

Har sjukskrivna rätt till kollektivavtalad kompensation när nationaldagen infaller under helg?

Sammanfattning av AD 2017 nr 25

Arbetsdomstolen har prövat frågan om en anställd som var heltidssjukskriven den 6 juni 2015, då nationaldagen inföll på en lördag, har rätt till den kompensation som reglerades i det kollektivavtal som gällde på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen fann att då arbetstagaren uppfyllde alla kriterier som följde av ordalydelsen i den kollektivavtalade bestämmelsen, det inte framkommit att det funnits någon gemensam partsavsikt att undanta sjukskrivna från rätten till kompensation vid införandet av bestämmelsen i kollektivavtalet och att det var arbetsgivarparten som formulerat bestämmelsen hade arbetstagaren rätt till den kompensation som följde av kollektivavtalet.

Bakgrund

En arbetstagare som var medlem i Unionen arbetade på T.I.C Tandteknik I Centrum AB (bolaget). Bolaget var medlem i Föreningen Vårdföretagarna och därför bundet av kollektivavtalet Föreningen Vårdföretagarna Dentallaboratorier, Tjänstemannaavtalet (kollektivavtalet). Arbetstagaren var anställd hos bolaget på heltid och hade arbetstiden förlagd måndag-fredag. Hon var heltidssjukskriven under perioden 21 april 2015 till 4 oktober 2015 och således även den 6 juni 2015 då nationaldagen inföll en lördag. Med anledning av att nationaldagen inföll en lördag begärde arbetstagaren kompensationsledigt i enlighet med 3 § i kollektivavtalet. Bolaget nekade henne kompensation med hänvisning till att hon var heltidssjukskriven den aktuella perioden och alltså inte var i tjänst. Tvisten rörde därför tolkning av bestämmelsen i kollektivavtalet avseende sjukskrivna arbetstgares rätt till kompensation då nationaldagen infaller en lördag eller söndag.

Kollektivavtalsbestämmelsen har följande lydelse:

”§ 3 Arbetstid

[...]

Om inte en arbetsgivare och en lokal arbetstagarorganisation träffar avtal om annat har medarbetare, med ordinarie arbetstid förlagd måndag till och med fredag, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetaren.

[...]”

Unionen framförde bland annat att ovan bestämmelse i kollektivavtalet endast förutsatte att arbetstagaren hade arbetstid förlagd måndag-fredag och att anställningen bestod den dagen nationaldagen inföll på en lördag eller söndag. Parterna hade inte varit överens om att göra undantag för personer som varit sjukskrivna på nationaldagen. Att en arbetstagare var sjukskriven under perioden i fråga saknade därför betydelse för rätten till kompensation.

Arbetsgivarparten anförde bland annat att arbetstagare inte blev kompenserade för de fall de var sjukskrivna på andra helgdagar. Unionens tolkning innebär därför en överkompensation för de personer som tidigare på grund av frånvaro "missat" en helgdag. Avsikten med bestämmelsen var att medarbetare över tid skulle få lika mycket ledighet som när annandag pingst var en helgdag, inte att utvidga ledighetsrätten i jämförelse med vad som tidigare gällt.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen anförde att ordalydelsen i sig är klar och tydlig. De enda två kriterier som bestämmelsen anger är att arbetstagarens ordinarie arbetstid är förlagd måndag-fredag och att denne är anställd på nationaldagen. Av ordalydelsen i kollektivavtalet framgår det inte att arbetstagaren behöver vara i tjänst för att få rätt till kompensationen.

Förhör hölls med de personer som deltagit vid förhandlingarna av kollektivavtalet vid det tillfälle som bestämmelsen om nationaldagen antagits. Ingen av de hörda uppgav att några andra krav för att erhålla kompensation diskuterades än de som uttryckligen framgick av avtalstexten. Arbetstagarpartens förhandlare uppgav dock att han i samband med förhandlingarna förutsatte att den anställde skulle vara i tjänst när nationaldagen inträffade för att ha rätt till kompensation.

Arbetsdomstolen kunde således inte hitta stöd för någon gemensam partsavsikt. Arbetsdomstolen anförde också att eftersom det var arbetsgivarpartens som utformade avtalstexten hade det ålegat dem att klargöra sin uppfattning om tilläggskravet på att den anställde skulle vara i tjänst vilket ostridigt inte skett.

Arbetsdomstolen kom därför till slutsatsen att bestämmelsen innebar att arbetstagare som är sjukskrivna på nationaldagen har rätt till kompensation om förutsättningarna i bestämmelsen är uppfyllda. Arbetsdomstolen anförde också att bestämmelsen var mer förmånlig för arbetstagarna än den regel som gällde då annandag pingst var allmän helgdag och att arbetstagarpartens därför blivit överkompenserade. I den aktuella situationen var det faktum att det skett en överkompensation dock inte tillräckligt för att frångå avtalstextens tydliga utformning. Arbetsgivarparten hade därför brutit mot kollektivavtalet i det aktuella fallet.

Kommentarer

Arbetsdomstolen har tidigare prövat en liknande fråga (AD 2011 nr 61) angående en skrivning i sågverksavtalet om kompensation för de fall nationaldagen infaller på en lördag eller söndag för en person som arbetade kontinuerligt tvåskift. Omständigheterna liknade ovan refererade fall då ordalydelsen enbart förutsatte att medarbetaren var anställd på nationaldagen. Arbetsgivarparten anförde att eftersom en anställd som går kontinuerligt tvåskift normalt har ordinarie arbetstid förlagd även på lördagar och söndagar blir överkompenserad om den dessutom ska ha ytterligare kompensation. Arbetsdomstolen kom fram till att avtalstexten var klar och tydlig och enbart satte upp kriteriet att arbetstagaren skulle vara anställd på nationaldagen för att ha rätt till kompensationen. Precis som i ovan refererade fall hade frågan inte diskuterats under kollektivavtalsförhandlingarna och det var arbetsgivarparten som formulerade avtalstexten. Arbetsdomstolen menade

därför att det var ålagt arbetsgivarsidan att klargöra sin uppfattning om bestämmelsens innebörd, vilket inte skett.

Av AD 2017 nr 25 och med beaktande av AD 2011 nr 61 kan slutsatsen dras att om det finns en kollektivavtalsbestämmelse om kompensation i fall då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ska sådan kompensation utgå om förutsättningarna enligt avtalets otvetydiga ordalydelse är uppfyllda förutsatt att den aktuella typsituationen inte har diskuterats under kollektivavtalsförhandlingarna och enighet om en annan tolkning då förelegat. I vart fall gäller detta då det är arbetsgivarsidan som upprättat avtalstexten. Det åligger alltså, precis som vid sedvanlig avtalsskrivning, den avtalspart som formulerar avtalstexten att tillse att avtalstexten återspeglar dennes intentioner.

I många av Sveriges Ingenjörers kollektivavtal finns bestämmelser om kompensation för de fall då nationaldagen infaller en lördag eller söndag. Om ingenting annat har diskuterats vid förhandlingen om införandet av bestämmelsen i de olika kollektivavtalen och det är arbetsgivaren som både har en uppfattning om att avtalet ska tolkas på ett annat sätt än vad som följer av bestämmelsens ordalydelse och det dessutom är arbetsgivarparten som tagit fram avtalstexten bör vi, med bakgrund av ovan refererade fall, tillämpa bestämmelserna ordagrant. Är de förutsättningar som följer av ordalydelsen uppfyllda ska alltså kompensation utgå.