

Kollektivavtalsstolkning. Ett antal tjänstemän vid en ideell organisation har på visst sätt oreglerad arbetstid. Enligt kollektivavtalet har tjänstemännen rätt till kompensation om arbetsgivaren anmodar dem att arbeta på arbetsfri dag. Tvisten gäller om vissa lördagar och söndagar var arbetsfria dagar i kollektivavtalets mening.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2013-09-04
StockholmDom nr 69/13
Mål nr A 174/12**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Lars Åström, Unionen, 105 32 Stockholm

SVARANDE1. IDEA - Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Box 555 45,
102 04 Stockholm2. Svenska Röda Korsets Centralstyrelse, 802002-8711, Box 17563,
118 91 StockholmOmbud för båda: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB, Box 555 45,
102 04 Stockholm**SAKEN**

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer (IDEA) och bl.a. Unionen gäller kollektivavtalet ”Allmänna anställningsvillkor, kompetensutveckling, lägerverksamhet och löneavtal” (kollektivavtalet). Svenska Röda Korsets Centralstyrelse (Röda Korset) är medlem i IDEA och bundet av kollektivavtalet.

L.A., E.A., K.F., A.H., Y.N., L.P., M.P., A.C.P., I.P., A.R., G.S., A.S., L.S. och M.S. (tjänstemännen) är medlemmar i Unionen och anställda hos Röda Korset.

De 14 tjänstemännen arbetade under vissa lördagar och söndagar i oktober 2011, bl.a. som utbildningsledare. Flertalet av tjänstemännen fick under våren 2011 information om att de skulle arbeta dessa dagar.

Tvisten gäller frågan om de aktuella lördagarna och söndagarna var arbetsfria dagar i kollektivavtals mening och om tjänstemännen därför har rätt till sådan kompensation som anges i § 5.1.1 i kollektivavtalet.

Parterna har tvisteförhandlat utan att de har kunnat enas.

Kollektivavtalet innehåller bland annat följande bestämmelser.

§ 4 Arbetstidens omfattning och förläggning

[...]

§ 4.1.3 Överenskomna undantag

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att tjänstemannen i stället får högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. I samband därmed kan även överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska vara undantagen från 4.2–4.5.

Motsvarande gäller tjänstemän som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är anordnat.

De närmare bestämmelserna om detta återfinns i 5.1.1–5.1.3.

[...]

4.2 Ordinarie arbetstid och sammanlagd arbetstid

[...]

4.3 Övertid (ersättning, se § 5)

[...]

4.4 Jourtid

[...]

4.5 Anteckning av övertid och jourtid

[...]

§ 5 Kompensation för övertid

[...]

5.1.1 Överenskommelse med vissa tjänstemän

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att tjänstemannen i stället får högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet att förlägga sin arbetstid. I andra fall ska särskilda skäl föreligga.

Vid av arbetsgivaren anmodad tjänstgöring på för heltidsanställd tjänsteman arbetsfri dag får tjänstemannen

- kompensation i form av ledighet med 1,5 dag för varje sådan tjänstgöringsdag
- eller, efter överenskommelse, kontant ersättning motsvarande 1/20 av månadslönen per sådan tjänstgöringsdag. I denna ersättning ingår semesterlön.

Kompensationsledighet ska uttas i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt. Har kompensation för tjänstgöring på arbetsfri dag inte utgetts inom 3 månader efter tjänstgöringstillfället ska, om inte annat överenskoms, kompensationsledigheten omvandlas till kontant ersättning enligt ovan.

För deltidsanställd omräknas den deltidsanställdes lön till heltidslön vid beräkningen av den kontanta ersättningen.

Anmärkning

Arbetstidsuttaget bör i princip vara samma som för andra grupper av tjänstemän i organisationen. Det totala arbetstidsuttaget utlagt på en längre period bör därför rymmas inom den normala arbetstiden.

Med hänsyn till verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning ska arbetsgivaren och tjänstemannen gemensamt planera arbetet. Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera parten bedöms som onormalt ska samråd därom ske.

Yrkanden

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Röda Korset att

1. till Unionen betala allmänt skadestånd med 200 000 kr,
2. till var och en av tjänstemännen betala allmänt skadestånd med 10 000 kr,
3. betala ekonomiskt skadestånd till L.A. med 3 482 kr, till E.A. med 2 830 kr, till K.F. med 2 750 kr, till A.H. med 4 221 kr, till Y.N. med 2 480 kr, till L.P. med 2 760 kr, till M.P. med 2 652 kr, till A.C.P. med 2 710 kr, till I.P. med 2 652 kr, till A.R. med 2 652 kr, till G.S. med 2 760 kr, till A.S. med 2 855 kr, till L.S. med 2 760 kr och till M.S. med 2 760 kr.

Unionen har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 1 oktober 2012) och på de ekonomiska skadestånden från den 31 januari 2012, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. De ekonomiska skadestånden har vitsordats som skäliga i och för sig. Inte något belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Unionen

Sammanfattning av grunderna

Under oktober 2011 har tjänstemännen på anmodan av arbetsgivaren arbetat vissa lördagar och söndagar. Dessa dagar var arbetsfria dagar enligt kollektivavtalet. För detta arbete har tjänstemännen rätt till kompensation enligt § 5.1.1 tredje stycket i kollektivavtalet. Kompensationen ska i första hand utges som ledighet på visst sätt. Eftersom så inte har skett ska, enligt bestämmelsen, kompensation i stället utges i kontant ersättning motsvarande 1/20 av månadslönen per tjänstgöringsdag.

Avtalets bakgrund

Den omtvistade bestämmelsen har sin bakgrund i ett avtal som träffades 1980 mellan arbetsgivarorganisationen HAO och fackförbundet HTF, Avtal om särskilda anställningsvillkor för tjänstemän inom studieförbund och ideella organisationer (nedan 1980 års supplement). Bestämmelsen har sedan dess varit i stort sett oförändrad.

Före 1980 fanns olika lösningar för frågan om hur tjänstemän med oreglerad arbetstid skulle kompenseras för arbete på annars arbetsfri dag. Till exempel fanns ett särskilt avtal för Nykterhetsrörelsens Bildningsverksamhet (NBV). Detta avtal innehöll en kompensationsregel motsvarande den nu aktuella

bestämmelsen där det angavs att ersättning skulle utgå vid arbete ”på lör-, sön- eller helgdag eller på för den enskilda tjänstemannen eljest arbetsfri dag.”

För att åstadkomma en större enhetlighet på HAO:s område inleddes förhandlingar med företrädare för ideella organisationer, arbetsgivarorganisationer och HTF. A.G. från HTF och H.O.J. från HAO deltog i detta arbete. Förhandlingarna resulterade i 1980 års supplement.

Enligt 1980 års supplement erhåller heltidsanställd tjänsteman, som inte har rätt till övertidsersättning, viss kompensation vid tjänstgöring på för denne arbetsfri dag. Kompensation utgår i form av ledighet med 1 ½ dag för varje sådan tjänstgöringsdag eller, efter överenskommelse, i form av kontant ersättning motsvarande 1/20 av månadslönen per sådan tjänstgöringsdag (punkten 2.2). Om kompensation i form av ledighet inte har utgetts inom tre månader efter tjänstgöringstillfället ska kompensationsledigheten omvandlas till kontant ersättning med ett belopp motsvarande 1/20 av månadslönen per sådan tjänstgöringsdag (punkten 2.4).

1980 års supplement gällde oförändrat fram till 2001. Vid den tiden ersattes HAO av IDEA som arbetsgivarpart. Supplementet arbetades in i villkorsavtalet, dvs. det nu aktuella kollektivavtalet mellan IDEA och bl.a. Unionen. Även arbetstidsavtalet, som tidigare utgjort ett separat avtal, integrerades i detta avtal. I samband härmed vidtogs ett antal förändringar av de bestämmelser som tidigare ingick i supplementet. En begränsningsregel, som innebar att en tjänsteman inte fick arbeta på arbetsfri dag mer än 21 dagar per kalenderår, togs bort. Man införde också uttrycket ”vid av arbetsgivaren anmodad tjänstgöring” i § 5.1.1. Den sistnämnda förändringen innebar inte någon förändring av den praxis som gällt under 20 år, utan infördes för att betona att arbetstagaren inte självsvåldigt skulle kunna bestämma sig för att arbeta lördag eller söndag och få kompensation enligt bestämmelsen.

Unionen har sedermera ersatt HTF som arbetstagarpart i kollektivavtalet.

Det nuvarande kollektivavtalets innebörd

Många av de frivilliga som arbetar för Röda Korset har andra arbeten under vardagarna. Den enda möjligheten för dessa att delta i t.ex. en utbildning är att denna hålls under en lördag eller söndag. För att anställda vid Röda Korset ska kunna utföra sina arbetsuppgifter krävs då att de arbetar vissa lördagar och söndagar.

Bestämmelsen i § 5.1.1 ska tillämpas enligt sin ordalydelse. En tjänsteman, som inte har rätt till övertidsersättning, har rätt till kompensation om de på anmodan av arbetsgivaren arbetar på arbetsfri dag. Om en tjänsteman på eget initiativ väljer att förlägga arbetstid på en arbetsfri dag utgår ingen kompensation, utan det krävs att arbetet har anmodats av arbetsgivaren.

Med en arbetsfri dag avses en dag som tjänstemän vanligtvis inte arbetar. Kollektivavtalet är skrivet med utgångspunkt från att arbetstiden normalt är förlagd måndag–fredag. Det framgår bl.a. av reglerna om kompensation för för-

skjutna arbetstid. Eftersom det inte finns någon definition av vad som utgör en arbetsfri dag i kollektivavtalet får man beakta vad som gäller på arbetsplatsen. På Röda Korset är den sedvanliga arbetstiden måndag–fredag och arbetsfria dagar utgör därmed lördag och söndag. I IDEA:s PM om reglerad och oreglerad arbetstid (den 19 mars 2009) anges att sedan åtskilliga år tillämpas i huvudsak femdagarsvecka, och att de arbetsfria dagarna normalt inträder på lördagar och söndagar. M.L., förbundsdirektör för IDEA, har i skrivelsen ”Arbetsgivarens utgångspunkter – Avtal 2013” (den 21 februari 2013) angett att ”nuvarande kollektivavtal utgår från att verksamheten bedrivs måndag–fredag kl 08.00–17.00”.

I avtalet anges att dagen efter Kristi himmelfärds dag samt midsommar-, jul- och nyårsafton är arbetsfria dagar (§ 12.1.1). Parterna är ense om att denna uppräknning inte är uttömmande, utan att även andra dagar kan vara arbetsfria. Detta framgår bl.a. av att det i 1980 års supplement angavs att tjänstgöring på arbetsfri dag inte får överstiga 21 dagar per kalenderår.

Arbetsgivarparterna menar att avtalets föreskrift om att arbetsgivaren och tjänsteman, som inte har rätt till övertidsersättning, gemensamt ska planera arbetet (anmärkningen till § 5.1.1) ger stöd för deras ståndpunkt, nämligen att ordinarie arbetstid även kan förläggas till lördagar och söndagar. Om arbetsgivaren och arbetstagen gemensamt har planerat arbetet till lördag och söndag utgör det, enligt arbetsgivarparterna, ordinarie arbetstid. Enligt Unionen ger lydelsen emellertid inte något stöd för arbetsgivarparternas tolkning.

Bestämmelsens tillämpning

Bestämmelsen har tillämpats i enlighet med Unionens tolkning, i vart fall fram till den 1 september 2011. Röda Korset förklarade i skrivelsen ”Information om beslut avseende arbetstidsfrågan” att man från och med 1 september 2011 skulle tillämpa bestämmelsen på ett annat sätt än tidigare. I skrivelsen anges bl.a. att om arbete på arbetsfri dag ligger i planeringen ska detta ses som en del av den oreglerade arbetstiden och inte generera särskild kompensation enligt § 5.1.1 tredje stycket. Vidare anges att om arbete på arbetsfri dag inte kan planeras in utan sker med kortare framförhållning än en månad, och tillkommer på arbetsgivarens initiativ, ska kompensation utgå enligt § 5.1.1. Detta innebär en förändring av tillämpningen från Röda Korsets sida, med stöd av IDEA.

Arbetsgivarparterna har under tvisten i Arbetsdomstolen gett in tre handlingar vilka beskriver hur bestämmelsen ska tillämpas, dels den nyssnämnda skrivelsen, dels en promemoria från IDEA (den 19 mars 2009) och dels minnesanteckningar från ett möte den 14 februari 1995 om tolkningen av begreppet arbetsfri dag. Dessa handlingar innehåller tre olika sätt att tillämpa § 5.1.1. Röda Korset framför i den första skrivelsen att om arbetet sker med kortare framförhållning än en månad och på arbetsgivarens initiativ så utgår kompensation. IDEA menar i PM:en från den 19 mars 2009 att vid långsiktig planering ingår dessa tjänstgöringstillfällen i den ordinarie arbetstiden, varför ersättning då inte utgår. I minnesanteckningarna framhålls att det i anställningsavtalet bör anges att den anställde med tre månaders framförhållning ”får veta vilka eljest arbetsfria dagar som är arbetskyldiga resp vilka andra dagar som blir fridagar”.

Arbetsgivarparterna har i tvisten gjort gällande att det inte föreligger något hinder mot att förlägga den ordinarie arbetstiden för tjänstemän med oreglerad arbetstid till kvällar och helger. Arbetsgivarparterna har därvid använt sig av regler som är tillämpliga enbart för arbetstagare med reglerad arbetstid. Det är ostridigt att de i målet aktuella arbetstagarna är undantagna från bestämmelserna i § 4.2–4.5 i kollektivavtalet. Det är inte möjligt att tillämpa kollektivavtalet på det nyss angivna sättet.

Tjänstgöring i oktober 2011

De 14 tjänstemännen arbetade under helger i oktober 2011. A.S. deltog i en kurs i ideellt ledarskap. Han blev ombedd av en arbetskamrat att delta, och har härigenom anmodats att arbeta på arbetsfri dag på sätt som avses i kollektivavtalet. A.H. deltog i en regionrådsträff lördagen den 1 oktober 2011 och i ett riksstämmoombudsmöte söndagen den 16 oktober 2011. Den 23 oktober 2011 deltog hon i en jury som skulle utse ”årets pärla”. A.H. ombads av sin chef att arbeta vid nyssnämnda tillfällen. Övriga 12 tjänstemän var utbildningsledare och deltog vid en riksträff för ca 80–100 utbildare under lördagen den 22 oktober och söndagen den 23 oktober.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna

De lördagar och söndagar i oktober 2011 under vilka tjänstemännen arbetade är inte för dem arbetsfria dagar i kollektivavtalets mening. Eftersom arbetet hade planerats in med lång framförhållning är tjänstgöringstillfällena att anse som ordinarie arbetstid. Tjänstemännen är därför inte berättigade till ersättning enligt § 5.1.1 i kollektivavtalet. Mot bakgrund av att tjänstemännen har oreglerad arbetstid skulle de ha förlagt sin ledighet till andra veckodagar.

Avtalets bakgrund

När 1980 års supplement tillkom var ideella organisationer vanligen medlemmar i HAO. Organisationen hade medlemmar i så vitt skilda sektorer som detaljhandel, vård, resebyråer, flygbolag och ideella organisationer. Gemensamt för medlemmarna var att de bedrev tjänsteproduktion i vid mening. HAO har sedermera delats upp, och medlemmarna organiseras i dag i bl.a. Svensk Handel, Flygarbetsgivarna, Almega Tjänsteföretagen samt IDEA.

HAO hade när supplementet träffades över 100 centrala kollektivavtal. Det avgjort största tjänstemannaavtalet var med HTF och benämndes Bilaga A. Det avtalet hade sin bas i de olika avtal som slöts mellan SAF och PTK. Bilaga A reglerade de allmänna anställningsvillkoren och kompletterades av andra avtal, bl.a. arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK. Bilaga A utgjorde en utgångspunkt för regleringen på HAO:s andra avtalsområden. Det krävdes dock anpassningar för de skilda branscherna som rymdes inom HAO. Dessa anpassningar gjordes regelmässigt som ”supplement” antingen genom avtal för ett visst företag eller en särskild arbetstagarorganisation eller en särskild bransch.

1980 års supplement utgjorde en sådan anpassning till förhållandena för studieförbund och ideella organisationer och angav i fråga om arbetstid att supplementets bestämmelser skulle gälla utöver de regler som framgick av Bilaga A respektive arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK.

Arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK innehöll inte några regler om förläggning av ordinarie arbetstid. Detta avtal uppställde alltså inte några hinder mot att arbetsgivaren la ut ordinarie arbete på helgdagar, lördagar och söndagar (jfr § 2 i arbetstidsavtalet). Däremot fanns bestämmelser som medgav en möjlighet att avtala bort övertidsersättning mot längre semester eller högre lön (§ 1 mom 3). Vidare följde av avtalet att tjänstemän med oreglerad arbetstid inte hade full frihet att förlägga den ordinarie arbetstiden hur som helst (anmärkningen till § 1 mom 3 andra stycket). Arbetsgivaren hade fortfarande kvar arbetsledningsrätten, även avseende när arbete skulle utföras.

I Bilaga A fanns däremot en bestämmelse om arbetstidens förläggning (§ 6 mom 5). Enligt denna skulle den ordinarie arbetstiden förläggas till de tider som var brukliga inom företaget, om inte annat överenskomms mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller i jämsides härmed upprättat avtal.

När 1980 års supplement träffades fanns alltså en viss begränsning i möjligheten för en arbetsgivare att ensidigt förlägga arbete under lördag eller söndag om det inte var brukligt på arbetsplatsen. Begränsningen följde inte av arbetstidsavtalet utan av Bilaga A.

Den nyssnämnda förläggningsregeln i Bilaga A utgick ur avtalet i samband med 1993 års avtal. Den förändringen innebar att arbetsgivaren fick möjlighet att ensidigt, normalt efter MBL-förhandlingar, förlägga arbetstiden utan andra begränsningar än de som angavs i arbetstidsavtalet.

När 1980 års supplement träffades fanns avtal för skilda organisationer som på olika sätt kompletterade bestämmelserna i Bilaga A. Ett sådant kompletterande avtal gällde för Nykterhetsrörelsens Bildningsverksamhet (NBV). I detta angavs att anställningsvillkoren regleras enligt Bilaga A, men avtalet innehöll inte någon hänvisning till arbetstidsavtalet. I stället angavs att arbetstiden skulle förläggas måndag till fredag till tider som fastställs lokalt. Supplementet för NBV innehöll dock också bestämmelser om arbete under lördagar och söndagar för de tjänstemän som saknade rätt till övertidskompensation.

1980 års supplement innehöll, i motsats till supplementet för NBV, inte några regler om den ordinarie arbetstidens förläggning, utan hänvisade i stället till arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK.

Sedermera har såväl 1980 års supplement som Bilaga A och arbetstidsavtalet inarbetats i kollektivavtalet mellan IDEA och bl.a. Unionen.

Det nuvarande kollektivavtalets innebörd

Bestämmelsen i § 5.1.1 kan inte ses isolerad från resten av avtalet, utan måste tolkas mot bakgrund av regleringen i arbetstidsavtalet och kollektivavtalets arbetstidsregler i övrigt.

För en tjänsteman med rätt till övertidsersättning får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader (§ 4.2.1). Kollektivavtalet uppställer inte något hinder mot att schemalägga arbetstagare med reglerad arbetstid på helger. Arbetstagaren får då vara ledig en annan dag. Arbetsgivaren kan förlägga ordinarie arbetstid till årets samtliga röda dagar utom de dagar som räknas upp i § 12.1.1 (bl.a. jul- och nyårsafton). Av detta följer att arbetsgivaren ensidigt kan förlägga ordinarie arbetstid till samtliga övriga lördagar och söndagar samt helgdagar. Avtalet ger arbetsgivaren rätt att ändra den ordinarie arbetstidens förläggning med en månads framförhållning (§ 4.2.3 fjärde stycket).

Enligt § 4.1.3 kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med tjänsteman om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att vederbörande i stället får högre lön och/eller längre semester. I samband därmed kan överenskommelse träffas även om att tjänstemannen ska vara undantagen från § 4.2–4.5, dvs. bl.a. reglerna om ordinarie arbetstid. Motsvarande gäller tjänstemän som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är anordnat.

Det finns således tre kategorier tjänstemän som omfattas av bestämmelsen i § 5.1.1, nämligen 1) tjänstemän som träffat överenskommelse om högre lön/och eller längre semester i stället för övertidsersättning, 2) tjänstemän som därutöver också avtalat om undantag från § 4.2–4.5 samt 3) tjänstemän som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är anordnat. Det finns alltså en klar skillnad i avtalet mellan ersättning och förläggning av arbetstiden. Parterna är eniga om att de aktuella tjänstemännen tillhör kategori 2.

Tjänstemän med *rätt till övertidsersättning* som, utöver ordinarie arbetstid, arbetar på helger erhåller övertidsersättning eller kompensationsledighet enligt avtalet. Om arbetsgivaren ändrar schemat så att ordinarie arbetstid förläggs till lördag eller söndag så föreligger inte någon rätt till övertidsersättning, däremot har de rätt ledighet en annan dag. De har också rätt till kompensation för förskjuten arbetstid (§ 6).

När det gäller tjänstemän som *inte har rätt till övertidsersättning* gäller följande. En sådan tjänsteman erhåller inte övertidsersättning för anmodad tjänstgöring på arbetsfri dag, utan har rätt till kompensation enligt § 5.1.1. Om tjänstemannens ordinarie arbetstid är förlagd till en lördag eller söndag är dessa dagar inte arbetsfria. En tjänsteman med ordinarie arbetstid på en viss lördag eller söndag får förlägga ledigheten till annan veckodag. Någon rätt till annan kompensation föreligger inte. Tjänstemannen kompenseras genom den överenskommelse om högre lön och/eller längre semester som är kopplad till avtalet om att rätt till övertidsersättning inte föreligger.

När det gäller frågan om vad som är ordinarie arbetstid respektive arbetsfria dagar för tjänstemän utan rätt till övertidsersättning är följande att notera. Vid förhandlingarna inför 1980 års supplement var parterna eniga om att det fanns en möjlighet för dessa tjänstemän att förlägga ordinarie arbetstid på tider som för andra medarbetare var arbetsfria. Vad som är ordinarie arbetstid kan framgå av verksamhetens planering och tjänstemannens befattning. Av andra stycket i anmärkningen till § 5.1.1 framgår att arbetsgivaren och tjänstemannen gemensamt ska planera arbetet. Arbetsgivarparterna menar att arbete för tjänstemän som planerats med god framförhållning är att anse som ordinarie arbetstid. Att delta i arbete på helger ligger även i tjänstemännens befattning. I en situation där tjänstemannen med god framförhållning vet att denna ska arbeta t.ex. en viss helg kan han eller hon planera att vara ledig vid annan tidpunkt. Det förhåller sig annorlunda om tjänstemannen med kort varsel anmodas arbeta på en dag som normalt är arbetsfri för denne. I en sådan situation har arbetstagaren rätt till kompensation enligt § 5.1.1.

IDEA har tolkat bestämmelsen så att verksamhet som planeras med minst en månads framförhållning är att anse som ordinarie arbetstid för tjänstemän som enligt § 5.1.1 inte har rätt till övertidsersättning. Detta följer, för tjänstemän som inte avtalat bort bestämmelsen om ordinarie arbetstid, direkt av § 4.2.3 tredje stycket som anger att arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om förändringar i arbetstidens förläggning minst en månad i förväg. För tjänstemän som avtalat bort reglerna om ordinarie arbetstid följer det analogt av sagda bestämmelse.

Tanken bakom oreglad arbetstid är att tjänstemannen är anställd för att sköta ett visst arbete eller en viss befattning, snarare än att arbeta mellan två klockslag på dagen. Anställningen bygger på ett ömsesidigt förtroende mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Därför är det naturligt att en tjänsteman som har arbetat en lördag eller söndag är ledig en annan dag.

Det har inte tidigare förekommit några tvister om § 5.1.1. Det var först 2010, under ett partsgemensamt arbete i syfte att förtydliga och förenkla kollektivavtalet, som skillnader i tolkningen uppdagades. IDEA har sammanfattat sin uppfattning i skriften ”PM om reglerad och oreglad arbetstid” (den 19 mars 2009). Där anges att en tjänsteman med oreglad arbetstid inte är anställd för att utföra arbetsuppgifterna mellan vissa klockslag. Vidare anges att det ytterst är verksamhetens behov som styr arbetstiden och att med en långsiktig planering kan tjänstgöringstillfällen på lördagar och söndagar fastställas som ordinarie arbetsdagar med motiveringen att verksamheten kräver tjänstemannens medverkan. Tjänstemannen får då på egen hand planera in sin veckovila och arbetsfria dag. I en sådan situation utgår inte kompensation enligt § 5.1.1. Arbetsgivarparterna har alltså inte, som Unionen påstår, uppvisat tre olika uppfattningar i sina skrivelser. Tvärtom har arbetsgivarparterna vidhållit en rak linje.

Situationen på Röda Korset

Det är vanligt att tjänstemän vid Röda Korset och vid andra ideella verksamheter måste arbeta på tider då förtroendevalda och andra medlemmar i organisationen är lediga, eftersom dessa ofta har andra arbeten under vardagar.

Före millennieskiftet var Röda Korset organiserat i regioner eller distrikt, vilka utgjorde egna juridiska personer. Därefter skedde en sammanslagning av dessa regioner och distrikt. De tog då med sig tidigare traditioner och sätt att arbeta till den gemensamma organisationen. Detta gällde bl.a. hanteringen av arbetstid. Röda Korset eftersträvade att arbetstidsfrågor skulle hanteras enhetligt inom organisationen. Den dåvarande personalchefen H.M. började kring 2009 arbeta med dessa frågor. Detta arbete, som skedde tillsammans med SACO och Unionen, ledde fram till en omfattande rapport som presenterades i maj 2011. Resultatet av rapporten framgår av skriften Information om beslut avseende arbetstidsfrågan. Där anges bl.a. att om arbete på arbetsfri dag ligger i planeringen ska detta ses som en del av den oreglerade arbetstiden och inte generera särskild kompensation enligt § 5.1.1 tredje stycket i kollektivavtalet. Däremot, om arbete på arbetsfri dag inte kan planeras in utan sker med kortare framförhållning än en månad och tillkommer på arbetsgivarens initiativ, ska kompensation utgå enligt § 5.1.1. Arbetsgivarparterna vitsordar att detta innebar en viss förändring av de riktlinjer som tidigare gällt.

Det är ostridigt att de 14 tjänstemännen har arbetat på helger under oktober 2011, att de är undantagna från rätt till övertidsersättning och § 4.2–4.5, att de inte har fått någon ekonomisk ersättning för ifrågavarande arbete samt att Röda Korset inte har beordrat ut ledighet för arbetet. Det bestrids dock att riksträffar som den aktuella äger rum en till två gånger per år. Senast en motsvarande riksträff ägde rum var under slutet av 1990-talet. Det är däremot så att utbildningsledarna i sina regioner/områden arrangerar andra träffar och anordnar utbildningar för frivilliga inom Röda Korset. Sådant kan innebära arbete under lördag och söndag och äger säkert rum ett par gånger per år. Den aktuella riksträffen började planeras redan under hösten 2010. Redan i juni 2011 informerades och fastställdes när riksträffen skulle äga rum, dvs. med mycket god framförhållning. Arbetstiden är således att betrakta som ordinarie arbetstid.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Unionens begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.S. och L.P. samt vittnesförhör med A.G., J.A. och S.K. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med M.L. samt vittnesförhör med H.O.J., A.L., H.M. och R.M. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Förutom Unionen och IDEA är ett antal akademikerförbund part i kollektivavtalet. Dessa har beretts tillfälle att yttra sig över tolkningen av § 5.1.1 i kollektivavtalet. Sammanfattningsvis kan sägas att akademikerförbunden har biträtt Unionens tolkning av bestämmelsen.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller om 14 tjänstemän har rätt till ersättning enligt § 5.1.1 i kollektivavtalet för arbete som de utfört under vissa lördagar och söndagar i oktober 2011.

Bestämmelsen är tillämplig på tjänstemän som enligt avtal med arbetsgivaren inte har rätt till övertidsersättning. Sådana tjänstemän har enligt bestämmelsen rätt till kompensation ”vid av arbetsgivaren anmodad tjänstgöring på för heltidsanställd tjänsteman arbetsfri dag”. Kompensationen ska i första hand utgå som ledighet på visst sätt. Om ledighet inte utgetts inom tre månader efter tjänstgöringstillfället ska, om inte annat överenskomts, kompensationsledigheten omvandlas till kontant ersättning.

Parterna är ense om att bestämmelsen är tillämplig på de 14 tjänstemännen, att dessa ”anmodats” att arbeta de aktuella lördagar och söndagarna i oktober 2011 samt att de inte erhållit någon sådan kompensationsledighet som avses i bestämmelsen.

Parterna är dock oense i frågan om de aktuella lördagarna och söndagarna är ”arbetsfria”. Enligt Unionen ska bedömningen av vad som utgör arbetsfri dag utgå från sedvanlig arbetstid på arbetsplatsen. Sedvanlig arbetstid på Röda Korset är måndag–fredag. Lördagar och söndagar är därför arbetsfria dagar. Enligt arbetsgivarparterna ska arbete på lördagar och söndagar som planerats med lång framförhållning och där tjänstemännen informerats om arbetet mer än månad i förväg ses som ordinarie arbetstid. De aktuella dagarna är därför inte arbetsfria.

Parterna är överens om följande.

De 14 tjänstemännen har, på sätt som är tillåtet enligt kollektivavtalet, träffat överenskommelser om att de inte har rätt till övertidsersättning. I stället kompenseras de genom högre lön och/eller längre semester. De har okontrollerad arbetstid eller frihet att förlägga sin arbetstid (§ 5.1.1 andra stycket kollektivavtalet). De har vidare träffat överenskommelser som innebär att de är undantagna från kollektivavtalets bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, jourtid samt anteckningar om övertid och jourtid (§ 4.2–4.5). (När Arbetsdomstolen i det följande talar om tjänstemän med oreglerad arbetstid avses tjänstemän med dessa villkor.)

Tjänstemännen fick information om aktuellt arbete under våren 2011, med undantag för A.S. som fick informationen senare men mer än en månad före tjänstgöringen.

Parterna är ense om att Röda Korset haft rätt att beordra tjänstemännen att arbeta de aktuella lördagarna och söndagarna, oavsett om dessa var arbetsfria eller inte. Parterna är också överens om att tjänsteman med oreglerad arbetstid inte har rätt till ersättning för förskjuten arbetstid.

Något om avtalsutvecklingen

Under 1970-talet fanns skilda kollektivavtal för de olika ideella organisationerna inom dåvarande HAO. År 1980 träffade HAO och HTF ett avtal som syftade till en mer enhetlig reglering av villkoren för anställda inom studieförbund och ideella organisationer: 1980 års supplement. Supplementet innehöll regler som skulle gälla specifikt vid studieförbund och ideella organisationer, men hänvisade i övrigt till bl.a. Bilaga A och arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK. Bilaga A var ett allmänt villkorsavtal som träffades mellan HAO och HTF.

1980 års supplement var i sak oförändrat fram till 2001, då HAO ersattes av IDEA som avtalspart. Parterna enades då om att supplementet, Bilaga A och arbetstidsavtalet skulle inarbetas i ett allmänt villkorsavtal mellan parterna, dvs. det nuvarande kollektivavtalet mellan IDEA och bl.a. Unionen. I samband härmed gjordes vissa förändringar av de bestämmelser som tidigare ingick i supplementet. En begränsningsregel, som innebar att tjänstgöring på arbetsfri dag inte får överstiga 21 dagar per kalenderår, togs bort. Vidare infogades uttrycket ”vid av arbetsgivaren anmodad tjänstgöring” i § 5.1.1.

Sedermera har Unionen ersatt HTF som part i kollektivavtalet.

Vad avses med arbetsfria dagar?

I målet har förhör hållits med A.G. och H.O.J., som båda var med när 1980 års supplement träffades. Varken dessa förhör eller utredningen i övrigt visar att det mellan parterna skulle ha förelegat någon gemensam uppfattning om hur begreppet arbetsfria dagar ska tolkas i en situation som den aktuella. Några tvisteförhandlingar mellan parterna i frågan har tidigare inte förekommit. Vidare framgår av utredningen att frågan om ersättning till tjänstemän med oreglerad arbetstid för arbete under lördagar och söndagar har hanterats påtagligt olika inom Röda Korset. Vad som framkommit om avtalets tillämpning ger således inte något stöd vare sig för arbetsgivarparternas eller Unionens tolkning.

Vad som avses med arbetsfria dagar definieras inte uttryckligen i avtalet. Avtalets § 12.1.1 har rubriken ”Arbetsfria dagar”. I bestämmelsen anges att Kristi himmelsfärdsdag samt midsommar-, jul- och nyårsafton är arbetsfria dagar. Parterna är ense om att uppräknningen av arbetsfria dagar i bestämmelsen inte är uttömmande, utan att även andra dagar kan vara arbetsfria. Å andra sidan följer av avtalet att detta inte hindrar att arbete läggs ut på arbetsfria dagar. Den i målet omtvistade § 5.1.1 förutsätter att arbetstagarna kan anmodas att arbeta på arbetsfria dagar. Avtalet innehåller också regler om ersättning för arbete på dagar som enligt avtalet ska vara arbetsfria, bl.a. julafton (§ 6.3). Innebörden av att vissa dagar enligt § 12 är arbetsfria torde vara att arbetsgivaren inte får förlägga *ordinarie* arbetstid till de uppräknade dagarna. Denna tolkning vinner stöd av att det i § 12 – som alltså har rubriken Arbetsfria dagar – räknas upp ett antal dagar, bl.a. trettondagsafton, när den ordinarie arbetstiden får vara högst fyra timmar. Tolkningen är fullt förenlig med hur parterna argumenterat i målet. Arbetsdomstolen utgår

därför från att med arbetsfria dagar avses dagar som inte omfattas av den *ordinarie* arbetstiden. Frågan blir därmed om de aktuella lördagarna och söndagarna utgjorde tjänstemännens *ordinarie* arbetstid.

Arbetsgivarparterna har i denna del argumenterat i huvudsak på följande vis. Vad som är *ordinarie* arbetstid för arbetstagare med oreglerad arbetstid framgår av verksamhetens planering och tjänstemannens befattning. I en situation där tjänstemannen med god framförhållning vet att denna ska arbeta t.ex. en viss helg kan han eller hon planera att vara ledig vid annan tidpunkt. Det förhåller sig annorlunda om tjänstemannen med kort varsel anmodas arbeta på en dag som normalt är arbetsfri för denne. I en sådan situation har arbetstagarer rätt till kompensation enligt § 5.1.1.

Arbetsgivarparternas uppfattning vinner, enligt Arbetsdomstolens mening, visst stöd av hur kompensationen är utformad. Kompensationen enligt § 5.1.1 utgår med 1,5 dags ledighet eller 1/20 del av lönen per arbetad dag, utan koppling till hur många timmar tjänstemannen arbetat under den arbetsfria dagen. Detta skulle kunna tala för att avsikten med bestämmelsen är att kompensera för att arbetstagaren med kort varsel blivit anmodad att arbeta på en dag som denna planerat att vara ledig på, oavsett hur omfattande arbetet är.

Arbetsgivarsidans uppfattning kan trots detta, enligt Arbetsdomstolens mening, inte godtas av följande skäl.

Arbetsgivarparternas uppfattning innebär att arbetsgivaren, även beträffande arbetstagare med oreglerad arbetstid, har rätt att ensidigt bestämma över förläggningen av den *ordinarie* arbetstiden, med bl.a. den begränsningen att arbetsgivaren måste informera om ändringen av den *ordinarie* arbetstiden minst en månad i förväg. För tjänstemän med reglerad arbetstid framgår arbetsgivarens rätt att ändra den *ordinarie* arbetstidens förläggning av § 4.2 i kollektivavtalet. Av de personliga avtalen mellan Röda Korset och de aktuella tjänstemännen följer dels att § 4.2 inte är tillämplig på dessa tjänstemän, dels att de har okontrollerad arbetstid eller frihet att förlägga sin arbetstid. Dessa förhållanden talar, enligt Arbetsdomstolens mening, starkt mot att arbetsgivaren beträffande dessa tjänstemän skulle ha en rätt att ensidigt bestämma över förläggningen av den *ordinarie* arbetstiden.

Även avtalets bakgrund talar, enligt Arbetsdomstolens mening, mot att arbetsgivaren ensidigt får bestämma över den *ordinarie* arbetstidens förläggning för tjänstemän med oreglerad arbetstid. När bestämmelsen infördes genom 1980 års supplement reglerades förläggning av *ordinarie* arbetstid i Bilaga A. Där angavs att ”*ordinarie* arbetstid förläggs till de tider som är brukliga inom företaget, såvida annat ej överenskommes mellan arbetsgivaren och tjänstemännen eller i jämsides härmed upprättat avtal” (§ 6 mom. 5). När begreppet arbetsfri dag enligt 1980 års supplement läses tillsammans denna bestämmelse blir konsekvensen följande. Om det är brukligt på företaget att arbetstiden är måndag till och med fredag, så är lördag och söndag arbetsfria dagar. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om att förlägga den *ordinarie* arbetstiden

till lördag eller söndag eller om detta följer av ”jämsides härmed upprättat avtal”.

Den nyss nämnda regeln om förläggning av ordinarie arbetstid i 6 § mom. 5 i Bilaga A avskaffades 1993 och ersattes då av den reglering som nu finns i § 4.2 kollektivavtalet. Den regleringen är, som redan påpekats, inte tillämplig på arbetstagare med oreglerad arbetstid. Avtalet innehåller numera ingen uttrycklig regel om förläggning av den ordinarie arbetstiden för dessa tjänstemän. Utredningen i målet ger inget stöd för att parterna när § 6 mom. 5 avskaffades skulle ha avsett att ändra förutsättningarna för att kompensation skulle utgå enligt § 2.2 i 1980 års supplement, dvs. nuvarande § 5.1.1 i kollektivavtalet.

Att avtalet ska förstås så att ordinarie arbetstid för tjänstemän med oreglerad arbetstid är den som är bruklig på arbetsplatsen om inte annat överenskommits, vinner stöd även av annan utredning i målet. H.O.J., som deltog i förhandlingarna 1980 på arbetsgivarsidan, har i minnesanteckningar (1995-02-14) och i en PM om oreglerad arbetstid (2005-10-04) berört tolkningen. I minnesanteckningarna anges följande. ”För att undvika kompensation vid varje särskilt tillfälle kan [...] *överenskommelse* om förläggning av ordinarie arbetstid på för andra arbetsfri dag, framför allt lördagar och söndagar, träffas. För att klargöra detta på ett tydligt sätt bör frågan tas upp redan vid anställningstillfället. Hänsyn bör tas vid lönesättningen. Arbetsfri dag får i så fall förläggas till annan veckodag” (kursiverat här). Uttalandet återkommer i 2005 års PM. I minnesanteckningarna ges också följande exempel på hur en överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen kan vara utformad. ’Vid nyanställning skall klargöras att i anställningsvillkoren ”för närvarande” ligger att den ordinarie arbetstiden innebär exempelvis att arbete skall utföras t ex under 6 lördagar under året enligt schema, där fridagen i vissa veckor i stället förläggs till måndagar. [...] Det bör också stå angivet i anställningsavtalet [...] att den anställde med 3 månaders framförhållning får veta vilka eljest arbetsfria dagar som är arbetskyldiga resp vilka andra dagar som blir arbetsfria’. Det kan noteras att uttalandena ligger i tiden efter att förläggningsregeln i Bilaga A avskaffades 1993.

Slutligen kan framhållas att en arbetsgivare och en tjänsteman ska komma överens om kompensation i form av högre lön och/eller längre semester för att arbetstagaren ska avstå från rätten till overtidsersättning och ersättning för förskjutet arbetstid. Sådana överenskommelser kan revideras vid nästa lönerevision (§ 5.1.3). Tanken torde vara att arbetsgivaren och tjänstemannen när de kommer överens om kompensationen gemensamt bör bedöma hur mycket tjänstemannen förväntas arbeta under t.ex. helger. Om arbetsgivaren ges möjlighet att ensidigt bestämma över den ordinarie arbetstidens förläggning får denne möjlighet att rubba balansen i överenskommelsen om kompensation.

Sammantaget talar, enligt Arbetsdomstolens mening, övervägande skäl för att med arbetsfria dagar i § 5.1.1 avses dagar som inte omfattas av den ordinarie arbetstiden och att ordinarie arbetstid för tjänstemän med oreglerad

arbetstid är den arbetstid som är bruklig vid företaget, om inte annat överenskommit.

Innebörden av detta är att Arbetsdomstolen inte heller kan godta Unionens tolkning att alla dagar som inte är sedvanliga arbetsdagar på arbetsplatsen utgör arbetsfria dagar.

Har tjänstemännen rätt till kompensation?

Arbetsdomstolen har ovan funnit att med arbetsfria dagar i § 5.1.1 avses dagar som inte omfattas av den ordinarie arbetstiden och att ordinarie arbetstid för tjänstemän med oregrerad arbetstid är den arbetstid som är bruklig vid företaget, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommit överens om att annan tid ska utgöra tjänstemannens ordinarie arbetstid. En sådan överenskommelse lär även kunna ingås genom ett lokalt kollektivavtal (jfr formuleringen ”jämsides härmed upprättat avtal” i Bilaga A). Överenskommelsen kan innebära att arbetsgivaren och tjänstemannen är ense t.ex. om att den ordinarie arbetstiden ska förläggas till vissa angivna dagar eller om att arbete under ett visst antal helger ingår i den ordinarie arbetstiden. Det kan även tänkas att en sådan överenskommelse kan ingås underförstått på så vis att arbetstagaren, vid överenskommelsen om att kompensation för att övertidserättning inte ska utgå, måste ha förstått att arbetsgivaren utgick från att kompensationen även avsåg arbete under t.ex. vissa helger. Arbetsgivarparterna har bevisbördan för att en sådan överenskommelse träffats.

Parterna är ense om att arbetstiden vid Röda Korset normalt är måndag till och med fredag. Frågan är då om arbetsgivaren och respektive tjänsteman kommit överens om att annan tid ska utgöra tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att arbetet under helgerna planlagts i god tid innan arbetet skulle utföras och att tjänstemännen deltog i planeringen. Arbetsgivarparterna har också framhållit att det ligger i tjänstemännens befattningar att delta i de typer av verksamhet som var aktuella under helgerna i oktober. Detta kan, enligt Arbetsdomstolens mening, uppfattas som ett påstående om att Röda Korset och tjänstemännen träffat en överenskommelse om förläggning av ordinarie arbetstid. Några mer preciserade omständigheter om t.ex. vad som angivits i respektive tjänstemans anställningsbevis eller har sagts mellan tjänstemännen och arbetsgivaren har inte åberopats i målet.

Vad arbetsgivarparterna anfört i denna del innefattar, enligt Arbetsdomstolens mening, inte omständigheter som utgör avtal mellan arbetsgivaren och tjänstemännen med innebörden att de aktuella dagarna skulle utgöra tjänstemännens ordinarie arbetstid. Det är därför inte visat att någon sådan överenskommelse träffats.

Slutsatsen av det anförda är att tjänstemännen är berättigade till kompensation enligt § 5.1.1 i kollektivavtalet. Om beloppen råder ingen tvist.

Allmänt skadestånd

Röda Korset har brutit mot kollektivavtalet genom att inte utge kompensation enligt § 5.1.1 till tjänstemännen för att de arbetade under de aktuella lördagar och söndagarna i oktober 2011. Röda Korset är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till Unionen och tjänstemännen. Med beaktande av att innebörden av bestämmelsen varit svårbedömd ska Röda Korset åläggas att betala allmänt skadestånd med 40 000 kr till Unionen och med 5 000 kr till var och en av tjänstemännen.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat målet och ska därför med hälften vardera ersätta Unionen för rättegångskostnader.

Unionen har yrkat ersättning för rättegångskostnader med rätt räknat 286 683 kr, varav 277 200 kr avseende arbete. Arbetsgivarparterna har överlämnat till domstolen att avgöra skäligheten av yrkandet. Arbetsdomstolen noterar att Unionen yrkat ersättning för 110 timmars arbete. Arbetsdomstolen anser att ombudsarvodet är för högt och bestämmer att skäligt ombudsarvode är 200 000 kr. Arbetsgivarparterna ska därför ersätta Unionen för rättegångskostnader med 209 483 kr.

Domslut

1. Svenska Röda Korsets Centralstyrelse ska betala 3 482 kr till L.A., 2 830 kr till E.A., 2 750 kr till K.F., 4 221 kr till A.H., 2 480 kr till Y.N., 2 760 kr till L.P., 2 652 kr till M.P., 2 710 kr till A.C.P., 2 652 kr till I.P., 2 652 kr till A.R., 2 760 kr till G.S., 2 855 kr till A.S., 2 760 kr till L.S. och 2 760 kr till M.S., jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 31 januari 2012 till dess betalning sker.
2. Svenska Röda Korsets Centralstyrelse ska till var och en av L.A., E.A., K.F., A.H., Y.N., L.P., M.P., A.C.P., I.P., A.R., G.S., A.S., L.S. och M.S. betala allmänt skadestånd med 5 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 1 oktober 2012 till dess betalning sker.
3. Svenska Röda Korsets Centralstyrelse ska till Unionen betala allmänt skadestånd med 40 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 oktober 2012 till dess betalning sker.

4. IDEA - Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer och Svenska Röda Korsets Centralstyrelse ska med hälften vardera ersätta Unionen för rättegångskostnader med 209 483 kr, varav 200 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Ulla Erlandsson, Folke K. Larsson, Claes Frankhammar, Elisabeth Ankarcrona, Gunilla Runnquist och Marie-Louise Strömgren. Enhälligt.

Sekreterare: Martin Ulfving