

Sammanfattning

Fråga om det är tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga intermittert skiftarbete till helgdagar. Även fråga om bestämmande av allmänt skadestånd för flera kollektivavtalsbrott gentemot samma skadelidande.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2012-11-21
StockholmDom nr 77/12
Mål nr A 33-38/11**KÄRANDE**

Handelsanställdas Förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Anne Alfredson och Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Svensk Handel, 103 29 Stockholm

2. ICA Sverige AB, 556021-0261, Svetsarvägen 16, 171 93 Solna

Ombud: jur. kand. Mattias Dahl, Svensk Handel, adress som ovan

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund (förbundet) gäller kollektivavtal, partihandelsavtalet. ICA Sverige AB (bolaget) är genom medlemskap i Svensk Handel bundet av kollektivavtalet. Arbetstagarna i domsbilaga 2 (uteslutes här) är medlemmar i förbundet och anställda hos bolaget. De arbetar kontinuerligt alternativt intermittent skift.

Partihandelsavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser om arbetets ledning och fördelning, arbetstid och skiftarbete.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning

Utifrån bestämmelser i lag och i detta kollektivavtal har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa, säga upp eller avskeda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

§ 10 Arbetstid**Mom 1 Ordinarie arbetstid m m**

Ordinarie arbetstid är, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och förlägges i regel måndag-fredag mellan kl 07.00 och kl 18.00 samt på lördag mellan kl 07.00 och kl 12.00.

Om möjligt bör arbetstiden förläggas så att lördagar eller andra lämpliga dagar är hellediga.

Jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar.

Anmärkningar

Mom 2 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema, upptagande ordinarie arbetstidens förläggning, ska finnas anslaget på arbetsplatsen eller på annat sätt skriftligen meddelas arbetstagarna.

Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat, bör synpunkter inhämtas från arbetstagarnas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda).

§ 12 Skiftarbete

Mom 1 Skiftarbete

Skiftarbete är ett arbete där två eller flera arbetslag (skiftlag) regelbundet avlöser varandra på bestämda tider varje arbetsdygn. Ett arbetslag kan bestå av en eller flera arbetstagare. För att skiftarbete ska anses föreligga krävs att arbetet som varje skiftlag utför ingår som ett led i en enhetlig och sammanhängande arbetsprocess samt är av viss beständighet. Arbetstiden kan förläggas så att den delvis sammanfaller för de olika skiftlagen. Schemaläggning av arbetstiden kan även göras så att den enskilde arbetstagaren gör fler än ex förmiddagsskift än eftermiddagsskift.

Vid skiftarbete, som varar minst en arbetsvecka, enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd utgår tillägg enligt mom 4. Vid skiftarbete, som varar kortare tid än en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd ska, för arbete förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utgå tillägg med de belopp som gäller för övertidsarbete (enligt § 11).

Intermittent skiftarbete

Med intermittent skiftarbete menas skiftarbete med ett arbetsuppehåll om minst 24 timmar sammanhängande per vecka.

Kontinuerligt skiftarbete

Med kontinuerligt skiftarbete menas skiftarbete, som kan förläggas såväl vardag som söndag.

Mom 2 Ordinarie arbetstidens längd

Arbetstiden beräknas utifrån heltidsmättet 40 timmar per helgfri vecka, raster oräknade.

Skiftarbete medger arbetstidsförkortning. Den ordinarie arbetstiden blir, i genomsnitt per helgfri vecka:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| a) vid tvåskiftarbete | 38 timmar |
| b) vid intermittert treskiftarbete | 38 timmar |
| c) vid kontinuerligt treskiftarbete | 36 timmar. |

Vid treskiftarbete, som varar minst en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd ska arbetstiden beräknas i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Vid arbete del av vecka tillgodoräknas ledighet i proportion därtill.

Mom 4 Skifttillägg

Skifttillägg utges för skiftarbete förlagt på följande tider med:

måndag-fredag	06.00-07.00	40 %
måndag-fredag,	tid utanför ordinarie	
	arbetstids förläggning - 23.00	40 %
måndag-fredag	23.00-06.00	70 %
lördag	00.00-06.00	70 %
lördag	06.00-07.00	40 %
lördag	12.00-23.00	40 %
lördag	23.00-24.00	70 %
söndag	00.00-24.00	100 %

De procentuella tilläggen beräknas på arbetstagarens timlön (beräknad enligt mom 5).

Mellan parterna har tidigare förelegat tvist om det enligt parthandelsavtalet är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar. Tvisten avsåg kontinuerligt skiftarbete förlagt till påskhelgen år 2008. I domen AD 2010 nr 54, den 7 juli 2010, fann Arbetsdomstolen att det inte är tillåtet enligt parthandelsavtalet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar, varför bolaget hade brutit mot kollektivavtalet. Bolaget förpliktades i domen att betala allmänt skadestånd till förbundet med 75 000 kr och till arbetstagarna med vardera 5 000 kr.

Innan Arbetsdomstolen meddelat ovannämnda dom lade bolaget ut såväl intermittert som kontinuerligt skiftarbete under infallande helgdagar enligt följande.

- Den 1 maj 2008 (mål A 35/11),
- den 6 juni 2008 (mål A 37/11),

- alla helgons dag den 1 november 2008 (mål A 33/11),
- juldagen och annandag jul den 25 och 26 december 2008 (mål A 34/11),
- nyårsdagen den 1 januari 2009 (mål A 36/11), och
- trettondedag jul den 6 januari 2009 (mål A 38/11).

Mellan parterna har det uppstått tvist om det enligt partihandelsavtalet är tillåtet att förlägga intermittent skiftarbete till ovan nämnda helgdagar och om varje helgtillfälle när skiftarbete förlagts i strid med kollektivavtalet utgör ett självständigt kollektivavtalsbrott som det ska utgå skadestånd för.

Parterna har förhandlat i tvistefrågorna såväl lokalt som centralt utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot Svensk Handel och bolaget och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att utge allmänt skadestånd dels till förbundet med 75 000 kr för var och en av helgerna, sammanlagt med 450 000 kr, dels till angivna arbetstagare med belopp som framgår av domsbilaga 2. På skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning den 4 mars 2011 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena och yrkat att eventuella skadestånd ska jämkas. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Sakuppgifterna i domsbilaga 2 är ostridiga mellan parterna.

Förbundet har bestritt att det finns skäl för jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

Arbetstagarna, som omfattas av tvisten, arbetar kontinuerligt eller intermittent skift vid bolagets lager i Västerås. Enligt partihandelsavtalet får varken kontinuerligt skiftarbete eller intermittent skiftarbete förläggas till helgdagar.

Den så kallade påskdomen och den efterföljande tvisten

I domen AD 2010 nr 54 (påskdomen) fann Arbetsdomstolen att det enligt partihandelsavtalet inte är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar. Domstolen förpliktade bolaget att betala skadestånd med 75 000 kronor till förbundet och med 5 000 kronor vardera till förbundets medlemmar, som arbetat en eller flera helgdagar under påsken år 2008.

Bolaget betalade därefter 5 000 kronor till de arbetstagare som omfattades av domen och till ytterligare ett antal arbetstagare, som inte omfattades av domen men som parterna kom överens om att de skulle behandlas som om de omfattades av domen. Därutöver betalade bolaget 5 000 kronor till alla de arbetstagare, som inte arbetat påskhelgen och som alltså inte omfattades av den domen, men som arbetat skift någon av de resterande helgerna under år 2008 till och med trettondagen år 2009.

I avvaktan på Arbetsdomstolens dom i påskmålet hade parterna ajournerat sina tvisteförhandlingar. Efter det att Arbetsdomstolen meddelat dom, återupptog parterna förhandlingarna, vilka gällde de i detta mål aktuella helgerna. Då uppstod tvist mellan förbundet och bolaget i frågan om bolaget var skyldigt att betala skadestånd för varje helg som en skiftarbetande hade schemalagts.

Efter det att nuvarande tvist inletts i Arbetsdomstolen framkom att 90 procent av arbetstagarna som omfattades av den så kallade påskdomen inte arbetade kontinuerligt skift utan intermittert skift. Så är förhållandet även beträffande de nu aktuella arbetstagarna. Parterna har olika uppfattning om det är tillåtet att förlägga intermittert skiftarbete på helgdagar.

Frågan om det är tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga intermittert skiftarbete till helger

Frågan om det är tillåtet att förlägga intermittert skift på helgdagar prövades inte i domstolens avgörande år 2010. Förbundet menar att detta inte är tillåtet enligt partihandelsavtalet.

Partihandelsavtalets ordalydelse

Arbetstid

Den grundläggande bestämmelsen om arbetstid och arbetstidens förläggning finns i § 10 Mom 1 i partihandelsavtalet. Där fastslås de tidsramar inom vilka arbetsgivaren får förlägga arbetstid, nämligen måndag – lördag mellan angivna klockslag. Regleringen innebär ett förbud mot att förlägga arbete till annan tid och innebär alltså att arbetsgivaren är förhindrad att förlägga arbete till söndagar och helgdagar. I paragrafen anges därutöver att jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar. Paragrafen är tillämplig på alla former av arbete som regleras i avtalet och utgör därmed också utgångspunkten för förläggning av allt arbete, även skiftarbete och övertidsarbete. Även de angivna fridagarna gäller alltså för alla former av arbete, inklusive skiftarbete. För att en arbetsgivare ska ha rätt att förlägga arbetstid på andra tider än de i § 10 angivna krävs en överenskommelse med förbundet. Bestämmelsen innebär alltså en betydelsefull inskränkning av den rätt arbetsgivaren normalt har att förlägga arbetstid och som följer av arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. I § 10 Mom 2 stadgas en skyldighet för arbetsgivaren att anslå eller på annat sätt skriftligen meddela arbetstagarna ett arbetsschema med den ordinarie arbetstiden och dess förläggning. Skyldigheten omfattar alla former av arbete, vilket talar för att även Mom 1 omfattar allt arbete om inte annat är särskilt föreskrivet.

Parterna har den 1 april 2010 kompletterat regeln i § 10 Mom 2 med ett nytt stycke.

Bestämmelsen i 12 § arbetstidslagen gäller inte inom avtalsområdet. I stället gäller att ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – meddelas minst en månad i förväg.

Av den nya bestämmelsen framgår att § 10 Mom 2 avser hela avtalsområdet alltså även skiftarbetande.

Skiftarbete

I § 12 finns specialregler som gäller enbart för skiftarbete. Bestämmelsen utgör ett undantag från avtalets huvudregel i § 10. Regleringen i § 12 innebär en utvidgning av den i § 10 mycket inskränkta möjligheten för arbetsgivaren att förlägga arbetstid.

Med kontinuerligt skiftarbete menas skiftarbete, som kan förläggas såväl vardag som söndag. Helgdag nämns över huvud taget inte i bestämmelsen. I det så kallade påskmålet fann Arbetsdomstolen att denna bestämmelse innebär både en definition av begreppet kontinuerligt skiftarbete och en förläggningsregel. Arbetsdomstolen slog också fast att avtalet inte medger att kontinuerligt skiftarbete förläggs till helgdagar.

Med intermittent skiftarbete menas skiftarbete med ett arbetsuppehåll om minst 24 timmar sammanhängande per vecka. Denna bestämmelse är en definition av begreppet intermittent skiftarbete och innefattar ett krav på angivet arbetsuppehåll. Parterna är överens om att detta inte är en förläggningsregel. När arbete utförs som intermittent skiftarbete regleras förläggningsregler av § 10. Av § 10 framgår att sådant arbete får förläggas måndag – fredag samt lördag. Intermittent skiftarbete får däremot aldrig förläggas till en söndag eller en helgdag.

Föreskriften i § 12 partihandelsavtalet om att arbetsuppehållet vid intermittent skiftarbete måste uppgå till minst 24 timmar infördes i avtalet år 2007. Bakgrunden till ändringen var en tvist där förbundet hade gjort gällande att en av de lokala parterna i Västerås överenskommen ordning, enligt vilken intermittent skiftarbete löpte fram till lördag eftermiddag och fortsatte på söndag morgon i själva verket var att betrakta som kontinuerligt skiftarbete.

Partihandelsavtalets systematik

Partihandelsavtalet förutsätter att inget arbete förläggs till helgdagar. Detta framgår av avtalets systematik och uppbyggnad.

Förhållandet mellan §§ 10, 11 och 12

Utgångspunkten för förläggning av all arbetstid är, som redan nämnts, § 10. I § 12 regleras under vilka förutsättningar skiftarbete får förläggas. Om skiftbestämmelsen inte hade funnits i avtalet hade det alltså inte varit möjligt för arbetsgivaren att förlägga skiftarbete utanför de tidsramar som anges i § 10. Regleringen i § 10 hindrar alltså att arbete förläggs på söndagar och helgdagar, medan § 12 reglerar undantag från den bestämmelsen. § 11 reglerar undantag för övertidsarbete. Endast under de förutsättningar som regleras i § 11 är det möjligt att förlägga övertidsarbete till söndagar, helgdagar och andra fridagar. I den bestämmelsen görs en tydlig åtskillnad mellan söndag och helgdag. I § 12 finns däremot inget undantag från § 10 angivet som innebär att arbete får förläggas till helgdagar. Arbetsgivarsidans påstående, att avsaknaden av en förläggningsregel i § 12 beträffande intermittert skiftarbete skulle innebära att arbetsgivaren fritt får förlägga sådant arbete, är ologisk med hänsyn till avtalets systematik, särskilt med hänsyn till att de flesta skiftarbetande arbetar intermittert skift.

Ordinarie arbetstid och arbetstidsförkortning

Av § 12 Mom 2, om den ordinarie arbetstidens längd vid skiftarbete, framgår att arbetstiden beräknas utifrån heltidsmåttet 40 timmar per helgfri vecka, raster oräknade, att den ordinarie arbetstiden genomsnitt per helgfri vecka blir vid kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar och vid intermittert treskiftsarbete 38 timmar. Fastställande av arbetstiden ska alltså ske per helgfri vecka.

En icke helgfri vecka innehåller ett annat, lägre antal arbetstimmar, vilket också talar för att arbete inte utförs på helgdagar enligt avtalet.

Skifttillägg m.m.

I § 12 Mom 4 regleras vilket skifttillägg som ska utges vid skiftarbete under olika tider på dygnet måndag – fredag, lördag och söndag. För att den bestämmelsen ska kunna tillämpas måste först en ordinarie arbetstid fastställas. Det är nämligen inte möjligt att bestämma när skifttillägg ska utgå på måndag – fredag mellan 07.00 – 23.00 om inte en ordinarie arbetstid, enligt § 10, först har bestämts. Även för övertidsarbete, och den övertidsersättning som ska utgå, är utgångspunkten den ordinarie arbetstiden. En ordinarie arbetstid, enligt § 10, måste alltså ha fastlagts för arbetsplatsen, annars är det inte möjligt att avgöra för vilka tider särskild ersättning ska utges.

Det finns ingen reglering om skifttillägg för skiftarbete förlagt på helgdagar. Med den bedömning Arbetsdomstolen gjorde i påskemålet av begreppet söndag kan man konstatera att bestämmelsen om skifttillägg innebär att det inte finns något reglerat skifttillägg för arbete som utförts på helgdag.

Partihandelsavtalet saknar således regler om ersättning för arbete som utförs på helgdagar med undantag för övertidsarbete som uttryckligen innehåller en ersättningsbestämmelse för arbete som utförs på helgdagar. Skälet härför är att avtalet aldrig har tillåtit att ordinarie arbete förläggs till helgdagar.

Helgersättning

Partihandelsavtalet förutsätter att helgdagar är fridagar med rätt till ledighet och helgersättning.

Regler om rätt till helgersättning finns i § 5 Mom 9. Av första stycket framgår att lön, under vissa förutsättningar, utgår för helgdagar som infaller på vardagar. Av femte stycket framgår att ersättningen utgår för de ordinarie arbetstimmar som skulle ha arbetats om dagen inte varit fridag. Vidare anges vilken ersättning som ska utges per timme. Regeln om helgersättning innebär alltså att arbetstagare har rätt att vara ledig med ersättning på helgdagar som infaller på vardagar. Detta ger stöd för att arbete inte får förläggas till helgdagar.

Partsavsikt och avtalshistorik m.m.

Partihandelsavtalet förutsatte redan år 1956, när bestämmelsen om skiftarbete togs in i avtalet, att skiftarbete eller något annat arbete, med undantag för övertidsarbete, inte fick utföras under helgdagar. Några förändringar i avtalet som senare gjort det möjligt att förlägga skiftarbete, oavsett skiftform, till helgdagar har inte gjorts.

I tvisteförhandlingarna avseende påsktvisten och i denna tvist förutsatte parterna att kontinuerligt skift var mer tillåtande än intermittert skift och att om domstolen i påskdomen skulle komma fram till att kontinuerligt skift inte fick läggas ut på helgdagar så skulle partihandelsavtalet inte heller tillåta att intermittert skiftarbete fick läggas ut på helgdagar. Bolagets agerande efter domen, att behandla både kontinuerligt och intermittert utlagt skiftarbete lika vid betalning av ersättning, stödjer detta.

Äldre lydelse

En bestämmelse om skiftarbete fanns redan i 1956 års kollektivavtal, kollektivt riksavtal avseende lager- och utkörningspersonal. I § 12, enligt 1956 års lydelse, angavs följande.

Vid regelbundet skiftarbete, som varar minst 6 arbetsdagar, utgår icke övertidsersättning men skall för skiftarbete å vardagar, förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utbetalas tillägg till ordinarie arbetslön med 20 %. Vid skiftarbete, som varar kortare tid än 6 dagar i följd... [.....] Enahanda tillägg utgår jämväl för allt skiftarbete, förlagt till söndag.

Helgdagar omnämns alltså inte heller i § 12 i 1956 års avtal, utan endast vardagar och söndagar. Avtalet förutsatte redan då att skiftarbete inte skulle förläggas till helgdagar. Redan när bestämmelsen fördes in fanns bestämmelsen om arbetstid och arbetstidens förläggning i avtalet, alltså nuvarande § 10. I § 11 om övertidsarbete återfanns skillnad mellan söndag och helgdag.

År 1984 infördes en förändring i skiftbestämmelsen. Ett nytt stycke infördes om intermittert tvåskiftarbete. Bakgrunden var en central uppgörelse mellan LO och SAF där förbunden förutsattes ta in en sådan bestämmelse i sina av-

tal. Bestämmelsen avsåg att reglera hur arbetstidsförkortningen vid intermittent tvåskift skulle tas ut. Det fanns inte något behov av intermittent skiftarbete på ifrågavarande avtalsområde. Förändringen innebar ingen förändring i arbetsgivarens rätt att förlägga intermittent skiftarbete. Sådant arbete kunde alltså inte heller fortsättningsvis förläggas till helgdagar. År 1984 infördes för första gången i avtalet en definition av kontinuerligt treskiftsarbete – dvs. arbete, som bedrivs såväl söndag som vardag.

Avtalsförhandlingarna åren 2001 och 2004

Under avtalsförhandlingarna åren 2001 och 2004 föreslog Svensk Handel materiella förändringar av både § 10 och § 12. Svensk Handels förslag innebar materiella förändringar såtillvida att man ville bland annat få möjlighet att förlägga kontinuerligt skiftarbete på helgdagar och föreslog regler om ersättning för arbete under helgdagar. Vidare föreslog man att inskränkningen av arbetstidens förläggning som gäller enligt § 10, den så kallade vetorätten, skulle tas bort.

Avtalsförhandlingarna år 2007

I avtalsförhandlingarna år 2007 lade båda parter fram förslag till förändringar av skiftbestämmelsen men kunde dock inte enas om materiella förändringar. I stället utsåg parterna en gemensam arbetsgrupp som fick i uppdrag att arbeta med förtydliganden och förenklingar. Från och med avtalet år 2007 har det gjorts redaktionella förändringar. Då fick § 12 sin nuvarande utformning och lydelse. Parterna är överens om att de ändringar som gjordes inte var några materiella förändringar av bestämmelsen.

Särskilda överenskommelser mellan parterna

Parterna har i praktiken inte förlagt intermittent skiftarbete till helger, om man inte slutit särskilda överenskommelser om detta.

Med anledning av att det uppstod ett ökat behov av att få arbete utfört även på helgdagar, träffade parterna år 2003 och 2008 särskilda överenskommelser om arbete och särskild ersättning för arbete på söndagar och helgdagar. Skälet till att dessa överenskommelser träffades var att partihandelsavtalet, oavsett form av arbete, som grundregel enligt § 10 inte medger att arbete förläggs till vare sig söndagar eller helgdagar.

I december 2008 träffades vidare ett företagsavtal mellan förbundet och bolaget. Av protokoll framgår att företagsavtalet ersätter §§ 10, 11 och 12 i partihandelsavtalet i tillämpliga delar, liksom tidigare träffade lokala avtal om

regleringar av arbete på helgdagar och söndagar. Dessa avtal innebär generellt betydligt högre tillägg än vad som anges i partihandelsavtalet.

De särskilda överenskommelserna visar att det funnits behov av kompletterande avtal för att arbetsgivaren skulle ha möjlighet att förlägga arbete på helgdagar, oavsett om det varit fråga om skiftarbete eller annan form av arbete.

Bolaget är skyldigt att betala ytterligare skadestånd

Utläggning av skiftarbete i strid med kollektivavtalet innebär för varje helg ett nytt kollektivavtalsbrott för vilket skadestånd ska utgå.

Redan den 1 maj 2008, den första av de i detta mål omtvistade helgerna, valde bolaget att lägga ut skiftarbete på helgdag, trots att bolaget då var medvetet om att riktigheten av detta var tvistigt mellan parterna.

Det av Arbetsdomstolen utdömda beloppet om 5 000 kronor till arbetstagarna respektive 75 000 kronor till förbundet för en helg visar var nivån på det allmänna skadeståndet för vart och ett av kollektivavtalsbrotten ska ligga.

Sammanfattning av grunderna för talan

Partihandelsavtalets § 10 reglerar alla former av arbete. Bestämmelsen innebär en inskränkning av arbetsledningsrätten. Från denna inskränkning har vissa uttömmande avvikelser gjorts, vilka framgår av § 11 om övertidsarbete och § 12 om skiftarbete. Av § 12 framgår att kontinuerligt skift får förläggas såväl vardag som söndag och inte på helgdagar, vilket AD slagit fast i sin dom från år 2010. Undantag för att förlägga intermittert skift till helgdagar saknas i avtalet. Förläggning av arbetstid, som inte uttryckligen är tillåten enligt avtalet, är förbjuden enligt avtalet.

Bolaget har i strid med avtalet förlagt skiftarbete vid lagerverksamheten i Västerås till sex helgtillfällen. Bolaget har därmed brutit mot partihandelsavtalet och är skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl förbundet som de arbetstagare som i strid med avtalet utförde arbete de aktuella dagarna.

Varje helgtillfälle, som bolaget har brutit mot kollektivavtalet, utgör brott mot kollektivavtalet för vilket allmänt skadestånd ska utgå.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget är ett av Sveriges ledande detaljhandelsföretag. I Sverige finns cirka 1 400 ICA-butiker. Bolaget är huvudleverantör till ICA-handlarna som äger och driver sina butiker som egna företagare. Varorna till ICA-butikerna levereras huvudsakligen från bolagets olika lager. Det största lagret finns i Västerås. De

berörda arbetstagarna är lagerarbetare vid bolagets lager i Västerås. För bolagets lagerverksamhet gäller partihandelsavtalet.

Bolaget kunde i början av 2000-talet konstatera att lagerverksamheten stod inför stora förändringar. Ökad försäljning, ändrat konsumtionsmönster och ökad konkurrens pressade lagerorganisationen alltmer. Förändringarna innebar att bolaget behövde öka arbetsinsatsen inom lagerverksamheten på vissa tider. Läget blev akut under jul- och nyårshelgen årsskiftet 2001/2002 då flera butiker inte fick tillräckliga leveranser. Det genomfördes en utvärdering av lagerverksamheten, vilken visade att befintlig organisation inte klarade av att möta det ökade behovet av leveranser till butiker på kvällar och helger.

Särskilda överenskommelser mellan parterna

Mot bakgrund av partihandelsavtalets arbetstidsbestämmelser hade bolaget två möjligheter att lösa den uppkomna situationen; antingen att nå en överenskommelse med förbundet om att förlägga arbete på andra tider än vad § 10 tillåter eller att införa skift enligt § 12. Bolaget hade emellertid vid den aktuella tidpunkten inte de arbetsvolymerna som krävdes för att skiftarbete skulle vara lönsamt. Skiftarbete var därför i realiteten inte tänkbart. Bolagets enda möjlighet var då att försöka nå en överenskommelse med förbundet.

Förutsättningarna inför förhandlingarna med förbundet var att bolaget ville få rätt att förlägga ordinarie arbetstid, dvs. allt annat arbete än skiftarbete och övertidsarbete, på andra tider än vad § 10 medgav. Utifrån denna förutsättning förhandlade parterna om hur mycket bolaget skulle betala för att förbundet skulle acceptera ett sådant avsteg från regleringen i § 10. Efter förhandlingar kom parterna överens om ett lokalt företagsavtal; det så kallade rödadagaravtalet.

Det fungerade bra ända fram till dess att volymerna ökade så pass mycket att bolaget ansåg att det fanns ekonomiska förutsättningar för att lägga ut skiftarbete. Förbundet motsatte sig att bolaget över huvud taget hade rätt att införa treskiftsarbete. Därefter framförde förbundet att det, enligt partihandelsavtalet, inte var tillåtet att förlägga skiftarbete till natten.

Efter det att dessa frågor lösts och sedan treskiftsarbete väl hade införts, uppkom nästa tvist mellan parterna. Den tvisten gällde huruvida skiftarbete skulle ersättas enligt rödadagaravtalet eller partihandelsavtalet. Förbundet väckte talan mot Svensk Handel och bolaget i Arbetsdomstolen (mål nr A 64/08) men parterna träffade en överenskommelse innan målet avgjordes av domstolen. Efter att parterna hade träffat nämnda överenskommelse, sade förbundet upp rödadagaravtalet. Därefter hanterades skiftarbete enligt partihandelsavtalet och skiftarbetet fortlöpte utan oenigheter mellan parterna fram till påsken 2008.

Under påsken 2008 var skiftarbete förlagt till tre helgdagar. Det så kallade påskmålet kom att handla om huruvida detta var tillåtet.

Under det att den så kallade påsktvisten pågick kom skiftarbete att bedrivas på fler helgdagar, nämligen den 1 maj 2008, den 6 juni 2008, alla helgons dag den

1 november 2008, juldagen och annandag jul den 25 och 26 december 2008, nyårsdagen den 1 januari 2009 och trettondedag jul den 6 januari 2009.

De tvisteförhandlingar som pågick angående detta ajournerades på central nivå i avvaktan på utgången i påskmålet.

Från och med den 1 februari 2009 gäller ett nytt företagsavtal.

Den så kallade påskdomen och den efterföljande tvisten

Arbetsdomstolen fann i sin dom den 7 juli 2010 i det så kallade påskmålet (AD 2010 nr 54) att partihandelsavtalets innebörd var att det inte var tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbetet till helgdagar och att bolaget, genom att förlägga arbetet till omtvistade dagar, brutit mot kollektivavtalet. Enligt Arbetsdomstolens mening hade bolaget inte medvetet brutit mot kollektivavtalet men skäl till jämkning till noll fanns dock inte. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte fanns anledning att proportionera skadeståndet till arbetstagarna i förhållande till det antal dagar var och en av dem hade arbetat under påskhelgen. Domstolen noterade att arbetstagarna kompenserats med lön och med annan ledig tid.

Bolaget betalade de skadestånd som dömts ut i påskmålet. Vidare betalade bolaget 5 000 kr vardera dels till åtta arbetstagare som hade arbetat under påsken och borde ha omfattats av domen men som förbundet hade glömt föra talan för, dels till de arbetstagare som hade arbetat skift under någon av de sju helgdagarna i tiden efter påsken 2008 och som inte omfattades av påskdomen. Bolaget bestred att ytterligare skadeståndsskyldighet skulle föreligga och tvist uppstod därmed om bolaget var skadeståndsskyldigt för de ytterligare helger som skiftarbete hade lagts ut. Under tvistens gång framkom att de flesta omtvistade skiftarbetena i såväl påskmålet som i denna tvist avsåg intermittent skiftarbete och inte kontinuerligt skiftarbete.

Frågan om det är tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga intermittent skiftarbete till helger

Frågan om det är tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga intermittent skiftarbete till helger var således inte föremål för domstolens prövning i påskmålet.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att det inte är förbjudet enligt partihandelsavtalet att förlägga intermittent skiftarbete till helgdagar.

Partihandelsavtalets ordalydelse

Bolaget har, enligt regleringen i § 2 i partihandelsavtalet, rätt att leda och fördela arbetet. Bolagets arbetsledningsrätt inbegriper en rätt att förlägga arbetstagarnas arbetstid såvida inte lag eller avtal föreskriver undantag härifrån. Utgångspunkten är alltså att bolaget har rätt att förlägga arbete till helgdagar, om detta inte förbjuds i partihandelsavtalet. Något sådant förbud finns inte i avtalet. Arbetsdomstolen har i domen i påskmålet konstaterat att bestämmelsen om kontinuer-

ligt skiftarbete i § 12 partihandelsavtalet innehåller en regel om förläggning av arbete. Parterna är överens om att regeln om intermittert skiftarbete i samma paragraf endast är en definition, inte en förläggningsregel.

När det gäller frågan om § 10, såsom förbundet har gjort gällande, är tillämplig på alla former av arbete som regleras av partihandelsavtalet och därmed utgör utgångspunkten för förläggning även av skiftarbete, fann Arbetsdomstolen i påskdomen att ett ställningstagande i den delen inte hade någon egentlig betydelse för då aktuell tvistefråga. Arbetsdomstolen uttalade vidare att § 10 reglerar ordinarie arbetstid och innebär att sådant arbete inte får förläggas till söndagar och helgdagar och att parterna är överens om att skiftarbete i första hand regleras genom regleringen i § 12 och att av den bestämmelsen framgår att kontinuerligt skiftarbete kan förläggas såväl vardag som söndag. Enligt Arbetsdomstolens mening gav § 10 ingen ledning vid tolkningen av vad som i § 12 avses med uttryckssättet såväl vardag som söndag, dvs. om helldag skulle innefattas i detta uttryck. Enbart avsaknaden av uttrycket helldag i bestämmelsen ledde inte till slutsatsen att det var förbjudet med kontinuerligt skiftarbete på helldagar.

Förbundet menar att utgångspunkten för förläggningen av arbetet återfinns i § 10. Det finns inte i §§ 10 och 12 några hänvisningar mellan dessa bestämmelser som visar att de skulle vara kopplade till varandra på det sätt som förbundet påstår.

Partihandelsavtalets systematik

Förhållandet mellan §§ 2, 10 och 12

Av § 2 följer, som redan nämnts, att arbetsgivaren genom sin rätt att leda och fördela arbetet har rätt att förlägga arbetstiden såvida inte avtalet förbjuder viss förläggning av arbetstiden.

I § 10 begränsas arbetsgivarens rätt enligt § 2 att leda och fördela arbetet och därmed också rätten att förlägga ordinarie arbetstid. Det är riktigt att bestämmelsen innebär att det inte är tillåtet att förlägga ordinarie arbetstid till helldagar. Det finns dock en möjlighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse om avsteg från § 10.

När det gäller skiftarbete innehåller § 12 en särskild reglering för den formen av arbete. § 12 innebär en stor skillnad i förhållande till § 10 i fråga om arbetstidens förläggning. Skiftbestämmelsen innehåller nämligen inte någon begränsning av arbetsgivarens rätt att förlägga arbetstid med undantag för kontinuerligt skiftarbete, som följer av Arbetsdomstolens dom i påskmålet. Skiftarbetets natur bygger på förutsättningen att arbetet ska bedrivas varje dag året om. § 12 utgör inget undantag från § 10 på sätt förbundet hävdar. I § 12 finns inte några fridagar angivna. De fridagar som räknas upp i § 10 omfattar endast arbete enligt den paragrafen.

Som en naturlig följd av regleringen i § 12 finns det enligt avtalet inte heller någon möjlighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse med förbundet om avsteg från § 12. Det behovet finns inte.

Sammanfattningsvis innehåller partihandelsavtalet inte något förbud mot att förlägga intermitternt skiftarbete till helgdagar. Partihandelsavtalet tillåter alltså att arbetsgivaren förlägger sådant skiftarbete varje dag året om.

Ordinarie arbetstid och arbetstidsförkortning

Enligt § 12 Mom 2 innebär skiftarbete viss angiven arbetstidsförkortning. Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka är i genomsnitt vid kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar och vid intermitternt treskiftsarbete 38 timmar. Arbetstiden ska beräknas per vecka och år. Regleringen innebär att arbetstiden för en arbetstagarare, som har arbetat en helgdag, ska minskas på årsbasis med motsvarande antal timmar någon annan gång när vederbörande skulle ha arbetat. Detta för att arbetstagaren totalt sett, dvs. på årsbasis, inte ska arbeta övertid. Det ska noteras att bestämmelsen inte är en förlägningsregel, utan en regel om arbetstidsförkortning. I enlighet med regleringen i § 12 Mom 2 har de i målet aktuella arbetstagararna fått ledigt på annan schemalagd tid motsvarande den tid de har arbetat under påskhelgen 2008. Bestämmelsen anger på intet sätt när skiftarbete får utföras. Arbetsdomstolen uttalade i påskdomen att frågan om arbetstidens förläggning inte behandlades i avtalsbestämmelsen och att avtalstexten i denna del inte gav något besked av betydelse för tvistefrågan.

Ersättningsbestämmelser

Partihandelsavtalets regler om skifttillägg, § 12 Mom 4, och helgersättning, § 5 Mom 9, reglerar inte rätten att förlägga arbete till helgdagar utan endast frågor om ersättning.

Denna typ av ersättning skulle även kunna kallas tillägg för obekvämt arbetstid (OB-tillägg). Det är en ersättning som arbetstagararen får för arbete under obekväma tider. OB-tillägg kan inte utgå för den som arbetar normalt enligt § 10. Den tid som anges i bestämmelsen om skifttillägg avser tid utanför normalarbetstiden enligt § 10. Skifttillägg kan däremot inte utgå när normalarbete bedrivs. Detta talar för att bestämmelsen om skiftarbete enligt § 12 är självständig i förhållande till bestämmelsen om ordinarie arbetstid enligt § 10.

Förbundets påstående att det inte finns någon ersättningsregel för helgdagar i avtalet stämmer inte. Enligt § 12 Mom 4 utges skifttillägg för skiftarbete förlagt på söndag med 100 procent. Med söndag ska, liksom i Mom 1, förstås även helgdag. Bolaget har i enlighet med denna reglering betalat 100 procent i skifttillägg till de arbetstagarare som har utfört arbete på helgdagar.

Arbetsdomstolen uttalade i påskdomen att ersättningsbestämmelsen om skifttillägg inte kan anses reglera när skiftarbete får utföras och frånvaron av särskilda ersättningsbestämmelser för helgdagar kan inte i sig anses tala för att kontinuerligt skiftarbete inte får förläggas till helgdagar.

Helgersättning är betald arbetstidsförkortning. Av § 5 Mom 9, femte stycket framgår att ersättning utgår för de ordinarie arbetstimmar, som skulle ha arbetats om dagen inte varit fridag. För den som arbetar den dagen, är bestämmelsen inte tillämplig. Arbetsdomstolen uttalade i påskdomen att någon bestämd slutsats av betydelse för tvistefrågan inte kunde dras av denna bestämmelse.

Partsavsikt och avtalshistorik m.m.

Reglering om skiftarbete infördes i 1956 års kollektivavtal. Parterna är överens om att avtalet inte har ändrats när det gäller nu omtvistad fråga. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning innehöll avtalet varken då eller nu någon begränsning av arbetsgivarens rätt att förlägga skiftarbete. Arbetsdomstolens slutsats i påskmålet var att det inte gick att fastställa någon gemensam partsavsikt i frågan om avtalet tillåter eller hindrar att kontinuerligt skiftarbete förläggs till helgdagar.

Anledningen till att tvistefrågan uppkommit först nu, är att skiftarbete inte varit vanligt förekommande tidigare. Arbetsgivarparterna har inte handlat ologiskt, utan haft den uppfattningen beträffande allt skiftarbete, att det varit tillåtet på helger. Vid tvisteförhandlingarna ville arbetsgivarsidan anteckna att det handlade om kontinuerligt skiftarbete, vilket visar att förhandlingen endast handlade om den skiftformen. Att kontinuerligt skiftarbete är mest tillåtande – på grund av 24-timmarsbegränsningen – har inget att göra med att arbete inte skulle få läggas ut på helgdag.

Att bolaget efter påskdomen betalade ut ersättning även till dem som arbetat intermittert skift, beror på att båda parter då fortfarande trodde att det var fråga om enbart kontinuerligt skift.

Frågan om bolaget är skyldigt att betala ytterligare skadestånd

Efter det att påskdomen meddelades har bolaget, som redogjorts för ovan, betalat i enlighet med domen. Den aktuella tvisten avser fråga om ytterligare skadestånd ska utgå för de helgdagar vid vilka skiftarbete har förekommit i tiden efter de i påskdomen omtvistade tillfällena fram till dess att domen i påskmålet meddelades.

Bolaget har inte obstruerat mot domen. Bolaget har inte lagt ut arbetet efter det att domen meddelats. Domen meddelades ett och ett halvt år efter sista förläggningen. Bolaget har inte lagt ut arbetet mot bättre vetande eller med något ont uppsåt. Det är fråga om *ett* kollektivavtalsbrott, *en* skada och *ett* skadestånd. Allmänt skadestånd ska således, som domstolen uttalade, inte proportioneras. Skadeståndsskyldigheten är fullgjord. Det föreligger inte skyldighet att betala ytterligare skadestånd.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det föreligger ytterligare skadeståndsskyldighet ska skadestånd fastställas till ett belopp för hela skadan. Det beloppet ska bestämmas till ett belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt. Det är inte skäligt med mer än 75 000 kronor till förbundet respektive 5 000 kronor till varje arbetstagare.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att förläggning av intermittert skiftarbete är förbjudet på helgdag, ska ytterligare skadestånd inte utgå. Bolaget har redan betalat skadestånd till berörda arbetstagare. Det skulle vara obilligt att behöva betala nya skadestånd.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har, enligt regleringen i § 2 i partihandelsavtalet, rätt att leda och fördela arbetet, vilket innefattar förläggning av arbetstagarnas arbetstid, såvida inte lag eller avtal föreskriver undantag härifrån. I § 10 begränsas arbetsgivarens rätt enligt § 2 när det gäller att förlägga ordinarie arbetstid (normalarbetstid). Det är riktigt att bestämmelsen innebär att det inte är tillåtet att förlägga ordinarie arbetstid till helgdagar. Det finns dock en möjlighet för parterna att träffa överenskommelse om avsteg från § 10.

Arbetstiden för de arbetstagare som arbetar skift regleras i § 12. Något förbud att förlägga intermittert skiftarbete till helgdagar finns inte i den paragrafen eller någon annanstans i avtalet. Bolaget har därmed haft rätt att schemalägga intermittert skiftarbete på det sätt som har skett. Bolaget har inte brutit mot partihandelsavtalet och är därmed inte skadeståndsskyldigt i förhållande till vare sig förbundet eller arbetstagarna.

Bolaget har fullgjort sin skadeståndsskyldighet beträffande förläggning av skiftarbete och är inte skyldigt att utge ytterligare skadestånd.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt ska skadeståndet jämkas i första hand till noll och i andra hand till ett belopp som domstolen finner skäligt.

Domskäl

Tvisten

De arbetstagare, som är angivna i domsbilaga 2, är anställda hos bolaget och arbetar kontinuerligt alternativt intermittert skift vid bolagets lager i Västerås. Mellan parterna har tidigare förelegat tvist om det enligt partihandelsavtalet är tillåtet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar. Bolaget hade i det fallet förlagt sådant arbete till långfredagen, påskdagen och annandag påsk år 2008. I domen i det så kallade påskmålet den 7 juli 2010, AD 2010 nr 54, fann Arbetsdomstolen att det inte är tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar, varför bolaget genom att förlägga arbetet på det sätt som skett hade brutit mot kollektivavtalet och ådragit sig skadeståndsskyldighet.

Under tiden som den ovannämnda tvisten pågick, lade bolaget ut såväl intermittert som kontinuerligt skiftarbete under nu omtvistade helgdagar. Skiftarbete har därvid under 2008 lagts ut den 1 maj, 6 juni, alla helgons dag den 1 november samt juldagen och annandag jul den 25 och 26 december. Under 2009 lades skiftarbete ut nyårsdagen den 1 januari samt trettondedag jul den 6 januari.

Twisten gäller dels om det är tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga *intermittent* skiftarbete till helgdagar, dels i vad mån bolaget är skadeståndsskyldigt för sådan förläggning samt skyldig att betala ytterligare skadestånd för varje helg utöver påsken 2008, till vilken det har förlagts kontinuerligt skiftarbete i strid med partihandelsavtalet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med ombudsmannen S.S. samt förhör upplysningsvis med förbundsordföranden L-A.H., f.d. ombudsmannen och förste vice förbundsordföranden S.N., f.d. ombudsmannen K.C. och ombudsmannen M.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med f.d. förhandlaren och utbildningsansvarige i arbetstidsfrågor A.P. samt förhör upplysningsvis med förhandlingschefen och f.d. avtalsansvarige B.C., f.d. chefen för Arbetsgivar-service J.S. och biträdande chefen för Arbetsgivar-service tillika avtalsansvariga A.W.

Föreligger skadeståndsskyldighet enligt partihandelsavtalet på grund av förläggning av intermittent skiftarbete till helger?

Förbundet har hävdatt att det inte är tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga intermittent skiftarbete till helger och har till stöd för detta anfört i huvudsak följande.

Partihandelsavtalets § 10 reglerar alla former av arbete. Bestämmelsen innebär en inskränkning av arbetsledningsrätten. Från denna inskränkning har vissa uttömmande avvikelser gjorts, vilka framgår av § 11 om övertidsarbete och § 12 om skiftarbete. Av § 12 framgår att kontinuerligt skift får förläggas såväl vardag som söndag och inte på helgdagar, vilket Arbetsdomstolen slagit fast i sin dom från år 2010. Den i samma paragraf intagna bestämmelsen om intermittent skiftarbete är emellertid inte en förläggningsregel, vilket innebär att förläggningen av sådant arbete regleras i § 10. Undantag för att förlägga intermittent skift till helgdagar saknas i avtalet. Förläggning av arbetstid, som inte uttryckligen är tillåten enligt avtalet, är förbjuden enligt detsamma.

Arbetsgivarparterna har hävdatt motsatt uppfattning och har till stöd för detta anfört i huvudsak följande.

Bolagets arbetsledningsrätt enligt § 2 i partihandelsavtalet innebär en rätt att förlägga arbetstagarnas arbetstid såvida inte lag eller avtal föreskriver undantag härifrån. Regleringen i § 10 gäller inte de arbetstagare som arbetar skift utan deras arbetstid regleras i § 12. Regeln om intermittent skiftarbete i samma paragraf är emellertid endast en definition, inte en förläggningsregel. Något förbud att förlägga intermittent skiftarbete till helgdagar finns inte i den paragrafen eller någon annanstans i avtalet. Det är därmed tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga intermittent skiftarbete till helger.

Gemensam partsavsikt m.m.

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll. Av intresse är därför vad parterna var överens om i samband med att den tvistiga avtalsbestämmelsen kom till. Arbetsdomstolen fann i 2010 års dom att någon gemensam partsavsikt i frågan om avtalet tillåter eller hindrar att kontinuerligt skiftarbete förläggs till helgdagar inte gick att fastställa.

Arbetsdomstolen finner inte heller att det genom utredningen i detta mål framkommit något, som gör det möjligt att fastställa en gemensam partsavsikt i frågan om det är tillåtet att förlägga intermittert skiftarbete på helgdagar.

Inte heller bolagets agerande efter 2010 års dom, nämligen att behandla både kontinuerligt och intermittert utlagt skiftarbete lika vid betalning av ersättning, ger enligt domstolens mening ledning för tolkningsfrågan.

Avtalsförhandlingarna åren 2001, 2004 och 2007

Förbundet har gjort gällande att parthandelsavtalet, redan år 1956 när bestämmelsen om skiftarbete togs in i avtalet, förutsatte att varken skiftarbete eller något annat arbete, med undantag för övertidsarbete, skulle utföras under helgdagar. Några förändringar i avtalet som senare gjort det möjligt att förlägga skiftarbete, oavsett skiftform, till helgdagar har enligt förbundets mening inte gjorts. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning innehöll avtalet varken då eller nu någon begränsning av arbetsgivarens rätt att förlägga skiftarbete.

Arbetsdomstolen fann i påskdomen att det av utredningen om vad som förekommit under de angivna avtalsförhandlingarna inte gick att dra några slutsatser i då aktuell tolkningsfråga. Arbetsdomstolen finner inte heller att det av den utredning, som förebringats i detta mål, går att dra några slutsatser i den tolkningsfråga som domstolen nu har att pröva.

Särskilda överenskommelser mellan parterna

Förbundet har vidare gjort gällande att de särskilda överenskommelserna mellan parterna visar att det har funnits behov av kompletterande avtal för att arbetsgivaren skulle ha möjlighet att förlägga arbetet på helgdagar, oavsett om det varit fråga om skiftarbete eller annan form av arbete.

Arbetsgivarparterna har å sin sida hävdats att när det uppstod ökat behov av arbete på kvällar och helger hade bolaget två alternativ att välja mellan – endera förhandla om avvikelse från den ordinarie arbetstiden enligt § 10 eller att införa skiftarbete enligt § 12. Arbetsgivarparterna har anfört att eftersom skiftarbete då inte var lönsamt fördes förhandlingar om avsteg från § 10 om ordinarie arbetstid.

Arbetsdomstolen kom i 2010 års dom sammanfattningsvis fram till att utredningen om de särskilda överenskommelserna inte gav någon ledning för då aktuell tvistefråga.

Arbetsdomstolen finner inte heller att det i detta mål har framkommit något om de särskilda överenskommelserna till ledning för tvistefrågan om kollektivavtalet tillåter att intermittent skiftarbete förläggs till helgdagar eller inte.

Ersättningsreglerna och reglerna om arbetstidsförkortning

Förbundet har hänfört sig till det förhållandet att bestämmelsen om skifttillägg i § 12 Mom 4 inte innehåller någon regel om ersättning för skiftarbete på helgdagar och gjort gällande att detta talar för att arbete inte får utföras på helgdagar enligt avtalet, vilket arbetsgivarparterna bestritt.

I likhet med den bedömning som gjordes beträffande kontinuerligt skiftarbete i påskmålet, finner Arbetsdomstolen att ersättningsbestämmelsen om skifttillägg inte kan anses reglera när skiftarbete får utföras och att frånvaron av en ersättningsbestämmelse inte kan leda till slutsatsen att avtalsregleringen inte tillåter intermittent skiftarbete på helgdagar. Det kan i sammanhanget anmärkas att de av arbetsgivarsidan hörda A.P. och A.W. har uppgett att helgdag har likställts med söndag vid tillämpning av den ifrågavarande ersättningsbestämmelsen.

När det gäller § 5 Mom 9 om helgersättning framgår av bestämmelsen att för helgdag som infaller på en vardag, t.ex. långfredagen, utgår lön för de ordinarie arbetstimmar som skulle ha arbetats, om dagen inte var en fridag. Enligt förbundet ger detta stöd för att intermittent skiftarbete inte får förläggas till helgdagar eftersom arbetstagaren har rätt att vara ledig med ersättning helgdagar som infaller på en vardag. Arbetsgivarparternas uppfattning är att det inte finns några fridagar vid skiftarbete.

I likhet med domstolens ställningstagande i påskdomen, anser sig Arbetsdomstolen av bestämmelsen i fråga inte kunna dra någon bestämd slutsats av betydelse för tvistefrågan.

Såvitt särskilt avser den speciella regeln om arbetstidsschema i § 10 Mom 2 tredje stycket partihandelsavtalet, som gör undantag från 12 § arbetstidslagen beträffande tidsfristen för att meddela ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning, har parterna – liksom återigen deras respektive förhörspersoner – hävdats motsatta uppfattningar om denna är tillämplig enbart på arbete under ordinarie arbetstid enligt § 10 eller även på skiftarbete enligt § 12. Även om bestämmelsen skulle anses gälla för båda arbetsformerna skulle detta i sig, enligt Arbetsdomstolens mening, inte medföra att även övriga delar av § 10 också blev tillämpliga på skiftarbete. Arbetsdomstolen finner inte att det av bestämmelsen i fråga kan dras någon bestämd slutsats av betydelse för tvistefrågan.

Arbetsdomstolen övergår därmed till att bedöma tolkningsfrågan mot bakgrund av avtalets ordalydelse och systematik.

Partihandelsavtalets ordalydelse och systematik

Förbundet har gjort gällande att utgångspunkten för förläggning av all arbetstid är § 10, som innehåller regler om förläggning av ordinarie arbetstid och som ostridigt inte tillåter förläggning av arbete på helgdagar. § 12 innebär enligt förbundets uppfattning ett undantag från § 10. Förbundets ståndpunkt är att, om det inte uttryckligen anges att arbetet är tillåtet på helgdagar, det är förbjudet i enlighet med grundregleringen i § 10.

Enligt arbetsgivarparternas mening är utgångspunkten att arbetsgivaren, genom sin arbetsledningsrätt som följer av § 2, har rätt att förlägga arbetstiden såvida inte avtalet förbjuder viss förläggning. De menar att § 12 inte ska ses som ett undantag från § 10 utan som en självständig reglering av skiftarbete. Skiftbestämmelsen, § 12, innehåller enligt deras mening inte någon begränsning av arbetsgivarens rätt att förlägga arbetstid med undantag för kontinuerligt skiftarbete, som följer av Arbetsdomstolens dom i påskmålet.

Parterna är överens om att § 10 innehåller bestämmelser om ordinarie arbete och att § 12 innehåller bestämmelser om skiftarbete. Parterna är också överens om att bestämmelsen om intermittert skiftarbete i § 12 är en definition och inte en förläggningsregel. Däremot har parterna olika uppfattning i frågan om regleringen om skiftarbete i § 12 är ett undantag från bestämmelsen om ordinarie arbetstid i § 10 på sådant sätt att avsaknad av en reglering i § 12 innebär att bedömningen ska ske enligt regleringen i § 10.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av ordalydelsen i § 10 framgår bland annat att ordinarie arbetstid är, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och förläggs i regel måndag – fredag mellan kl. 07.00 och 18.00 samt på lördag mellan kl. 07.00 och kl. 12.00.

Av ordalydelsen i § 12 framgår bland annat att skiftarbete är ett arbete där två eller flera arbetslag (skiftlag) regelbundet avlöser varandra på bestämda tider varje arbetsdygn. Av ordalydelsen framgår vidare att med intermittert skiftarbete menas skiftarbete med ett arbetsuppehåll om minst 24 timmar sammanhängande per vecka. Vidare framgår av ordalydelsen under rubriken i § 12 Mom 2 ”Ordinarie arbetstidens längd” att arbetstiden beräknas utifrån heltidsmättet 40 timmar per helgfri vecka, raster oräknade.

Om förbundets ståndpunkt om § 10 som en slags grundreglering godtogs, skulle detta i princip innebära att de tidsramar inom vilka skiftarbete måste förläggas inskränktes inte endast beträffande vilka dagar som vore tillåtna, utan även såvitt avsåg klockslagen på dygnet. Det har emellertid inte gjorts gällande att § 10 utgör hinder mot att skiftarbete förläggs utanför de i paragrafen angivna klockslagen. De på förbundets begäran hörda ombudsmännen S.S. och M.S. har båda gett uttryck för att skiftarbete kan förläggas dygnet runt. Enligt S.S. är detta ”underförstått”. M.S. har förklarat att det visserligen inte står i avtalet men att parterna har varit överens om detta och att det skulle bli väldigt korta pass om man måste följa timramarna i § 10. Enligt Arbetsdomstolens mening kan

klockslagen i § 10 inte vara bindande vid utläggningen av skiftarbete, eftersom detta skulle göra skiftarbetsbestämmelsen i allt väsentligt meningslös i den praktiska verksamheten. Det anförda visar att de i § 10 angivna tidsramarna under alla förhållanden inte kan anses vara gällande beträffande skiftarbete.

Bestämmelserna i § 10 och § 12 framstår som väl avgränsade från varandra. § 10 handlar om ordinarie arbetstid, dess längd och förläggning. § 12 innehåller definition av skiftarbete samt reglerar arbetstidens längd och viss förläggning.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att avtalets ordalydelse och systematik ger stöd för arbetsgivarens uppfattning att § 12 innefattar en i förhållande till § 10 självständig reglering av skiftarbete. Därvid återstår att bedöma vad § 12 har för innebörd beträffande arbetsgivarens möjlighet att förlägga skiftarbete till helgdagar.

Arbetsdomstolen har i 2010 års dom konstaterat att § 12 Mom 1 innehåller såväl en definition av vad som menas med begreppet kontinuerligt skiftarbete, som en regel om hur sådant arbete får förläggas. Då begreppet söndag inte befanns innefatta även helgdag, konstaterade domstolen att det inte är tillåtet enligt parti-handelsavtalet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar.

Såvitt avser intermittent skiftarbete – varom fråga är i detta mål – är parterna överens om att bestämmelsen innebär en definition och inte en förläggningsregel. Någon uttrycklig förläggningsregel beträffande intermittent skiftarbete finns inte i avtalet. I avsaknad av sådan finner Arbetsdomstolen att det på grund av arbetsgivarens grundläggande arbetsledningsrätt enligt parti-handelsavtalets § 2 är tillåtet för arbetsgivaren att ensidigt förlägga intermittent skiftarbete till helgdagar.

Slutsatsen av det ovan anförda är att bolaget inte har brutit mot kollektivavtalet när det förlagt intermittent skiftarbete till de i målet sex aktuella helgerna. Skadeståndsskyldighet på grund av förläggningen av intermittent skiftarbetet till helger föreligger således inte. Förbundets talan om skadestånd i dessa delar ska alltså avslås.

Är bolaget skyldigt att betala ytterligare skadestånd?

Arbetsdomstolen går härmed över till att pröva frågan om bolaget genom att, under pågående tvist i det så kallade påskmålet, lägga ut kontinuerligt skiftarbete på olika helgdagar, har ådragit sig skyldighet att betala ytterligare skadestånd till förbundet och de berörda arbetstagarna.

Det är ostridigt att bolaget, i tiden efter påsken 2008 men innan domen i påskmålet meddelades, har lagt ut kontinuerligt skiftarbete vid sex olika helgtillfällen omfattande sammanlagt sju helgdagar och avseende 31 arbetstagare. Bolaget har betalat ut 5 000 kronor till var och en av de nu berörda arbetstagarna, dock endast i den mån de inte omfattas av påskmålsdomen och därför redan har erhållit motsvarande summa.

Förbundet har anfört att domen i påskmålet endast avsåg kollektivavtalsbrott under påsken 2008 och att bolaget har begått ett kollektivavtalsbrott för varje ytterligare helg till vilken det har förlagts kontinuerligt skiftarbete i strid med partihandelsavtalet. Förbundet har gjort gällande att skadeståndets storlek i enlighet med domen i påskmålet ska bestämmas per helg utan hänsyn till antalet dagar per berörd helg.

Arbetsgivarparterna har bestritt att ytterligare skadestånd ska utgå samt till stöd härför anfört i huvudsak följande. Bolaget har genom att lägga ut kontinuerligt skiftarbete i strid med partihandelsavtalet gjort sig skyldigt till *ett* kollektivavtalsbrott i förhållande till förbundet och till var och en av de arbetstagare som har berörts. Förbundet har fått 75 000 kronor och samtliga arbetstagare som har drabbats av kollektivavtalsbrottet har fått vardera 5 000 kronor. Bolaget har inte lagt ut skiftarbetet mot bättre vetande och har inte obstruerat mot domen i påskmålet. För det fall domstolen skulle finna att bolaget är skyldigt att betala ytterligare skadestånd, är det inte skäligt att bestämma detta till 5 000 kronor respektive 75 000 kronor per helgtillfälle, såsom förbundet har yrkat. Om ytterligare skadestånd ska utgå, ska skadeståndet jämkas i första hand till noll och i andra hand till det belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt jämkning av skadestånden.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har i domen AD 2010 nr 54 funnit att det inte är tillåtet enligt partihandelsavtalet att förlägga kontinuerligt skiftarbete till helgdagar. Vad Arbetsdomstolen nu har att pröva är dels om ytterligare allmänt skadestånd ska utgå till sådana arbetstagare som ålagts kontinuerligt skiftarbete vid fler än ett av de ifrågavarande helgtillfällena, dels om ytterligare allmänt skadestånd ska utgå till förbundet.

Arbetsdomstolen finner att varje enskilt tillfälle, då bolaget har lagt ut kontinuerligt skiftarbete i strid med partihandelsavtalet, utgör ett särskilt kollektivavtalsbrott. Arbetsgivarparternas ståndpunkt, att det oberoende av antalet tillfällen är fråga om endast *ett* kollektivavtalsbrott i förhållande till var och en av dem som har berörts, har således inte fog för sig.

Det allmänna skadeståndets syfte är att, där det är behövligt, effektivt avhålla från avsteg från vad lag och avtal innehåller. I målet är klarlagt att utläggningen av kontinuerligt skiftarbete till nu aktuella helger avser tid innan Arbetsdomstolen i dom slagit fast att detta var i strid med partihandelsavtalet men i tiden efter det att tvisten inletts mellan parterna. Bolaget kan inte anses uppsåtligen ha förlagt arbetet i strid med partihandelsavtalet. Det har inte varit fråga om något medvetet angrepp mot avtalet. Däremot anser inte Arbetsdomstolen att förhållandena är sådana att bolaget helt kan ursäktas för den felaktiga förläggningen. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att ytterligare allmänt skadestånd ska utgå till följd av kollektivavtalsbrotten.

Vid bedömningen av skadeståndens storlek ska, liksom skedde i påskmålet, beaktas att bolaget såvitt framkommit inte medvetet har brutit mot kollektivavtalet.

Något skäl för jämkning till noll föreligger emellertid inte heller i denna tvist. De berörda arbetstagarna bör tillerkännas 5 000 kronor för varje särskilt helgtillfälle. Såvitt avser förbundet, finner Arbetsdomstolen skäligt att bestämma det nu utgående skadeståndet till 50 000 kronor i ett för alla helger. Parterna är överens om vilka arbetstagare, som arbetat kontinuerligt skift efter påskhelgen 2008 och vilket antal helger var och en av dessa arbetat.

Rättegångskostnaderna

Arbetsgivarparterna har vunnit målet i den del som avser möjligheten att förlägga intermittent skiftarbete till helgdagar, medan förbundet har vunnit i den del som avser skadeståndsskyldighet för ytterligare utlagt kontinuerligt skiftarbete under helgdagar. Vid denna utgång finner Arbetsdomstolen att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Domslut

1. Förbundets talan bifalls på så sätt att Arbetsdomstolen förpliktar ICA Sverige AB att, med avseende på de i domsbilaga 2 angivna arbetstagarna, betala allmänt skadestånd med

10 000 kr till J.S. (1971),
10 000 kr till J.L. (1963),
20 000 kr till H.G. (1961),
25 000 kr till H.L. (1965),
15 000 kr till T.Å. (1956),
15 000 kr till C.T. (1964),
25 000 kr till T.J. (1968),
15 000 kr till T.L. (1967),
20 000 kr till T.R. (1969),
20 000 kr till P.K. (1969),
15 000 kr till B.K. (1966),
25 000 kr till F.H. (1980),
15 000 kr till M.K. (1973),
25 000 kr till Pe.K (1979),
15 000 kr till J.E. (1970),
15 000 kr till C.L. (1972),
25 000 kr till A.B. (1981),
25 000 kr till L.F. (1965),
25 000 kr till M.A. (1971),
25 000 kr till D.S. (1973),
15 000 kr till L.H. (1964),
25 000 kr till J.R. (1974),
15 000 kr till P.C. (1970),
15 000 kr till B.K. (1981),
15 000 kr till A.A. (1978),
10 000 kr till R.E. (1982),
25 000 kr till J.A. (1981),
20 000 kr till S.P. (1974),
20 000 kr till B.M. (1974),
15 000 kr till A.P. (1979), och

20 000 kr till J.E. (1980).

På beloppen ska ränta utgå enligt 6 § räntelagen från den 4 mars 2011 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar ICA Sverige AB att betala allmänt skadestånd till Handelsanställdas förbund med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 mars 2011 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förordnar att vardera parten ska bära sina rättegångskostnader.

Ledamöter: Karin Renman, Ulla Erlandsson, Inga Jerkeman, Charlott Richardson, Lars-Erik Tour, Ann-Marie Stenberg Carlsson (skiljaktig) och Staffan Holmertz (skiljaktig).

Sekreterare: Pontus Woxner

Ledamöterna Staffan Holmertz och Ann-Marie Stenberg Carlssons skiljaktiga mening

Vi har en avvikande uppfattning i frågan om bolaget har brutit mot kollektivavtalet genom att lägga ut intermittert arbete på helger och anför följande.

När ett kollektivavtal skall tolkas är det den tidsmiljö i vilken avtalet träffades som bestämmer tolkningen, såvida inte parterna är överens om något annat. Utgångspunkten är vidare att när det gäller lagstiftning, så ankommer det på domstolen att känna lagen. Parterna är överens att avtalet i omtvistat hänseende ska tolkas utifrån den lydelse det fick när bestämmelserna först tillkom 1956. Vid denna tidpunkt fanns i dåvarande arbetarskyddslagen en regel om att veckovilan om möjligt skulle förläggas till söndag och till samma tider för alla på ett arbetsställe anställda. Dessutom innehöll avtalet en huvudregel om att arbetstiden skulle förläggas enlighet med denna huvudregel i arbetarskyddslagstiftningen.

Vi menar att avtalet bör tolkas mot bakgrund av denna huvudregel på arbetsmarknaden som även återfinns i avtalets § 10 mom 1. Vi menar också att man bör ta hänsyn till att arbetet inom detaljhandelsbranschen endast undantagsvis vid denna tidpunkt skedde på sön- eller helgdagar pga. gällande butikslagstiftning.

Dåvarande lagstiftning innebar att veckovilan om möjligt skulle förläggas på söndagar. Vid den senare tillkomna bestämmelsen om kontinuerligt skiftarbete gjordes därför ett uttryckligt undantag från denna huvudregel när det gäller dygnsvila så att arbetet kunde förläggas såväl till vardag som söndag. Detta eftersom det vid kontinuerligt skift var erforderligt att särskilt ange att arbete skulle ske på söndagar. Att då tolka denna regel så att eftersom söndagsregeln inte återfinns vid regleringen av intermittert skiftarbete, motsatsvis så att helgdagsarbete där skulle vara tillåtet enligt avtalet, som majoriteten gör, synes något bakvänt.

Till skillnad från majoriteten anser vi att bolaget har brutit mot kollektivavtalet genom att lägga ut intermittens skiftarbete på helgdagar.

Överröstade i detta hänseende är vi i övrigt överens med domstolens majoritet.