

Enligt kollektivavtalet för dentallaboratorier har tjänstemän, under vissa förutsättningar, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Fråga om en arbetstagare, som var sjukskriven när nationaldagen inföll, haft rätt till sådan ledighet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2017-04-19
Stockholm

Dom nr 25/17
Mål nr A 86/16

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Lisa Melin, samma adress

SVARANDE

1. Föreningen Vårdföretagarna, Box 555 45, 102 04 Stockholm

2. T.I.C Tandteknik I Centrum AB, Box 50106, 202 11 Malmö

Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB,
Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalstolkning m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal (Föreningen Vårdföretagarna Dental-laboratorier, Tjänstemannaavtalen). T.I.C Tandteknik I Centrum AB (bolaget) är medlem i Föreningen Vårdföretagarna och därmed bundet av kollektivavtalet. M.H. är medlem i Unionen.

Bolaget är ett tandtekniskt laboratorium som tillverkar produkter för tandläkare, såsom implantat och tandproteser. M.H. är anställd hos bolaget på heltid som tandtekniker och hade under den aktuella tiden arbetstiden förlagd måndag–fredag. Hon var helt sjukskriven under perioden den 21 april–4 oktober 2015 och därefter deltidssjukskriven t.o.m. den 1 december 2015, då hon började arbeta heltid.

Nationaldagen den 6 juni 2015 inföll på en lördag. M.H. begärde med anledning härav en dags ledighet utan löneavdrag enligt § 3 i kollektivavtalet. Bolaget nekade henne ledighet med hänvisning till att nationaldagen inföll under den period när hon var helt sjukskriven.

Twisten gäller om M.H. enligt kollektivavtalet har rätt till kompensation för att nationaldagen inföll på en lördag, utan hinder av att hon då var helt sjukskriven.

Den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen har följande lydelse.

§ 3 Arbetstid

Ordinarie arbetstid m.m.

För heltidsanställd är den ordinarie arbetstiden, raster oräknade, i genomsnitt under kalenderåret 40 timmar per helgfri vecka. Ordinarie arbetstid får ej någon vecka överstiga 45 timmar.

Om inte arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffat avtal om annat har medarbetare, med ordinarie arbetstid förlagd måndag till och med fredag, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Förläggningen av schemat överenskomms med berörda medarbetare och läggs i normalfallet till måndag - fredag mellan klockan 07.00-21.00 såvitt möjligt mellan klockan 07.00-18.00. Arbetsgivare och medarbetare kan komma överens om att förlägga ordinarie arbetstid på annan tid än ovan inklusive helger. Medarbetarnas önskemål om arbetstidens förläggning ska beaktas med hänsyn tagen till såväl medarbetarens som verksamhetens behov.

Påsk, midsommar-, jul- och nyårsafton ska vara lediga dagar.

Anmärkning

Överskjutande mertid må redovisas som mertid.

Yrkanden

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala

1. ekonomiskt skadestånd till M.H. med 936 kr,
2. allmänt skadestånd till M.H. med 10 000 kr, och
3. allmänt skadestånd till Unionen med 50 000 kr.

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen, på det ekonomiska skadeståndet från den 31 december 2015 och på de allmänna skadestånden från den 22 juni 2016 (dagen för delgivning av stämning), till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan och har inte vitsordat något belopp avseende allmänt skadestånd som skäligt i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det har begåtts ett kollektivavtalsbrott har det ekonomiska skadeståndet till M.H. vitsordats. Sättet för beräkning av räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört följande.

Unionen

Sammanfattning av grunderna

I kollektivavtalet finns regler om rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag. Rätten till ledighet gäller under förutsättning att arbetstagaren har sin ordinarie arbetstid förlagd måndag–fredag och att anställningen består på nationaldagen. År 2015 inföll nationaldagen en lördag. M.H. har av bolaget nekats rätt till en dags ledighet, trots att hennes arbetstid var förlagd måndag–fredag och trots att hennes anställning bestod den 6 juni 2015. Hon har rätt till en dags ledighet oavsett om hon var sjukskriven eller inte på nationaldagen.

Bolaget har genom att neka ledighet brutit mot kollektivavtalet och är skyldigt att betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd till M.H. samt allmänt skadestånd till Unionen.

Särskilt om kollektivavtalet och bestämmelsen om kompensation

Mellan Vårdföretagarna och Unionen gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal. Det i målet aktuella avtalet gällde fr.o.m. den 1 juli 2013 t.o.m. den 30 juni 2016.

Enligt § 3 i kollektivavtalet har en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd måndag–fredag rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag.

M.H. har rätt till en dags ledighet oavsett om hon var sjukskriven eller inte på nationaldagen den 6 juni 2015. Förutsättningen för att få en dags ledighet är att anställningen består den dagen, vilket hennes anställning har gjort. M.H. är fortfarande anställd hos bolaget.

Bolagets beslut att neka M.H. en dags ledighet utgör ett brott mot kollektivavtalet. Den kompensationslediga dagen är en intjänad rättighet med den inskränkningen att den måste tas ut under samma kalenderår. Om ledigheten inte kunnat tas ut under kalenderåret och detta beror på arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt till ekonomisk ersättning. Då utläggning av ledigheten trots begäran inte har skett är M.H. berättigad till ekonomisk ersättning motsvarande en dagslön. M.H:s dagslön är 936 kr.

Den aktuella bestämmelsen infördes på yrkande av Unionen år 2007. Syftet med bestämmelsen var att kompensera för att annandag pingst, som varje år infaller på en måndag, upphörde att vara allmän helgdag samtidigt som nationaldagen, som kan infalla på alla veckodagar, blev allmän helgdag. Detta fick till följd att arbetstiden kunde bli längre för arbetstagare med kontorsarbetstid de år då nationaldagen inföll på en lördag eller söndag.

De år nationaldagen inföll på en vardag skedde ingen förändring av arbetstidsmåttet, eftersom en röd vardag byttes ut mot en annan röd vardag. Men om nationaldagen inföll på en lördag eller söndag skedde inget utbyte av en röd dag. Borttagandet av annandag pingst som allmän helgdag innebar då en utökning av arbetstidsmåttet med åtta timmar för en heltidsarbetande. Under en sjuårsperiod ökade arbetstidsmåttet med 16 timmar. Syftet med bestämmelsen var att kompensera för den arbetstidsförlängning som skulle uppkomma de år då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Parterna har inte varit överens om att bestämmelsen ska tolkas på annat sätt än vad Unionen gör gällande. Parterna har inte varit överens om att göra undantag för personer som varit sjukskrivna på nationaldagen. Frågan berördes överhuvudtaget inte vid förhandlingarna.

Det kan inte vitsordas att den enskilde arbetstagaren i och med den nya bestämmelsen får anses överkompenserad i förhållande till vad som gällde före det att nationaldagen blev allmän helgdag. Även om bestämmelsen skulle medföra en sådan överkompensation är det fortfarande så att bestämmelsen ska tillämpas i enlighet med sin ordalydelse. Att annandag pingst byttes mot nationaldagen är en helt ny konstruktion, dvs. att en fast röd dag byts mot en röd dag som flyttar på sig.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bestämmelsen har tillämpats i enlighet med deras uppfattning av bl.a. Praktikertjänst. Unionen känner inte till att bestämmelsen skulle ha tillämpats på det sätt som påstås.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna

M.H. har inte rätt till en dags ledighet, eftersom hon var sjuk under den period då nationaldagen 2015 inföll. Bolaget har därför inte brutit mot kollektivavtalet och är inte skyldigt att betala skadestånd.

Särskilt om kollektivavtalet och bestämmelsen om kompensation

Frågan är om en arbetstagare har rätt till ytterligare ledighet när denne inte är i tjänst under den period då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Den aktuella bestämmelsen infördes på yrkande av Unionen i förhandlingarna inför avtalsperioden den 1 oktober 2007–den 30 september 2010. Avsikten med bestämmelsen var att arbetstagarna skulle kompenseras de år nationaldagen infaller på lördagar och söndagar, eftersom de anställda förlorar ledighetsdagar i förhållande till den tidigare allmänna helgdagen annandag pingst. Någon annan avsikt presenterades inte. Det var inte aktuellt att skapa någon ytterligare rätt till betald ledighet än som gällde när annandag pingst var allmän helgdag.

För att tydliggöra att arbetstagaren måste vara anställd för att erhålla ledighet angavs att rätten till ledighet gäller ”under förutsättning att anställningen består denna dag”. Det kan tyckas självklart, eftersom det såvitt arbetsgivarparterna vet inte har förekommit att en arbetstagare som t.ex. påbörjar sin anställning den första juli ett år begärt betald ledighet för långfredag eller Kristi himmelfärdsdagen samma år. Inte heller har någon arbetstagare begärt att få ut ledighet i ”förskott” för kommande helgdagar som inträffar efter att anställningen avslutats.

Bestämmelsen ska snarast ses som ett uttryck för att stora delar av anställningsavtalet suspenderas under legala eller överenskomna ledigheter, t.ex. skyldigheten att utföra arbete och skyldigheten att betala lön och att man inte avsåg några förändringar i förhållande till hur ledigheten hanterades då helgdagen alltid var på en måndag.

Eftersom avsikten med bestämmelsen var att medarbetarna över tid skulle få lika mycket ledighet med den rörliga helgdagen den 6 juni som med annandag pingst så måste man för att förstå bestämmelsen se hur ledighet kompenserades för annandag pingst.

Enligt den tidigare gällande ordningen kompenserades inte en arbetstagare som var t.ex. sjukskriven, föräldraledig eller studieledig under en period då annandag pingst inföll för en utebliven ledighetsdag vid ett senare tillfälle då denne var åter i tjänst. Detta gäller för övrigt alla övriga allmänna helgdagar och även när nationaldagen infaller måndag–fredag. De arbetstagare som typiskt sett får en annan ledig dag under en allmän helgdag är de som utför arbete just den dagen.

Unionens tolkning av avtalet innebär att de grupper som tidigare på grund av frånvaro ”missat” en helgdag ska få kompensation när just nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Detta skulle innebära en överkompensation i förhållande till tidigare reglering, vilket var vare sig en partsavsikt eller presenterat av Unionen som en förändring i förhållande till tidigare reglering.

Den förklarade avsikten med bestämmelsen var att arbetstagare som arbetade måndag–fredag och som därmed förlorade en ledig dag de år nationaldagen inföll en lördag eller söndag, skulle kompenseras för detta. Avsikten med bestämmelsen var inte att utvidga ledighetsrätten i förhållande till vad som tidigare gällt.

Bestämmelsen har tillämpats i enlighet med arbetsgivarparternas uppfattning bl.a. av Praktikertjänst, som är ett av de större företagen i branschen.

Arbetsgivarparterna har vitsordat att betala en dagslön till M.H. för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget felaktigt vägrat henne ledighet utan löneavdrag. Arbetsgivarparterna vill tillägga att en arbetstagare inte har rätt till betalt, om arbetstagaren i och för sig har rätt till en dags ledighet utan

löneavdrag men inte begär ledigt det inom kalenderåret. Det är alltså på så sätt inte fråga om en intjänad rättighet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har förhör hållits med förhandlaren vid Unionen E.C. och ombudsmannen vid Unionen G.K. På arbetsgivarparternas begäran har förhör hållits med förhandlingschefen vid Praktikertjänst T.S., arbetsrättsjuristen och förhandlaren S.L. samt tidigare förbundsdirektören för Vårdföretagarna A.K.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskal

Bakgrunden till tvisten

Många kollektivavtal innebär att arbetstagarna på allmänna helgdagar har rätt att vara lediga med lön. År 2005 blev nationaldagen den 6 juni allmän helgdag, samtidigt som annandag pingst upphörde att vara allmän helgdag (se prop. 2004/05:23). Eftersom nationaldagen alltid är den 6 juni, infaller den på en lördag eller en söndag i genomsnitt två av sju år och de åren får arbetstagare med kontorsarbetstid en ledig dag mindre jämfört med när annandag pingst var allmän helgdag. Som en följd härav reste många arbetstagarorganisationer krav på avtalsbestämmelser som skulle kompensera arbetstagarna för detta. På många avtalsområden har därför införts bestämmelser som på olika sätt kompenserar arbetstagarna för att nationaldagen, till skillnad från annandag pingst, vissa år infaller på en lördag eller söndag. En sådan bestämmelse är den nu omtvistade bestämmelsen i § 3 i kollektivavtalet.

Twisten gäller om M.H. enligt den bestämmelsen har rätt till kompensation för att nationaldagen inföll på en lördag, utan hinder av att hon då var helt sjukskriven.

Arbetsdomstolen hade i AD 2011 nr 61 att bedöma en bestämmelse med ett liknande innehåll i det s.k. sågverksavtalet. Enligt den bestämmelsen hade arbetstagare rätt till en dags permission under år då nationaldagen inträffade på lördag eller söndag, under förutsättningen att arbetstagaren var anställd när nationaldagen 6 juni inföll. Tvisten gällde om bestämmelsen skulle tillämpas på arbetstagare som arbetade kontinuerligt tvåskift. Bakgrunden var att arbetstagare som arbetade kontinuerligt tvåskift normalt hade skift utlagda även lördagar och söndagar och att arbetstagarna enligt arbetsgivarparterna inte skulle drabbas av någon arbetstidsförlängning till följd av att annandag pingst ersattes av nationaldagen som allmän helgdag.

Arbetsdomstolen fann att avtalstexten var klar och entydig, att den enda uttryckliga förutsättningen som angavs för rätt till permission var att arbetstagaren var anställd när nationaldagen inföll, att frågan om bestämmelsen skulle tillämpas bara på vissa kategorier inte berördes vid förhandlingarna, att det var arbetsgivarsidan som föreslog avtalstextens utformning samt att det ålegat den sidan att klargöra sin uppfattning om bestämmelsen innebörd, men att detta inte skett. På grund av det anförda kom Arbetsdomstolen till slutsatsen att arbetstagare som arbetade kontinuerligt tvåskift omfattades av bestämmelsen.

Har arbetstagare som är sjukskrivna på nationaldagen rätt till en ledig dag?

Enligt 3 § i kollektivavtalet har medarbetare med ordinarie arbetstid förlagd måndag–fredag, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag. Avtalstexten är i sig klar och tydlig. De enda två förutsättningarna som anges för att få kompensationsledighet är att arbetstagarens ordinarie arbetstid är förlagd måndag–fredag och att han eller hon var anställd den 6 juni. Det anges t.ex. inte i avtalstexten att det krävs att arbetstagaren är i tjänst (jfr avtalet som berörs i AD 2013 nr 52). Avtalstexten ger härigenom ett klart stöd för Unionens tolkning.

Bestämmelsen infördes vid kollektivavtalsförhandlingarna inför avtalsperioden den 1 oktober 2007–30 september 2010. Vid förhandlingarna företrädde Unionen (dåvarande HTF) bl.a. av dåvarande förhandlaren vid Unionen E.C. För Vårdföretagarna deltog bl.a. av arbetsrättsjuristen och förhandlaren vid Almega S.L., förhandlingschefen vid Praktikertjänst T.S. samt tidigare förbundsdirektören vid Vårdföretagarna A.K. Alla dessa har hörts.

Av förhören framgår följande. I förhandlingarna begärde arbetstagsidan att arbetstagarna skulle kompenseras för att nationaldagen ersatte annandag pingst som allmän helgdag, eftersom detta skulle medföra en längre årlig arbetstid de år nationaldagen inföll på en lördag eller söndag. Det var dock arbetsgivarsidan som svarade för avtalstextens utformning. De krav som diskuterades för att arbetstagarna skulle ha rätt till kompensationsledighet var att arbetstagarens anställning skulle bestå på nationaldagen, att arbetstagaren hade sin arbetstid förlagd måndag–fredag och att arbetstagaren behövde ta ut den lediga dagen under det innevarande kalenderåret. S.L. har därutöver berättat att han förutsatte att arbetstagaren var i tjänst när nationaldagen inträffade för att denna skulle ha rätt till kompensationsledighet. Varken S.L. eller någon av de andra som hörts i målet har berättat att frågan berördes vid förhandlingarna.

Utredningen ger, enligt Arbetsdomstolens mening, inte stöd för att parterna gemensamt skulle ha ansett att det krävdes att arbetstagaren ska vara i tjänst för att ha rätt till kompensationsledigheten. Om arbetsgivarsidan, som var

den sida som utformade avtalstexten, haft den uppfattningen, hade det ålegat den sidan att klargöra sin uppfattning. Så har inte skett.

Parterna är ense om att tolkningsfrågan inte tidigare varit föremål för tvisteförhandlingar mellan kollektivavtalsparterna. T.S. har berättat att Praktikertjänst, som är ett av de större företagen som omfattas av kollektivavtalet, tillämpat bestämmelsen på så sätt att arbetstagare som varit sjukskrivna på nationaldagen inte har fått kompensationsledigt. G.K., som är ansvarig för det aktuella kollektivavtalet, har berättat att Unionen inte känner till något annat fall än det nu aktuella, där avtalsbestämmelsen tillämpats som arbetsgivarparterna gör gällande. Enligt Arbetsdomstolens mening saknar avtalstillämpningen vid Praktikertjänst betydelse för tolkningsfrågan i denna tvist.

På grund av det anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att bestämmelsen innebär att arbetstagare som är sjukskrivna den 6 juni har rätt till en dags ledighet enligt § 3 i kollektivavtal, om övriga förutsättningar i bestämmelsen är uppfyllda. Det kan tilläggas att detta avtalsinnehåll är mer förmånligt för arbetstagarna än den regel som gällde när annandag pingst var allmän helgdag. Arbetstagarsidan har i den meningen, på sätt som arbetsgivarparterna framfört, blivit överkompenserade. Detta förhållande är dock inte i den aktuella situationen tillräckligt för att frånga avtalstextens klara utformning.

Det nu sagda innebär att bolaget, genom att inte ge M.H. kompensation i form av en annan ledig dag, har brutit mot kollektivavtalet.

Skadeståndsskyldighet

Bolaget ska på grund av kollektivavtalsbrott betala allmänt skadestånd till M.H. och Unionen. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet om 10 000 kr till M.H. är skäligt. Det allmänna skadeståndet till Unionen bestäms till 25 000 kr. Bolaget ska vidare förpliktas att till M.H. betala ekonomiskt skadestånd med 936 kr, motsvarande en dagslön. På beloppen ska ränta betalas.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att Unionen vunnit och därför ska arbetsgivarparterna som utgångspunkt ersätta Unionen för dess rättegångskostnader (18 kap. 1 § rättegångsbalken). Enligt 5 kap. 2 § arbetsvistlagen kan domstolen förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Enligt Arbetsdomstolens mening har parterna haft ett gemensamt intresse att få ett besked från domstolen i tvistefrågan och det är rimligt att anta att domen är av intresse utöver det enskilda fallet (jfr prop. 1974:77 s. 85). Detta framgår bl.a. av hur parterna under processen renodlat tvistefrågan. Det finns därför förutsättningar för att kvitta rättegångskostnaderna, dvs. att vardera part ska bära sina rättegångskostnader.

Domslut

1. T.I.C Tandteknik I Centrum AB ska till M.H. betala 936 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 december 2015 till dess betalning sker.
2. T.I.C Tandteknik I Centrum AB ska till M.H. betala 10 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 juni 2016 till dess betalning sker.
3. T.I.C Tandteknik I Centrum AB ska till Unionen betala 25 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 juni 2016 till dess betalning sker.
4. Vardera part ska bära sina rättegångskostnader.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Kerstin G Andersson, Elisabeth Ankarcrona, Claes Frankhammar, Annette Carnhede och Lena Maier Söderberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius