

Sammanfattning

Fråga huvudsakligen om tolkning av en bestämmelse i journalistavtalet och vilka medarbetare som omfattas av lokutionen "då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag–fredag". Även fråga om det förelegat fastställelseintresse.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-05-11
StockholmDom nr 40/11
Mål nr A 70/10

KÄRANDE

Svenska Journalistförbundet, Box 1116, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen David Hellman, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Medieföretagen, Box 55545, 104 04 Stockholm
2. Tidningsbolaget Promedia i Mellansverige AB, 556079-2797, Box 3,
721 03 Västerås
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB,
Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalstolkning

Bakgrund och yrkanden

Mellan Medieföretagen och Svenska Journalistförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, journalistavtalet – kollektivavtal för redaktionspersonal (journalistavtalet). Tidningsbolaget Promedia i Mellansverige AB (bolaget) är genom medlemskap i Medieföretagen bundet av journalistavtalet.

Journalistavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelse.

§ 6**OBEKVÄM ARBETSTID**

....

MOM 7 Helger

Om arbete utföres på helgdag, som icke är söndag, utgår motsvarande ledighet på annan dag. Samma förhållande gäller om sådan helgdag är medarbetarens ordinarie ledighetsdag. Sistnämnda regel gäller dock icke då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag-fredag. Ledigheten får ej utläggas på dag som till följd av tidningsutgivningen brukar vara ledig dag.

....

Mellan parterna har uppkommit tvist om tolkningen av bestämmelsen och vad som avses med undantaget i tredje meningen vari anges att ledighet inte ska utgå "då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag-fredag". Enligt förbundet innebär regleringen att om arbetstagaren i en schemacykel har en ordinarie arbetsdag förlagd till en lördag eller söndag är arbetstiden inte kontinuerligt förlagd måndag-fredag. Enligt arbetsgivarparterna innebär regleringen att om arbetstagaren har sin ordinarie arbetstid mer sällan förlagd till en lördag eller söndag, som var åttonde veckoslut eller mer sällan, får

arbetstiden anses kontinuerligt förlagd måndag–fredag. Tvisteförhandlingar har förevarit utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen ska förklara att § 6 Mom 7 första stycket tredje meningen journalistavtalet har den innebörden att med arbetstid som "kontinuerligt förlägges måndag-fredag" avses arbetstid som under en schemacykel inte innehåller någon ordinarie arbetsdag lördag eller söndag.

Arbetsgivarparterna har i första hand yrkat att förbundets talan ska avvisas eftersom det saknas ett fastställelseintresse och i andra hand att käromålet ska ogillas.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Den tvistiga bestämmelsen

I § 6 Mom 7 första stycket journalistavtalet regleras en rätt till viss kompensationsledighet – "motsvarande ledighet på annan dag" – om arbete utförs på en helgdag som inte är en söndag eller om en sådan helgdag är medarbetarens ordinarie ledighetsdag. Bestämmelsen kan alltså delas in i två fall, arbetsfallet som framgår av första meningen och ledighetsfallet som framgår av andra meningen.

Arbetsfallet avser situationen att en medarbetare utför arbete på en helgdag, som inte är söndag. Medarbetaren har då rätt till motsvarande ledighet på annan dag. Om den delen av bestämmelsen råder inte tvist.

Ledighetsfallet avser situationen att en helgdag, som inte är söndag, sammanfaller med en medarbetarens ordinarie ledighetsdag. Även i det fallet utgår motsvarande ledighet på annan dag. Detta gäller dock inte om arbetstidens arbetstid kontinuerligt är förlagd måndag–fredag. Parterna är oense om vad som menas med att arbetstiden ska vara "kontinuerligt" förlagd måndag–fredag, dvs. när undantaget är tillämpligt.

Förbundet menar att avtalstexten "då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag–fredag" ska tolkas enligt sin ordalydelse. En sådan tolkning följer också av partsavsikten och bestämmelsens syfte. En tillämpning av undantaget är alltså utesluten när en medarbetarens schemacykel innehåller en ordinarie arbetsdag som är förlagd till en lördag eller söndag.

Bestämmelsen kan tillämpas också om den ordinarie lediga dagen är en annan dag än lördag, även om arbetsgivarparterna uppehållit sig främst vid situationen att en helgdag infaller på en lördag.

Bakgrunden till tvisten

Tvisten har uppkommit med anledning av hur bestämmelsen har tillämpats på medarbetare som arbetar på Vestmanlands Läns tidning (VLT), som bolaget utger. Medarbetare på VLT som under en schemacykel har arbetstid förlagd även till lördag eller söndag, men mer sällan, har av bolaget ansetts ha sin arbetstid kontinuerligt förlagd måndag–fredag. De har därför nekats ledighet på annan dag när en helgdag, som inte är söndag, infallit på deras ordinarie ledighetsdag. Enligt förbundet har dessa arbetstagare inte sin arbetstid kontinuerligt förlagd måndag–fredag.

Bolaget tillämpade bestämmelsen på medarbetare hos VLT enligt den tolkning som förbundet gör gällande fram till år 2007, då avtalstillämpningen ändrades. Därefter gällde en ordning som innebar att endast de medarbetare som hade arbete förlagt till var fjärde helg eller oftare hade rätt till kompensation på sätt som anges i ledighetsfallet. Övriga medarbetare, som alltså hade arbetstid förlagd till lördag eller söndag mer sällan än vart fjärde veckoslut, ansågs omfattas av undantaget och nekades således ledighet enligt regleringen. Bolagets avtalstillämpning berörde cirka 20 medarbetare, däribland redigerare som arbetade var sjätte söndag under en schemacykel och reportrar som hade varierande helgtjänstgöring, mellan vart sjätte och tolfte veckoslut.

Sedan den ändrade avtalstillämpningen uppmärksammats påkallades lokal tvisteförhandling. Bolaget valde efter den centrala förhandlingen, som var i maj 2009, att följa Medieföretagens rekommendation i frågan och gör så alltjämt.

Medieföretagen, tidigare Tidningsutgivarna, utfärdade en rekommendation år 2009 om att medarbetare som arbetar helg var åttonde vecka eller mer sällan är att betrakta som att de har sin arbetstid kontinuerligt förlagd måndag–fredag och att kompensation därmed inte ska utgå till dessa medarbetare när de är lediga på "röda dagar".

I dag berörs cirka 20 medarbetare av bolagets avtalstillämpning på VLT. Det handlar om reportrar som arbetar vart tionde veckoslut. De får således inte ledigt på annan dag när en röd dag infaller på deras ordinarie ledighetsdag.

Avtalshistoriken

Regleringen om motsvarande ledighet på annan dag har huvudsakligen behållit sin utformning sedan den infördes i 1954 års journalistavtal. Det undantag, som tvisten rör, infördes emellertid först år 1971. Under åren har vissa redaktionella ändringar gjorts.

Regleringen om "kompensationsledighet" fanns redan innan journalistavtalet träffades, nämligen i s.k. normalkontrakt. I normalkontraktet togs år 1947 in en bestämmelse med följande lydelse.

Om arbete utföres på helgdag, som icke är söndag, eller om sådan helgdag är medarbetares ordinarie fridag, utgår motsvarande ledighet på annan dag.

År 1948 infördes en s.k. förklarande not med följande lydelse.

Mom c) avser att fastställa, att medarbetare skall komma i åtnjutande av lika många fridagar per år utöver de ordinarie som antalet helgdagar under året överstiger antalet söndagar.

År 1951 gavs den förklarande noten följande tillägg: ”Dylika fridagar skall i största möjliga utsträckning utgå i samband med helger”.

År 1954 träffades journalistavtalet mellan parterna. Den ovan angivna regleringen från år 1948 infördes då i kollektivavtalet. Texten i den förklarande noten togs dock inte med.

År 1971 togs undantaget – bestämmelsen som i dag återfinns i § 6 Mom 7 första stycket tredje meningen – in i journalistavtalet. Den dåvarande § 6 Mom e) fick då följande lydelse.

Vid helger skall medarbetare beredas största möjliga ledighet, dock på sådant sätt, att svårigheter icke uppstår för tidnings utgivning eller nyhetsmaterials bearbetning och distribution till tidningsredaktionerna. Om arbete utföres på helgdag, som icke är söndag, eller om sådan helgdag är medarbetares ordinarie fridag, utgår motsvarande ledighet på annan dag. Sistnämnda regel gäller dock icke då arbetstiden förlägges måndag till fredag.

Bakgrunden till att undantaget, i den ovan angivna sista meningen, infördes var följande. Veckotidningspressen omfattades av journalistavtalet. Inom veckotidningspressens område arbetade man, till skillnad mot inom dagspressen, normalt inte på veckosluten. Det fanns där normalt inte behov av arbete på lördag och söndag. De kontorsanställda inom veckotidningspressen hörde till ett annat avtalsområde. I deras avtal fanns ingen motsvarighet till bestämmelsen i journalistavtalet om ledighet på annan dag om en helgdag, som inte är söndag, inföll på medarbetarens ordinarie fridag, t.ex. lördagen. Journalistavtalets bestämmelse var alltså mer förmånlig. Den innebar också en kostnad för arbetsgivaren.

Mot denna bakgrund föreslog arbetsgiversidan år 1971 att det skulle införas ett undantag från regleringen om ”kompensationsledighet” för de arbetstare som hade sin arbetstid förlagd måndag–fredag, vilket förbundet således kom att godkänna.

När undantaget infördes berördes en ganska liten del av medarbetarna inom avtalsområdet. Fem dagars arbetsvecka infördes i avtalet i samband med avtalsrörelsen år 1971. Fem dagars arbetsvecka tillämpades dock i praktiken redan innan avtalsförändringen skedde.

Bestämmelsens syfte, partsavsikten och ordalydelsen

§ 6 Mom 7 första stycket tredje meningen journalistavtalet utgör, som framkommit, ett undantag från ledighetsfallet, som behandlas i bestämmelsens andra mening. Som framgår av den förklarande noten från år 1948 avser huvudregeln att fastställa att medarbetare ska komma i åtnjutande av lika många fridagar per år utöver de ordinarie som antalet helgdagar per år överstiger antalet söndagar. En medarbetare ska således ha rätt till den ledighet som en helgdag, som inte är en söndag, innebär utöver ordinarie fridagar.

Syftet med undantaget, när det infördes år 1971, var att från ledighetsfallet undanta arbetstagare som arbetade vanlig kontorstid, dvs. måndag till fredag. Något annat undantag från huvudregeln var inte avsett när bestämmelsen infördes. Det förelåg ingen gemensam partsavsikt om att undantaget skulle ha någon annan innebörd än den som framgår av ordalydelsen.

Med ordet kontinuerligt kan inte förstås annat än ”i följd” och ”utan avbrott”. Enligt ordalydelsen omfattar undantaget alltså endast arbetstagare som har sin arbetstid förlagd på ett sådant sätt att det inte innefattar något arbete förlagt till lördag eller söndag.

Systematiken i kollektivavtalet

Arbetsgivarparterna har hävdat att regleringen i § 6 Mom 7 första stycket tillsammans med regleringen i § 7 Mom 1 första stycket om en ordinarie arbetstid om i genomsnitt högst 40 timmar per vecka, syftar till att skapa en arbetstid för medarbetarna om i genomsnitt 40 timmar per *helgfri* vecka. Detta bestrids.

I § 7 anges endast att den ordinarie arbetstiden ska utgöra högst 40 timmar i genomsnitt per vecka. Det anges alltså inte att det ska vara fråga om arbetstid per helgfri vecka. Att det särskilt anges att arbetstiden ska utgöra *högst* 40 timmar innebär att det inte föreskrivs någon nedre gräns för arbetstidens omfattning. Bestämmelsen hindrar således inte att en medarbetare har lägre arbetstid än 40 timmar per vecka. Det framgår uttryckligen av § 7 Mom 1 första stycket andra meningen att arbetstiden kan vara 38 timmar.

Vad som antecknats i det av arbetsgivarparterna åberopade stycket i rapporten från dåvarande Tidningsutgivarnas och Journalistförbundets gemensamma arbetsgrupp om arbetstidsfrågor motsäger inte förbundets tolkning. Där anges att regleringen i fråga i §§ 6 och 7 syftar till att ge högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka. Även här används ordet ”högst”. Arbetstiden kan således vara lägre utan att det strider mot vad som anförts i rapporten. Vidare anges att de som har ordinarie arbetstid förlagd till sådan tid som kan anses obekvämlig ska ha en kortare genomsnittlig arbetstid. De som arbetar

lördag eller söndag har typiskt sett obekväm arbetstid i sitt schema. Det kan även understrykas att dokumentet endast är en rapport och inte uttryck för någon partsvilja.

En i huvudsak likalydande lokution som den omtvistade finns även i § 9, som innehåller semesterbestämmelser. I § 9 Mom 5 första stycket anges följande.

För heltidsanställd eller deltidsanställd medarbetare med ordinarie arbetstid kontinuerligt förlagd till måndag-fredag (med måndag-fredag likställes vid nattarbete söndag-torsdag) och med samma antal ordinarie arbetstimmar varje arbetsdag skall varje under semesterledigheten infallande schemalagd arbetsdag betraktas som en semesterdag.

I § 9 görs ett uttryckligt tillägg till vad som avses med ”måndag-fredag”. Detta visar att det enligt avtalets systematik krävs en särskild reglering för att man ska vidga begreppet ”kontinuerligt förlägges måndag-fredag”. Finns inte någon sådan särskild reglering behandlar således avtalet rent systematiskt begreppet i en inskränkt mening.

Tillämpningen av undantaget hos medlemsföretagen

Det har inte tidigare uppstått några centrala tvisteförhandlingar beträffande innebörden av det nu omtvistade undantaget. Enligt förbundet talar detta för att medlemsföretagen i Medieföretagen tidigare tillämpat bestämmelsen på det sätt som förbundet gör gällande. Förbundets klubbar är i allmänhet noga med att bevaka att företagen ger den ledighet medarbetarna är berättigade till.

Det har sedermera skett en förändrad avtalstillämpning. Medieföretagen har också, som redan redovisats, år 2009 utfärdat en rekommendation om hur undantaget ska tillämpas, som begränsar rätten till ledighet. Vissa medlemsföretag följer rekommendationen medan andra fortsätter att tillämpa bestämmelsen på det sätt som förbundet förespråkar. Ett flertal tvisteförhandlingar som rör tolkningen av bestämmelsen har uppkommit.

På Eskilstunakuriren har tillämpningen av bestämmelsen inte påverkats av Medieföretagens rekommendation. Där tillämpas ett schema där medarbetarna arbetar var femtonde helg. Ett sådant schema har varit tillämpligt där sedan i vart fall tio år tillbaka. Cirka 15 medarbetare berörs av denna schemaläggning. Dessa medarbetare får ledigt på annan dag när en helgdag, som inte är söndag, infaller på en ordinarie ledighetsdag.

På Göteborgsposten har undantaget fram till och med januari 2010 tillämpats på det sätt som förbundet gör gällande i målet. De medarbetare som har schemalagt arbete var tolfte helg har haft rätt till ledighet enligt andra meningen. Sedan februari 2010 likställer dock Göteborgsposten dessa medarbetare, som sällan arbetar helg, med dem som kontinuerligt har arbetet förlagt måndag till fredag. Ett 50-tal medarbetare där berörs av den ändrade avtalstillämpningen. Det har uppstått tvist vid Göteborgsposten, som tagits upp på central nivå. Tvisteförhandlingen har ajournerats i avvaktan på utgången av detta mål.

Fastställelseintresse föreligger

Ett bifallande av förbundets talan skulle påverka bolagets, övriga medlemsföretags samt Medieföretagens rättsliga handlande i förhållande till förbundet och dess medlemmar. Medieföretagen skulle då inte kunna hålla fast vid den utfärdade rekommendationen, som begränsar medarbetarnas rätt till "kompensationsledighet".

Medieföretagen och förbundet har varit överens om att de centrala tvisteförhandlingarna som inletts om den aktuella tolkningsfrågan vid Göteborgsposten och Eskilstunakuriren ska vilandeförklaras i avvaktan på Arbetsdomstolens dom i detta mål.

Det finns ytterligare en tvist som rör en annan tidning som bolaget också ger ut, Norrtelje tidning. Även där föreligger en ajournerad förhandling om tillämpningen av undantaget i fråga. Förhandlingarna där är också beroende av utgången i detta mål. Vid Norrtelje tidning berörs tio medarbetare, som arbetar var åttonde helg.

Med anledning av den varierande avtalstillämpningen måste det anses föreligga ett gemensamt intresse för kollektivavtalets parter att få den aktuella tolkningsfrågan prövad.

Det är inte nödvändigt att i en tolkningstvist lösa samtliga frågor för att fastställelseintresse ska kunna föreligga. Fastställelseintresse föreligger således trots att t.ex. ersättningsfrågan inte får sin lösning genom tolkningstvisten. Det kan nämnas att den skada medarbetarna drabbas av genom den felaktiga tillämpningen inte utan vidare kan omvandlas till ett visst belopp. Det är därför praktiskt att först få principfrågan löst och sedan, i förekommande fall, behandla ersättningsfrågan i lokala och centrala förhandlingar. Bolaget har uppgett att det inte vill diskutera ersättningsfrågor förrän principfrågan är löst, i central tvisteförhandling eller i Arbetsdomstolen. Bolaget har även utfäst sig att följa Arbetsdomstolens dom och att i förekommande fall utbetala ersättning retroaktivt beträffande de medarbetare som omfattades av den lokala förhandlingen.

Sammanfattning av grunderna för talan

I § 6 Mom 7 första stycket tredje meningen journalistavtalet anges att en medarbetare som har arbetstiden kontinuerligt förlagd måndag–fredag inte omfattas av rätten till motsvarande ledighet på annan dag om en helgdag, som inte är en söndag, infaller på arbetstagarens ordinarie ledighetsdag. Med lokutionen "då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag–fredag" måste enligt ordalydelsen avses att arbetstiden under en schemacykel är förlagd så att den inte innehåller någon ordinarie arbetsdag lördag eller söndag.

Denna tolkning av bestämmelsens innebörd har stöd i avtalshistoriken, avtalets syfte, systematiken i journalistavtalet och avtalsstillämpningen. Bestämmelsens ordalydelse utesluter den av arbetsgivarparterna hävdade tolkningen.

Det är av avgörande betydelse för förbundet att talan prövas av Arbetsdomstolen, varför fastställelseintresse föreligger.

Arbetsgivarparterna

Avtalsbestämmelsens innebörd

Tidigare var arbetstiden, för dem som omfattas av journalistavtalet, förlagd på huvudsakligen två sätt. Den ena gruppen var de arbetstagare som hade sin arbetstid förlagd måndag–fredag och som alltid var lediga under lördag och söndag. Den andra gruppen var ”skiftarbetare” eller ”skiftgående”, dvs. arbetstagare som frekvent hade sin arbetstid förlagd till även veckosluten. Dessa två grupper finns fortfarande kvar men en tredje grupp har sedermera tillkommit och avser arbetstagare som huvudsakligen har arbetet förlagt måndag–fredag och någon gång då och då har arbetet förlagt till en lördag eller söndag, dvs. mer sällan arbetar under ett veckoslut. Denna grupp kan kallas ”sällanskiftarbetare” eller ”sällanskiftgående”.

I det omtvistade undantaget anges att de medarbetare som kontinuerligt har arbetet förlagt måndag–fredag är undantagna från den rätt till ”kompensationsledighet” som ges om en helgdag, som inte är söndag, infaller på en ordinarie ledighetsdag. Till denna grupp medarbetare, som alltså undantas från rätten till ledighet, måste föras dels de som har sin arbetstid förlagd måndag–fredag och som inte har någon ordinarie arbetstid förlagd till lördag och söndag, dels de sällanskiftgående som mer sällan har sin ordinarie arbetstid förlagd till veckosluten, var åttonde helg eller mer sällan.

Att bestämmelsen måste ha den innebörden följer av att journalistavtalet sammantaget innebär att medarbetarna ska ha en ordinarie arbetstid om 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka. För att så ska bli fallet måste medarbetare som sällan arbetar skift, dvs. under veckosluten, likställas med dem som arbetar måndag–fredag och alltid är lediga under lördag och söndag. Med förbundets tolkning skulle sällanskiftarbetarna, i strid mot avtalet, få en mer omfattande ledighet än de som tillhör de andra grupperna.

Tillämpning av bestämmelsen – exemplet Kristi himmelfärds dag

Det ordinarie arbetstidsmåttet kan visserligen variera mellan medarbetarna. För att underlätta presentationen och åskådliggöra hur den omtvistade bestämmelsen ska tolkas antas här att samtliga medarbetare har ett ordinarie arbetstidsmått om 40 timmar i veckan.

Kristi himmelfärds dag infaller alltid på en torsdag. Den helgen utgör därmed en bra utgångspunkt för exempel på hur bestämmelsen bör tillämpas för att syftet med att medarbetarna ska ha 40 timmars arbete i genomsnitt per helgfri vecka ska uppnås.

Den arbetstagare som normalt har sin arbetstid förlagd enbart måndag–fredag, åtta timmar om dagen, och inte arbetar Kristi himmelfärds dag arbetar alltså 32 timmar den veckan.

Den som normalt arbetar måndag–fredag och faktiskt arbetar Kristi himmelfärds dag får motsvarande ledighet vid något annat tillfälle enligt huvudregeln i första meningen. För den som sällan arbetar helg och enligt sitt schema har ordinarie arbetsdag förlagd till Kristi himmelfärds dag finns två alternativ, vilka båda innebär att arbetstidsmålet uppnås. Medarbetaren kan antingen erhålla kompensationen samma dag den uppstår, dvs. vara ledig Kristi himmelfärds dag eller få ledigt annan dag vid ett senare tillfälle.

En tillämpning av ledighetsfallet kan se ut som följer.

Som ett första exempel kan nämnas situationen att en medarbetare har sin arbetstid förlagd till måndag, tisdag, onsdag, lördag samt söndag – åtta timmar per dag – och har torsdag och fredag som ordinarie ledighetsdagar. Under den vecka då Kristi himmelfärds dag infaller kommer medarbetaren då att, i enlighet med sitt schema, arbeta 40 timmar. För att jämföras med den arbetstagare som har sin arbetstid förlagd måndag–fredag och som är ledig Kristi himmelfärds dag eller som arbetar och får kompensationsledigt en annan dag måste en sådan medarbetare alltså erhålla ledighet någon annan dag.

Som ett andra exempel kan nämnas situationen att en medarbetare arbetar tio timmar per dag måndag, tisdag, onsdag samt fredag och har torsdag, lördag och söndag som ordinarie ledighetsdagar. En sådan medarbetare har ordinarie ledighet på Kristi himmelfärds dag och har under den veckan arbetat 40 timmar. Även en medarbetare med ett sådant schema måste erhålla kompensationsledighet för att uppnå ett veckoarbetstidsmål på 40 timmar i genomsnitt per *helgfri* vecka.

Sällanskiftgående blir överkompenserade

Undantaget medför – om det ska tolkas som förbundet gör gällande – ett speciellt problem när det gäller sällanskiftarbetare. Problemet avser situationen att en helgdag infaller på en lördag.

Under år 2009 var det fyra helgdagar som inföll på lördagar, nämligen midsommardagen och alla helgons dag som alltid infaller på en lördag samt därutöver nationaldagen och annandag jul. Förbundets tolkning innebär att en medarbetare som t.ex. arbetar var tolfte söndag, men aldrig lördag, skulle kompenseras med fyra extra lediga dagar. Medarbetaren – som ändå är ledig på lördagarna – skulle därmed få mer ledighet än vad som motsvarar en genomsnittlig arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka. Överkompensatio-

nen med förbundets tolkning skulle uppgå till 32 timmar på årsbasis jämfört med dem som arbetar enbart måndag–fredag och dem som frekvent är skiftgående. Därmed frångås syftet med arbetstidsregleringen, nämligen att uppnå en genomsnittlig arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka.

Avtalshistorik

Som förbundet redovisat kompletterades bestämmelsen i 1947 års normalkontrakt av en not år 1948 med följande lydelse. ”Mom c) avser att fastställa, att medarbetare skall komma i åtnjutande av lika många fridagar per år utöver de ordinarie som antalet helgdagar under året överstiger antalet söndagar”. Notens innebörd är att samtliga medarbetare ska ha en genomsnittlig arbetstid om högst 40 timmar per helgfri vecka.

När bestämmelsen om "kompensationsledighet" infördes i 1954 års journalistavtal hade arbetstagarna sex dagars arbetsvecka. Det var då naturligt att samtliga medarbetare kompenserades med ledighet på annan dag om en helgdag, en röd dag, inföll på en lördag. En sådan ordning blev dock inte sakligt motiverad när fem dagars arbetsvecka senare infördes och lördagen blev arbetsfri för dem som arbetade endast vardagar, måndag–fredag. Det var mot den bakgrunden som undantaget infördes år 1971.

Medieföretagens rekommendation

Arbetsgivarparternas uppfattning är att det tidigare rätt samförstånd mellan kollektivavtalsparterna om att inte driva frågan om rätt till kompensation vid ledighet som sammanfaller med helgdagar vad gäller sällanskiftgående. I samband med tvisteförhandlingarna i den aktuella tvisten visade det sig dock att något sådant samförstånd inte längre förelåg.

Mot den bakgrunden valde Medieföretagen att i en rekommendation ge uttryck för sin tolkning av bestämmelserna. I rekommendationen anges att medarbetare som arbetar var åttonde helg och än mer sällan är att betrakta som arbetande kontinuerligt måndag–fredag. Detta innebär att kompensation i form av ledighet inte utgår för dessa medarbetare när en "röd dag" infaller på deras ordinarie ledighetsdag. Är arbetet förlagt till minst var sjunde helg ska dock medarbetaren kompenseras.

Systematiken i kollektivavtalet, bestämmelsens syfte och partsavsikten

Bestämmelsen i § 6 Mom 7 var tidigare placerad under § 7, som behandlar ordinarie arbetstid. § 7 Mom 1 inleds med att föreskriva att den ordinarie arbetstiden ska utgöra högst 40 timmar i genomsnitt per vecka. Den bestämmelsen behandlar alltså inte frågan om genomsnittlig arbetstid per *helgfri* vecka. För att medarbetarna ska få en genomsnittlig arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka behövs regleringen i nuvarande § 6 Mom 7.

Syftet med bestämmelsen i § 6 Mom 7 första stycket är alltså att den tillsammans med § 7 Mom 1 första stycket ska jämställa de medarbetare som arbetar måndag–fredag med dem som arbetar skift. Bestämmelserna sammantaget ska ge resultatet att samtliga medarbetare får en arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Det har förelegat en gemensam partsavsikt av innebörd att bestämmelsen har det syfte som arbetsgivarparterna gör gällande. Det kan inte ha varit parternas avsikt när undantaget infördes år 1971 att det skulle öppnas en möjlighet för att sällanskiftgående arbetstagare skulle överkompenseras på det sätt som bestämmelsen, med förbundets tolkning, medför.

Det bestrids att § 6 Mom 7 vilket förbundet påstått i stämningsansökan, syftar till att medarbetare ska kompenseras för olägenheten att behöva arbeta på en helgdag. En sådan olägenhet kompenseras i stället ekonomiskt genom regleringen om helgtillägg.

Att parterna har varit eniga om att det genomsnittliga uttaget per helgfri vecka ska vara 40 timmar framgår bl.a. av en rapport från år 2001 från Tidningsutgivarnas och Journalistförbundets gemensamma arbetsgrupp om arbetstidsfrågor, ”Journalisternas arbetstider”. I samma riktning pekar förbundets kommentar till journalistavtalet 1997–1998. Där anges bl.a. att regeln har tillkommit för att kompensera dem som har ordinarie ledighet, när de som jobbar vanlig femdagarsvecka får extra helgledighet.

Förbundet har vidare vid den centrala förhandlingen den 27 maj 2009 medgett att syftet med regleringarna varit att ge medarbetarna som arbetade skift samma rätt till ledighet som de som varken arbetade under söndag eller röda dagar. Detta framgår av protokollet från förhandlingen.

Tillämpningen

Det stämmer att det inte tidigare uppkommit någon tvist angående tolkningen av den aktuella bestämmelsen. En anledning härtill kan vara att antalet medarbetare som sällan arbetar veckoslut har ökat. Tidigare förlades nämligen arbetstiden så att den som hade kortast anställningstid i större utsträckning fick arbeta helg än de som hade längre anställningstid. Numera sprids helgarbetet på fler arbetstagare, vilket innebär att ett större antal medarbetare arbetar veckoslut men gör så mer sällan.

Det är riktigt att tillämpningen av bestämmelsen har varierat på olika företag. Olika tillämpning har förekommit bl.a. på Göteborgsposten, Nerikes Allehanda, Östgöta korrespondenten och Norrtelje Tidning. På vissa företag har man gett kompensationsledigt för helgdagar som sammanfaller med lördagar vid schemacykler på tolv eller 15 veckor. På andra företag har kompensation nekats vid en så kort schemacykel som fyra veckor. En anledning till denna varierande praxis kan vara att bestämmelsen inte är helt lättillgänglig och att såväl företag som klubbar kan ha missförstått bestämmelsen.

Frågan om fastställelseintresse

Det föreligger inte något fastställelseintresse. Förbundet har varit oförhindrat att i stället föra en fullgörelsetalan i den aktuella tvisten. Detsamma gäller för de övriga tvisterna som rör samma tolkningsfråga och som för närvarande är vilande.

Även för det fall förbundet skulle vinna målet återstår tvistiga frågor mellan parterna. Detta gäller bl.a. frågorna om vad som är motsvarande ledighet, hur annan ledighet kan förläggas och vilken ekonomisk kompensation en medarbetare kan ha rätt till.

Sammanfattning av grunden för bestridandet

Eftersom fastställelseintresse saknas ska förbundets talan i första hand avvisas.

Om talan inte avvisas ska den ogillas eftersom bestämmelsen i § 6 Mom 7 första stycket tredje meningen journalistavtalet inte har den innebörd som förbundet gör gällande.

Bestämmelsen i § 6 Mom 7 första stycket syftar till att tillsammans med regleringen i § 7 Mom 1 skapa en arbetstid för medarbetarna om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Den genomsnittliga arbetstiden för dem som arbetar skift, dem som sällan arbetar skift och dem som enbart arbetar måndag–fredag ska alltså vara densamma. För att nå det resultatet måste de medarbetare som huvudsakligen har sin arbetstid förlagd måndag–fredag, dvs. de sällanskiftgående, likställas med dem som har sin arbetstid förlagd enbart måndag–fredag. Med förbundets tolkning av den tvistiga bestämmelsen skulle sällanskiftarbetare bli överkompenserade vad gäller ledighet, varför bestämmelsen inte kan ha den innebörd som förbundet hävdar.

Domskäl

Bakgrund

Bakgrunden till tvisten är i korthet följande.

Av § 6 Mom 7 första stycket journalistavtalet följer en rätt till ledighet i två fall. Det ena fallet avser om arbete utförs på en helgdag, som inte är söndag och det andra avser om en sådan helgdag infaller på en medarbetares ordinarie ledighetsdag. I båda fallen har medarbetaren rätt till motsvarande ledighet på annan dag.

År 1971 infördes ett undantag för de arbetstagare vars arbetstid kontinuerligt är förlagd måndag–fredag. Dessa arbetstagare har inte rätt till ledighet på annan dag om en helgdag, som inte är söndag, infaller på deras ordinarie ledighetsdag. Den som kontinuerligt har sitt arbete förlagt måndag–fredag är normalt ledig lördag och söndag. När det för en sådan arbetstagare infaller en

helgdag på lördagen, t.ex. midsommardagen, föreligger alltså ingen rätt till ledighet på någon annan dag.

Bolaget ger ut tidningen VLT. På VLT fanns det medarbetare som hade ordinarie arbetstid förlagd till vart fjärde veckoslut. Dessa arbetstagare behandlades av bolaget som arbetstagare som har sin arbetstid kontinuerligt förlagd måndag–fredag och nekades därmed ledighet på annan dag om en helgdag, som inte var en söndag, inföll på deras ordinarie ledighetsdag. Tvist uppstod under år 2008 mellan parterna om den tillämpningen utan att parterna kunde enas.

Medieföretagen, då Tidningsutgivarna, lämnade därefter under år 2009 en rekommendation till sina medlemsföretag om att medarbetare som arbetar helg var åttonde vecka eller mer sällan är att betrakta som att de har sin arbetstid kontinuerligt förlagd måndag–fredag och att kompensation därmed inte ska utgå till dessa medarbetare när "röd dag" infaller på deras ordinarie ledighetsdag.

Tvisten

Parterna är oense om hur undantaget från rätten till ledighet på annan dag ska tolkas och vad som avses med att arbetstiden "kontinuerligt" är förlagd måndag–fredag.

Förbundet hävdar att lokutionen "då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag–fredag" ska tolkas så att därmed avses arbetstid som under en schemacykel inte innehåller någon ordinarie arbetsdag lördag eller söndag. Förbundet har gjort gällande att detta följer av ordalydelsen, partsavsikten och syftet med bestämmelsen och vinner stöd i avtalshistoriken, hur avtalet tillämpats och avtalets systematik.

Arbetsgivarparterna har i första hand gjort gällande att det inte föreligger något fastställelseintresse och i andra hand bestritt att bestämmelsen ska tolkas i enlighet med förbundets fastställelseyrkande. De har hävdat att förbundets tolkning är felaktig eftersom bestämmelsen tillsammans med regleringen i avtalet om ordinarie arbetstid, vari anges att den ska utgöra högst 40 timmar i genomsnitt *per vecka*, har till syfte att se till att arbetstiden blir i genomsnitt 40 timmar *per helgfri vecka* och att förbundets tolkning mot den bakgrunden leder till att arbetstagare som har sin ordinarie arbetstid huvudsakligen förlagd måndag–fredag men även förlagd till vissa veckoslut, blir överkompenserade.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med f.d. förhandlingschefen i förbundet, L.R., f.d. förhandlingsombudsmannen i förbundet, L.P. och klubbordföranden på svarandebolaget, J.L. samt förhör upplysningsvis med förbundsombudsmannen R.F. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör

med förhandlaren hos Medieföretagen S.K. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Fastställelseintresse?

Enligt 4 kap. 6 § lagen om rättegången i arbetstvister ska talan som inte innefattar yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något, dvs. en fastställsetalan, avvisas om det inte är av avsevärd betydelse för käranden att talan prövas. Arbetsdomstolen har i ett flertal avgöranden (se t.ex. AD 1992 nr 134) slagit fast att en fastställsetalan äger betydelse för en part först om det finns anledning att anta att en bifallande dom kommer att antingen direkt påverka motpart i det rättsliga handlandet i förhållande till parten eller bli direkt avgörande vid en senare talan, som innefattar yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något. Med motpart avses därvid både avtalsmotparten och andra, vilka kan vara bundna av avtalet.

Parterna är överens om följande. Medieföretagen har lämnat en rekommendation om hur den tvistiga bestämmelsen ska tolkas som inte överensstämmer med förbundets talan i målet. Bestämmelsen tillämpas på olika sätt hos olika medlemsföretag i Medieföretagen. Hos bolaget finns medarbetare anställda som berörs av bestämmelsen och på vilka bolaget tillämpar bestämmelsen på det sätt som Medieföretagen rekommenderar. Det föreligger flera tvister mellan parterna avseende tillämpningen av bestämmelsen på andra tidningar.

Enligt Arbetsdomstolens mening föreligger, redan på grund av ovan angivna omständigheter, ingen tvekan om att det föreligger ett fastställelseintresse. En bifallande dom kommer att direkt påverka svarandeparterna i tvisten och deras rättsliga handlande gentemot förbundet och dess medlemmar. Arbetsgivarparternas avvisningsyrkande ska därför lämnas utan bifall.

Partsavsikten

Frågan om undantagets innebörd ska i första hand besvaras utifrån vad parterna gemensamt har åsyftat med bestämmelsen. Förbundet har gjort gällande att den gemensamma partsavsikten när det omtvistade undantaget infördes i avtalstexten år 1971 var att undantaget skulle avse de medarbetare som hade sin arbetstid förlagd till vanlig kontorstid, dvs. enbart måndag till fredag, och inte några andra. Enligt förbundet förelåg det således inte någon gemensam partsavsikt av innebörd att även s.k. sällanskiftarbetare, som har sin ordinarie arbetstid förlagd till lördag eller söndag någon gång då och då, också skulle omfattas av undantaget.

Arbetsgivarparterna har i och för sig inte gjort gällande att parterna uttryckt någon gemensam avsikt vid bestämmelsens införande om att vissa sällanskiftarbetare också skulle omfattas av undantaget. Däremot menar arbetsgivarparterna, som Arbetsdomstolen uppfattat det, att parterna varit ense om att syftet med huvudregeln – rätt till ledighet på annan dag om en heldag infaller på en ordinarie ledighetsdag – är att alla medarbetare,

förenklat uttryckt, ska ha samma genomsnittliga arbetstid per helgfri vecka och att detta numera innebär att även sällanskiftarbetare måste omfattas av undantaget.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det mot denna bakgrund inte att fastställa någon gemensam partsvilja om innebörden av det omtvistade undantaget.

Ordalydelsen

Av ordalydelsen i § 6 Mom 7 första stycket framgår följande. Den som arbetar på en helgdag, som inte är en söndag, har rätt till motsvarande ledighet på annan dag (första meningen). Detsamma gäller om en helgdag, som inte är en söndag, infaller på medarbetarens ordinarie ledighetsdag (andra meningen). Även i det sistnämnda fallet kompenseras alltså medarbetaren, trots att hon eller han är ledig, med motsvarande ledighet på annan dag. Därefter följer undantaget i den tvistiga tredje meningen. "Sistnämnda regel gäller dock icke då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag-fredag". Undantaget avser alltså situationen att en helgdag, som inte är en söndag, infaller på medarbetarens ordinarie ledighetsdag.

Parterna är oense om vad begreppet "kontinuerligt" har för innebörd i den aktuella bestämmelsen. Enligt förbundet innebär ordet "kontinuerligt" att något sker "i följd" och "utan avbrott". Detta innebär enligt förbundet att undantaget omfattar endast medarbetare som under en schemacykel har sin arbetstid förlagd till enbart måndag–fredag, dvs. ingen lördag eller söndag.

Enligt arbetsgivarparternas mening ska ordet "kontinuerligt" i sammanhanget betyda detsamma som "huvudsakligen". Enligt arbetsgivarparterna omfattar därmed undantaget också de arbetstagare som huvudsakligen eller oftast har sin arbetstid förlagd måndag–fredag och därutöver någon gång ibland förlagd till en veckohelg.

Enligt Arbetsdomstolens mening får ordet "kontinuerligt" i allmänt språkbruk anses ha den innebörd som förbundet påstått. Arbetsdomstolens bedömning är därmed att ordalydelsen i sig inte ger utrymme att tolka bestämmelsen på det sätt som arbetsgivarparterna förespråkar. Arbetsgivarparterna har dock invänt att ordalydelsen i undantaget måste tolkas mot bakgrund av syftet med huvudregeln om ledighet i § 6 Mom 7.

Syftet med regleringen i § 6 Mom 7

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att syftet med bestämmelsen i § 6 Mom 7 första stycket tillsammans med regleringen i § 7 Mom 1 första stycket är att uppnå ett resultat som innebär att medarbetarna erhåller en arbetstid om 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. I § 7 Mom 1 första stycket anges att den ordinarie arbetstiden ska utgöra högst 40 timmar i genomsnitt per vecka. För att medarbetarna ska erhålla en arbetstid om 40 timmar i genomsnitt per

helgfri vecka finns regleringen i § 6 Mom 7 första stycket. Syftet bakom regleringen är alltså att arbetstiden under en längre period ska bli densamma för medarbetare vars arbetstid är förlagd måndag–fredag och för skiftgående medarbetare. En medarbetare som har sin ordinarie arbetstid huvudsakligen förlagd måndag–fredag men som någon gång ibland har den förlagd till lördag eller söndag, t.ex. var åttonde helg, måste för att syftet, att likställa arbetstidsmåttet, ska nås omfattas av undantaget. De medarbetare som sällan arbetar under ett veckoslut får annars en lägre genomsnittlig arbetstid än de två andra grupperna arbetstagare.

Förbundet har bestritt att bestämmelserna tillsammans har det syfte som arbetsgivarparterna påstått. Förbundet har bl.a. anfört att tidningsbranschen förutsätter att arbete kan utföras även på helgdagar och att det är därför som regleringen om "kompensationsledighet" finns i § 6 Mom 7.

Parterna är ense om följande. Huvudregeln om rätt till motsvarande ledighet på annan dag för det fall arbete utförs på en heldag som inte är söndag eller för det fall en sådan heldag infaller på en ordinarie ledighetsdag har funnits i journalistavtalet sedan avtalet ingicks första gången år 1954. En motsvarande reglering fanns emellertid redan i vad som benämnts normalkontrakt. I en not från år 1948 till normalkontraktets bestämmelse angavs att regleringen avsåg att fastställa att medarbetare skulle komma i åtnjutande av lika många fridagar per år utöver ordinarie som antalet helgdagar under året överstiger antalet söndagar. Av den noten går enligt Arbetsdomstolens mening inte att utläsa att syftet med regleringen är att åstadkomma samma arbetstidsmått per helgfri vecka.

Någon utredning om vad som förevar mellan parterna år 1954 i frågan om syftet bakom regleringen av den ordinarie arbetstiden jämförd med huvudregeln om ledighet i nuvarande § 6 Mom 7 har inte förebringats. Arbetsgivarparterna har däremot till styrkande av att det förelegat en gemensam partsavsikt om det bakomliggande syftet på sätt de påstått åberopat viss skriftlig bevisning; förbundets kommentar till journalistavtalet 1997–1998 och en rapport från Tidningsutgivarnas och Journalistförbundets gemensamma arbetsgrupp från mars 2001, "Journalisternas arbetstider".

I förbundets kommentar till journalistavtalet anges bl.a. följande. "Regeln har tillkommit för att kompensera dem som har ordinarie ledighet, när de som jobbar vanlig femdagarsvecka får extra helgledighet". I denna del har på förbundets begäran hållits förhör med R.F. och L.P. Den sistnämnde deltog i arbetet med kommentaren. Sammantaget finner Arbetsdomstolen att utredningen inte ger stöd för slutsatsen att texten i sig har den innebörd som arbetsgivarparterna påstår.

I den åberopade rapporten från år 2001 anges att bestämmelserna i § 7 Mom 1 första stycket och § 6 Mom 7 första stycket, meningarna 1–3 syftar dels till att ge högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, dels till att de som har ordinarie arbetstid förlagd till sådan tid som kan anses obekväma ska ha en kortare genomsnittlig arbetstid.

Enligt förbundet finns det ingen motsättning mellan vad som anförts i rapporten och förbundets tolkning av undantagets omfattning. Förbundet har pekat på att i rapporten finns ordet ”högst” med och anført att detta betyder att det är möjligt att arbeta mindre än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Vittnet L.P., som deltog vid upprättandet av rapporten, har uppgett att arbetsgivarsidan, som skrev förslaget till texten, först glömt att ta med ordet ”högst” i texten och att det tillfördes efter påpekande samt att i övrigt diskuterades inte bestämmelserna mer utförligt.

Arbetsdomstolens bedömning är, även såvitt avser rapporten, att det inte heller av den går att dra slutsatsen att det partsgemensamma syftet med regleringen i § 6 Mom 7 varit att åstadkomma en viss genomsnittlig vecko-arbets tid per helgfri vecka.

Såvitt avser syftet med att införa det omtvistade undantaget framgår följande av utredningen.

Beträffande vad som förekom vid avtalsförhandlingarna år 1971 har på förbundets begäran hörts f.d. förhandlingschefen L.R., som deltog i förhandlingarna. Han har uppgett bl.a. följande. Journalister anställda på veckotidningarna, t.ex. på Åhlén & Åkerlunds förlag, arbetade vanligtvis kontorstid, dvs. måndag–fredag. I enlighet med journalistavtalets ursprungliga reglering hade även de en dag extra ledigt om en "röd dag" inföll på en lördag. Anställda tjänstemän inom veckotidningspressen, som gick under ett annat kollektivavtal, hade inte rätt till någon motsvarande ledighet. I samband med avtalsrörelsen som ledde fram till 1971 års avtal föreslog arbetsgivarsidan att en bestämmelse skulle införas i journalistavtalet som begränsade denna rätt till ledighet. Syftet från arbetsgivarsidan var att komma till rätta med den avtalstillämpning som uppstått på Åhlén & Åkerlunds förlag. Journalistförbundet godtog så småningom att undantaget i tredje meningen infördes. Det förekom diskussioner om hur bestämmelsen skulle formuleras. Det fördes inte någon särskild diskussion om hur bestämmelsen skulle tillämpas inom dagspressen. Det är tveksamt om det då alls förekom att journalister där arbetade kontinuerligt måndag–fredag. Frågan om hur det fallet skulle behandlas att en arbetstagare arbetade för det mesta måndag–fredag men någon gång ibland arbetade helg diskuterades inte alls. Om den frågan kommit upp hade den troligen orsakat omfattande diskussioner, eftersom den är komplicerad.

S.K., förhandlare på Medieföretagen, som åberopats som vittne av arbetsgivarparterna, har uppgett följande. Han har ingen direkt kännedom om vad som förekom vid avtalsförhandlingarna inför 1971 års avtal. Det kan dock inte ha varit parternas avsikt att regleringen skulle "öppna upp" för att en grupp som sällan eller nästan aldrig går skiftgång ska bli överkompenserad.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning i denna del är att det av utredningen inte går att dra slutsatsen att bestämmelserna i § 7 Mom 1 och § 6 Mom 7 har till syfte att reglera att arbetstiden blir 40 timmar per helgfri

vecka och inte heller att det var mot den uttalade bakgrunden som undantaget infördes år 1971.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsatser

Den medarbetare som går miste om en extra ledig dag därför att en helgdag, som inte är söndag, infaller på en dag då arbetstagaren ändå skulle vara ledig kompenseras genom att få ledigt på annan dag. När regleringen infördes tillämpades en arbetsvecka om sex dagar. Så länge sexdagensvecka tillämpades synes regleringen ha fungerat som avsett. Därefter infördes femdagarsveckan. Lördagen blev då en ordinarie fridag för de arbetstagare som arbetade vanlig kontorstid. Parterna synes då, i och med att lördagen blev fridag, ha varit överens om att det inte fanns behov av någon "kompensationsledighet" för dem som har sin arbetstid kontinuerligt förlagd till kontorstid, dvs. måndag–fredag. Den tolkningsfråga som är aktuell i målet var inte föremål för diskussion vid förhandlingarna inför införandet av undantaget år 1971. Kollektivavtalsparterna synes då inte ha förutsett de komplikationer som en förändrad schemaläggning av veckoslutsarbete kunde medföra.

Parterna är överens om att arbetstidens förläggning inom branschen förändrats efter år 1971 på så sätt att det blivit vanligare med vad arbetsgivarparterna kallat sällanskiftgående, de arbetstagare som någon gång då och då har sin arbetstid förlagd till lördag eller söndag. Enligt förbundet är ett skäl till denna förändring av förläggningen av arbetstiden bl.a. att arbetsgivarna på så sätt undviker att arbetstagare erhåller så många "ob-poäng" att de enligt § 7 Mom 1 andra meningen får den ordinarie arbetstiden förkortad till 38 timmar. Arbetsgivarparterna har uppgett att den förklaringen saknar grund. De har uppgett att skälet till det ökande antalet sällanskiftgående – vilket även anförts av arbetsgivarparternas vittne S.K. – är att arbetsgivarna inte längre i samma utsträckning förlägger helgarbete, obekvämt arbetstid, på de senast anställda utan numera av sociala skäl låter ett större antal medarbetare arbeta helg, vilket å andra sidan medför att helgarbete utförs av var och en medarbetare mer sällan.

Det kan synas orättvist att de arbetstagare som huvudsakligen har sin arbetstid förlagd måndag till fredag och endast någon gång då och då har den förlagd till lördag eller söndag omfattas av rätten till ledighet på annan dag och därmed får fler dagar ledigt per år när helgdagar infaller på deras normala fridag på lördagen. Som redan anförts har Arbetsdomstolen dock inte funnit visat att regleringen i § 6 Mom 7 har ett bakomliggande syfte att jämna ut den genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka. Det kan även noteras, vilket förbundet framhållit och även arbetsgivarparternas vittne S.K. uppgett, att det är svårt att matematiskt beräkna hur sällan eller ofta en arbetstagare ska arbeta lördag eller söndag för att han eller hon inte ska överkompenseras genom regleringen på sätt arbetsgivarparterna hävdar.

Det problem med tillämpningen av bestämmelsen som arbetsgivarparterna menar föreligger har uppstått i och med att arbetstiden kommit att förläggas på ett nytt sätt för vissa arbetstagare. På motsvarande sätt som skedde när

femdagarsveckan infördes kan frågan lösas genom en ny kollektivavtalsreglering.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att bestämmelsen bör tolkas i enlighet med sin ordalydelse på det sätt förbundet hävdar.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att förbundets fastställsetalan ska tillåtas och bifallas. Förbundet är vid denna utgång fullt ut vinnande part. Arbetsgivarparterna ska därför åläggas att, med tillämpning av 5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen, med hälften vardera ersätta förbundet för rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår arbetsgivarparternas avvisningsyrkande.
- 2 Arbetsdomstolen förklarar att 6 § Mom 7 första stycket tredje meningen journalistavtalet har den innebörden att med arbetstid som kontinuerligt förlägges måndag–fredag, avses arbetstid som under en schemacykel inte innehåller någon ordinarie arbetsdag lördag eller söndag.
3. Medieföretagen och Tidningsbolaget Promedia i Mellansverige AB ska med hälften vardera ersätta Svenska Journalistförbundet för rättegångskostnader med 252 812 kr, varav 242 812 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Claes-Göran Sundberg, Christer Måhl, Kerstin Brodowsky, Björn Müntzing, Inger Efraimsson och Margareta Öhberg. Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom