

En arbetsgivare ändrade semesterförläggningen för fem barnmorskor. Den huvudsakliga tvistefrågan har avsett om detta varit i strid med semesterlagen eller dess grunder, så att det finns rätt till allmänt skadestånd enligt semesterlagen eller om det i vart fall varit i strid med mellan parterna gällande kollektivavtal. Arbetsdomstolen har funnit att arbetsgivaren haft fog för åtgärden och att rätt till allmänt skadestånd enligt semesterlagen därmed inte funnits och att agerandet inte heller utgjort kollektivavtalsbrott. En ytterligare tvistefråga har varit om arbetsgivaren underrättat arbetstagarna om den ändrade semesterförläggningen eller i vart fall lämnat underrättelse om förändringen i strid med 11 § andra stycket semesterlagen. Arbetsdomstolen har funnit att underrättelse lämnats för sent i ett fall, men att varken semesterlagen i sin helhet eller såvitt avser 11 § andras stycket är en del av kollektivavtalet och att den för sena underrättelsen därmed inte utgjort ett kollektivavtalsbrott.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2017-05-24
StockholmDom nr 33/17
Mål nr A 193/15**KÄRANDE**

Vårdförbundet, Box 3260, 103 65 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Annika Wahlström och Lena Ahlström, samma adress

SVARANDE

Region Östergötland, 581 91 Linköping

Ombud: arbetsrättschefen Sophie Thörne och jur.kand. Anna Svanestrand, Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd för kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Region Östergötland (regionen) och Vårdförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, däribland Allmänna bestämmelser (AB eller kollektivavtalet) som är en del av Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK 11).

A.B., K.B., H.D., S.H. och A.J. är medlemmar i förbundet. De var år 2014 anställda som barnmorskor hos regionen och placerade på kvinnokliniken vid Vrinnevisjukhuset i Norrköping.

De fem arbetstagarna fick av arbetsgivaren besked om att deras huvudsemester om fyra veckor skulle vara veckorna 29–32 sommaren 2014, dvs. den 14 juli–10 augusti 2014. Efter MBL-förhandlingar den 13 juni 2014 beslutade regionen att ändra semesterförläggningen. Parterna är oense om när arbetstagarna fick information om att förläggningen av deras semester hade ändrats.

Mellan parterna har tvist uppkommit om det strider mot semesterlagen och kollektivavtalet att ändra förläggningen av semestern på det sätt regionen har gjort och då bl.a. om regionen haft fog för åtgärden samt om semesterlagen utgör kollektivavtalsinnehåll, antingen i sin helhet eller i vissa delar. Mellan parterna är också tvistigt om regionen brutit mot semesterlagen och kollektivavtalet genom att inte, eller inte inom rätt tid, underrätta arbetstagarna om den ändrade semesterförläggningen.

Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas.

Kollektivavtalsreglering

I kap. 6 § 27 Mom. 1 i Allmänna bestämmelser (AB) anges följande.

Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 9 och 13 i samma paragraf har följande lydelse.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 9 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en semesterledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskoms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar där efter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagarna ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagarna.

[...]

Mom. 13

Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligen.

Semesterlagen

I 10 och 11 §§ semesterlagen anges följande.

10 §

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör det, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som rör förläggningen av semesterledighet. I fråga om en arbetstagarpart för vilken ett sådant avtal inte har träffats gäller bestämmelserna i andra och tredje styckena.

Det som föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet i 11 och 13 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska tillämpas på motsvarande sätt när det gäller förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 §. Om arbetstagarparten inte företräds av en förhandlingsberättigad organisation eller om en sådan organisation inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagarparten om ledighetens förläggning.

När det gäller förläggningen av annan semesterledighet än sådan som avses i 12 §, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagarparten, om förhandling med arbetstagarpartens organisation inte har ägt rum.

11 §

Om det inte går att komma överens om hur semesterledighet ska förläggas, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen, om inte något annat har avtalats.

Har beslut om förläggning av semesterledigheten träffats på något annat sätt än genom överenskommelse med en arbetstagarpart eller dennes företrädare, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagarparten om beslutet. Underrättelsen ska lämnas senast två månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl, får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta regionen att betala allmänt skadestånd med 70 000 kr till var och en av A.B., K.B., H.D., S.H. och A.J. samt med 180 000 kr till förbundet, jämte ränta på respektive belopp enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 december 2015, till dess betalning sker.

Regionen har bestritt käromålet. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäliga i och för sig. Regionen har anfört att eventuella skadestånd bör jämkas. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Förbundet har bestritt att det finns skäl för jämkning.

Parterna har yrkat på ersättning för rättegångskostnader.

Vårdförbundet

Twisten

A.B., K.B., H.D., S.H. och A.J. var år 2014 anställda som barnmorskor hos regionen och placerade på kvinnokliniken vid Vrinnevisjukhuset i Norrköping. På kvinnokliniken arbetar cirka 70 barnmorskor. Kliniken består av sex enheter, bl.a. enheterna förlossning, BB och perinatalmottagning.

De fem arbetstagarna fick i februari 2014 besked om att deras huvudsemester sommaren 2014 skulle förläggas till veckorna 29–32. Efter MBL-förhandlingar, den 13 juni 2014, beslutade regionen att ändra deras semester enligt följande. A.B:s, K.B:s och S.H:s semester flyttades fram två veckor och de fick semester veckorna 31–34. H.D. fick uppdelad ledighet med semester vecka 29 och 30 samt vecka 32 och 33. A.J:s semester flyttades fram en vecka och hon fick semester veckorna 30–33.

Arbetstagarna fick ingen underrättelse om att deras semesterförläggning hade ändrats. De kunde dra slutsatsen att deras semester hade flyttats när de omkring den 20 juni fick del av tjänstgöringsschemat för sommaren 2014.

Twisten rör om regionens beslut att ändra semesterförläggningen varit i strid med semesterlagen eller dess grunder och även inneburit kollektivavtalsbrott samt om regionen brustit i sin skyldighet att underrätta arbetstagarna om den ändrade semesterförläggningen och om även detta utgjort kollektivavtalsbrott.

Händelseförloppet

Semesterperioder

Regionen tillämpade före år 2014 fem semesterperioder för barnmorskorna som förlades under tre månader, den 1 juni–31 augusti.

Hösten 2013 genomförde arbetsgivaren en enkätundersökning bland barnmorskorna om hur de hade upplevt semesterperioden år 2013. Flera av barnmorskorna svarade att de var missnöjda med fem semesterperioder. Förbundet lokalt krävde att arbetsgivaren skulle öka grundbemanningen och ha större framförhållning i planeringen av semestern inför sommaren 2014. Arbetsgivaren tillsatte då en schemagrupp, som skulle arbeta med planeringen inför sommaren 2014 och samtidigt överväga möjligheten att införa två semesterperioder, i stället för fem.

Schemagruppen bestod av enhetscheferna M.Å. och U.O. samt fem barnmorskor, bl.a. H.D. och ytterligare en förtroendevald. De sistnämnda

uppfattade att de deltog i gruppen i egenskap av barnmorskor och inte i egenskap av förtroendevalda för förbundet.

Schemagruppen inledde sitt arbete i november 2013. Barnmorskorna föreslog bl.a. att arbetsgivaren skulle färdigställa tjänstgöringsschemat för sommaren och sätta upp listor på eventuella extra arbetspass, som var olösta inför sommaren, innan arbetsgivaren fattade beslut om förläggning av huvudsemestern. En sådan hantering skulle kunna säkerställa att bemanningen var löst innan semesterförläggningen fastställdes. Barnmorskornas förslag tillbakavisades emellertid av arbetsgivaren.

För att kunna åstadkomma byte till två semesterperioder gick barnmorskorna arbetsgivaren till mötes i stor utsträckning. I samband med en arbetsplatsträff gick barnmorskorna med på att delvis avstå sina lagliga rättigheter genom att de barnmorskor som arbetade deltid skulle gå upp till heltid under semesterperioden och genom att barnmorskorna inte skulle ta ut föräldradagighet under semesterperioden. Något annat löfte eller åtagande lämnades inte. Barnmorskorna har således inte, som regionen påstått, avgett något löfte om att åta sig extra arbetspass under semesterperioden för att få tillstånd två semesterperioder.

Besked om semesterförläggningen

Regionen beslutade att ha två semesterperioder sommaren 2014. I mitten av februari 2014 lämnade arbetsgivaren besked om under vilken av de två semesterperioderna som var och en skulle få semester, antingen veckorna 25–28 eller veckorna 29–32. Detta skedde genom att det anslogs listor på arbetsgivarens anslagstavla i en av korridorerna på kvinnokliniken. Barnmorskorna uppfattade beskedet som ett slutligt besked om hur deras sommarsemester skulle förläggas. De började genast att inrätta sig efter beskedet.

Fredagen den 9 maj 2014 lades tjänstgöringsschemat för sommaren 2014 in i regionens administrativa system. Regionen har hävdats att barnmorskorna underrättats om semesterförläggningen i och med detta. Förbundet delar inte den ståndpunkten.

Extrapass inför sommarperioden 2014

Den 9 maj 2014 fanns det fortfarande 38 olösta arbetspass. Den 12 maj 2014 satte arbetsgivaren upp en lista över arbetspassen för tecknande. Arbetsgivaren uppmanade barnmorskorna att frivilligt, mot extra ersättning, ta på sig de arbetspass som saknade bemanning. Ersättningsnivån var lägre i förhållande till den ersättning som hade gällt sommaren 2013.

Några extra arbetspass blev bemannade, men de flesta passen förblev obemannade. Stämningen på arbetsplatsen blev väldigt otrevlig. De närmaste cheferna, M.Å. och U.O., uppförde sig vresigt och korthugget mot personalen. Den otrevliga stämningen varvades med möten, vid vilka arbetsgivaren vädjade till barnmorskorna att åta sig extra arbetspass.

Förslag till åtgärder

Barnmorskorna själva, men även förbundets förtroendevalda på arbetsplatsen, föreslog en annan ersättningsnivå för de extra arbetspassen för att på så sätt öka motivationen och intresset bland barnmorskorna att åta sig extra arbetspass. Förslaget var att ersättningen skulle vara densamma som år 2013 och att det därutöver skulle utgå en extra semesterdag för varje arbetspass. Arbetsgivaren var inte intresserad av att föra någon dialog i frågan.

Klinikcheferna A.M. och K.B.E. tog initiativ till ett möte den 21 maj 2014 med förbundets lokala ombud, H.D. och J.M. Vid detta möte framförde förbundets ombud flera förslag på hur bemanningen skulle kunna lösas under semesterperioden. Ett av förslagen var att låta Universitetssjukhuset i Linköping ta hand om sina planerade kejsarsnitt under semesterperioden. Vidare föreslog de att det skulle sättas upp listor på Universitetssjukhuset i Linköping med förfrågan om någon av barnmorskorna där kunde tänka sig att åta sig extra arbetspass vid Vrinnevisjukhuset under sommaren. De föreslog även att arbetsgivaren skulle stänga perinatalmottagningen över helgerna under semesterperioden. Ett annat förslag var att tillämpa s.k. överlöparpass, vilket skulle innebära ett minskat behov av en barnmorska per dygn. De schemapass som tillämpades var dels dagpassen kl. 7–16 respektive kl. 14–22, dels nattpasset kl. 21.30–07.30. Vid tillämpning av överlöparpass arbetar bara tre barnmorskor under dagpassen, medan en överlöpare arbetar kl. 10–18 och täcker delvis över de här passen. Slutligen föreslogs att arbetsgivaren skulle förlägga övertid eller mertid på de som var i tjänst under semesterperioden.

Arbetsgivaren beaktade inte något av förslagen utan beslutade i stället om en deadline, innebärande att barnmorskorna fick tid på sig fram till den 26 maj 2014 att skriva upp sig på extra arbetspass.

Beslut om ändrad semesterförläggning

I början av juni 2014 påkallade arbetsgivaren förhandling om förslag till beslut om ändring av tidigare meddelad semesterförläggning. Förslaget berörde totalt sju barnmorskor, däribland förbundets fem medlemmar.

Förhandlingen ägde rum den 13 juni 2014. Förbundet pekade på att både förbundet och barnmorskorna själva hade framfört förslag på ersättningar som skulle kunna leda till frivilliga lösningar. Vid förhandlingen framförde förbundet återigen förslag till lösning på frivillig basis. Arbetsgivaren varken bemötte eller ville ta upp förslagen till diskussion, utan förhandlingen avslutades i oenighet. Arbetsgivaren fattade därefter beslut om att ändra den tidigare semesterförläggningen i enlighet med sitt förslag.

Skäl till att barnmorskorna inte åtog sig extrapass

Skälen till att barnmorskorna inte åtog sig extrapass var flera.

Under våren 2014 hade barnmorskorna haft en mycket pressad arbetssituationen. De ansåg att de behövde den vila och återhämtning som semestern skulle tillförsäkra dem. De värderade sin ledighet högre än den ersättning som de skulle få om de åtog sig extra arbetspass.

Vidare ansåg barnmorskorna att de hade gått arbetsgivaren till mötes genom att de inte skulle ta ut föräldraledighet under semesterperioden och att de som arbetade deltid skulle gå upp till heltid under semesterperioden. Många av barnmorskorna ansåg att det inte fanns någon möjlighet att åta sig ytterligare arbetspass när de redan arbetade heltid.

Flera barnmorskor ansåg också att det med hänsyn till patientsäkerheten och varje barnmorskas legitimationsansvar inte fungerade att arbeta heltid och dessutom åta sig extra arbetspass, då risken att göra fel skulle bli för stor.

Ytterligare en anledning var att flera av barnmorskorna var trötta på att behöva hjälpa arbetsgivaren att lösa bemanningen genom att åta sig extra arbetspass när de inte fick något gehör från arbetsgivaren för en bättre arbetsmiljö och bättre lönevillkor.

Förbundet har inte, som regionen påstått, påverkat barnmorskornas ställningstagande att inte åta sig extra arbetspass. Samtliga barnmorskor uppfattade att systemet med extra arbetspass innebar att varje barnmorska på frivillig basis åtog sig extra arbetspass och att det inte fanns något tvång eller något åtagande gentemot arbetsgivaren att göra detta.

Regionen har inte haft fog för beslutet

Bristande framförhållning m.m.

Regionen har hävdade att den hade fog för att ändra semesterförläggningen på sätt som skedde och bl.a. gjort gällande att det inträffat vissa oförutsedda händelser efter att semesterförläggningen hade fastställts.

Förbundet vitsordar att det var två arbetstagare som blev långtidssjukskrivna och att en annan arbetstagare kom att vara hemma för vård av barn under en längre tid. Det ifrågasätts inte heller att arbetsgivaren hade ett avtal om vikariatsanställning med en person som sedan ändrade sig. Detta är dock sådana omständigheter som arbetsgivaren måste räkna med kan inträffa.

När det gäller den andra vikarien som uteblev var hon timanställd och hade gått en introduktionskurs samt därefter arbetat några pass. Regionen hörde därefter inte av sig till henne om vilka pass hon skulle kunna arbeta under sommaren.

Regionen borde ha haft en bättre framförhållning och färdigställt semester-schemat tidigare och även kunnat vidta andra åtgärder. Arbetsgivaren hade kunnat vidta de åtgärder som förbundet föreslog och som redovisats ovan. Arbetsgivaren beaktade inte förslagen.

Extrapass

Det är inte riktigt som regionen påstått att barnmorskorna hade åtagit sig att ta extrapass så att det skulle bli möjligt att införa två semesterperioder år 2014, i stället för som tidigare fem semesterperioder.

Arbetsituationen på kvinnokliniken hösten 2013 och våren 2014 hade, som redan anförts, varit väldigt pressad och stressig. Det fanns ingen personalpool från vilken personal kunde hämtas vid tillfällig frånvaro, utan barnmorskorna förväntades täcka upp för varandra. Förfrågningar om någon var villig att åta sig extra arbetspass skickades ut per sms. Barnmorskorna upplevde det som väldigt stressande. Systemet med att barnmorskorna tar på sig extra arbetspass för att lösa bemanningen har tillämpats länge i regionen, åtminstone sedan ett tiotal år. Tidigare år var dock grundbemanningen bättre. Utifrån den rådande arbetsituationen var det många barnmorskor som redan i april 2014 hade börjat avstå från att ta på sig extra arbetspass. Barnmorskorna hade helt enkelt ingen ork att åta sig arbete utöver sin ordinarie schemalagda arbetstid.

Den 9 maj 2014 när tjänstgöringsschemat för sommaren lades in i det administrativa systemet fanns det fortfarande 38 olösta arbetspass. Det var således vid denna tidpunkt känt för arbetsgivaren att ett stort antal arbetspass var obemannade och att barnmorskorna redan börjat avstå från att ta extrapass. Med hänsyn till hur situationen såg ut sommaren 2013 och till att barnmorskorna redan i april 2014 hade börjat avstå från att åta sig extra arbetspass, kunde arbetsgivaren ha förutsett den uppkomna situationen.

Ingen samrådslösning

Arbetsgivaren hade kunnat söka en samrådslösning genom att prata med de fem arbetstagarna när man såg att semesterförläggningen skulle behöva ändras, men det gjorde arbetsgivaren inte. De fem arbetstagarna tillfrågades inte om de var beredda att ta extrapass eller ändra sin semester och på så sätt undvika ett ensidigt beslut från arbetsgivarens sida.

Ersättning för extrapassen

Arbetsgivaren hade kunnat lösa situationen genom att ändra ersättningen för extrapassen, vilket regionen hade gjort år 2013.

År 2011 fattade arbetsgivaren ett formellt beslut om ersättning för extra arbetspass, det s.k. landstingsbeslutet. Ersättningen fastställdes då till ersättning för kvalificerad övertid, dvs. timlönen gånger 2,4, och därutöver 1 000 kr per arbetspass.

Även inför sommaren 2013 var det en mycket svår bemanningssituation på kvinnokliniken. När de anställda på kvinnokliniken fick reda på att anställda på Universitetssjukhuset i Linköping, men även på akutenheten vid Vrinnevisjukhuset, hade fått en högre ersättning än enligt landstingsbeslutet år 2011 för sina extra arbetspass påtalade de detta för arbetsgivaren. Till slut

fick även arbetstagarna på kvinnokliniken vid Vrinnevisjukhuset en högre ersättning för de extra arbetspassen. Den ersättning som då betalades var, utöver ersättning enligt landstingsbeslutet, 5 000 kr per arbetspass vid minst fem extra arbetspass per arbetstagare.

Förbundet har inte påverkat arbetstagarna

Det var inte så, som regionen påstått, att förbundet agerade i syfte att påverka barnmorskorna att inte åta sig extrapass.

Till följd av den arbetssituation som rådde samt missnöjet med löneutvecklingen och den höga personalomsättningen började en grupp barnmorskor på kvinnokliniken någon gång i mars eller april 2014 att på eget initiativ träffas på fritiden hemma hos varandra för att diskutera just arbetssituationen, arbetsmiljön, lönerna, schemalagningen och övriga villkor. Syftet med gruppen var att försöka påverka och arbeta för en mer hållbar arbetssituation och på så sätt ta ansvar för verksamheten. Detta skulle kunna bidra till att de anställda ville stanna kvar på arbetsplatsen och en bättre lönepolitik. Förbundet var inte inblandat i dessa möten.

Arbetsgivaren har brutit i sin underrättelseskyldighet

De fem arbetstagarna fick varken någon muntlig eller någon skriftlig underrättelse om att arbetsgivaren hade ändrat deras semesterförläggning. De flesta fick kännedom om förändringen först genom att tjänstgöringsschemat för perioden delades ut i deras postfack på arbetsplatsen den 20 juni 2014. De kunde då, genom tjänstgöringsschemat, dra slutsatsen att förläggningen av deras respektive semester hade ändrats.

Arbetsgivaren har således inte underrättat barnmorskorna om beslutet att ändra deras semester. Om de skulle anses ha blivit underrättade i och med att tjänstgöringsschemat lades i deras postfack, har samtliga blivit underrättade mindre än två månader före ledighetens början och i H.D:s fall mindre än en månad före ledighetens början. Det har inte funnits några särskilda skäl för en sådan sen underrättelse.

Alla fem arbetstagarna hade inrättat sig efter det ursprungliga beslutet om semesterförläggning. Förändringen innebar att de inte i samma utsträckning som de hade planerat kunde tillbringa sin semester tillsammans med anhöriga och vänner. Den ändrade semesterförläggningen påverkade deras möjligheter till återhämtning och rekreation under semesterperioden. För H.D. innebar förändringen dessutom att hon inte fick någon sammanhängande semester, vilket ytterligare påverkade hennes möjligheter till vila och återhämtning samt rekreation. Ingen av de fem har dock lidit någon ekonomisk skada till följd av den ändrade semesterförläggningen.

Semesterlagen är i sin helhet en del av kollektivavtalet.

Semesterlagen är i sin helhet en del av kollektivavtalet. Eftersom regionen brutit mot semesterlagen eller dess grunder – dels genom att ensidigt ändra

semesterförläggningen, dels genom att inte underrätta om eller inte i tid underrätta om beslutet – har regionen därmed brutit mot kollektivavtalet.

Att semesterlagen i sin helhet är en del av kollektivavtalet framgår av avtalstexten i kap. 6 § 27 Mom. 1 i AB. Där anges nämligen följande. ”Semesterförmåner utgår enligt gällande lag om inte annat anges i bestämmelsen”. Att semesterlagen är kollektivavtalsinnehåll är också den gemensamma partsavsikten.

I tiden innan nuvarande semesterlag trädde i kraft, den 1 januari 1978, gällde de dåvarande motsvarigheterna till nuvarande AB, nämligen Allmänna bestämmelser för tjänstemän (LABT) och Allmänna bestämmelser för arbetare (LABK). I § 12 Mom. 1 i LABT 75 och LABK angavs att ”semester utgår enligt bestämmelserna i gällande lag”.

Den gemensamma partsavsikten var att då gällande 1963 års semesterlag var en del av respektive kollektivavtal. Att så var fallet framgår av AD 1977 nr 87. Rättsfallet rörde en tvist mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Stockholms läns landsting om arbetstidslagens regler om det maximala uttaget av arbetstid var en del av kollektivavtalet på det landstingskommunala området. Landstinget uppgav att semesterlagen, till skillnad mot arbetstidslagen, var del av kollektivavtalet. Av domen framgår att såväl arbetsgivarparten som Arbetsdomstolen ansåg att regleringen i kollektivavtalet innebär att 1963 års semesterlag var införlivad i avtalet. Denna uppfattning måste innefatta även den likalydande bestämmelsen i LABT 75 i 1977 års lydelse.

Utgångspunkten är således att 1963 års semesterlag var en del av LABK och LABT i 1977 års lydelse.

I de avtalsförhandlingar kring LABT och LABK som ägde rum i samband med att nuvarande semesterlag trädde i kraft år 1978, har parterna inte gett uttryck för eller kommit överens om någon förändring av partsavsikten. Någon diskussion eller överenskommelse om förändring av den gemensamma partsavsikten har inte heller skett i avtalsförhandlingar därefter, vare sig vid förhandlingarna kring tillkomsten av AB 80, då de två avtalen LABK och LABT slogs ihop, eller avtalsförhandlingar kring AB senare. Den gemensamma partsavsikten som det gavs uttryck för i AD 1977 nr 87 gäller således fortfarande.

I vart fall är 10 och 11 §§ semesterlagen en del av kollektivavtalet

Om Arbetsdomstolen inte skulle dela ståndpunkten att semesterlagen i sin helhet är en del av kollektivavtalet, är åtminstone reglerna om semesterledighetens förläggning i 10 och 11 §§ semesterlagen en del av kollektivavtalet. Detta framgår av kap. 6 § 27 Mom. 9, och då huvudsakligen av bestämmelsens ordalydelse.

I rubriken anges att bestämmelsen rör förläggning av semesterledighet och inledningsvis anges följande. ”I enlighet med 10 § semesterlagen gäller följande”. Av detta följer att 10 § semesterlagen är införlivad i kollektivavtalet. Vidare anges i anmärkningen till Mom. 9 b) att 11 § semesterlagen gäller om parterna inte är överens om bl.a. tidpunkt för underrättelse.

Ordalydelsen ger alltså stöd för att i vart fall semesterlagens regler i 10 och 11 §§ semesterlagen är införlivade i kollektivavtalet.

Bestämmelsen i kap. 6 § 27 Mom. 13

Om Arbetsdomstolen inte skulle anse att semesterlagen helt eller såvitt avser 10 och 11 §§ utgör kollektivavtalsinnehåll, följer i vart fall av kap. 6 § 27 Mom. 13 i kollektivavtalet att det är i strid med avtalet att ensidigt ändra ett beslut om semesterförläggning.

I bestämmelsen anges att en arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Motsatsvis följer att ett beslut om semesterförläggning inte kan ändras ensidigt innan semestern har påbörjats.

Regeln uppställer ett krav på synnerliga skäl för att en arbetsgivare ska få avbryta en anställds semester. Synnerliga skäl innebär att det ska handla om extraordinära situationer som man inte har kunnat förutse, som t.ex. olyckor eller utbrott av epidemier. Bestämmelsen tillåter ett avbrytande av semester bara när den redan är påbörjad och endast när det är fråga om en oförutsedd händelse. Bestämmelsen reglerar uttömmande när en arbetsgivare med stöd av kollektivavtalet får återta ett beslut om semesterförläggning. Motsatsvis framgår att ett återtagande av beslutad semesterförläggning innan semestern är påbörjad, inte är tillåtet med stöd av kollektivavtalet. I nu aktuellt fall har det inte heller förelegat synnerliga skäl för att ändra de fem barnmorskornas semesterförläggning.

Sammanfattning av grunderna

Regionen har under våren 2014 meddelat de fem arbetstagarna tidpunkten för deras huvudsemester sommaren 2014. Regionen har därefter i juni 2014 ändrat semesterns förläggning. Beskedet om när arbetstagarna skulle få semester sommaren 2014 har varit en bindande rättshandling. Regionen har därför inte haft rätt att ensidigt ändra de fem arbetstagarnas semesterförläggning. Regionens agerande har varit i strid med semesterlagen eller dess grunder och skadeståndsgrundande, oavsett om regionen haft fog för åtgärden eller inte.

För det fall semesterlagen ska tolkas så att skadeståndsskyldighet enligt semesterlagen inte föreligger om arbetsgivaren har haft fog för ett ensidigt beslut om ändrad semesterförläggning har regionen varken haft fog eller synnerliga skäl för beslutet om ändrad semesterförläggning. Regionen har inte tillräckligt planerat bemanningen eller vidtagit de åtgärder som skäligen kunde krävas för att undvika en ändrad semesterförläggning.

Semesterlagen har i sin helhet gjorts till innehåll i kollektivavtalet genom kap. 6 § 27 Mom. 1 i AB. Regionens beslut har därför i första hand utgjort ett kollektivavtalsbrott då åtgärden varit i strid med reglerna om semesterledighetens förläggning i 10 och 11 §§ semesterlagen alternativt mot grunderna för dessa bestämmelser (se AD 1983 nr 123).

För det fall semesterlagen inte i sin helhet har gjorts till innehåll i kollektivavtalet, har regionen brutit mot kap. 6 § 27 Mom. 9 i AB om förläggning av semesterledighet. Genom denna bestämmelse har bestämmelserna i 10 och 11 §§ semesterlagen närmare preciserats och reglerats och därmed gjorts till innehåll i kollektivavtalet.

Om regionens beslut inte utgör kollektivavtalsbrott, har regionen genom beslutet i vart fall brutit mot 10 och 11 §§ semesterlagen eller åtminstone grunderna för dessa bestämmelser (se AD 1983 nr 123).

För det fall regionens beslut inte utgör brott mot semesterlagen har regionen genom beslutet i vart fall brutit mot kap. 6 § 27 Mom. 13 i AB. Av bestämmelsen följer motsatsvis att ett beslut om semesterförläggning inte kan ändras ensidigt av arbetsgivaren innan semesterledigheten har påbörjats.

Regionen har därutöver brutit mot 11 § andra stycket semesterlagen genom att inte ha underrättat de fem arbetstagarna om den ändrade semesterförläggningen. Om de fem arbetstagarna kan anses ha underrättats, så har de underrättats mindre än två månader och i ett fall mindre än en månad innan ledighetens början. Det har inte funnits särskilda skäl för en så sen underrättelse. Detta utgör i första hand ett brott mot kollektivavtalet då semesterlagen i sin helhet gjorts till innehåll i kollektivavtalet. Alternativt har 11 § semesterlagen införlivats i kollektivavtalet genom kap. 6 § 27 Mom. 9 b) i AB och den därtill hörande anmärkningen. I andra hand utgör regionens agerande ett brott mot 11 § andra stycket semesterlagen.

Skadestånd ska i första hand betalas i enlighet med 54 och 55 §§ medbestämmandelagen och i andra hand i enlighet med 32 § semesterlagen.

Regionen

Verksamheten

Region Östergötland bildades den 1 januari 2015 och hette dessförinnan Landstinget i Östergötland. Det finns tre sjukhus i regionen. Det är Vrinnevisjukhuset i Norrköping, Universitetssjukhuset i Linköping och Lasarettet i Motala. I Motala finns det ingen förlossningsavdelning.

Regionen är indelad i olika centrum, varav barn- och kvinnocentrum är ett. En klinik inom detta centrum är kvinnokliniken vid Vrinnevisjukhuset, som bl.a. har förlossningsavdelning och BB-avdelning. Dessa avdelningar har ett gemensamt schema för barnmorskorna som innebär att de roterar mellan avdelningarna. Vid den aktuella tiden var U.O. vårdenhetschef på

förlossningsavdelningen och M.Å. vårdenhetschef på BB-avdelningen. På chefsnivån över avdelningarna finns verksamhetschefen för kvinnokliniken. Våren 2014 var A.M. alldeles ny som verksamhetschef efter K.B.E., som var på väg att sluta. Centrumchef på barn- och kvinnocentrum var år 2014 D.P.L. M.C. var HR-chef på barn- och kvinnocentrum.

Kraven på patientsäkerhet är mycket högt ställda. Det är författningsreglerat hur landstingen ska arbeta med patientsäkerheten, i hälso- och sjukvårdslagen, patientsäkerhetslagen och föreskrifter från Socialstyrelsen samt andra författningar.

Antalet förlossningar på Vrinnevisjukhuset under år 2014 var 2 272 stycken, vilket motsvarar ett genomsnitt av 189 förlossningar per månad. Under sommarmånaderna 2014 uppgick antalet förlossningar till 184 i juni, 213 i juli och 188 i augusti. Det är alltså ingen nedgång av antalet förlossningar under sommaren, utan snarare lite fler än under resten av året, och samtidigt ska barnmorskorna samt de andra arbetstagarna ha sin huvudsemester. Det är ett svårt pussel att få ihop semesterschemat.

Semesterschema och grundbemanning

Barnmorskornas semesterschema måste lösas med nästan enbart ordinarie personal. Det är ont om barnmorskor som kan anställas som vikarier. Det finns sommartid inte heller barnmorskor att hyra in från bemanningsföretag.

Grundbemanningen för barnmorskorna är indelad i tre skift per dygn. Förmiddagspasset är kl. 7–15, eftermiddagspasset kl. 14–22 och nattpasset kl. 21.30–07.30. På förlossningsavdelningen är målsättningen att det ska vara fyra barnmorskor på dagpassen och tre barnmorskor på nattpasset. På BB-avdelningen är målsättningen att det ska vara tre barnmorskor – vilka i viss mån kan ersättas med sjuksköterskor – på förmiddagspasset, två barnmorskor på eftermiddagspasset och en barnmorska på nattpasset. Därutöver finns det undersköterskor och läkare i tjänst.

Under somrarna går det inte alltid att helt hålla grundbemanningen. Emellanåt kan det vara så att endast två barnmorskor finns på BB-avdelningen på förmiddagarna. Ibland måste grundbemanningen frångås genom att s.k. överlöparpass används. Regionen använder överlöparpass i ansträngda situationer, t.ex. när många är frånvarande på grund av exempelvis sjukdom. Överlöparpass användes också vid några tillfällen när sommarplaneringen gjordes för sommaren 2014.

Det finns en minimibemanning. På förlossningsavdelningen måste det alltid vara minst tre barnmorskor i tjänst. Under varje semesterperiod på sommaren måste det vara ungefär 30 barnmorskor i tjänst sammantaget på förlossnings- och BB-avdelningarna. År 2014 var detta ungefär hälften av de ordinarie anställda. Med en sådan bemanning kan verksamheten drivas med bibehållen patientsäkerhet. Rent patientarbete prioriteras och att det dras ner på alla extra uppgifter såsom administrativ tid, utbildningar etc. Dessutom ber arbetsgivaren arbetstagare som arbetar deltid och inte har barn under åtta

år att gå upp till heltid under sommaren. I gengäld får dessa arbetstagare heltidslön, både under den tid de arbetar och under semesterledigheten. Ibland går det även att till viss del låna in anställda från öppenvården.

Extrapass

När huvudsemestern beviljas, brukar det finnas ett antal obemannade pass kvar. Dessa pass brukar bemannas genom att barnmorskorna åtar sig något eller några extra arbetspass vid tid när det passar dem under sommaren, främst under de veckor då de är i tjänst.

Arbetsgivaren betalar en extra ersättning för extrapassen. Ersättningen år 2014 var densamma som för åren 2011 och 2012 och innebar att arbetstagare som arbetade ett extrapass fick räkna arbetstiden som kvalificerad övertid och därutöver fick de 1 000 kr per pass. Ersättningen för extrapass brukade vara samma för hela regionen.

År 2013 avvek emellertid akutavdelningen vid Vrinnevisjukhuset från den gemensamma ersättningsnivån och sedan, efter press, även kvinnokliniken. Den som tog på sig minst fem extrapass fick då, förutom den vanliga ersättningen, en bonus på 5 000 kr och den som tog på sig minst tio extrapass fick en bonus på 10 000 kr. Den som tog på sig mindre än fem extrapass fick ingen bonus.

Inför sommaren år 2014 togs den extra bonusen bort. Anledningen till detta var att ledningen för regionen ansåg att det inte var bra att enskilda verksamheter började betala högre ersättning än som var beslutat centralt. Regionledningen ville att det skulle utgå en enhetlig ersättning. Dessutom var den extra bonusen inte bra utifrån arbetsmiljöskäl, eftersom den uppmuntrade enskilda individer att ta på sig många extrapass.

Extrapass har använts i vart fall sedan slutet av 1990-talet. Tidigare år har det alltid löst sig så att alla pass blivit bemannade. Det har varit populärt bland barnmorskorna att skriva upp sig på extrapassen, eftersom dessa gav bra betalt. Vissa år har barnmorskorna till och med bett cheferna att fördela extrapassen så att alla skulle få lika många. Antalet extrapass har varierat från år till år, men det har varit vanligt att det funnits omkring 100 obemannade arbetspass när semesterledigheterna beviljades.

Händelseförloppet

Semesterperioder och semesterförläggningen år 2014

År 2013 och tidigare år förlades huvudsemestern till fem semesterperioder under sommaren. Enligt kollektivavtalet ska det eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under perioden juni–augusti. Om detta inte går får semestern, enligt avtalet, förläggas även till maj och september. De fem semesterperioderna vid Vrinnevisjukhuset innebar att några av barnmorskorna ett visst år kunde få hela sin huvudsemester

förlagd till de mindre populära veckorna i juni eller augusti och på så sätt inte erhålla någon semester i juli när de flesta vill vara lediga.

Efter sommaren 2013 gjordes en enkät bland barnmorskorna. Resultatet visade att många var starkt missnöjda med fem semesterperioder. Arbetsgivaren började då arbeta för att försöka tillgodose önskemålet om två semesterperioder. Det gjordes för det första genom att arbetsgivaren under hösten 2013 inledde en rekrytering av nya barnmorskor. Målet var att öka bemanningen med tio barnmorskor. Rekryteringen resulterade i att det anställdes sju nya barnmorskor. Det innebar att heltidstjänsterna för barnmorskor ökade från 49,1 år 2013 till 56,15 i juni 2014.

För det andra inleddes semesterplaneringen redan direkt efter sommaren 2013 i en schemagrupp. I gruppen deltog fackliga representanter från förbundet och andra representanter från personalen. H.D., som är en av arbetstagarna i målet, var med i schemagruppen som förbundets representant. Vid ett möte den 4 september 2013 lovade barnmorskorna att om de fick två semesterperioder skulle de som vanligt ta på sig extrapass och även ställa upp extra mycket kommande sommar. Vid en arbetsplatsträff den 21 januari 2014 gick arbetsgivaren med på att försöka ordna så att det skulle bli två semesterperioder, men sade samtidigt att en förutsättning för detta var att barnmorskorna tog på sig extrapass som vanligt och som de särskilt hade lovat.

Under våren 2014 arbetade man med semesterförläggningen enligt de vanliga rutinerna på förlossnings- och BB-avdelningen. I februari 2014 gjorde vårdenhetscheferna U.O. och M.Å. en första grovindelning där de lade huvudsemestern i två perioder och delade in barnmorskorna så att hälften skulle vara lediga den första perioden veckorna 25–28 och den andra hälften veckorna 29–32. Efter den första grovindelningen fick de anställda meddela om de av något skäl inte kunde ha semester enligt indelningen.

Därefter arbetade cheferna, tillsammans med schemagruppen och bemanningsassistenterna, med att lägga tjänstgöringsschemat för sommaren och med att rekrytera vikarier.

Den 9 maj 2014 beviljade arbetsgivaren huvudsemestern för barnmorskorna i lönesystemet.

Möte den 9 maj 2014

Den 9 maj 2014 hölls ett möte med förbundet där cheferna informerade bl.a. om att sommarschemat var klart och inlagt i lönesystemet, att det fanns endast 38 olösta pass och att det såg väldigt ljust ut avseende bemanningen inför sommaren.

Förbundet uppgav att det befarade att bara ett fåtal av barnmorskorna skulle åta sig extra arbetspass under sommaren och ifrågasatte hur arbetsgivaren hade tänkt lösa de 38 passen som inte var bemannade.

Cheferna tyckte inte att det förbundet uppgav var så oroande. Det var förhållandevis få extrapass som var olösta. Andra år kunde det röra sig om runt 100 olösta pass. Det totala antalet arbetspass för barnmorskorna för veckorna 23–35 var 1 563 stycken. Drygt 1 520 pass hade alltså blivit lösta innan semesterledigheterna beviljades. Sett i relation till detta ansåg arbetsgivaren att 38 olösta pass utgjorde en liten del av den bemanning som fattades för att sommarschemat skulle gå ihop med två semesterperioder.

Oförutsedda händelser

Den 12 maj 2014 sattes det i vanlig ordning upp en lista med de extra arbetspassen, så att barnmorskorna skulle kunna teckna sig för dessa. Till skillnad mot tidigare år var det emellertid ingen som skrev upp sig på extrapassen. Avdelningscheferna blev efter ett par dagar oroliga och undrade vad det var som pågick. De pratade med barnmorskorna när de träffade dem i samband med skiftbyten och vädjade till dem att skriva upp sig på extrapass som de brukade göra och som de hade sagt att de skulle göra. Detta ledde till att några barnmorskor skrev upp sig på totalt nio extra arbetspass, men de flesta passen förblev olösta. Det var helt oförutsett för arbetsgivaren att barnmorskorna inte skrev upp sig på extra arbetspass detta år.

Regionens uppfattning är att anledningen till att barnmorskorna år 2014 inte åtog sig extra arbetspass i någon större utsträckning var att barnmorskorna och förbundet i hemlighet hade planerat en aktion, vari ingick att barnmorskorna inte skulle åta sig några extrapass. Orsaken till detta var att det fanns ett missnöje med lönerna och ersättningen för de extra arbetspassen. Att inte åta sig extra arbetspass var ett sätt att försöka få mer i ersättning för sådana pass trots att arbetsgivaren hade varit tydlig med att ersättningen var beslutad och inte skulle bli högre. År 2014 var året för det s.k. sjuksköterskeupproret i hela landet och oviljan att åta sig extra arbetspass var även ett uttryck för en kollektiv missnöjesyttring. Barnmorskorna var väl medvetna om att arbetsgivaren inte hade några andra alternativ. Det fanns ingen annan möjlighet att lösa sommarbemanningen än med hjälp av de ordinarie anställda barnmorskorna. Barnmorskorna var alltså medvetna om att de med sin aktion ställde arbetsgivaren och verksamheten i en mycket svår situation. När cheferna förstod att barnmorskorna kollektivt hade bestämt sig för att inte skriva upp sig på några extrapass försökte de på olika sätt att vädja till dem. Cheferna informerade om att alternativet var att arbetsgivaren skulle bli tvungen att göra ändringar i semesterschemat och att det då inte skulle betalas någon ersättning för extrapass.

I maj 2014 uppstod ytterligare problem då två barnmorskor blev sjukskrivna under hela sommaren. En tredje barnmorska blev ledig för vård av sjukt barn hela sommaren. Två personer, som hade sagt ja till att arbeta som vikarier under sommaren, ändrade sig och uppgav att de inte kunde arbeta över huvud taget under sommaren. I motsats till vad förbundet uppgett frågade arbetsgivaren en av dem om hon kunde arbeta under sommaren, men fick då ett negativt svar. Det kan visserligen inträffa att någon enstaka person blir

långtidssjukskriven under en hel sommar och att flera personer blir korttids-sjuka, men att så många som fem barnmorskor inte kunde arbeta under hela sommaren var oförutsett.

Ändring av semesterförläggningen

I början av juni 2014 konstaterade avdelningscheferna att sommarschemat inte längre gick ihop. De insåg att de var tvungna att göra ändringar i semesterförläggningen för barnmorskorna. Några andra alternativ för att lösa bemanningen fanns inte. Antalet olösta arbetspass hade då stigit till 60 stycken. Det var dels de 38 arbetspass som från början var olösta men där 9 hade löst sig och det återstod 29 stycken, dels de arbetspass som tillkommit på grund av att fem barnmorskor av olika anledningar inte kunde arbeta under sommaren. De obemannade passen fanns framför allt under den andra semesterperioden, dvs. veckorna 29–32.

M.Å. och U.O. gick igenom semesterschemat och gjorde ändringar i semesterförläggningen för sju barnmorskor, däribland de fem som är aktuella i målet. När de valde vilka barnmorskor som skulle få ändrad semester utgick de från barnmorskornas kompetens. Det var sedan centrumchefen D.P.L. som fattade beslutet om att ändra semesterförläggningen, efter att ha kontaktat HR-chefen M.C. U.O. och M.Å. skickade, den 5 juni 2014, ett mejl till alla barnmorskor. Mejlet innehöll information om att semesterförläggningen hade ändrats och att de skulle prata med de barnmorskor som berördes av ändringen.

Därefter skickades också en förhandlingsframställan till förbundet om ändrad semesterförläggning. I framställan angavs hur arbetsgivaren planerade att ändra semesterförläggningen för respektive barnmorska.

Den 13 juni 2014 hölls förhandling om ändring av semesterförläggningen. Förbundet föreslog att arbetstagarna frivilligt skulle ändra sin semesterförläggning mot en ersättning långt över tidigare praxis. Förbundet krävde att det skulle utgå 125 kr extra per arbetad timme och en extra semesterdag per pass, utöver ersättningen enligt landstingsbeslutet. Arbetsgivaren sade nej till den föreslagna ersättningen eftersom det inte fanns utrymme att betala en ersättning som var betydligt högre än vad som gällde inom andra delar inom regionen.

Regionen hade fog för åtgärden

Som redan anförts lovade barnmorskorna att om de fick två semesterperioder skulle de som vanligt ta på sig extrapass och ställa upp extra mycket kommande somrar. När enbart 38 arbetspass återstod obemannade den 9 maj 2014 gjorde arbetsgivaren bedömningen att bemanningssituationen var mycket god och bättre än den varit tidigare år. Regionen hade inte anledning att räkna med att barnmorskorna inte skulle ta på sig extrapass. Därutöver inträffade ytterligare oförutsedda händelser, efter den 9 maj 2014, i form av sjukdom och avhopp på sätt som redan beskrivits som ledde till att antalet obemannade pass i början av juni var 60 stycken.

Beskedet att fem barnmorskor hade fått förhinder fick regionen i mitten och slutet av maj 2014. Det hade således inte gjorts någon skillnad om arbetsgivaren hade beviljat semestern i februari i stället för den 9 maj 2014, eftersom problemen med semesterplaneringen ändå uppstod i slutet av maj. En tidigare schemaläggning hade således inte löst problemet. Det är även svårt att göra färdigt semesterschemat tidigare, eftersom vikarier och timanställda först i mars–april brukar veta hur de kan arbeta under sommaren.

Arbetsgivaren hade även under tidig vår 2014 vänt sig till flera bemanningsföretag. Det visade sig dock att det inte fanns några barnmorskor att hyra in. Förfrågan låg kvar under hela våren och sommaren 2014 utan resultat.

U.O. gjorde även en förfrågan hos vårdenhetschefen vid Universitetssjukhuset i Linköping, L.T., om Vrinnevisjukhuset kunde få låna in barnmorskor därifrån under sommaren, men fick ett nekande svar. Universitetssjukhuset i Linköping hade också en ansträngd situation och behövde sina egna barnmorskor.

Regionens uppfattning är att det inte fanns några alternativ till den av regionen vidtagna åtgärden om verksamheten skulle fungera på ett patientsäkert sätt. Det hade inte varit möjligt att lösa problemen på de olika sätt som förbundet föreslog av följande skäl.

Det var inte möjligt att minska bemanningen ännu mer med bibehållen patientsäkerhet.

Förbundet framförde förslaget att regionen skulle kunna anlita pensionerade barnmorskor. Detta gjordes redan. Regionens anlitade pensionerade barnmorskor som ville arbeta.

En schemaläggning med användande av s.k. överlöparpass brukar regionen utnyttja vid nödfall när det uppstår oförutsedda problem med bemanningen. Överlöparpass användes också vid några tillfällen sommaren 2014, men det går inte att planera i förväg med överlöparpass i någon större utsträckning, eftersom ett sådant system är sårbart. Om en av de tre barnmorskorna som ska arbeta ett av dagpassen blir sjuk måste någon annan, som redan har arbetat sitt pass, stanna kvar och fortsätta arbeta. Det går inte att vara färre än tre barnmorskor. Ett system med överlöparpass är inte bra i längden, vare sig för de anställda eller för patientsäkerheten. Förbundet och barnmorskorna har även varit väldigt kritiska när överlöparpass har använts.

När det gäller att använda andra yrkeskategorier för att kunna underlätta situationen hade undersköterskebemanningen redan förstärkts inför sommaren 2014. Det gick inte heller att ersätta barnmorskor med undersköterskor eller sjuksköterskor i större utsträckning än vad som skedde, eftersom de inte har samma kompetens.

Möjligheten att låta Universitetssjukhuset i Linköping ta hand om sina egna planerade kejsarsnitt i stället för att dessa skulle hanteras av Vrinnevisjukhuset diskuterades inom regionen. Det fanns dock ingen möjlighet att

genomföra detta då de närliggande sjukhusen hade samma pressade situation som Vrinnevisjukhuset. Samma sak gällde möjligheten att hänvisa eller flytta patienter till annat sjukhus.

Att stänga perinatalmottagningen över helgerna under sommaren hade inte frigjort barnmorskor i någon större utsträckning, särskilt inte vad gäller barnmorskor med förlossningskompetens vilket är den kompetens som behövs under sommarmånaderna.

Det gick inte heller att beordra mer övertid eller mertid än vad som redan skedde. Arbetsgivaren beordrade i viss mån övertid och mertid för de barnmorskor som var i tjänst, framför allt vid korttidsfrånvaro och sjukdom under sommaren. Det går dock inte att planera för det långt i förväg och det går heller inte att beordra övertid eller mertid hur mycket som helst.

Att arbetsgivaren skulle ha valt ut vilka barnmorskor som skulle få ändrad semesterförläggning och sedan frågat dessa särskilt, skulle inte ha gett något resultat. Cheferna hade redan värdjat till barnmorskorna flera gånger att frivilligt ta på sig extra arbetspass och det var därför ingen mening med att återigen be dem om detta.

Information till arbetstagarna

M.Å. och U.O. pratade med var och en av de berörda barnmorskorna och berättade hur deras semesterförläggning skulle ändras. Det skedde genom enskilda samtal när de träffade respektive person på arbetsplatsen fr.o.m. den 5 juni 2014 och framåt. När MBL-förhandlingen hölls den 13 juni 2014 hade de pratat med alla berörda barnmorskor. Även efter denna förhandling pratade cheferna med varje berörd person. De samtalen handlade dock mer om barnmorskornas reaktioner på den ändrade semesterledigheten. Alla de berörda barnmorskorna fick besked om ändringen före den 13 juni 2014 eller i vart fall strax därefter.

Arbetstagarna fick alltså information om ändringen lite mer än en månad innan de skulle ha gått på semester enligt den ursprungliga planeringen och mer än en månad innan deras semestrar påbörjades enligt den nya semesterförläggningen.

Semesterlagen är inte en del av kollektivavtalet

Det bestrids att semesterlagen i sin helhet utgör kollektivavtalsinnehåll.

Det är framför allt två tidpunkter som är relevanta för att avgöra om 1977 års semesterlag har gjorts till kollektivavtalsinnehåll. Den första är år 1977. Vid avtalsförhandlingarna år 1977 hanterade parterna frågan om att anpassa kollektivavtalen till den nya lagen. Den andra tidpunkten är avtalsförhandlingarna som ledde till den första versionen av det nu gällande kollektivavtalet, AB 80.

Förbundet har gjort gällande att ännu tidigare tidpunkter skulle vara intressanta, såsom att 1963 års semesterlag skulle ha utgjort kollektivavtalsinnehåll i de avtal som gällde på den tiden, LABT och LABK, och att det förhållandet skulle ha överförts utan kommentarer till att gälla den nya semesterlagen och det nya kollektivavtalet, AB 80. Detta bestrids. Nuvarande semesterlag är på flera viktiga punkter olik 1963 års semesterlag. Det skulle ha varit en stor sak om den nya lagen skulle ha blivit innehåll i kollektivavtalet och detta skulle i så fall inte ha skett ordlöst.

I jämförelse med 1963 års semesterlag genomfördes flera viktiga nyheter såsom t.ex. att semesterledigheten förlängdes från fyra till fem veckor, att arbetstagaren fick rätt till semester redan det första anställningsåret, att arbetstagarnas inflytande på semesterförläggningen ökade och att det infördes en rätt att spara semester. Om den nya semesterlagen skulle ha blivit kollektivavtalsinnehåll, skulle de förhandlande parterna ha pratat om detta.

Det bestrids emellertid även att 1963 års semesterlag utgjorde kollektivavtalsinnehåll.

Av AD 1977 nr 87 går inte att dra slutsatsen att det skulle finnas en gemensam partsavsikt på sätt förbundet påstått. Vad ett ombud må ha framfört beträffande 1963 års semesterlag i ett tidigare mål om arbetstid mellan andra parter och avseende ett annat kollektivavtal kan inte tas till intäkt för att det skulle finnas en sådan partsavsikt.

När det gäller strukturen i AB innehåller kollektivtalet avvikelser och tillägg i förhållande till olika lagar. Den systematiken följs genomgående i hela kollektivavtalet. Ingen lag har gjorts till innehåll i AB.

I kap. 2 § 4 i AB finns på olika sätt hänvisningar till anställningsskyddslagen och avvikelser från den lagen. Detta innebär inte att anställningsskyddslagen i sin helhet eller delvis är avtalsinnehåll. Ett annat exempel är kap. 4 § 13 avseende arbetstid där det anges följande. ”Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser/specialbestämmelser angivna tillägg”. På det sätt denna bestämmelse har formulerats liknar den bestämmelsen om semester i kap. 6 § 27 Mom. 1. Av AD 2016 nr 35 framgår att arbetstidslagen inte i sin helhet är kollektivavtalsinnehåll. I kap. 4 § 13 Mom. 6 i AB har vissa avvikelser från arbetstidslagen reglerats. Det är således denna teknik som har använts.

I kap. 6 § 27 Mom. 1 anges följande. ”Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan”. Därefter anges avvikelser och tillägg i förhållande till semesterlagen. Bestämmelsen utgör en upplysning om att lagen finns och att den gäller om inte något annat anges i kollektivavtalet. När bestämmelsen kom till fanns ingen gemensam partsavsikt om att göra hela semesterlagen till en del av kollektivavtalet. Motsvarande bestämmelse fanns i tidigare kollektivavtal, såsom t.ex. LABT 75 i 1977 års lydelse. Där angavs att semester utgår enligt bestämmelserna i gällande lag och den lag som då avsågs var 1963 års semesterlag.

Den 1 januari 1978 trädde nuvarande semesterlag i kraft. Om parterna hade velat göra den till innehåll i kollektivavtalet, borde detta ha kommit till tydligt uttryck, men så har inte skett. I stället finns det i LABT 75 i 1978 års lydelse bara en upplysning om att bestämmelserna i semesterlagen gäller ”i den mån inte annat följer av vad nedan sägs”. Det finns således inte något i ordalydelsen som tyder på att den nya semesterlagen skulle ha blivit en del av kollektivavtalet. Det fanns inte heller någon sådan gemensam partsavsikt vid avtalsförhandlingarna inför 1978 års kollektivavtal.

Den nya semesterlagen ansågs krånglig. Kollektivavtalsparterna ville därför så mycket som möjligt ersätta lagen med bestämmelser i kollektivavtalet för att utnyttja de delar av lagen som var semidispositiva.

När den nya semesterlagen trädde i kraft anordnade Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet utbildningsinsatser. I samband med detta framställdes en broschyr, som på grund av dess framsida kallades ”kanotskriften”. I denna broschyr står det ingenting om att hela semesterlagen skulle ha gjorts till kollektivavtal, vilket det borde ha funnits information om för det fall så hade skett.

Även i ett cirkulär från Svenska Kommunförbundet av den 20 mars 1978 talas det om att det i kollektivavtalet gjorts avvikelser från semesterlagen och att lagen till viss del ersatts av kollektivavtal. Inte heller här finns information om att hela semesterlagen skulle ha gjorts till innehåll i kollektivavtalen.

År 1980 kom den första versionen av AB 80. I bestämmelsen om semesterförmåner angavs följande. ”Semesterförmåner utgår enligt bestämmelserna i gällande lag i den mån inte annat följer av vad nedan sägs”. Av formuleringen framgår att det fortfarande bara rörde sig om en upplysning om att semesterlagen gäller. Det fanns ingen partsavsikt vid tillkomsten av AB 80 att göra semesterlagen till en del av kollektivavtalet.

År 1985 gav arbetsgiversidan för första gången ut en kommentar till Allmänna bestämmelser. Vad som anges i denna talar också för den tolkning som regionen gör gällande i målet.

Vid en senare översyn under åren 2002–2004 fanns det en arbetsgrupp, som hade till uppgift att göra en genomgång av kollektivavtalet för att modernisera avtalet, ändra ordningsföljden på paragraferna och göra en språklig översyn. Ändringarna som gjordes togs in i AB 05 och semesterbestämmelserna återfinns här i § 27 Mom. 1, vilka i detta avtal får exakt den lydelse som motsvarande bestämmelse har i dag. Det vidtogs enbart mindre språkliga förändringar jämfört med tidigare formulering. Det var således inte tal om att göra semesterlagen till kollektivavtalsinnehåll.

Den aktuella tvistefrågan har inte prövats av Arbetsdomstolen tidigare. Såvitt regionen känner till har det inte heller funnits några centrala tvister på detta tema trots att det snart är 40 år sedan semesterlagen trädde i kraft och 37 år sedan AB 80 kom till.

Inte heller 10 och 11 §§ semesterlagen är del av kollektivavtalet

När det gäller enstaka lagbestämmelser är kollektivavtalet AB uppbyggt så att det bara är i de fall då lagtexten har lyfts in i kollektivavtalet som lagen blir kollektivavtalsinnehåll. Det gäller t.ex. 15 § semesterlagen, vilken var aktuell i AD 2010 nr 35. När olika lagbestämmelser enbart omnämns i AB, såsom t.ex. när 10–12 §§ semesterlagen nämns i § 27 Mom. 9, utgör de lagbestämmelserna inte kollektivavtalsinnehåll.

Nuvarande § 27 Mom. 9 om förläggning av semesterledighet infördes i 1978 års kollektivavtal, för att utnyttja möjligheten att träffa kollektivavtal om förläggningen av semesterledighet och att enas om en handläggningsordning. Regeln om förläggning av semestern fanns i 1978 års kollektivavtal i § 12 punkt 3 och hade i stort sett samma lydelse som i dag, förutom att det år 1980 infördes en anmärkning. I anmärkningen anges att 11 § semesterlagen gäller i fråga om tidpunkter för underrättelse till arbetstagaren om lokal uppgörelse inte kan uppnås. Efter år 1980 har det bara införts små språkliga ändringar.

Av ordalydelsen framgår inte att vare sig 10 eller 11 § semesterlagen skulle ha gjorts till kollektivavtalsinnehåll. Det fanns inte heller någon sådan gemensam partsavsikt vid tillkomsten av vare sig bestämmelsen år 1978 eller anmärkningen år 1980.

Enligt kommentaren till AB 84, där nuvarande bestämmelse motsvarades av § 22 punkt 3, anges att parterna har enats om dels regler om förläggning av huvudsemestern, dels den handläggningsordning för upprättande av semesterlista som ska gälla om inte lokal överenskommelse träffas om annan sådan handläggningsordning. Det står således ingenting om att vissa paragrafer skulle ha gjorts till kollektivavtalsinnehåll. Bestämmelsen har inte heller tillämpats så.

Regleringen i kap. 6 § 27 Mom. 13 kan inte tolkas motsatsvis

Frågan om en arbetsgivare ensidigt kan ändra redan beviljad semesterledighet innan arbetstagaren har gått på semester är inte reglerad i kollektivavtalet, inte motsatsvis och inte på något annat sätt. För den situationen gäller semesterlagen.

Av kap. 6 § 27 Mom. 13 framgår att arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort har arbetstagaren rätt till ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligen. Enligt anmärkningen till bestämmelsen kompenseras arbetstagaren i viss utsträckning även med en semesterdag för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern. Ordalydelsen är klar och bestämmelsen handlar om att avbryta påbörjad semester och ingenting annat. Det finns således i ordalydelsen inget stöd för att bestämmelsen skulle reglera huruvida arbetsgivaren får eller inte får ändra semesterförläggningen innan semesterledigheten har påbörjats.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Regionen har, med hänsyn till dels de oförutsedda händelser som inträffade efter det att arbetsgivaren fattat beslut om semesterförläggningen för sommaren 2014, dels de åtgärder som vidtogs för att försöka lösa bemanningen, haft fog för att ändra de fem arbetstagarnas semesterförläggning. Det fanns inte längre en sådan bemanning på förlossnings- och BB-avdelningarna som krävdes med hänsyn till patientsäkerheten. Det var därför nödvändigt att göra ändringar i semesterförläggningen. Regionen har därmed inte brutit mot semesterlagen eller dess grunder.

Semesterlagen utgör inte en del av kollektivavtalet. Inte heller har 10 eller 11 § semesterlagen gjorts till en del av kollektivavtalet. Varken arbetstagarna eller förbundet har därmed rätt till skadestånd för kollektivavtalsbrott, även om domstolen skulle finna att regionen brutit mot semesterlagen.

Bestämmelsen i kap. 6 § 27 Mom. 13 i kollektivavtalet har inte den innebörd som förbundet har gjort gällande. Regionen har alltså inte heller brutit mot den regeln i kollektivavtalet genom beslutet om ändrad semesterförläggning.

De fem arbetstagarna underrättades om den ändrade semesterförläggningen mellan den 5 och 13 juni 2014 eller i vart fall strax efter den 13 juni 2014. Det var så snart som möjligt och mer än en månad innan huvudsemestern skulle ha börjat för dem. Regionen har haft särskilda skäl att lämna underrättelse senare än två månader före ledighetens början. Regionen har därmed inte brutit mot 11 § andra stycket semesterlagen och inte heller mot kollektivavtalet.

För det fall att domstolen skulle finna att förbundet har rätt till allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott finns det skäl att sätta ned det helt, eftersom förbundet självt har medverkat till den uppkomna situationen.

För det fall domstolen skulle finna att respektive arbetstagare skulle ha rätt till allmänt skadestånd, är det yrkade beloppet för högt. Det ska därför sättas lägre eller jämkas med hänsyn till den begränsade olägenhet som den ändrade semesterförläggningen inneburit.

Domskäl

Twisten

På förlossningsavdelningen och BB-avdelningen vid Vrinnevisjukhuset i Norrköping förlades huvudsemestern för barnmorskorna före år 2014 till fem semesterperioder. Inför sommaren 2014 ändrades förläggningen till att i stället omfatta två semesterperioder. De fem i målet aktuella barnmorskorna fick besked om att de skulle få semesterledighet veckorna 29–32.

När tjänstgöringsschemat för sommaren fastställdes i maj 2014 var det 38 arbetspass som saknade bemanning under semesterperioden. Efter att arbetsgivaren uppmanat barnmorskorna att frivilligt, mot viss extra ersättning, arbeta extra arbetspass blev bara några pass bemannade, men de flesta förblev obemannade. Antalet olösta pass ökade sedan fram till i början av juni 2014 och uppgick då till 60 stycken, bl.a. på grund av att fem barnmorskor som regionen haft med i sommarbemanningen, av olika skäl inte kom att stå till förfogande för arbete som planerat.

Regionen påkallade, med anledning av bemanningssituationen, förhandling med förbundet för att ändra semesterförläggningen för sju barnmorskor, däribland de fem i målet aktuella arbetstagarna. Förhandling hölls den 13 juni 2014, varvid förbundet motsatte sig förslaget om att ändra semesterförläggningen. Regionen beslutade att ändra semesterförläggningen i enlighet med vad som hade angetts i förhandlingsframställan.

Semesterförläggningen för de fem barnmorskorna ändrades på så sätt att tre fick semesterperioden flyttad till veckorna 31–34, en fick semesterperioden flyttad till veckorna 30–33 och en fick semestern uppdelad i två perioder om vardera två veckor.

Parterna är oense om arbetstagarna blev underrättade om den nya semesterförläggningen och i så fall när.

Den huvudsakliga tvistefrågan rör om regionen – när den ändrade beslutet om förläggningen av arbetstagarnas semesterledighet – agerat i strid med semesterlagen eller dess grunder på sådant sätt att det uppkommit en skadeståndsskyldighet avseende allmänt skadestånd, och därvid om regionen har haft fog för beslutet eller inte. Om domstolen finner att det finns en sådan skadeståndsskyldighet, är det tvistigt om semesterlagen utgör del av kollektivavtalet, antingen i sin helhet eller i vissa delar, och att brottet mot semesterlagen i så fall även utgör ett brott mot kollektivavtalet. Om domstolen finner att regionen inte är skadeståndsskyldig avseende allmänt skadestånd enligt semesterlagen, är det tvistigt om det ändå varit i strid med en viss bestämmelse i kollektivavtalet att ändra semesterförläggningen på sätt som skett.

Slutligen är det tvistigt om regionen brutit mot semesterlagen genom att inte underrätta eller inte i tid underrätta berörda arbetstagare om den ändrade semesterförläggningen. Om domstolen finner att det finns skadeståndsskyldighet på denna grund, är det även här tvistigt om semesterlagen utgör del av kollektivavtalet, antingen i sin helhet eller i vissa delar.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med K.B., H.D., A.B., S.H. och A.J. samt vittnesförhör med f.d. ombudsmannen och chefsförhandlaren hos förbundet M.Ö. På regionens begäran har hållits vittnesförhör med vårdenhetschefen U.O., vårdenhetschefen M.Å., vårdenhetschefen L.T., HR-chefen M.C., f.d.

centrumchefen D.P.L., f.d. förhandlingschefen C.S., f.d. ombudsmannen och förhandlaren J.S., f.d. förhandlaren och sektionschefen Y.T., f.d. förhandlaren J.S.V. och biträdande förhandlingschefen J.H.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Semesterlagens förläggningsregler

I 11 § första stycket semesterlagen anges att om det inte går att komma överens om hur semesterledighet ska förläggas, så är det arbetsgivaren som beslutar om förläggningsreglerna, om inte annat avtalas. Kan enighet inte uppnås är det således arbetsgivarens sak att ensidigt bestämma om semesterförläggningsreglerna. I 10 § semesterlagen finns det dock regler om bl.a. primär förhandlingskyldighet och samråd inför ett beslut om förläggning av den s.k. huvudsemestern enligt 12 § semesterlagen. Utgångspunkten är alltså att det ska träffas en överenskommelse om semesterförläggningsreglerna.

I semesterlagen finns det inga uttryckliga regler om vad som gäller om arbetsgivaren ändrar ett beslut om beviljad semesterledighet. Arbetsdomstolen har i AD 1983 nr 123 uttalat att ett beslut om semesterledighet är bindande på så sätt att arbetsgivaren inte ensidigt kan återkalla ett beslut utan att drabbas av påföljd. Arbetsdomstolen hänvisade till förarbetena till semesterlagen där det anges att det av allmänna grundsatsen får anses följa att en arbetsgivare kan bli skyldig att ersätta ekonomisk skada som orsakas arbetstagare genom att arbetsgivaren ändrar ett tidigare fattat förläggningsbeslut (se prop. 1976/77:90 s 184 och 186). Arbetsdomstolen fann vidare, av flera skäl, att även allmänt skadestånd kan bli aktuellt för det fall arbetsgivaren återkallar ett tidigare beslut om semesterledighet. Arbetsdomstolen uttalade bl.a. följande.

Arbetsdomstolen anser alltså att det är möjligt att utdöma allmänt skadestånd för den händelse en arbetsgivare återkallar ett tidigare beslut om att en arbetstagare skall ha semestern förlagd till en viss tidpunkt. Detta gäller i varje fall om arbetsgivaren har återkallat sitt beslut utan fog. Domstolen lämnar därhän hur man skall bedöma situationer då oförutsedda händelser inträffar efter arbetsgivarens beslut om semesterförläggning.

I aktuellt fall fann Arbetsdomstolen att beslutet att återkalla semesterförläggningsbeslutet för arbetstagaren i fråga fattats utan att det fanns något fog för det och utdömde därför ett allmänt skadestånd. Domstolen beaktade att inget inträffat från det att semestern om 14 dagar hade beviljats fram till det att arbetsgivaren ändrade sig och att något samråd med arbetstagaren inte heller skett.

Har regionen ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd enligt semesterlagen?

Förbundet har i första hand gjort gällande att ett beslut om att en arbetstagare beviljats semesterledighet under viss tid är en bindande rättshandling, vilken innebär att om beslutet ändras inträder en skadeståndsskyldighet

avseende allmänt skadestånd oavsett om arbetsgivaren har haft fog för åtgärden eller inte. Regionens ståndpunkt är att sådan skadeståndsskyldighet enligt semesterlagen inträder först om arbetsgivaren ändrar ett beslut om semesterledighet utan fog och att arbetsgivaren utan påföljd i form av allmänt skadestånd kan fatta ett sådant beslut om det t.ex. inträffar oförutsedda händelser.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår av domstolens tidigare avgörande AD 1983 nr 123, att skadeståndsskyldighet avseende allmänt skadestånd inträder först om arbetsgivaren ändrar ett beslut om semesterledighet utan fog. Frågan är således om regionen hade fog för sitt beslut om ändrad semesterförläggning.

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen om bemanningen på förlossningsavdelningen och BB-avdelningen på Vrinnevisjukhuset. På avdelningarna arbetar sammantaget ca 70 barnmorskor på ett gemensamt schema som innebär att de roterar mellan avdelningarna. Antalet förlossningar på sjukhuset är i stort sett lika många under sommarmånaderna som under resten av året. Grundbemanningen omfattar tre skift per dygn. På förlossningsavdelningen är målsättningen att det ska vara fyra barnmorskor på dagpassen och tre barnmorskor på nattpasset. Det måste alltid vara minst tre barnmorskor i tjänst på förlossningsavdelningen. På BB-avdelningen är målsättningen att det ska vara tre barnmorskor på förmiddagspasset, två barnmorskor på eftermiddagspasset och en barnmorska på nattpasset. På BB-avdelningen kan barnmorskorna i viss mån ersättas med sjuksköterskor. Under somrarna kan det vara svårt att hålla grundbemanningen. Emellanåt kan det vara så att endast två barnmorskor finns på BB-avdelningen på förmiddagarna. Ibland frångås grundbemanningen genom att s.k. överlöparpass används, t.ex. när många är sjuka eller vid några få inplanerade tillfällen för att klara sommarbemanningen. Under varje semesterperiod på sommaren måste det mot denna bakgrund finnas ungefär 30 barnmorskor i tjänst sammantaget på förlossningsavdelningen och BB-avdelningen.

Parterna är överens om att barnmorskorna på avdelningarna i fråga brukar bidra till att klara sommarbemanningen på olika sätt. Vissa som arbetar deltid och inte har barn under åtta år går upp till heltid under sommarperioden, mot att de får heltidslön både under den tid de arbetar och under den tid de har semester. De som har rätt till föräldraledighet kan bidra genom att inte ta ut föräldraledighet under just sommarperioden. Barnmorskorna brukar också åta sig extra arbetspass, mot extra betalning.

Regionen beslutade, efter önskemål från barnmorskorna, att övergå till ett system med två semesterperioder sommaren 2014 som förlades till veckorna 25–32, i stället för som tidigare fem semesterperioder. Regionen har gjort gällande att barnmorskorna inför den förändringen åtog sig att ta extra arbetspass för att klara sommarbemanningen. Arbetsdomstolen finner inte genom utredningen visat att barnmorskorna uttryckligen och samfällt åtagit sig detta. Genom utredningen är dock visat att barnmorskorna tidigare år tecknat sig för extra arbetspass i sådan omfattning att sommarschemat varit

bemannat innan semesterperioderna påbörjats. Frågan är därmed snarare om regionen hade fog för att förvänta sig att så skulle bli fallet även sommaren 2014.

Det är ostridigt att 38 arbetspass var obemannade när tjänstgöringsschemat lades in i regionens lönesystem den 9 maj 2014. De två avdelningscheferna, på förlossningsavdelningen respektive BB-avdelningen, har uppgett att de gjorde bedömningen att detta innebar att det var få olösta arbetspass jämfört med tidigare år och att de gjorde bedömningen att barnmorskorna skulle teckna sig för dessa extra arbetspass. Regionen har uppgett att det andra år i motsvarande läge rört sig om ca 100 olösta pass, en uppgift som det enligt Arbetsdomstolens mening inte finns anledning att betvivla.

Förbundet har anfört att barnmorskorna redan i april 2014 började tacka nej till extra arbetspass när luckor uppstod i schemat, t.ex. på grund av sjukdom. Avdelningschefen M.Å. har uppgett att hon inte känner igen den bilden. Det är dock ostridigt att förbundets företrädare lokalt vid ett möte den 9 maj 2014, efter att tjänstgöringsschemat lagts in i lönesystemet, påpekat för arbetsgivaren att de befarade att endast ett fåtal av barnmorskorna skulle åta sig extra arbetspass. Arbetsdomstolen finner inte utrett att denna farhåga skulle ha kommunicerats med arbetsgivaren dessförinnan i schemagruppen eller på annat sätt innan tjänstgöringsschemat för sommaren fastställdes. Regionledningen hade beslutat om samma ersättning för de extra arbetspassen år 2014 som för åren 2011 och 2012, och att det därmed inte skulle betalas någon bonus till de barnmorskor som tog på sig fem eller fler extrapass, på sätt som blev fallet på bl.a. kvinnokliniken sommaren 2013. Arbetsdomstolen finner inte heller utrett att förbundet eller barnmorskorna framfört kritik mot detta i schemagruppen eller på annat sätt innan tjänstgöringsschemat för sommaren fastställdes. Arbetsdomstolen finner med beaktande av dessa omständigheter att regionen hade fog för att förvänta sig att 38 arbetspass skulle kunna lösas på frivillig väg genom att barnmorskorna åtog sig extra arbetspass, på sätt de brukat göra tidigare år.

Det visade sig dock att endast nio av de 38 extra arbetspassen blev bemannade genom att barnmorskor åtog sig dem. M.Å. har berättat att hon aldrig tidigare varit med om att så få extra arbetspass tecknats. I slutet av maj eller början av juni 2014 kunde avdelningscheferna konstatera att antalet olösta pass stigit till 60. Det hade då tillkommit olösta arbetspass på grund av att fem barnmorskor av olika anledningar inte kom att stå till förfogande för arbete så som regionen räknat med.

Det är ostridigt att två barnmorskor blev långtidssjukskrivna och att en barnmorska kom att bli ledig för vård av sjukt barn under en lång period, närmare sju månader. Enligt regionen hade arbetsgivaren därutöver avtal med två vikarier som inte heller blev aktuella för arbete. Dessa uppgifter har bekräftats av U.O. och M.Å. Enligt regionen var detta händelser som man inte haft anledning att räkna med, medan förbundet anfört att arbetsgivaren måste räkna med sjukdom och avhopp.

Som förbundet anfört måste en arbetsgivare enligt Arbetsdomstolens mening räkna med att sjukdom inträffar, men möjligen inte att tre personer blir frånvarande hela sommarperioden på grund av egen eller annans sjukdom. Arbetsdomstolen gör också bedömningen att en arbetsgivare bör kunna utgå från att avtal om vikariatsanställning fullföljs. I vart fall får det anses som oförutsett för regionen att så många som fem barnmorskor skulle falla bort ur sommarschemat.

Jämfört med tidigare år får även 60 olösta arbetspass i sommarens tjänstgöringsschema anses som få, jämfört med ca 100 olösta pass tidigare år. Om villigheten att ta på sig extra arbetspass varit i samma nivå som tidigare år, hade bemanningen löst sig genom sådana åtaganden, trots sjukdomarna och avhoppet.

De fem arbetstagarna har i förhören med dem bekräftat förbundets uppgifter om skälen till att det var väldigt få av barnmorskorna som var beredda att åta sig extra arbetspass. De har berättat om en pressad arbetssituation, att de redan gått arbetsgivaren till mötes på olika sätt och att det fanns risker ur patientsäkerhetssynpunkt förknippade med att utöver heltid ta på sig extra pass då för hög arbetsbelastning kan leda till att misstag begås. Som redan anförts är det inte utrett att regionen kände till att barnmorskorna inte ville åta sig extra arbetspass i motsvarande uträkning som tidigare år. Å andra sidan finner domstolen inte heller genom utredningen visat att förbundet förmått barnmorskorna att inta den hållning de intog avseende extrapassen.

Slutsatsen av det hittills anförda är enligt Arbetsdomstolens mening att det var oförutsett dels att antalet olösta pass skulle öka efter den 9 maj 2014, dels att barnmorskorna inte ville åta sig extra arbetspass som de gjort tidigare år.

Frågan är då om arbetsgivaren borde ha haft en bättre framförhållning eller vidtagit andra åtgärder för att undvika underbemanning, på sätt förbundet har gjort gällande.

Regionen har anfört att den under hösten 2013 inledde en rekrytering av nya barnmorskor, att målet var tio nya anställningar och att rekryteringen innebar att sju nya barnmorskor anställdes. Enligt regionen innebar det att antalet heltidstjänster ökade från 49,1 år 2013 till 56,15 i juni 2014. Dessa uppgifter har inte ifrågasatts av förbundet. Regionen synes således ha vidtagit åtgärder för att i viss mån öka grundbemanningen inför sommaren 2014. Domstolen finner inte heller anledning att ifrågasätta regionens uppgift om att kvinnokliniken, utan resultat, vänt sig till bemanningsföretag för att försöka hyra in barnmorskor och att kliniken även vänt sig till Universitetssjukhuset i Linköping med förfrågan om att få låna in barnmorskor därifrån, också utan resultat. L.T., vårdenhetschef på förlossningen och BB på Universitetssjukhuset i Linköping, har uppgett att hon som chef har ett väl fungerande samarbete med vårdenhetscheferna på Vrinnevisjukhuset och att de hjälper varandra vid behov, men att universitetssjukhuset behövde sina egna barnmorskor sommaren 2014 och att klinikerna i regionen inte ska

försöka bjuda över varandra. Av förhöret med dåvarande centrumchefen D.P.L. drar Arbetsdomstolen slutsatsen att det inte varit möjligt att, med kort varsel, låta Universitetssjukhuset i Linköping ta hand om sina egna kejsarsnitt, som involverar flera yrkesgrupper och lokaler. Regionen har anfört att det av patientsäkerhetsskäl och arbetsmiljöskäl samt med hänsyn till kollektivavtalsregleringen inte heller var möjligt att redan i tjänstgöringsschemat planera med överlöparpass eller övertid och mertid, uppgifter som domstolen inte heller finner anledning att ifrågasätta.

Förbundet har slutligen anfört att arbetsgivaren hade kunnat öka ersättningen för de extra arbetspassen, vilket arbetsgivaren gjorde år 2013. Förbundet föreslog för arbetsgivaren att ersättningsnivån skulle uppgå till samma nivå som år 2013 plus 125 kr extra per arbetad timme och en extra semesterdag för varje arbetspass. D.P.L. har berättat att arbetsgivaren tydligt meddelat vilken ersättning som skulle gälla för extra arbetspass år 2014 och att medarbetarna var väl medvetna om detta samt att hon blev förvånad över att de helt plötsligt inte ”ville ställa upp”, dvs. åta sig extra arbetspass som de brukat göra. HR-chefen M.C. har berättat att ersättningarnas storlek var fattad på politisk nivå och att det var viktigt med en sammanhållen arbetsgivarpolitik där inte olika delar i verksamheten hade olika ersättningsnivåer och att det därför inte var möjligt att tillmötesgå förbundets krav. Även D.P.L. har uppgett att en ändrad ersättningsnivå inte stod till buds, då regionen inte önskade samma oklara läge som år 2013, utan en sammanhållen arbetsgivarpolitik i ersättningsfrågan.

Arbetsdomstolen gör följande sammanfattande bedömning.

Det får anses visat att de arbetspass som fortfarande i början av juni 2014 var obemannade i sommarschemat, av inte minst patientsäkerhetsskäl men även arbetsmiljöskäl, behövde bemannas. Regionen hade redan vidtagit åtgärder för att öka grundbemanningen och även försökt hitta ytterligare arbetskraft genom att försöka låna och hyra in barnmorskor. Regionen har inte haft att räkna med att så många som fem barnmorskor skulle falla bort ur sommarschemat, på grund av egen eller annans sjukdom och avhopp. Utredningen visar också att det kom som en överraskning för ledningen att nästan ingen av barnmorskorna på avdelningarna i fråga önskade åta sig extra arbetspass under sommarperioden. Systemet med tecknande av extra arbetspass byggde på att barnmorskorna frivilligt åtog sig passen. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta uppgiften att många av barnmorskorna ansåg att de denna sommar hade skäl för att inte åta sig extra-pass. Utredningen talar dock inte för att arbetsledningen borde ha förstått att barnmorskorna just denna sommar inte avsåg att ta på sig extra arbetspass, som dessutom var jämförelsevis få till antalet jämfört med tidigare år. Arbetsdomstolen delar regionens bedömning att det inte stod till buds någon annan åtgärd än att ändra semesterförläggningen för några av arbetstagarna.

Med beaktande av vad domstolen anfört ovan finner Arbetsdomstolen att regionen haft fog för åtgärden. Händelser har inträffat efter det att semesterledigheterna beviljats, oavsett om detta skett i februari eller maj, och efter

att tjänstgöringsschemat för sommaren fastställts, som arbetsgivaren inte har haft anledning att räkna med. Arbetsdomstolen kan ha förståelse för att regionen önskade en sammanhållen arbetsgivarpolitik i ersättningsfrågan. I vart fall kan enligt Arbetsdomstolens mening inte den omständigheten att arbetsgivaren inte under press önskade ändra ersättningen för de extra arbetspassen just för barnmorskorna leda till en annan bedömning i frågan om regionen haft godtagbara skäl för att vidta åtgärden att ändra semesterförläggningen.

Arbetsdomstolens slutsats är att regionen inte agerat i strid med semesterlagen på sådant sätt att de fem arbetstagarna har rätt till ersättning i form av allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen eller dess grunder.

Har regionen brutit mot kollektivavtalet genom beslutet om ändrad semesterförläggning?

Vid den ovan gjorda bedömningen kan talan om allmänt skadestånd till arbetstagarna och förbundet för kollektivavtalsbrott, med anledning av beslutet om ändrad semesterförläggning, inte vinna bifall på den grunden att semesterlagen utgör kollektivavtalsinnehåll, oavsett om så är fallet eller inte.

Frågan är då om det följer av kap. 6 § 27 Mom. 13 i kollektivavtalet att det är otillåtet för en arbetsgivare att ensidigt ändra en redan beviljad semesterförläggning. I bestämmelsen anges att en arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete.

Förbundet har anfört bl.a. följande. Av bestämmelsen följer att en arbetstagare kan vara tvungen att avbryta beviljad semester som redan är påbörjad. Bestämmelsen reglerar uttömmande när en arbetsgivare med stöd av kollektivavtalet får återta ett beslut om semesterförläggning. Motsatsvis följer då att ett beslut om semesterförläggning inte kan ändras ensidigt av arbetsgivaren innan semesterledigheten har påbörjats.

Enligt regionen går det inte att tolka regeln motsatsvis. Regionen har anfört bl.a. följande. Ordalydelsen är klar och bestämmelsen handlar om att avbryta påbörjad semesterledighet och ingenting annat. Det finns således i ordalydelsen inget stöd för att bestämmelsen skulle innebära att arbetsgivaren inte får ändra semesterns förläggning innan semestern har påbörjats. Den situationen regleras i semesterlagen och inte i kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Avtalstexten reglerar när en arbetstagare är skyldig att avbryta redan påbörjad semesterledighet och återgå i arbete, nämligen om det finns synnerliga skäl. Det finns inget i ordalydelsen i sig eller i avtalstexten i övrigt som talar för att det skulle vara fråga om en uttömmande reglering om när ett beslut om semesterförläggning får ändras, dvs. att det skulle vara i strid med just kollektivavtalet att ändra en beviljad semesterförläggning som inte påbörjats. Inget i utredningen talar heller för att parterna gemensamt avsett att detta skulle vara innebörden av regleringen. Inte heller på denna grund kan

talans om allmänt skadestånd, för kollektivavtalsbrott med anledning av regionens beslut om att ändra semesterförläggningen, därmed vinna bifall.

Har regionen brutit mot underrättelseskyldigheten i 11 § andra stycket semesterlagen?

Underrättelseskyldigheten

I 10 § semesterlagen finns, som redan anförts, regler om bl.a. förhandlingskyldighet såvitt avser förläggning av semester. Den semesterförläggning som avses är förläggning av den semesterledighet som anges i 12 § samma lag, nämligen den s.k. huvudsemestern om minst fyra veckor som, om inte annat avtalas, ska förläggas under juni–augusti.

I 11 § andra stycket semesterlagen anges att om ett beslut om förläggning av semesterledigheten träffats på något annat sätt än genom överenskommelse med en arbetstagare eller dennes företrädare, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl, får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

Som framgår av lagtexten finns således en underrättelseskyldighet när arbetsgivaren ensidigt fattat ett beslut om semesterförläggning.

I förarbetena till semesterlagen (prop. 1976/77:90 s. 186) anges att det finns undantagsfall där arbetsgivaren över huvud taget inte har möjlighet att iakttä tvåmånaderstiden och det därmed föreligger särskilda skäl med en kortare frist. Som exempel anges att någon anställts alltför nära semesterstängningen.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att regionen brutit mot den ovan nämnda underrättelseskyldigheten. Förbundet har i första hand hävdat att arbetsgivaren över huvud taget inte underrättat barnmorskorna om beslutet att ändra deras semesterförläggning. För det fall domstolen skulle anse att de blev underrättade om beslutet i och med att tjänstgöringsschemat lades i deras postfack den 20 juni 2014, har förbundet anförts att alla fem barnmorskorna blivit underrättade mindre än två månader före ledighetens början och i H.D:s fall mindre än en månad före ledighetens början. Enligt förbundet har det inte funnits några särskilda skäl för en sen underrättelse.

Enligt regionen har arbetsgivaren lämnat besked om förändringen till arbetstagarna, då M.Å. och U.O. pratat med var och en av barnmorskorna om detta mellan den 4 juni och 13 juni 2014, eller i något fall strax därefter. Regionens slutsats är därmed att de berörda arbetstagarna fick information om förändringen lite mer än en månad innan de skulle ha gått på semester enligt den ursprungliga planeringen samt mer än en månad innan deras semestrar påbörjades enligt den nya semesterförläggningen. Enligt regionen har det funnits särskilda skäl för att underrätta när så skett.

Har arbetstagarna underrättats om den ändrade semesterförläggningen och i så fall när?

Av 11 § semesterlagen framgår inte närmare hur en underrättelse ska ske. I förarbetena till semesterlagen (prop. 1976/77:90 s. 186) anges bl.a. följande. Inte bara personliga meddelanden till arbetstagarna godtas, utan även t.ex. anslag på arbetsplatsen. Beträffande organiserade arbetstagare torde det räcka med att deras organisation (fackklubb) underrättas. Arbetsgivaren måste i vart fall kunna vid behov visa, att underrättelse har skett på sådant sätt, att varje berörd arbetstagare har satts i tillfälle att ta del av underrättelsen.

Enligt regionen har beskeden om den ändrade semesterförläggningen lämnats före MBL-förhandlingen den 13 juni eller strax därefter.

En information till en arbetstagare om att arbetsgivaren överväger att ändra ett beslut om en redan beviljad semesterförläggning på visst sätt kan inte anses innebära en underrättelse om den nya förläggningen, eftersom beslutet i det läget inte ännu är fattat. Eventuell information som regionen lämnat till arbetstagarna före den 13 juni 2014 innebär alltså inte att regionen uppfyllt sin underrättelseskyldighet. Regionen har inte närmare preciserat vem eller vilka av arbetstagarna som kan ha fått information om den nya semesterförläggningen strax efter den 13 juni 2014.

Av protokollet från förhandlingen den 13 juni 2014 framgår att en av de berörda arbetstagarna, H.D., deltog vid förhandlingen som representant för förbundet. Regionen har dock inte gjort gällande att hon skulle ha fått information om i vart fall sin egen ändrade semesterförläggning i samband med förhandlingen. Annat kan då inte anses visat än att arbetstagarna fick besked om den nya semesterförläggningen när de var och en tog del av det nya tjänstgöringsschemat som hade lagts i deras postfack på arbetet den 20 juni 2014. Att på så sätt upplysa om förändringen får anses uppfylla underrättelseskyldigheten i och för sig, även om det är önskvärt med ett tydligare besked om en så viktig förändring som en ändrad semesterförläggning.

Har underrättelserna lämnats för sent?

Såvitt avser regionens ursprungliga beslut om sommarsemester veckorna 29–32, dvs. den 14 juli–10 augusti 2014, har förbundet gjort gällande att arbetstagarna fått besked om den förläggningen i februari 2014. Arbetsgivaren har därefter beslutat om ändrad semesterförläggning. Regionen har inte preciserat när beslutet om ändrad semesterförläggning formellt fattats. Domstolen utgår i sin bedömning från att så har skett samma dag efter att MBL-förhandlingen avslutats, dvs. den 13 juni 2014. Beslutet har innefattat dels ett beslut om att återta beviljad semester avseende vissa av de veckor som tidigare beviljats, dels ett beslut om ny semesterförläggning avseende dessa veckor.

Underrättelse om semesterförläggningen ska enligt lagtexten ske två månader före ledighetens början. Syftet med underrättelseskyldigheten är att arbetstagaren i god tid före sommarsemesteren ska få besked om när semesterledigheten ska börja för att han eller hon ska kunna planera inför semestern. Det har arbetstagarna i fråga inledningsvis fått. Det kan ifrågasättas om regleringen är tillämplig i den situationen att en arbetsgivare ser sig föranledd att delvis flytta redan beviljad och underrättad semesterledighet. Även i en sådan situation är det självklart viktigt att arbetstagaren får besked om den ändrade semesterförläggningen i så god tid som möjligt, så att arbetstagaren kan inrätta sig efter det nya beslutet. Ett sådant beslut är dock, som redovisats, redan i strid med semesterlagen och innebär rätt till ersättning för ekonomisk skada om sådan uppstått med anledning av arbetsgivarens ensidiga beslut och allmänt skadestånd om arbetsgivaren fattar ett sådant beslut utan att ha haft fog för det. Man kan fråga sig om avsikten med bestämmelsen är att det ska föreligga en lagstadgad skyldighet att underrätta om ett beslut som i sig står i strid med lagen eller dess grunder.

Frågan är också hur bestämmelsen ska tillämpas i en ändringssituation, med anledning av att underrättelsen ska ges två månader eller vid särskilda skäl om möjligt en månad innan ledighetens början. Ska tidsfristen räknas från den nya ledighetens början eller den ursprungliga ledighetens början? Om det är den nya ledighetens början som ska vara utgångspunkten blir möjligheten att uppfylla regleringen olika beroende på om ledigheten tidigare- eller senareläggs.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att bestämmelsen i vart fall är tillämplig såvitt avser ett beslut om ny semesterförläggning och att fristen då ska räknas från den nya semesterledighetens början. Frågan om det funnits särskilda skäl att frångå tvåmånadersfristen får bedömas i varje enskilt fall, liksom om det varit möjligt att hålla enmånadsfristen. När en semesterledighet senareläggs kan det dock finnas skäl att räkna tiden från den tidpunkt semesterledigheten skulle ha börjat. Vid ett beslut om förändrad semesterförläggning finns ett intresse för arbetstagaren att så snart som möjligt få information både om att semesterledighet inte blir av som beslutat och om den nya semesterförläggningen. Domstolen behöver dock inte ta slutlig ställning till den frågan, mot bakgrund av hur förbundet fört sin talan.

I aktuellt fall har domstolen funnit att regionen har haft sådant fog för sitt beslut att ändra semesterförläggningen att allmänt skadestånd inte ska betalas för att arbetsgivaren ensidigt ändrat besluten om semesterledighet. Beslutet att ändra semesterförläggningen har fattats den 13 juni 2014 och arbetstagarnas semesterledighet skulle enligt den ursprungliga planeringen börja den 14 juli 2014. Det har därmed enligt domstolens mening funnits i vart fall särskilda skäl för att lämna underrättelse om den nya förläggningen senare än två månader innan semesterledighetens början enligt både det ursprungliga beslutet och ändringsbeslutet.

Vid den bedömningen har förbundet gjort gällande att enmånadsfristen inte uppfyllts såvitt avser enbart en av arbetstagarna, nämligen såvitt avser H.D.

Beslutet om den förändrade semesterförläggningen får, som domstolen anfört, anses fattat den 13 juni och H.D:s semester skulle börja den 14 juli och förändras på så sätt hon inte skulle ha semester vecka 31 som skulle ha varit hennes tredje semestervecka, men däremot vecka 33. Det har alltså varit möjligt för regionen att lämna besked till henne om förändringen en månad innan hennes semesterledighet skulle börja. Det är inte visat att så har skett. Det har inte funnits några särskilda skäl för att underrätta senare än samma dag som beslutet fattades. H.D. har därmed rätt till allmänt skadestånd enligt semesterlagen för att regionen brutit i sin underrättelseskyldighet gentemot henne.

Har regionen brutit mot kollektivavtalet genom att ha brutit mot semesterlagens underrättelseskyldighet?

Förbundet har gjort gällande att semesterlagen i sin helhet är en del av kollektivavtalet och eftersom regionen brutit mot semesterlagen – genom att ha brutit mot underrättelseskyldigheten – har regionen därmed även brutit mot kollektivavtalet. Enligt förbundet är i vart fall just 11 § semesterlagen en del av kollektivavtalet.

Regionen är av motsatt uppfattning. Enligt regionen är semesterlagen inte i sin helhet och inte heller såvitt avser 11 § semesterlagen en del av kollektivavtalet.

Är semesterlagen i sin helhet en del av kollektivavtalet?

Till stöd för att semesterlagen i sin helhet är en del av kollektivavtalet har förbundet dels åberopat ordalydelsen i kap. 6 § 27 Mom. 1 i AB, dels gjort gällande att detta varit den gemensamma partsavsikten.

I avtalstexten anges följande. ”Semesterförmåner utgår enligt gällande lag om inte annat anges i bestämmelsen”.

Regionen har anfört att kollektivavtalet genomgående är uppbyggt så att ingen lag i sin helhet har gjorts till kollektivavtalsinnehåll, utan att avtalet innehåller avvikelser och tillägg i förhållande till olika lagar.

Avtalstexten i sig ger, enligt Arbetsdomstolens mening, intrycket av att den önskar ge upplysning om att det finns regler om semesterförmåner i lag, men att det kan finnas avvikelser, andra regler jämfört med semesterlagen, i kollektivavtalet. Den omständigheten att det står att semesterförmåner utgår enligt gällande lag talar således, enligt Arbetsdomstolens mening, inte för att semesterlagen i sin helhet gjorts till kollektivavtalsinnehåll, särskilt som den lokutionen följs av texten ”om inte annat anges i bestämmelsen”. För att, med anledning av själva avtalstexten, kunna komma till slutsatsen att en lag utgör en del av ett kollektivavtal bör detta uttryckas tydligt.

Enligt förbundet har dock den gemensamma partsavsikten med avtalstexten varit att införliva semesterlagen i kollektivavtalet, vilket regionen bestritt. Förbundet har hänfört sig till AD 1977 nr 87 och anfört att av den domen

framgår att den gemensamma partsavsikten var den påstådda såvitt avsåg då gällande kollektivavtal och då gällande semesterlag – 1963 års semesterlag – och att den gemensamma partsavsikten därefter inte har förändrats. Regionens ståndpunkt är att det inte går att dra den slutsats som förbundet gör av Arbetsdomstolens dom och att domen i vart fall inte är relevant med beaktande av att en ny semesterlag trätt i kraft därefter och med anledning därav även nya kollektivavtal.

AD 1977 nr 87 rörde en tvist mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Stockholms läns landsting om kollektivavtalsbrott. Parterna var överens om att ett antal arbetstagare hade arbetat ett visst antal timmar och att arbetstidsuttaget stred mot arbetstidslagen. En tvistefråga var om arbetstidslagens regler om det maximala uttaget av arbetstid var en del av Allmänna bestämmelser för arbetare – LABK. I domen finns antecknat att arbetsgivarparten uppgett bl.a. att om avtalsparterna hade ansett att arbetstidslagen skulle utgöra en del av kollektivavtalet hade man infört uttryckliga bestämmelser härom och hänvisade till att detta skett såvitt avsåg semesterlagen. I § 12 mom 1 LABK 75 föreskrevs att semester utgår enligt gällande lag. Domstolen uttalade följande.

Det i målet aktuella kollektivavtalet saknar varje direkt hänvisning till arbetstidslagen. Det finns således beträffande arbetstiden ingen motsvarighet till regeln i § 12 mom 1 LABK 75 att semester utgår enligt gällande lag. I § 1 mom 1 LABK 75 anges att de allmänna bestämmelserna med tillhörande specialbestämmelser äger tillämpning 'I den mån icke lag, författning eller andra av statlig myndighet meddelade eller fastställda bestämmelser föranleder annat'. Denna formulering kan enligt arbetsdomstolens mening inte uppfattas på det sättet att arbetstidslagen därigenom har gjorts till avtalsinnehåll.

Y.T., som var ombud för Stockholms läns landsting i tvisten redovisad ovan, har hörts i nu aktuellt mål. Hon har berättat bl.a. följande. Hon hade svarat på visst sätt på ordförandens fråga, men blev häpen när hon såg redovisningen i domen av vad hon för arbetsgivarparten skulle ha framfört. Frågan om dåvarande semesterlagen var en del av kollektivavtalet prövades dock inte i målet. Hon kan inte bekräfta att den dåvarande semesterlagen skulle ha varit en del av LABK. Det fanns ingen utredning i frågan.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att det mot bakgrund av ovan redovisade omständigheter inte kan anses utrett att Stockholms läns landsting vid aktuell tidpunkt var av uppfattningen att 1963 års semesterlag var del av LABK, särskilt mot bakgrund av att målet inte gällde den frågan. Som Arbetsdomstolen ser saken är frågan inte heller av avgörande betydelse för bedömning av tvistefrågan i detta mål.

Av regionens och förbundets argumentation och bevisföring framgår inte annat än att de är ense om att de avsett att deras kollektivavtal ska ha samma innebörd som det AB som tecknats av Sveriges Kommuner och Landsting.

Såvitt avser avtalshistoriken är följande ostridigt. § 12 i Allmänna bestämmelser för tjänstemän, LABT 75, i 1977 års lydelse innehöll följande text. ”Semester utgår enligt bestämmelserna i gällande lag”. En ny semesterlag trädde i kraft den 1 januari 1978 och från det datumet gällande lydelse av LABT 75 var följande. ”Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning utgår enligt bestämmelserna i gällande lag i den mån inte annat följer av vad som nedan sägs”. I och med tillkomsten av Allmänna bestämmelser 80, då LABK och LABT fördes samman till ett gemensamt kollektivavtal för både tjänstemän och arbetare, ändrades avtalstexten till följande. ”Semesterförmåner utgår enligt bestämmelserna i gällande lag i den mån inte annat följer av vad som nedan sägs”. Genom AB 05 fick avtalstexten den lydelse som gäller i tvisten.

C.S. och J.S. har hörts i målet.

C.S. har berättat bl.a. följande. Han företrädde dåvarande Svenska Kommunförbundet i förhandlingarna inför 1978 års avtalstext. De enskilda förbunden på tjänstemannansidan deltog inte vid förhandlingarna. Den nya semesterlagen var svår att hantera och det behövdes en avtalsreglering med avvikelser från semesterlagen, alltså tvärtom mot att göra den nya semesterlagen med flera nya regler och begrepp till avtalsinnehåll. Han var även med vid avtalsförhandlingarna inför AB 80 på arbetsgiversidan. Förhandlingarna drevs i praktiken av honom och J.S. på arbetstagersidan. Enligt hans uppfattning gjordes inte semesterlagen till del av kollektivavtalet, vare sig genom 1978 års avtalstext eller i och med AB 80.

J.S. företrädde Svenska Kommunalarbetsförbundet i avtalsförhandlingarna inför AB 80. Han har berättat följande. Företrädare för arbetsgiversidan i förhandlingarna var C.S. Semesterbestämmelserna innebar stora förändringar för arbetarsidan i och med att det blev ett gemensamt avtal för arbetare och tjänstemän. Parterna gjorde inte någon lag till avtal i och med AB 80. Frågan diskuterades men arbetsgiversidan sa nej till en sådan konstruktion och var mycket tydlig med sin inställning i den frågan. Det fanns alltså ingen gemensam partsavsikt om att semesterlagen var eller skulle vara en del av Allmänna bestämmelser.

Mot bakgrund av den utredning som lagts fram i målet finner Arbetsdomstolen inte visat att den gemensamma partsavsikten med den omtvistade bestämmelsen i kap. 6 § 27 Mom. 1 skulle vara att semesterlagen utgör kollektivavtalsinnehåll.

Med det ställningstagandet och vad Arbetsdomstolen redan anfört om ordalydelsen är domstolens slutsats att det inte är visat att semesterlagen i sin helhet utgör kollektivavtalsinnehåll.

Förbundets talan om allmänt skadestånd till arbetstagerarna och förbundet kan alltså inte vinna bifall på den grunden.

Är 11 § semesterlagen en del av kollektivavtalet?

I kap. 6 § 27 Mom. 9 i AB finns hänvisningar till 10 och 11 §§ semesterlagen.

Bestämmelsen inleds med följande text. ”I enlighet med 10 § semesterlagen gäller följande.” Därefter följer punkt a) som handlar om när semestern enligt 12 § semesterlagen – huvudsemestern – får förläggas, nämligen att det under vissa förutsättningar är möjligt att förlägga den till perioden maj–september. I punkten b) regleras hur semesterlista ska upprättas. Där anges att regleringen i punkten ska gälla, om inte annat överenskoms. Enligt hanteringsreglerna ska arbetstagarna, *vid tidpunkt som lokalt överenskoms*, uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning och arbetsgivaren ska därefter upprätta ett förslag till semesterlista som ska meddelas de berörda arbetstagarna och översändas till den lokala arbetstagarorganisationen, senast *vid tidpunkt som lokalt överenskoms*. Därefter anges att lokal arbetstagarorganisation kan, senast inom tio dagar efter detta, påkalla förhandlingar enligt 12 § medbestämmandelagen om ändringar i förslaget och att om så inte sker anses förslaget godkänt.

Punkten b) avslutas med följande text. ”Arbetstagarna ska underrättas om fastställd semester”.

I en anmärkning därefter anges följande. ”Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § semesterlagen om underrättelse till arbetstagarna.”

Parterna är överens om att hanteringsreglerna i punkten b) inte tillämpats mellan parterna vid semesterlistans framtagande och fastställelse på kvinno-kliniken. Enligt regionen har en annan ordning sedan flera år tillbaka gällt. Parterna är oense i frågan om denna ordning kan anses som en lokal överenskommelse om en annan hanteringsordning. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ta ställning i den frågan och gör den fortsatta prövningen utifrån att regleringen i kollektivavtalet var den som gällde mellan parterna.

Parterna är överens om följande avseende avtalshistoriken. Regleringen i nuvarande § 27 Mom. 9 tillfördes kollektivavtalsregleringen genom LABT 75 i 1978 års lydelse, då som § 12 punkt 3. Anmärkningen fanns då inte med. Den tillfördes genom AB 80. Förbundet har inte närmare redogjort för organisationens syn på bestämmelsen och skälen till att bestämmelsen genom anmärkningen ska förstås så att i vart fall 11 § semesterlagen utgör kollektivavtalsinnehåll, för det fall hela semesterlagen inte är det.

Regionen har anfört följande. Det är enbart i de fall en enstaka lagbestämmelse kopierats och lyfts in i kollektivavtalet som lagbestämmelsen utgör kollektivavtalsinnehåll, se t.ex. 15 § semesterlagen och AD 2010 nr 35. När det endast hänvisas till en enstaka bestämmelse, t.ex. 11 § semesterlagen i § 27 Mom. 9, så utgör bestämmelsen inte kollektivavtalsinnehåll.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen finner inte genom den utredning som lagts fram i målet utrett att 11 § semesterlagen utgör kollektivavtalsinnehåll på så sätt att ett brott mot 11 § semesterlagen utgör även ett brott mot kollektivavtalsregleringen. Det är inte utrett att det funnits en sådan gemensam partsavsikt när hänvisningen i 11 § i anmärkningen tillkom. Inte heller kan ordalydelsen anses så klar och tydlig att det därav går att utläsa att det i aktuell situation innebär ett kollektivavtalsbrott att inte rätt tillämpa 11 § semesterlagen och dess underrättelseskyldighet.

Slutsatsen av det anförda är att förbundets talan om allmänt skadestånd på den grunden att regionen brutit mot kollektivavtalet inte kan vinna bifall heller i denna del.

Sammanfattning, skadeståndets storlek och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att talan om allmänt skadestånd till arbetstagarerna med anledning av regionens beslut att ändra arbetstagarernas semesterförläggning inte kan vinna bifall, vare sig grundad på semesterlagen eller dess grunder eller kap. 6 § 27 Mom. 13 i kollektivavtalet. Därmed ska även förbundets talan om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott, med anledning av beslutet att ändra arbetstagarernas semesterförläggning, avslås.

Domstolen har däremot funnit att regionen brutit mot underrättelseskyldigheten i 11 § semesterlagen, då H.D. inte informerats om ändringen av semesterförläggningen en månad innan hennes semesterledighet skulle börja, trots att det varit möjligt. Fördröjningen har varit ca en vecka. Vid bedömandet av skadeståndets storlek gör Arbetsdomstolen bedömningen att beloppet bör bestämmas i nivå med vad som är brukligt vid s.k. brott mot formaliaregler. Ett belopp om 10 000 kr får anses vara skäligt.

När det gäller talan om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott har domstolen funnit att den inte kan vinna bifall då det inte är visat att semesterlagen i dess helhet eller 11 § semesterlagen är kollektivavtalsinnehåll på så sätt att regionen i aktuellt fall kan anses ha brutit mot kollektivavtalet. Förbundets talan om allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott ska alltså avslås även i denna del.

Twisten har rört skadestånd om 70 000 kr till var och en av fem arbetstagare och om 180 000 kr till förbundet. Förbundet har vunnit talan såvitt avser brott mot 11 § semesterlagen såvitt avser en arbetstagare men förlorat talan i övrigt såvitt avser semesterlagen och talan om kollektivavtalsbrott. Största delen av processen har varit koncentrerad till frågan om regionen har haft fog för beslutet att ändra semesterförläggningen och huruvida hela eller delar av semesterlagen utgjort kollektivavtalsinnehåll, frågor som förbundet förlorat. Med beaktande av dessa omständigheter finner Arbetsdomstolen att förbundet i huvudsak är tappande part och vad regionen förlorat är av ringa betydelse och att regionen därmed bör få full ersättning för sina kostnader, se 18 kap 4 § rättegångsbalken.

Regionen har yrkat ersättning med sammanlagt 294 938 kr, exklusive mer-
värdesskatt. Av yrkat belopp utgör 275 500 kr arvode och 2 422 kr utlägg
för resor för ombudet samt 16 995 kr utlägg till förhörspersoner och region-
ens företrädare. Förbundet har vitsordat beloppen, förutom arvodet och
överlämnat till domstolen att bedöma skäligheten av yrkat arvode.

Arbetsdomstolen finner med hänsyn till målets art och omfattning att yrkat
belopp avseende arvode är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Region Östergötland att till H.D., betala
10 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den
23 december 2015 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen avslår Vårdförbundets talan om allmänt skadestånd i
övrigt.
3. Vårdförbundet ska ersätta Region Östergötland för rättegångskostnad
med 294 938 kr, varav 275 500 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 §
räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess
betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Susanne Sundberg, Kurt Eriksson,
Johanna Torstensson, Staffan Löwenborg, Anders Hammarbäck och Lars P
Merkel. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eva Lärfars Persson