

Två lokala lönervisionsöverenskommelser har träffats vari ingått en reglering om sammanlagt två ledighetsdagar. Överenskommelserna har sagts upp av arbetsgivaren, varefter arbetstagare nekats att få ut de två ledighetsdagarna. Tvisten har i första hand rört frågan om överenskommelserna till följd av uppsägningen upphört att gälla och därvid om överenskommelserna varit möjliga att säga upp, vilket domstolen funnit. Därefter fråga om arbetstagarna ändå haft rätt till två ledighetsdagar på grund av s.k. efterverkan i de enskilda anställningsavtalen. Arbetsdomstolen har funnit att principen om kollektivavtals efterverkan inte varit tillämplig.

ARBETSDOMSTOLENDELDOM
2015-07-01
StockholmDom nr 42/15
Mål nr A 225/12 och
A 180/13**KÄRANDE**

Upsala Nya Tidnings Journalistklubb, Box 36, 751 03 Uppsala
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

AB Upsala Nya Tidning, 556024-6927, Box 36, 751 03 Uppsala
Ombud: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Almega Medieföretagen (Medieföretagen) och Svenska Journalistförbundet (förbundet) föreligger kollektivavtal, journalistavtalet. AB Upsala Nya Tidning (bolaget) är medlem i Medieföretagen och därmed bundet av journalistavtalet.

Bolaget och Upsala Nya Tidnings Journalistklubb (klubben) har träffat flera lokala kollektivavtal som reglerar arbetstidens längd. I december 2010 sade bolaget upp ett antal lokala kollektivavtal. Mellan parterna har uppstått tvist bl.a. om vissa av avtalen varit möjliga att säga upp och om arbetstagare hos bolaget genom åren fått den arbetstidsförkortning och ledighet de haft rätt till. Tvisteförhandlingar har förevarit utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet och klubben samt en arbetstagare har väckt talan mot arbetsgivarparterna på visst sätt och framställt yrkanden om övertidsersättning och allmänt skadestånd (mål A 225/12, mål A 6/13 och mål A 180/13). Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Arbetsdomstolen har beslutat om gemensam handläggning av de tre målen.

En del av talan avser två överenskommelser som bolaget och klubben träffat, en år 1979 och en år 1986. I var och en av dessa finns en reglering om en extra ledighetsdag per år, punkten 2 i 1979 års överenskommelse och punkten 4 i 1986 års överenskommelse.

I 1979 års överenskommelse anges bl.a. följande.

Överenskommelse om journalistlönerna vid UNT 1979-02-01 – 10.31

Efter genomförd lokal förhandling har journalistklubben och företaget enats om följande:

1. Den centralt överenskomna potten om 1 % av lönesumman 1979-01-31 fördelas så att hälften först utläggs på en lönelista som klubben utarbetar, resterande hälft fördelas därefter av chef-redaktören. Parterna är ense om att fördelningen görs så att enskild medarbetare kan få högst 100:- kr/månad ur potten. Den på angivet sätt framtagna gemensamma lönelistan utgör bilaga till detta protokoll.
2. De tre särskilda kompensationsdagarna enligt centrala avtalet utökas till fyra vid UNT.

(...)

I 1986 års överenskommelse anges bl.a. följande.

Protokoll fört vid förhandling 1986-05-29 resp. 06-20 mellan AB Upsala Nya Tidning och UNTs journalistklubb

Förhandlingen föranleddes av att centralt avtalad lönepott om 1,5 % av lönesumman skulle fördelas och att klubben därutöver yrkade på viss löneglidning från 86-04-01. Sedan parterna på sedvanligt sätt framlagt resp. förkastat ett antal bud kunde enighet uppnås om följande.

1. Till klubbens förfogande att fördela ställs 17.666:- kr/månad
2. Till red.ledningens förfogande att fördela ställs 4.000 :- kr/månad
3. Centralt avtalat krontalspåslag till alla heltidsarbetande journalister höjs med ytterligare 50:- kr/månad, deltidare får proportionellt.
4. Tidigare avtalade fyra kompdagar ökas till fem per år, räknat från 86-01-01

(...)

I § 6.3 journalistavtalet finns en bestämmelse om att medarbetare ska erhålla särskild kompensationsledighet med tre dagar per år, s.k. SKL-dagar. Bestämmelsen infördes år 1975.

Bolaget sade under år 2010 upp de två lokala överenskommelserna.

Under år 2012 begärde sex arbetstagare som är medlemmar i förbundet – A.H., J.H., J.R., G.S., M.S. och K.W. – att få ut de två lokalt avtalade ledighetsdagarna, men nekades detta av bolaget. Mellan parterna har tvist

uppkommit bl.a. om 1979 och 1986 års överenskommelser på grund av uppsägningen från bolagets sida upphört att gälla under år 2011 och, om så är fallet, om arbetstagarna ändå har haft rätt till ledighet med två dagar på grund av s.k. efterverkan i de enskilda anställningsavtalen och, för det fall arbetstagarna har rätt till ersättning, om ersättning ska utgå i form av övertidsersättning eller en dagslön per ledighetsdag.

Yrkanden m.m.

Klubben har, i mål A 180/13, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

a) betala övertidsersättning till A.H. med 6 822 kr, till J.H. med 6 411 kr, till J.R. med 7 456 kr, till G.S. med 7 095 kr, till M.S. med 6 544 kr och till K.W. med 7 763 kr, samt

b) till var och en av A.H., J.H., J.R., G.S., M.S. och K.W. betala allmänt skadestånd med 10 000 kr för brott mot 1979 och 1986 års lokala överenskommelser.

Klubben har, i mål A 225/12, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till klubben betala allmänt skadestånd med dels 100 000 kr för brott mot 1979 års lokala överenskommelse, dels 100 000 kr för brott mot 1986 års lokala överenskommelse.

Ränta enligt 6 § räntelagen har yrkats på beloppen avseende övertidsersättning från den 28 mars 2013 och på de allmänna skadestånden till arbetstagarna från dagen för delgivning av stämning, den 10 september 2013 och på de allmänna skadestånden till klubben från den 16 september 2013, allt till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandena. Ränterykandena har vitsordats. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. För det fall domstolen finner att bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott har bolaget yrkat att de allmänna skadestånden ska jämkas till i första hand noll. För det fall att ersättning ska utgå till de berörda arbetstagarna har ersättning med en dagslön per dag vitsordats för A.H. med 1 412 kr, J.H. med 1 327 kr, J.R. med 1 543 kr, G.S. med 1 382 kr, M.S. med 1 355 kr och för K.W. med 1 512 kr.

Klubben har bestritt att det föreligger jämkningsskäl.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen har den 8 april 2015 beslutat att mål A 180/13 och klubbens yrkanden i mål A 225/12 om allmänt skadestånd till klubben för brott mot 1979 och 1986 års överenskommelser ska avgöras genom deldom. I mål A 225/12 och A 6/13 finns därmed yrkanden kvar som nu inte prövas av Arbetsdomstolen.

Till utveckling av sin talan har klubben och bolaget anfört i huvudsak följande.

Klubben

Överenskommelse i lönerevisioner om sammanlagt två ledighetsdagar per år

Bolaget och klubben har i den lokala lönerevisionen år 1979 träffat en överenskommelse om rätt till en särskild kompensationsledighetsdag per år och därefter i den lokala lönerevisionen år 1986 träffat överenskommelse om ytterligare en kompensationsledighetsdag per år.

1979 års lönerevisionsöverenskommelse består av sju punkter. Den första punkten handlar om fördelning av den centralt överenskomna potten om 1 procent av lönesumman. Den extra dagen särskild kompensationsledighet framgår av punkten 2. Punkten 3 handlar om en ökning av personliga tillägg. Punkten 4 handlar om löneökning med tio kr per månad till vissa medarbetare. Punkten 5 handlar om ökning av tjänsteställningstilläggen. Punkten 6 handlar om att vissa namngivna medarbetare ska erhålla jourkompensation med en extra ledig betald dag per månad. Punkten 7 slutligen handlar om att två kopisttjänster ska ändras beskrivningsmässigt och viss reglering av tjänsterna. Överenskommelsen är undertecknad den 12 mars 1979 av A.N. för bolagets räkning och av L.N. för klubbens räkning.

1986 års lönerevisionsöverenskommelse består av fem punkter. Punkterna 1 och 2 handlar om vissa belopp som ställs till klubbens respektive chef-redaktörens förfogande att fördela. Enligt punkten 3 höjs centralt avtalat krontalspåslag med ytterligare 50 kr per månad. Ytterligare en extra dag särskild kompensationsledighet framgår av punkten 4. Punkten 5 handlar om lönetrappsteg. Sista stycket i överenskommelsen anger att klubben aktualiserat frågan om bolaget kunde underlätta kapitalanskaffning vid bilbyte för de medarbetare som förutsätts ha tillgång till bil i tjänsten. Överenskommelsen är undertecknad av A.N. för bolagets räkning och av M.T. för klubbens räkning.

Bolagets uppsägning

Den 9 december 2010 sade bolaget upp alla kända och okända lokala kollektivavtal. Klubben accepterade dock inte uppsägningen. Detta ledde till en diskussion som så småningom ledde fram till en tolkningsöverenskommelse. Av tolkningsöverenskommelsen framgår att bolaget och klubben är eniga om att arbetsgivaren betraktar bl.a. avtalen från åren 1979 och 1986 om sammanlagt två extra lokala kompensationsdagar som uppsagda. Enligt bolaget upphörde därmed dessa överenskommelser den 9 mars 2011.

Enligt klubben har lönerevisionsöverenskommelserna inte varit möjliga att säga upp, eftersom det varit fråga om just lönerevisioner. Bestämmelserna om ledighet i överenskommelserna gällde därför under år 2012 då sex medarbetare begärde att få ut de två ledighetsdagarna, men nekades detta.

Lönerevisionsöverenskommelserna har inte varit uppsägningsbara

Att lönervisionsöverenskommelserna i fråga inte varit möjliga att säga upp följer av lönesystemet på avtalsområdet.

De centrala löneavtal som träffas på avtalsområdet lägger fast en minsta nivå för de lönehöjningar som ska utgå. När de lokala parterna därefter förhandlar om lönerna är det tillåtet att komma överens om högre ersättningar och bättre förmåner. Sådana överenskommelser träffas också regelmässigt, dvs. överenskommelser som innebär löneglidning på avtalsområdet. Vid den lokala lönerrevisionen är det upp till de lokala parterna hur de vill disponera det lokala löneutrymmet så länge minst den centralt avtalade löneökningen läggs ut.

Av punkten 1 i det centrala löneavtalet från år 1986 framgår att löneglidning är normalt förekommande i branschen och något som de centrala parterna var mycket väl medvetna om och räknade med. Av de centrala löneavtalen framgår också att lönesumman omfattar de fasta kontanta lönerna med undantag för ob-ersättning. Underlaget för nästa lönerrevision innefattar alltså den utgående lönen som inkluderar tidigare lokala lönervisions löneglidning.

Det förekommer även att parterna i det centrala löneavtalet ålägger de lokala parterna att i de lokala lönerrevisionerna komma överens om högre nivåer än de centrala. Ett exempel på detta är bestämmelser om att kostnader för att rätta till enskilda löner med anledning av osakliga löneskillnader, i strid med diskrimineringslagen, inte ska tas ur tillgängligt löneutrymme. Det finns även bestämmelser om att lönerna för nyanställda och befordrade medarbetare ska kunna prövas särskilt vid den lokala lönerrevisionen och att särskilda lönehöjningar då ska ske utöver det totala löneutrymmet som står till förfogande.

Genom de lokala lönerrevisionerna hos bolaget åren 1979 och 1986 har det totala lokala löneutrymmet för respektive förhandlingsperiod lagts ut genom höjda löner och olika typer av tillägg samt genom en extra kompensationsledighetsdag vid vardera lönerrevision. De lokala parterna har alltså lagt ut de centralt överenskomna löneökningarna. De lokala lönerrevisionerna har därutöver inneburit en viss löneglidning. Lönervisionsöverenskommelserna är helhetslösningar. Efter att parterna har träffat en lokal överenskommelse går det inte att i efterhand fastställa vilka inslag – löneökning eller ledig dag – som har utgjort löneglidning. Vid de lokala lönerrevisionerna åren 1979 och 1986 hade inte klubben accepterat löneökningar i den storlek som framgår av lönerrevisionerna om inte medarbetarna också hade fått den extra ledighetsdagen. Klubben har således avstått löneutrymme för att få en särskild kompensationsledighetsdag vid respektive lönerrevision. Det finns en mängd av överenskommelser om annat än pengar i lokala lönerrevisioner.

De lönehöjningar och andra förmåner som de lokala parterna kommit överens om vid en lönerrevision omfattas av det centrala kollektivavtalets löneskydd. En efterföljande lönerrevision låser fast resultatet av en föregående lönerrevision. En lönervisionsöverenskommelse kan därmed inte sägas upp.

Någon möjlighet att bryta ut eller säga upp en del av en lokal lönerevisionsöverenskommelse finns inte. Den del av respektive överenskommelse som avser en särskild kompensationsledighetsdag kan alltså inte sägas upp.

En lönerevision höjer ersättningsnivån för kollektivet. Nyanställda får del av gällande ersättningsnivåer på arbetsplatsen. De som anstälts efter år 1979 och år 1986 har också fått del av de aktuella ledighetsdagarna. Bolaget har tillämpat lönerevisionsöverenskommelserna och utgett ledighet enligt avtalen till de sex arbetstagarna. Under år 2011 har de sex arbetstagarna begärt och fått ut ledigheten, men inte år 2012.

Efterverkan

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att överenskommelserna i fråga upphört att gälla på grund av den uppsägning som bolaget gjort, har de sex arbetstagarna ändå haft rätt till den begärda ledigheten på grund av överenskommelsernas efterverkan i de enskilda anställningsavtalen.

Enligt § 6.3 journalistavtalet föreligger en rätt till tre särskilda kompensationsledighetsdagar per år, s.k. SKL-dagar. Där anges att med hänsyn till dels de särskilda arbetsförhållanden som gäller för medarbetare, dels utformningen av bestämmelsen om övertidsersättning i mellanvarande kollektivavtal är parterna överens om att medarbetare ska erhålla särskild kompensationsledighet med tre dagar per år samt att dagarna ska utläggas så att hinder inte uppstår för det redaktionella arbetet.

De tre särskilda kompensationsledighetsdagarna infördes i journalistavtalet år 1975 med verkan från och med den 1 februari 1976. Med anledning av överenskommelsen vidtog överläggningar mellan förbundet och Handelstjänstemannaförbundet samt Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) om tillämpningen av bestämmelsen. Dessa överläggningar resulterade i en av TA år 1975 upprättad kommentar med tillämpningsregler, t.ex. såvitt avser vilka som omfattas, kvalifikationsregler, utläggning av intjänade dagar, för mycket uttagna dagar och ersättning under lediga dagar.

Bolaget har påstått att någon efterverkan inte kan komma i fråga eftersom regleringen i journalistavtalet om SKL-dagar skulle utgöra en underliggande norm. Så är dock inte fallet. De centrala SKL-dagarna skiljer sig nämligen åt i flera väsentliga avseenden enligt följande.

- Motivet till att SKL-dagarna infördes år 1975 i journalistavtalet var bl.a. övertidsreglernas utformning. För de lokala dagarna finns inget motiv angivet.
- Enligt tillämpningsreglerna för de centrala SKL-dagarna genererar varje påbörjad fyramånadersperiod under kalenderåret en särskild kompensationsdag. När det gäller de lokala dagarna finns ingen sådan kvalifikationsregel.
- Enligt tillämpningsreglerna utgår inga centrala SKL-dagar vid en anställning som är kortare än två månader. För de lokala dagarna finns ingen sådan regel.

- De intjänade centrala SKL-dagarna ska lägga ut så att hinder inte uppstår för det redaktionella arbetet. För de lokala dagarna finns inget angivet om hur utläggningen ska gå till.
- När det gäller icke uttagna dagar under kalenderåret på grund av att en medarbetare inte begärt att få ut dagarna gäller för de centrala SKL-dagarna att de lokala parterna kan komma överens om att dagar kan sparas till nästkommande år. Företag och medarbetare kan också komma överens om omvandling av ledighet till pengar. För de lokala dagarna finns ingen motsvarande reglering, men i praktiken har bolaget medgett att medarbetarna sparar dagar till nästkommande år. Överenskommelser om att icke uttagen ledighet omvandlats till pengar har förekommit mellan bolaget och medarbetare.
- Om en medarbetare tagit ut för många centrala SKL-dagar, dvs. utan att ha tjänat in samtliga dagar, ska enligt tillämpningsreglerna avräkning i första hand ske gentemot inestående semesterrätt och i andra hand mot inestående rätt till övertidskompensation. För de lokala dagarna gäller inget ”återkrav”.
- Vid uttag av de centrala SKL-dagarna utgår lön som om den anställda varit i tjänst. För de lokala dagarna finns ingen särskild reglering, men förutsättningen är att löneavdrag inte görs. Ett tillägg om 0,8 procent av månadslönen tillkom för de centrala SKL-dagarna från och med år 2001, medan det för de lokala dagarna saknas motsvarande reglering.

Om de lokala parterna hade haft för avsikt att förbättra just de centrala SKL-dagarna hade de träffat ett separat lokalt kollektivavtal om det, i stället för att reglera frågan i lönerevisionsöverenskommelserna.

Rätt till övertidsersättning

De sex arbetstagarna sökte var och en om ledighet två dagar under år 2012, men nekades ledighet. De fick alltså inte ut sin ledighet under år 2012 och de har därmed utfört arbete under två dagar för mycket. Detta innebär att de arbetat övertid under två dagar och därmed har rätt till övertidsersättning.

Av § 8.2 journalistavtalet, i dess lydelse från och med den 1 april 2012, framgår att om en medarbetare utför överenskommet övertidsarbete på dag som är medarbetarens lediga dag ska övertidsarbetet ersättas enligt de regler som gäller för övertidsarbete på söndagar. Tidigare fanns regleringen i § 7 Mom 3. De sex arbetstagarna har således rätt till övertidsersättning med den högsta övertidsersättningen per timme.

I § 8.2 journalistavtalet anges vidare att överenskommet övertidsarbete kompenseras antingen i form av kontant ersättning eller – om medarbetaren så önskar och företaget efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten – i form av ledighet.

I förbundets kommentar till journalistavtalet anges följande. Om medarbetaren vill ha kompensation i pengar har medarbetaren alltid rätt till det. Om medarbetaren vill ha kompensation i ledig tid fordras en överenskommelse med företaget om när ledighet ska tas ut, men det finns inte skäl att neka

kompensation i ledighet om medarbetaren i god tid underrättat arbetsgivaren om sitt önskemål. Innebörden av regleringen är att medarbetarna kan välja mellan att ta ut kompensation i tid eller pengar.

De sex arbetstagarna har inte begärt att få kompensation för den utförda övertiden i form av ledighet. Klubben har i stället ställt krav på ersättning. Arbetstagarna har därmed rätt till övertidsersättning.

§ 35-verkan

Efter att år 2012 hade löpt ut påkallade klubben lokal tvisteförhandling och framställde krav på övertidsersättning. Den lokala tvisteförhandlingen avslutades den 4 april 2013. Medieföretagen påkallade central förhandling i tvisten genom en förhandlingsframställning som inkom till förbundet den 22 april 2013. Då hade mer än tio dagar förflutit från det att den lokala förhandlingen hade avslutats. Därmed har verkan enligt 35 § medbestämmandelagen inträtt såvitt avser den yrkade övertidsersättningen.

Sammanfattning av grunderna för talan

Mellan bolaget och klubben gäller lokala lönerevisionsöverenskommelser träffade åren 1979 och 1986 om rätt till sammanlagt två särskilda kompensationsledighetsdagar per år. Överenskommelserna har trots bolagets uppsägning inte upphört att gälla, då de inte varit uppsägningsbara. Sex arbetstagare har under år 2012 begärt att få ut de två ledighetsdagarna, men nekats detta. Arbetstagarna har därmed kommit att utföra arbete under två dagar för mycket under år 2012 och de har därmed rätt till övertidsersättning för detta arbete enligt den högsta övertidstariffen. Genom att inte medge begärd ledighet har bolaget brutit mot de lokala kollektivavtalen om rätt till sammanlagt två särskilda kompensationsledighetsdagar per år. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till de sex arbetstagarna och till klubben.

Om domstolen finner att överenskommelserna upphört att gälla har arbetstagarna ändå haft rätt till ledighet med två dagar under år 2012 då rätten till kompensationsledighet enligt lönerevisionsöverenskommelserna har efterverkan i de enskilda anställningsavtalen. Arbetstagarna har då på denna grund rätt till den yrkade övertidsersättningen.

Då mer än tio dagar hade förflutit från avslutandet av den lokala förhandlingen innan central förhandling påkallades i tvisten har verkan enligt 35 § medbestämmandelagen inträtt. Då kraven på övertidsersättning inte är oskäliga är bolaget skyldigt att redan på den grunden utge den yrkade ersättningen.

Bolaget

Bakgrund

Bolaget ger ut Upsala Nya Tidning som är en prenumererad morgontidning. Prenumererade morgontidningar tappar numera i upplaga och annonsintäkter. I den omfattande omstrukturering som förevarit inom bolaget, med bl.a. kraftiga neddragningar av antalet anställda, fanns det ett önskemål från bolagets sida att låta det centrala kollektivavtalet reglera anställningsvillkoren för medarbetarna och frigöra sig från anställningsvillkor som avvek från det centrala kollektivavtalet. Bolaget sade därför upp ett antal lokala överenskommelser.

Bolaget deklarerade för klubben att bolaget avsåg att utgå från journalistavtalets regler utan att ge någon kompensation för tidigare tecknade överenskommelser eller ensidigt utgivna förmåner. Det blev då en konflikt mellan bolaget och klubben. Konflikten resulterade i ett stort antal förhandlingsframställningar som gällde påstådda brott mot medbestämmandelagen som i och för sig saknade bäring på de aktuella avtalen som sades upp. Mot bakgrund av de ekonomiska krav som ställdes vid olika förhandlingar har de centrala parterna regelmässigt varit överens om att ekonomiska krav kunde ajourneras i avvaktan på Arbetsdomstolens avgörande i mål A 225/12.

Ingen § 35-verkan

Klubben begärde lokal förhandling den 8 mars 2013 i tvistefrågan om ersättning till de sex arbetstagarna och lokal förhandling ägde rum den 4 april 2013, som avslutades i oenighet.

Mot bakgrund av att aktuell förhandlare var allvarligt sjuk kom central förhandling inte att begäras inom den tid som föreskrivs i 35 § medbestämmandelagen. Frågan om det, trots den uppsägning som gjorts, förelåg en rätt till de två lokala kompensationsdagarna, var i april 2013 redan föremål för tvist i Arbetsdomstolens mål A 225/12, som hade stämts in i december 2012. I det målet förelåg redan ett yrkande om allmänt skadestånd till klubben under påstående att bolaget brutit mot 1979 och 1986 års överenskommelser om kompensationsledighet. Med anledning av detta ställde bolaget, den 18 april 2013, en fråga via mejl till förbundet om det kunde acceptera att den nu aktuella frågan om ersättning kunde ajourneras på samma sätt som parterna gjort med ett antal andra krav. Förbundet meddelade dock samma dag att förbundet i just detta fall inte kunde acceptera tidigare vald lösning. Medieföretagen begärde central förhandling den 19 april 2013 som kom att avslutas i oenighet. Det kan noteras att klubben redan i mars 2012 hade aktualiserat en förhandling om kollektivavtalsbrott avseende de två avtalen. Därtill kan nämnas att det finns ytterligare ersättningskrav som är ajournerade efter nu aktuell tvist.

Kraven på övertidsersättning är oskäligen varför någon verkan enligt 35 § medbestämmandelagen inte inträtt. Klubben är mycket väl medveten om

bolagets inställning till de särskilda kompensationsdagarna som baseras på tidigare och numera uppsagda lokala kollektivavtal.

Uppsägningen av överenskommelserna

Bolaget sade den 9 december 2010 upp samtliga lokala avtal, varvid bolaget listade för bolaget kända avtal. I uppräknningen finns bl.a. överenskommelsen om ”kompdagar” från år 1986. Därutöver angavs att för det fall det förelåg fler lokala kollektivavtal så sades även dessa upp. Syftet med att säga upp även ”okända” lokala kollektivavtal var att bolaget ville tillbaka till det centrala kollektivavtalet som regleringsinstrument och att det inte var osannolikt att vissa överenskommelser fallit i glömska av olika skäl. Det ska beaktas att tidningens verksamhet startade i slutet av 1800-talet.

Klubben kunde dock inte acceptera uppsägningarna. Av den tolkningsöverenskommelse som parterna kom överens om framgår att både avtalet år 1979 och år 1986 om ”två extra lokala kompdagar” är uppsagda. Hela avtalen är uppsagda.

Överenskommelserna har sagts upp och har upphört att gälla

De två överenskommelserna med rätt till sammanlagt två extra lediga dagar per år sades upp den 9 december 2010 och upphörde att gälla den 9 mars 2011. Därmed förelåg ingen rätt till två extra kompensationsledighetsdagar år 2012.

Överenskommelserna har varit möjliga att säga upp. Alla avtal är uppsägningsbara. Klubben har gjort gällande att avtalen inte varit uppsägningsbara eftersom det är fråga om överenskommelser vid lönerrevisioner och att klubben avstått löneutrymme vid träffandet av överenskommelserna i fråga. Detta är felaktigt.

När det gäller 1979 och 1986 års löneavtal innehöll de centrala avtalen omfattande lönetrappor baserade på tjänsteår som journalist i branschen. De innehöll även regler om tjänsteställningstillägg. Det är möjligt att komma överens om bättre villkor än de som följer av det centrala avtalet. De var alltså möjligt att träffa lokala avtal som gav bättre utfall än de lönetrappor som gällde eller komma överens om andra ekonomiska tillägg.

Av protokollsanteckningar till 1979 års centrala avtal såvitt avser bl.a. redaktionspersonal framgår bl.a. följande. Utgående lön höjs från och med den 1 februari 1979 med dels 2,2 procent, dels 165 kr på visst sätt. Därutöver ska en pott om 1 procent av lönesumman fördelas individuellt. Med lönesumma avses summan av de fasta kontanta lönerna. Fördelningen av potten ska ske efter förhandlingar mellan företaget och journalistklubben.

Av 1979 års lokala lönervisionsöverenskommelse framgår att bolaget och klubben i punkten 1 fördelade den överenskomna potten om 1 procent av lönesumman. Därutöver kom parterna i punkten 2 överens om utöka de tre särskilda kompensationsdagarna enligt det centrala avtalet till fyra dagar.

Klubben har i den sistnämnda delen inte avstått från något löneutrymme. Det centrala löneutrymmet fördelades och något löneutrymme därutöver att fördela fanns inte. Om bolaget inte hade gått klubben till mötes så hade det inte blivit några överenskommelser om bättre villkor än i det centrala avtalet. Ingen del av potten kan sägas ha använts till den särskilda kompensationsledighetsdagen eftersom potten, 1 procent av lönesumman, lades ut i pengar. I punkterna 3 och 5 ökas personliga tillägg och tjänsteställningstilläggen, dvs. löneglidning.

I 1986 års centrala löneavtal anges att parterna är överens om att låg inflationstakt är ett gemensamt intresse för arbetsgivare och medarbetare, att avtalet vilar på förutsättningen att en större andel än tidigare av det totalt tillgängliga löneutrymmet har disponerats i form av avtalsenliga lönehöjningar och att det därför är viktigt att löneglidningen verkligen begränsas i förhållande till tidigare år och att detta ska beaktas vid de lokala lönerrevisionerna.

Av löneavtalet framgår vidare att utgående löner höjs den 1 april 1986 med dels 1,2 procent, dels 152 kr. Därutöver fastställs en allmän pott om 1,5 procent av lönesumman att fördelas individuellt, vid lokala förhandlingar.

Av protokollet från den lokala lönerrevisionen framgår, på motsvarande sätt som år 1979, att potten fördelas (punkterna 1 och 2) och att de lokala parterna därutöver kom överens om ytterligare utökning av kompensationsdagarna till fem (punkten 4). Det fanns inte heller i 1986 års lokala löneförhandling något utrymme som omvandlades till den extra särskilda kompensationsledighetsdagen. Det fanns inget löneutrymme utöver det i det centrala löneavtalet givna, som klubben kunde kräva. Om inte bolaget hade gått klubben till mötes så hade det inte blivit någon ytterligare kompensationsledighetsdag år 1986.

Ingen efterverkan

Av ordalydelsen i överenskommelserna framgår att de tre särskilda kompensationsledighetsdagarna i det centrala avtalet utgör en underliggande norm. Det anges uttryckligen i båda överenskommelserna att det är de tre centrala kompensationsdagarna som utökas, först till fyra och därefter till fem.

När ett lokalt kollektivavtal, som t.ex. innehåller extra ledighetsdagar, har upphört att gälla kommer den underliggande normen att vara gällande. I aktuellt fall är det de tre särskilda kompensationsledighetsdagarna enligt det centrala avtalet. I vart fall får det centrala kollektivavtalet som sådant anses reglera det totala arbetstidsuttaget.

Det är tydligt att klubben fram till våren 2012 delat uppfattningen att de lokala dagarna var en påbyggnad av de tre centrala SKL-dagarna. Detta framgår av en förhandlingsframställning tillställd bolaget den 13 april 2012. Klubben angav bl.a. följande. ”I lönerrevisionerna 1979 och 1986 ingick som en del av dessa att medlemmarna fick sammanlagt två SKL-dagar, förutom de tre som stadgas av centralt kollektivavtal [...]”.

Som klubben uppgett utfärdade TA ett cirkulär år 1975 om hur de tre särskilda kompensationsledighetsdagarna i det centrala avtalet skulle tillämpas. Tre särskilda ledighetsdagar har gällt även för Unionen och grafikerna. Tillämpningen har varit densamma på de olika avtalsområdena. Cirkuläret innebär sedan år 1975 en gemensam tolkning och tillämpning. Det är i och för sig korrekt att införandet av de tre centrala SKL-dagarna och de två lokala dagarna skett vid olika tidpunkter. Det innebär dock inte att de lokala dagarna inte är en påbyggnad på de centrala SKL-dagarna.

Villkoren för de centrala SKL-dagarna skiljer sig inte åt jämfört med de lokala dagarna. Eftersom de lokala dagarna är en påbyggnad av de centrala SKL-dagarna har villkoren och tillämpningen varit densamma. Den enda skillnaden är att ett tillägg om 0,8 procent av månadslönen tillkom för de centrala SKL-dagarna. Arbetstagaren får samtliga dagar i början av året, dvs. de tillfaller inte arbetstagarna löpande under året efter fyra månader. Om så inte skulle vara fallet skulle en arbetstagare inte kunna få ut för många dagar och då skulle det inte behövas några regler om återkrav.

Ingen rätt till övertidsersättning

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att arbetstagarna hade rätt till två ledighetsdagar under år 2012 görs det i första hand gällande att rätten till ledighet i så fall kvarstår och att arbetstagarna därmed inte har rätt till någon kontant ersättning.

Om ersättning ska utgå ska det ske i form av en dagslön per ledighetsdag. I 1975 års cirkulär är det tydligt att ersättning ska utgå i form av en dagslön, och inte övertidsersättning. Där anges nämligen att löneavdrag vid ledigheten inte ska ske, utan att lön ska utgå som om den anställde varit i tjänst.

Någon rätt till övertidsersättning föreligger inte.

I journalistavtalet anges att medarbetare är skyldig att utföra övertidsarbete intill 25 timmar per månad och därutöver att överenskommet övertidsarbete kompenseras antingen i form av kontant ersättning eller – om medarbetaren så önskar och företaget efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten – i form av ledighet. Med överenskommet övertidsarbete menas att det är beordrat i förväg eller godkänt i efterhand. Klubben synes göra gällande att eftersom medarbetarna inte fick ut sin ledighet så har medarbetaren arbetat på en ledig dag. Klubbens resonemang bygger på att det fanns en ordinarie ledig dag i schemat som arbetstagaren utfört arbete på. Det fanns inte någon sådan ledig dag. Det fanns inte heller någon dag under år 2012 som den påstådda övertiden skulle vara beordrad. Det kan därför inte bli fråga om någon övertidsersättning.

Klubben påstår att övertiden för de sex arbetstagarna uppstått någon gång mellan den 1 januari–31 december 2012. Om medarbetarna anses ha arbetat övertid måste tiden ligga i ”komptidsbanken”, dvs. för att tas ut i ledighet. De timmar som ligger i komptidsbanken kan inte utan överenskommelse

med bolaget omvandlas till kontant ersättning. Har parterna kommit överens om att den arbetade övertiden ska komma att tas ut i ledighet så måste parterna också vara överens om att omvandla tid i komptidsbanken till kontant ersättning. Däremot kan arbetsgivaren aldrig ensidigt efter att övertidsarbete ägt rum vägra arbetstagaren kontant ersättning och i stället lägga övertiden i en komptidsbank.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Kraven på övertidsersättning är oskäligen. Någon verkan enligt 35 § medbestämmandelagen därmed inte inträtt.

De två lokala överenskommelserna med rätt till särskild kompensationsledighet har upphört att gälla genom den uppsägning som bolaget gjort. Överenskommelserna har varit möjliga att säga upp. Någon efterverkan i de enskilda anställningsavtalen har inte uppkommit eftersom det finns en underliggande norm i det centrala kollektivavtalet att falla tillbaka på. Någon rätt till ledighet har alltså inte förelegat.

För det fall arbetstagarna har haft rätt till två ledighetsdagar under år 2012 har de inte rätt till ekonomisk kompensation, utan rätt till ledighet. Om ekonomisk kompensation ska utgå, ska ersättning utgå i form av en dagslön per ledighetsdag. Någon rätt till övertidsersättning föreligger inte.

Domskäl

Tvisten

Bolaget och klubben har inom ramen för den lokala lönerevisionen år 1979 träffat överenskommelse om en särskild kompensationsledighetsdag per år och därefter inom ramen för den lokala lönerevisionen år 1986 träffat överenskommelse om ytterligare en ledig dag. Bolaget sade upp överenskommelserna den 9 december 2010, med en uppsägningstid om tre månader. Under år 2012 begärde sex arbetstagare att få ut de två ledighetsdagarna, men nekades detta av bolaget.

Parterna är oense om de två lokala lönerevisionsöverenskommelserna har varit möjliga att säga upp eller inte. För det fall överenskommelserna på grund av bolagets uppsägning upphörde att gälla år 2011 är det tvistigt om arbetstagarna ändå hade rätt till två ledighetsdagar per år på grund av överenskommelsernas efterverkan i de enskilda anställningsavtalen. För det fall de sex arbetstagarna hade rätt till ledighet under år 2012 är parterna oense om arbetstagarna har rätt till ekonomisk ersättning och för det fall ersättning ska utgå om sådan ska ges i form av övertidsersättning eller en dagslön per ledighetsdag.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På klubbens begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med klubbordföranden K.T. samt vittnesförhör hållits med tidigare förbundsordföranden Ö.J., förbundsombudsmannen R.F. och förbundsjuristen K.D. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med chefredaktören L.N., tidigare redaktionsassistenten K.L., redaktionscheferna C-Å.E. och Å.P.B., biträdande förbundsdirektören hos Medieföretagen B.S. och tidigare vice vd och förre förhandlingschefen B.D.

Har rätten till två lediga dagar upphört till följd av bolagets uppsägning?

En del av ett kollektivavtal kan inte sägas upp om inte en partiell uppsägning har stöd i avtalet eller godkänns av motparten, se AD 1978 nr 8. Har en del av ett kollektivavtal sagts upp och det inte föreligger stöd för uppsägningen blir uppsägningen således utan verkan.

Bolaget har gjort gällande att de aktuella överenskommelserna har sagts upp i sin helhet och att de därmed upphört att gälla efter en uppsägningstid om tre månader. Klubbens ståndpunkt är att det inte varit möjligt att säga upp överenskommelserna och att uppsägningarna därför saknar verkan eftersom det varit fråga om löneredovisionsöverenskommelser och de två ledighetsdagarna ingått i löneredovisionerna. Enligt klubben har den avstått från löneutrymme när överenskommelserna om de lediga dagarna träffats och de är därmed skyddade av kollektivavtalets löneskydd. Bolaget har invänt att de lediga dagarna inte härrör från något givet löneutrymme eftersom det löneutrymme som fanns till förfogande var det enligt det centrala löneavtalet, vilket fullt ut fördelades vid båda revisionerna i kontanta ersättningar.

Av de centrala löneavtalen åren 1979 och 1986 framgår att utöver de lönepåslag som anges i respektive centralt avtal, kom parterna överens om en lönepott om 1 procent respektive 1,5 procent av lönesumman att fördelas individuellt. I de företag som hade en journalistklubb skulle fördelningen ske i lokala förhandlingar mellan företaget och klubben.

Parterna är överens om att den i de centrala löneavtalen avtalade potten att fördela individuellt och lokalt har lagts ut genom de aktuella lokala överenskommelserna. Enligt klubben är de lokala överenskommelserna en helhetslösning och klubben menar därför att det inte går att avgöra om de lediga dagarna härrör från den centralt avtalade potten eller det löneutrymme som tillkom lokalt.

Av 1979 års lokala överenskommelse mellan bolaget och klubben framgår uttryckligen i punkten 1 att den centralt avtalade potten fördelas på visst sätt i kontant ersättning. Av 1986 års överenskommelse framgår detta inte med samma tydlighet. Bolaget har dock uppgett att de summor som anges i punkterna 1 och 2 innebär att den centralt avtalade lönepotten om 1,5 procent av lönesumman är fördelad. Klubben har inte invänt mot att punkterna 1 och 2 beloppsmässigt motsvarar den centralt avtalade lönepotten. Bolaget och klubben har därutöver vid löneredovisionerna kommit överens om ytterligare påslag i form av t.ex. höjningar

av krontalspåslaget, personliga tillägg och tjänsteställningstillägg. I båda överenskommelserna har parterna också kommit överens om en kompensationsdag.

Frågan är om överenskommelserna i sin helhet varit möjliga att säga upp år 2010. De löner som medarbetarna erhållit som ett resultat av löneöverenskommelserna har gällt till dess annat avtalats, dvs. i praktiken till nästa lönerrevision. Enligt Arbetsdomstolens mening har därmed lönervisionsbestämmelserna från åren 1979 och 1986 såvitt avser de kontanta ersättningarna spelat ut sin roll när dessa ersatts av nya löneöverenskommelser. Av 1979 års lönervisionsöverenskommelse framgår uttryckligen att den gällde till och med den 31 oktober 1979.

Parterna är överens om att rätten till kompensationsledighetsdagarna inte varit begränsad i tiden och att dagarna utgått årligen till de anställda i tiden efter respektive överenskommelse. Respektive överenskommelse har såvitt gäller rätten till en ledig dag fortsatt att tillämpas. Villkoret om rätt till ledighet har alltså gällt tills vidare. Villkoret i respektive överenskommelse var således i kraft när uppsägningen skedde till skillnad mot lönedelarna i form av kontant ersättning som ersatts av andra överenskommelser. Enligt Arbetsdomstolens mening har det då inte förelegat något hinder mot att säga upp de två löneöverenskommelserna. Klubben har inte haft någon invändning såvitt avser uppsägningstiden.

Slutsatsen av det anförda är att 1979 och 1986 års överenskommelser med bestämmelser om kompensationsledighetsdagar har upphört att gälla i mars 2011, som en följd av bolagets uppsägning i december 2010.

Föreligger efterverkan?

Om ett kollektivavtal med anställningsvillkor sägs upp, kan dessa villkor leva kvar i arbetstagarnas enskilda anställningsvillkor. Kollektivavtalet sägs ha efterverkan. Det är då emellertid fråga om situationer där det i frågan saknas reglering i något mellan parterna gällande kollektivavtal, dvs. när det inte finns någon underliggande norm som kan tillämpas i stället för det uppsagda kollektivavtalets bestämmelser, se t.ex. AD 1998 nr 33 och 2000 nr 46.

Klubben har gjort gällande att de centralt avtalade SKL-dagarna inte utgör någon underliggande norm och att de centrala SKL-dagarna och de två lokalt avtalade dagarna skiljer sig åt på flera punkter. Detta har bolaget bestritt.

I § 6.3 journalistavtalet finns en rätt till särskild kompensationsledighet med tre dagar per år, de s.k. SKL-dagarna.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår redan av ordalydelserna i 1979 och 1986 års överenskommelser att de lokalt avtalade dagarna har sin grund i de centralt avtalade SKL-dagarna. I 1979 års överenskommelse anges att de tre särskilda kompensationsdagarna enligt det centrala avtalet utökas till fyra hos bolaget och i 1986 års överenskommelse anges att tidigare avtalade fyra ”komp-dagar” ökas till fem per år. Av utredningen i målet, bl.a. förhören med C-Å.E. och Å.P.B., framgår också att villkoren för alla fem dagarna hos bolaget varit desamma, dvs. de som följer av TU:s cirkulär från år 1975. Den enda skillnaden har varit att med de lokala dagarna har inte följt ett lönepåslag om 0,8 procent av

månadslönen, vilket infördes för de centralt avtalade SKL-dagarna år 2001. Enligt Å.P.B. utgick dock samma ersättning för alla fem dagarna då bolaget fördelade påslaget på alla fem dagarna. Efter upphörandet av överenskommelserna har något kollektivavtalslöst tillstånd har inte förelegat.

I aktuellt fall har det alltså funnits en reglering i frågan i journalistavtalet i form av de särskilda kompensationsledighetsdagarna (SKL-dagarna). Det har alltså inte saknats en kollektivavtalsreglering i frågan. Slutsatsen är därmed att det inte föreligger något utrymme för att tillämpa principen om kollektivavtals efterverkan.

Sammanfattande bedömning i frågan om rätt till ledighet

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att det varit möjligt att säga upp 1979 och 1986 års överenskommelser och att dessa därmed upphört under år 2011 till följd av den uppsägning som bolaget gjorde i december 2010. Någon rätt till ledighet med två dagar i enlighet med överenskommelserna under år 2012 har således inte förelegat för de sex arbetstagarna. Arbetsdomstolen har vidare funnit att villkoren om lediga dagar inte haft efterverkan i de enskilda anställningsavtalen. De sex arbetstagarna har alltså inte heller på denna grund haft rätt till två lediga dagar år 2012. Någon rätt till ledighet år 2012 har därmed inte förelegat för arbetstagarna.

Verkan enligt 35 § medbestämmandelagen?

Vid den gjorda bedömningen får kraven på övertidsersättning anses oskäligen. Bolaget är därmed inte skyldigt att, enligt 35 § medbestämmandelagen, betala de omtvistade beloppen avseende övertidsersättning.

Slutsats

Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömningar innebär att det inte föreligger någon rätt till yrkad övertidsersättning eller att bolaget brutit mot överenskommelserna i fråga. Klubbens talan i nu prövad del ska alltså avslås.

Rättegångskostnader

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i den del av målen som behandlas i denna deldom. Huvudregeln är att domstolen inte ska ta ställning till kostnadsfrågorna i ett mål förrän rätten helt skiljer saken ifrån sig. När det gäller deldom enligt 17 kap. 4 § rättegångsbalken kan domstolen emellertid, med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall, även döma över rättegångskostnaderna i de delar som deldomen avser. I detta fall finner Arbetsdomstolen att förutsättningarna för ett sådant ställningstagande är uppfyllda.

Med hänsyn till den ovan angivna utgången ska klubben förpliktas ersätta bolaget för de rättegångskostnader som uppkommit med anledning av den prövning som nu gjorts. Arbetsdomstolen finner den av bolaget yrkade ersättningen skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Upsala Nya Tidnings Journalistklubbs talan om över-
tidsersättning och allmänt skadestånd för brott mot 1979 och 1986 års löneredi-
visionsöverenskommelser.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Upsala Nya Tidnings Journalistklubb att ersätta
AB Upsala Nya Tidning för rättegångskostnader med 343 000 kr, allt avseende
ombudsarvode, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna
dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Bengt Huldt,
Claes Frankhammar, Margareta Öhberg och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius