

Fråga om innebörden av begreppet ”per helgfri vecka” i film-, tv- och videoinspelningsavtalet och om en arbetsgivare brutit mot kollektivavtalets reglering om att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod, när arbetstidsreduktion inte skett med anledning av helgdagen alla helgons dag, som alltid infaller på en lördag. Även tvist om en viss inspelningsperiod bestått av en eller två beräkningsperioder.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2017-03-29
StockholmDom nr 19/17
Mål nr A 245/14**KÄRANDE**

Teaterförbundet, Box 12710, 112 94 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Josephine Trinder och Kerstin Burman,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Medieföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Strix Drama AB, 556419-9544, Fridhamnsgatan 28, 115 56 Stockholm
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB,
Box 55542, 102 04 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Medieföretagen och Teaterförbundet (förbundet) gäller film-, tv- och videospelningsavtalet (FTV-avtalet).

Strix Drama AB (bolaget) är medlem i Medieföretagen och därigenom bundet av FTV-avtalet. I målet aktuellt FTV-avtal gällde för perioden den 1 januari–31 december 2013. Enligt parterna har giltighetstiden därefter förlängts till att omfatta även år 2014.

FTV-avtalet reglerar enbart visstidsanställningar. Avtalet omfattar olika yrkeskategorier, t.ex. artister, regissörer, koreografer, scenografer och kostymteknare samt s.k. tekniska tjänstemän. För tekniska tjänstemän finns i FTV-avtalet bestämmelser om arbetstid och om arbetstidens förläggning enligt följande.

§ 27 Arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör 40 timmar per helgfri vecka alternativt 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per tvåveckorsperiod. Lokal överenskommelse kan träffas om att genomsnittsberäkna arbetstiden på en fyraveckorsperiod. Arbetssdagen får omfatta tio timmar och arbetsveckan sex dagar.

[...]

§ 28 Arbetstidens förläggning

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden förläggs måndag–söndag av producenten efter samråd med facklig förtroendeman eller om sådan saknas med berörd personal sju dagar i förväg respektive 14 dagar i förväg per tvåveckorsperiod.

[...]

Bilaga 7**Alternativ reglering av arbetstid**

[...]

§ 2 Tekniska tjänstemän (ersätter § 27)

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod som motsvarar anställningstidens längd, dock högst tre månader. Ordinarie arbetstid får högst uppgå till 10 timmar per dag. Ingen vecka får dock, vad gäller ordinarie arbetstid, överstiga 50 timmar.

[...]

För varje utlagd ordinarie arbetstidstimme utöver 40 timmar per vecka förlängs anställningstiden med en timme.

Om ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per vecka under en beräkningsperiod om högst fyra veckor förlängs inte anställningstiden enligt ovan.

Bolaget producerade under år 2014 filmproduktionen ”Johan Falk” under tre inspelningsperioder eller block. För block 3, den 29 september–23 november 2014, tillämpade bolaget för de tekniska tjänstemännen i produktionen den alternativa regleringen i § 2 i bilaga 7 till FTV-avtalet. Arbetstiden per vecka i detta block förlades enligt följande.

Vecka 1 (29 september–5 oktober): måndag–torsdag, 40 timmar

Vecka 2 (6–12 oktober): måndag–fredag, 44 timmar

Vecka 3 (13–19 oktober): tisdag–fredag, 32 timmar

Vecka 4 (20–26 oktober): tisdag–lördag, 44 timmar

Vecka 5 (27 oktober–2 november): tisdag–fredag, 35 timmar

Vecka 6 (3–9 november): måndag–fredag, 43 timmar

Vecka 7 (10–16 november): måndag–fredag, 42 timmar

Vecka 8 (17–23 november): måndag–fredag, 40 timmar

Helgdagen alla helgons dag inföll lördagen den 1 november 2014, i ”vecka 5”. Någon arbetstidsreduktion skedde inte med anledning av denna helgdag.

Mellan parterna har tvist uppkommit om kollektivavtalets reglering i bilagan, om att arbetstiden får uppgå ”till högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod”, innebär att arbetstiden för beräkningsperioden ska reduceras med anledning av att helgdagen alla helgons dag infaller under perioden. Alla helgons dag infaller alltid på en lördag.

Enligt arbetsgivarparterna ska någon sådan arbetstidsreduktion inte ske om arbetet normalt är förlagt inom ramen måndag–fredag, och normalt inte till lördagar. Förbundets ståndpunkt är att arbetstiden ska reduceras oavsett om arbetstid under beräkningsperioden är förlagd till lördagar eller inte.

För det fall FTV-avtalet ska tolkas som arbetsgivarparterna hävdar är parterna oense om arbete normalt förlagts till måndag–fredag inom aktuell beräkningsperiod och därvid om block 3 utgjorde en beräkningsperiod om åtta veckor eller två beräkningsperioder om fyra veckor vardera.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till förbundet med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2015 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Inget belopp har vitsordats. Sättet för beräkning av räntan har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Kollektivavtalsbrott

Enligt huvudregeln i § 27 i FTV-avtalet utgör ordinarie arbetstid 40 timmar per helgfri vecka. Arbetsdagen får omfatta tio timmar och arbetsveckan sex dagar. Arbete får enligt § 28 i FTV-avtalet förläggas till alla veckans dagar, måndag–söndag.

Enligt en anmärkning, som är fogad till § 27, framgår att producenten har rätt att tillämpa en alternativ arbetstidsreglering i enlighet med bilaga 7 till FTV-avtalet. Där anges att den ordinarie arbetstiden får uppgå till ”högst 40 timmar per helgfri vecka under en beräkningsperiod” som motsvarar anställningstidens längd, dock högst tre månader. Regleringen i bilaga 7 ger således en större flexibilitet när det gäller schemalaggingen då beräkningsperioden kan vara längre än vad som följer av § 27.

Om den alternativa arbetstidsregleringen tillämpas, anges det att denna ska användas under hela inspelningsperioden. Det går således inte att blanda bestämmelserna i § 27 och bilaga 7.

I ingressen till bilaga 7 anges att de producenter som avser att tillämpa regleringen ska meddela detta till förbundet innan en inspelning påbörjas. En sådan underrättelse behövs inte om § 27 tillämpas.

Utöver underrättelse till förbundet om att bilaga 7 kommer att användas ska även schemat visas upp. Det innebär således att förbundet får tillgång till ett schema, vilket förbundet inte alltid får vid andra produktioner. Detta är anledningen till att förbundet fick kännedom om hur avtalet tillämpades för den aktuella produktionen.

En ytterligare förutsättning för att bilaga 7 ska kunna tillämpas är att ett preliminärt arbetstidsschema fastställs för inspelningsperioden/blocket. Härav följer att inspelningsperioden är detsamma som ett block. Definitivt schema ska fastställas 14 dagar i förväg för varje vecka. I den mån annat inte anges ska kollektivavtalets övriga arbetstidsbestämmelser tillämpas. Detta innebär t.ex. att § 28 om arbetstidens förläggning måndag–söndag gäller.

Inspelningen av filmproduktionen ”Johan Falk” började med en första inspelningsperiod den 2 juni–4 juli 2014 (block 1) och fortsatte efter sommaren under perioderna den 28 juli–28 september (block 2) samt den 29 september–23 november (block 3).

För block 3 tillämpade bolaget den alternativa regleringen om arbetstid i § 2 i bilaga 7 till FTV-avtalet. Eftersom en helgdag, alla helgons dag, inföll under beräkningsperioden block 3 skulle arbetstiden för beräkningsperioden ha reducerats med åtta timmar, vilket inte blev fallet. Beräkningsperioden omfattade hela block 3. Bolaget bröt alltså mot kollektivavtalet genom att inte reducera arbetstiden med anledning av helgdagen alla helgons dag den 1 november 2014.

Ordalydelsen samt bestämmelsernas uppbyggnad och konstruktion

I både § 27 och § 2 i bilaga 7 används begreppet ”per helgfri vecka” inte ”per vecka”. Att begreppet ”helgfri” används betyder att arbetstiden ska påverkas när det infaller en helgdag under veckan eller beräkningsperioden. Begreppet ”helgfri vecka” har samma innebörd i § 27 och i bilaga 7.

FTV-avtalet definierar inte vad som ska anses vara helgdagar. Klart är dock att med helgdag inte avses en vanlig söndag. I brist på kollektivavtalsreglering om vad som är helgdag får ledning hämtas från lagen (1989:253) om allmänna helgdagar, av vilken framgår vilka dagar som är helgdagar. Av lagen följer t.ex. att alla helgons dag är en helgdag.

När helgdagar, i enlighet med lagen om allmänna helgdagar, förutom vanliga söndagar, infaller en vecka ska således reducering av arbetstiden ske under den veckan eller beräkningsperioden. Det här innebär att oavsett vilken veckodag som en allmän helgdag infaller på ska den ordinarie arbetstiden för veckan eller beräkningsperioden reduceras med åtta timmar.

Det är skillnad på att inte förlägga arbete under vissa dagar, t.ex. en helgdag, och att reducera den ordinarie arbetstiden en vecka eller för beräkningsperioden. Det förra handlar om hur arbetstiden förläggs och det senare om hur många timmar som arbete får utföras under en vecka eller en beräkningspe-

riod. FTV-avtalet föreskriver, för teknisk personal, inte någon rätt till ledighet under helgdagar. Det kan därför mycket väl vara så att arbete förläggs till en helgdag, men då ska reducering av arbetstiden ske någon gång inom beräkningsperioden. Avtalet säger ingenting om när inom beräkningsperioden som reducering ska ske, utan detta förfogar arbetsgivaren över.

Ordalydelsen anger således klart och tydligt att det ska ske en arbetstidsreducering för helgdagar.

Arbetsgivare inom filmbranschen har typiskt sett ett behov av att förlägga arbetstid till veckans alla dagar, alltså även under lördagar och söndagar. Så sker även regelmässigt. Kompensationen för att arbetsgivaren i enlighet med avtalet får förlägga ordinarie arbetstid till veckans alla dagar och att veckan får omfatta sex arbetsdagar är att en reducering av arbetstiden ska ske enligt avtalet när en helgdag infaller under beräkningsperioden, oavsett vilken veckodag helgdagen infaller på.

Det är inte relevant om arbete faktiskt har förlagts eller normalt förläggs måndag–fredag när helgdagen infaller en lördag. Mot bakgrund av att schemaläggning sker innan produktionen börjar och innan helgdagen infaller är det inte rimligt att tolka avtalet så att reducering ska ske enbart för det fall medarbetaren faktiskt skulle ha varit schemalagd på helgdagen. En sådan tolkning skulle innebära att arbetsgivaren skulle kunna planera arbetstiden på ett sådant sätt att reducering av arbetstiden aldrig skulle behöva göras med anledning av en helgdag.

Avtalshistorik

Av filminspelningsavtalet för åren 1981–1982 framgår följande. I § 2 Mom 2 i avtalets lönebilaga D, som reglerar arbetstider, angavs att den ordinarie arbetstiden fick omfatta högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka räknat på en tvåveckorsperiod. Arbetstiden skulle normalt förläggas måndag–fredag med åtta timmar mellan kl. 06–18 med en 1/2–1 timmes lunchrast. Den ordinarie arbetstiden kunde förskjutas till kl. 23 respektive lördag och söndag och uppgå till tio timmar per dag om manus, inspelningsplats, tekniska eller personella förhållanden motiverade detta. Varje vecka fick innehålla högst sex arbetsdagar. Enligt § 9 Mom 2 tredje stycket var parterna överens om att arbete borde undvikas på julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärds dag, pingstafton, pingstdagen, annandag pingst, midsommarafton och midsommardagen. Om arbete utfördes en sådan dag betalades, enligt § 2 Mom 4, en förhöjd ersättning. Enligt förbundet såg detta avtal ganska annorlunda ut från hur det ser ut i dag.

I avtalet för åren 1984–1985 infördes den alternativa regeln om 39 timmars arbetsvecka. Den ordinarie arbetstiden skulle fortfarande normalt förläggas måndag–fredag. Vidare gjordes den ändringen att arbetstiden kunde förläggas kl. 07–19. Parterna tog även bort hänvisningen som tidigare fanns till § 9 och i stället angavs ett antal dagar och helgdagar direkt i avtalstexten

under vilka arbete skulle försöka undvikas. De angivna dagarna var desamma som framgick av den tidigare hänvisningen till § 9.

I 1987 års avtal gjordes större förändringar. Enligt avtalet fick arbetstiden per dag omfatta tio timmar i stället för som tidigare åtta timmar. Regleringen avseende arbetstidsförläggningen bytte paragraf och placerades i ett eget moment. Den ordinarie arbetstiden fick nu förläggas måndag–söndag i stället för måndag–fredag. Regleringen att arbetet normalt skulle vara förlagt måndag–fredag togs således bort. Vidare togs även regleringen bort om att arbete skulle försöka undvikas under de helgdagar som tidigare var uppräknade i avtalet. Det blev således fritt fram att förlägga arbete även under sådana dagar.

Arbetstidsförläggningen i FTV-avtalet ändrades alltså från och med år 1987. Dessförinnan var tanken att arbetstiden mer skulle överensstämma med ett vanligt tjänstemannaarbete måndag–fredag med arbetstider mellan vissa klockslag och med undvikande av arbete på helgdagar. Reglerna hur arbetstiden får förläggas har sedan successivt blivit mer generösa till arbetsgivarens fördel. Arbetsgivaren är fri att schemalägga arbetstiden även till helgdagar och reduceringen av arbetstiden kan ske när som helst inom beräkningsperioden och alltså inte nödvändigtvis under själva helgdagen, även om en helgdag inträffar under en vardag.

Bolagets tillämpning under aktuell produktion

Produktionen var indelad i tre block, dvs. tre inspelningsperioder. Arbetstiden var förlagd till veckans alla dagar, dvs. måndag–söndag, och förläggningen kunde variera i veckorna. Det var alltså inte så att arbetstagarna arbetade måndag–söndag varje vecka, utan arbetet var förlagt lite olika inom kalenderveckan. Under block 1, perioden 2 juni–4 juli, förekom det arbete på lördagar och söndagar. Arbete var förlagt till lördagen den 14 juni och söndagen den 15 juni. Även under block 3 var arbete förlagt till en lördag, nämligen lördagen den 25 oktober.

Bolaget reducerade arbetstiden motsvarande åtta timmar för nationaldagen den 6 juni. Enligt förbundet reducerades arbetstiden även för midsommardagen, som alltid infaller på en lördag. Under block 1 har bolaget alltså reducerat arbetstiden för dessa två helgdagar med totalt 16 timmar. Bolaget agerade således i enlighet med förbundets tolkning av avtalet när det gäller dessa två helgdagar.

Det sista blocket, block 3, varade under tiden den 29 september–23 november och omfattade åtta veckor. Hela detta block var en beräkningsperiod. Utan arbetstidsreducering innebär det att antalet timmar att förfoga över för schemaläggning var 320 timmar (8 x 40 timmar). Med anledning av att alla helgons dag inföll under denna period, lördagen den 1 november 2014, hade bolaget enligt förbundet bara rätt att förlägga 312 timmar. Reducering skulle ha skett för denna helgdag med åtta timmar. Bolaget har dock trots detta lagt ut 320 timmar.

Beträffande schemalaggningen för de åtta veckorna under block 3 var arbetstiden förlagd till måndag, tisdag, onsdag, torsdag och fredag bara under veckorna 3, 7, 8 och 9, alltså hälften av veckorna. Under de övriga fyra veckorna var arbetstiden förlagd på olika sätt och dessutom till en lördag, den 25 oktober. Mot bakgrund av hur arbetet faktiskt har varit förlagt kan det inte anses ha varit förlagt normalt eller regelbundet till måndag–fredag. Enligt förbundet är dock arbetstidens normala förläggning inte relevant för om det ska ske en arbetstidsreducering för helgdagar som infaller en lördag eller en söndag. För tolkningen av avtalet är det således inte av betydelse om arbete har förlagts till en lördag eller en söndag.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att arbetstidens förläggning är relevant, så har bolaget faktiskt förlagt arbete under flera lördagar och så även inom block 3, till lördagen den 25 oktober. Även med en sådan tolkning av avtalet ska det ske en arbetstidsreducering.

Bolagets tillämpning av FTV-avtalet har emellertid enligt förbundet inte någon betydelse för hur avtalet ska tolkas. Bolaget är inte avtalspart i avtalet.

Andra avtalsområden

FTV-avtalet reglerar bara tidsbegränsade anställningar, vilket är ganska speciellt. I många andra tjänstemannaavtal regleras tillsvidareanställningar. Det finns då även arbetstidsbestämmelser som innebär att om den anställda har en arbetstidsförläggning som går ut på att om arbete behöver utföras under en helgdag så är i stället den ordinarie arbetstiden per vecka kortare. Detta är t.ex. ganska vanligt inom vården där verksamheten inte kan stängas på helgdagar. I stället för 40 timmar per vecka uppgår då arbetstiden till 38,25 timmar per vecka. Avtalen avseende tillsvidareanställningar är framtagna med förutsättningen att det brukar jämnas ut sig under en period om 28 år eftersom helgdagarna infaller olika under åren. Tanken är att den kortare arbetstiden på 38,25 timmar ska, för en anställd som arbetar måndag–fredag och även under helgdagar, vara densamma som för en anställd som arbetar måndag–fredag men som i stället har rätt att vara ledig under helgdagarna.

Mot bakgrund av att FTV-avtalet bara reglerar visstidsanställda arbetstagare med en arbetstidsförläggning måndag–söndag finns det ingen möjlighet att ha en kortare arbetstid, som den på 38,25 timmar, eftersom det inte finns någon 28-årsperiod att jämnas ut arbetstiden på. Det är därför viktigt att arbetstidsmättet 40 timmar per helgfri vecka alltid innebär en reduktion av arbetstiden när det infaller en helgdag, oavsett när helgdagen infaller och oavsett vilken av de lagstadgade helgdagarna det är fråga om. En annan ordning skulle innebära att den anställda skulle riskera att behöva arbeta en helgdag, men inte få en kortare arbetsvecka. I praktiken skulle detta innebära att FTV-avtalet inte skulle medföra någon arbetstidsreducering för helgdagar alls. Så kan inte vara fallet.

Tvisten år 2008

Under den centrala förhandlingen i den nu aktuella tvisten gjorde Medieföretagen gällande att arbetsgivarorganisationens tolkning av FTV-avtalet är allmänt vedertagen och historiskt tillämpad och hänvisade till en tidigare förhandling mellan förbundet och Medieföretagen år 2008. Tvistefrågan år 2008 förhandlades inte i sak eftersom Medieföretagen gjorde en preskriptionsinvändning. Tvistefrågan handlade om reducering av arbetstiden skulle ske för helgdag under midsommarveckan.

Förbundets tolkning av den aktuella bestämmelsen, såsom den framgår av protokollet från år 2008, var att om det infaller en helgdag på en dag som det normalt utförs arbete på, så förkortas arbetstiden med åtta timmar. Detta stämmer i och för sig, men det är inte säkert att det är just på helgdagen som arbetstidsreduceringen ska ske. Utifrån hur protokollet är formulerat framstår det som om förbundets tolkning skulle gå ut på att arbetstiden ska förkortas enbart om arbete normalt utförs den dagen. Det är oklart varför detta anges i protokollet och varför förbundet skulle ha hävdad detta. Det kan dock ha berott på att ett annat av förbundets kollektivavtal avseende institutionsteatrar innehåller en sådan bestämmelse. Vid den lokala förhandlingen i 2008 års tvist framfördes den tolkning som förbundet har framfört i den nu aktuella tvisten. Av protokollsanteckningen från den centrala förhandlingen år 2008 framgår att ombudsmannen L.Å. ansåg att eftersom arbete utförts såväl lördag som söndag under den aktuella produktionen, så skulle veckoarbetstiden förkortas. Resonemanget i den delen är således detsamma som förbundet har som nuvarande andrahandsgrund, dvs. om det nu är så som motparterna hävdar, har arbete faktiskt utförts på lördagar och söndagar. Då ska arbetstidsreducering ske på den grunden.

Enligt förbundet är protokollet från år 2008 inte ett dokument i vilket parterna har intagit eller vidhållit några principiella ståndpunkter. Det var inte heller förhandlarens avsikt att framföra några principiella uttalanden, utan avsikten var att lösa den enskilda tvisten utifrån de förutsättningar som förelåg.

Medieföretagens ståndpunkt år 2008 var att om en helgdag infaller någon gång under måndag–fredag ska den ordinarie arbetstiden reduceras i motsvarande mån. Medieföretagen har dock i svaromålet i nu aktuell tvist gjort gällande någonting annat. I svaromålet hävdades nämligen att arbetet måste ha varit schemalagt den aktuella helgdagen för att en arbetstidsreducering ska ske. Av protokollet från den muntliga förberedelsen framgår dock att Medieföretagen därefter har ändrat inställning i frågan. Den inställningen tar inte sikte på att arbete måste ha varit schemalagt den aktuella dagen utan innebär i stället att om arbete normalt utförs under lördagar, dvs. den veckodag då helgdagen inföll även om arbete av någon anledning inte kom att utföras under just alla helgons dag, så ska reducering ändå ske. Det är alltså två olika inställningar. Medieföretagen har således ändrat inställning flera gånger sedan tvisten år 2008.

Andra produktioner

Inom branschen förläggs arbetstiden vid olika produktioner till veckans alla dagar, vilket det definitivt finns behov av. Det normala är således inte att arbete förläggs måndag–fredag. Arbete utförs regelmässigt under även lördagar och söndagar. Exempel på att förhållandena ser ut på detta vis kan hämtas från andra produktioner.

Filmen ”Cirkeln” producerades av RMV Film AB. Av schemaläggningen framgår att arbete förlades till lördagen den 31 maj och söndagen den 1 juni 2014.

Filmen ”En underbar jävla jul” producerades av Sweet Water Production AB. Produktionen pågick under tiden den 30 mars–5 maj 2015 och arbetet förlades kontinuerligt till lördagar och söndagar, nämligen den 11, 18 och 25 april 2015. Av de fem lördagar som inföll under denna period förlades arbete till tre av dessa, dvs. till mer än hälften av lördagarna under schema-perioden.

Vid inspelningen av ”Bron”, som producerades av Filmland, var arbete förlagt till lördagarna den 22 och 29 november 2014, men även till lördagen den 17 januari 2015. Filmland har även producerat ”Morden i Sandhamn”. Av schemat från den produktionen framgår att arbetet var förlagt till söndagen den 18 maj.

Samtliga dessa produktioner omfattas av FTV-avtalet. När det gäller två av produktionerna – ”Cirkeln” respektive ”En underbar jävla jul” – är produktionsbolagen inte medlemmar i Medieföretagen, men har hängavtal. Produktionsbolaget Filmland är såvitt känt medlem i Medieföretagen.

Beräkningsperiod

Parterna är oense om hur en beräkningsperiod enligt FTV-avtalets bilaga 7 ska fastställas.

I avtalsrörelsen år 2011 önskade Medieföretagen få en längre beräkningsperiod än vad som följer av § 27 i FTV-avtalet. Arbetsgivarsidan ville ha möjlighet till en mer flexibel arbetstidsförläggning och yrkade därför att beräkningsperioden skulle motsvara anställningstidens längd, med en begränsning till tre månader. Resultatet av förhandlingarna blev regleringen i bilaga 7.

Varken av Medieföretagens agerande i förhandlingarna eller på annat sätt framgick att arbetsgivarsidan menade att en arbetsgivare på eget bevåg skulle kunna bestämma beräkningsperiodernas längd.

Beräkningsperiodens längd framgår av antingen § 27 i FTV-avtalet eller bilaga 7. Av ingressen till bilaga 7 framgår att inspelningsperioden är det samma som blocket, eftersom där anges ”inspelningsperiod/block”. Bilaga 7

har alltså inte på något vis gett arbetsgivaren rätt att bestämma över beräkningsperioden på annat sätt än som framgår av avtalstexten. Om Medieföreningen hade ett annat syfte borde förbundet ha fått upplysning om detta. Arbetsgivaren kan alltså inte ensidigt bestämma om en annan beräkningsperiod än som finns uttryckt i FTV-avtalet. Framför allt kan arbetsgivaren inte förfoga över beräkningsperiodens längd och därigenom planera bort en kollektivavtalsstadgad arbetstidsreducering.

I nu aktuellt fall har de anställda haft en anställning som löpt under hela block 3. Den tiden utgör alltså en beräkningsperiod. Detta framgår direkt av bestämmelsens ordalydelse. De sista två styckena i § 2, som handlar om utlagd arbetstid utöver 40 timmar per vecka, utgör ersättningsregler och är inte bestämmelser om hur en beräkningsperiod ska fastställas.

Från början schemalade bolaget block 3 som en beräkningsperiod, vilket enligt förbundet är korrekt. Av den korrespondens via e-post som därefter fördes mellan bolaget och förbundet framgår tydligt att det var först efter att förbundet påpekade att arbetstidsreducering skulle göras för alla helgons dag som beräkningsperioden blev intressant. Det var först då som det i schemat för block 3 lades in period 1 och 2. Enligt förbundet var detta ett försök att kringgå bestämmelsen om helgfri vecka.

Sammanfattning av grunderna för talan

FTV-avtalets reglering om ordinarie arbetstid ”per helgfri vecka” innebär att reduktion av arbetstiden ska ske om det under veckan eller en beräkningsperiod infaller en helgdag, oavsett om helgdagen infaller på en lördag eller en söndag och oavsett om lördagen eller söndagen var en schemalagd arbetsdag eller inte.

Aktuella arbetstagare hos bolaget, som utförde arbete med produktionen ”Johan Falk” hösten 2014, hade således i enlighet med § 2 i bilaga 7 till FTV-avtalet rätt till reduktion av arbetstiden den beräkningsperiod i vilken alla helgons dag inföll. Då arbetstagarna inte fick någon sådan reduktion av arbetstiden har bolaget brutit mot FTV-avtalet och är skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att FTV-avtalet ska tolkas på det sätt som arbetsgivarparterna gör gällande, att den faktiska förläggningen av den ordinarie arbetstiden ska påverka om reduktion av arbetstiden ska ske, har bolaget i detta fall inte förlagt arbetstid regelbundet eller normalt till måndag–fredag. Arbete var nämligen förlagt till en lördag under block 3, som utgör en beräkningsperiod. Reducering av arbetstiden skulle därför ha skett även på den grunden.

Arbetsgivarparterna

Bolaget m.m.

Strix Drama är ett produktionsbolag för dramaproduktion för såväl bio som tv. Bolaget har under åren producerat en lång rad filmer, som t.ex. ”Blå ögon” för Sveriges television, ”Johan Falk” för TV4 och ”100 code” för kanal 5.

Bolaget bröt inte mot kollektivavtalet när det inte reducerade arbetstiden för de tekniska tjänstemännen i produktionen Johan Falk med anledning av att helgdagen alla helgons dag inföll lördagen den 1 november 2014.

FTV-avtalets omfattning

Som förbundet anfört omfattar FTV-avtalet enbart tidsbegränsade anställningar. Detta förhållande är ovanligt. Det finns alltså inte några bestämmelser som reglerar tillsvidareanställda medarbetares arbetsförhållanden i detta avtal.

Avtalet avser flera kategorier av medarbetare. En grupp är artister, vilken omfattar skådespelare, sångare, dansare och skådeartister. En annan grupp är regissörer. En tredje grupp utgörs av koreografer, scenografer och kostymdesigners. Slutligen finns den grupp som är aktuell i målet. Den räknas upp i inledningen av § 27. Den betecknas i avtalet som tekniska tjänstemän, men kan förenklat benämnas inspelningsteamet.

För de olika yrkeskategorierna anges olika regler om arbetstid i FTV-avtalet. Såvitt avser regissörer, koreografer, scenografer och kostymdesigners anges att kollektivavtalets regler om arbetstid inte gäller för dem.

Artisternas arbetstidsreglering återfinns i § 13. I Mom 4 anges att arbete för denna grupp bör undvikas på ett antal helgdagsaftnar och s.k. röda dagar. Bestämmelsen är inte någon regel om reducering av arbetstiden utan en förläggningsregel. Artister avlönas normalt med dagsgage och det utgår alltså inte någon månadslön för inspelningsperioden eller liknande. När det gäller denna grupp framgår vidare av § 13 Mom 1 att arbetstiden bör förläggas inom tidsramen kl. 08.30–17.30 om inspelning ska ske i ateljé. Någon mot svarighet till dessa regleringar finns inte för medarbetarna i inspelningsteamet.

Arbetstidsbestämmelserna för artisterna får den effekten att arbete normalt inte schemaläggs t.ex. på helgdagsaftnar eller röda dagar för inspelningsteamet. Eftersom artisterna, enligt avtalet, bör vara lediga dessa dagar förläggs inte arbete dessa dagar. Det finns då inget arbete att utföra för inspelningsteamet, även om det för denna grupp är fullt möjligt att enligt avtalet förlägga arbete till sådana dagar. Detta är ett av skälen till att arbete i produktionerna regelmässigt inte förläggs till röda dagar.

Avtalshistorik

Av avtalstexten från åren 1981–1982 kan konstateras att den angav en arbetstid om högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, en begränsningsperiod om två veckor och möjlighet att förlägga veckans arbete till veckans alla dagar, dock i och för sig normalt måndag–fredag. Vidare framgår att det var maximalt sex arbetsdagar på en vecka och att den ordinarie arbetstiden kunde uppgå till tio timmar per dag.

Av avtalet som gällde perioden den 1 november 1984–31 december 1986 framgår att för det fall arbetstiden skulle beräknas på 14 dagar så sjönk veckoarbetstidsmåttet till 39 timmar. I övrigt fanns de grundläggande reglerna kvar. Effekten av denna förändring blev egentligen inte annan än att arbetstiden i praktiken inte kom att schemaläggas i tvåveckorsperioder.

I 1987 års avtal fanns den tidigare bestämmelsen om att ordinarie arbetstid utgör 40 timmar per helgfri vecka alternativt 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per tvåveckorsperiod fortfarande kvar. Arbetsdagen fick fortfarande omfatta tio timmar och arbetsveckan sex dagar. Den ordinarie arbetstiden fick nu förläggas måndag–söndag. Arbete kunde dock redan enligt det tidigare avtalet förläggas under veckans alla dagar även om det tidigare stod att det normalt skulle förläggas måndag–fredag. Förändringen i dessa delar kan huvudsakligen ses som en förenkling av avtalstexten. Mot bakgrund av att inspelningsteamet knappast kan ha så mycket att göra om inte några artister finns på plats som ska spelas in, var förändringen av ringa betydelse.

Sammanfattningsvis har det i kollektivavtalet egentligen alltid funnits en reglering om att den ordinarie arbetstiden omfattar 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka. Vidare har det alltid funnits en möjlighet att förlägga arbete alla veckans dagar, att ha sex arbetsdagar på en vecka och att ha tio timmars arbete på en dag.

Avtalstextens innebörd

Avtalstexten i § 27 – om att ordinarie arbetstid utgör 40 timmar per helgfri vecka – måste tolkas mot bakgrund av att arbetstiden normalt eller regelmässigt förläggs inom ramen måndag–fredag, även om texten att arbetstiden ska förläggas normalt till just måndag–fredag har försvunnit ur avtalstexten. Under en filmproduktion schemaläggs endast enstaka lördagar och söndagar vid ett fåtal tillfällen.

Arbetstiden förläggs alltså regelmässigt måndag–fredag. Anledningen till att arbetstid ibland förläggs till en lördag eller söndag kan t.ex. vara att det finns önskemål om att få en längre sammanhängande ledighet, att det endast återstår en dag av produktionen som då hellre förläggs till lördag eller söndag, att en artist inte kan medverka under måndag–fredag eller att de miljöer eller lokaler, vilka man vill filma i, inte är tillgängliga under måndag–fredag.

Avtalet saknar bestämmelser om hur reducering av arbetstiden ska ske för helgdagar. Mot bakgrund av att arbete normalt förläggs inom ramen måndag–fredag är utgångspunkten dock att reducering ska ske när en helgdag infaller just under perioden måndag–fredag, men inte när en helgdag infaller på en lördag eller söndag.

För att åskådliggöra arbetsgivarparternas inställning, och vederlägga att det skulle kunna gå att kringgå avtalet genom att förlägga arbetstid på ett sådant sätt att det aldrig skulle ske någon reducering för helgdagar, kan veckorna före och efter påsk tas som exempel. Med tillämpning av regeln om 40 timmar per helgfri vecka ska vid påsk i princip en reducering av arbetstiden ske för långfredagen och måndagen annandag påsk med sammanlagt 16 timmar. Producenten kan inte undgå en sådan reducering genom att lägga tio timmar per dag måndag–torsdag veckan före påsk eller tio timmar per dag tisdag–fredag veckan efter påsk. En reduktion av arbetstiden ska således alltid ske för helgdagar som infaller under arbetsveckan måndag–fredag även om arbetstiden är förlagd måndag–torsdag respektive tisdag–fredag i påskveckorna. Om arbete schemaläggas med 40 timmar i påskveckan ska arbetstidsreducering ske inom den period som kan vara aktuell för schemat. Om t.ex. bilaga 7 tillämpas, ska således reducering ske inom den aktuella beräkningsperioden. Medieföretagen känner inte till att något medlemsföretag skulle ha kringgått avtalet vad gäller arbetstidsreduktion för helgdagar.

Samma förhållande gäller för den vecka i vilken Kristi himmelfärds dag infaller. För den veckan ska reducering ske med åtta timmar för torsdagen då Kristi himmelfärds dag infaller. Det går således inte att för övriga veckodagar i denna vecka förlägga arbete med tio timmar per dag. Det förekommer däremot att det i samarbete med teamet förläggs arbete under Kristi himmelfärds dag och att ledigheten i stället förläggs till fredagen för att få en mer sammanhållen ledighet fredag–söndag. Det sker dock fortfarande en reducering för denna vecka så att det totalt blir 32 timmars arbete under denna vecka.

När det gäller midsommarveckan ska det däremot inte ske någon reducering. Det är således möjligt att under denna vecka schemalägga måndag–torsdag med 40 timmar eller att lägga ut åtta timmar per dag måndag–fredag dvs. även förlägga arbete på midsommarafton. Om 40 timmar förläggs måndag–torsdag, så ligger dessa timmar inom ramen för perioden måndag–fredag. Med anledning av att bestämmelsen för artister föreskriver att arbete bör undvikas på bl.a. midsommarafton leder det dock till att inspelningsteamet inte skulle ha så mycket att göra under midsommarafton.

När det slutligen gäller helgdagen alla helgons dag så infaller den alltid på en lördag. Enligt arbetsgivarparterna ska det då inte ske någon arbetstidsreducering.

Rent hypotetiskt skulle en arbetstidsreducering kunna ske för en helgdag som infaller på en lördag, som det inte utförs något arbete på. För att en sådan situation ska föreligga krävs emellertid att produktionen regelmässigt

är förlagd t.ex. tisdag–lördag och att denna förläggning är att betrakta som arbetsvecka. En konsekvens av att arbetsveckan förskjuts till att vara tisdag–lördag är dock att det då inte ska ske någon reduktion för en röd dag som infaller på en måndag.

Bolagets tillämpning i aktuell produktion

När det gäller den i målet aktuella inspelningen av ”Johan Falk” tillämpades bestämmelserna i § 2 i bilaga 7 under block 3. Parterna var överens om att block 3 skulle bestå av två beräkningsperioder om vardera fyra veckor och att den totala arbetstiden för vardera period skulle uppgå till 160 timmar. Under period två inföll alla helgons dag på lördagen den 1 november 2014. Under period två utfördes inte något arbete på någon lördag eller söndag utan allt arbete var förlagt inom ramen måndag–fredag. Någon arbetstidsreducering för alla helgons dag ska då inte ske.

Även om block 3 skulle betraktas som en beräkningsperiod har arbete på en lördag utförts endast vid ett tillfälle, nämligen lördagen den 25 oktober 2014. Av schemat framgår emellertid att måndagen i veckan efter denna lördag var ledig. Det skulle vara helt orimligt om endast en arbetad lördag, vilken kompenseras med en annan ledig veckodag, skulle innebära en arbetstidsreducering när en helgdag infaller på en lördag eller söndag.

När det gäller midsommarveckan, som inföll under block 1, förlades inte arbete under midsommarafteon och tänkt arbetstid för denna dag förlades inte heller någon annanstans i schemat. Detta var dock inte en följd av att midsommandagen var en röd dag, som inföll på en lördag, utan var en ren permission, eftersom arbetstid inte bör läggas ut på midsommarafteon för artister.

Under block 1 gjordes vidare en arbetstidsreducering för nationaldagen den 6 juni 2014. Detta år inföll denna dag på en fredag och en reduktion skulle därför ske.

Twisten år 2008

Twisten mellan förbundet och Medieföretagen, dåvarande Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA), år 2008 handlade om förläggning av arbetstid under midsommarveckan. Även om den av förbundet då förda talan var preskriberad och inte fördes till domstol så klagade förbundet och Medieföretagen sin respektive inställning. Medieföretagens ståndpunkt var således att om en helgdag infaller någon gång under måndag–fredag så ska den ordinarie arbetstiden reduceras i motsvarande mån. Under midsommarveckan inföll helgdagen en lördag varför det inte skulle ske någon reduktion. När det gällde den då aktuella produktionen hade arbetstiden regelmässigt schemalagts måndag–fredag. Några undantag fanns men då hade filmteamet erbjudits att arbeta lördag eller söndag i utbyte mot en ledig dag måndag–fredag, dvs. en viss förskjutning. Detta hade skett kring midsommar. Arbetet hade då varit förlagt till söndagen före midsommar i utbyte mot ledighet under torsdagen, dagen före midsommarafteon. På detta vis

erhölls en längre sammanhållen ledighet. Arbetet hade således förlagts till någon enstaka lördag och enstaka söndag.

Förbundets uppfattning i tvisten var att om en helgdag infaller under måndag–söndag så ska, under förutsättning att inte arbetet regelmässigt föreläggs måndag–fredag, reducering ske av den ordinarie arbetstiden. I det då aktuella ärendet innebar detta att om arbetet inte regelmässigt förlades till lördagar eller söndagar skulle arbetstiden inte reduceras i midsommarveckan. I protokollet från den centrala förhandlingen finns en justeringsanmärkning av förbundet. Av denna framgår att förbundet konstaterade att arbetet hade utförts såväl lördagar som söndagar under den aktuella produktionen och att veckoarbetstiden under midsommarveckan därmed skulle ha förkortats med åtta timmar.

Andra produktioner

Vid svensk filmproduktion, och kanske än mer tydligt vid tv-produktioner, är det vanligt att arbetet schemaläggs måndag–fredag eller inom ramen måndag–fredag. Det följer även av de exempel som förbundet åberopat.

Produktionen av ”Bron” bestod av två block. Block 1 varade perioden den 27 oktober–16 december 2014 och block 2 perioden den 14 januari–31 mars 2015. I block 1 utfördes arbete under två lördagar, den 22 och 29 november, och i block 2 utfördes arbete en lördag. I övrigt var arbetstiden förlagd inom ramen måndag–fredag. Utgångspunkten är att det rörde sig om två tidsbegränsade anställningar för den som arbetade under båda blocken, en för respektive block, och att arbetstagarna inte var anställda under inspelningsuppehållet under jul- och nyårshelgen.

Under produktionen av ”Morden i Sandhamn” så utfördes under block 1, perioden den 5 maj–16 juni, arbete söndagen den 18 maj. I övrigt utfördes arbetet under detta block inom ramen måndag–fredag.

När det gäller en av de produktioner som förbundet har åberopat, filmen ”Cirkeln”, producerades den av RMV Film, ett bolag som inte är eller var medlem i Medieföretagen. Hur bolaget har lagt schemat är därför ingenting som Medieföretagen kan påverka, vare sig de har hängavtal eller inte. Under produktionen, vilken pågick perioden måndagen den 4 april–fredagen den 4 juli, utfördes arbete endast under en lördag och en söndag. Vidare utfördes arbete torsdagen den 1 maj, vilket var en röd dag, och i stället var arbetstagarna lediga fredag–söndag samma vecka. Reducering har skett för den röda dagen fast arbete utfördes under den dagen. Under midsommarveckan lades arbete ut under 36 timmar. I övrigt förlades arbete måndag–fredag.

Filmen ”En underbar jävla jul” producerades av bolaget Sweet Water, som inte heller är medlem i Medieföretagen.

Beräkningsperiod

Enligt § 2 sista stycket i bilaga 7 framgår att om ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per vecka under en beräkningsperiod om högst fyra veckor så förlängs inte anställningstiden. För inspelningsteamet talas det således här om en beräkningsperiod om högst fyra veckor. Detta visar att det går att dela upp en inspelningsperiod i flera beräkningsperioder.

Av § 2 näst sista stycket framgår vad som händer om ordinarie arbetstid uppgår till 50 timmar per vecka, nämligen att anställningstiden förlängs med en timme för varje utlagd ordinarie arbetstimme utöver 40 timmar per vecka.

Om en inspelningsperiod således uppgår till fyra veckor och arbetstid läggs ut med 50 timmar i veckan har det lagts ut 40 timmar för mycket, eftersom det har lagts ut 40 timmar utöver det som står i näst sista stycket. Om inspelningsperioden uppgår till fyra veckor med en arbetstid om 50 timmar per vecka kommer anställningen alltså att vara i fem veckor. I ett sådant exempel kommer således arbetstagarna att ha betald ledig tid eftersom de har utfört ordinarie arbete 50 timmar i veckan under fyra veckor. Enligt bestämmelsens sista stycke gäller detta dock inte om ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per vecka under en beräkningsperiod om högst fyra veckor. Detta är således konstruktionen i detta avtal, vilket då framför allt ökar flexibiliteten vid filminspelningar.

Det går att ha flera beräkningsperioder som är kortare än en månad.

Av den mejlkorrespondens som fördes mellan förbundet och bolaget framgår att det inte förelåg någon oenighet kring frågan om block 3 skulle delas upp i två beräkningsperioder eller inte. Det som det slutligen förelåg oenighet om var huruvida reduktion skulle ske för alla helgons dag eller inte. Oenighet förelåg således om det för block 3 gick att lägga ut arbetstid om 320 timmar eller inte.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Att den ordinarie arbetstiden utgör 40 timmar per helgfri vecka eller får uppgå till högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod innebär att en reduktion av den ordinarie arbetstiden ska ske om det under veckan eller beräkningsperioden infaller en helgdag som normalt sett är en arbetsdag. För att en enstaka lördag, som är helgdag, ska föranleda en arbetstidsreduktion enligt kollektivavtalet ska arbetsveckan normalt eller regelmässigt vara förlagd så att lördagarna är arbetsdagar, alltså den hypotetiska situationen att arbetet är förlagt t.ex. inom ramen tisdag–lördag.

Arbetet i den aktuella produktionen var förlagt inom ramen måndag–fredag. Kollektivavtalet innebär då ingen rätt till arbetstidsreducering under den beräkningsperiod som alla helgons dag inföll, eftersom helgdagen inföll på en lördag som inte var arbetsdag. Någon arbetstid var inte heller förlagd till den aktuella lördagen.

Ordinarie arbetstid var förlagd till en av åtta lördagar i block 3. Trots det får arbetet anses vara förlagt måndag–fredag under hela blocket. Att en enstaka lördag, dvs. svart lördag, var arbetsdag förändrar inte detta. Block 3 var därutöver indelat i två beräkningsperioder om vardera fyra veckor, vilket är tillåtet enligt kollektivavtalets bilaga 7. Alla helgons dag inföll under period 2, i vilken ingen lördag var arbetsdag, eftersom samtliga arbetsdagar var förlagda inom ramen måndag–fredag.

Domskäl

Twisten

Under år 2014 producerade bolaget filmen ”Johan Falk”. Inspelningen gjordes under tre inspelningsperioder eller block. Block 3 varade under tiden den 29 september–23 november 2014. Under detta block inföll helgdagen alla helgons dag lördagen den 1 november 2014. De tekniska tjänstemännen i produktionen fick ingen reducering av den ordinarie arbetstiden med anledning av att denna helgdag inföll under block 3. Mellan parterna är tvisigt om detta var i strid med FTV-avtalets regler om ordinarie arbetstid.

I § 27 i FTV-avtalet anges bl.a. att den ordinarie arbetstiden utgör 40 timmar per helgfri vecka. I § 2 i bilaga 7 till FTV-avtalet anges, som en alternativ reglering för tekniska tjänstemän, att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod som motsvarar anställningstidens längd, dock högst tre månader.

Enligt förbundet innebär de omtvistade arbetstidsbestämmelserna att en reduktion av den ordinarie arbetstiden ska ske om det under veckan eller beräkningsperioden infaller en helgdag, oavsett hur arbetet normalt eller regelmässigt är förlagt till kalenderveckans olika dagar.

Arbetsgivarparterna har häremot anfört följande. Mot bakgrund av att arbetstiden normalt eller regelmässigt schemaläggs inom ramen måndag–fredag är utgångspunkten att en reduktion av den ordinarie arbetstiden alltid ska ske när en helgdag infaller under måndag–fredag och att detta i princip aldrig ska ske när helgdagen infaller på en lördag eller söndag. En förutsättning för att reduktion av arbetstiden ska ske för en helgdag som infaller på en lördag eller söndag är att arbetsveckan normalt eller regelmässigt är förlagd så att lördag eller söndag är arbetsdagar.

För det fall FTV-avtalet ska tolkas som arbetsgivarparterna hävdar är parterna oense om arbetet i den aktuella produktionen normalt eller regelmässigt var förlagt måndag–fredag i aktuell beräkningsperiod och därvid om block 3 utgjorde en beräkningsperiod om åtta veckor eller två beräkningsperioder om fyra veckor vardera.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits vittnesförhör med f.d. förhandlingschefen L.Å. och tidigare förbundsombudsmannen M.B. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör M.W. samt vittnesförhör med förbundsdirektören C.R., inspektionsledaren F.V., producenten M.K., förhandlaren L.B., A.C., M.R. och arbetsrättsjuristen A.D.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Har bolaget brutit mot kollektivavtalet?

Som redan redovisats anges i § 27 i FTV-avtalet bl.a. att den ordinarie arbetstiden utgör 40 timmar per helgfri vecka och att det för tekniska tjänstemän finns en alternativ reglering i bilaga 7 med en längre beräkningsperiod. Där anges att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod som motsvarar anställningstidens längd, dock högst tre månader.

Parterna är ense om att begreppet ”per helgfri vecka” ska tolkas på samma sätt vad gäller både § 27 i FTV-avtalet och § 2 i bilaga 7 till avtalet. De är också överens om att med helgdag avses dag som är definierad som helgdag i lagen (1989:253) om allmänna helgdagar, med undantag av ”vanliga” söndagar.

Frågan om partsavsikt

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll. Ingen av parterna har emellertid ens påstått, än mindre lagt fram någon bevisning om, att det skulle föreligga någon gemensam partsavsikt i enlighet med partens ståndpunkt i målet. Något underlag att fastställa den gemensamma partsavsikten finns således inte.

Avtalstexten

I kollektivavtalet finns dels en reglering om arbetstidens omfattning, dels en reglering om hur denna arbetstid får eller kan förläggas.

För tekniska tjänstemän regleras arbetstidens omfattning i § 27 i FTV-avtalet och i § 2 i bilaga 7 till avtalet. I båda bestämmelserna används begreppet per helgfri vecka. Parterna är överens om att begreppet får till följd att det i princip ska göras en reduktion av den ordinarie arbetstiden under kalenderveckan eller den längre beräkningsperioden för det fall veckan eller en vecka i beräkningsperioden inte är helgfri. Som anförts är parterna dock ense om en sådan reduktion av arbetstiden enligt kollektivavtalet är beroende av hur arbetstiden normalt eller regelmässigt är förlagd i en produktion eller i vart fall under en inspektionsperiod, block eller beräkningsperiod.

Förläggningsregeln finns i § 28 Mom 1 i FTV-avtalet. Enligt den förläggs den ordinarie arbetstiden måndag–söndag. Av ordalydelsen i § 28 går det alltså inte att utläsa att ordinarie arbetstid i första hand ska förläggas måndag–fredag. Det står således inte i strid med avtalstexten att arbete förläggs, oavsett anledning, till lördag eller söndag. I förläggningsregeln jämföras således veckans alla dagar. För tekniska tjänstemän gäller inte heller någon regel om att arbete ska undvikas på helgdagsaftnar och röda dagar som inte är vanliga söndagar. En sådan regel finns för artisterna, men inte heller för artisterna finns i avtalet någon reglering om att arbete i övrigt ska förläggas i första hand eller normalt måndag–fredag.

Om avtalstexterna om arbetstidens omfattning och arbetstidens förläggning läses tillsammans, talar dessa för att om det under kalenderveckan måndag–söndag eller beräkningsperioden inte infaller en helgdag så ska den ordinarie arbetstiden – per vecka eller i genomsnitt per vecka under beräkningsperioden – uppgå till det antalet timmar som anges i § 27 respektive § 2 i bilaga 7. Motsatsvis skulle då kunna anses följa att om en helgdag infaller under kalenderveckan eller beräkningsperioden, oavsett på vilken veckodag, så ska den ordinarie arbetstiden minska i motsvarande mån.

Som förbundet anfört är det dock skillnad på att inte förlägga arbete under vissa dagar, t.ex. en helgdag, och att reducera den ordinarie arbetstiden en vecka eller för beräkningsperioden. Det förra handlar om hur arbetstiden förläggs och det senare om under hur många timmar som arbete får utföras en vecka eller en beräkningsperiod.

Frågan är då om det finns stöd för arbetsgivarparternas ståndpunkt att om arbetstiden normalt förläggs måndag–fredag betraktas en kalendervecka som helgfri trots att det infaller en helgdag på lördagen eller söndagen, dvs. när måndag–fredag är helgfria. Av betydelse för bedömningen är då bl.a. avtalshistoriken.

Avtalshistorik

Enligt filminspelningsavtalet 1981–82 var den ordinarie arbetstiden högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka räknat på en tvåveckorsperiod. Arbetstiden skulle förläggas normalt måndag–fredag med åtta timmar mellan kl. 06.00 och 18.00. Arbetstiden fick därutöver förskjutas till kl. 23 respektive till lördag och söndag och uppgå till tio timmar per dag. Sådan förskjutning av arbetstiden kunde ske när manus, inspelningsplats, tekniska eller personella förhållanden motiverade detta. Varje vecka fick innehålla högst sex arbetsdagar.

Fram till 1987 års film- och videoinspelningsavtal har regleringen i dessa avseenden i huvudsak haft samma innehåll, dock med vissa smärre justeringar vad gäller antalet timmar om arbetstiden beräknades under en tvåveckorsperiod och mellan vilka klockslag arbetet skulle förläggas. Det har således varit möjligt vid förläggningen av arbetstidsmättet, om än med inanspråktagande av regeln om förskjutning av arbetstiden, att förlägga arbete till veckans alla dagar, att ha sex dagars arbetsvecka och att arbeta tio

timmar per dag. Regleringen angav dock som huvudregel att arbetet normalt skulle förläggas måndag–fredag.

I 1987 års avtal förändrades regleringen på så sätt att texten om att arbetstiden normalt skulle förläggas måndag–fredag togs bort. Även regeln om att förskjutning av arbetstiden kunde ske till bl.a. lördag och söndag i vissa bestämda situationer försvann. I stället angavs i en separat bestämmelse att den ordinarie arbetstiden kunde förläggas måndag–söndag. Huvudregeln om ordinarie arbetstid och arbetstidens förläggning återfinns i det nu aktuella avtalet i §§ 27 och 28. Den regleringen överensstämmer med regleringen från 1987 års avtal i de delar som nu är av intresse.

Den alternativa arbetstidsregleringen som följer av § 2 i bilaga 7 tillkom år 2011. Den innebär att den ordinarie arbetstiden om 40 timmar per helgfri vecka kan beräknas i genomsnitt per vecka under en längre beräkningsperiod. Parterna har förklarat sig vara överens om att arbetsveckan även vad gäller denna regel får uppgå till sex dagar.

Av de olika avtalstexterna framgår således att arbetstidsmättet om 40 timmar per helgfri vecka varit i stort sett oförändrat sedan början av 1980-talet. Det som förändrats i arbetstidsregleringen är beräkningsperioderna. Därutöver infördes i mitten av 1980-talet ett arbetstidsmätt om 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en tvåveckorsperiod.

Av vad förbundet anfört går inte att dra någon annan slutsats än att fram till 1987 års förändringar av avtalets förläggningsregel innebar avtalstexten om arbetstidens omfattning, även enligt förbundet, att en vecka betraktas som helgfri trots att det i veckan infaller en helgdag på lördagen eller söndagen. Förbundet har dock hävdats att i och med att det blev möjligt att förlägga arbetet till kalenderveckans samtliga dagar, utan att det behövdes särskilda angivna skäl för att förlägga arbete till lördag och söndag, innebar det en reell förändring av regleringen om arbetstidens omfattning. Enligt förbundet innebär denna förändring, som ger arbetsgivaren större frihet att förlägga arbete till veckans alla dagar, att arbetstiden – med anledning av infallande helgdag – därmed ska förkortas på sätt förbundet gjort gällande.

Arbetsgivarparterna har invänt att ändringarna av avtalet som gjordes år 1987 inte innebär denna förändring.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förbundets ståndpunkt innebär att begreppet ”per helgfri vecka” i regeln om arbetstidens omfattning fick en annan innebörd i och med att regeln om arbetstidens förläggning ändrades år 1987. Enligt förbundet skulle ”priset” för den generösare förläggningsregeln vara att arbetstidsreduceringen som följer av avtalet skulle förändras på så sätt att vid en vecka med infallande helgdagar, ska arbetstidsreducering göras för samtliga helgdagar, även de som infaller på lördag och söndag oavsett hur arbetet normalt är förlagt.

Arbetsdomstolen kan konstatera att förbundets tolkning av begreppet per helgfri vecka i 1987 års avtal innebär en betydande arbetstidsförkortning på årsbasis. Såvitt avser t.ex. veckorna före och efter påsk skulle en arbetstagar med anledning av helgdagarna långfredag, påskafton, påskdagen och annandag påsk få en arbetstidsreduktion med 32 timmar, i stället för med 16 timmar. På veckobasis skulle endast 24 timmars arbete kunna läggas ut var och en av dessa två veckor, dvs. för arbetstagaren mycket generösa regler.

Förbundet gör alltså gällande att det skett en betydande förändring av avtalets reglering om arbetstidens omfattning och hur arbetstidsreduktion ska göras med anledning av infallande helgdag utan att avtalstexten om arbetstidens omfattning ändrats. Enligt Arbetsdomstolens mening bör det med beaktande av detta åligga förbundet att lägga fram utredning som ger stöd för att förändringen av avtalets förläggningsregel skulle innebära en ändring av bestämmelsen om arbetstidens omfattning och begreppet per helgfri vecka. Förbundet har inte ens påstått att detta var den gemensamma partsavsikten eller att frågan diskuterades mellan parterna vid avtalsförhandlingarna inför 1987 års avtal och då inte heller att förbundet framfört att det var så förbundet såg på förändringen. Förbundet har inte heller lagt fram någon utredning om vad som förekom mellan parterna vid avtalsförhandlingarna. I avsaknad av sådan utredning är domstolens slutsats att förändringen av förläggningsregeln inte kan anses ha inneburit en förändring av innebörden av regleringen av arbetstidsmått i avtalet och när arbetstidsreducering ska ske med anledning av infallande helgdag.

Avtalets tillämpning

När det gäller frågan om hur avtalet har tillämpats i branschen framgår av utredningen bl.a. följande.

Flera av de personer som hörts på begäran av arbetsgivarparterna, som har lång erfarenhet från branschen, har uppgett att arbetet i produktionerna normalt förläggs måndag–fredag och att reduktion av arbetstiden då inte sker om en helgdag infaller på en lördag eller söndag. De har uppgett att skälet till att inspelning normalt sker måndag–fredag är att arbetstagar vill ha en normal arbetsvecka måndag–fredag och att det blir dyrare för produktionerna att förlägga arbete till lördagar och söndagar. Flera har berättat att vid schemalägningsarbetet utgår man från att arbete ska ske måndag–fredag och att justeringar därefter görs varvid arbete schemaläggs till lördag eller söndag endast om det är nödvändigt, t.ex. med anledning av att en inspelningsplats eller en skådespelare inte är tillgänglig annan tid. M.W., vd för bolaget, har som exempel på hur regleringen brukar tillämpas berättat att i påskveckan och veckan därefter reduceras arbetstiden med sammanlagt 16 timmar med anledning av långfredagen och annandag påsk som infaller på måndagen. Av den muntliga bevisningen framgår därutöver att det i praktiken inte förläggs några inspelningsperioder över jul- och nyårshelgerna, utan att inspelningsperioderna vanligtvis avslutas före jul och att

eventuell ytterligare inspelningsperiod i ett projekt inleds efter jul- och nyårshelgerna varvid en ny anställning inleds.

De scheman från andra produktioner som förbundet åberopat ger inte en annan bild av tillämpningen. Som arbetsgivarparterna anfört avser vissa av produktionerna dessutom produktionsbolag som inte är medlemmar i Medieföretagen.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger den muntliga bevisningen stöd för att avtalet tillämpas av Medieföretagens medlemsföretag i enlighet med den avtalstolkning som arbetsgivarparterna framfört. Denna tillämpning ger visst stöd för att i vart fall arbetsgivarparternas avsikt med förändringen av förläggningsregleringen år 1987 inte var att i praktiken förändra reglerna för när reduktion av arbetstiden ska ske med anledning av en infallande helgdag.

Vad som kan anses följa av 2008 års tvist får med anledning av ovan gjorda bedömningar ingen avgörande betydelse för tolkningsfrågan.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning avseende begreppet per helgfri vecka i FTV-avtalet

Om FTV-avtalets reglering om arbetstidens omfattning och förläggning läses tillsammans, finns det visst stöd för att regleringen ska tolkas på det sätt förbundet har gjort gällande. Som anförts är dock bestämmelserna om arbetstidens omfattning och bestämmelsen om arbetstidens förläggning olika regleringar.

Annat är inte utrett än att fram till 1987 års förändringar av avtalets förläggningsregel innebar avtalstexten om arbetstidens omfattning att en kalendervecka betraktades som helgfri, även om det i veckan inföll en helgdag på lördagen eller söndagen. Någon arbetstidsreduktion med anledning av att en helgdag inföll på en lördag eller söndag skulle alltså inte ske. I målet är, enligt Arbetsdomstolens mening, inte utrett att förändringen av förläggningsregeln – att arbete skulle få förläggas till veckans samtliga dagar oavsett skäl – var avsedd att medföra att begreppet per helgfri vecka i arbetstidsbestämmelsen skulle få en annan innebörd och att arbetstidsreduktion med anledning av infallande helgdag därefter skulle ske oavsett hur arbetet normalt var förlagt.

Arbetsdomstolens slutsats är att förbundet inte lyckats visa att arbetstidsreglerna och förläggningsregeln sammantaget har den innebörd förbundet har gjort gällande. Regleringen om arbetstidens omfattning per helgfri vecka får därmed anses ha den innebörden att reduktion av arbetstiden inte ska ske med anledning av att en helgdag infaller på en lördag om arbetstiden normalt är förlagd måndag–fredag.

Frågan om arbetstiden i aktuell fall förlagts måndag–fredag

Vid den bedömning Arbetsdomstolen gjort ovan har förbundet invänt att arbetstiden under den aktuella inspelningsperioden, som helgdagen alla helgons dag inföll, inte var normalt förlagd måndag–fredag. Förbundet har gjort gällande att det inte varit fråga om någon förläggning måndag–fredag under den tiden, dvs. block 3, dels eftersom det fanns en lördag som var arbetsdag, dels eftersom arbetet inte alla veckorna var förlagt till måndag, tisdag, onsdag, torsdag och fredag.

Parterna är överens om att arbetet fyra av de åtta veckorna i block 3 var förlagt till antingen måndag–torsdag eller tisdag–fredag och en vecka tisdag–lördag, då arbete utfördes lördagen den 25 oktober 2014.

Parterna är oense om inspelningsperioden, block 3, utgjorde en eller två beräkningsperioder. Enligt Arbetsdomstolens mening behöver domstolen inte ta ställning till den frågan. Även för det fall block 3, tiden den 29 september–23 november 2014, betraktas som en beräkningsperiod måste arbetet under den tiden anses ha varit normalt förlagt måndag–fredag trots att arbete utfördes en lördag, den 25 oktober. Att arbete utfördes en lördag under en åttaveckorsperiod kan inte anses innebära att arbetstiden inte normalt var förlagd måndag–fredag. Att arbetsgivaren vissa veckor utnyttjat möjligheten att förlägga arbetet till fyra av de fem dagarna inom spannet måndag–fredag kan enligt Arbetsdomstolens mening inte heller innebära att arbetet inte skulle anses vara normalt förlagt måndag–fredag under inspelningsperioden eller som arbetsgivarparterna uttryckt det, inom ramen måndag–fredag.

Arbetsdomstolens slutsats är att arbetet under aktuell inspelningsperiod var normalt förlagt måndag–fredag, oavsett om den omfattade en eller två beräkningsperioder.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att de tekniska tjänstemännen i produktionen inte hade rätt till arbetstidsreducering med anledning av att helgdagen alla helgons dag inföll lördagen den 1 november 2014. Bolaget har alltså inte brutit mot kollektivavtalet, genom att inte reducera arbetstiden med anledning av den helgdagen. Förbundets talan ska således avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet ska som förlorande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 367 500 kr, allt avseende ombudsarvode. Arbetsdomstolen finner den yrkade ersättningen skälig.

Domslut

1. Teaterförbundets talan avslås.
2. Teaterförbundet ska ersätta Medieföretagen och Strix Drama AB för rättegångskostnader med 367 500 kr för ombudsarvode, plus ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Susanne Sundberg, Kurt Eriksson, Karl Olof Stenqvist, Ari Kirvesniemi, Ing-Marie Nilsson (skiljaktig) och Bo Hallberg.

Rättssekreterare: Eva Lärfars Persson

Ledamoten Ing-Marie Nilssons skiljaktiga mening

Jag delar inte majoritetens slutsats i frågan om bolaget brutit mot kollektivavtalet.

I likhet med majoriteten finner även jag att det inte går att fastställa någon gemensam partsvilja. Jag gör dock en annan bedömning såvitt avser avtalstexten i sig och vad som går att utläsa av den.

I både § 27 i FTV-avtalet och § 2 i bilaga 7 till avtalet om arbetstidens omfattning används begreppet helgfri vecka. Som majoriteten anført är parterna överens om att begreppet får till följd att det i princip ska göras en reduktion av den ordinarie arbetstiden under kalenderveckan eller beräkningsperioden för det fall veckan inte är helgfri.

Enligt § 28 Mom 1 i FTV-avtalet förläggs den ordinarie arbetstiden måndag–söndag. Av ordalydelsen i § 28 går det inte att utläsa att ordinarie arbetstid i första hand ska förläggas måndag–fredag. Det står således inte i strid med avtalstexten att arbete förläggs, oavsett anledning, till en lördag eller söndag. I förlägningsregeln jämföras således veckans alla dagar. För tekniska tjänstemän gäller inte heller någon regel om att arbete ska undvikas på helgdagsaftnar och röda dagar som inte är vanliga söndagar. En sådan regel finns för artisterna. Men inte heller för artisterna finns i avtalet någon reglering om att arbete i övrigt ska förläggas i första hand eller normalt till måndag–fredag.

Enligt arbetsgivarparternas ståndpunkt har begreppet helgfri vecka olika innebörd beroende på hur arbetstiden faktiskt är förlagd till veckans olika dagar. Avtalstexten i sig ger dock inte stöd för att arbetstidsmättet i första hand ska avse en arbetsvecka förlagd till måndag–fredag och därmed motivera att endast helgdagar som infaller under sådan tid ska reducera den ordinarie arbetstiden.

Utifrån hur avtalstexten, såvitt avser både arbetstidens omfattning och dess förläggning, är formulerad kan, enligt min bedömning, annat inte utläsas än att för det fall det under kalenderveckan måndag–söndag eller beräkningsperioden inte infaller en helgdag så ska den ordinarie arbetstiden – per vecka eller i genomsnitt per vecka under beräkningsperioden – uppgå till de antalet timmar som anges i § 27 respektive § 2 i bilaga 7. Motsatsvis får då, enligt min mening, anses följa att om en helgdag infaller under kalenderveckan eller beräkningsperioden så ska den ordinarie arbetstiden minska i motsvarande mån. Hur den ordinarie arbetstiden faktiskt har förlagts under kalenderveckan eller beräkningsperioden eller blocket saknar därmed betydelse. Min bedömning är således att avtalets språkliga utformning ger ett klart stöd för förbundets tolkning av bestämmelserna.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att ändringen av avtalet som gjordes år 1987 i realiteten inte har förändrat något, utan arbetstiden förläggs fortfarande normalt måndag–fredag och att förändringarna av avtalstexten endast var en förenkling av texten. Förbundet har häremot invänt att det förändringarna innebar en reell förändring av regleringen i och med att kravet på att arbetstiden normalt ska förläggas till måndag-fredag togs bort. Enligt förbundet innebar denna förändring, som innebar en större frihet för arbetsgivaren att förlägga arbete till veckans alla dagar, att arbetstiden därmed även ska förkortas på sätt förbundet gjort gällande, dvs. oavsett hur arbetet faktiskt är förlagt.

Ingen av parterna har lagt fram någon som helst utredning om vad anledningen var till att texten kom att förändras på sätt som skett och inte heller vilken part som stod bakom formuleringen av den nya avtalstexten. Enligt min mening är det därmed svårt att dra några slutsatser i tolkningsfrågan av avtalshistoriken, mer än vad som följer av själva ordalydelsen.

Utredningen talar för att många medlemsföretag hos Medieföretagen tillämpat förläggningsregeln mer restriktivt än vad ordalydelsen medger. Detta kan dock, enligt min mening, inte ensamt anses innebära att arbetstidsregleringen i FTV-avtalet har den innebörd som arbetsgivarparterna påstår.

Jag kan således inte komma till någon annan slutsats än att de tvistiga bestämmelserna ska tolkas efter sin ordalydelse och därmed på sätt förbundet hävdar. Den ordinarie arbetstiden borde därmed ha minskats på sätt förbundet har gjort gällande. Då så inte skett har bolaget brutit mot kollektivavtalet.

Överröstad i dessa delar är jag i övrigt ense med majoriteten.