

Sammanfattning

En deltidsanställd arbetstagare inom grafikerbranschen arbetar normalt under fyra dagar i veckan och är ledig den femte dagen. Vid ett tillfälle utförde arbetstagaren arbete under en ledig dag. Arbetet utfördes då inom den ordinarie arbetstid som gällde hos arbetsgivaren. Fråga om arbetet enligt det tillämpliga kollektivavtalet skall betraktas som övertidsarbete.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2003-08-27  
StockholmDom nr 59/03  
Mål nr A 186/01

## KÄRANDE

Grafiska Företagens Förbund, Box 16383, 103 27 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Björn Liberg, Grafiska Företagens Service AB,  
samma adress

## SVARANDE

Grafiska Fackförbundet, Box 1101, 111 81 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredsson, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

## SAKEN

tolkning av kollektivavtal

Mellan Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, bl.a. det s.k. civilavtalet. Det i målet aktuella civilavtalet gällde från den 1 april 1999 t.o.m. i första hand den 31 mars 2002. I civilavtalet finns bl.a. följande bestämmelser.

**§ 4. Ordinarie arbetstid****mom 1. Ordinarie arbetstidens längd**

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka är i genomsnitt för kalenderår vid

a) dagarbete 40 timmar

**mom 2. Ordinarie arbetstidens förläggning**

Arbetstidens förläggning bestäms genom lokal överenskommelse. Sådan överenskommelse ingås skriftligt och löper med samma giltighets- och uppsägningstid som kollektivavtalet mellan parterna, såvida inte annat överenskommit.

**§ 5. Övertid****mom 1. Övertidsarbete**

Med övertidsarbete förstås arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet per dygn.

**§ 9. Övertidsersättning m m****mom 1. Övertidstillägg**

För övertidsarbete betalas ordinarie tid- eller ackordslön och, vid skiftarbete, tillägg för obekvämlig tid (ob-tillägg). Därutöver utgår övertidstillägg beräknat på ordinarie timlön.

Under de två första timmarna i den mån dessa faller inom tre timmar efter den ordinarie arbetstidens slut

utgör övertidstillägget.....50 %

för all annan övertid.....100 %

**mom 2. Ersättning vid friliggande övertid**

För inställelse till övertidsarbete utan anslutning till ordinarie arbetstid betalas extra ersättning enligt de villkor som anges i tredje stycket.

-----  
 Då friliggande övertidsarbetet pågår under högst tre timmar betalas en extra ersättning med 1,5 X ordinarie timlön. Då sådan övertid överstiger tre timmar men inte uppgår till fyra timmar betalas, som extra ersättning, övertidstillägg som om övertidsarbetet pågått i fyra timmar.

-----  
**§ 11. Mertid vid deltidansställning**

För arbete utöver den för deltidansställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid) – utan att måttet för motsvarande heltidsarbete överskrids – betalas ett tillägg om 25 procent på timlönen. För mertid utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmättet per dygn betalas, förutom ordinarie lön, övertidstillägg enligt § 9 mom 1.

B:s Grafiska Aktiebolag bedriver tryckeriverksamhet i Älmhult. Bolaget är medlem i Grafiska Företagens Förbund.

M.J., som är medlem i Grafiska Fackförbundet, är anställd hos B:s Grafiska Aktiebolag. Hon tillhör de s.k. dagarbetarna och arbetar 80 procent av en heltidstjänst. Hennes arbetstid är normalt förlagd så att hon arbetar dagtid åtta timmar under fyra av veckans vardagar och är ledig den femte.

Fredagen den 4 maj 2001, då M.J. egentligen skulle vara ledig, arbetade hon på bolagets begäran under åtta timmar. För arbetet erhöll hon förutom ordinarie lön ett tillägg om 25 procent på sin timlön, mertidstillägg.

Tvist har uppstått mellan parterna om civilavtalet skall tolkas så att M.J. är berättigad till övertidstillägg för sitt arbete den 4 maj 2001. Förhandlingar har hållits i tvistefrågan utan att parterna har kunnat enas.

Grafiska Företagens Förbund har väckt talan vid Arbetsdomstolen mot Grafiska Fackförbundet och har därvid, såsom talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen skall förklara att M.J. inte är berättigad till övertidsersättning för utfört arbete under fredagen den 4 maj 2001.

Grafiska Fackförbundet har bestritt käromålet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

**Grafiska Företagens Förbund**

B:s Grafiska Aktiebolag har omkring 80 anställda. Bolaget bedriver tryckeriverksamhet samt viss lager- och grossistverksamhet avseende ritmaterial och dylikt.

Enligt en lokal överenskommelse är den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda 40 timmar per helgfri vecka. Arbetstiden är enligt överenskommelsen förlagd till åtta timmar per dag, måndag till och med fredag.

M.J. arbetade tidigare heltid men gick efter överenskommelse med bolaget ned på deltid så att hon arbetar 80 procent av en heltidstjänst. Enligt överenskommelse arbetade hon åtta timmar per dag fyra dagar i veckan.

Fredagen den 4 maj 2001 då M.J. egentligen skulle ha varit ledig arbetade hon under åtta timmar. För detta fick hon ordinarie lön med tillägg om 25 procent på timlönen enligt bestämmelsen i civilavtalets § 11.

Enligt arbetsgivarsidans uppfattning skall den i civilavtalet aktuella mertidsbestämmelsen tolkas så att tillägget skall betalas för arbete som den anställda utför utanför sitt individuella deltidsmått men inom ramen för övriga heltidsanställdas ordinarie arbetstidmått. Övertidsersättning kan komma i fråga först om det ordinarie arbetstidmåttet för motsvarande heltidsanställning överskrids. Om alltså M.J. hade arbetat mer än åtta timmar hade hon varit berättigad till övertidsersättning, men då bara för den överskjutande tiden. Så var dock inte fallet här. M.J:s arbete den aktuella dagen överskred inte det arbetstidmått som gällde för heltidsanställda, åtta timmar, och hon har alltså inte rätt till övertidsersättning för arbetet. Det kan tilläggas att hon enligt gällande regler inte hade kunnat beordras att utföra mertidsarbetet.

Det i målet aktuella kollektivavtalet kom till år 1991, då det tidigare Grafiska Industriavtalet ersattes av två avtal. Det ena avtalet var förpackningsavtalet, som avsåg förpackningsindustrin och som fick en mera industribetonad prägel. Det andra avtalet är det i målet aktuella civilavtalet, som avsåg tryckeriverksamhet och mer kom att likna ett tjänstemannaavtal.

Enligt det gamla avtalet erhöll en deltid arbetande som utförde mertidsarbete inom ramen för en heltidsanställds arbetstidmått endast grundlönen. En arbetstagare skulle vidare enligt det gamla avtalet inte ha varit berättigad till övertidsersättning i den i målet aktuella situationen. Det nya avtalet, civilavtalet, innebar en förbättring för deltidanställda genom att mertidstillägg skall utges med 25 procent på timlönen.

Vid civilavtalets tillkomst utväxlades olika avtalsförslag mellan parterna. Av dessa framgår att parterna var oense om mertidstilläggets storlek. Vidare framgår att arbetsgivarsidans förslag, till skillnad från arbetstagaridans, hela tiden innehöll den bestämmelse som nu återfinns i § 11 andra stycket. Det anförda visar att diskussioner om mertidsbestämmelsen måste ha förekommit, även om dessa inte gällde den i målet omtvistade frågan.

Mertidsbestämmelsen var inget parterna uppfann själva vid förhandlingarna. Vid den aktuella tiden innehöll det allmänna tjänstemannaavtalet, PTK-avtalet, en mertidsbestämmelse med motsvarande innehåll. Parterna hade formuleringen i detta avtal som förebild. Det fanns då också önskemål att det nya avtalet skulle bli mer likt ett tjänstemannaavtal. Enligt SIF:s kommentar till tjänstemannaavtalet för de grafiska företagen framgår klart att den likalydande bestämmelsen där skall tolkas så att endast mertidsersättning skall utgå i motsvarande situation ”oavsett om tjänstemannen enligt sin deltidstjänst egentligen skulle ha varit ledig den dagen”, varvid också exempel an-

ges. Enligt arbetsgivarsidans uppfattning skall civilavtalet tolkas på samma sätt som tjänstemannaavtalet.

En utredning av hur företagen tillämpat den aktuella mertidsbestämmelsen som har gjorts utvisar att många företag tillämpar regeln på sätt som Grafiska Företagens Förbund anser vara det riktiga, men att det också finns företag som tillämpar regeln enligt Grafiska Fackförbundets uppfattning. Genom utredningen har framkommit att regeln tillämpas förhållandevis sällan och att det under de tolv år bestämmelsen funnits inte tidigare har förekommit någon tvist mellan parterna i målet angående tolkningen.

### **Grafiska Fackförbundet**

Parterna i målet är helt ense om de faktiska förhållandena av betydelse i målet. Tvisten gäller endast innebörden av civilavtalets regler om mertidsersättning och overtidersättning.

Vid tiden för förhandlingarna år 1990 inför civilavtalet och förpackningsavtalet var arbetsgivarna utsatta för en allt hårdare internationell konkurrens. Det framgick att arbetsgivarsidan hade önskemål om ett mer individbaserat avtal och ett starkt intresse av att kunna anpassa verksamheten till en lägre kostnadsnivå genom ändringar i reglerna om arbetstidens förläggning. Förhandlingarna kom i hög grad att gälla dels reglerna om skiftersättning (obtillägg), dels frågor om arbetstiden och dess förläggning. Civilavtalet kom att innebära betydande förändringar. Månadslön infördes. Dessutom flyttades inflytandet över arbetstiden från central till lokal nivå. Till skillnad från det gamla avtalets bestämmelse om en fast arbetstid förutsätter nämligen det nya avtalet att parterna träffar lokala överenskommelser om arbetstiden, § 4 mom 2. Vidare tillkom en möjlighet att träffa överenskommelse om kortare arbetstid.

Något som kom att övergå till det nya civilavtalet, trots förändringarna i övrigt, är bestämmelsen om friliggande overtidsarbete, se § 9 mom 2. Man måste tolka de i målet aktuella bestämmelserna mot bakgrund av regleringen om friliggande overtid. Ersättning för friliggande overtid skulle enligt Grafiska Fackförbundets uppfattning – i motsats till vad som i målet har anförts från arbetsgivarsidan – enligt det äldre avtalet utges även till arbetstagare som arbetar deltid. Bakgrunden till detta är olägenheten för arbetstagarer att inställa sig en dag då han inte är i tjänst. Den innebörd av civilavtalet som Grafiska Fackförbundet förespråkar innebar alltså ingen nyhet. En deltidsanställd arbetstagare skulle redan enligt det äldre avtalet ha varit berättigad till overtidersättning i en sådan situation som är aktuell i målet. Det är däremot riktigt att en deltidsanställd som arbetade mertid i anslutning till sin ordinarie arbetstid enligt det äldre avtalet inte var berättigad till ersättning utöver den ordinarie lönen. Möjligheten till mertidstillägg med 25 procent av lönen infördes först i och med civilavtalet.

Med overtidsarbete förstås enligt civilavtalets § 5 arbete utöver det ordinarie arbetsmättet per dygn. Frågan är då vems ordinarie arbetstid som avses. Enligt Grafiska Fackförbundets mening är utgångspunkten för bestämmelsen

att det är den enskilda individen och dennes individuella ordinarie arbetstidsmättet per dygn som är avgörande. Detta ligger i linje med flera av de förändringar som civilavtalet innehöll och som innebar en mera markerad individualisering av regelsystemet. I M.J:s fall är det alltså hennes individuella ordinarie arbetstid som skall vara utgångspunkten för tillämpningen av bestämmelserna. Eftersom hon under fredagen den 4 maj 2001 inte hade någon ordinarie arbetstid måste hon anses berättigad till övertidsersättning enligt civilavtalet.

Det kan tilläggas att utformningen av mertids- och övertidsbestämmelserna inte blev föremål för någon närmare diskussion under förhandlingarna inför avtalets tillkomst. Avtalstexten byggde på ett förslag som utformats av arbetsgivarsidan. Det hade ålegat arbetsgivarsidan att klargöra vad som var innebörden av bestämmelserna om mertidstillägg. Detta gäller särskilt mot bakgrund av innebörden av det äldre avtalet. Såvitt Grafiska Fackförbundet har haft kännedom om hade parterna inte något annat avtal som förlaga till mertidsbestämmelsen. Det bestrids därför att SIF-kommentaren skall utgöra ett tolkningsdatum i det här målet. Inte heller går det att dra några slutsatser av den undersökning av hur företagen tillämpat mertidsbestämmelsen som Grafiska Företagens Förbund har gjort.

Grafiska Fackförbundet gör mot bakgrund av det anförda sammanfattningsvis gällande följande. M.J:s arbete den aktuella fredagen skedde friliggande i förhållande till hennes ordinarie arbetstid. Arbetet är därmed att betrakta som friliggande övertidsarbete, som skall ersättas med övertidsersättning.

### **Domskäl**

Arbetsdomstolen har i målet att ta ställning till innebörden av civilavtalets bestämmelser om övertidsersättning. Bakgrunden är följande. Medlemmen i Grafikernas Fackförbund M.J. arbetar på deltid under 80 procent av heltid. Enligt överenskommelse med arbetsgivaren är hennes arbete förlagt så att hon arbetar åtta timmar per dag under fyra dagar i veckan och är ledig den femte dagen. Fredagen den 4 maj 2001, en dag då hon egentligen skulle ha varit ledig, arbetade hon åtta timmar. Tvistefrågan i målet är om hon enligt civilavtalet, såsom arbetsgivarsidan menar, är berättigad till endast mertidstillägg eller om hon, såsom arbetstagsidans gör gällande, är berättigad till övertidsersättning.

Definitionen av övertidsarbete återfinns i civilavtalets § 5 mom. 1. Med övertidsarbete förstås enligt den bestämmelsen ”arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet per dygn”. En liknande formulering återkommer i § 11, som behandlar frågor om mertid vid deltidsanställning. Där anges att det för mertid ”utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmättet per dygn” betalas, förutom ordinarie lön, övertidstillägg.

Enligt Grafiska Fackförbundet skall man tolka uttrycket ”arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet per dygn” så att det är den berörda individens förhållanden som skall ligga till grund för tillämpningen. Arbetsgivarsidans

uppfattning är den motsatta, dvs. att det är det ordinarie arbetstidsmått per dygn vilket gäller på arbetsplatsen som är avgörande.

Av utredningen framgår att de i målet aktuella bestämmelserna tillkom år 1991. Beträffande vad som då förekom mellan avtalsparterna har i målet skett förhör med verkställande direktören i Grafiska Företagens Förbund L.J. och med förre förhandlingschefen i Grafiska Fackförbundet L.H.. Av deras uppgifter framgår att de i målet aktuella bestämmelserna inte blev föremål för någon närmare diskussion och i varje fall att den i målet berörda frågeställningen inte berördes under förhandlingarna. Någon gemensam uppfattning om avtalets innebörd i frågan kom alltså inte till uttryck.

Av parternas argumentation i målet framgår att de har skilda uppfattningar i frågan om vad som gällde i det omtvistade hänseendet enligt det avtal som gällde före tillkomsten av de i målet aktuella bestämmelserna. Enligt Grafiska Fackförbundet skulle övertidsersättning ha utgått vid en riktig tillämpning av det äldre avtalet, medan Grafiska Företagens Förbund har gjort gällande motsatsen. Någon egentlig utredning om vad som gällde enligt det äldre avtalet har emellertid inte lagts fram i målet, och domstolen kan i denna del därför inte konstatera annat än att parterna har skilda uppfattningar i frågan.

Någon ytterligare utredning som belyser innebörden av civilavtalets innebörd i det omtvistade hänseendet har inte lagts fram i målet. Domstolen är därför hänvisad till att avgöra tolkningsfrågan med ledning enbart av avtalets ordalydelse. Det avgörande blir därvid vad som avses med uttrycket ”mertid utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmåttet per dygn”. Detta uttryck har sin motsvarighet i avtalets allmänna definition av övertidsarbete, nämligen ”arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per dygn”. Enligt domstolens mening ligger det närmast till hands att läsa dessa bestämmelser mot bakgrund av reglerna i avtalets § 4 om ordinarie arbetstid. Av dem framgår att den ordinarie arbetstidens förläggning bestäms genom lokal överenskommelse. I målet är ostridigt att det vid B:s Grafiska Aktiebolag gäller en sådan lokal överenskommelse av innebörd bl.a. att den dagliga arbetstiden är förlagd med 8 timmar per dag måndag-fredag. Det betyder att det för en heltidsanställd arbetstagare blir fråga om övertidsarbete endast om arbetet utförs på tid som ligger utanför den på detta sätt bestämda ordinarie arbetstiden. Avtalets ordalydelse innehåller enligt domstolens mening inte något som ger stöd för att bestämmelserna skulle tolkas på annat sätt i fråga om en deltidsanställd arbetstagare.

M.J:s arbete den 4 maj 2001 utfördes helt inom den ordinarie arbetstid som gäller vid företaget. Hon är därför inte berättigad till övertidsersättning enligt civilavtalet.

Det anförda betyder att arbetsgivarsidans fastställelseyrkande skall bifallas.

Vid denna utgång i målet har Grafiska Fackförbundet att utge ersättning för Grafiska Företagens Förbunds rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen fastställer att M.J. inte är berättigad till övertidsersättning för utfört arbete under fredagen den 4 maj 2001.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Grafiska Fackförbundet att ersätta Grafiska Företagens Förbund för dess rättegångskostnader med trettiofemtusen (35 000) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § rättelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Brita Swan, Margit Strandberg, Peter Ander, Mats Holmgren, Inger Öhrn Karlsson, Thomas Fredén. Enhälligt.

Sekreterare: Monica Björnfot Spaak