

Kollektivavtalsstolkning. I Kollektivavtal, allmänna villkor och löner, Bransch Äldreomsorg mellan Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet samt tre tjänstemannaförbund finns en bestämmelse om att antalet semesterdagar överenskommes individuellt och utgör minst 25 semesterdagar per år. Har överenskommelse inte träffats om annat utgör, enligt bestämmelsen, antalet semesterdagar från och med det år medarbetaren fyller 40 år 31 dagar och från och med det år medarbetaren fyller 50 år 32 dagar. Fråga om ett bolags förfarande att på grund av med arbetstagare som fyllt 40 år träffade anställningsavtal med bestämmelser om 25 semesterdagar per år inte ge dem flera semesterdagar än så strider mot kollektivavtalet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2016-08-24
StockholmDom nr 49/16
Mål nr A 35/15**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Maria Fridolin, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Föreningen Vårdföretagarna, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Din Hemservice i Norr AB i konkurs, 556812-2922, Kungsgatan 22,
961 31 Boden
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Mia Fransson, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsstolkning

Bakgrund*Inledning*

Mellan Föreningen Vårdföretagarna (föreningen) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) gäller Kollektivavtal, allmänna villkor och löner, Bransch Äldreomsorg (kollektivavtalet). Din Hemservice i Norr AB (bolaget) är sedan det blev medlem i föreningen den 1 maj 2012 bundet av kollektivavtalet. N.H., A-K.N., E.S., A.E. och C.F. (arbetstagarna) är medlemmar i förbundet.

Arbetstagarna var redan anställda hos bolaget den 1 maj 2012 när bolaget blev bundet av kollektivavtalet. A.E. har numera slutat sin anställning hos bolaget, medan övriga arbetstagare fortfarande är anställda där.

Arbetstagarna hade enligt sina anställningsavtal 25 semesterdagar per år när de anställdes av bolaget före den 1 maj 2012. Deras första anställningsavtal med bolaget innehöll hänvisningar till att bolaget tillämpade kollektivavtalet. Arbetstagarna hade fyllt 40 år när de anställdes hos bolaget, och de kom från kommunala anställningar där de haft 31 respektive 32 semesterdagar per år. Bolaget har med arbetstagarna ingått nya anställningsavtal efter den 1 maj 2012 som anger att de har 25 semesterdagar per år. Arbetstagarna har inte heller efter den 1 maj 2012 fått mer än 25 semesterdagar per

år. Det är ostridigt mellan parterna att bolaget och arbetstagarna inte uttryckligen avtalat om kompensation med anledning av överenskommelserna om 25 semesterdagar per år.

Sedan huvudförhandlingen avslutats har bolaget försatts i konkurs. Konkursförvaltaren har meddelat att konkursboet avstår från att inträda i rättegången vid sidan av bolaget.

Kollektivavtalsbestämmelser

I kollektivavtalet finns följande bestämmelser.

§ 7 Övertid och mertid

Mom 1 Övertidsarbete

När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, ska medarbetare utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. [...]

Mom 2 Undantag

Kompensation för övertidsarbete erhålls inte i de fall överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren har träffats om undantag från bestämmelsen. Sådant överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönrevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för övertidsarbete.

[...]

Förlängd arbetstid som inte är beordrad exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

[...]

Mom 3 Förutsättningar för övertidskompensation

Mom 3:1 Rätt till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som medarbetare utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd enligt § 5 om;

- övertidsarbetet har beordrats på förhand,
- där beordrande på förhand inte kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

[...]

Mom 4 Övertidskompensation

[...]

Mom 4:1 Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme inklusive semesterlön erhålls enligt följande:

[...]

b) För övertidsarbete [...] på arbetsfri dag

månadslön

72

[...]

Anmärkning

Både ob- och övertidsersättning kan inte erhållas för samma tid.

§ 15 Semester

Om inte annat individuellt överenskommes erhålls semester enligt lag med nedan angivna tillägg.

[...]

Mom 3 Antal semesterdagar

Antalet semesterdagar överenskommes individuellt och utgör minst 25 semesterdagar per år. Har överenskommelse inte träffats om annat utgör antalet semesterdagar från och med det år medarbetaren fyller 40 år 31 dagar och från och med det år medarbetaren fyller 50 år 32 dagar.

Mom 4 Semesterlön semestertillägg

[...]

Mom 5 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,2 (4,6 + 0,6) % av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Twisten

Parterna tvistar om bolagets förfarande, att på grund av träffade överenskommelser i anställningsavtalen med arbetstagarna om 25 semesterdagar per år inte ge dem flera semesterdagar än så, strider mot kollektivavtalet och om avtalen med arbetstagarna är ogiltiga i den delen. Om Arbetsdomstolen finner att bolaget brutit mot kollektivavtalet, är det tvistigt hur arbetstagarna ska kompenseras för att de fått färre semesterdagar än som följer av kollektivavtalet. Twisten har inte kunnat lösas vid förhandlingar mellan parterna.

Yrkanden

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala

1. allmänt skadestånd med 100 000 kr till förbundet, och
2. allmänt skadestånd med 25 000 kr till var och en av arbetstagarna, samt
3. ersättning för uteblivna semesterdagar för 2013 och 2014 med intjänandeperiod den 1 maj 2012–31 december 2013
 - a) med, i första hand, övertidsersättning alternativt ekonomiskt skadestånd motsvarande övertidsersättning med
 - 30 428 kr till N.H.,
 - 26 016 kr till A-K.N.,
 - 22 951 kr till E.S.,
 - 27 632 kr till A.E.,
 - 28 612 kr till C.F.,
 - b) eller med, i andra hand, semesterlön alternativt ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterlön samt för A.E:s del semesterersättning alternativt ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterersättning med
 - 14 119 kr till N.H.,
 - 12 656 kr till A-K.N.,
 - 10 742 kr till E.S.,
 - 11 652 kr till A.E., och
 - 13 284 kr till C.F.

På de allmänna skadestånden har ränta enligt 6 § räntelagen yrkats från dagen för delgivning av stämning (den 5 mars 2015) och på övertidsersättning eller semesterersättning ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 augusti 2014, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat som skäligt i och för sig fordrad ränta och beloppen enligt andrahandsyrkandet om ersättning motsvarande semesterlön alternativt semesterersättning. Arbetsgivarparterna har i fråga om andrahandsyrkandet om ersättning motsvarande övertidsersättning invänt att den lön som arbetstagarna redan fått för den aktuella tiden ska räknas av. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att eventuella allmänna skadestånd ska jämkas till lägre belopp än de som yrkats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har, trots att uttrycklig överenskommelse med arbetstagarna inte funnits om att annat mot viss kompensation ska gälla, underlåtit att utge 31 dagars semester per år till arbetstagarna från och med det år de fyller

40 år respektive 32 dagars semester per år från och med det år då de fyller 50 år. Bolaget har därigenom brutit mot § 15 mom 3 i kollektivavtalet. Med anledning av kollektivavtalsbrottet är bolaget skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet och arbetstagarna. Överenskommelserna med arbetstagarna som inte innebär någon särskild kompensation för det lägre antalet semesterdagar strider mot kollektivavtalet och är inte giltiga.

Bolagets avtalsstridiga handlande har inneburit uteblivna semesterdagar. Vidare har arbetstagarna avkrävts arbete på dagar då de egentligen skulle ha haft semesterledighet. Arbetstagarna har härigenom förlorat fritid och utan extra ekonomisk ersättning dessutom fått utföra arbete för bolagets räkning. För förlusten av fritiden ska bolaget betala ekonomisk ersättning.

Arbetstagarna får, när de inte fick mer än 25 semesterdagar per år, anses av bolaget ha beordrats att arbeta på de semesterdagar utöver 25 per år de haft rätt till på ett sådant sätt att de har rätt till övertidsersättning för arbete på arbetsfri dag, dvs. dag då de skulle haft semesterledighet, enligt § 7 mom 4:1 b i kollektivavtalet. Bolaget är därför skyldigt att till arbetstagarna betala övertidsersättning alternativt ekonomiskt skadestånd motsvarande övertidsersättning.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna inte är berättigade till övertidsersättning, alternativt ekonomiskt skadestånd motsvarande övertidsersättning, gör förbundet i andra hand gällande att de i vart fall har rätt till semesterlön alternativt ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterlön. Då A.E. inte längre är anställd hos bolaget görs det gällande att hon har rätt till semesterersättning alternativt ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterersättning.

Avtalshistorik

År 1998 pågick det diskussioner om antalet semesterdagar för förbundets medlemmar. Bakgrunden var ett EG-direktiv om övergång av verksamhet och det förhållandet att allt fler arbetstagare blev anställda av privata vårdbolag i stället för, som tidigare, av myndigheter. I avtalen HÖK, AB m.fl. på den offentliga sidan fanns det bestämmelser om att antalet semesterdagar per år var 31 vid 40 års ålder och 32 vid 50 års ålder. Inom den privata vårdsektorn var antalet semesterdagar dock enbart de lagstadgade 25 dagarna per år.

I mitten av 1990-talet hade förbundet börjat föra en diskussion med arbetsgivarsidan om att arbetstagare, som hade fler än 25 semesterdagar per år, skulle få behålla dessa även efter att arbetstagarnas anställning gått över från en offentlig till en privat vårdarbetsgivare. Diskussionerna utmynnade i en avtalsbilaga till kollektivavtalet mellan Privatvårdens Arbetsgivarförbund (numera föreningen) och förbundet samt fyra andra arbetstagarorganisationer med följande lydelse.

SEMESTER

Parterna konstaterar att semestervillkoren varierar på arbetsmarknaden. På tjänstemannaområdet inom den privata sektorn kan längre semester än den lagstadgade erhållas som kompensation för övertidsarbete.

Inom den offentliga sektorn är det vanligt att längre semester än den lagstadgade tillämpas efter viss uppnådd ålder.

Inom kooperativ och kommunal verksamhet i vad avser rehabilitering, hälsovård och omsorg mm uppgår antalet semesterdagar exempelvis till 31 vid 40 års ålder och till 32 vid 50 års ålder.

Parterna konstaterar vidare att kollektivavtalet ger utrymme för individuella överenskommelser beträffande semesterns längd relaterade till befattning, ålder, förekomsten av obetald övertid, oregerade arbetstidsförhållanden, personlig lön mm.

I detta sammanhang kan nämnas att varje betald semesterdag kan uppskattas till omkring 0,5 % av beräknad årslön.

Parterna konstaterar slutligen att individuellt uppnådd längre semester än den kollektivavtalsreglerade ska bibehållas såvitt inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och anställd.

Kollektivavtalet gav således utrymme för individuella överenskommelser beträffande semesterns längd relaterade till befattning, ålder, förekomsten av obetald övertid, oregerade arbetstidsförhållanden, personlig lön m.m. Varje betald semesterdag uppskattades till 0,5 procent av beräknad årslön och hade alltså ett uppskattat och specifikt värde. Enligt avtalsbilagan konstaterade parterna att individuellt uppnådd semester som var längre än den kollektivavtalsreglerade skulle bibehållas såvitt inte annat överenskommits mellan arbetsgivare och anställd. ”Annat” åsyftade någon form av kompensation exempelvis i enlighet med det som räknades upp i avtalsbilagan. Avtalsbilagan till kollektivavtalet mellan Privatvårdens Arbetsgivarförbund och förbundet samt ytterligare fyra arbetstagarorganisationer, med giltighetstid från den 1 januari 1999 till den 30 juni 2001, tillkom några år före själva kollektivavtalet och inte i samband med detta.

Semesterfrågan var även efter att ovannämnda kollektivavtal träffats en viktig fråga för förbundets medlemmar som förbundet ville prioritera. Från 1998 och fram till och med avtalsrörelsen 2001 förekom därför ett antal möten med arbetsgiversidan angående just semesterfrågan. Förbundet ville att samtliga arbetstagare inom den privata sektorn skulle få samma villkor i fråga om semester som de arbetstagare som arbetade eller hade arbetat inom offentlig sektor hade.

Vid mötena klargjorde förbundets ombudsmän att antalet semesterdagar var av högsta prioritet för förbundet och att förbundet krävde att alla arbetstagare oavkortat skulle få 31 respektive 32 semesterdagar per år vid 40 respektive 50 års ålder. Privatvårdens Arbetsgivarförbund godtog till slut kravet. Samtidigt påpekade Privatvårdens Arbetsgivarförbund att eftersom

kollektivavtalet även omfattade tjänstemannaförbund och deras medlemmar kunde det finnas arbetstagare som önskade något annat än flera semesterdagar vid en viss uppnådd ålder. Privatvårdens Arbetsgivarförbund föreslog att en skrivning som möjliggjorde individuella överenskommelser också skulle tas med. Med ordet ”annat” avsågs att arbetstagarna kunde träffa individuella överenskommelser om något annat i utbyte mot ett lägre antal semesterdagar. Förbundet, som normalt träffar överenskommelser lokalt för sina medlemmar och där överenskommelser på individnivå är mindre vanliga än på tjänstemannasidan, accepterade förslaget eftersom förbundet ändå hade fått igenom sitt krav på flera semesterdagar.

I utbyte mot att förbundet fick igenom sina krav om semesterdagar och ersättningsnivåer för obekvämt arbetstid krävde Privatvårdens Arbetsgivarförbund att semestertillägget minskades från 0,8 till 0,6 procent och att uppsägningstiderna förändrades så att de blev samma som för offentliganställda.

Ordalydelse

I ordet ”annat” i kollektivavtalstexten ligger ett krav på kompensation, om det överenskomna antalet semesterdagar per år är lägre än vad som anges i kollektivavtalet. Parterna måste således när de träffar den individuella överenskommelsen vara medvetna om på vilket sätt arbetstagaren kompenserats och värdet av denna kompensation.

Tillämpning

Om det träffats en överenskommelse om t.ex. 26 semesterdagar per år med en arbetstagare som inte fyllt 40 år, ska arbetsgivaren enligt kollektivavtalet ändå självant ge arbetstagaren 31 semesterdagar per år från och med det år arbetstagaren fyller 40 år. Arbetsgivaren kan dock välja att i stället försöka träffa en ny överenskommelse med arbetstagaren i anslutning till att denne fyller 40 år om 26 semesterdagar per år som ger arbetstagaren kompensation för de fem uteblivna semesterdagarna per år.

Ersättningen

Bolagets kollektivavtalsbrott har inneburit att arbetstagarna beordrats arbeta på dagar som egentligen skulle ha varit arbetsfria, dvs. då arbetstagarna egentligen skulle ha haft semesterledighet. Arbetstagarna har härigenom förlorat fritid och utan extra ekonomisk ersättning fått utföra arbete för bolagets räkning. Enligt AD 2011 nr 61 ska vid sådan förlust ekonomisk ersättning betalas efter vad arbetstagaren avtalsenligt haft rätt till vid arbete under motsvarande tid. I kollektivavtalet finns bestämmelser om övertidsarbete på arbetsfria dagar. Arbetstagarna har, samtidigt som de förlorat fritid, utfört övertidsarbete och därför ska den lön de fått för arbetad tid inte avräknas från ersättningen motsvarande övertidsersättning. Om lön för den period som förstahandsyrkandet om ersättning motsvarande övertidsersättning avser ska avräknas, blir kvarvarande belopp enligt följande.

N.H.	21 426 kr
A-K.N.	15 546 kr
E.S.	16 161 kr
A.E.	19 453 kr
C.F.	20 142 kr

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har inte brutit mot kollektivavtalet. Giltiga individuella överenskommelser har träffats med arbetstagarna sedan dessa fyllt 40 år om annat än 31 respektive 32 semesterdagar per år, nämligen 25 semesterdagar per år.

En individuell överenskommelse, mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som fyllt 40 år, om 25 semesterdagar per år är giltig enligt kollektivavtalet såsom en överenskommelse om just annat än 31 respektive 32 semesterdagar per år även om arbetstagaren inte genom samma överenskommelse kompenseras på något särskilt sätt för att antalet semesterdagar per år är lägre än 31 respektive 32. Arbetsgivaren behöver inte innan en sådan överenskommelse ingås upplysa arbetstagaren om kollektivavtalets innebörd i fråga om semester.

I ordet ”annat” i § 15 mom 3 i kollektivavtalet ligger inte något krav på kompensation. Ordet ”annat” syftar på antalet semesterdagar, dvs. på överenskommelser om annat antal semesterdagar per år än 31 respektive 32, dock minst 25. Bestämmelsen om 31 respektive 32 semesterdagar per år är en undantagsregel för det fall att en individuell överenskommelse om antalet semesterdagar per år inte kan träffas enligt huvudregeln med en arbetstagare som fyllt 40 år. Denna tolkning följer av den gemensamma partsavsikten och kollektivavtalets ordalydelse och systematik.

Arbetstagarna har i och för sig fått kompensation för det lägre antalet semesterdagar genom att de allmänt sett i övrigt har bättre anställningsvillkor än de annars skulle ha fått. Det görs dock inte gällande att det uttryckligen vid något tillfälle skulle ha avtalats om kompensation med arbetstagarna eller att någon särskild komponent i deras anställningsvillkor var avsedd som kompensation. Kompensation behöver nödvändigtvis inte bestå av pengar utan kan vara abstrakta värden såsom bättre möjligheter att påverka arbetsförhållandena etc.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att arbetstagarna ska få ekonomisk kompensation bestrids det att arbetstagarna ålagts arbete som medför rätt till övertidsersättning enligt § 7 i kollektivavtalet. Den bestämmelsen omfattar enligt partsavsikten och ordalydelsen inte den situationen att en arbetstagare inte får det antal semesterdagar han eller hon har rätt till. Arbetstagarna har inte arbetat på arbetsfri dag, eftersom någon semesterledighet inte har begärts, beviljats eller lagts ut för de aktuella semesterdagarna.

Arbetstagarna har fått lön för all arbetad tid, som i vart fall ska räknas av från övertidsersättningen. Övertidsersättning betalas enligt kollektivavtalet i stället för lön.

Grunden för jämkning av eventuella allmänna skadestånd är att bolaget har agerat i god tro.

Historik

Även innan bolaget den 1 maj 2012 blev bundet av kollektivavtalet hade bolaget tillämpat kollektivavtalet. Arbetstagarnas första anställningsavtal med bolaget innehöll uttryckliga hänvisningar till att bolaget tillämpade kollektivavtalet. Arbetstagarna var kommunalt anställda när de anställdes av bolaget, dock att A.E. var arbetslös men före arbetslösheten hade hon haft en kommunal anställning. Som kommunalt anställda hade arbetstagarna 31 respektive 32 semesterdagar per år enligt kollektivavtal för den kommunala sektorn. Arbetstagarna borde alltså ha varit medvetna om att de på angivna villkor träffade avtal om ett lägre antal semesterdagar per år än som annars hade följt av kollektivavtalet, som bolaget redan från början tillämpade.

Det är riktigt att förbundet och arbetsgivar sidan förde diskussioner rörande semesterfrågan från 1998 fram till och med avtalsrörelsen 2001. För Privatvårdens Arbetsgivarförbund var det viktigt att arbetstagarna inte skulle få en absolut rätt till mer än 25 semesterdagar per år. Den avtalsbilaga som förbundet hänför sig till är överspelad. I stället enades parterna om en kompromiss med den nu gällande huvudregeln att arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa en individuell överenskommelse om antalet semesterdagar.

Partsavsikt och ordalydelse

Under avtalsförhandlingarna var partsavsikten att arbetsgivare och arbetstagare fritt skulle få avtala om antalet semesterdagar, men antalet dagar skulle inte få vara lägre än 25. Det avtalades inget om något krav på kompensation vid avtal om färre antal dagar vid 40 respektive 50 års ålder, vilket bl.a. framgår av protokoll från avtalsförhandlingen, eller om att arbetsgivaren inför en överenskommelse skulle upplysa arbetstagaren om kollektivavtalets innebörd i fråga om semester. Föreningen har inte heller vid något tillfälle uppfattat att kollektivavtalet tillämpats så eller att det funnits en sådan partsavsikt. Föreningens uppfattning framgår bl.a. av information till medlemmarna som gick ut efter avtalsförhandlingen 2001.

Ordet ”annat” i § 15 mom 3 i kollektivavtalet syftar på antalet dagar, dvs. annat än 31 respektive 32 semesterdagar. Det innebär att det står parterna fritt att avtala om såväl fler som färre semesterdagar än 31 respektive 32. Det har inte funnits någon partsavsikt om att arbetstagaren, vid avtal om färre dagar, ska garanteras ett värde motsvarande antalet ytterligare semesterdagar vid fyllda 40 respektive 50 år. Om så varit fallet, skulle det ha uttryckts annorlunda i avtalstexten. I stället är det tydligt att huvudregeln är att antalet semesterdagar ska avtalas individuellt mellan arbetsgivaren och

arbetstagaren. Ett sådant synsätt får stöd av ingressen till § 15 i kollektivavtalet. I § 15 mom 3 i kollektivavtalet har vidare klargjorts att antalet semesterdagar utgör minst 25 dagar per år, vilket stämmer överens med de tvingande reglerna i semesterlagen. Av § 15 mom 3 i kollektivavtalet framgår att huvudregeln är att arbetsgivaren och arbetstagaren träffar en individuell överenskommelse om antalet semesterdagar. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte lyckas träffa en sådan individuell överenskommelse, är antalet semesterdagar från och med det år medarbetaren fyller 40 respektive 50 år 31 respektive 32.

Tillämpning

Vad förbundet anfört om kollektivavtalets tillämpning när en arbetstagare, som tidigare träffat en överenskommelse om antalet semesterdagar per år, fyller 40 år är riktigt, dock att det inte krävs någon kompensation. Det går också att träffa en överenskommelse i förväg som träder i kraft när arbetstagaren fyller 40 år.

Ersättning

Bestämmelserna i kollektivavtalet om övertidsersättning är inte tillämpliga på den aktuella situationen, eftersom arbetstagarna inte utfört arbete utöver den gällande ordinarie arbetstiden. Vidare har arbetstagarna inte nekats rätt till semester. Det naturliga när bara 25 semesterdagar förlagts under semesteråret är att värdet av överskjutande semesterdagar betalas i form av semesterersättning. Den skada som uppkommer för förlorad fritid kompenseras av det allmänna skadeståndet.

Förbundets beräkning av kvarvarande belopp för det fall lön för den period som förstahandsyrkandet om ersättning motsvarande övertidsersättning avser ska avräknas vitsordas.

Utredningen

Bevisningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har, på begäran av förbundet, förhör hållits med ombudsmannen på förbundet A.J. och ombudsmannen på Vision K.S. samt, på begäran av arbetsgivarparterna, med tidigare förbundsdirektören hos föreningen A.K., tidigare förhandlingschefen på Praktikertjänst T.S., ställföreträdaren för bolaget E.H. och förhandlaren hos föreningen D.A. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Yttrande från kollektivavtalspart

Arbetsdomstolen har enligt 5 kap. 1 § arbetstvistlagen berett de som, förutom föreningen och förbundet, är parter i kollektivavtalet tillfälle att yttra sig. Vision har yttrat följande.

Avtalsskrivelsen har två avsikter. Den ena avsikten handlar om att en individ ska kunna träffa en överenskommelse med sin arbetsgivare om ökat alternativt minskat antal semesterdagar. Partsavsikten är att det ska handla om ett byte av värden, t.ex. färre antal semesterdagar mot högre lön, fler antal semesterdagar mot inlöst övertidsersättning osv. Även arbetstid kan användas som ett värde vid dessa byten, exempelvis en arbetstidsförkortning mot färre semesterdagar. På detta sätt ska man kunna anpassa regeln till individuella omständigheter och värderingar.

Andra avsikten berör nya medlemsföretag hos Almega Vårdföretagarna som i tidigare avtalsförhållanden gått på Semesterlagen och efter individuella överenskommelser ska kunna fortsätta tillämpa Semesterlagens 25 dagar.

Således innebär det att för att en överenskommelse ska vara förenlig med § 15 Mom 3 skall överenskommelsen bestå av ett utbyte av värden enligt ovan beskrivning, d.v.s. byte av förmåner eller avstående för ett annat högre värde. Alternativt kan en överenskommelse innebära 25 semesterdagar utan en kompensation, dock förutsätter det att arbetstagaren har medvetandegjorts om vad avtalsregeln innebär och vad det kan få för konsekvenser för den enskilde.

Har uttrycklig överenskommelse inte träffats gäller 31 respektive 32 dagar och det föreligger ingen ensidig rätt för arbetsgivaren att bestämma i den frågan.

De tvister Vision har haft i frågan har berört den omständigheten att arbetsgivaren enbart informerat den anställde om att det är 25 semesterdagar som gäller utan att ha klargjort avtalsregeln och dess innebörd och utan att ha träffat en uttrycklig överenskommelse om avsteget. Arbetstagaren har i dessa fall inte varit medveten om att det finns en annan rätt. Dessa tvister har avgjorts genom förlikning. I huvudsak har grunden i tvisten legat i huruvida det har träffats en överenskommelse som varit förenlig med avtalets bestämmelser eller inte. Med anledning av förekommande tvister finns det numera en protokollsanteckning om att part som vill göra undantag från bestämmelsen bör underrätta motparten om innebörden av bestämmelsen.

”Parterna konstaterar att enligt § 15 Semester, första meningen, kan arbetsgivare och medarbetare komma överens om annat antal semesterdagar än de som anges i § 15 Mom 3 Antal semesterdagar. Parternas avsikt är att part som vill göra överenskommelse om avsteg från regeln i avtalet bör förklara innebörden av detta för motparten.” (Utdrag ur förhandlingsprotokoll § 2, Stockholm den 03 december 2014)

Domskäl

Tvisten

Enligt kollektivavtalet är det tillåtet för avtalsbundna arbetsgivare och arbetstagare att träffa individuella överenskommelser om antalet semesterdagar, dock att antalet ska vara minst 25 per år. Har överenskommelse inte träffats om annat, är enligt § 15 mom 3 andra meningen i kollektivavtalet

antalet semesterdagar per år högre än 25 från och med det år arbetstagaren fyller 40 år, 31 eller 32 semesterdagar.

Parterna är överens om att bolaget och var och en av de fem arbetstagarna, sedan arbetstagaren fyllt 40 år, träffat överenskommelser – både före och efter det att bolaget blev bundet av kollektivavtalet – om att antalet semesterdagar per år ska vara 25. Parterna är också överens om att bolaget och arbetstagarna inte uttryckligen avtalat om någon form av kompensation med anledning av överenskommelserna om antal semesterdagar. Arbetstagarna har inte fått mer än 25 semesterdagar per år under den tid som kraven i målet avser.

Parterna tvistar i första hand om innebörden av bestämmelsen i § 15 mom 3 andra meningen i kollektivavtalet. Förbundet menar att bestämmelsen innebär att det för en giltig överenskommelse, med en arbetstagare som fyllt 40 år, om 25 semesterdagar per år krävs att överenskommelsen innebär kompensation för att antalet semesterdagar per år är lägre än 31 respektive 32 och att avtalsparterna är medvetna om hur och med vilket värde kompensationen skett. Enligt arbetsgivarparterna är en individuell överenskommelse om 25 semesterdagar per år giltig även om arbetstagaren inte kompenseras på något särskilt sätt. Arbetsgivarparterna har dock också invänt att arbetstagarna, genom att de allmänt sett i övrigt har bättre anställningsvillkor än de annars skulle ha fått, i och för sig får anses ha fått kompensation för att antalet semesterdagar per år är lägre än 31 respektive 32.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot kollektivavtalet genom att ge arbetstagarna bara 25 semesterdagar per år, är parterna oense om vilken ersättning arbetstagarna har rätt till, ersättning motsvarande övertidsersättning enligt kollektivavtalet eller semesterlön/semesterersättning, och hur stora allmänna skadestånd som ska betalas.

Avsikten med kollektivavtalet och omständigheterna vid dess tillkomst

Det är kollektivavtalsparternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innebörd. Detta gäller även om parternas avsikt inte framgår av den avtalstext de enats om.

Äldreomsorg sköttes tidigare i huvudsak i offentlig regi med offentliganställda som efter att ha fyllt 40 år hade 31/32 semesterdagar per år enligt kollektivavtal på den offentliga sidan. Äldreomsorg har efter hand lagts ut på privata företag som kan ha övertagit offentliganställda. De privata företagen, som ofta var mindre företag, var inte skyldiga enligt kollektivavtal eller semesterlagen att ge mer än 25 semesterdagar per år till sina anställda. Förbundet, och även andra arbetstagarorganisationer på området, har länge verkat för att semestervillkoren ska vara samma för de privatanställda inom äldreomsorgen som för de offentliganställda.

Båda partssidor har beskrivit att förbundet och dåvarande Privatvårdens Arbetsgivarförbund (numera föreningen) förde diskussioner om semester-

frågan i vart fall från mitten av 1990-talet och fram till och med avtalsrörelsen 2001. Diskussionerna resulterade i mitten av 1990-talet i en överenskommelse, som senare togs in som en avtalsbilaga till kollektivavtalet, mellan dåvarande Privatvårdens Arbetsgivarförbund och förbundet samt fyra tjänstemannaförbund. I avtalsbilagan konstaterades att semester villkoren varierar på arbetsmarknaden och att det inom den offentliga sektorn är vanligt att längre semester än den lagstadgade tillämpas efter viss uppnådd ålder. Vidare konstaterades att kollektivavtalet ger utrymme för individuella överenskommelser beträffande semesterns längd relaterade till olika faktorer. I sammanhanget nämns att varje betald semesterdag kan uppskattas till omkring 0,5 procent av beräknad årslön. Slutligen konstaterades att individuellt uppnådd längre semester än den kollektivavtalsreglerade ska bibehållas såvitt inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och anställd. Enligt vad som upplysts innebar det att en offentliganställd som övergick till ett kollektivavtalsbundet privat företag efter det att han eller hon redan fyllt 40 år fick behålla det antal semesterdagar per år som han eller hon hade haft som offentliganställd.

Förbundet nöjde sig dock inte med skrivningarna i avtalsbilagan. I avtalsrörelsen 1998 krävde förbundet samma semestervillkor som de offentliganställda hade för alla arbetstagare, men fick inte igenom det kravet.

I avtalsrörelsen 2001 återkom förbundet med kravet och yrkade att samtliga arbetstagare som hade fyllt 40 respektive 50 år skulle ha 31 respektive 32 semesterdagar per år. Vid den avtalsrörelsen förekom det samförhandlingar där dåvarande Privatvårdens Arbetsgivarförbund och förbundet samt några tjänstemannaförbund hade gemensamma förhandlingssammanträden. Parterna kom efter förhandlingarna att enas om den omtvistade avtalstexten, som arbetsgivarsidan författade.

Tre av de personer som hörts i målet deltog vid själva avtalsförhandlingarna 2001, A.J. som företrädde förbundet, K.S. som företrädde dåvarande SKTF (numera Vision) och A.K. som företrädde dåvarande Privatvårdens Arbetsgivarförbund.

A.J. och K.S. har berättat att arbetstagarorganisationernas krav gick ut på att den s.k. kommunala semesterregeln skulle överföras bokstavligt till kollektivavtalet och att Privatvårdens Arbetsgivarförbund godtog principen enligt detta grundläggande krav förhållandevis kvickt. Vidare har de berättat att A.K. krävde att det skulle vara möjligt att individuellt komma överens om annat, vilket de gick med på.

A.J. har därutöver uppgett att semesterfrågan inte diskuterades så ingående, eftersom man hade talat så mycket om den tidigare. A.K. ställde enligt henne tre motkrav för att gå med på principen om samma semester som på den kommunala sidan. För det första skulle semestertillägget sänkas från 0,8 till 0,6 procent som man hade på den offentliga sidan. För det andra skulle det vara möjligt med individuella överenskommelser om annan

semesterlängd, eftersom det kunde finnas tjänstemän som önskade annan kompensation än flera semesterdagar. För det tredje skulle avtalsbilagan om semester tas bort. Att avtalsbilagan – där varje betald semesterdag åsatts ett visst värde – skulle försvinna när den kommunala semesterregeln infördes i kollektivavtalet var inget konstigt för förbundet. Förbundet accepterade också att det skulle vara möjligt med individuella överenskommelser om semesternas längd. Man fördjupade sig inte i vad som skulle kunna träda i stället för det högre antalet semesterdagar. Förbundet skulle dock inte ha gått med på att sänka semestertillägget, om medlemmarna individuellt hade utan kompensation kunnat avstå från de ytterligare semesterdagarna, t.ex. för att få behålla arbetet.

K.S. har för sin del berättat att han tyckte att det var överraskande att arbetstagarorganisationernas krav på flera semesterdagar godtogs så snabbt och inte mötte större motstånd från arbetsgivarsidan med tanke på kostnadsökningen. Enligt honom krävde A.K. en möjlighet till individuella överenskommelser, eftersom det fanns medlemsföretag, och kunde komma nya medlemmar, som tillämpade semesterlagen. SKTF hade inga problem att gå med på detta. K.S. har berättat att han uppfattade att överenskommelsen om ”annat” handlade om ett utbyte av värden. I övrigt har han om avsikten med bestämmelsen om individuella överenskommelser berättat i huvudsak i enlighet med vad som framgår av Visions yttrande (se ovan), som han författat. Enligt K.S. är det alltså möjligt att, t.ex. i ett anställningsavtal, utan särskild kompensation komma överens om att ett lägre antal semesterdagar per år ska gälla bara arbetstagaren är medveten om att överenskommelsen innebär att antalet blir lägre än enligt kollektivavtalet. K.S. har också beskrivit hur SKTF:s/Visions inställning till individuella överenskommelser utvecklats över tid.

A.K. har berättat att Privatvårdens Arbetsgivarförbund inte kunde gå med på att i kollektivavtalet skriva in att det ska vara samma semester som på det offentliga området, dvs. att det ska vara en rättighet vid t.ex. anställning och inte bara en option. Enligt honom talade man inte ens om detta vid förhandlingarna, eftersom förbundet insåg att det skulle kosta väsentligt mer än ”märket”, dvs. kostnadsökningen på arbetsmarknaden i övrigt. Ordet ”annat” har enligt honom inget med ett utbyte av värden att göra. Har man kommit överens om en anställning med viss semester – kortare eller längre än 31/32 dagar per år – så har man också gjort en överenskommelse om ”annat”. A.K. har framhållit att skrivningen i kollektivavtalet byggde på att det skulle finnas en flexibilitet i avtalet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är utrett att det funnits en gemensam partsavsikt med den omtvistade bestämmelsen om att det är tillåtet för avtalsbundna arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om att en arbetstagare som fyllt 40 år ska ha annat antal semesterdagar per år än 31/32. Det är däremot inte klarlagt att det funnits någon mellan Privatvårdens Arbetsgivarförbund och förbundet gemensam partsavsikt i frågan om en sådan överenskommelse, som innebär

ett lägre antal semesterdagar per år än 31/32, för att vara giltig måste innefatta kompensation i någon form till arbetstagaren för det lägre antalet semesterdagar. Visions yttrande och förhöret med K.S. visar att Vision, liksom arbetsgivarsidan, anser att detta inte krävs.

Utredningen visar att det var känt att det var ett för förbundet viktigt krav, som förbundet sedan länge hade framfört på ett tydligt sätt, att samma semestervillkor som för offentliganställda skulle gälla. Utredningen visar också att förbundet under förhandlingarna var berett att gå med på en sänkning av semestertillägget för att i kollektivavtalet få in samma antal semesterdagar som på den offentliga sidan. I ett sådant läge finns det anledning för motparten att vara extra tydlig med sin inställning och med formuleringen av avtalstexten om den parten bara delvis vill gå med på kravet. Det står i det här fallet klart att förhandlingsresultatet inte blev precis det som förbundet krävt, eftersom parterna på arbetsgivarsidans begäran enades om att det skulle vara möjligt att reglera antalet semesterdagar genom individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av utredningen framgår inte att förbundet uttryckligen skulle ha framfört till arbetsgivarsidan att en sådan överenskommelse, vid lägre antal semesterdagar än i kollektivavtalet, skulle kräva kompensation i någon form.

Det kan tilläggas att parterna i målet är överens om att den omtvistade bestämmelsen i vart fall innebär den ganska väsentliga ändringen att arbetstagare som, när ändringen i kollektivavtalet började gälla, var under 40 år, och inte senare träffade en överenskommelse om att ett lägre antal semesterdagar per år än 31/32 skulle gälla sedan arbetstagaren fyllt 40 år, fick rätt till 31 semesterdagar per år det år de blev så gamla.

Kollektivavtalets ordalydelse

Den omtvistade bestämmelsen finns i § 15 i kollektivavtalet, som reglerar semester. Av ingressen framgår att ”om inte annat individuellt överenskommes erhålls semester enligt lag med nedan angivna tillägg”. Mom 3 har rubriken ”Antal semesterdagar”. I bestämmelsen anges i första meningen att antalet semesterdagar överenskommes individuellt och utgör minst 25 semesterdagar per år. Sedan följer en bestämmelse om vad som gäller för det fall överenskommelse inte träffats om annat. I sådana fall utgör antalet semesterdagar från och med det år medarbetaren fyller 40 år 31 dagar per år och från och med det år medarbetaren fyller 50 år 32 dagar per år.

På andra ställen i kollektivavtalet finns det bestämmelser om att det är tillåtet att genom individuella överenskommelser komma överens om undantag från vissa förmåner enligt kollektivavtalet, se t.ex. § 7 mom 2, som citerats inledningsvis i domen. I dessa bestämmelser anges förutsättningar för en sådan överenskommelse och regleras hur överenskommelsen kan upphöra samt anges att det ”bör” framgå hur arbetstagaren kompenseras. Enligt K.S. har dessa sistnämnda bestämmelser tillförts kollektivavtalet efter 2001 års avtalsrörelse.

Den protokollsanteckning som omnämns i Visions yttrande finns i ett protokoll från en förhandling mellan föreningen och Vision och har inte förts in i avtalstrycket.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I § 15 mom 3 andra meningen beskrivs vad som gäller för det fall överenskommelse inte har träffats ”om annat”. Vid en sammantagen läsning av de båda meningarna i mom 3 skulle det vara möjligt att utelämna orden ”om annat”, vilket skulle kunna tala för att orden är avsedda att ha en viss betydelse. Enligt Arbetsdomstolens mening kan man dock rent språkligt inte läsa andra meningen på annat sätt än att ordet ”annat” syftar på det som kommer senare i meningen, dvs. antalet semesterdagar per år. Dessutom används i inledningen av § 15 samma språkliga konstruktion (”Om inte annat individuellt överenskommets erhålls...”). Ordet ”annat” i andra meningen kan således språkligt sett inte anses ge någon antydning om att det enligt bestämmelsen skulle krävas någon kompensation för att en sådan individuell överenskommelse som avhandlas i meningen ska vara giltig.

Arbetsdomstolens slutsats är att ordalydelsen av bestämmelsen inte ger något stöd åt förbundets tolkning i fråga om att ett sådant krav på kompensation skulle gälla vid vissa överenskommelser, de som innebär ett lägre antal semesterdagar per år. Inte heller kollektivavtalets lydelse i övrigt och konstruktion kan anse ge något sådant stöd. Att det, förmodligen efter tillkomsten av den omtvistade bestämmelsen, har införts kompletteringar om förutsättningar och villkor i andra bestämmelser om individuella överenskommelser om avvikelser från förmåner enligt kollektivavtalet talar snarast emot förbundets tolkning. Även om ordalydelsen således inte på något sätt återspeglar det krav som förbundet hävdar finns, kan den dock inte anses utesluta att ett sådant krav ändå gäller. Ordalydelsen talar emellertid klart för arbetsgivarsidans tolkning.

Den utredning som förekommit om tillämpningen av den omtvistade bestämmelsen kan inte anses ge någon vägledning för denna tolkningstvist.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning och slutsats

Det är utrett att det funnits en gemensam partsavsikt om det som framgår av ordalydelsen av den omtvistade bestämmelsen, nämligen att det är tillåtet med överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om antalet semesterdagar per år så länge det inte är lägre än 25. Det framgår inte på något sätt av ordalydelsen att en överenskommelse om 25 semesterdagar per år med en arbetstagare som fyllt 40 år skulle behöva innebära något annat än detta för att vara giltig. Även om det under avtalsförhandlingarna kan ha förekommit resonemang kring att en arbetstagare kunde tänkas vilja ha något annat i stället för längre semester, har förbundet enligt Arbetsdomstolens mening inte haft tillräckligt fog för att anse att arbetsgivarsidan, som tydligt krävde att det skulle vara tillåtet med individuella överenskommelser om lägre antal semesterdagar per år än på den offentliga sidan, gått med på

mera än som framgår av avtalstexten. Därtill kommer att, enligt vad förbundets förhandlare uppfattat, arbetsgivarsidan vidare krävde att avtalsbilagan om semester, som innehöll uppgift om värdet per betald semesterdag, skulle tas bort.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats är att den tolkning av kollektivavtalet som förbundet grundar sina yrkanden på inte är riktig. Därför och på grund av de överenskommelser om 25 semesterdagar per år som ostridigt träffats med arbetstagarna ska yrkandena avslås.

Rättegångskostnaderna

Förbundet har förlorat och ska därför betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Föreningen har yrkat ersättning med 292 965 kr, varav 220 500 kr avser ombudsarvode. Förbundet har överlämnat frågan om skäligheten av den begärda ersättningen till domstolens bedömning. Den ersättning föreningen begärt är enligt Arbetsdomstolens mening skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetareförbundets talan.
2. Svenska Kommunalarbetareförbundet ska ersätta Föreningen Vårdföretagarna för rättegångskostnader med 292 965 kr, varav 220 500 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Ulla Erlandsson, Folke K Larsson, Elisabeth Ankarcrona, Lars Josefsson, Ronny Wenngren och Sten-Ove Niklasson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström