har två fridagar i veckan. R.W. har i denna del haft en annan uppfattning. Inte heller dessa utsagor ger stöd för vilken den gemensamma partsavsikten var.

I målet har vidare företetts exempel på andra kollektivavtal med reglering om rätt till betald ledighet för kranshelg, med följande lydelse. ”Om annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fridag och slutar dag före fridag”.

Som arbetsgivarsidan påstått, anser Arbetsdomstolen att det legat närmare till hands att välja en liknande formulering, som den ovan citerade, om avsikten varit att åstadkomma rätt till betald ledighet på kranshelg.

Utredningen ger därmed inte stöd för arbetsgivarparternas ståndpunkt att den gemensamma partsavsikten med bestämmelsen var att reglera hur arbetsgivaren ska räkna ut antalet semesterdagar när en arbetstagers arbetspass och fridagar avviker från normen om fem arbetsdagar och två fridagar i genomsnitt per vecka. Å andra sidan ger utredningen inte heller stöd för förbundets ståndpunkt att parterna var överens om att bestämmelsen skulle vara tillämplig i situationer som den aktuella och innebär rätt till betald kransledighet.

Mot bakgrund av det anförda får bestämmelsens ordalydelse särskild vikt vid tolkning av avtalet.

Ordalydelsen och bestämmelsens konstruktion

Av avtalstexten framgår att arbetstagers *semesterledighet* ska uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar, varefter det anges en formel för *beräkning* av arbetspass. Kransledighet ingår per definition enligt 3 a § semesterlagen inte i semesterledighet och i avtalsbestämmelsen omnämns inte något om hur kransledighet ska förläggas eller ersättas. Bestämmelsens ordalydelse talar för att den endast tar sikte på hur beräkningen av semesterdagar ska göras i vissa fall.

Denna tolkning ligger också närmast till hands när bestämmelsen ses i förhållande till dess rubrik, ”Semesterdagsberäkning i vissa fall”. Arbetsdomstolen finner därför inte att bestämmelsens ordalydelse och konstruktion stöder förbundets påstående i denna del.

Arbetsdomstolen övergår därefter till att behandla frågan om det i målet visats föreligga andra omständigheter som medför att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet ska tolkas som förbundet gör gällande.

Övriga omständigheter

När det gäller avtalstillämpningen beträffande § 12 mom. 4 bussbranschavtalet, har det inte framkommit något som ger vägledning i tolkningsfrågan.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att förbundets yrkanden i samband med avtalsförhandlingarna åren 2011 och 2013 visar att inte ens förbundet egentligen anser att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet reglerar frågan om kransledighet. Sådana överväganden är närmast av betydelse i fall då andra tolkningsprinciper inte har gett någon vägledning för tvistefrågans bedömning. Med hänsyn till Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömning saknas skäl att gå vidare i en sådan prövning.

Slutsats avseende § 12 mom. 4 bussbranschavtalet

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att ordalydelsen och konstruktionen av bussbranschavtalets § 12 mom. 4, i avsaknad av gemensam partsvilja, måste bli avgörande för tolkningen av bestämmelsen. Några övriga omständigheter som talar emot ordalydelsen har inte presenterats. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär detta att de aktuella arbetstagarna inte med stöd av § 12 mom. 4 bussbranschavtalet kan grunda någon rätt till kransledighet utan löneavdrag. Inte heller har bolaget, genom att inte ge arbetstagarna ledigt lördag och söndag sista veckan i semesterperioden som fridag utan löneavdrag, brutit mot bestämmelsen. Något kollektivavtalsbrott föreligger därmed inte i denna del.

9 och 12 a §§ semesterlagen

Förbundet har i andra hand gjort gällande att bolagets agerande inneburit att det brutit mot 9 och 12 a §§ semesterlagen, vilket arbetsgivarparterna har bestritt.

Rättsliga utgångspunkter

I 3 a § första stycket semesterlagen föreskrivs att semesterledighet beräknas i hela dagar samt att i ledigheten ingår enstaka semesterdagar eller en period av semesterdagar inklusive arbetsfria dagar. Vidare anges att ledigheten börjar och slutar med en semesterdag. Av bestämmelsens andra stycke framgår att lördag och söndag inte räknas som semesterdagar annat än i fall som avses i 9 § tredje stycket. Undantaget avser det fallet att semesterledigheten är kortare än fem dagar och arbetstagaren är ledig en lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag. Då räknas lördag och söndag som semesterdag men arbetsfri dag ska då inte anses som semesterdag.

Semesterlagens beräkningsregler för semesterledighet bygger således på kalenderveckan. Huvudregeln är att semesterdagarna läggs ut fortlöpande enligt almanackan under tiden måndag – fredag varje vecka. Detta innebär att arbetstidens förläggning, infallande ledighetsdagar m.m. i princip inte ska påverka ledighetens längd (se exempelvis prop. 1976/77:90 s. 181). Lagstiftarens syfte har varit att alla arbetstagare ska få fem veckors semesterledighet varje år. Med helgerna inräknade innebär det en sammanhängande ledighet på 37 dagar för en person med normal arbetsvecka, det vill säga med arbetstiden förlagd måndag – fredag. Den angivna beräkningsmetoden innebär exempelvis att en deltidsanställd som vanligtvis endast arbetar ett par dagar i veckan ska räkna alla lediga dagar i veckan utom lördag och söndag som semesterdagar. Om endast arbetsdagar räknades in i semesterledigheten skulle nämligen semestern för deltidsanställda sträckas ut orimligt långt (se a. prop. s. 92).

Lagstiftaren har förutsett att en tillämpning av huvudregeln för semesterberäkning leder till att det angivna syftet med lagstiftningen inte alltid upprätthålls för arbetstagare som inte arbetar regelbundet måndag – fredag. Resultatet kan exempelvis bli att den sammanhängande semestern för dessa personer blir längre eller kortare än den avsedda men också andra former av orättvisor kan uppstå. För att i möjlig mån komma tillrätta med detta har för personer som arbetar lördagar och/eller söndagar införts en särskild reglering i 9 § första stycket. Enligt den har en arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut, dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna, det vill säga kransledighet. Om semesterledigheten omfattar minst nitton dagar, har arbetstagaren enligt samma stycke, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta. Denna reglering är emellertid tillämplig endast på personer med regelbunden arbetstid förlagd på det sättet (se a. prop. s. 92 f. och 180 f.). I propositionen uttalades vidare att i fråga om semesterlön innebar kommitténs (1974 års semesterkommitté) förslag att arbetstagare inte hade rätt till betalning under mer än 25 semesterdagar. För den återstående ledighetstiden, alltså kransledigheten, kunde arbetstagaren alltså inte grunda någon ersättningsrätt. Avgörande för rätten till ersättning var i stället innehållet i det avtal som gäller mellan parterna (a. prop. s. 37 f.).

Bestämmelsen i 9 § semesterlagen om kranledighet motsvarade i huvudsak 8 § i 1963 års semesterlag. Den bestämmelsen innebar att arbetstagare med söndagsarbete tillförsäkrades ledighet på söndag som infaller under eller näst efter semestern. Om arbetstagaren helt eller delvis fick kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet på annan veckodag, skulle de ledighetsdagar som inföll under semestern räknas som semesterdagar. Denna särskilda bestämmelse för söndagsarbetande hade införts i 1945 års semesterlag. I förarbetena till den lagen uttalades bland annat att genom bestämmelsen tillförsäkrades arbetstagare som arbetade på söndagar lika många ledighetsdagar som andra arbetstagare men de blev inte berättigade till semesterlön för mer än 12 dagar (SOU 1944:59, s. 230).

Beträffande personer med oregelbundna arbetstider konstaterades vid lagstiftningsarbetet att den stora variationsrikedomen gjorde att en rättvis semesterberäkning inte gick att åstadkomma genom lagstiftning. I semesterkommitténs betänkande avfärdades exempelvis lösningen att för skiftarbetare jämställa arbetsdagar med semesterdagar, eftersom detta skulle ge flera semesterdagar än vad lagen avsåg att ge (SOU 1975:88 s. 135). Frågan borde i stället överlätas åt parterna att lösa förhandlingsvägen (se prop. 1976/77:90 s. 93 f. och 182). Mot bakgrund av detta gjordes bestämmelsen i 9 § semesterlagen dispositiv på sådant sätt att avvikelse får ske genom kollektivavtal, alternativt annat avtal förutsatt att detta inte upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt semesterlagen.

År 2010 infördes bestämmelsen i 12 a § semesterlagen. I bestämmelsen klargörs bland annat att semesterledighet ska förläggas så att den som har oregelbunden arbetstid ska få lika lång ledighet som en arbetstagare med regelbunden arbetstid. Av propositionen som föregick lagändringen (prop. 2009/10:4 s. 39) framgår bland annat följande. Semesterlagen saknar i stor utsträckning reglering när det gäller förläggning av semester för den som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid. Lagens regler om förläggning av semesterledighet bygger på att arbetstagaren arbetar heltid och har regelbunden arbetstidsförläggning. När semesterlagen infördes ansåg lagstiftaren att det var ogörligt att ha regler om hur semester skulle förläggas för alla typer av anställningsformer och arbetstidsmått. Det förutsattes i stället att arbetsmarknadens parter själva skulle reglera detta på lämpligt sätt, med syfte att varje arbetstagare ska få fem veckors semesterledighet. Detta har också skett. I de flesta kollektivavtal finns regler om hur semester ska läggas ut för till exempel deltidsarbetande eller skiftarbetande arbetstagare. En arbetstagare som arbetar heltid eller deltid tjänar in 25 betalda semesterdagar per år, om anställningen varar hela året. Antalet semesterdagar styrs av anställningstiden, inte av sysselsättningsgraden eller arbetstidens förläggning. När semester läggs ut i ett sammanhang för en arbetstagare som arbetar deltid, läggs fem semesterdagar ut per vecka, även om arbetstagaren endast arbetar två dagar i veckan. Detta är nödvändigt. Om endast arbetsdagarna räknas som semesterdagar skulle arbetstagaren få längre ledighet än en arbetstagare som arbetar heltid. I det fall en arbetstagare vill ta ut en enstaka semesterdag kan en sådan inte läggas ut på en arbetsfri dag. Vidare uttalas i författningskommentaren till den nya bestämmelsen följande (a. prop. s. 79). I bestämmelsen klargörs att semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid får lika lång ledighet som en heltidsarbetande arbetstagare. Den som har oregelbunden arbetstid ska få lika lång semesterledighet som en arbetstagare

med regelbunden arbetstid. Tidigare har denna princip inte framgått uttryckligen av lagen.

Av det utredningsförslag (2008 års semesterlagsutredning) som föregick nyss nämnda proposition, och som överensstämde med regeringens förslag i propositionen, framgår bland annat följande. Semesterledigheten ska vara lika lång för arbetstagare som arbetar deltid eller har en oregelbunden arbetstid som för arbetstagare som arbetar heltid och som har en normal arbetstidsförläggning. Genom regeln förtydligas att arbetstagare, som arbetar deltid eller oregelbundet, ska ha rätt till fem veckors semesterledighet precis som alla andra arbetstagare. Detta gäller redan idag men är inte uttryckligen reglerat i lagen. Genom att införa bestämmelsen blir det enklare att förstå hur semester ska förläggas för arbetstagare med sådana anställningsvillkor, vilket också underlättar en tillämpning av lagen i det fall en arbetsgivare inte är bunden av kollektivavtal med föreskrifter om förläggningen (SOU 2008:95, s. 93).

Har bolaget brutit mot 9 och 12 a §§ semesterlagen?

Parterna i målet är överens om att de ifrågavarande arbetstagarna har oregelbunden arbetstid och arbetar oregelbundet lördag och/eller söndag. Enligt förbundet innebär detta att 12 a § semesterlagen reglerar de aktuella arbetstagarna och att arbetstagare som omfattas av den bestämmelsen har samma rätt till kransledighet som arbetstagare som omfattas av 9 § semesterlagen. Bolaget har ostridigt erbjudit arbetstagarna tjänstledighet utan lön under kranshelgerna och dessutom låtit dem fritt välja annan form av ledighet som medfört betalning. Arbetstagarna har således i och för sig fått ledighet på kransdagarna. Frågan om ledighet i sig är alltså inte tvistig.

Arbetsdomstolen uppfattar att förbundet menar att vanliga löneförmåner ska utgå när arbetstagare är lediga på kransdagar. Rätt till vanliga löneförmåner föreligger då, enligt förbundet, eftersom det inte finns någon regel om löneavdrag i semesterlagen. I vart fall, som Arbetsdomstolen uppfattar förbundet, menar förbundet att det följer av semesterlagen att arbetstagarna har rätt till fridagar under kransdagarna, för vilka dessa vanliga löneförmåner ska utgå. Arbetsgivarparterna har anfört att frågan om eller hur kransdagar ska ersättas inte regleras i semesterlagen.

Enligt 9 § semesterlagen gäller för arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, vid semesterledighet som omfattar minst nitton dagar rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut, dels under semesterledigheten, dels såväl omedelbart före som omedelbart efter denna. Arbetsdomstolen har i AD 1980 nr 174 kommit till slutsatsen att ersättningsfrågan vid kranshelgsledighet enligt 9 § inte är reglerad i lagen. I avgörandet anförde domstolen bland annat följande. Kranshelgsledigheten utgörs inte av semesterdagar och ingår inte heller i semesterledigheten. Detta följer redan av definitionen av semesterledighet i lagens 3 §. Semesterlagen innehåller inga regler om ekonomisk kompensation utöver semesterlön, som utgår för maximalt 25 semesterdagar. Enligt klara uttalanden i förarbetena (se prop. 1976/77:90 s. 37 f.) kan arbetstagare inte på semesterlagen grunda någon ersättningsrätt för sådan ledighet som faller utanför semesterledigheten. Avgörande för rätten till

ersättning under sistnämnda slag av ledighet blir i stället innehållet i det avtal som gäller mellan parterna.

Definitionen av semesterledighet i den nyss nämnda 3 § semesterlagen återfinns numera i 3 a § semesterlagen. 9 § semesterlagen har i nu aktuellt hänseende samma innebörd även efter de ändringar som genomfördes i semesterlagen år 2010.

Av ovan anförda framgår således att ersättningsfrågan vid kranshelgsledighet enligt 9 § inte är reglerad i lag.

Som framgått av redogörelsen ovan infördes 12 a § semesterlagen år 2010. Av lagtexten framgår bland annat att semesterledighet ska förläggas så att arbetstagare med oregelbunden arbetstid ska få lika lång *ledighet* som den med regelbunden arbetstid. I författningskommentaren till den bestämmelsen anges att den som har oregelbunden arbetstid ska få lika lång *semesterledighet* som den som har regelbunden arbetstid. Som nyss nämnts utgörs inte kranshelgsledigheten av semesterdagar och ingår inte heller i semesterledigheten (3 a §). Oavsett om syftet med lagändringen var att ge dessa arbetstagare rätt till ledighet på kransdagar eller inte, ger varken lagtexten eller lagens förarbeten stöd för att ersättningsfrågan för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 12 a §, lika lite som för de arbetstagare som omfattas av 9 §, är reglerad i lagen. Det faktum att det inte finns någon regel om löneavdrag i semesterlagen leder inte till någon annan bedömning.

Fråga är då om bolaget brutit mot 12 a § semesterlagen genom att inte lägga ut kransdagarna som fridagar, för vilka vanliga löneförmåner ska utgå, det vill säga betalda fridagar.

Såvitt framgått av utredningen synes det inte ha funnits något bakomliggande arbetstidsschema under de berörda arbetstagarnas semesterperioder. Semesterledighet tycks på det sätt som semesterlagen förutsätter ha lagts ut som om arbetstagarna arbetade måndag – fredag. Då kan det tyckas följdriktigt att även de omgivande helgerna behandlades som veckans två betalda fridagar. Även om det hade varit naturligt att lägga ut betalda fridagar på kransdagar, kan arbetstagarna enligt Arbetsdomstolens mening inte med stöd av 9 § eller 12 a § semesterlagen kräva det. Det har inte gjorts gällande annat än att arbetstagarna fått ut de betalda semesterdagar de haft rätt till och att gällande bestämmelser om arbetstid i övrigt följts.

Arbetsdomstolens slutsats är således att någon rätt till ersättning för kransdagarna i fråga grundad på 9 och 12 a §§ semesterlagen inte förelegat. Bolaget har därför inte heller brutit mot dessa bestämmelser genom att inte lägga ut betalda fridagar på kransdagarna.

Har bolaget brutit mot 3 a § andra stycket semesterlagen?

Förbundet har gjort gällande att bolaget brutit mot 3 a § andra stycket semesterlagen genom att lägga ut semester lördag och söndag avseende B.J. Detta har lett till att B.J. haft sju semesterdagar under en vecka.

Av utredningen i målet har framkommit att B.J. enligt sitt ursprungsschema som tillkännagavs den 17 juli 2013 var schemalagd för arbete den aktuella lördagen och söndagen. B.J. har sedan efter den 17 juli ansökt om semester på kranshelgen vilket, enligt Arbetsdomstolens mening, rimligen måste ses som en ny ansökan om semesterledighet kortare än fem dagar. Den uppkomna situationen bör därmed bedömas utifrån 9 § tredje stycket semesterlagen med följd att bolaget inte brutit mot semesterlagens bestämmelse om att lördag och söndag inte ska räknas som semesterdagar.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att § 12 mom. 4 bussbranschavtalet inte reglerar kransledighet och att bolaget därmed inte brutit mot kollektivavtalet. Arbetsdomstolen har även funnit att de ifrågavarande arbetstagarna inte med stöd av semesterlagen haft rätt till ersättning vid ledighet under kransdagarna ifråga och att bolaget därmed inte brutit mot 9 och 12 §§ semesterlagen. Domstolen har också kommit fram till att bolaget inte heller har brutit mot 3 a § andra stycket semesterlagen genom att på ansökan lägga ut semesterdagar under lördag och söndag avseende en av arbetstagarna. Arbetstagarna har därmed inte rätt till den ersättning som yrkats i form av ekonomiskt skadestånd på grund härav. Någon rätt till allmänt skadestånd har då inte heller förelegat. Vid denna bedömning har förbundet inte gjort gällande att bolaget brutit mot § 5 mom. 4 punkten 2, § 9 mom. 3, avtalsbilaga F, §7 mom. 2 eller avtalsbilaga H i bussbranschavtalet. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet ska som förlorade part ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnad. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för ombudsarvode med 220 timmar om 2 500 kr per timme, tidsspillan tio timmar om 1 000 kr per timme, resekostnader för ombudet med 15 249 kr, som föranletts av att ombudets verksamhet är förlagd i Malmö, samt för bolagets eget arbete med 75 timmar om 374 kr per timme.

Förbundet har överlämnat frågan om skäligheten av den yrkade ersättningen för ombudsarvode till domstolens bedömning. För bolagets eget arbete har förbundet vitsordat 6 250 kr, motsvarande 25 timmar om 250 kr per timme. Förbundet har bestritt arbetsgivarparternas yrkande avseende resekostnader. Enligt förbundets uppfattning ska arbetsgivarparterna själva stå för denna kostnad då Transportföretagen har jurister i Stockholm. Beloppet som sådant har dock vitsordats.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 18 kap. 8 § rättegångsbalken ska ersättning för rättegångskostnad fullt motsvara kostnaden för rättegångens förberedande och talans utförande jämte arvode till ombud eller biträde, såvitt kostnaden skäligen varit påkallad för tillvaratagande av partens rätt. Ersättning ska enligt samma lagrum också utgå för partens arbete och tidsspillan i anledning av rättegången.

Med hänsyn till målets art och omfattning framstår den av arbetsgivarparterna fordrade ersättningen avseende ombudsarvode som alltför hög. Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att 410 000 kr utgör skälig ersättning för ombudsarvode. Den av bolaget yrkade ersättningen för eget arbete får anses skälig. Beträffande kostnader för resor finner Arbetsdomstolen att dessa kostnader på grund av målets beskaffenhet och i betraktande av omständigheterna i övrigt måste anses ha varit skäligen påkallade för tillvaratagande av arbetsgivarparternas rätt. Om beloppet i sig råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetsareföbundets talan.
2. Svenska Kommunalarbetsareföbundet ska ersätta Sveriges Bussföretag och Nobina Sverige AB för deras rättegångskostnad med 453 299 kr, varav 410 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det först nämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Ulla Erlandsson, Kurt Eriksson, Karl Olof Stenqvist, Håkan Torngren, Sten-Ove Niklasson och Bengt G Nilsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lisa Anestål