

Sammanfattning

Beredskapen för tre arbetstagare på ett universitetssjukhus har vid olika tillfällen avbrutits genom arbete vilket lett till att de inte erhållit elva timmars sammanhängande dygnsvila i enlighet med 13 § arbetstidslagen. När arbetstagarna har inställt sig för arbete på ordinarie arbetstid nästkommande arbetsdag har arbetsgivaren beordrat dem att vara lediga för att uppfylla arbetstidslagens reglering om dygnsvila. Fråga huruvida arbetstagarna, enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet – AB 05, haft rätt till bibehållen lön vid sådan ledighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-05-07
StockholmDom nr 39/08
Mål nr A 150/07**KÄRANDE**

Stockholms läns landsting, Box 22550, 104 20 STOCKHOLM
Ombud: arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 STOCKHOLM

SVARANDE

Fackförbundet SRAT, Box 1419, 111 84 STOCKHOLM
Ombud: jur. kand. Jens Göthberg, Juristfirman Jens Göthberg, Kungsgatan 48, 111 35 STOCKHOLM

SAKEN

lönetvist

Bakgrund och yrkanden

Mellan Stockholms läns landsting (landstinget) och Fackförbundet SRAT (förbundet) gäller kollektivavtal. Allmänna bestämmelser (AB 05) gäller dels som en del i Huvudöverenskommelsen HÖK 05 mellan Landstingsförbundet (numera Sveriges Kommuner och Landsting) och Akademikeralliansen, dels som en del i det Lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor, LOK, mellan landstinget och förbundet.

Tre av förbundets medlemmar är anställda av landstinget och arbetar som perfusionister vid Karolinska universitetssjukhuset i Solna. Beredskapen för dessa arbetstagare har vid olika tillfällen våren 2007 avbrutits genom arbete vilket lett till att de inte erhållit elva timmars sammanhängande dygnsvila i enlighet med 13 § första stycket arbetstidslagen. När arbetstagarna har inställt sig för arbete på ordinarie arbetstid nästkommande arbetsdag, har arbetsgivaren beordrat dem att vara lediga för att dygnsviloregleringen i arbetstidslagen ska uppfyllas. Arbetstagarna har månadslön och landstinget har gjort löneavdrag för de timmar de beordrats att vara lediga.

Tvist har uppkommit mellan parterna om arbetstagarna har rätt till lön för den tid då arbetsgivaren beordrat dem att vara lediga. Lokala och centrala tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna har kunnat enas.

Landstinget har väckt talan mot förbundet, enligt 35 § medbestämmandelagen, och som talan slutligt bestämts yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att landstinget inte är skyldigt att betala de krav på lön till P.S. om 1 749 kr, till S.A. om 748 kr och till C.R. om 3 428 kr avseende olika tillfällen i februari och mars 2007, som förbundet framställt för sina medlemmar.

Förbundet har bestritt yrkandet, men vitsordat lönebeloppen.

Landstinget yrkade i stämningsansökan dessutom att Arbetsdomstolen skulle fastställa att landstinget inte är skadeståndsskyldigt gentemot förbundet. Det yrkandet har återkallats av landstinget. Parterna har vid huvudförhandlingen förklarat sig inte ha någon erinran mot att målet avskrivs i den delen.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. Landstinget har för det fall det förlorar målet yrkat att landstinget inte ska förpliktas ersätta förbundet för mer än 25 procent av förbundets rättegångskostnader.

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

Landstinget

Arbetstidslagen

Vissa ändringar genomfördes i arbetstidslagen år 2005. Ändringarna syftade till ett tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv. Genom ändringarna tillfördes lagen bl.a. en regel i 13 § om elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar, så kallad dygnsvila. Av bestämmelsen framgår att avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Vid bruten dygnsvila ska kompensationsledighet följa omedelbart efter arbetsperioden, om inte fridag infaller då. Av förarbetena till lagen framgår det att arbetstidslagen inte reglerar frågan om kompensationsledigheten ska vara betald eller inte. Den frågan är beroende av vad som avtalats mellan parterna.

Enligt ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen trädde lagen i kraft den 1 juli 2005 men det föreskrevs att de nya bestämmelserna skulle tillämpas först från och med den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram till och med den 31 december 2006 var bunden av kollektivavtal som reglerade arbetstidsfrågor. Sådant kollektivavtal fanns mellan landstinget och förbundet, varför den nya bestämmelsen i 13 § arbetstidslagen för parternas del alltså trädde i kraft först den 1 januari 2007.

Arbetstidslagen är enligt 3 § semidispositiv, vilket innebär att undantag från lagens tillämpning kan göras genom kollektivavtal. Denna möjlighet att träffa centrala avvikelseavtal har nyttjats i flera avseenden och enligt § 13 Mom. 7 d) i AB 05 föreskrivs därutöver att arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om lokala avvikelser från 13 § första stycket arbetstidslagen om nattvila. Vid den aktuella tidpunkten i februari-mars 2007 förelåg dock inga för parterna gällande avvikelseavtal från 13 § arbetstidslagen.

Vissa bestämmelser i de allmänna bestämmelserna – AB – har med verkan från och med den 1 juli 2007 fått ändrad lydelse genom bilaga 2 till HÖK 07. Bland annat har § 13 som reglerar frågor om arbetstid ändrats. I Mom. 6 om

avvikelser från arbetstidslagen regleras numera bl.a. frågor om dygnsvila och av Mom. 7 om möjligheter till lokala avvikelser framgår att arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 13 § arbetstidslagen om dygns- och nattvila.

Under den aktuella perioden, våren 2007, var således landstinget skyldigt att tillämpa dygnsviloregeln enligt dess lydelse i 13 § arbetstidslagen.

Beordrad ledighet

På Karolinska Universitetssjukhuset krävs bemanning dygnet runt. Det finns därför ett komplext system med schemaläggning av arbetstider. Inför ikraftträdandet av ändringarna i arbetstidslagen förekom ett omfattande projektarbete vid Karolinska Universitetssjukhuset i syfte att uppfylla arbetstidslagens nya bestämmelser.

Målet rör tre perfusionister på Thorax Anestesi Operation på Karolinska Universitetssjukhuset i Solna. Där finns sex stycken perfusionister och därutöver två perfusionister under utbildning. Perfusionister, som finns enbart på Thorax, är personal som sköter hjärt- och lungmaskiner vid operationer och övriga akuta händelser, så kallade trauman. Perfusionist blir man genom utbildning och praktisk erfarenhet. Fem av perfusionisterna har sjuksköterskebakgrund och en är ingenjör.

Arbetstiden för perfusionisterna är förlagd till dagtid måndag – fredag kl. 07.30–17.00. Därutöver har de beredskap enligt schema. Vid beredskap är arbetstiden dagtid 08.30–18.00. Beredskap infaller kl. 18.00–07.30 på vardagar och kl. 07.30–07.30 under helger.

Beredskapen för de tre arbetstagarna har avbrutits genom arbete vilket lett till att lagstadgad dygnsvila inte erhållits

- för P.S. den 21 februari och den 14 mars 2007,
- för S.A. den 8 mars 2007 och
- för C.R. den 13 februari, den 15 mars och den 27 mars 2007.

Arbetsgivaren försökte vid de aktuella tillfällena förmå arbetstagarna att ta kompensationsledighet, dvs. ledighet med lön, eftersom alla tre hade stora ”komsaldon” att tillgå. Arbetstagarna gick dock inte med på detta. Arbetsgivaren beordrade då ledighet det antal timmar som krävdes för att uppfylla dygnsviloreglerna. Ledighetsavdrag, dvs. löneavdrag, skedde därvid med

- 5,5 timmar den 21 februari (1 241 kr) och 2,25 timmar den 14 mars 2007 (508) kr för P.S.,
- 4 timmar den 8 mars 2007 (748 kr) för S.A. och
- 3,5 timmar den 13 februari (657 kr), 6,75 timmar den 15 mars (1 268 kr) och 8 timmar den 27 mars 2007 (1 503 kr) för C.R.

Kollektivavtalsregleringen

I kollektivavtalet – AB 05 – finns inte någon uttrycklig reglering om ledighet för att uppfylla regleringen om dygnsvila eller om lön vid sådan ledighet. Kollektivavtalets kap. 5 (§§ 15–24) reglerar avlöningsförmåner och utgår från att lön erhålls för utfört arbete. Kap. 6 (§§ 25–32) reglerar ledighetsförmåner. I § 25, som har rubriken Allmänna ledighetsbestämmelser, föreskrivs följande i Mom. 4.

Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar som anges i §§ 26, 28–32. I övriga fall ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

De i bestämmelsen angivna paragraferna avser ledighet för studier, sjukdom, föräldraledighet, civil- och värnplikt, offentliga uppdrag och enskilda angelägenheter.

§ 25 Mom. 4 innehåller en uttömmande uppräknig av de ledigheter enligt AB 05 som är förenade med bibehållen lön. Eftersom beordrad ledighet för att dygnsviloreglerningen ska iakttas inte anges som en ledighetsgrund för vilken ersättning ska utgå har de aktuella arbetstagarna inte rätt till lön för sådan tid. Att lön inte ska utgå framgår således av avtalets ordalydelse.

Kollektivavtalets § 17 har rubriken Beräkning av lön i vissa fall. Enligt § 17 anmärkning 4 till Mom. 3 ska som huvudregel löneavdrag vid ledighet del av enstaka dag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme. Avtalet förutsätter alltså att löneavdrag kan göras vid olika typer av ledighet. Av regleringen framgår inte annat än hur löneavdrag ska beräknas i fall där så ska ske.

Kollektivavtalets § 15 handlar om avlöningsförmåner, men reglerar inte frågan om huruvida lön ska utgå under ledighet.

Övriga centrala arbetstagarparter i HÖK/AB, förutom Akademikeralliansen vari SRAT ingår, är Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområden samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Sammanfattning av grunderna för talan

För att uppfylla regleringen i 13 § arbetstidslagen om elva timmars sammanhängande dygnsvila har landstinget beordrat de aktuella arbetstagarna ledighet under ordinarie arbetstid i så många timmar att de uppfyllt dygnsvilobestämmelsen. Kap. 6 i AB 05 föreskriver när en arbetstagare har rätt till ersättning vid ledighet. Den regleringen är uttömmande. Eftersom beordrad ledighet för att dygnsviloreglerningen ska iakttas inte anges som en form av ledighet för vilken ersättning ska utgå har arbetstagarna inte rätt till lön för sådan tid.

Förbundet

Förbundet har inget att invända mot landstingets redogörelse av de bakomliggande sakomständigheterna och för regleringen i arbetstidslagen.

Förbundets medlemmar perfusionisterna P.S., S.A. och C.R. arbetar således på Karolinska Universitetssjukhuset och uppbär månadslön. De har var och en vid de angivna tidpunkterna i februari och mars 2007 blivit beordrade till övertidstjänstgöring och därigenom inte erhållit den lagstadgade dygnsvilan. När de påföljande dag inställt sig för tjänstgöring enligt av arbetsgivaren fastlagt schema har de blivit beordrade ledighet. För den tid som arbetstagarna har varit hemskickade har de fått löneavdrag.

En arbetstagare ska, enligt AB 05, inte behöva vidkännas något inkomstbortfall i den situationen att ledighet läggs ut på ordinarie arbetstid för att uppfylla regleringen om dygnsvila. Förbundet gör alltså, i motsats till landstinget, gällande att det vid en tolkning av ordalydelsen av bestämmelserna i AB 05 och avtalets uppbyggnad följer att lön ska utgå vid den av arbetsgivaren beordrade ledigheten.

Av § 15 Mom. 2 framgår att avlöningsförmåner ska utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag. Möjligheten för arbetsgivaren att göra avsteg från denna huvudregel genom löneavdrag är starkt begränsad och regleras uttömmande i § 10 Mom. 1 och 6 samt § 17 Mom. 5. Den förstnämnda bestämmelsen avser löneavdrag när arbetstagare tillfälligt tas ur arbete på grund av förseelse eller avstängs för att arbetstagaren vägrar att genomgå viss läkarundersökning eller vägrar följa föreskrift om vård, vilket inte varit aktuellt i förevarande fall. Den andra bestämmelsen föreskriver att en arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka laga förfall, ska avstå samtliga avlöningsförmåner. De tre arbetstagarna har inställt sig för arbete men har blivit beordrade ledighet. De har således fått ledigt och har laga förfall. Det finns inte någon bestämmelse om att arbetsgivaren har rätt att göra löneavdrag vid beordrad ledighet på grund av reglerna om dygnsvila i 13 § arbetstidslagen. En arbetstagare är således berättigad till full lön vid sådan ledighet.

Kap. 6 i AB 05 ska inte tolkas som en uttömmande reglering av ledighetsgrunder som ger rätt till betald ledighet av följande skäl. I kap. 6 regleras ledighetsförmåner. Ledighet för att uppfylla arbetstidslagens dygnsviloreglering omnämns visserligen inte som en sådan ledighet under vilken arbetstagaren ska uppbära lön enligt regleringen i kap. 6. Sådan ledighet kan emellertid inte jämföras med en förmån. Att kap. 6 skulle vara en uttömmande uppräkningslista av de ledigheter som enligt AB 05 är förenade med bibehållen lön, motsägs dessutom av att avtalet innehåller även andra bestämmelser med sådant innehåll. Enligt § 10 behåller arbetstagaren under vissa förutsättningar lön även vid avstängning, vilken är att betrakta som en form av ledighet.

Bestämmelserna i kap. 6 måste därutöver tolkas mot bakgrund av att den nu gällande regeln om dygnsvila i arbetstidslagen inte existerade när AB 05 ingicks. Att AB 05 formulerats utan närmare tanke på arbetstidsdirektivets påverkan på arbetstidslagen framgår bland annat av § 13 Mom. 7d) som hänvisar till 13 § första stycket arbetstidslagen om nattvila. Begreppet nattvila

har i nu gällande arbetstidslag ersatts med begreppet dygnsvila. Någon partsavsikt beträffande bestämmelsernas tillämpning i förhållande till beordrad ledighet för att uppfylla dygnsviloregleringen fanns således inte.

Förbundets uppfattning är alltså att det faktum att AB 05 saknar en uttrycklig reglering om huruvida lön ska utgå vid ledighet för att uppnå dygnsviloregleringen inte kan användas som stöd för att lön inte ska utgå. Någon gemensam partsavsikt av den innebörden har inte förelegat. Sammanfattningsvis har partsavsikten inte varit att den nu aktuella situationen ska omfattas av löneavdrag och inte heller att den reglerats genom kapitel 6 i AB 05.

Ett löneavdrag strider också mot syftet med regleringen om kompensation vid övertidsarbete i § 20 Mom 2. Konsekvensen av att ersättning inte utgår för aktuell ledighet blir nämligen att värdet av den kompensationsledighet som utgår vid övertidsarbete devalveras. Genom att tvinga en arbetstagare som arbetat kvalificerad övertid att ta ledigt utan lön devalveras i praktiken den kompensation som enligt kollektivavtalet ska utgå för kvalificerad övertid. En arbetstagare som arbetat kvalificerad övertid och som väljer att ta ut denna övertid som kompensationsledighet, är enligt kollektivavtalsbestämmelsen berättigad till två timmars kompensationsledighet per arbetad timme. Landstingets ståndpunkt – att löneavdrag ska ske – innebär att en övertidstimme i praktiken blir ersatt med enbart en timmes kompensationsledighet. Det kan inte anses stämma överens med avtalsregleringens syfte att en arbetstagare på grund av reglerna om dygnsvila ska förlora den ekonomiska ersättning eller annan kompensation som den anställda har rätt till vid övertidsarbete.

Den föreliggande situationen kan likställas med en permitteringssituation. Löneavdrag vid permittering av en månadslöneanställd är inte tillåten. Motsvarande synsätt bör tillämpas när arbetsgivaren, som i den aktuella situationen, beordrat ledighet för att dygnsviloregleringen ska iakttas. Någon rätt för arbetsgivaren att göra löneavdrag föreligger alltså inte.

Det bör också framhållas att landstinget, såvitt känt, är det enda landstinget i Sverige som tillämpar löneavdrag vid aktuell ledighet. I övriga landsting, möjligen med något undantag, utgår lön även för sådan tid.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

En tolkning av kollektivavtalet AB 05 i sin helhet leder till att avtalet inte ger möjlighet till de omtvistade löneavdragen. Avtalet reglerar uttömmande när löneavdrag kan ske och någon regel om löneavdrag finns inte för aktuell ledighet. Vid tolkningen ska därutöver beaktas bl.a. följande. Uppräkningen i kap. 6 om när lön utgår vid ledighet är inte en uttömmande uppräkningsreglering. Löneavdragen strider dessutom mot syftet med övertidsregleringen och den beordrade ledigheten kan även jämföras med permittering. Arbetstagarna har alltså rätt till de omtvistade lönebeloppen varför landstingets fastställsetalan ska avslås.

Domskäl

Tvisten

P.S., S.A. och C.R. är anställda av landstinget och arbetar som perfusionister vid Karolinska universitetssjukhuset i Solna. Beredskapen för dessa arbetstagare har vid olika tillfällen i februari och mars 2007 avbrutits genom arbete vilket lett till att de inte erhållit elva timmars sammanhängande dygnsvila i enlighet med 13 § arbetstidslagen. När arbetstagarna har inställt sig för arbete på ordinarie arbetstid nästkommande arbetsdag har arbetsgivaren beordrat dem att vara lediga för att uppfylla arbetstidslagens reglering om dygnsvila. Arbetstagarna har månadslön och landstinget har gjort löneavdrag för de timmar de beordrats att vara lediga.

Det är ostridigt att landstinget ansvarar för att dygnsviloregleringen i 13 § arbetstidslagen efterlevs och att landstinget har haft rätt att beordra arbetstagarna att vara lediga vid de aktuella tillfällena när de annars skulle ha arbetat, för att dygnsviloregleringen skulle uppfyllas. Tvisten i målet gäller arbetstagarnas rätt till lön för den tid landstinget berett dem ledighet. Arbetsdomstolen har att ta ställning till om det av det mellan parterna gällande kollektivavtalet – i vilket AB 05 ingår – följer en rätt till bibehållen lön eller inte.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på landstingets begäran hållits vittnesförhör med förhandlaren och interne konsulten P.K., chefssjuksköterskan G.B. samt med förhandlingssekreterarna på Sveriges Kommuner och Landsting J.S. och L.K. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundsombudsmannen N-B.R. (SRAT) samt vittnesförhör med förbundsombudsmännen L.S. (DIK) och A.J. (Svenska Kommunalarbetareförbundet).

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Arbetstidslagen

År 1993 antogs rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. År 2000 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att i vissa avseenden täcka även sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet. De båda direktiven har därefter kodifierats genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Riksdagen beslutade om ändringar i arbetstidslagen under år 2005 vilka syftade till att förtydliga genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv (se prop. 2003/04:180). Lagen tillfördes bl.a. en ny bestämmelse om dygnsvila. Enligt huvudregeln i 13 § första stycket arbetstidslagen ska numera alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tju-

gofyra timmar. Avvikelse från dygnsvilan får enligt samma bestämmelse göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Enligt 3 § arbetstidslagen får genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation avvikelse göras från bl.a. 13 § första stycket samma lag under förutsättning att det inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet (s.k. EG-spärr). Vid den i målet aktuella tidpunkten, våren 2007, förelåg inget kollektivavtal mellan parterna om tillämpning av eller avvikelse från 13 § första stycket arbetstidslagen.

Utgångspunkter för bedömningen

Av utredningen drar Arbetsdomstolen den slutsatsen att dygnsvilan för de aktuella arbetstagarna infaller mellan klockan 20.00–07.00 och att de beordrats ledighet motsvarande det antal timmar som de utfört arbete under den tiden. Såsom framgått av det tidigare anförda är utgångspunkten för domstolens prövning att parterna är ense om att landstinget vid samtliga här aktuella tillfällen har haft rätt att beordra P.S., S.A. och C.R. att vara lediga för att dygnsviloeregleringen i 13 § arbetstidslagen skulle iakttas.

Det kan inledningsvis konstateras att arbetstidslagen inte reglerar frågor om lön. Frågan om lön ska utgå till arbetstagare som beordrats ledighet under ordinarie arbetstid för att dygnsviloeregleringen ska iakttas regleras således inte i arbetstidslagen. Huruvida ledigheten ska vara betald eller inte är beroende av vad som har avtalats mellan parterna (se prop. 2003/04:180. s. 63).

Landstinget har sammanfattningsvis gjort gällande att arbetstagarna inte har rätt till lön för den tid de beordrats var lediga eftersom AB 05 inte föreskriver rätt lön vid denna form av ledighet. Förbundet har tvärtemot detta hävdade att arbetstagarna har rätt till lön då en tolkning av AB 05 i dess helhet inte ger stöd för att löneavdrag kan göras i den aktuella situationen, bl.a. på den grunden att AB 05 uttömmande reglerar när löneavdrag får göras.

Förbundet har under målets handläggning i andra hand gjort gällande att arbetstagarna i vart fall haft rätt till lön i enlighet med de enskilda arbetstagaransställningsavtal, då det tillämpats en muntligt överenskommen praxis vid Karolinska Universitetssjukhuset med innebörd att arbetstagaren erhållit betald ledighet efter visst utfört overtidsarbete. Förbundet har vid huvudförhandlingen frånfallit den invändningen.

Arbetsdomstolens prövning begränsas således till frågan om lön ska utgå, enligt det mellan parterna tillämpliga kollektivavtalet, under den tid som arbetsgivaren beordrat dem att vara lediga för att reglerna om dygnsvila ska iakttas. Avgörande för rätten till lön är alltså innebörden av AB 05.

Partsavsikten

I första hand är det vad parterna har åsyftat vid kollektivavtalets tillkomst som bestämmer avtalets innehåll. Ingen av parterna har ens påstått att det förelegat någon gemensam partsavsikt innebärande att av AB 05 följer att lön ska utgå alternativt inte ska utgå vid just ledighet för att arbetstidslagens reglering om elva timmars dygnsvila ska iakttas. Detta följer av att den sistnämnda regleringen tillkommit i tiden efter att AB 05 kom till stånd. Någon gemensam partsavsikt i denna fråga går alltså inte att fastställa.

Det finns mot denna bakgrund anledning att granska vad som i övrigt anförts av betydelse för avtalstolkningen, nämligen kollektivavtalets ordalydelse och uppbyggnad. Arbetsdomstolen väljer att dessförinnan kort redovisa några tidigare domar av intresse från Arbetsdomstolen.

Andra avgöranden

Frågan huruvida rätt till lön föreligger eller inte kan i allmänhet besvaras genom tolkning av det tillämpliga kollektivavtalets lönebestämmelser. Det är i detta fall ostridigt att AB 05 saknar en uttrycklig reglering om rätt till lön vid ledighet för att dygnsviloregleringen enligt 13 § arbetstidslagen ska iakttas.

Arbetsdomstolen har tidigare haft att ta ställning till vilken slutsats som kan dras av vad som kan anses följa av ett kollektivavtal i den situationen att en uttrycklig betalningsregel saknas. Följande exempel på avgöranden kan redovisas.

- Avgörandet AD 1977 nr 202 handlar om huruvida det då gällande industritjänstemannaavtalet gav en tjänsteman rätt till lön för tid då tjänstemannen på grund av naturhinder – snöoväder – varit förhindrad att inställa sig till arbetet. I domen konstaterar Arbetsdomstolen att det då aktuella tjänstemannaavtalet, till skillnad mot det tidigare gällande avtalet, innehöll bestämmelser om arbetstid och om övertidsersättning samt regler om olika typer av tjänstledighet och ersättning vid sådan ledighet och att detta gjorde att det låg nära till hands att anta, att avtalet uttryckligen reglerade alla de situationer när en tjänsteman har rätt till lön trots att arbete inte utförs. Arbetsdomstolen fann att tjänstemannen inte hade rätt till lön.
- Avgörandet AD 1979 nr 164 avsåg bl.a. frågan huruvida ett antal arbetstagare hade rätt till lön för tid då arbetet avbrutits efter beslut av ett huvudskyddsombud, i enlighet med regleringen i arbetsmiljölagen. Arbetstagarna var timanställda och Arbetsdomstolen gjorde vissa uttalanden med anledning av detta och huruvida avtalet byggde på grundsatsen att timanställda endast erhåller ersättning för utfört arbete. Arbetsdomstolen uttalade emellertid att situationen var särpräglad och ansåg att frågan snarare borde avgöras på grundval av mera allmänna överväganden av skälighetsnatur med beaktande av de särskilda omständigheterna som förelåg. Arbetsdomstolen fann att verkstadsavtalet fick anses innebära att arbetare som berörs av ett stopp har rätt till lön under förutsättning att skyddsombudet har avbrutit arbetet med fog.

- Avgörandet AD 1980 nr 8 avsåg bl.a. frågan om en arbetstagare på grund av riksavtalet för byggnadsämnesindustrin kunde göra anspråk på lön vid ledighet som förlagts under tid då arbete normalt skulle ha utförts. I det fallet var ledigheten utlagd på sådan tid för att uppfylla den dåvarande regleringen i arbetsmiljölagen om 36 timmars sammanhängande veckovila. Arbetsdomstolen fann att frågan inte kunde lösas vare sig positivt eller negativt genom tolkning av avtalets enskilda lönebestämmelser och därtill anknutna bestämmelser av betydelse för rätten till lön och anförde att den inte var beredd att acceptera att lön skulle utebli enbart av det skälet att arbete inte hade utförts och att kollektivavtalet saknade tillämplig betalningsregel utan att frågan fick avgöras efter mera allmänna överväganden. Arbetsdomstolen uttalade att ledigheten för veckovila kunde jämföras med en förskjutning av arbetstiden eller en arbetstidsförkortning och att det inte låg nära till hands att anse att lön ska utgå för den del av den ordinarie arbetstiden då arbete inte utförs. Arbetsdomstolen fann att det inte fanns någon rätt lön.
- Även avgörandet AD 1993 nr 100 avsåg frågan om rätt till lön vid veckovila förlagd till ordinarie arbetstid. I det fallet var det s.k. installationsavtalet tillämpligt kollektivavtal. Inte heller i det fallet fann domstolen att det förelåg någon rätt till lön.

Kollektivavtalets ordalydelse och uppbyggnad samt övriga överväganden

Som redan anförts är det ostridigt att AB 05 saknar en uttrycklig reglering om att arbetstagare har rätt till lön vid ledighet för att dygnsviloregleringen i arbetstidslagen ska uppfyllas.

Enligt landstingets mening innehåller kap. 6, som reglerar ledighetsförmåner, en uttömmande reglering av när en arbetstagare har rätt till lön vid ledighet särskilt mot bakgrund av att § 25 Mom. 4 uttryckligen anger att i övriga fall ska en arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner. Landstinget har därför hävdlat att då beordrad ledighet för att uppfylla dygnsviloregleringen inte anges som en ledighetsgrund för vilken lön ska utgå, har de aktuella arbetstagarna inte rätt till lön för den tid de varit lediga.

Förekomsten av regleringen i kap. 6 om när och under vilka förutsättningar en arbetstagare har rätt till lön vid ledighet kan enligt Arbetsdomstolens mening i och för sig anses tala för landstingets tolkning av kollektivavtalet. En sådan tolkning innebär alltså att kollektivavtalets reglering av ledighetsförmåner skulle vara uttömmande och att ingen annan form av ledighet än de som omnämns i §§ 26 och 28–32, berättigar arbetstagaren till lön.

Förbundet har, som ett skäl mot landstingets tolkning, anført att kap. 6 avser just ledighetsförmåner och att ledighet för att uppfylla arbetstidslagens dygnsviloreglering inte är att betrakta som en förmån för arbetstagaren. Det skulle därför, enligt förbundet, inte gå att dra några slutsatser med avseende på den aktuella tolkningsfrågan utifrån regleringen i kap. 6.

De aktuella bestämmelserna i kap. 6, §§ 26 och 28–32, omfattar ledighet för studier, sjukdom m.m., föräldraledighet, civil- och värnplikt, offentliga upp-

drag och enskilda angelägenheter. Enligt Arbetsdomstolens mening kan de former av ledigheter som uttryckligen regleras i kap. 6 inte i alla fall anses som en rättighet eller förmån för arbetstagaren. När det till exempel gäller civil- och värnplikt är det i stället snarare fråga om ledighet med anledning av en skyldighet som åvilar arbetstagaren. Å andra sidan bör det betraktas som en förmån att erhålla lön vid de uppräknade ledigheterna eftersom arbete inte utförs. En rätt till lön vid ledighet för att uppfylla regleringen om dygnsvila borde med samma betraktelsesätt bedömas som en förmån.

Förbundet har vidare anfört att påståendet att kap. 6 skulle innehålla en uttömmande uppräknade av de ledigheter som är förenade med bibehållen lön, motsägs av att avtalet innehåller även andra bestämmelser med sådant innehåll. Förbundet har anfört att en arbetstagare, enligt § 10, under vissa förutsättningar behåller lön vid en avstängning, vilken kan betraktas som en form av ledighet.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte en avstängning likställas med de ledighetsgrunder som anges i kap. 6. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att regleringen om avstängning innehåller uttryckliga betalningsregler på samma sätt som i kap. 6. Detta faktum stöder snarare landstingets uppfattning, dvs. att AB 05 uttryckligen reglerar i vilka fall lön ska betalas när arbete inte utförs.

Det som talar emot att kap. 6 är en uttömmande reglering är det faktum att den regleringen – enligt parternas samstämmiga uppgift – tillkommit i tiden innan arbetstidslagen tillfördes regeln om dygnsvila. Enbart avsaknaden av en betalningsregel kan bl.a. mot den bakgrunden inte tas till intäkt för att rätt till bibehållen lön vid sådan ledighet är utesluten.

Förbundet har till stöd för att lön ska utgå åberopat bestämmelsen i § 15 Mom. 2 i AB 05. Den bestämmelsen anger följande.

Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

Enligt vad förbundet gjort gällande är denna rätt till avlöningsförmåner undantagslös, såvida inte AB 05 uttryckligen medger undantag härifrån. Förbundet menar att de regler om löneavdrag som finns angivna i avtalet är uttömmande uppräknade.

L.K. och J.S. på Sveriges Kommuner och Landsting har hörts om bl.a. innebörden av den åberopade bestämmelsen. L.K. har berättat att enligt hennes uppfattning reglerar bestämmelsen endast början och slutet av en anställning på så sätt att om anställningen skulle börja eller sluta på en fridag utgår avlöningsförmåner även för den dagen. J.S. har uppgivit att hans uppfattning är att bestämmelsen bygger på förutsättningen att lön utgår om arbete utförs och att den inte reglerar vad som gäller om arbetstagaren inte är närvarande. A.J. från Kommunalarbetsförbundet och L.S. från DIK har i förhören med dem instämt i förbundets ståndpunkt om bestämmelsens innebörd.

Arbetsdomstolens bedömning är att varken ordalydelsen i avtalstexten i § 15 Mom. 2 i sig eller utredningen i övrigt ger underlag för slutsatsen att bestämmelsen har den innebörden att den grundar en rätt till lön på så sätt att om det inte finns en uttrycklig reglering i avtalet om rätt för arbetsgivaren att göra löneavdrag så är det i strid med avtalet att göra sådant avdrag.

Förbundet har vidare anfört att arbetstagarna inställt sig för arbete men blivit hemskickade och att den beordrade ledigheten därför kan jämföras eller jämföras med permittering och att löneavdrag vid permittering av en månadslöneanställd inte är tillåten. På samma sätt som Arbetsdomstolen uttalat i domen AD 1980 nr 8 kan domstolen konstatera att permittering innebär att arbetsgivaren på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete och i samband därmed befriar denne från skyldigheten att vara på arbetsplatsen. Det är alltså fråga om en arbetstagare som står till förfogande men som inte kan erbjudas arbete. Det har enligt Arbetsdomstolens mening inte förelegat något sådant hinder för landstinget att tillhandahålla arbete. Någon permitteringssituation har det således inte varit fråga om och den beordrade ledigheten kan inte heller jämföras eller jämföras med en sådan situation.

Förbundet har slutligen hävdat att om med ledigheten inte följer en rätt till lön strider det mot syftet med ersättningsreglerna vid övertidsarbete då värdet av utfört övertidsarbete devalveras. Förbundet har utvecklat detta enligt följande. Enligt kollektivavtalets § 20 Mom. 2 utges kompensation för varje timme kvalificerad övertid med två timmars ledighet eller med viss ersättning enligt Mom. 4. Om löneavdrag sker vid ledighet som läggs ut på ordinarie arbetstid får detta till konsekvens att en timmes kvalificerad övertid i praktiken blir ersatt med enbart en timmes kompensationsledighet.

Arbetsdomstolen anser att det finns anledning att hålla isär frågorna om rätten till betalning för den omtvistade tiden och reglerna om ersättning för övertidsarbete. Det är ostridigt att arbetstagarna erhållit kompensation för den tid de arbetat övertid i enlighet med avtalets reglering, som alltså antingen kan tas ut i form av ekonomisk kompensation eller ledighet. Övertidsersättningen eller det s.k. ”kompsaldot” påverkas alltså inte i sig av om löneavdrag görs eller inte. Arbetsdomstolen kan emellertid förstå förbundets ståndpunkt på så sätt att utfallet av övertidsersättningen kan upplevas som sämre om visst övertidsarbete leder till att arbetstagaren tvingas vara ledig motsvarande tid utan lön. Arbetsdomstolens slutsats i denna del är dock att den av förbundet anförda invändningen inte medför att det av AB 05 skulle följa en rätt till lön eller ett förbud mot löneavdrag för den omtvistade tiden.

På samma sätt som Arbetsdomstolen uttalade i det tidigare nämnda avgörandet AD 1980 nr 8 ligger det nära till hands att jämföra ledigheten för att iaktta dygnsviloregleringen med en förskjutning av arbetstiden. Att arbetstagarna tvingas förlägga ledighet under tid då de skulle ha arbetat enligt ordinarie schema innebär, såsom Arbetsdomstolen har uppfattat det, normalt inte att den sammanlagda arbetstiden blir kortare, utan enbart att arbetstiden blir förlagd på annat sätt än enligt ordinarie schema. Det kan inte anses ligga nära

till hands att anse att lön ska utgå för den del av den ordinarie arbetstiden då arbete inte utförs.

I avgörandet AD 1980 nr 8 uttalade Arbetsdomstolen vidare att en part som anser att avtalets betalningsregler inte ger ett tillfredsställande resultat är hänvisad till förhandla om ekonomisk kompensation för arbetstidsförändringen. Arbetsdomstolen kan mot den bakgrunden påpeka att det av förarbetena till ändringarna i arbetstidslagen och ikraftträdandebestämmelserna framgår att skälet till att ändringarna inte trädde i kraft förrän ett och ett halvt år senare, den 1 januari 2007, för arbetsgivare som den 30 juni 2005 och där- efter fram till och med den 31 december 2006 var bunden av kollektivavtal som reglerade arbetstidsfrågor, var att lagstiftaren, mot bakgrund av att nya bestämmelser infördes, ville ge parterna i sådana kollektivavtal möjlighet att se över och förhandla om avtalen.

En ytterligare omständighet av betydelse vid tolkningen kan vara vad som tidigare har tillämpats mellan parterna. I detta fall har det inte ens gjorts gällande att det förekommit någon tidigare tillämpad praxis mellan parterna i målet som har betydelse vid tolkningen av kollektivavtalet. Förbundet har däremot framfört att andra landsting hanterat frågan om lön vid ledighet för att uppfylla dygnsviloreglerna annorlunda och att arbetstagarna där har uppburit lön vid sådan ledighet. Påståendet att så är fallet, åtminstone i ett flertal andra landsting, har bekräftats genom förhöret med N-B.R. Landstinget har å sin sida inte kunnat vitsorda uppgiften. Av förhöret med N-B.R. framgår inte i vilken mån och på vilka grunder andra landsting betalt lön vid ledighet för att uppfylla dygnsviloreglerna varför det redan av detta skäl inte går att dra några slutsatser av näraliggande praxis i tolkningsfrågan mellan nu aktuella parter.

Parterna är överens om att landstinget haft rätt men även varit skyldigt att beordra den aktuella ledigheten för att uppfylla dygnsviloreglerna i arbetstidslagen. Arbetstagarna kan därmed inte anses ha stått till förfogande för arbete. I avsaknad av en uttrycklig betalningsregel i avtalet finner Arbetsdomstolen mot bakgrund av vad Arbetsdomstolen uttalat ovan att det inte av kollektivavtalet – AB 05 – kan anses följa någon rätt till lön för de aktuella ledigheterna.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är alltså att det inte enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet kan anses följa en rätt till lön för tid då landstinget på grund av regleringen i 13 § arbetstidslagen om dygnsvila beordrat arbetstagare ledighet. Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att landstinget haft rätt att göra löneavdrag på sätt som har skett. Landstingets fastställsetalan ska därmed bifallas.

Landstinget har återkallat sitt yrkande om att Arbetsdomstolen ska fastställa att landstinget inte är skadeståndsskyldigt gentemot förbundet. Målet i den delen ska avskrivas.

Vid denna utgång får förbundet anses som tappande part, trots att del av målet ska avskrivas på grund av landstingets återkallelse. Förbundet ska således förpliktas ersätta landstinget för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avskriver målet såvitt avser landstingets yrkande om att Arbetsdomstolen ska fastställa att landstinget inte är skadeståndsskyldigt gentemot Fackförbundet SRAT.
2. Arbetsdomstolen fastställer att landstinget inte är skyldigt att betala de krav på lön till P.S. om 1 749 kr, till S.A. om 748 kr och till C.R. om 3 428 kr, som Fackförbundet SRAT framställt för sina medlemmar.
3. Arbetsdomstolen förpliktar förbundet att ersätta landstingets rättegångskostnader med nittiotusen (90 000) kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Ulf Perbeck, Elisabeth Bjar, Inger Efraimsson och Ing-Marie Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Carin Häckter