

Tolkning av en bestämmelse om föräldralön/havandeskapslön i måleriavtalet.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2013-12-04  
StockholmDom nr 87/13  
Mål nr A 139/12

## KÄRANDE OCH GENSVARANDE

1. Målaremästarnas Riksförening, Box 16286, 103 25 Stockholm  
2. S:s Måleri Aktiebolag, Piteå  
Ombud för 1 och 2: jur. kand. Magnus Weidenhaijn, Advokatfirman Nova,  
Box 55996, 102 16 Stockholm

## SVARANDE OCH GENKÄRANDE

Svenska Målareförbundet, Box 1113, 111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,  
111 81 Stockholm

## SAKEN

kollektivavtalstolkning

---

**Bakgrund**

Mellan Målaremästarnas Riksförening (Målaremästarna) och Svenska Målareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, det s.k. måleriavtalet. S:s Måleri Aktiebolag (bolaget) är medlem i Målaremästarna och därmed bundet av avtalet gentemot förbundet.

Måleriavtalet från år 2007 som tillämpas från och med den 1 april 2007 innehåller bl.a. följande bestämmelse.

## § 2

-----

**8. Föräldralön**

En arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap, barns födelse eller adoption har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- arbetstagarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldralön utges

- under en månad om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om föräldralöndigheten skulle bli kortare än en respektive tre månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utges med belopp per timme motsvarande 10 procent av bibehållen lön enligt punkt 3.

Föräldralönen utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att arbetstagaren har återgått i arbete i tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

-----

Måleriavtalet från år 1988 innehåller bl.a. följande bestämmelse.

## § 2

-----

### **5. Havandeskapslön**

En kvinnlig arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller barnsbörd har rätt till havandeskapslön från arbetsgivaren om

- hon har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- hennes anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Havandeskapslön utges

- under en månad om arbetstagaren har varit anställd i en [sic] men ej två år i följd och
- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om havandeskapsledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader utges havandeskapslön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Havandeskapslönen utges med belopp enligt punkt 3.

Havandeskapslönen utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att arbetstagaren har återgått i arbete i tre månader efter tjänstledigheten.

Havandeskapslön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall havandeskapslönen reduceras i motsvarande grad.

-----

Bolaget, som har säte i Piteå, bedriver verksamhet avseende måleri och försäljning av färg.

Förbundets medlem S.N. är anställd vid bolaget som målare. Han har varit föräldraledig med hel föräldrapenning under sammanlagt 57 dagar mellan den 6 augusti 2007 och den 5 augusti 2011. Han har begärt föräldralön från bolaget för dessa dagar. Bolaget har bestritt skyldighet att betala föräldralön.

Mellan parterna råder tvist om tolkningen av kollektivavtalsbestämmelserna om föräldralön. Mellan parterna råder också tvist om och hur 1988 års måleriavtal ska tillämpas i fråga om S.N:s rätt till ersättning vid föräldraledighet.

Parterna har förhandlat utan att de har kunnat enas.

## **Yrkanden och inställning**

Arbetsgivarparterna har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att bolaget inte är skyldigt att utge föräldralön med 6 977 kr till S.N.

Förbundet har bestritt yrkandet.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till

1. S.N. utge föräldralön med 6 977 kr med ränta på 612 kr från den 31 december 2007, 734,50 kr från den 31 december 2008, 734,50 kr från den 31 december 2009, 3 917 kr från den 31 december 2010, samt på 979 kr från den 31 december 2011, allt tills betalning sker,
2. S.N. utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 25 000 kr med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av genstämning (5 september 2012) tills betalning sker, och till
3. förbundet utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 100 000 kr med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av genstämning (5 september 2012) tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inte något belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. För det fall bolaget skulle anses skyldigt att utge allmänt skadestånd har arbetsgivarparterna gjort gällande att det ska jämkas till noll eller till det belopp som domstolen finner skäligt. Sättet att beräkna ränta samt yrkat belopp avseende föräldralön har vitsordats som skäligt i och för sig.

Förbundet och Målaremästarna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

## **Förbundet**

### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna*

S.N. har varit föräldraledig med hel föräldrapenning under 57 dagar. Enligt § 2 punkt 8 måleriavtalet har han därmed rätt till föräldralön. Rätten till föräldralön förutsätter inte att ledigheten tas ut vid barnets födelse eller att ledigheten tas ut i ett sammanhang. Genom att inte betala ut föräldralön har bolaget brutit mot kollektivavtalet. Bolaget ska därför till S.N. betala såväl föräldralön som allmänt skadestånd.

Det är tidpunkten för ledighetens uttag som styr vilken lydelse av kollektivavtalet som ska tillämpas.

För det fall domstolen skulle finna att det är tidpunkten för barnets födelse som avgör vilken lydelse som ska tillämpas, gör förbundet gällande att den äldre lydelsen är diskriminerande i den mån den begränsar den aktuella ersättningen till enbart kvinnliga arbetstagare. Bestämmelsen ska därför jämkas på så sätt att den inte begränsas till enbart kvinnliga arbetstagare och att S.N. har rätt till ersättning.

Bolaget har också brutit mot kollektivavtalet i förhållande till förbundet. Därför ska bolaget betala allmänt skadestånd även till förbundet.

#### *Något om avtalshistoriken*

Den nuvarande bestämmelsen om föräldralön har sin föregångare i en bestämmelse om havandeskapslön. Den äldre bestämmelsen, vilken gällde mellan åren 1988 och 2007, gav kvinnliga arbetstagare rätt till havandeskapslön under vissa förutsättningar. Inför tillkomsten av bestämmelsen om havandeskapslön diskuterade parterna inte några tidsmässiga begränsningar. Parterna diskuterade inte heller några begränsningar avseende antalet tillfällen ledigheten kunde tas ut. Den enda begränsningen var att havandeskapslön för en arbetstagare, som kvalificerat sig för sådan lön, utgick enbart för ledighet under vilken föräldrapenning betalades.

Således förelåg enligt bestämmelsens äldre lydelse varken någon begränsning i tid eller antalet uttag av ledigheten. Detta återspeglas i bestämmelsens ordalydelse genom att det inte anges några sådana begränsningar.

Arbetsgivarparternas påstående att förbundet inför införandet av bestämmelsen om havandeskapslön hänvisade till andra avtal bestrids. Någon sådan bestämmelse fanns inte ens i byggavtalet vid den tiden.

#### *Den nu gällande bestämmelsen*

Bestämmelsen om föräldralön ersatte genom 2007 års kollektivavtal bestämmelsen om havandeskapslön.

Partsavsikten var enbart att bestämmelsen om havandeskapslön skulle göras könsneutral och omfatta även ledighet på grund av adoption. Parterna diskuterade inte några begränsningar av bestämmelsen. Det fördes inte några diskussioner om att tidpunkten för barnets födelse skulle ha betydelse för vilket kollektivavtal som skulle tillämpas.

Det bestrids att förbundet hänvisade till byggavtalet inför införandet av bestämmelsen.

### *Tillämpning av bestämmelsen om föräldralön*

Tillämpningen av bestämmelsen har varit blygsam. Det ska dock framhållas att två stora företag har tillämpat bestämmelsen om föräldralön i enlighet med förbundets uppfattning. Detta gäller företagen S. Måleri i Umeå och 3L Måleri. Denna tillämpning har skett med Målaremästarnas kännedom.

Sandå är Sveriges största målerikoncern. Sandå Måleri i Umeå ingår i koncernen. Sandå Sverige AB:s vd var fram till sommaren 2013 ordförande för Målaremästarnas Riksförening. Vd:n för Sandå Måleri i Umeå är ordförande för Målaremästarnas Riksförening i Norrland. Målaremästarnas Riksförening har på det sättet haft kännedom om denna tillämpning, och har godtagit den.

Därutöver bör framhållas en tvist mellan Målarettan och bolaget H. & H. Måleri AB. En anställd hade varit tjänstledig på grund av barns födelse men inte fått föräldralön. Parterna höll lokal och central förhandling men lyckades inte enas dels om föräldralön ska tas ut innan barnet fyllt 18 månader, dels om föräldralön ska utges vid enbart en, sammanhängande, ledighetsperiod per barn. R.B., Målaremästarnas förhandlingschef, mejlade sedan förbundets ombudsman J.S. och uppgav att företaget inte avsåg att driva frågan vidare och att föräldralönen skulle betalas till medlemmen. Målaremästarna har alltså funnit sig i förbundets tolkning av bestämmelsen om föräldralön.

### *Något om avtalsförhandlingarna åren 2010 och 2012*

Vid såväl 2010 års som 2012 års avtalsförhandlingar framställde Målaremästarna krav på dels att rätten till föräldralön skulle begränsas på så sätt att ledigheten ska tas ut inom 18 månader från barnets födelse, dels att föräldralön ska utgå enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Inte vid något tillfälle har Målaremästarna fått gehör för sina krav. Det har inte skett någon ändring av bestämmelsen.

På andra avtalsområden är det gängse ordning att, om det finns begränsningar i rätten till föräldralön, det framgår uttryckligen av avtalet. Så är fallet i t.ex. byggavtalet och VVS-avtalet. I dessa avtal finns en tidsgräns på 18 månader från barnets födelse. Dessutom är antalet uttag av ledighet begränsat till två tillfällen respektive ett tillfälle.

### *Frågan om tillämplig lydelse*

Samtliga av S.N:s uttag av ledighet ligger i tiden efter den 1 april 2007, dvs. när den nya bestämmelsen trädde i kraft. För det fall domstolen skulle finna att det är tidpunkten för barnets födelse som avgör vilken lydelse som är tillämplig gör förbundet gällande att den äldre lydelsen är diskriminerande i den mån den begränsar rätten till aktuell ersättning till enbart kvinnliga arbetstagare. Bestämmelsen ska i en sådan situation jämkas så att den tillämpas utan begränsning till enbart kvinnliga arbetstagare.

Att bestämmelsen ska jämkas på detta sätt följer av 5 kap. 3 § första stycket diskrimineringslagen eller motsvarande bestämmelse i den då gällande jämställdhetslagen.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna*

Skyldigheten för arbetsgivaren att utge föräldralön föreligger enbart vid ledighet i samband med barnets födelse och för en sammanhängande ledighet per barn. S.N. har tagit ut ledighet som inte har samband med hans tre barns födelse, utan ägt rum först flera år senare. Han har också för respektive barn tagit ut ledighet under flera perioder.

Bestämmelsens tidigare lydelse förutsatte, för att rätt till föräldralön skulle föreligga, att uttaget av ledighet skedde i samband med barnets födelse och i ett sammanhang samt gällde den enbart kvinnliga arbetstagare.

När det gäller S.N:s två barn som är födda före den 1 april 2007 kan någon föräldralön inte utgå till S.N., eftersom då gällande bestämmelse gav rätt till havandeskapsersättning enbart till kvinnliga arbetstagare. Ledigheten togs inte heller ut i samband med barnens födelse utan långt efter 18 månader från respektive barns födelse.

När det gäller det barn som föddes efter den 1 april 2007 börjar samtliga ledighetsperioder mer än 18 månader efter barnets födelse. Ledigheten är således inte uttagen i samband med barnets födelse, varför föräldralön inte ska utgå.

Den äldre lydelsen är inte diskriminerande i sig. Bestämmelsen om havandeskapslönen tillkom i syfte att underlätta för kvinnor vid, inför och efter födseln. Eftersom män inte kan föda barn kan de inte heller vara diskriminerade av en sådan bestämmelse.

Det är förbundet som har föreslagit bestämmelsen. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget har brutit mot bestämmelsen om havandeskapslönen eller föräldralönen ska eventuellt allmänt skadestånd jämkas. Arbetsgivarparterna har haft fog för sin uppfattning.

#### *Otillåten taleändring samt bristande uppfyllelse av förhandlingskravet*

Förbundets invändning att bestämmelsens äldre lydelse är diskriminerande och därför ska jämkas utgör en otillåten taleändring. Därtill har förbundet inte uppfyllt förhandlingskravet i den delen. Först vid den muntliga förberedelsen tog förbundet upp frågan om brott mot diskrimineringslagen. Varken vid den lokala eller vid den centrala förhandlingen nämnde förbundet något om att bestämmelsen stred mot diskrimineringslagen. Förbundet är, på samma sätt som Målaremästarna, kärke i målet. Förbudet mot taleändring gäller därför även förbundet.

### *Tvisten*

Tvisten rör tolkning av bestämmelsen om föräldralön i § 2 måleriavtalet samt den äldre bestämmelsen om havandeskapslön.

S.N. har varit föräldraledig på visst sätt och har begärt föräldralön för denna ledighet. Ledigheten har avsett två barn födda före år 2007, dvs. i tiden före den nu gällande bestämmelsen om föräldralön, och ett barn fött efter den 1 april 2007 men som var över 18 månader vid ledighetstillfället.

När det gäller det äldsta barnet, som är fött i september år 2000, togs ledigheten ut 2007-08-06–19 och 2008-06-05–14, dvs. sju respektive åtta år efter barnets födelse.

När det gäller mellanbarnet, som är fött i november 2002, togs ledigheten ut 2009-06-12–08-07 och 2010-06-11, dvs. sju respektive åtta år efter barnets födelse.

När det gäller det yngsta barnet, som är fött i december 2008, togs ledigheten ut 2010-06-14–07-23, 2010-11-04–05, 2011-01-03–04 och 2011-06-10–08-05, dvs. två respektive tre år efter barnets födelse.

### *Bestämmelsen*

Bestämmelsen i § 2 punkt 8 fick sin nu gällande lydelse den 1 april 2007. Den har sin grund i bestämmelsen om havandeskapslön, vilken tillkom år 1988. Genom ändringen år 2007 gjordes bestämmelsen könsneutral samt tillämplig även vid adoption. Parterna avsåg inte att genomföra några andra förändringar.

Det följer av bestämmelsens konstruktion att ledigheten ska tas ut i samband med barnets födelse. Den ursprungliga bestämmelsen tillkom i syfte att underlätta för kvinnor vid, inför och efter födsel.

Ledigheten kan tas ut endast vid ett tillfälle per barn. Det framgår av bestämmelsens ordalydelse; konsekvent anges ledigheten i singularis.

Bestämmelsen infördes efter krav från förbundet. Det var också förbundet som formulerade bestämmelsen. Målaremästarna gick med på förslaget, dels eftersom det inte innebar någon större kostnad, dels eftersom arbetsgivarna ville få tillbaka kvinnliga arbetstagare efter ledigheten och rätten till föräldralön förutsatte att arbetstagaren stannade kvar i anställningen en viss tid.

Förbundets tolkning av bestämmelsen innebär att den blir helt avhängig föräldraledigheten och rätten till föräldrapenning. Detta var aldrig parternas avsikt. Förbundet, som föreslog bestämmelsen, har heller aldrig nämnt att det skulle ha funnits en sådan avsikt.

Parternas avsikt var att ersättningen skulle utgå i samband med barnets födelse, dvs. i anslutning därtill. Bestämmelsen gäller förälder vars barn har fötts efter den nya lydelsens ikraftträdande. Om parterna hade avsett att bestämmelsen skulle tillämpas retroaktivt avseende barn födda före ikraftträdandet så skulle det ha framgått av avtalet.

S.N. är således inte berättigad till föräldralön för de barn som är födda före år 2007, eftersom den då gällande lydelsen var tillämplig enbart för kvinnliga arbetstagare och ledigheten inte tagits ut i samband med barnens födelse. Inte heller är han berättigad till föräldralön för det barn som är fött år 2008, eftersom samtliga ledighetstillfällen har ägt rum mer än 18 månader efter barnets födelse, dvs. inte i samband med barnets födelse.

Någon gång under år 2008 började Målaremästarna ge en mer generös rådgivning, eftersom man på andra områden betalade föräldralön för ledighet upp till 18 månader efter barnets födelse. Detta var emellertid bara fråga om rådgivning, inte någon ändrad ståndpunkt om hur bestämmelsen skulle tolkas.

Bestämmelsen innebär inte att det finns rätt till föräldralön bara det finns rätt till föräldrapenning. Detta framgår direkt av avtalet. Den enda kopplingen som finns är en exkluderingsregel, innebärande att rätt till föräldralön inte föreligger för ledighet när den anställde inte är berättigad till föräldrapenning.

Under år 2009, dvs. mer än 20 år efter att bestämmelsen trätt i kraft, började tvister uppstå. Tidigare hade det inte förekommit några tvister om bestämmelsen, utan den hade tillämpats enligt arbetsgivarparternas uppfattning.

För att undanröja alla eventuella missförstånd framställde Målaremästarna ett yrkande om förtydligande vid 2010 års avtalsförhandlingar. Förhandlingarna löstes emellertid genom medling, varför det inte blev något förtydligande i kollektivavtalet. År 2012 träffade parterna ett rent löneavtal, varför det inte heller då blev något förtydligande i kollektivavtalet.

Förbundet påstår att ett fåtal bolag har tillämpat bestämmelsen enligt förbundets uppfattning. Det är förvisso riktigt, men det har inte förelegat någon skyldighet för bolagen att tillämpa bestämmelsen på det sättet. Denna tillämpning har skett ex gratia från bolagens sida.

Bestämmelsen ska tolkas utifrån sin ordalydelse och utifrån partsavsikten. Den omständigheten att det inte har förekommit några tvister under 20 års tid visar att parterna har haft en gemensam partsavsikt i enlighet med arbetsgivarparternas ståndpunkt. Om domstolen finner att det föreligger någon oklarhet beträffande tolkningen så ska det gå ut över förbundet, som har föreslagit och formulerat bestämmelsen.

Den tvist om föräldralön som förbundet hänvisat till, vilken senare löstes genom att det bolaget för tvistens lösande valde att betala föräldralön, talar närmast till

Målaremästarnas fördel. Den protokollsanmärkning som förbundet har lyft fram till stöd för sin uppfattning visar enbart Målarettans uppfattning. Det ska framhållas att förbundet vid den centrala förhandlingen frånföll krav hänförliga till ledighet före år 2007, eftersom den då gällande lydelsen medgav rätt till havandeskapslön enbart till kvinnliga arbetstagare. Att bolaget slutligen valde att betala föräldralön berodde på att bolaget inte ville fortsätta tvisten i domstol. Det var bolagets beslut, och det kan inte tas till intäkt för Målaremästarnas uppfattning om bestämmelsens tolkning.

### **Förbundet**

Arbetsgivarparternas invändning om att förhandlingskravet inte är uppfyllt är för sent framställd. Tvistefrågan har förhandlats. Den invändning som förbundet har framställt till stöd för jämkning utgör en rättslig argumentation. Det är således inte fråga om taleändring.

Förbundets talan har inte ändrats. Om domstolen skulle finna att så är fallet så är det fråga om en tillåten taleändring.

Förbundet hade kunnat driva kraven avseende föräldralön/havandeskapslön för ledighet före år 2007 vidare. Den omständigheten att förbundet valde att inte göra det saknar betydelse i förevarande tvist.

### **Domskäl**

#### *Tvisten*

S.N. har tre barn födda åren 2000, 2002 och 2008. Han har efter den 1 april 2007, sedan respektive barn uppnått åtminstone 18 månaders ålder, varit föräldraledig med föräldrapenning under olika perioder. Tvisten gäller om S.N. enligt måleriavtalet har rätt till havandeskapslön/föräldralön för ledighetsperioderna.

I måleriavtalet infördes år 1988 bestämmelser om havandeskapslön för kvinnliga arbetstagare, som genom 2007 års måleriavtal ändrades per den 1 april 2007 till att avse föräldralön för arbetstagare av båda könen. Bestämmelserna finns redovisade ovan under rubriken Bakgrund.

Arbetsgivarparterna menar att bestämmelsen om föräldralön inte ska tillämpas vid ledighet på grund av barn som är födda före den 1 april 2007, medan förbundet anser att dessa bestämmelser ska tillämpas om den aktuella ledigheten tas ut efter den 1 april 2007 oavsett när barnet är fött.

Skulle Arbetsdomstolen finna att bestämmelsen om föräldralön inte ska tillämpas vid ledighet på grund av barn som är födda före den 1 april 2007, ska enligt förbundet bestämmelsen om havandeskapslön tillämpas men jämkas så att den inte är könsdiskriminerande utan blir könsneutral. Arbetsgivarparterna

har i första hand invänt att förbundet genom att först efter en tid under rättegången påstå detta gjort en otillåten taleändring och att parterna inte har förhandlat om påståendet, varför omständigheten ska avvisas.

I fråga om tolkningen av bestämmelsen om föräldralön tvistar parterna om föräldralön bara ska betalas för föräldraledighet som tas ut i samband med barns födelse, eller i vart fall senast 18 månader därefter, och bara för en sammanhängande ledighetsperiod, vilket arbetsgivarparterna anser, eller om föräldralön ska betalas bara arbetstagaren är ledig med föräldrapenning, vilket förbundet anser.

### *Utredningen*

Tvisten har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på arbetsgivarparternas begäran hållits vittnesförhör med förhandlingschefen R.B. och S.H., medlem i Målaremästarnas förhandlingsdelegation. På förbundets begäran har hållits vittnesförhör med f.d. ordföranden K.J., f.d. förbundssekreteraren tillika förhandlingsansvarige H-Å.E., förbundets ordförande M.J. och ombudsmannen K.B. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

*Ska bestämmelsen om föräldralön tillämpas vid ledighet efter den 1 april 2007 på grund av barn som är födda dessförinnan?*

Bestämmelsen i måleriavtalet om havandeskapslön ändrades med verkan från och med den 1 april 2007 till att avse föräldralön. Arbetsgivarparterna menar som nämnts att bestämmelsen om föräldralön inte ska tillämpas vid ledighet på grund av barn som är födda före den 1 april 2007. Förbundets uppfattning är att denna bestämmelse ska tillämpas om den aktuella ledigheten tas ut efter den 1 april 2007 oavsett när barnet är fött.

Det finns i fråga om bestämmelsen om föräldralön inte några särskilda ikraftträdande- eller övergångsbestämmelser i 2007 års måleriavtal. Det har inte framkommit att kollektivavtalsparterna i samband med slutandet av det kollektivavtalet diskuterat om den nya bestämmelsen skulle tillämpas vid ledighet efter ikraftträdandet på grund av barn som är födda före ikraftträdandet. Någon gemensam partsavsikt går därmed inte att fastställa. Vad som förekommit i samband med den tvist avseende H. & H. Måleri AB som båda parter hänfört sig till kan enligt Arbetsdomstolens mening inte ge någon ledning vid bedömningen av den aktuella tolkningsfrågan.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det naturligt att i avsaknad av övergångsbestämmelser tolka en ändring av en sådan bestämmelse om ersättning till arbetstagare som är tjänstlediga som här är aktuell så att bestämmelsen i sin ändrade lydelse ska tillämpas på all ledighet som infaller efter ikraftträdandet oavsett när det som är anledning till ledigheten har inträffat. Det är ju tiden med ledighet som ska ersättas enligt bestämmelsen som angetts träda i kraft viss dag och inte den bakomliggande anledningen till ledigheten.

Arbetsdomstolen finner i enlighet härmed att bestämmelsen om föräldralön ska tillämpas på S.N:s föräldraledighet. Därmed finns det inte anledning att ta ställning till vad arbetsgivarparterna invänt i fråga om taleändring och underlåtenhet att förhandla.

#### *Har S.N. rätt till föräldralön?*

Enligt förbundet ska föräldralön betalas så snart en arbetstagare, som i övrigt är berättigad till sådan lön, är ledig med föräldrapenning enligt socialförsäkringslagstiftningen. Arbetsgivarparternas inställning är att det därutöver krävs att ledigheten tas ut i samband med barnets födelse, även om Målaremästarna i sin rådgivning på senare år accepterat att föräldralön betalas för ledighet upp till 18 månader efter barnets födelse. Enligt arbetsgivarparterna finns det vidare bara rätt till föräldralön för en sammanhängande ledighetsperiod per barn.

Bestämmelsen om föräldralön från år 2007 har sitt ursprung i bestämmelsen om havandeskapslön som på förslag av förbundet infördes i 1988 års måleriavtal. Parterna är ense om att ändringen från havandeskapslön till föräldralön inte var avsedd att innebära någon annan materiell förändring än att även manliga arbetstagare kan få ersättning och att ersättning kan betalas även vid ledighet på grund av adoption.

För de tvistiga tolkningsfrågorna har det därför i första hand betydelse vad kollektivavtalsparterna avsåg när bestämmelsen om havandeskapslön infördes i 1988 års måleriavtal. I denna del har förhör hållits med S.H., som ingick i arbetsgivarsidans avtalsdelegation men som inte själv direkt förhandlade med arbetstagersidan, och K.J., som hos förbundet var avtalsansvarig och medverkade vid förhandlingarna med arbetsgivarsidan. Enligt båda förekom det inte någon diskussion om när i förhållande till barnets födelse ledigheten kunde tas ut och om ledigheten kunde delas upp på flera perioder. Genom utredningen kan det inte anses ha framkommit att det funnits någon gemensam partsavsikt av betydelse för de nu aktuella tolkningsfrågorna. Det bör också noteras att det inte framkommit något som tyder på att kollektivavtalsparterna skulle ha tagit intryck av eller ens känt till de resonemang om tolkningen av och syftet med liknande bestämmelser om havandeskapslön för kvinnliga arbetstagare på andra kollektivavtalsområden som Arbetsdomstolen fört i domarna AD 1985 nr 134 och AD 1987 nr 132 (jämför senare också AD 2003 nr 74).

Parterna har uppehållit sig vid vad som förekom inför de måleriavtal som slöts åren 2010 och 2012. I vart fall inför 2010 års avtal föreslog Målaremästarna att texten i bestämmelsen om föräldralön skulle ändras i huvudsak i enlighet med den ståndpunkt arbetsgivarparterna intagit i målet. Enligt arbetsgivarparterna och R.B. var det bara fråga om förslag till förtydliganden av vad som redan gällde med anledning av att det hade börjat komma upp tvister om bestämmelsen. I det skriftliga avtalsförslag från Målaremästarna som förbundet ingett anges: ”På grund av tolkningssvårigheter som framkommit under avtalsperioden anser vi att ett antal förtydliganden i texten om föräldralön är nödvändiga.” Av utredningen framgår att några egentliga förhandlingar eller diskussioner om bestämmelsen eller arbetsgivarsidans förslag aldrig kom till stånd och att bestämmelsen inte heller ändrades. Enligt Arbetsdomstolens

mening kan av vad som förekom inför 2010 och 2012 års avtal inte någon annan slutsats dras än att parterna vid denna tidpunkt uppmärksammat att man hade olika uppfattning om bestämmelsens innebörd.

Utredningen tyder på att det inte förekommit några tvister om tillämpningen av bestämmelsen om havandeskapslön. Beträffande bestämmelsen om föräldralön har en tvist avseende H. & H. Måleri AB redovisats i målet. Protokollet över den centrala förhandlingen i den tvisten innehåller argumentation som i huvudsak överensstämmer med vad respektive partssida anfört i målet och anger att förhandlingen avslutades i oenighet. Vad som förekommit i samband med den förhandlingen och det förhållandet att företaget, enligt vad som meddelats arbetstagersidan, inte avsåg att driva frågan vidare utan utbetalat begärd föräldralön ger enligt Arbetsdomstolens mening inte grund för någon slutsats av betydelse för tolkningsfrågorna i målet. Redan eftersom det enligt vad parterna verkar ense om inte finns något hinder enligt kollektivavtalet mot att arbetsgivare tillämpar bestämmelsen om föräldralön på ett för arbetstagaren mer förmånligt sätt, ger inte heller vad parterna redovisat om hur två arbetsgivare tillämpat bestämmelsen om föräldralön någon ledning för tolkningen.

Det hittills redovisade innebär att Arbetsdomstolen i fråga om tolkningen är hänvisad till vad som framgår av avtalstexten och allmänna överväganden.

I fråga om förbundets inställning att föräldralön ska betalas så snart en arbetstagare, som i övrigt är berättigad till sådan lön, är ledig med föräldrapenning enligt socialförsäkringslagstiftningen kan noteras att föräldrapenning nämns först i det sjätte och avslutande stycket i bestämmelserna om havandeskapslön och föräldralön och att tiden med havandeskapslön – upp till två månader – inte verkar ha varit samordnad med de år 1988 gällande lagbestämmelserna om under hur lång tid föräldrapenning kan betalas. Det stycke som nämner föräldrapenning handlar vidare om när lön enligt bestämmelserna inte ska betalas eller ska reduceras, nämligen när arbetstagaren undantagits från föräldrapenning eller denna nedsatts. Hade avsikten varit att på det sätt förbundet hävdar koppla rätten till havandeskapslön/föräldralön till föräldrapenningen, skulle detta i och för sig ha kunnat uttryckas enklare och tydligare.

Den avgörande frågan i målet är emellertid om bestämmelsen om föräldralön innehåller de begränsningar i fråga om sambandet med barnets födelse och en sammanhängande ledighetsperiod som arbetsgivarparterna gör gällande. Enligt arbetsgivarparterna innehöll redan 1988 års bestämmelse om havandeskapslön dessa begränsningar, och parterna är ense om att förändringen från havandeskapslön till föräldralön inte på någondera partssidan syftade till att ta bort, införa eller förändra några eventuella sådana begränsningar.

En förutsättning för havandeskapslön är att arbetstagaren är tjänstledig ”på grund av” havandeskap eller barnsbörd. Redan den formuleringen antyder att bestämmelsen tar sikte på tjänstledighet i samband med ett barns födelse. Det förefaller nämligen inte särskilt naturligt att tala om att en tjänstledighet som påbörjas flera år efter en barnsbörd tas ut ”på grund av” denna. Bestämmelsen om havandeskapslön omfattade vidare bara kvinnliga arbetstagare, vilka så gott som undantagslöst lär ha varit tjänstlediga åtminstone en eller två månader från

sitt måleriarbete ”på grund av” egen barnsbörd just i samband med barnets födelse. Vad som nu sagts talar för arbetsgivarparternas uppfattning att det krävs att tjänstledigheten tas ut i samband med barnets födelse eller i vart fall inte mer än 18 månader därefter. Också det förhållandet att tjänstledighet på grund av ”barnsbörd” över huvud taget nämns i avtalstexten talar för att barnets födelse är avsett att ha någon betydelse vid tillämpningen av bestämmelsen. Hade avsikten varit att på det sätt förbundet hävdar koppla rätten till havandeskapslön till föräldrapenningen, skulle man nämligen inte ha behövt ange något om arbetstagare som är ”tjänstledig på grund av [...] barnsbörd” i avtalstexten utan kunde ha nöjt sig med att tala om t.ex. arbetstagare som har föräldrapenning.

När det gäller frågan om ersättning betalas för mer än en ledighetsperiod per barnsbörd, finns det först anledning att påminna om att bestämmelsen när den infördes bara omfattade kvinnliga arbetstagare som lär ha varit tjänstlediga under just en sammanhängande period om en eller två månader på grund av och i samband med sin barnsbörd. Deras ledighet från måleriarbete började också av naturliga skäl alltid inför eller åtminstone alldeles efter barnsbörden.

Utformningen av bestämmelsen i tredje stycket i avtalstexten om den situationen att ”havandeskapsledigheten skulle bli kortare” än en respektive två månader tyder på att man tänkt sig en enda ledighet i samband med barnsbörden. Den bestämmelsen innebär att havandeskapslön inte betalas för längre tid än ”ledigheten omfattar” och kan naturligt läsas som en bestämmelse om att ledighet med havandeskapslön inte får sparas, om ledigheten i samband med barnsbörden skulle bli kort.

Längden på ledigheten med havandeskapslön är bestämd i månader och inte dagar, eller timmar, vilket förefaller att vara ett mer näraliggande alternativ om man tänkt sig att ledigheten skulle få delas upp på olika perioder. Bestämmelsen innehåller inte heller några regler om hur en månad ska beräknas om ledighet tas ut i flera perioder. Det kan vidare noteras att föräldrapenningen å andra sidan var och är bestämd till ett visst antal dagar, som inte behöver tas ut i ett sammanhang.

Rätten till ledighet och längden på ledigheten med havandeskapslön är enligt bestämmelsen beroende av hur länge arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i följd, minst ett eller två år. När bestämmelsen infördes 1988 kunde föräldrapenning normalt tas ut för barn upp till fyra års ålder. Det kan konstateras att antalet fall när en kvalifikationstid uppnås under den tid det är möjligt att få föräldrapenning ökar om ledigheten med havandeskapslön kan tas ut i flera perioder. Hade man tänkt sig att ledigheten med havandeskapslön skulle kunna tas ut i flera olika perioder lång tid efter havandeskapet och barnsbörden, förefaller det naturligt att också uttryckligen reglera när kvalifikationstiderna ska vara uppfyllda, t.ex. avseende den situationen att en arbetstagare vid barnets födelse har rätt till och tar ut en månads tjänstledighet med havandeskapslön och något år senare när hon uppnått kvalifikationstiden för två månaders tjänstledighet med havandeskapslön vill ta ut en månad till.

Också reglerna i femte stycket i bestämmelsen om sättet för att betala ut havandeskapslönen – hälften när tjänstledigheten börjar och hälften efter det att arbetstagaren har återgått i arbete i tre månader efter tjänstledigheten – talar med viss styrka för att ledigheten inte kan tas ut i flera olika perioder med den ökade administration i fråga om utbetalningen som det skulle innebära.

Det är mot bakgrund av vad som sagts om ordalydelsen och konstruktionen Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats att bestämmelsen om havandeskapslön i enlighet med arbetsgivarparternas inställning ska tolkas så att det för havandeskapslön krävs att ledigheten tas ut i en sammanhängande period i samband med (havandeskap eller) barnets födelse.

Även om parterna är ense om att förändringen från havandeskapslön till föräldralön år 2007 inte på någondera partssidan syftade till att ta bort, införa eller förändra några sådana begränsningar, kan det konstateras att det förhållandet att också personer som inte varit havande eller fött barn – pappor och adoptivföräldrar – fick rätt till föräldralön i praktiken kan ha medfört en viss nedtoning av kravet på att ledigheten tas ut i samband med (havandeskap eller) barnets födelse. Det kan också uttryckas så att kollektivavtalsparternas gemensamma syfte att ge även manliga arbetstagare rätt till föräldralön skulle kunna påverka tolkningen av bestämmelsen om föräldralön i fråga om kravet på att ledigheten tas ut i samband med barnets födelse. Inget i utredningen tyder dock på att det funnits en gemensam partsavsikt att uttunna det nämnda kravet så långt att det i enlighet med förbundets inställning skulle räcka att arbetstagaren har rätt till föräldrapenning. Såvitt framkommit i målet verkar kollektivavtalsparterna numera ha accepterat att ledighet med föräldralön tas ut upp till 18 månader efter barnets födelse.

Arbetsdomstolen saknar emellertid anledning att i målet närmare gå in på dessa frågor eftersom det enligt domstolens mening i vart fall står klart att den ledighet som S.N. tagit ut i flera olika perioder saknar sådant samband med barnets födelse som krävs enligt bestämmelsen. Detta innebär att förbundets talan ska avslås medan arbetsgivarparternas fastställsetalan ska bifallas.

#### *Rättegångskostnader*

Förbundet har förlorat och arbetsgivarparterna vunnit. Förbundet ska därför ersätta Målaremästarna för föreningens rättegångskostnader.

Målaremästarna har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 135 000 kr, varav 108 000 kr avser ombudsarvode och 27 000 kr moms. Arbetsdomstolen finner att det yrkade arvodet är skäligt och att momsen är en kostnad för Målaremästarna som ska ersättas. Förbundet ska alltså ersätta Målaremästarna enligt yrkandet, vartill kommer ränta enligt lag.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen fastställer att S:s Måleri Aktiebolag inte är skyldigt att utge föräldralön med 6 977 kr till S.N.

2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Målarförbundets talan.

3. Svenska Målarförbundet ska ersätta Målaremästarnas Riksförening för dess rättegångskostnader med 135 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Charlott Richardson, Åsa Kjellberg Kahn, Malin Ackholt (skiljaktig) och Lenita Granlund (skiljaktig).

Sekreterare: Martin Ulfving

Domsbilaga  
i mål nr A 139/12

**Ledamöterna Malin Ackholts och Lenita Granlunds skiljaktiga mening**

I likhet med majoriteten finner vi att bestämmelsen om föräldralön ska tillämpas på S.N:s föräldraledighet och att Arbetsdomstolen i fråga om tolkningen av den bestämmelsen är hänvisad till vad som framgår av avtalstexten och allmänna överväganden.

Det kan konstateras att det varken i 1988 års lydelse eller i 2007 års lydelse av bestämmelsen uttryckligen anges någon begränsning avseende när och vid hur många tillfällen den ersättningsgrundande ledigheten kan tas ut. I avsaknad av sådan reglering finner vi, till skillnad från majoriteten, att bestämmelsen ska tolkas på det sättet att det inte föreligger några sådana begränsningar. Av detta följer att S.N. har rätt till föräldralön på sätt förbundet gjort gällande.

Överröstade i sak är vi ense med majoriteten om rättegångskostnaderna.