

Sammanfattning

En arbetstagare, som arbetar med bl.a. lossningsarbete, är sjuk vid ett tillfälle då ett fartyg skulle lossas på tid som ersattes som övertidsarbete. Fråga om övertidsarbetet skulle beaktas vid beräkning av arbetstagarens sjuklön. Arbetsdomstolen finner inledningsvis att det åberopade kollektivavtalet inte innebär någon avvikelse från sjuklönelagens regler av betydelse för tvistefrågan. Vidare finner Arbetsdomstolen att övertidsarbetet i detta fall är så förutsägbart och återkommande att ersättningen måste anses vara en sådan normalt utgående förmån som skall ingå i underlaget vid beräkning av sjuklön enligt 6 § sjuklönelagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2003-04-23
StockholmDom nr 39/03
Mål nr A 107/02

KÄRANDE

Allmänna IndustriGruppen, Box 16105, 103 22 STOCKHOLM
Ombud: jur. kand. Lars Sydolf, ALMEGA AB, adress som ovan

SVARANDE

Industrifacket, Box 1114, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Bo Ericson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SAKEN

sjuklön

Mellan Allmänna IndustriGruppen (industrigruppen) och Industrifacket gäller kollektivavtal för kemiska fabriker. ABB Kumotech AB (bolaget) är medlem i Industrigruppen och därmed bundet av kollektivavtalet.

Bolaget bedriver verksamhet i Sundsvall med bl.a. underhåll och service. I verksamheten ingår att lossa båtar som kommer med råvaror till Kubal AB (Kubal) som tillverkar aluminium. Bolaget har övertagit sin verksamhet från Kubal. Motsvarande kollektivavtal som nu gäller för verksamheten gällde även då verksamheten bedrevs av Kubal.

Kollektivavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 11 Sjuklön m m**Mom 1 Rätt till sjuklön**

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön.

Mom 2 Beräkning av sjuklön

Sjuklön utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk.

Anmärkingar

I Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som skall ingå i beräkningsunderlaget.

Lagen (1991:1047) om sjuklön, sjuklönelagen, innehåller bl.a. följande bestämmelser.

Inledande bestämmelser

1 § En arbetstagare har enligt vad som följer av denna lag rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner (*sjuklön*).

Sjuklönens storlek

6 § För dagar i en sjuklöneperiod enligt 7 § som arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättning i arbetsförmågan gäller

1. att sjuklön inte utges för den första dagen för vilken sjuklön kan utges enligt 8 § första stycket, och
 2. att sjuklönen för de därpå följande dagarna utgör 80 procent av anställningsförmånerna.
-

T.O. är medlem i Industrifacket och anställd hos bolaget där han utför bl.a. lossningsarbete. Under perioden fr.o.m. måndagen den 18 februari t.o.m. lördagen den 23 februari 2002 var T.O. sjukfrånvarande. Lördagen den 23 februari 2002 skulle T.O. ha utfört övertidsarbete mellan kl. 06.00–14.00, om han inte blivit sjuk. Fartyget som då skulle lossas hade anlänt till Sundsvall den 19 februari 2002.

Tvist har uppstått mellan parterna om den övertidsersättning som T.O. haft rätt till om han inte blivit sjuk skall räknas in i underlaget vid beräkandet av hans sjuklön. Det sjuklönebelopp som T.O. har rätt till om övertidsersättningen skall ingå i underlaget uppgår ostridigt till 1 658 kr.

Lokala och centrala förhandlingar har hållits i tvistefrågan utan att parterna kunnat enas. Med anledning härav har industrigruppen väckt talan i Arbetsdomstolen mot Industrifacket.

Industrigruppen har yrkat att Arbetsdomstolen skall fastställa att T.O. inte har rätt till sjuklön för lördagen den 23 februari 2002.

Industrifacket har bestritt yrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Industrigruppen

Bolaget utför lossningsarbete av fartyg som anländer till Sundsvalls hamn med råvaror i form av petroleumkoks, aluminiumoxid och beck för vidare transport till Kubal, som använder råvarorna i sin aluminiumproduktion. Råvaruleveranserna utförs med medelstora fartyg på mellan sextusen och tjugofemtusen ton. Lossning av fartyg sker cirka tjugo gånger per år. Vid lossningsarbete övergår den annars dagtidsarbetande personalen till att arbeta enligt ett särskilt upprättat schema som sträcker sig över hela dygnet. När

lossning sker på helger utgår övertidsersättning. Lossning på helger förekommer dock endast ett tiotal gånger per år. Helgarbetet är därför inte en förutsättning för verksamheten. Det har förekommit att Kubal, under den tid då det företaget bedrev lossningsverksamheten, utbetalat sjuklönen för dagar då övertidsarbete skulle ha utförts. När bolaget tog över verksamheten kontrollerade bolaget hur man skulle förfara i dessa fall och kom fram till att det inte var förenligt med kollektivavtalsbestämmelserna att utge sjuklönen vid frånvaro under tid då övertidsarbete skulle ha utförts.

Fartygen som lossas i Sundsvalls hamn kommer från Jamaica, Irland och England. Lossningen av ett fartyg kan pågå mellan två och åtta dagar, allt beroende på fartygens storlek. De större fartygen, som kommer från Jamaica, kräver en längre lossningstid vilket innebär att lossningsarbetet då kan sträcka sig över en helg. De mindre fartygen, som kommer från England och Irland, kräver normalt en kortare lossningstid vilket innebär att man i större utsträckning klarar att lossa dessa under vardagarna.

Kubal sköter planeringen av råvaruleveranserna och omfattningen av dessa bestäms utifrån företagets behov av råvaror för aluminiumproduktionen. Behovet av råvaror är tämligen konstant under året och samtliga leveranser sker per båt. Kubal upprättar först ett preliminärt skeppningsprogram som sträcker sig ett halvår framåt i tiden. I skeppningsprogrammet anges under vilken månad fartygen förväntas anlända till Sundsvall. Skeppningsprogrammet uppdateras kontinuerligt. Fartygens ankomst kan emellertid inte förutses exakt. Fartygens gångtid har betydelse för beräkningen av ankomstdag. För fartyg som kommer från Jamaica är gångtiden cirka tre veckor medan gångtiden för fartyg från England och Irland är fyra respektive sju dagar. En preliminärt angiven ankomstdag för fartyg som kommer från Jamaica kan lämnas en till två veckor i förväg. Fartygens ankomsttider kan komma att förskjutas på grund av väderleksförhållanden eller dylikt. Oftast uppstår förseningar på en till fyra dagar. Först i och med att fartyget passerar genom Öresund brukar man kunna förutse ankomsttiden mer exakt. Fortfarande vet man dock inte om fartyget ankommer på morgonen, kvällen eller natten.

När endast ett fåtal dagar återstår till fartygets ankomst upprättas en lossningsplan. Av planen framgår bl.a. det ankommande fartygets namn, beräknad ankomsttidpunkt och hur lång tid det tar att lossa fartyget. Vidare framgår vilka som ingår i de olika arbetslagen. Lossningsgruppen är nämligen vid lossningsarbete indelade i tre arbetslag som arbetar förmiddag, eftermiddag eller natt. Arbetslagen skiftar arbetspass enligt ett fastställt mönster. Det är oftast samma personer som ingår i de olika arbetslagen vilket innebär att befintlig plan inför varje anläggande fartyg bara behöver kompletteras med det aktuella fartygets namn och dess beräknade ankomstdag. Lossningsgruppens arbetsuppgifter består till 40–50 procent av lossningsarbete och i övrigt av underhåll av lossningsanläggningen.

Omfattningen av det lossningsarbete som sker på övertid har varierat år från år. Inga anmärkningsvärt stora uttag av övertid har förekommit inom lossningsgruppen. Under år 2001 uppgick det genomsnittliga övertidsuttaget för

de personer som ingick i lossningsgruppen till 250 timmar. Enligt kollektivavtalet får arbetstagaren tas i anspråk för övertid under högst 200 timmar per kalenderår och med ytterligare 100 timmar om kompensationsledighet tillförs i motsvarande mån.

I § 11 mom 2 i kollektivavtalet anges att ”Sjuklön utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk”. Avtalstexten i denna bestämmelse är otvetydig och medför följaktligen att sjuklön inte utgår på ersättning för icke ordinarie arbetstid. Eftersom den omtvistade sjuklönen till T.O. avser ersättning för sjukfrånvaro under tid då övertidsarbete skulle ha utförts har han alltså inte rätt till sjuklön i denna situation. I en anmärkning till avtalsbestämmelsen anges visserligen att ”Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som skall ingå i beräkningsunderlaget”. Denna hänvisning till sjuklönelagen tar emellertid bara sikte på vilka lönedelar och ersättningar som skall ingå i beräkningsunderlaget för sjuklönen när rätt till sjuklön föreligger enligt mom 2, dvs. vid sjukfrånvaro under ordinarie arbetstid. Det kan nämligen även i sådana situationer uppstå diskussioner angående vilka lönedelar som skall räknas med i sjuklöneunderlaget. Det kan t.ex. röra sig om olika lönetillägg i form av flyttillägg, skifttillägg osv. Industrifacket har pekat på att det i en kommentar till det allokemiska avtalet har gjorts hänvisningar till ett antal domar från Arbetsdomstolen som rör sjuklönelagens bestämmelser och har därmed velat göra gällande att kollektivavtalet inte innefattar någon i förhållande till sjuklönelagen avvikande reglering. I och för sig innehåller det allokemiska avtalet likalydande bestämmelser om sjuklön som det i denna tvist aktuella kollektivavtalet och har slutits mellan samma parter. Det allokemiska avtalet avser emellertid ett annat avtalsområde. Vad som sägs i den åberopade kommentaren kan därför inte tas till intäkt för att kollektivavtalstexten i det omtvistade avtalet har någon annan innebörd än den som arbetsgivarsidan nu har gjort gällande i tvisten.

Under alla förhållanden måste bestämmelsen i § 11 mom 2 beaktas vid en tolkning av sjuklönelagens regler eftersom formuleringen i kollektivavtalstexten får ses som ett uttryck för en restriktiv inställning hos avtalsparterna när det gäller rätten till sjuklön för annan tid än ordinarie arbetstid. Det skall också framhållas att avtalsparterna genom denna reglering i kollektivavtalet endast bestämt den närmare regleringen av sjuklönens storlek enligt 6 § sjuklönelagen. Det är således fråga om en enligt 2 § sjuklönelagen tillåten kollektivavtalsreglering.

Enligt arbetsgivarsidans uppfattning ger emellertid inte heller sjuklönelagen någon rätt till sjuklön i detta fall. Sjuklönelagen har nämligen den innebörden att sjuklön inte skall utges för sjukfrånvaro under sådant övertidsarbete som det är frågan om här. Med hänsyn till arbetets frekvens, omfattning och förutsebarhet kan det inte anses utgöra vad som i förarbetena till lagen benämnts som ”inplanerad övertid”. Att arbetet utförs enligt schema kan inte anses innebära att det skall betraktas som inplanerat övertidsarbete än mindre utgör det arbete under ordinarie arbetstid.

Sammanfattningsvis görs sålunda gällande att T.O. inte har rätt till sjuklön för lördagen den 23 februari 2002. I första hand görs gällande att detta följer av kollektivavtalets reglering att sjuklön enbart utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid. I andra hand görs gällande att inte heller sjuklönelagens reglering ger rätt till sjuklön i detta fall eftersom övertiden inte kan anses inplanerad i den mening som enligt lagens förarbeten och Arbetsdomstolens praxis krävs för att sjuklön skall utgå för övertidsarbete.

Industrifacket

Det finns cirka 100 arbetstagare anställda hos bolaget varav nio arbetar inom den ständiga lossningsgruppen. T.O. är en av dessa arbetstagare. Lossningsgruppen är tämligen självstyrande i sitt arbete även om det finns en arbetsledare för den enhet inom företaget som gruppen tillhör.

När lossningsgruppen inte är sysselsatt med lossning av fartyg arbetar gruppen dagtid måndag-fredag. Vid lossningsarbete övergår de anställda i gruppen till att arbeta kontinuerligt treskift enligt ett särskilt skiftschema. Arbete kan då förekomma under såväl lördagar och söndagar som under s.k. storhelger. Kontinuerligt treskift utgör den ordinarie arbetstiden vid lossningsarbete. Arbetstagarna i lossningsgruppen har alltså två olika former av ”ordinarie arbetstid”, nämligen dagtid respektive kontinuerligt treskift. Som arbetsgivarparten nämnt svarar lossningsarbetet för nästan hälften av de berörda arbetstagarnas årsarbetstid. Det finns sedan tidigare en lokal överenskommelse som innebär att det inte utgår något skifttillägg för lossningsarbete under lördagar och söndagar samt under storhelger utan denna tid skall i stället betraktas som övertid och betalas med övertidsersättning enligt kollektivavtalets § 5 mom 3. Arbetskyldigheten på den sålunda schema-lagda övertiden är i princip densamma som vid ordinarie arbetstid. Enligt kollektivavtalet är det högsta tillåtna övertidsuttaget 300 timmar per år.

Varje år lossas cirka 250 000 ton råvaror. Lossning sker vid cirka tjugofem tillfällen per år. Antalet lossningstillfällen och mängden råvaror som lossas har inte förändrats under de senaste åren och det finns det inget som tyder på att så kommer att ske. Lossningstiderna kan variera från två till nio dygn. Vid lossning som planerats pågå under nio dygn förekommer det regelmässigt övertidsarbete. Även vid kortare lossningstider kan det uppstå övertidsarbete, t.ex. om det fartyg som skall lossas anländer på en fredag. En vecka före ett fartygs beräknade ankomstdatum mottar lossningsgruppen en aviseringsorder från Kubal. Lossningsgruppen upprättar då en lossningsplan samt ett skiftschema. Det finns tre skiftlag som arbetar efter ett rullande schema. De som arbetar i skiftlagen är regelmässigt samma personer.

Lossningsgruppen utför varje månad övertidsarbete som dock varierar månad från månad. Under vart och ett av åren 1998, 1999 och 2000 arbetade T.O. mer än 250 timmars övertid. Under år 2001 kom han upp i 249 timmars övertid. Att övertidsuttaget under år 2002 uppgick endast till 180 timmar berodde på att T.O. var sjukfrånvarande under två helger då han skulle ha

utfört övertidsarbete. Om han arbetat dessa dagar skulle han ha kommit upp i 220 timmars övertid.

Under år 2001 fick T.O. övertidsersättning med 60 000 kr och under år 2002 uppgick övertidsersättningen till 45 000 kr. Den normala övertidsersättningen ligger mellan 60 000 och 65 000 kr per år.

T.O. var sjukskriven fr.o.m. måndagen den 18 februari 2002 t.o.m. lördagen den 23 februari 2002. Den 18 februari utgjorde karensdag. Sjuklön har betalats ut fr.o.m. den 19 februari t.o.m. den 22 februari 2002. För lördagen utgick ingen sjuklön. Ungefär en vecka innan T.O. blev sjuk hade lossningsgruppen upprättat ett skiftschema och en lossningsplan för lossningen av det aktuella fartyget. Enligt skiftschemat och lossningsplanen skulle T.O. ha arbetat lördagen den 23 februari 2002 och således haft rätt till övertidsersättning för den dagen.

T.O. har rätt till sjuklön baserad på den övertidsersättning som skulle ha utgått för den 23 februari 2002. Sjuklönelagen är tillämplig vilket innebär att denna övertidsersättning enligt 6 § i lagen skall ingå i underlaget för beräkning av sjuklön. Övertidsarbetet är nämligen inplanerat och kan alltså inte betraktas som tillfälligtvis beordrat övertidsarbete. Det har varit fråga om ett förutsägbart och ständigt återkommande övertidsarbete. Övertidsersättning är en normal och betydande del av T.O:s arbetsinkomst.

Industrifackets inställning är vidare att den åberopade avtalsbestämmelsen inte innebär någon begränsning av sjuklönelagen i nu aktuellt hänseende. Några tvister om tillämpningen av § 11 mom 2 har inte förekommit sedan bestämmelsens tillkomst och det har inte heller varit parternas avsikt med bestämmelsen att avvika från sjuklönelagen.

Det kan konstateras att § 11 mom 2 första stycket samt den därtill hörande anmärkningen har sin motsvarighet i ett annat avtal mellan parterna i målet, nämligen det allokemiska avtalet, och att bestämmelserna i de båda avtalen är identiska. I en kommentar till det allokemiska avtalet, som upprättats av arbetsgivarförbundet, anges att ”Parterna är överens om att sjuklönelagen reglerar vad som skall ingå i beräkningsunderlaget för sjuklön”. Därefter hänvisar kommentaren till ett antal domar genom vilka Arbetsdomstolen har prövat vad som enligt sjuklönelagen skall ingå respektive inte skall ingå i beräkningsunderlaget för sjuklön. När det gäller allmänna bestämmelser hämtar det i målet aktuella kollektivavtalet regelmässigt sitt innehåll från det allokemiska avtalet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att den åberopade avtalsbestämmelsen skall uppfattas som en avvikelse från sjuklönelagen görs det gällande – i enlighet med det tidigare sagda – att den tid under vilken T.O. skulle ha arbetat under lördagen är att betrakta som ordinarie arbetstid i avtalsbestämmelsens mening.

Slutligen görs också gällande att om kollektivavtalsbestämmelsen skall ges den innebörd som arbetsgivarsidan har hävdat så är den ogiltig enligt 2 §

sjuklönelagen. I kollektivavtal får nämligen, när det gäller bestämmelserna i 6 § i lagen, bara bestämmas om den närmare beräkningen av sjuklönens storlek. I detta fall är det fråga om något helt annat. En tillämpning av avtalet enligt arbetsgivarsidans uppfattning skulle ju innebära att en hel lönedel utsluts som sjuklönegrundande.

Domskäl

Twisten m.m.

Twisten gäller om T.O. har rätt till sjuklön för övertidsarbete som han skulle ha utfört lördagen den 23 februari 2002 om han inte varit sjuk den dagen.

Industrigruppen har hävdad att den ersättning för övertidsarbetet som skulle ha utgått till T.O. den aktuella dagen inte skall inräknas i underlaget vid beräkning av hans rätt till sjuklön och att han följaktligen inte skall tillerkännas någon sjuklön för den dagen. Till stöd för sin ståndpunkt har industrigruppen gjort gällande i första hand att det av bestämmelsen i § 11 mom 2 första stycket i kollektivavtalet följer att sjuklön bara skall utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk. I andra hand har industrigruppen gjort gällande att det inte heller enligt sjuklönelagens regler föreligger rätt till sjuklön i detta fall.

Industrifacket har i frågan om kollektivavtalets betydelse i första hand bestritt att den åberopade avtalsbestämmelsen har den innebörden att den i ett fall som det förevarande begränsar rätten till sjuklön i förhållande till vad som gäller enligt sjuklönelagens regler. När det gäller rätten till sjuklön enligt lagens reglering har Industrifacket hävdad att ersättning för sådan övertid som det varit fråga om här skall i enlighet med vad som anförs i lagens förarbeten och den praxis som finns om lagens tillämpning räknas in i underlaget vid beräkning av sjuklönen. T.O. är således enligt Industrifacket berättigad till sjuklön för den aktuella dagen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har hållits förhör upplysningsvis på industrigruppens begäran med arbetsledaren K.O. och med H.B. från Kubal samt på Industrifackets begäran med vice klubbordföranden A.S. och ombudsmannen J.N..

Arbetsdomstolen prövar först frågan om betydelsen av den åberopade bestämmelsen i § 11 mom 2 i kollektivavtalet.

Betydelsen av kollektivavtalet

Från industrigruppens sida har gjorts gällande att bestämmelsen i § 11 mom 2 första stycket i kollektivavtalet innebär att man därigenom har bestämt att övertidsarbete inte skall ge rätt till sjuklön. Industrifacket har för sin del med åberopande av den inledande bestämmelsen i § 11 mom 1 i kollektivavtalet och en till § 11 mom 2 fogad anmärkning hävdad att kollektivavtalet inte är avsett att ha något annat innehåll i den här frågan än som följer av en tillämpning av sjuklönelagen. Enligt industrigruppens uppfattning kan bestämmelsen i § 11 mom 1 inte ges någon självständig betydelse utan skall mera ses som en naturlig upplysning om den i princip tvingande lagregleringen om sjuklön. Vidare har industrigruppen hävdad att hänvisningen till sjuklönelagen i anmärkningen bara tar sikte på sådana lönedelar och ersättningar som skall utgå när grundförutsättningen för sjuklön enligt § 11 mom 2 är uppfylld, dvs. vid sjukfrånvaro under ordinarie arbetstid.

I målet är upplyst att bestämmelser om rätt till sjuklön infördes i avtalet år 1988. Vidare är upplyst att bestämmelserna ändrats år 1991 och år 1993 bl.a. som en följd av lagen om sjuklön. I målet har dock inte belysts hur bestämmelserna ursprungligen varit utformade eller närmare vilka förändringar som skett. Det har inte heller förebringats någon utredning om vilka avsikter parterna hade vid tillkomsten av de åberopade avtalsbestämmelserna. Någon gemensam partsavsikt som kan bilda grund för ett ställningstagande i tolkningsfrågan går alltså inte att fastställa.

I målet har framkommit att det när Kubal drev lossningsverksamheten i egen regi förekom att sjuklön betalades ut i motsvarande situation som den nu aktuella. Det har emellertid inte framkommit att det skulle finnas någon för avtalsparterna känd och vedertagen praxis rörande betydelsen av avtalets sjuklönerregler i dessa situationer. Såvitt framkommit i målet har frågan inte heller tidigare varit föremål för några tolkningstvister. I sammanhanget finns anledning att anmärka att frågan om kollektivavtalets betydelse för rätt till sjuklön fördes in i den nu aktuella tvisten först i ett sent skede av processen i domstolen.

Det hittills anförda leder till slutsatsen att avtalets ordalydelse får avgörande betydelse för tolkningen. Enligt domstolens mening finns det skäl att läsa avtalet i belysning av det förhållandet att reglerna i sjuklönelagen i huvudsak är tvingande till arbetstagarens förmån. Sålunda är utrymmet för att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna i 6 § begränsat till att avse den närmare beräkningen av sjuklönens storlek. Av lagens förarbeten (prop. 1990/91:181 s. 68) framgår att denna möjlighet införts för att beräkningen av lön och andra anställningsförmåner också vid sjukdom skall kunna följa bransch eller arbetsanpassade regler.

Den inledande bestämmelsen i avtalets § 11 mom 1 om att sjuklön utges enligt lagen om sjuklön är enligt domstolens mening inte ägnad att på något avgörande sätt ge stöd för någondera sidans ståndpunkt i tvisten. Däremot synes ordalydelsen i § 11 mom 2 sedd för sig onekligen tala till förmån för den ståndpunkt som industrigruppen intagit i målet. Emellertid måste den

bestämmelsen läsas tillsammans med den anmärkning i punkten 1 som finns intagen under mom 2 i avtalet. I anmärkningen anges att parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som skall ingå i beräkningsunderlaget. Enligt arbetsdomstolens mening kan vad som sålunda angetts inte ges någon annan innebörd än att frågor om vilka anställningsförmåner som skall vara sjuklönegrundande skall avgöras med tillämpning av sjuklönelagen. Den omtvistade frågan om övertidsarbetet i detta fall berättigar till sjuklön är enligt domstolens uppfattning en sådan fråga som därmed skall bedömas enligt sjuklönelagens regler.

Slutsatsen av det anförda blir att den fråga som domstolen har att ta ställning till i målet inte skall bedömas utifrån några i kollektivavtalet i förhållande till sjuklönelagen avvikande regler. Med den bedömningen saknas anledning för domstolen att ta ställning till om övertiden i detta fall, såsom Industrifacket gjort gällande, i själva verket är att se som ordinarie arbetstid i kollektivavtalets mening. Inte heller finns anledning att ta ställning till frågan om den innebörd som industrigruppen har gjort gällande, att kollektivavtalet skulle innebära att avtalet i aktuell del är ogiltigt såsom stridande mot tvingande regler i sjuklönelagen.

Arbetsdomstolen övergår här efter till att pröva om T.O. enligt 6 § sjuklönelagen har rätt till sjuklön för lördagen den 23 februari 2002.

Föreligger rätt till sjuklön enligt sjuklönelagens regler?

Enligt 6 § sjuklönelagen utgör beräkningsunderlaget för sjuklön (sjuklöneunderlaget) den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden. Här skall tilläggas att bestämmelserna i 6 § har ändrats sedan lagens ikraftträdande. De ändringar som har skett rör dock inte den del av bestämmelserna som är avgörande för tvistefrågan i målet. De i det följande anförda förarbetsuttalandena och domarna har därför fortfarande aktualitet. I förarbetena till lagen har uttalats att principen vid bestämmande av sjuklöneunderlaget bör vara att detta skall ge en så riktig bild som möjligt av det inkomstbortfall som vid sjukdom drabbar arbetstagaren i anställningsförhållandet (prop. 1990/91:181 s. 43). I specialmotiveringen (a. prop. s. 70) anges sålunda att till grund för beräkningen skall läggas den lön och andra anställningsförmåner som normalt skulle ha utgetts till arbetstagaren om denna hade varit i arbete, t.ex. prestationslön och ersättning för inplanerad övertid. Vad som menas med inplanerad övertid har inte utvecklats närmare i förarbetena till lagen. Arbetsdomstolen har i tidigare domar emellertid uttalat att avsikten inte varit att ersättning skall utgå för det tillfälligtvis beordrade övertidsarbetet utan att det måste avse något annat än övertid i allmänhet (se AD 1993 nr 47 och 200 samt 1994 nr 64). Av anförda uttalanden i lagens förarbeten och i Arbetsdomstolens domar framgår således att den övertidsersättning som en arbetstagare går miste om på grund av sjukdom skall ingå i underlaget för beräkning av sjuklön i en del fall men inte i andra. Skillnaden ligger i huruvida arbetet kan betecknas som tillfälligtvis beordrat övertidsarbete eller som inplanerad övertid. Den fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är alltså om den övertid som är aktuell i detta mål kan betrak-

tas som ”inplanerad övertid” i lagförarbetenas mening, eller med andra ord om ersättningen för övertidsarbetet är en sådan ersättning som normalt utgår och som arbetstagaren därför har rätt att behålla vid sjukdom.

Av uppgifter som lämnats i målet om T.O:s arbetstidsförhållanden och övertidsarbete samt av utredningen i övrigt har framkommit följande.

De anställda i lossningsgruppen övergår regelmässigt från dagtidsarbete till att arbeta enligt ett särskilt schema när ett fartyg kommer till hamn för lossning. Det sålunda schemalagda arbetet sträcker sig över hela dygnet och omfattar även helger när båtens storlek eller ankomsttid medför att lossningen inte klaras av under vardagarna. Arbete under helger betraktas som övertid. Det har uppfattats som en förutsättning för att arbeta inom lossningsgruppen att arbetstagaren är införstådd med att arbeta på detta sätt och således även kan och är beredd att arbeta övertid, dvs. under helgdagar. Någon särskild order om att arbeta övertid ges sålunda inte till dem som ingår i lossningsgruppen när det följer av schemat att arbetet också kommer att omfatta helgarbete. Planeringen av lossningsarbetet görs såväl på kort som lång sikt. Omkring en vecka före ett fartygs ankomst går det i regel att fastställa om det för lossningen av det fartyget kommer att krävas övertidsarbete eller ej. Övertidsarbetet återkommer med en viss regelbundenhet och är alltid förutsägbart när det gäller lossning av större fartyg, medan så inte alltid är fallet när det är fråga om lossning av mindre fartyg. Övertidsarbete förekommer varje månad och övertidsersättningen utgör en inte oväsentlig del av arbetstagarens inkomst även om ersättningen kan variera från månad till månad. Den genomsnittliga övertidsersättningen per år och anställd uppgår till minst 55 000 kr.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det övertidsarbete som uppkommer under sådana förhållanden som nu angivits inte betecknas som tillfälligtvis beordrat övertidsarbete. Det framstår tvärtom som förutsebart och återkommande. Det är tydligt att verksamheten vid bolaget bygger på att lossningsarbetet kan ske kontinuerligt när väl ett fartyg som skall lossas har anlänt och att detta i sin tur förutsätter att lossning sker även under tid som betraktas som övertid. Förtjänsten av övertidsarbetet är också sådan att den för de anställda måste bedömas vara en normalt utgående och inte oväsentlig förmån. Slutsatsen av det anförda blir att omständigheterna i detta fall är sådana att den övertidsersättning som T.O. genom sjukfrånvaron den 23 februari 2002 gått miste om skall ingå i underlaget vid beräkning av hans sjuklön.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen sålunda har gjort innebär sammanfattningsvis att industrigruppens talan skall avslås. Vid denna utgång skall industrigruppen betala Industrifackets rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Allmänna IndustriGruppens talan.
2. Allmänna IndustriGruppen skall ersätta Industrifacket för rättegångskostnader med sextioniotusensexhundra tjugo (69 620) kr, varav 63 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Peter Syrén, Siv Kimbré, Carl Magnus Pontén, Göran Gräslund, Hans Wahlström och Marie-Louise Strömgren.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson