

Sammanfattning

Anställda hos ett städbolag har under annandag pingst år 2006 utfört arbete trots att gällande kollektivavtal angav att annandag pingst var en s.k. avtalsenlig fridag. De anställda har i stället varit lediga på nationaldagen, som sedan den 1 april 2005, i stället för annandag pingst, utgör en allmän helgdag. Fråga om bolaget genom att träffa överenskommelse med de anställda om byte av arbetsfri dag brutit mot kollektivavtalet. Även fråga om bolaget varit skyldigt att på eget initiativ förhandla med förbundet inför bytet av arbetsfri dag.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-03-26
StockholmDom nr 28/08
Mål nr A 264/06**KÄRANDE**

Fastighetsanställdas förbund, Box 70446, 107 25 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristerna Henric Ask och Annika Ewerblad,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 STOCKHOLM
2. ISS Facility Services AB, 556410-3280, Box 47635,
117 94 STOCKHOLM
Ombud för båda: jur. kand. Lars Bäckström, ALMEGA AB, Box 55545,
102 04 STOCKHOLM

SAKEN

Skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Almega Tjänsteförbunden (Almega), Fastighetsanställdas förbund (förbundet) och SEKO - Facket för Service och Kommunikation (SEKO) gäller kollektivavtalet Serviceentreprenadavtalet (fortsättningsvis kallat kollektivavtalet). Avtalet omfattar städningsarbete och servicearbeten som utförs av serviceentreprenadföretag anslutna till Almega. ISS Facility Services AB (bolaget) är medlem i Almega och bundet av kollektivavtalet.

Det kollektivavtal som gällde den 1 november 2004 – 31 maj 2007 innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 8 Arbetstid

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden utgör 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Mom 2 Avtalsenliga fridagar

Följande dagar utgör arbetsfria dagar:

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, annandag pingst, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Mom 3

Arbetstidens förläggning, ändring av städningstid, eller inte oväsentlig förändring av städningssområde eller städinstruktion bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler.

Sådan förändring ska meddelas skriftligen jämte motivering om detta till berörd arbetstagarare. Meddelande ska lämnas en månad i förväg.

Vid bolagets driftsenhet i Linköping har år 2006 under annandag pingst, som inföll måndagen den 5 juni, utförts arbete av sju av förbundets medlemmar. Arbetstagararna har i stället varit lediga på nationaldagen, den 6 juni, som sedan den 1 april 2005, i stället för annandag pingst, utgör en allmän helgdag enligt lagen (1989:253) om allmänna helgdagar.

Tvist har uppkommit i frågan om bolaget har brutit mot kollektivavtalet genom att låta de nyss nämnda arbetstagararna vid bolagets driftsenhet i Linköping arbeta en dag som enligt då gällande kollektivavtal utgjorde en s.k. avtalsenlig fridag och i vart fall genom att ha låtit detta ske utan att först ha förhandlat med förbundet.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har, som det slutligt bestämt sin talan, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till var och en av G.A., A.J., C.J., M.J., A.L., S.O. och P.B. utge 10 000 kr i allmänt skadestånd samt att till förbundet utge 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot § 8 Mom 2 i kollektivavtalet.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att brott mot § 8 Mom 2 i kollektivavtalet inte har begåtts har förbundet yrkat att bolaget i allmänt skadestånd till var och en av ovan nämnda arbetstagarare ska utge 10 000 kr för brott mot § 8 Mom 3 andra stycket samt till förbundet utge 100 000 kr för brott mot § 8 Mom 3 första stycket i kollektivavtalet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte heller förelegat något brott mot § 8 Mom 3 i kollektivavtalet har förbundet yrkat att bolaget ska utge 100 000 kr i allmänt skadestånd till förbundet för brott mot 11 § medbestämmandelagen.

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 januari 2007) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat beräkningssättet för yrkad ränta som skäligt i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att förbundet har rätt till skadestånd för kollektivavtalsbrott har arbetsgivarparterna yrkat att skadeståndet ska jämkas på grund av att bytet av den lediga dagen mot en annan ledig dag skett frivilligt och inte medfört några nackdelar för de anställda.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna i huvudsak anfört följande.

Förbundet

Bolaget bedriver städservice, cateringverksamhet, vård och omsorg och därmed förenlig verksamhet på olika orter i Sverige, bl.a. i Linköping. Vid bolagets driftsenhet i Linköping har under annandag pingst år 2006 utförts arbete av de sju av förbundets medlemmar som skadeståndstalan i detta mål avser. Att arbete utförts den dagen strider mot gällande kollektivavtal mellan parterna och innebär att bolaget är skadeståndsskyldigt gentemot såväl förbundet som medlemmarna.

Det framgår av ordalydelsen av § 8 Mom 2, som har rubriken ”Avtalsenliga fridagar”, att bl.a. annandag pingst utgör en arbetsfri dag. Att annandag pingst genom en ändring i lagen om allmänna helgdagar, som trädde i kraft den 1 april 2005, upphörde att vara en allmän helgdag och ersattes av nationaldagen som allmän helgdag, saknar betydelse för hur kollektivavtalet ska tolkas. Någon förändring skedde inte i kollektivavtalet. Det kan också, vid en jämförelse mellan kollektivavtalet och lagen, konstateras att det i lagen finns flera allmänna helgdagar som inte räknas upp i avtalet och att avtalet innehåller arbetsfria dagar som inte är allmänna helgdagar enligt lagen. Någon exakt överensstämmelse mellan lag och avtal finns alltså inte.

Enligt förbundets uppfattning tillåter kollektivavtalet arbete på sådana arbetsfria dagar som anges i § 8 Mom 2 i endast två situationer, nämligen dels då det är frågan om beordrad övertid enligt § 9 Mom 1, dels om det efter förhandlingar med den fackliga organisationen enligt § 8 Mom 3 bestämts att arbete ska utföras på en sådan dag. En överenskommelse mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare om arbete på en avtalsenlig fridag strider därför mot kollektivavtalet och är ogiltig enligt 27 § medbestämmandelagen.

Även om arbetsgivaren skulle anses ha rätt att förlägga arbete till en arbetsfri dag får alltså detta i vart fall inte ske utan att förbundet kontaktats. I § 8 Mom 3 kollektivavtalet anges att arbetstidens förläggning, ändring av städningstid eller inte oväsentlig förändring av städningssområde eller städinstruktion ska bestämmas i enlighet med medbestämmandelagens regler. Enligt förbundets uppfattning innebär detta bl.a. att det alltid föreligger en förhandlingsskyldighet beträffande arbetstidens förläggning. Skyldigheten gäller alltså även om det är fråga om tillfälliga förändringar. Dessutom ska förändringar i arbetstidens förläggning meddelas skriftligt till berörd arbetstagare senast en månad i förväg. Detta följer av § 8 Mom 3 andra stycket.

Annandag pingst var vid den i målet aktuella tidpunkten en arbetsfri dag. Bolaget har vid sådant förhållande, för att ha rätt att förlägga arbete till denna dag, varit skyldigt att förhandla med förbundet i frågan. Förhandlingsskyldigheten enligt § 8 Mom 3 andra stycket är utvidgad i förhållande till vad som gäller enligt 11 § medbestämmandelagen eftersom förhandlingsskyldigheten inte, såsom enligt 11 § medbestämmandelagen, förutsätter att det är fråga om ”viktigare förändring”. Partsavsikten vid införandet av regeln i § 8

Mom 3 var att få till stånd en längre gående förhandlingsskyldighet än den som gällde enligt medbestämmandelagen. Så har också parterna tillämpat regeln. Även ordalydelsen ger stöd åt förbundets uppfattning. Att det i avtalstexten talas om ”inte oväsentlig förändring” av städområde och städinstruktion visar att parterna inte kan ha avsett att förhandlingsskyldigheten enbart skulle avse viktigare förändring. Enligt förbundets uppfattning krävs förhandling enligt § 8 Mom 3 beträffande alla förändringar i den anställdes arbetstidsschema. Om parterna hade avsett att förhandlingsskyldigheten inte skulle vara mer långtgående än enligt 11 § medbestämmandelagen hade dessutom kollektivavtalsregeln varit onödig. Medbestämmandelagen gäller ju om parterna inte avtalat om något annat. Regelns syfte har varit att arbetstagarparterna ska ha möjlighet att kunna komma till tals och påverka medlemmarnas situation. Den är ett uttryck för förbundets argumentationsrätt beträffande frågan om arbetstidens förläggning.

Förhandlingsrätten tillkommer förbundet. Bolaget har, på grund av kollektivavtalets bestämmelser, inte haft rätt att träffa överenskommelser med enskilda arbetstagare, beordra eller på annat sätt förmå enskilda arbetstagare att utföra arbete på en arbetsfri dag. Enligt förbundets uppfattning medger kollektivavtalet överenskommelser mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare i endast tre situationer, nämligen frågan om anställningsform enligt § 2 Mom 2, om ackordsarbete enligt § 6 och om semester enligt § 12 Mom 2. Eftersom det i § 8 saknas en bestämmelse om sådana enskilda överenskommelser finns inte den rätten beträffande de frågor som anges där. Bolaget är skadeståndsskyldigt mot såväl förbundet som de enskilda arbetstagarna eftersom det ostridigt varken förhandlat med förbundet eller informerat arbetstagarna skriftligen om den aktuella förändringen av arbetstiden.

I sista hand gör förbundet gällande att bolagets beslut om att behandla annandag pingst som en vanlig arbetsdag i vart fall är en sådan viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållandena för de anställda att bolaget haft skyldighet att, före detta beslut, förhandla med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen. Eftersom så inte skett är bolaget skyldigt att utge skadestånd till förbundet.

Ett byte av ledighet från annandag pingst till nationaldagen innebär enligt förbundet en försämring för den enskilde arbetstagaren. Ett sådant byte medför bl.a. en icke avsedd arbetstidsförlängning för arbetstagarna om två dagar under sju år samt att arbetstagarna går miste om en längre sammanhängande ledighet och storhelgstillägg.

Bolaget har inte varit befriat från förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen genom att träffa avtal med de enskilda arbetstagarna.

Förbundets uppfattning är dessutom att de i målet aktuella arbetstagarna inte frivilligt har bytt arbete på nationaldagen mot arbete på annandag pingst, utan har känt sig tvingade att göra bytet. Så t.ex. har P.B. blivit uppsökt av sin arbetsledare G.S. och han har känt sig tvingad att byta.

Även på andra av bolagets driftsenheter har påtryckningar skett. Det har förekommit redan ifyllda blanketter som arbetstagarna haft att skriva på. I ett fall har arbetsgivaren beviljat ledighet på en blankett trots att arbetstagaren inte ens skrivit under begäran. Det har också förekommit hot om repressalier mot en anställd för det fall byte inte skedde i enlighet med bolagets önskemål. Detta visar enligt förbundets uppfattning hur bolaget har hanterat bytet av arbetsdagar, även om det som nu nämnts inte förekom på driftsenheten i Linköping utan på en annan av bolagets driftsenheter.

Beträffande bakgrunden till den nu aktuella tvisten vill förbundet också anföra följande. Redan inför kollektivavtalsförhandlingarna i november 2004 fanns lagförslaget om att ersätta annandag pingst med nationaldagen som allmän helgdag. Någon diskussion om detta förhållande togs dock inte upp av Almega. För det fall Almega hade velat ha en förändring av avtalet i denna del hade det ankommit på Almega att föra frågan på tal.

Under år 2005 kontaktades förbundet av Almega. Anledningen var att Almega ville träffa en överenskommelse om avvikelse från kollektivavtalet vad gäller annandag pingst. Parterna träffade en överenskommelse för år 2005 om arbetsskyldighet och ersättningar på annandag pingst respektive nationaldagen. Det året inföll även nationaldagen på en måndag. Almega kontaktade återigen förbundet år 2006 för att träffa en överenskommelse om avvikelse från kollektivavtalet även för det året. Någon sådan överenskommelse kom aldrig till stånd. Med anledning av detta informerade Almega sina medlemsföretag skriftligen att avtalet skulle gälla enligt sin ordalydelse på sätt som förbundet gör gällande, dvs. att arbetstagarna skulle vara lediga på annandag pingst men var arbetsskyldiga på nationaldagen. I den skriftliga informationen sägs vidare att för det fall arbetstagaren var ledig på nationaldagen, den 6 juni, men arbetade på annandag pingst, den 5 juni, så innebar det ett brott mot kollektivavtalet med eventuella skadeståndsanspråk som följd. Bolaget har i sin tur, inom sin organisation, informerat om att det var av yttersta vikt att bolaget följde förbundets tolkning av avtalet.

Det kan vidare nämnas att det i ett protokoll från en central förhandling mellan Almega och förbundet den 23 och 28 november 2006 antecknats att det är ostridigt att bolaget delar förbundets tolkning av avtalet och ser 5 juni, annandag pingst, som arbetsfri dag och 6 juni, nationaldagen, som vardag. Det anges vidare att man är lokalt ense om att arbete den 5 juni ska ersättas enligt kollektivavtalets § 10 c), dvs. med s.k. storhelgstillägg.

Den nu aktuella tvisten är inte den enda av detta slag som förbundet driver. Det är 16 olika bolag som berörs. Förutom de tvister som redan stämts in till Arbetsdomstolen finns ett 20-tal beträffande vilka de centrala förhandlingarna ajournerats i avvaktan på dom i detta mål.

Arbetsgivarparterna

I lagen om allmänna helgdagar anges att med allmän helgdag avses i lag eller annan författning söndagar, däribland påskdagen och pingstdagen samt vissa särskilt uppräknade dagar. Fram till den 1 april 2005 var annandag pingst en allmän helgdag enligt lagen. Den 1 april upphörde annandag pingst att vara en allmän helgdag enligt lagen och i stället blev nationaldagen, den 6 juni, en sådan dag. Lagens regler om vilka dagar som är allmänna helgdagar har legat till grund för vilka dagar som enligt kollektivavtalet ska räknas som arbetsfria i § 8 Mom 2. Fyra allmänna helgdagar är inte uppräknade i kollektivavtalet eftersom de ändå normalt sett är arbetsfria på grund av att de alltid infaller på en lördag eller söndag. Det är påskdagen, pingstdagen, midsommardagen och alla helgons dag. Det finns vidare tre aftnar som finns med bland de uppräknade arbetsfria dagarna, trots att de inte är allmänna helgdagar, nämligen midsommar-, jul- och nyårsafton. Midsommarafton infaller alltid på en fredag, och jul- och nyårsafton kan falla på samtliga veckodagar. De övriga två aftnar av tyngd som finns i almanackan, påsk- och pingstafton, finns inte med i avtalet. Skälet till detta är att dessa två dagar alltid infaller på en lördag. Trettondedagsafton är inte heller uppräknad, men skälet till detta är att denna helgdag traditionellt sett inte har så stor tyngd som de i avtalet uppräknade. Det är således inte slumpen som avgjort vilka dagar som angetts som arbetsfria enligt avtalet och vilka som avtalsparterna valt att utelämnas. Det finns en koppling mellan lagen och avtalets bestämmelser om arbetsfria dagar som hänger samman med att kunderna normalt sett inte efterfrågar städbolagens tjänster på dessa dagar.

Mot bakgrund av vad som nu sagts gör arbetsgivarparterna i första hand gällande att lagändringen i lagen om allmänna helgdagar medförde en tyst förändring av innebörden av § 8 Mom 2 i kollektivavtalet på så sätt att nationaldagen ska anses vara en arbetsfri dag i stället för annandag pingst.

Kollektivavtalet innebär i vart fall inte något förbud mot att arbeta på en avtalsenlig fridag som t.ex. annandag pingst, lika lite som det råder förbud mot att arbeta på en lördag eller en söndag. I § 10 i kollektivavtalet finns regler om tillägg för arbete på kväll, natt, samt sön- och helgdag. Det finns tre nivåer av vilka arbete under storhelgstid ger mest i tilläggsersättning. Att såväl de uppräknade arbetsfria dagarna som lördagar och söndagar i möjligaste mån ska vara lediga dagar är en annan sak. Detta åstadkoms genom att arbetsgivaren måste betala tilläggsersättning om arbete utförs på sådan tid. Att beordra eller komma överens med en anställd om arbete på en av de dagar som räknas upp som arbetsfria är lika lite ett brott mot kollektivavtalet som det är att beordra eller komma överens med en anställd om arbete utöver den ordinarie arbetstiden om 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. Kollektivavtalet innehåller nämligen inga regler om arbetstidens förläggning. Arbetsgivaren är fri att förlägga arbetstiden med de begränsningar som arbetstidslagens regler anger.

Det finns vissa kunder som efterfrågar städning alla dagar under året och det finns därför inte några restriktioner i kollektivavtalet vad gäller förläggning av arbete under årets alla dagar. Det finns inte heller någon skrivning i kol-

lektivavtalet om att företag som vill förlägga arbete på arbetsfria dagar måste inhämta de centrala parternas tillstånd att göra så. Det behöver inte finnas något stöd i kollektivavtalet för att en arbetsgivare ska kunna komma överens i olika frågor med arbetstagen så länge överenskommelsen i sig inte kan anses strida mot kollektivavtalets regler. Förläggning av arbetstiden ingår i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren har, som nyss nämnts, en i princip obegränsad rätt att förlägga arbetstiden på det sätt som behövs. På samma sätt har arbetsgivaren rätt att träffa överenskommelser med arbetstagen om övertid i stället för att beordra sådan.

Det förekommer att arbetstagar t.ex. ber att få byta en schemalagd arbetsdag mot arbete en dag som enligt schemat är ledig dag eller att en enstaka dag få förskjuta sin arbetstid med någon timme. I sådana fall brukar arbetstagen och arbetsgivaren komma överens om detta utan förhandling med den fackliga organisationen. Vad gäller övertidsarbete är parterna överens om att kollektivavtalet inte hindrar att en arbetsgivare beordrar övertid på annandag pingst. Det finns inte någon anledning att göra skillnad mellan förhandlingskyldigheten beträffande beslut om övertid och beslut om arbete på arbetsfri dag. Det finns således inte något som hindrar att en arbetsgivare träffar avtal med en enskild arbetstagar beträffande sådant som ligger inom arbetsledningsrättens område.

Bolaget har inte fattat ensidiga beslut om arbete på annandag pingst och ledighet på nationaldagen. Bytet av dagarna har kommit till stånd genom överenskommelser med de enskilda anställda. Eftersom det inte finns något förbud i kollektivavtalet mot arbete på annandag pingst kan varken en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagar eller ett ensidigt arbetsgivarbeslut om arbete på annandag pingst stå i strid med 27 § medbestämmandelagen.

Att det inte finns något absolut förbud i kollektivavtalet mot arbete på avtalsenliga fridagar visar också följande. I förbundets skriftliga avtalsinformation till sina medlemmarna inför annandag pingst år 2006 framgår att förbundet anser att arbete kan utföras på annandag pingst 2006 för den som är schemalagd för arbete denna dag men att storhelgstillägg då ska utbetalas. Det framgår också att lokala överenskommelser om arbete denna dag får träffas. Det har också träffats lokala avtal som innebär att arbetstagen ska arbeta på annandag pingst och vara lediga på nationaldagen.

Almega Tjänsteföretagens information till sina medlemsföretag om att inte låta arbetstagar arbeta på annandag pingst ska enbart ses som uttryck för en försiktighetsprincip i syfte att få medlemsföretagen att undvika att få skadeståndsanspråk riktade mot sig.

Enligt arbetsgivarparterna har bolaget inte, som förbundet hävdar, varit förhandlingskyldigt inför det i målet aktuella bytet av arbetsdag. I § 8 Mom 3 i kollektivavtalet anges att arbetstidens förläggning, ändring av städningstid, eller inte oväsentlig förändring av städningssområde eller städinstruktion bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler. En förändring av arbetstidens förläggning avseende en enstaka dag är inte en sådan förändring

som medför förhandlingsskyldighet eller som utlöser tillämpning av regeln i § 8 Mom 3.

Tidigare fanns en regel i kollektivavtalet, § 1 Mom 2, där det angavs att arbetstidens förläggning bestäms av arbetsgivaren. År 1997 ändrades detta moment och det angavs i stället att arbetstidens förläggning bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler. En redaktionell ändring har sedan dess skett och numer finns motsvarande regel i § 8 Mom 3 i kollektivavtalet. Skrivningen i § 8 Mom 3 kollektivavtalet innebär således endast en hänvisning till 11 och 12 §§ medbestämmandelagen, vilket framgår av formuleringen ”i enlighet med medbestämmandelagens regler”. Förbundet påstår att parterna måste ha avsett en utvidgning av förhandlingsskyldigheten i förhållande till medbestämmandelagens regler eftersom regeln i § 8 Mom 3 annars hade varit onödig. Det är en felaktig slutsats. Det har betydelse att hänvisningen finns, eftersom 11 § medbestämmandelagen går att avtala bort genom kollektivavtal. Enligt 11 § medbestämmandelagen föreligger förhandlingsskyldighet enbart inför beslut om viktigare förändring. Det har inte varit parternas avsikt att utvidga den primära förhandlingsskyldigheten till att avse även förändringar som inte är viktigare. Om förbundets tolkning av § 8 Mom 3 kollektivavtalet är riktig, nämligen att alla förändringar av arbetstiden ska föregås av primär förhandling, skulle det innebära att förhandlingsskyldighet föreligger även vid alla tillfälliga förändringar och obetydliga förskjutningar av arbetstiden. Rent språkligt innebär § 8 Mom 3 alltså inte någon utvidgning av förhandlingsskyldigheten i förhållande till medbestämmandelagens regler vad gäller arbetstidens förläggning. Däremot kan det möjligen sägas finnas en utvidgad förhandlingsskyldighet vad avser förändring av städningsområde eller städinstruktion eftersom det beträffande dessa frågor i avtalet anges att det ska vara fråga om ”inte oväsentlig förändring”.

Enligt § 8 Mom 3 andra stycket ska ”[s]ådan förändring meddelas skriftligen jämte motivering om detta till berörd arbetstagarare.” En ”sådan förändring” syftar härvid på det som anges i momentets första stycke och förutsätter, i enlighet med vad som sagts ovan, att det är en viktigare förändring av t.ex. arbetstidens förläggning som skett.

I 11 § medbestämmandelagen anges att en arbetsgivare, innan han fattar beslut om viktigare förändring av verksamheten, ska på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Bestämmelsen tar sikte på ensidiga beslut av arbetsgivaren och inte situationer då arbetsgivare och arbetstagarare har träffat en överenskommelse. Byte av en ledig dag mot en annan på frivillig basis, som i detta fall, utgör i vart fall inte en sådan viktigare förändring av verksamheten som förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen omfattar.

I det nu aktuella fallet var förhållandena följande. Sex av de sju anställda som det yrkats ersättning för i målet arbetade vid aktuell tidpunkt med städarbete hos bolagets kund Cloetta i Linköping. Närmaste chef för dessa sex arbetstagarare var driftschefen C.W. Bytet av arbetsdag föregicks av att bolaget hade skickat ut information om att de anställda skulle arbeta på nationaldagen och vara lediga på annandag pingst. En dag under en

kaffepaus någon vecka före pingst frågade de anställda C.W. om det var möjligt för dem att få arbeta på annandag pingst i stället för på nationaldagen. Det var privata förhållanden som var anledningen till de anställdas önskemål om att byta arbetsdag, som att makar och sambor skulle vara lediga på nationaldagen men inte på annandag pingst och att skolor och daghem var stängda på nationaldagen men inte på annandag pingst. För bolagets del hade det inte någon betydelse vilken av dagarna som de anställda arbetade, eftersom Cloetta i Linköping var stängt båda de aktuella dagarna. En av de anställda skrev därefter en förlaga om begäran om byte av dag som alla utom en av de övriga sedan kopierade. Bytet skedde helt frivilligt och var i enlighet med de anställdas önskemål.

Den sjunde arbetstagaren som förbundet yrkar ersättning för, P.B., arbetade vid en enhet i Linköping som kallas servicegruppen och hans arbete bestod av att till olika kunder med bil köra ut städklara golvmoppar. Hans närmaste chef var driftschefen för servicegruppen G.S. Eftersom företagen var stängda på nationaldagen men öppna på annandag pingst frågade G.S. någon månad före de aktuella dagarna P.B. om denne kunde byta arbetsdag och arbeta annandag pingst för att i stället vara ledig på nationaldagen. Om P.B. inte ville det skulle han få arbeta med städning på nationaldagen eftersom det inte fanns något behov av att köra ut golvmoppar den dagen. Även P.B. valde – även det genom en skriftlig begäran – att få byta arbetsdag.

Varken C.W. eller G.S. har fått några indikationer på att de anställda inte bytte frivilligt.

Bytet av arbetsfri dag har inneburit en förbättring för de anställda eftersom deras anhöriga varit lediga på nationaldagen och i stället arbetat eller varit i skolan och på daghem på annandag pingst. Alla anställda har uppburit storheltillsätt enligt kollektivavtalet för arbetet annandag pingst.

Yttrande från SEKO

Mot bakgrund av att även SEKO är part i kollektivavtalet har detta förbund med stöd av 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen beretts tillfälle att yttra sig i målet. SEKO har i allt väsentligt anslutit sig till den uppfattning som förbundet gett uttryck för vad gäller tolkningen av § 8 Mom 2 och 3 i kollektivavtalet.

Domskäl

Tvisten

Tvisten i målet gäller frågan om bolaget har gjort sig skyldigt till brott mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet genom att det har låtit arbetstagare arbeta på annandag pingst år 2006, som enligt avtalet var en arbetsfri dag, och i stället vara lediga på nationaldagen, som det året inföll på en tisdag. För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att detta inte står i strid med kollektivavtalets regel om avtalsenliga fridagar har Arbetsdomsto-

len att ta ställning till om bolaget i vart fall hade varit skyldigt att förhandla med förbundet inför bytet av arbetsfri dag.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med förbundsordföranden H.Ö., ombudsmännen J.K., M.P., C.L. och G.M. samt med f.d. avtalsansvarige P.Ba. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med avtalsförhandlaren vid Almega I.J., f.d. avtalsförhandlaren vid Almega L.F., f.d. avtalsansvariga vid Almega K.N. samt driftscheferna vid bolaget C.W. och G.S.

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Bakgrund

Följande förhållanden är ostridiga.

Enligt det i målet aktuella kollektivavtalet, som gällde den 1 november 2004 – 31 maj 2007 utgjorde bl.a. annandag pingst en arbetsfri dag. Annandag pingst var fram till den 1 april 2005 en allmän helgdag enligt lagen om allmänna helgdagar. Från och med den 1 april 2005 upphörde den dagen att vara allmän helgdag enligt lagen och i stället blev nationaldagen, den 6 juni, allmän helgdag. Parterna förde under år 2005 förhandlingar med anledning av den nu nämnda förändringen av helgdagarna, men lyckades då inte enas om annat än en temporär lösning för år 2005. Det året inföll både annandag pingst och nationaldagen på samma veckodag, en måndag. Parterna förde också förhandlingar i denna fråga under år 2006 utan att kunna enas om på vilket sätt arbetstagarna skulle kompenseras med hänsyn till att nationaldagen till skillnad mot annandag pingst är en s.k. rörlig helgdag. För år 2007 och framåt har frågan lösts i det från den 1 juni 2007 gällande kollektivavtalet. För det fall nationaldagen ett visst år infaller på en lördag eller söndag erhåller arbetstagarna viss kompensationsledighet att ta ut under året.

Situationen inför annandag pingst år 2006 var således att det inte hade träffats någon överenskommelse om vad som skulle gälla beträffande arbete på annandag pingst respektive nationaldagen. Förbundet informerade i det läget sina medlemmar om att den arbetsgivare som krävde att arbete utfördes på annandag pingst bröt mot kollektivavtalet, för det fall det inte fanns en lokal överenskommelse om att arbete skulle kunna utföras den dagen. Detta noterades av bolaget, som i enlighet med rekommendationer från Almega beslutade att gå förbundet till mötes och ta kontakt med kunder för att försöka styra om arbetet från måndagen den 5 juni till nationaldagen den 6 juni. Bolaget lämnade också rekommendationer till driftscheferna för det fall någon arbetstagare ville arbeta på måndagen och vara ledig på nationaldagen. En sådan begäran, som skulle ske skriftligen och motiveras, skulle tillmötesgå om det var möjligt och lämpligt för verksamheten. Storhelgstillägg skulle utbetalas för arbete på måndagen, och arbete på nationaldagen skulle ersättas som en vanlig arbetsdag.

Händelserna vid bolagets driftsenhet i Linköping

Det är ostridigt att sju av förbundets medlemmar vid bolagets driftsenhet i Linköping har arbetat annandag pingst och varit lediga på nationaldagen år 2006, och att de skriftligen har begärt att få vara lediga på nationaldagen för att i stället arbeta på annandag pingst.

Arbetsgivarparterna har uppgett att arbetstagarna som arbetat på annandag pingst har fått storhelgstillägg enligt kollektivavtalet. Detta har inte ifrågasatts av förbundet.

Parterna har olika uppfattningar i fråga om de aktuella arbetstagarna bytt arbetsfri dag frivilligt eller inte. Förbundets uppfattning är att de i målet aktuella arbetstagarna har känt sig tvingade att byta dag, och att i vart fall P.B. inte själv tagit initiativ till bytet. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bytet av arbetsfri dag har skett frivilligt och att de sex arbetstagare som arbetade vid bolagets kund Cloetta på eget initiativ tog upp frågan om byte med chefen för bolagets driftsenhet i Linköping, C.W.

Bevisningen i den delen utgörs dels av arbetstagarnas skriftliga begäran, dels av vittnesförhören med C.W. och G.S.

C.W. har i förhöret med henne berättat att hon av de arbetstagare som arbetade vid bolagets kund Cloetta fick höra att förbundet hade skickat brev till sina medlemmar om att annandag pingst var en arbetsfri dag enligt kollektivavtalet. Hon har vidare berättat följande. Det var arbetstagarna som tog upp frågan om byte med henne. En av dem berättade en dag i fikarummet att hennes familj skulle vara ledig på nationaldagen men inte på annandag pingst och att hon tyckte det var förskräckligt att facket skulle bestämma att hon måste arbeta på nationaldagen men skulle vara ledig på annandag pingst. Andra instämde och hon fick intrycket av att de pratat om saken innan. Skälet till att de ville vara lediga på nationaldagen var att deras respektive anhöriga var lediga då men inte på annandag pingst eller att daghem och skolor var stängda på nationaldagen men inte på annandag pingst. Den medarbetare som först skrev en begäran om byte gjorde kopior av denna och gav till de andra för underskrift. En av dessa skrev dock själv sin begäran. Alla såg bara fördelar med bytet och tjänade ekonomiskt på det, eftersom de inte hade fått helgtillägg om de hade arbetat på nationaldagen.

G.S. som var driftschef vid bolaget och P.B:s chef, har berättat bl.a. följande. P.B. arbetade som chaufför och körde ut vissa städartiklar till olika kunder. Dennes ordinarie arbetsuppgifter skulle finnas på annandag pingst men inte på nationaldagen. Han frågade därför P.B. ca tre veckor före annandag pingst om han kunde tänka sig att byta annandag pingst som arbetsfri dag och i stället vara ledig på nationaldagen. Han nämnde för P.B. att de som inte kunde byta dagar skulle få arbeta på servicekontoret på nationaldagen, men att det var oklart vilka arbetsuppgifter som skulle finnas. P.B. återkom efter att ha hört med sin familj och berättade att han accepterade bytet. Eftersom Almega informerat bolaget om att det var viktigt att det fanns skriftligt

dokumenterat att bytet av arbetsfri dag hade gjorts frivilligt skrev P.B. på uppmaning av G.S. ned sitt önskemål om byte på ett papper.

Utredningen i denna del visar enligt Arbetsdomstolens mening att de i målet berörda arbetstagarna frivilligt träffat en överenskommelse med arbetsgivaren om byte av arbetsfri dag och att bytet för sex av dem dessutom skett på initiativ av dem själva.

Det är ostridigt att bolaget inte har förhandlat med förbundet före bytet av dag och inte heller lämnat arbetstagarna ett skriftligt meddelande om denna arbetstidsförändring, med motivering, en månad i förväg.

Arbetsdomstolen går därmed över till frågan om det inträffade innebär brott mot kollektivavtalet.

Brott mot § 8 Mom 2 i kollektivavtalet?

Förbundet har i första hand gjort gällande att bolaget har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att i strid med bestämmelsen om avtalsenliga fridagar i § 8 Mom 2 i kollektivavtalet låta medlemmar arbeta på annandag pingst som var en arbetsfri dag. Enligt förbundet finns vissa möjligheter att arbeta på en dag som är arbetsfri enligt kollektivavtalet, men endast om det är fråga om beordrad övertid eller om det bestämts efter förhandlingar enligt § 8 Mom 3. Förbundets uppfattning är att överenskommelser mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare om arbete sådan dag strider mot kollektivavtalet.

Arbetsgivarparterna har bestritt att § 8 Mom 2 i kollektivavtalet hindrat arbete på annandag pingst. De har i första hand gjort gällande att lagändringen i lagen om allmänna helgdagar medförde en tyst förändring av innebörden av den nu aktuella bestämmelsen i kollektivavtalet på så sätt att nationaldagen ska anses vara en arbetsfri dag i stället för annandag pingst. I andra hand är deras uppfattning att kollektivavtalet inte innebär något absolut förbud mot att arbeta på en avtalsenlig fridag som t.ex. annandag pingst, lika lite som det råder förbud mot att arbeta på en lördag eller en söndag. De har som stöd härför hänfört sig till kollektivavtalets regler i övrigt, bl.a. reglerna om att storhelgsersättning utgår för arbete som utförs under annandag pingst. De har vidare hävdat att det inte strider mot kollektivavtalet att vare sig beordra arbete eller komma överens med enskilda arbetstagare om arbete på en avtalsenlig fridag, eftersom frågan om arbetstidens förläggning ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Arbetsdomstolen kan konstatera att den i målet aktuella ordalydelsen av § 8 Mom 2 inte förändrades med anledning av ändringen i lagen om allmänna helgdagar. Det finns inte något stöd för att parterna trots detta var ense om att innebörden skulle förändras i enlighet med ändringen i den nyssnämnda lagen. Arbetsgivarparternas i första hand anförda bestridandegrund kan därför inte godtas.

Frågan är då om § 8 Mom 2 kan anses innehålla ett sådant förbud mot arbete på annandag pingst som förbundet påstår.

Utredningen i målet om bakgrunden till bestämmelsen ger inte mycket ledning vad gäller den närmare innebörden av att de angivna dagarna ska vara arbetsfria. Det enda som framkommit är att förbundsordföranden H.Ö. har uppgett att han fått berättat för sig att orden ”avtalsenliga fridagar” kom att användas för att markera att det var fråga om fridagar enligt avtal och inte enligt lag.

Ordalydelsen anger inte annat än att vissa uppräknade dagar, varav de flesta är allmänna helgdagar, är arbetsfria enligt avtalet. Det ligger närmast till hands att uppfatta att detta innebär att arbete över huvud taget inte får förläggas till en sådan dag. En närmare granskning av arbetstidsbestämmelserna och dess tillämpning visar emellertid följande.

Vad gäller kollektivavtalets reglering i § 8 kan först noteras att förläggningen av den ordinarie arbetstiden är mycket knapphändigt reglerad. I Mom 1 anges att den ordinarie arbetstiden utgör 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. Därefter räknas de arbetsfria dagarna upp i Mom 2, och i Mom 3 anges bl.a. att arbetstidens förläggning bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler. Det finns däremot inga regler som anger ramar för schemaläggning av arbetstiden under de olika veckodagarna och under dygnets olika timmar. Det finns således inte heller angivet i avtalet att arbete inte får utföras på lördag eller söndag. I övrigt finns under denna paragraf bestämmelser om deltidsoverenskommelser, mertid och förflyttningstid.

Att kollektivavtalet trots bestämmelsen om avtalsenliga fridagar ändå medger att arbete får utföras på alla veckans och årets dagar framgår däremot klart av avtalets regler i 10 §, som har rubriken ”Tillägg för arbete på kväll, natt samt sön- och helgdag”. Där anges att ett visst tillägg utges vid arbete som förläggs till a) kvälls- och nattetid, b) sön- och helgdagstid och c) storhelgstid. Under punkten c) anges att storhelgstid är bl.a. från kl. 06.00 pingstafton till kl. 06.00 tredjedag pingst. Arbete under storhelgstid ger mest i tilläggsersättning.

Arbetsdomstolens slutsats av det som nu sagts är att kollektivavtalets regel om avtalsenliga fridagar inte kan ges innebörden av ett generellt förbud mot arbete under en sådan dag. Det tycks snarast vara fråga om att dessa dagar har en särställning – liksom för övrigt lördag och söndag utan att dessa dagar nämns särskilt – som innebär att de i möjligaste mån ska vara arbetsfria och om arbete ändå utförs så ska det ge extra ersättning.

Regeln i § 8 Mom 2 i kollektivavtalet utgör således inte något absolut hinder mot att arbete förläggs till en dag som anges i bestämmelsen, t.ex. annandag pingst. Det påstår inte heller förbundet. Förbundet hävdar emellertid att en arbetsgivare bryter mot denna bestämmelse i kollektivavtalet om arbete förläggs till avtalsenlig fridag utan att det är fråga om beordrad övertid eller att arbetstidsförläggningen först har förhandlats med förbundet. Förbundet

menar således inte, som Arbetsdomstolen uppfattat det, att innebörden i begreppet ”avtalsenlig fridag” är att det alltid krävs ett avtal med den fackliga organisationen för att arbete ska få förläggas till en sådan dag.

Parterna är ense om att det av bestämmelsen i Mom 3 följer att det är arbetsgivaren som har den slutliga beslutanderätten över arbetstidens förläggning efter fullgjord förhandlingsskyldighet.

Enligt praxis är rättsläget det att en arbetsgivare anses ha befogenhet – som ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet – att bestämma arbetstidens förläggning för den händelse frågan inte är avtalsreglerad och överenskommelse inte kan nås med arbetstagarsidan. Arbetsledningsrätten är emellertid inte en obegränsad och under alla förhållanden gällande befogenhet att totalt ändra arbetstidsförhållandena. Väsentliga och långtgående förändringar kan uppfattas som stridande mot förutsättningarna för de berörda arbetstagarnas anställningsavtal (se AD 1981 nr 174 och där anmärkta rättsfall).

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

I detta fall kan avtalsregleringen, som nyss nämnts, inte sägas innebära ett förbud mot arbete på avtalsenliga fridagar. Det är tvärtom tydligt att arbetsgivaren – trots bestämmelsen om avtalsenliga fridagar – har stor frihet vid förläggningen av arbetstid och att den i princip kan förläggas till årets alla dagar. Att så också sker i arbetstidsscheman har bekräftats i förhören med såväl förbundets som arbetsgivarsidans förhörspersoner. Oavsett om bolaget varit förhandlingsskyldigt enligt § 8 Mom 3 eller inte har alltså beslutanderätten om arbetstidsförläggningen legat hos bolaget. Huruvida förhandling borde ha skett före arbetstidsförändringen är en fråga som regleras i § 8 Mom 3 och som enligt domstolens mening inte påverkar bedömningen av den nu aktuella frågan om brott mot regeln om avtalsenliga fridagar.

Det byte av arbetsfri dag som skedde vid bolagets driftsenhet i Linköping bör enligt Arbetsdomstolens mening ses mot bakgrund av att kollektivavtalet visserligen anger att annandag pingst är en arbetsfri dag, men samtidigt inte förbjuder arbete den dagen, och inte heller uttryckligen anger under vilka förutsättningar som arbetsgivaren har rätt att förlägga arbete till sådan dag. En förläggning av arbetstid till en avtalsenlig fridag, även om det är fråga om ett enstaka tillfälle, får enligt domstolens mening rent allmänt sett betraktas som en betydelsefull förändring för den enskilde arbetstagaren. I detta fall bör emellertid beaktas att bytet av arbetstid, som domstolen funnit i det föregående, skett i arbetstagarnas intresse eller i vart fall inte mot deras vilja och annat är inte visat än att de inte förlorat ekonomiskt på bytet. Enligt Arbetsdomstolens mening får det anses ha legat inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att besluta om denna förändring av arbetstidsförläggningen. Därmed har inte heller kollektivavtalet utgjort något hinder mot att träffa överenskommelser med de enskilda arbetstagarna om bytet av arbetsfri dag. Frågan om förhandlingsskyldigheten fullgjorts eller inte återkommer domstolen till i det följande.

Bolaget har således inte brutit mot § 8 Mom 2 i kollektivavtalet genom att tillåta att arbete utfördes på annandag pingst år 2006, trots att den dagen då var en s.k. avtalsenlig fridag.

Omfattningen av förhandlingsskyldigheten enligt § 8 Mom 3 i kollektivavtalet

Nästa fråga är om bolaget varit skyldigt att förhandla med förbundet innan arbetstagarna tilläts byta arbetsfri dag. Regeln om förhandlingsskyldighet vad gäller arbetstidens förläggning finns i § 8 Mom 3 i kollektivavtalet. Där anges att arbetstidens förläggning, ändring av städningstid, eller inte oväsentlig förändring av städningssområde eller städinstruktion bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler. I andra stycket samma paragraf anges att sådan förändring ska meddelas skriftligen jämte motivering om detta till berörd arbetstagarare. Meddelande ska lämnas en månad i förväg.

Förbundet gör gällande att bolaget brutit mot denna bestämmelse genom att inte förhandla med förbundet innan arbetstagarna bytte arbetsfri dag och genom att inte heller lämna ett skriftligt meddelande om ändringen till arbetstagarna. Förbundet har vidare anfört följande. Bestämmelsen innebär, såvitt nu är i fråga, att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med förbundet inför varje förändring av arbetstiden. Parternas avsikt har varit att utvidga förhandlingsskyldigheten i förhållande till vad som gäller enligt 11 § medbestämmandelagen på så sätt att arbetsgivaren alltid är skyldig att ta initiativ till förhandling vid förändring av arbetstiden, alltså även om det inte är fråga om en viktigare förändring.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att bolaget inte varit förhandlingsskyldigt inför det i målet aktuella bytet av arbetsdag och att det inte heller har varit fråga om en sådan förändring som medfört skyldighet att lämna skriftlig information en månad i förväg. De har anfört följande. Hänvisningen till medbestämmandelagens regler i § 8 Mom 3 första stycket syftar på 11 och 12 §§ medbestämmandelagen. Parterna har inte varit ense om att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet skulle utvidgas i förhållande till vad som gäller enligt dessa lagrum. Enligt kollektivavtalets bestämmelse föreligger således skyldighet för arbetsgivaren att på eget initiativ förhandla endast när det är fråga om viktigare förändring av arbetstiden, och någon sådan viktigare förändring har det inte varit fråga om i detta fall.

Den fråga Arbetsdomstolen först har att ta ställning är därmed hur uttrycket ”i enlighet med medbestämmandelagens regler” ska tolkas.

Gemensam partsavsikt?

Bestämmande för hur ett avtal ska tolkas är i första hand den gemensamma partsavsikten med avtalet. Av intresse är därför vad som förekom i samband med att den tvistiga bestämmelsen kom till.

Av utredningen i målet framgår bl.a. följande. Före år 1997 angavs i kollektivavtalet att arbetstidens förläggning bestämdes av arbetsgivaren. Förbundet önskade ett större inflytande över arbetstidsfrågorna, särskilt beträffande för-

ändringar i arbetstiden, även mindre sådana, som ofta kunde medföra problem för arbetstagarna. Det kunde t.ex. gälla ändring av tidpunkten för arbetsdagens början eller slut. Inför avtalsförhandlingarna det året krävde förbundet därför att det för arbetstidsförändringar skulle fordras att det träffades en lokal överenskommelse. Detta gick arbetsgivarsidan inte med på, utan föreslog som motbud att det i avtalet skulle anges att vid förändring av arbetstiden skulle förhandling ske enligt medbestämmandelagens regler. P.Ba., som deltog i förhandlingarna för förbundets räkning, har i förhöret med honom berättat att arbetsgivarsidans förslag inte var vad förbundet önskade sig, men att det inte var den viktigaste frågan vid förhandlingarna. Han har vidare berättat att det slutliga förslaget, som lades fram av medlare, hade den lydelse bestämmelsen sedan kom att få och att förbundet tolkade det som att den innebar en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla om varenda arbetstidsförändring. Det problem man ville åtgärda med ändringen var enligt honom att arbetsgivaren ensidigt kunde ändra arbetstiden med en timme hit eller dit. K.N., som deltog i 1997 års förhandlingar från Almegas sida, har uppgett att det då var mycket diskussioner om arbetstid och att arbetsgivarsidan ville få till stånd en regel om årsarbetstid. Hon har vidare uppgett att Almega, som avvisade kravet på lokala avtal om arbetstidens förläggning, ansåg att det fanns skäl att i avtalet skriva in en hänvisning till förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen eftersom det inte fanns någon sådan hänvisning tidigare.

Avtalstexten kom i och med 1997 års avtal således att förändras så att det i § 1 Mom 2 angavs att arbetstidens förläggning bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler, och inte, som tidigare, att den bestäms av arbetsgivaren.

Det har inte framkommit av förhören med de personer som deltog i avtalsförhandlingarna att frågan om den närmare innebörden av hänvisningen till medbestämmandelagens regler diskuterades parterna emellan. Att parterna vid dessa förhandlingar skulle ha varit överens om att det skulle vara fråga om en utvidgad förhandlingsskyldighet i förhållande till 11 § medbestämmandelagen är således inte visat.

Såvitt framgår av vittnesförhören tillkom den i målet aktuella lydelsen av regeln om arbetstidens förläggning år 2004 som en följd av en översyn av avtalstexterna i syfte att förenkla och modernisera dessa. Det framgår däremot inte att parterna vid detta tillfälle skulle ha enats om att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet skulle vara utvidgad på det sätt förbundet påstår eller att de då ens diskuterade den närmare innebörden av denna bestämmelse.

Arbetsdomstolens slutsats blir därmed att någon gemensam partsavsikt med den innebörd förbundet påstår inte går att fastställa.

Bestämmelsens ordalydelse, avtalstexten i övrigt m.m.

Frågan inställer sig då om ordalydelsen kan ge någon vägledning för tolkningen av den nu aktuella bestämmelsen.

Först kan konstateras att orden ”enligt medbestämmandelagens regler” inte enligt sin lydelse anger vilken eller vilka bestämmelser i medbestämmandelagen som avses. Enligt arbetsgivarparterna syftar hänvisningen på 11 och 12 §§ i lagen, dvs. de bestämmelser som anger arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet respektive den fackliga organisationens rätt att i särskilda fall påkalla förhandling, som ska äga rum innan arbetsgivaren fattar beslut. Det innebär att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet är begränsad till viktigare förändringar, medan skyldigheten att förhandla på den fackliga organisationens initiativ före beslut även gäller i situationer då det inte är fråga om viktigare förändringar. Förbundet synes vara av uppfattningen att hänvisningen till medbestämmandelagens regler endast avser 11 § och närmare bestämt endast den del av 11 § som anger att det är arbetsgivaren som ska ta initiativ till förhandling, medan omfattningen av förhandlingsskyldigheten inte är begränsad på det sätt som anges i 11 §. Någon sådan utvidgning av förhandlingsskyldigheten framgår dock inte av orden ”enligt medbestämmandelagens regler”. Användandet av detta uttryck ger därför ett starkt stöd för arbetsgivarsidans uppfattning, nämligen att det är 11 och 12 §§ i lagen som åsyftas.

Vad som synes tala mot en sådan tolkning är texten i övrigt i bestämmelsen. Det anges fyra frågor som enligt momentets första stycke ska bestämmas i enlighet med medbestämmandelagens regler: arbetstidens förläggning, ändring av städningstid, inte oväsentlig förändring av städningssområde och inte oväsentlig förändring av städinstruktion. Eftersom det beträffande de två sista frågorna finns angivet en begränsning på så sätt att oväsentliga förändringar uteslutits kan det ligga nära till hands att motsatsvis dra slutsatsen att någon sådan begränsning inte finns när det gäller arbetstidens förläggning. Texten skulle därmed, i enlighet med förbundets uppfattning, kunna tolkas så att varje fråga om arbetstidens förläggning, alltså även om det inte är fråga om viktigare förändring, bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler. Även med den tolkningen kvarstår dock det faktum att avtalstexten inte anger att det endast är arbetsgivarens skyldighet att förhandla före beslut som avses, dvs. att hänvisningen endast tar sikte på 11 § och inte på både 11 och 12 §§ medbestämmandelagen.

Ordalydelsen av bestämmelsen – i det sammanhang den numera har placerats – kan således inte anses helt klar.

Av intresse för bedömningen är därför även tidigare avtalstexter, särskilt som det av utredningen framgår att syftet med de ändringar i avtalstexten som skedde år 2004 endast var redaktionella.

I det kollektivavtal som gällde mellan parterna fanns före år 1997, som tidigare nämnts, en bestämmelse, § 1 Mom 2, som angav att arbetstidens för-

läggning bestäms av arbetsgivaren. Det fanns också en bestämmelse i § 1 Mom 4 av följande lydelse.

Därest arbetsgivaren önskar företa ändring av städningstid, eller icke oväsentligt ändra städningssområde eller städinstruktion, skall skriftligt meddelande jämte motivering härom lämnas vederbörande arbetstagare. Sådant meddelande skall lämnas en månad i förväg.

Detta avtal följdes av ett under tiden den 1 april 1997 – 31 mars 1998 gällande kollektivavtal i vilket infördes regeln om att arbetstidens förläggning bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler, samtidigt som texten i § 1 Mom 4 i det föregående avtalet kvarstod oförändrad, dvs. texten om arbetsgivarens skyldighet att lämna meddelande till arbetstagaren om vissa ändringar av städningstid etc.

Såvitt framgår av utredningen gjordes nästa förändring av avtalsbestämmelserna i och med 2004 års avtal, då avtalet erhöll den lydelse som är föremål för den nu aktuella tvisten. De ändringar som då gjordes innebar således att som nytt § 8 Mom 2 infördes regeln om avtalsenliga fridagar samt att innehållet i det tidigare § 1 Mom 2 om att arbetstidens förläggning skulle bestämmas i enlighet med medbestämmandelagens regler integrerades med det tidigare § 1 Mom 4 om skriftligt meddelande till arbetstagarna om ändring av städningstid m.m. till ett nytt Mom 3 bestående av två stycken. Första stycket i det nya momentet kom att bestå *dels* av den tidigare regeln om att arbetstidens förläggning ska bestämmas i enlighet med medbestämmandelagens regler, *dels* av en i förhållande till det tidigare avtalet ny regel om att även ändring av städningstid m.m. skulle bestämmas i enlighet med medbestämmandelagens regler. Den tidigare regeln i § 1 Mom 4 om skyldighet att lämna skriftligt meddelande till arbetstagaren återfinns därefter i Mom 3 andra stycket. Även den regeln förändrades på så sätt att skyldigheten nu syftar på förändringar som anges i momentets första stycke.

Det som nu redovisats tyder på att resultatet av översynen av reglerna inte endast blivit en förenkling och modernisering av dessa. Av utredningen i målet har emellertid, som redan nämnts, framkommit att parterna inför 2004 års ändringar av avtalet inte hade för avsikt att införa några mer väsentliga förändringar, och att de i vart fall inte diskuterade huruvida den sammanslagning av bestämmelserna som gjordes skulle innebära en utvidgning av förhandlingsskyldigheten vid arbetstidsförläggning i förhållande till vad som tidigare hade gällt. Detta talar för att den del av avtalsbestämmelsen som nu är aktuell, arbetstidens förläggning, bör tolkas på samma sätt som den tidigare, fristående, regeln med samma innehåll. Den närmare innebörden av den nya del av regeln som anger att inte oväsentlig förändring av städningssområde eller städinstruktion ska bestämmas i enlighet med medbestämmandelagens regler anser sig däremot Arbetsdomstolen inte ha anledning att ta ställning till. Även om det i dessa avseenden skulle kunna vara fråga om en utvidgad förhandlingsskyldighet är det inte givet att detta – mot bakgrund av vad som framkommit om bestämmelsens tillkomst – ska påverka tolkningen av den del av bestämmelsen som avser arbetstidens förläggning.

Slutligen ska i detta sammanhang också nämnas att enligt förbundet måste hänvisningen till medbestämmandelagen i avtalstexten innebära någonting utöver vad lagtexten innehåller, dvs. en utvidgad förhandlingsskyldighet, eftersom regeln annars varit onödig på grund av att medbestämmandelagens regler redan tidigare varit tillämpliga. Arbetsgivarsidan har invänt häremot och anfört att det har betydelse att hänvisningen finns, eftersom det genom kollektivavtal går att avvika från reglerna i 11 § medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen kan konstatera att det inte är ovanligt att i kollektivavtal ta in hänvisningar till lagtext i syfte att göra denna till en del av avtalet. Vad förbundet anfört i denna del kan därför inte tillmätas någon betydelse i tolkningsfrågan.

Arbetsdomstolens slutsats av det hittills anförda är att avtalsbestämmelsens ordalydelse snarast talar för arbetsgivarsidans uppfattning om förhandlingsskyldighetens innebörd, dvs. att vad som avses med ”enligt medbestämmandelagens regler” är lagens 11 och 12 §§.

Bestämmelsens tillämpning

Enligt förbundet visar tillämpningen av den nu aktuella regeln på lokal nivå att dess innebörd är en i förhållande till medbestämmandelagen utvidgad förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren.

Några av de av förbundet åberopade förhörspersonerna har uppgett att arbetsgivarna brukar kontakta förbundet inför varje förändring som rör arbetstidens förläggning, även mindre sådana, men att det inte alltid är fråga om förhandlingar som protokollförs utan saken görs upp på ett enklare sätt. Andra, som H.Ö. och M.P., har på fråga från motpartsombudet medgett att ändringar av några minuter beträffande t.ex. raster kanske inte behöver förhandlas utan att det viktiga är tidpunkterna för arbetsdagens början och slut. Enligt förbundets ombudsman G.M. förhandlar i vart fall de ”seriösa” företagen med den fackliga organisationen om både permanenta och mer tillfälliga lösningar beträffande arbetstidens förläggning, men att kontakterna sker ”lite lättsamt” när det är fråga om ”smådetaljer”, t.ex. ändrad rasttid, på så sätt att kontakterna då sker per telefon eller e-post.

Av arbetsgivarparterna åberopade vittnen har uppgett att arbetsgivaren inte kontaktar den fackliga organisationen när det är fråga om endast tillfälliga förändringar utan endast om det är fråga om väsentligare förändringar som t.ex. ett nytt schema som innebär förändrad lön eller förändring av arbetstiden från dag till kväll eller tvärtom. C.W. och G.S. har uppgett att förbundet inte är inblandat vid frivilliga byten av enstaka dagar.

Såvitt framgår av utredningen har det inte förekommit några rättstvister som rört tillämpningen av den nu aktuella bestämmelsen.

För att praxis ska ha betydelse vid kollektivavtalstolkning krävs att det har visats att avtalets tillämpats på visst sätt samt att motparten känt till och accepterat tillämpningen. Enligt Arbetsdomstolens mening är förhållandena inte sådana i detta fall.

Sammanfattande bedömning beträffande förhandlingsskyldighetens omfattning

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att någon gemensam partsavsikt beträffande förhandlingsskyldighetens närmare innebörd inte gått att fastställa, att bestämmelsens ordalydelse snarast talar för arbetsgivarsidans uppfattning och att praxis inte ger någon ledning.

Mot bakgrund av det som ovan anförts finner Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning av utredningen i målet att arbetsgivarparternas uppfattning om innebörden av § 8 Mom 3 kollektivavtalet får anses ha mest fog för sig. Bestämmelsens innebörd får således anses vara att arbetstidens förläggning ska bestämmas i enlighet med 11 och 12 §§ medbestämmandelagen.

Brott mot § 8 Mom 3 i kollektivavtalet?

Frågan är då om situationen i det nu aktuella fallet varit sådan att bolaget, som förbundet påstår, varit skyldigt att på eget initiativ förhandla med förbundet inför bytet av arbetsfri dag och genom att inte göra detta och inte heller lämna skriftligt meddelande om arbetstidsförändringen brutit mot § 8 Mom 3 första respektive andra stycket.

Det är som tidigare framgått, ostridigt att förhandling inte skett och att inte heller sådant skriftligt meddelande som avses i kollektivavtalet lämnats.

Förbundets inställning för detta fall, dvs. att Arbetsdomstolen funnit att bolaget varit förhandlingsskyldigt endast i den utsträckning som anges i 11 § medbestämmandelagen, är att bolaget ändå brutit mot kollektivavtalet eftersom varje arbetstidsförändring, således även den nu aktuella, är att betrakta som en väsentlig förändring. Kollektivavtalet medger enligt förbundet inte att arbetsgivaren i stället för att förhandla med förbundet träffar överenskommelser med enskilda arbetstagare om förändringar i arbetstiden.

Enligt arbetsgivarparterna har det inte funnits något förbud mot att träffa överenskommelse med enskilda arbetstagare eftersom frågan om arbetstidsförläggning ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Förhandlingsskyldighet har enligt deras uppfattning inte förelegat eftersom det varit fråga om avtal och inte ett ensidigt arbetsgivarbeslut, och det har i vart fall inte varit fråga om en sådan viktigare förändring som medfört förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen.

Det bör här anmärkas att förbundet lagt upp sin talan på så sätt att för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att brott inte begåtts mot § 8 Mom 3 i kollektivavtalet yrkas alternativt skadestånd för brott mot 11 § medbestämmandelagen. Domstolen har i det föregående funnit att den nyssnämnda kollektivavtalsbestämmelsen ska tolkas så att den förhandlingsskyldighet som åsyftas i bestämmelsen avser 11 och 12 § medbestämmandelagen. Som ett led i prövningen av om brott mot bestämmelsen begåtts måste således prövas huruvida förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen förele-

gat. Om det visar sig att förhandlingsskyldighet inte förelegat enligt kollektivavtalet och alltså något brott mot § 8 Mom 3 första stycket inte begåtts återstår ingenting att pröva för domstolen. Domstolen har inte uppfattat förbundets talan så att skadestånd yrkas för både brott mot § 8 Mom 3 första stycket och 11 § medbestämmandelagen.

Enligt 11 § första stycket medbestämmandelagen ska arbetsgivare, innan han beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma ska iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. I 12 § medbestämmandelagen finns en skyldighet för arbetsgivare att även i andra fall än vad som avses i 11 § medbestämmandelagen förhandla när en sådan arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det. Den förhandlingsskyldigheten är inte aktuell i målet.

Avtal med arbetstagarna

Arbetsgivarsidan har i första hand invänt att bolaget – även om det varit fråga om en viktigare förändring av arbetstidsförläggningen för de enskilda arbetstagarna – haft rätt att träffa avtal med dessa och att bolaget därför inte fattat något sådant ”beslut” som är en förutsättning för att 11 § medbestämmandelagen ska bli tillämplig. Någon förhandlingsskyldighet har därför under inga omständigheter förelegat enligt arbetsgivarsidan. Förbundets uppfattning är att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen inte kan kringgås genom avtal med enskilda arbetstagare.

Som domstolen funnit faller en sådan fråga om arbetstidens förläggning som här är aktuell inom ramen för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt. Denna rätt har inte varit begränsad på något sätt som medfört att 11 § medbestämmandelagen inte skulle kunna vara tillämplig. Det saknar då betydelse om den förändring som genomförts skett efter ett formligt beslut eller genom en faktisk åtgärd (jfr AD 2003 nr 64). Att en överenskommelse träffats hindrar således inte att 11 § medbestämmandelagen kan bli tillämplig. Förhandlingsrätten tillkommer ju den fackliga organisationen och inte den enskilde arbetstagaren.

Det skulle kunna ifrågasättas om förhandlingsskyldighet alltid föreligger även då det klarlagts att en förändring av arbets- eller anställningsförhållanden skett efter uttryckligt önskemål från arbetstagarens sida, dvs. då initiativet till åtgärden kommit från arbetstagaren och det inte endast varit fråga om att denne samtyckt till åtgärden. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att en arbetsgivare inte har ansetts befriad från sin förhandlingsskyldighet inför t.ex. en omplacering av det skälet att den berörda arbetstagaren själv önskade eller i vart fall inte motsatte sig omplacering (se AD 2001 nr 26 och där anmärkta rättsfall). Uttalandena i domen AD 1981 nr 1 skulle emellertid kunna tolkas så att en förändring som skett på den enskildes eget initiativ, även om den i sig är en viktigare förändring, kan medföra att förhandlingsskyldigheten bortfaller. Av skäl som strax kommer att framgå anser sig Arbetsdomstolen inte ha anledning att ta ställning i den frågan. Arbetsgivar-

parterna har nämligen, som tidigare nämnts, även invänt att det i detta fall inte varit fråga om en sådan viktigare förändring som medfört förhandlingskyldighet. Domstolen övergår därmed till att pröva om arbetstagarnas byte av arbetsfri dag från annandag pingst till nationaldagen år 2006 verkligen innebar en sådan viktigare förändring av arbetsförhållandena för arbetstagarna som krävs för att 11 § medbestämmandelagen ska bli tillämplig.

Viktigare förändring?

Förbundet har som stöd för sin uppfattning att bolagets beslut att behandla annandag pingst som en vanlig arbetsdag är en sådan viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållandena som avses i 11 § medbestämmandelagen anført följande. Ett byte som det nu aktuella innebär en försämring för arbetstagarna, främst genom att det medför en arbetstidsförlängning om två dagar under en sjuårsperiod, men också på grund av att arbetstagarna går miste om en längre sammanhängande ledighet och att de lider en ekonomisk förlust på grund av uteblivet storhelgstillägg. Arbetstidsfrågor är generellt sett av så stor betydelse att varje förändring av arbetstidsförläggningen är att anse som en sådan viktigare förändring som avses i 11 § medbestämmandelagen.

Enligt arbetsgivarparterna har det frivilliga bytet av arbetsdag inte inneburit en sådan viktigare förändring som medfört förhandlingskyldighet. De har anført följande. Det nu aktuella bytet av arbetsfri dag har inneburit en förbättring för de anställda, eftersom deras anhöriga varit lediga på nationaldagen och i stället arbetat eller varit i skolan och på daghem på annandag pingst. Alla anställda har uppburit storhelgstillägg enligt kollektivavtalet för arbetet annandag pingst.

I fråga om vad som faller inom området för den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen görs i förarbetena (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 354) följande uttalande beträffande skyldigheten att ta initiativ till förhandling i det s.k. arbetstagarfallet.

I fråga om arbetsgivarens skyldighet att ta initiativ till förhandling före beslut som avser enbart enskild arbetstagar eller grupp av arbetstagar gäller att den primära förhandlingsskyldigheten föreligger när frågan är av sådan beskaffenhet att man typiskt sett har att räkna med att vederbörande arbetstagarorganisation vill förhandla. Ingrepp i den enskildes arbets- eller anställningsförhållanden som inte är enbart tillfälliga och inte heller i övrigt är av mindre betydelse hör in under förhandlingsskyldigheten. Omplacering av en arbetstagar från en uppgift till en annan omfattas av förhandlingsskyldigheten men även omflyttning för viss period, när den inte är helt kort och görs enbart för att tillfälligt täcka ett arbetskraftsbehov som har uppstått t.ex. av sjukfrånvaro eller liknande. Görs en helt tillfällig omflyttning (omställning) inträder som regel förhandlingsskyldighet om det blir nödvändigt att förlänga tiden utöver den ursprungligen avsedda.

Arbetsdomstolen har i ett antal tidigare domar prövat frågor om primär förhandlingsskyldighet i samband med förändring av enskildas arbets- och anställningsförhållanden. Många av dessa fall har gällt omplaceringar av skilda slag. Vad gäller just arbetstidsförläggningen kan domen AD 1979 nr 19 nämnas. I det fallet gällde frågan en förändring av arbetstiderna för cirkelle-

dare vid Volvo på så sätt att undervisningen vissa dagar skulle börja kl. 5.55 i stället för som tidigare 07.15 och att den dagliga undervisningstiden också skulle bli längre än tidigare. Ändringen ansågs innefatta en viktigare förändring av cirkelledarnas arbetsförhållanden som medförde förhandlingsskyldighet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I det nu aktuella fallet är det frågan om enskilda arbetstagare som vid ett enstaka tillfälle har bytt en arbetsfri dag mot en annan. Det har således varit frågan om en högst tillfällig förändring av arbetstidsförläggningen. Ändringen har visserligen inneburit att arbetstagarna förlorat en sammanhängande ledighet, men den har gjorts i enlighet med arbetstagarnas välmotiverade önskemål om en ledighet som var anpassad till vad som i övrigt gällde för deras familjer och i samhället i övrigt. Ändringen har såvitt framkommit inte medfört någon ekonomisk nackdel för arbetstagarna. Vad förbundet anfört om effekterna på flera års sikt av upprepade ändringar av detta slag saknar betydelse eftersom det här är fråga om endast år 2006.

Enbart det förhållandet att bolaget var medvetet om att förbundet i detta fall hade en annan uppfattning i frågan, nämligen att bytet av arbetsfri dag inte var tillåtet, medför enligt Arbetsdomstolens mening inte att förhandlingsskyldighet förelegat (jfr AD 1992 nr 17).

Arbetsdomstolen finner vid en sammantagen bedömning av omständigheterna i målet att bytet av en arbetsfri dag på det sätt som skett i detta fall inte kan anses vara ett sådant beslut om en viktigare förändring av arbetstagarnas arbetsförhållanden som har medfört en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren enligt 11 § medbestämmandelagen.

Mot bakgrund av detta har bolaget inte heller gjort sig skyldigt till något brott mot § 8 Mom 3 första stycket i kollektivavtalet.

Något brott mot § 8 Mom 3 andra stycket har därmed inte heller begåtts.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen finner således att bolaget inte har gjort sig skyldigt till något brott mot § 8 Mom 2 i kollektivavtalet genom att det låtit arbetstagare byta en arbetsfri dag mot en annan. Arbetsdomstolen finner vidare att förhandlingsskyldigheten enligt § 8 Mom 3 i kollektivavtalet får anses innebära att de krav som anges i 11 § medbestämmandelagen ska vara för handen för att arbetsgivaren ska ha varit skyldig att förhandla på eget initiativ och att det aktuella bytet av arbetsfri dag inte inneburit en sådan viktigare förändring som avses i den bestämmelsen. Mot bakgrund av detta finner Arbetsdomstolen således att bolaget inte har gjort sig skyldigt till något brott mot vare sig första eller andra stycket i § 8 Mom 3 i kollektivavtalet.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet utge ersättning för Almega Tjänsteförbundens rättegångskostnader. Den yrkade ersättningen får anses skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fastighetsanställdas förbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Fastighetsanställdas förbund att ersätta Almega Tjänsteförbundens rättegångskostnader med tvåhundrafyrtontusenett Hundratjugonio (214 129) kr, varav 205 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Lars Dirke, Kerstin Andersson, Karl Olof Stenqvist, Peter Ander, Eva-Lena Danielsson och Stina Nilsen. Enhälligt.

Sekreterare: Maria Vereide Dahlberg