

Tolkning av bestämmelse om föräldralön i kollektivavtal

Målaren SN var anställd hos ett måleri (arbetsgivare) som var bundet av ”Måleriavtalet”. Han var föräldraledig, med föräldrapenning, under sammanlagt 57 dagar i flera perioder för ett barn som var över 18 månader gammalt och fött före 2007. Tvisten gällde om SN hade rätt till föräldralön enligt avtalet för dessa dagar. (AD 2013 nr 87)

Måleriavtalet innehöll sedan 2007 följande (något nedkortade) bestämmelse om föräldralön:

Föräldralön

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

- *arbetstagaren varit anställd minst ett år i följd samt*
- *arbetstagarens anställning fortsätter minst tre månader efter tjänstledigheten.*

Föräldralön utges under en månad om arbetstagaren varit anställd mellan ett och två år och under tre månader om arbetstagaren varit anställd minst två år.

Om ledigheten blir kortare än 1 respektive 3 månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

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

Arbetsgivaren ansåg att SN inte var berättigad till föräldralön för ledigheten utan hävdade att:

1. Bestämmelsen endast gällde barn födda från och med 2007,
2. Föräldralön bara avsåg ledighet för barn som var under 18 månader gamla och
3. Föräldralön endast utgavs för en enda ledighetsperiod.

AD (arbetsdomstolen) kom **för det första** fram till att det, i avsaknad av övergångsbestämmelser i avtalet, var naturligt att tillämpa bestämmelsen på **all ledighet** som inföll efter ikraftträdandet, oavsett barnets födelseår.

Vad gällde 18-månadersgränsen och kravet på att ledigheten skulle tas ut i en enda period, konstaterade domstolen att det i samband med bestämmelsens tillkomst **inte fanns någon partsgemensam uppfattning** om vad den skulle innebära. AD såg sig då hänvisad till vad som framgick av **avtalstexten** samt **”övriga överväganden”**.

AD konstaterade att:

- Formuleringen ”på grund av” barns födelse etc antyder att bestämmelsen tar sikte på ledighet **i samband** med barnets födelse och inte lång tid därefter. Det talade, enligt AD, för arbetsgivarens

uppfattning att **ledigheten måste tas ut i vart fall inom 18 månader.**

- Bestämmelsen ursprungligen (tidigare Kollektivavtal) endast gällde kvinnliga arbetstagare och att dessa ”lära ha varit tjänstlediga under just en sammanhängande period”. Vidare påpekade AD att tiden med föräldralön är bestämd i månader och inte i dagar. Domstolen ansåg också att konstruktionen med att betala ut halva föräldralönen när ledigheten börjar och den andra halvan tre månader efteråt, ”med viss styrka” talar för att ledigheten inte kan tas ut i flera perioder eftersom det skulle medföra ökad administration. **Sammantaget** fann AD att bestämmelsen skulle tolkas som om **ledigheten endast fick tas ut i en enda period.**

AD slog alltså fast att rätten till föräldralön förutsatte att ledigheten togs ut i en enda period och innan barnet hade fyllt ett och ett halvt år, trots att inga sådana krav fanns uttalade i avtalstexten. Därmed hade SN inte haft rätt till föräldralön under sin ledighet.

Två av domstolens ledamöter var skiljaktiga. De ansåg att i avsaknad av reglering avseende när och hur ledigheten fick tas ut, skulle det inte anses föreligga sådana begränsningar.

Kommentar från Sveriges Ingenjörers jurist:

”Jag håller med de skiljaktiga ledamöterna och har mycket svårt att förstå hur domstolen i detta fall kunde tolka in krav som inte alls framgick av ordalydelsen i bestämmelsen. Man kan exempelvis jämföra med Teknikavtalets skrivning gällande föräldralön: ”... *Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än två respektive sex månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader...*” där det ju tydligt framgår vad som gäller.

Det är också anmärkningsvärt, tycker jag, att domstolen i sin tolkning anser sig kunna utgå ifrån att föräldralediga kvinnor före 2007 ”lära ha varit tjänstlediga under just en sammanhängande period”...

”Lärdomen” av detta rättsfall måste väl bli att i de fall man träffar kollektivavtal om (exempelvis) föräldralön utan att förmånen är villkorad av begränsningar i antal perioder eller i tid, bör detta framgå tydligt av avtalstexten. Exempelvis ”... *utges under obegränsat antal ledighetsperioder så länge rätt till föräldrapenning föreligger...*”.

Domen finns att läsa här

Länk till <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2013/87-13.pdf>