

Kollektivavtalstolkning. Fråga om hur avdrag från månadslön ska beräknas när en arbetstagare under en kalendermånad är semesterledig mer än tio arbetsdagar.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 Stockholm  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
kansliet@arbetsdomstolen.se  
www.arbetsdomstolen.se

**Expeditionstid**  
måndag–fredag  
09.00–12.00  
13.00–15.00

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2018-04-11  
StockholmDom nr 20/18  
Mål nr A 42/17**KÄRANDE**

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm  
2. Ragn-Sells Aktiebolag, 556057-3452, Box 952, 191 29 Sollentuna  
Ombud för båda: chefsjuristen Jan Bergman, Transportföretagen, Box 5384, 102 49 Stockholm

**SAKEN**

kollektivavtalsbrott

---

**Bakgrund**

Mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) gäller kollektivavtal, miljöarbetareavtalet.

Ragn-Sells Aktiebolag (Ragn-Sells) är medlem i BA.

J.B., H.B. och M.L. är anställda hos Ragn-Sells och medlemmar i Transport. De har månadslön och arbetar dagtid måndag–fredag. De hade semester – och J.B. även föräldraledigt – under olika perioder 2016. I samtliga fall rörde det sig om ledighet under fler än tio arbetsdagar under en och samma kalendermånad.

Enligt miljöarbetareavtalet får arbetstagaren semesterlön för tid som denna är semesterledig, samtidigt som avdrag från den sedvanliga lönen ska göras för motsvarande tid.

Twisten gäller hur avdraget från månadslönen ska beräknas om en arbetstagare under en kalendermånad har varit semester- och föräldraledig mer än tio arbetsdagar. Ragn-Sells har i denna situation dragit av hela månadslönen och betalat arbetstagarna lön för det antal timmar de arbetat under kalendermånaden. Transport menar att arbetsgivaren i stället ska göra avdrag från månadslönen med det antal timmar som arbetstagaren varit ledig.

**Kollektivavtalsbestämmelser**

Miljöarbetareavtalet innehåller följande bestämmelser av betydelse för den aktuella tvisten.

## **6 § Helglön**

### **4 mom När utges Helglön?**

Helglön utges för de i 3 mom uppräknade dagarna under förutsättning att arbete skulle ha utförts denna dag om det inte varit helgdag.

Infaller helgtid på arbetsfri dag utges inte helglön. I sådant fall sker således ingen arbetstidsreduktion.

Rätten till helglön förutsätter att arbetstagaren arbetar på arbetsdag som infaller närmast före eller närmast efter helgdagen. Med arbete jämställs i detta avseende schemalagd fridag, kompensationsledighet för fullgjort övertidsarbete, betald och obetald semester samt egen sjukdom för vilken försäkringskassan inte betalar ersättning. Helglön utges således för sjukfrånvaro under helgdag som infaller under arbetsgivarens sjuklöneperiod.

...

## **11 § Semester**

...

### **6 mom Utbetalning av semesterlön**

För månadsavlönad arbetstagare gäller att semesterlön per betald semesterdag utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle för den redovisningsperiod under vilken semesterdagen infaller. Detta innebär att arbetstagaren under den period semesterledigheten är förlagd erhåller ordinarie månadslön jämte eventuella tillägg och avdrag hänförliga till tidigare avräkningsperiod. Vid nästkommande ordinarie löneutbetalningstillfälle utbetalas semesterlön med avdrag för tidigare utbetald lön avseende semesterfrånvaro.

För arbetstagare avlönad med veckolön utbetalas semesterlönen i sista avlönings-tillfället före semesterledigheten.

...

## **13 § Sjuklön, sjukansökan, sjuk- och andra frånvaroavdrag**

...

### **4 mom Övriga frånvaroavdrag**

Vid all annan frånvaro än permission och sjukdom görs avdrag enligt följande.

Är arbetstiden förlagd enligt huvudregeln kl 07.00 - 16.30 eller kl 06.00 - 16.00 för renhållningsarbete görs avdrag med åtta timmar för hel frånvarodag. Om arbetstiden i stället är förlagd enligt ett på förhand upprättat arbetstidsschema avdras den tid arbetstagaren skulle ha varit i arbete enligt schemat.

Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare.

För arbetstagare med reducerad arbetstid på grund av skiftarbete skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått.

Vid månadslön görs vid frånvaro hel månad avdrag med hela månadslönen. Har arbetstagare varit frånvarande under fler än 10 arbetsdagar/arbetspass under en och samma kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen, varefter lön utges per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad. Timlön skall då utges även i de fall då avdrag på lön inte får göras enligt nedan.

Löneavdrag får inte ske när arbetsuppgifter saknas och arbetsgivaren ger den anställde rätt att lämna arbetsplatsen.

För det fall arbetstagaren är berättigad till helglön enligt 6 § görs inte frånvarovdrag.

...

### **Bilaga A Arbetstidsavtal**

...

### **6 § Sammanlagd arbetstid**

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt detta moment skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetet likställas med fullgjord arbetstid.

...

### **Yrkanden m.m.**

Transport har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Ragn-Sells att betala

1. lön
  - till J.B. med 1 472 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 25 augusti 2016 till dess betalning sker,
  - till H.B. med 883 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 25 maj 2016 till dess betalning sker,
  - till M.L. lön med 883 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 25 augusti 2016 till dess betalning sker,
2. allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 10 000 kr till var och en av J.B., H.B. och M.L., samt med 75 000 kr till Transport, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 12 april 2017) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Beräkningen av yrkade lönebelopp har vitsordats som riktig i sig om kollektivavtalet ska tillämpas på det sätt som Transport har gjort gällande. Yrkad ränta har vitsordats. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

## **Transport**

### *Sammanfattning av grunderna*

J.B. hade semesterledigt nio dagar under juli 2016 och var även föräldraledig fem dagar den månaden. H.B. hade elva semesterdagar under april 2016 och M.L. hade 15 semesterdagar under juli 2016. Var och en av arbetstagarna har således under 2016 haft semesterledigt – och i J.B:s fall även föräldraledigt – under sammanlagt fler än tio arbetsdagar under en och samma kalendermånad.

Med hänvisning till att arbetstagarna under aktuella perioder har haft semesterledigt – och i J.B:s fall även föräldraledigt – under sammanlagt fler än tio arbetsdagar under en och samma kalendermånad, har Ragn-Sells, med tillämpning av 13 § 4 mom. femte stycket miljöarbetareavtalet, beräknat lönen så att bolaget gjort avdrag med hela månadslönen, varefter lön har betalats per timme för den arbetade delen av kalendermånaden.

Det har varit felaktigt att tillämpa 13 § 4 mom. miljöarbetareavtalet. Det riktiga hade varit att i stället tillämpa 11 § 6 mom. miljöarbetareavtalet.

Genom Ragn-Sells felaktiga kollektivavtalsstillämpning har arbetstagarna fått för låg lön. Ragn-Sells har härigenom brutit mot kollektivavtalet och ska därför förpliktas att betala såväl yrkade lönebelopp till J.B., H.B. och M.L., som allmänt skadestånd till arbetstagarna och Transport.

### *Miljöarbetareavtalet*

I miljöarbetareavtalet hanteras alla frågor avseende semester i en och samma bestämmelse, nämligen 11 §. I bestämmelsen anges bl.a. hur semester ska utgå, hur den ska förläggas, hur den kan sparas och hur semesterlön ska beräknas. Såvitt avser frågan om hur lön för utfört arbete ska beräknas de månader som en arbetstagare har haft semester, har den gemensamma partsavsikten varit att detta – oavsett semesterledighetens längd och i vilken månad som semestern förläggs – regleras i 11 § 6 mom. Partsavsikten har inte varit att semesterledighet ska omfattas av bestämmelserna om frånvaro i 13 § mom. 4. Semester nämns inte i bestämmelsen i 13 §.

År 1994 slogs terminalavtalet och åkeriavtalet ihop till transportavtalet. Skälet till detta var att företag i allt större utsträckning bedrev blandad verksamhet, dvs. både verksamhet som omfattades av terminalavtalet och verksamhet som omfattades av åkeriavtalet. Parterna ville även förenkla och modernisera avtalet, bl.a. genom att samla alla bestämmelser rörande en viss sak i samma paragraf. BA önskade även införa månadslönesystem, eftersom de såg att ett sådant skulle vara enklare att administrera än det veckolönesystem som då tillämpades. För arbetet med att slå ihop avtalen och införa månadslönesystem tillsattes partsgemensamma arbetsgrupper. Hos Transports medlemmar fanns ett visst motstånd mot att införa månadslön, men eftersom parterna var överens om att förändringen inte på något sätt skulle innebära en försämring för arbetstagarna lönemässigt, kunde parterna

komma överens om att införa en möjlighet till månadslön i avtalet. Från Transport medverkande bl.a. L.NO. och O.O. i förhandlingarna. Ändringarna tillkom på initiativ av arbetsgivarparterna och det var även arbetsgivarparterna som föreslog utformningen av avtalstexten.

Efter att transportavtalet träffats, förhandlade parterna om miljöarbetareavtalet, varvid stora delar av bestämmelserna och texterna från transportavtalet infördes även i miljöarbetareavtalet, bl.a. möjligheten att tillämpa månadslön. Innan dess hade veckolön tillämpats på miljöarbetareavtalets område. Utgångspunkten för parterna var, som nämnts, att ingen arbetstagare skulle förlora på att möjligheten att tillämpa månadslön infördes.

Bestämmelserna i 11 § 6 mom. och 13 § mom. 4 infördes således i miljöarbetareavtalet 1994. 13 § 4 mom. första stycket fick då lydelsen ”Vid all annan frånvaro än permission görs avdrag enligt följande.” Bestämmelsen fick sin nuvarande lydelse 2008, när orden ”och sjukdom” tillfördes. Bakgrunden till förändringen 2008 var att arbetsgivarparterna ville komma till rätta med, som de uppfattade det, problemet med att arbetstagarna sjukskrev sig de sista timmarna under ett arbetspass för att på så sätt få ett lägre karensavdrag. Transport kunde acceptera detta. Några närmare diskussioner om frånvaroavdrag gällande semester fördes inte.

Semesterledighet omfattas inte av 13 § mom. 4, eftersom en arbetstagare som har semester inte är frånvarande utan semesterledig. Sådan ledighet anses inte som frånvaro i andra bestämmelser i kollektivavtalet. I bestämmelsen om helglön i 6 § 4 mom. tredje stycket jämställs betald och obetald semester med arbetad tid och ger rätt till helglön. Av miljöarbetareavtalets Bilaga A Arbets-tidsavtal framgår vidare under 6 § att semester likställs med fullgjord arbetstid. Enligt annan arbetsrättslig lagstiftning, till exempel arbetstidslagen, utgör semester inte heller frånvaro.

Det har utvecklats ett lönesystem, transPA, som används av många medlemmar i BA. Lönesystemet har kommit att bli standard i branschen och har bidragit till en bättre avtalsanpassning. Lönesystemets uppbyggnad utgår från den tillämpning av miljöarbetareavtalet som Transport gör gällande i målet.

Transport har ingen uppfattning om hur Ragn-Sells har tillämpat de aktuella bestämmelserna i miljöarbetareavtalet genom åren. Det är dock riktigt att Ragn-Sells den senaste tiden har tillämpat bestämmelserna på det sätt som arbetsgivarparterna gör gällande. Några tvister rörande den aktuella frågan har dock inte tidigare uppkommit mellan parterna, vare sig på lokal eller central nivå.

Med arbetsgivarparternas tolkning av avtalsbestämmelserna kommer arbetstagarna att förlora lön, eftersom nio av tolv månader per år har 21 eller färre arbetsdagar.

#### *Beräkningen av månadslön vid semesterledighet*

J.B:s, H.B:s och M.L:s månadslön uppgick år 2016 till 25 611 kr, vilket enligt miljöarbetareavtalet motsvarar en timlön om 147 kr och 19 öre.

Transport har beräknat lönefordran avseende H.B. på följande sätt.

H.B. hade semester under elva dagar i april 2016. Ett avdrag med 12 952,72 kr (11 dagar x 8 timmar x 147,19 kr/timme) ska göras från hans lön om 25 611 kr. Den lön som han har rätt till utöver semesterlönen blir därmed 12 658,28 kr (25 611 kr ./ 12 952,72 kr).

Ragn-Sells har beräknat H.B:s lönefordran på följande sätt. Ragn-Sells har först dragit av hela månadslönen om 25 611 kr, för att därefter ge H.B. lön med 11 775,20 kr avseende de tio arbetsdagarna i april som H.B. inte hade semester (10 dagar x 8 timmar x 147,19 kr/timme).

Skillnaden mellan Transports och Ragn-Sells beräkningssätt blir därmed yrkade 883,08 kr (12 658,28 kr ./ 11 775,20 kr).

Transport har beräknat J.B:s och M.L:s lönekrav på samma sätt. Det förhållandet att ett högre lönebelopp yrkas för J.B:s del, beror på att denne även varit föräldraledig några dagar i anslutning till aktuell semesterperiod.

## **Arbetsgivarparterna**

### *Sammanfattning av grunderna*

Ragn-Sells har korrekt tillämpat 13 § 4 mom. i miljöarbetareavtalet vid beräkning av J.B:s lön för juli 2016, H.B:s lön för april 2016 och M.L:s lön för juli 2016.

11 § 6 mom. i miljöarbetareavtalet reglerar inte vilket avdrag från lönen som ska göras vid semesterledighet och bestämmelsen har därför inte varit tillämplig.

Bolaget har inte brutit mot kollektivavtalet. Yrkandena om skadestånd och ytterligare lön ska därför avslås.

### *Miljöarbetareavtalet*

Under åren 1993 och 1994 bedrev BA och Transport ett partsgemensamt arbete med att slå samman terminalavtalet och åkeriavtalet till ett kollektivavtal och den 14 april 1994 träffade parterna överenskommelse om ett nytt gemensamt kollektivavtal för transportbranschen, det s.k. transportavtalet.

I terminalavtalet fanns möjlighet att använda månadslön. Genom transportavtalet infördes denna möjlighet även för åkerierna. I transportavtalet infördes bl.a. en bestämmelse för att hantera avdrag vid frånvaro. Avdragsbestämmelsen skulle tillämpas vid all annan frånvaro än permission.

Även i det dåvarande miljöarbetareavtalet infördes fr.o.m. april 1994 möjligheten att tillämpa månadslön, och regeln om frånvaroavdrag infördes med samma innehåll som i transportavtalet, men med den skillnaden att gränsen för antalet frånvarodagar sattes till fler än tio. Syfte med den särskilda beräkningsregeln vid fler frånvarodagar än tio är att undvika tröskeffekter. Det finns i det avseendet ingen anledning att särskilja semester från annan frånvaro.

Det har inte funnits en gemensam partsavsikt att undanta frånvaro på grund av semesterledighet från 13 § 4 mom. 11 § 6 mom. reglerar inte hur lön för utfört arbete ska beräknas de månader arbetstagaren haft semester.

År 2008 ändrades såväl transportavtalet som miljöarbetareavtalet på så sätt att frånvaro på grund av sjukdom inte omfattas av 13 § 4 mom. I 13 § 3 mom. infördes ett fast karensavdrag vid sjukfrånvaro, bl.a. av de skäl Transport har angett. I 13 § 3 mom. infördes samma avdragsregel vid frånvaro fler än tio dagar, som hade gällt sedan 1994 men då funnits i den ursprungliga bestämmelsen. Frånvaro på grund av sjukdom hanteras alltså inte på annat sätt än övrig frånvaro i detta avseende men reglerna angående sjukdom har samlats i en särskild bestämmelse.

Det var arbetsgivarparterna som initierade frågan om ett gemensamt avtal för transportbranschen och att månadslön skulle vara möjligt. Avtalstexterna togs dock fram gemensamt i en arbetsgrupp och innehållet var således inget som arbetsgivarparten ensam utformade. Avsikten var att bytet av löneform skulle ske på ett kostnadsneutralt sätt, men det garanterades inte att ingen arbetstagar skulle förlora ekonomiskt om månadslön infördes.

Det är inte riktigt att semesterledighet inte utgör frånvaro vid tillämpningen av 13 § 4 mom. Med ”frånvaro” avses här att arbetstagar inte varit på arbetet för att utföra arbete. Det är dock riktigt att frånvaro på grund av semester i vissa avseenden jämföras med utfört arbete i vissa andra av kollektivavtalets bestämmelser. Detta har sina förklaringar och det anges då uttryckligen att semester jämföras med arbete. I de bestämmelser till vilka Transport hänvisar jämföras även sjukdom med arbete, liksom schemalagd fridag och kompensationsledighet.

Permission är uttryckligen undantagen från tillämpningen av 13 § 4 mom. Permission utgör frånvaro, men eftersom det är fråga om ledighet med lön är den frånvarorsaken uttryckligen exkluderad. I övrigt omfattas all frånvaro från arbete av 13 § 4 mom.

Lönesystemet transPA saknar betydelse för tolkningen av miljöarbetareavtalet. Ragn-Sells har tillämpat de aktuella bestämmelserna i miljöarbetareavtalet på det sätt som arbetsgivarparterna nu gör gällande, så länge som bolaget har funnits. Arbetsgivarparterna känner dock till att det förekommer att bestämmelserna tillämpas på annat sätt. Några tvisteförhandlingar mellan kollektivavtalsparterna har tidigare inte förts i frågan.

#### *Beräkningen av månadslön vid semesterledighet*

Parterna är ense om de berörda arbetstagarernas månadslöner, vilken som är timlönen enligt avtalet och de aktuella ledighetsperioderna.

Månadslön enligt miljöarbetareavtalet betalas för innevarande månad med tillägg och avdrag avseende föregående månad. I juni betalas således månadslön för juni, varvid avdrag för maj (t.ex. för sjukfrånvaro) sker och tillägg (t.ex. övertid) avseende maj betalas ut. Om arbetstagar har 20 dagar semester i juli så betalas full månadslön för juli ändå ut och avdrag och tillägg avseende juni hanteras. I augusti

betalas månadslön för augusti men avdrag görs avseende hela månadslönen till följd av bestämmelsen i 13 § 4 mom. femte stycket och tillägg från juli betalas. Därutöver betalas lön för de dagar som arbete utförts i juli och semesterlön betalas avseende semesterdagarna i juli.

En månad utan storhelger innefattar ett varierande antal arbetsdagar mellan 20 och 23. Om man antar att en arbetstagare i en månad med 23 arbetsdagar har semester 22 dagar och arbetar en dag, så skulle denne med Transports utgångspunkt behöva vidkännas ett avdrag motsvarande  $22 \times 8 \times 147,19 \text{ kr} = 25\,905 \text{ kr}$  (jfr att månadslönen är 25 611 kr) samt uppbära semesterlön, men inte få betalt för den dag som arbete utförts. Även vid 21 dagars semesterfrånvaro och en dags arbete skulle avdraget och därmed förtjänsten för den dag som arbete utfördes bli lägre än om den beräknades per timme. Avdraget skulle med Transports utgångspunkt beräknas som  $21 \times 8 \times 147,19 \text{ kr} = 24\,728 \text{ kr}$ . Ersättningen för utfört arbete blir därvid  $25\,611 - 24\,728 = 883 \text{ kr}$ , vilket kan jämföras med  $8 \times 147,19 = 1\,178 \text{ kr}$ , vilket är den ersättning för utfört arbete personen skulle få med arbetsgivarparternas beräkningssätt. På motsvarande vis är det orimligt att en person som är frånvarande på grund av semester 20 dagar i en månad som innehåller 20 arbetspass ska uppbära lön för utfört arbete, vilket blir följden med Transports utgångspunkt.  $20 \times 8 \times 147,19 \text{ kr} = 23\,550 \text{ kr}$  vilket medför att lön ska utbetalas med 2 061 kr.

## Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Transports begäran har förhör hållits med de tidigare ombudsmännen på Transport L.N., O.O. och L.NO. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör med A.N., förhandlingschef på BA, L.A., tidigare förhandlingschef på Transportföretagen, M.LI., arbetsrättsjurist på Transportföretagen, K.J., löneadministratör på Schenker AB, och A.W., lönechef på Ragn-Sells. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

## Domskäl

### *Kollektivavtalsbakgrunden*

År 1994 enades BA och Transport om att slå samman åkeri- och terminalavtalen till transportavtalet. I terminalavtalet, men inte i åkeriavtalet, fanns en möjlighet att ha månadslön. En sådan möjlighet infördes i transportavtalet.

Det brukliga mellan BA och Transport är att parterna först förhandlar om transportavtalet och, när detta är klart, förhandlar om motsvarande ändringar i miljöarbetareavtalet. Så skedde även 1994 och då infördes också i miljöarbetareavtalet möjlighet till månadslön. I samband med detta infördes den nu omtvistade bestämmelsen i 13 § 4 mom. Bestämmelsen bör förstås mot följande bakgrund.

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka med arbete måndag till och med fredag, åtta timmar per dag förlagda mellan kl. 07.00–16.30 eller mellan kl. 06.00–16.00.

Utgångspunkten i miljöarbetareavtalet är att anställda har veckolön. Efter lokal överenskommelse kan månadslön införas i stället för veckolön (4 §). Lönerna utgår enligt en tariff, vilken anges som en löneplan i avtalet. I löneplanen anges lönen i kronor för månadslön, veckolön respektive timlön. Timlönen utgör 1/40 av veckolönen och månadslönen utgör 174 x timlönen. (4 § 3 mom.).

Vid veckolön räknas avlöningsveckan söndag–lördag, och lönen betalas ut var eller varannan torsdag för redan utfört arbete. Det är möjligt att träffa överenskommelse om annat intervall för löneutbetalning, liksom om betalning av a contobelopp, där slutlig reglering sker vid senare löneutbetalning, se 10 § 1 mom. Det är således möjligt att komma överens om att veckolön betalas ut t.ex. en gång i månaden.

Eftersom en helgfri vecka alltid innehåller fem arbetsdagar och varje arbetsdag är åtta timmar, kommer arbetstagarna varje sådan vecka att arbeta 40 timmar. Av avtalet framgår också att en veckolön motsvarar 40 timlöner. Vid frånvaro saknar det därför betydelse om arbetstagaren får betalt med timlönen per arbetad timme eller om veckolönen minskas med timlönen för det antal timmar som arbetstagaren varit frånvarande. Resultatet blir detsamma oavsett hur uträkningen görs.

Annorlunda förhåller det sig om arbetstagarna avlönas med månadslön. Månadslönen betalas med samma belopp oavsett hur många arbetsdagar som ingår i en kalendermånad. Beroende på antalet dagar i månaden och på vilken veckodag som månaden börjar, kan en helgfri kalendermånad innehålla mellan 20 och 23 arbetsdagar. Antalet arbetstimmar per kalendermånad varierar alltså mellan 160 och 184, men månadslönen är densamma. I miljöarbetareavtalet motsvarar månadslönen 174 timlöner, vilket motsvarar 21 arbetsdagar och sex arbetstimmar.

Eftersom ingen månad är sådan att arbetstagarna ska arbeta 174 timmar, blir resultatet olika om man, vid frånvaro under en del av en månad, minskar månadslönen med det antal timlöner som motsvarar arbetstagarens frånvaro (subtraktionsmodell) jämfört med om arbetstagaren får betalt per arbetad timme (additionsmodell). Subtraktionsmodellen ger arbetstagarna bättre betalt än additionsmodellen de månader som innehåller 20 och 21 arbetsdagar. Det motsatta gäller för månader som innehåller 22 och 23 arbetsdagar.

#### *Semesterregleringen i miljöarbetareavtalet*

Transport anser att samtliga frågor om semester regleras i 11 § miljöarbetareavtalet, och att 11 § 6 mom. ska tillämpas i fråga om det avdrag som ska göras från månadslönen vid semesterledighet. Transport menar att månadslönen ska minskas med det antal timmar som arbetstagaren varit semesterledig.

11 § i miljöarbetareavtalet har rubriken ”Semester” och innehåller regler om rätt till semester, förläggning av semester, semesterlön m.m. Regler om beräkning av semesterlönen finns i 5 mom. Regeln motsvarar i princip den s.k. procentregeln i 16 b § semesterlagen, men med en högre procentsats. I 6 mom. finns regler om utbetalning av semesterlönen. Regeln innebär att en månadsavlönad

arbetstagare får sin vanliga månadslön under den kalendermånad semesterledigheten infaller. Vid följande löneutbetalningstillfälle får arbetstagaren semesterlönen med avdrag för tidigare utbetald lön avseende semesterfrånvaro. För den som har veckolön gäller andra regler.

Arbetsdomstolen konstaterar att 11 § 6 mom. miljöarbetareavtalet visserligen anger att avdrag ska göras från månadslönen för semesterfrånvaro, men att bestämmelsen inte innehåller något om hur avdraget ska beräknas.

#### *Avdragsregleringen i miljöarbetareavtalet*

Arbetsgivarparterna menar att 13 § 4 mom. ska tillämpas vid beräkning av avdrag för semesterledighet.

Bestämmelsen har rubriken ”Övriga frånvaroavdrag” och reglerar, enligt ordalydelsen, hur avdrag ska göras vid all annan frånvaro än permission och sjukdom.

Avdrag ska enligt bestämmelsen, om arbetstiden är förlagd med åtta timmar per dag, göras med åtta timmar för hel frånvarodag. Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare. Så långt gäller bestämmelsen lika för vecko- och månadsavlönade arbetstagare.

När det gäller månadsavlönade arbetstagare finns en särskild regel om hur avdrag ska göras vid längre frånvaro. Enligt den regeln görs vid frånvaro hel månad avdrag med hela månadslönen. Om arbetstagaren är frånvarande fler än 10 arbetsdagar under en och samma kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen och arbetstagaren får i stället lön per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad, den s.k. 10-dagarsregeln.

Transport menar att bestämmelsen inte är tillämplig vid avdrag för semester då semesterledighet inte är frånvaro i bestämmelsens mening. Transport har härvid hänvisat till att semester i andra bestämmelser i miljöarbetareavtalet, t.ex. 6 § om helglön och i 6 § i bilaga A om arbetstid, likställs med arbete.

Arbetsdomstolen kan inte dela Transports uppfattning att 13 § 4 mom. inte är tillämpligt vid semesterledighet. Ordet frånvaro betyder enligt allmänt språkbruk att inte vara närvarande och en arbetstagare som är semesterledig är inte närvarande på arbetet. Att semester i vissa bestämmelser i avtalet likställs med arbete medför inte att semester inte ska ses som frånvaro i 13 § 4 mom. I de bestämmelser som Transport hänvisat till anges uttryckligen att semester ska jämföras med arbete vid tillämpning av just den bestämmelsen och det finns också skäl till att just semester i dessa fall ska behandlas som arbetad tid. När det gäller helglön lär tanken vara att arbetstagare ska ha rätt till helglön även om denne t.ex. haft semester dagen före en helgdag. Att semester i arbetstidsregleringen likställs med fullgjord arbetstid lär bero på att en arbetstagare som t.ex. varit semesterledig måndag och tisdag inte ska kunna åläggas att arbeta 40 timmar ordinarie arbetstid under resten av veckan. I dessa bestämmelser likställs även sjukdom med arbete. Det kan även noteras att 11 § 6 mom., som Transport anser ska tillämpas, anger att avdrag för tidigare utbetald lön ska göras för ”semesterfrånvaro”.

Semester är inte undantaget i bestämmelsen i 13 § 4 mom., vilket sjukdom och permission är. Hur avdrag ska beräknas vid sjukfrånvaro regleras i stället i 13 § 3 mom., vilken innehåller en tiodagarsregel som motsvarar bestämmelsen i 13 § 4 mom. Skälet till att permission undantas i 13 § 4 mom. är att något löneavdrag inte ska göras vid permission. Parterna är överens om att löneavdrag ska göras vid semesteruttag.

Arbetsdomstolens slutsats av det hittills anförda är att miljöarbetareavtalets lydelse och utformning ger ett klart försteg för arbetsgivarparternas uppfattning att tiodagarsregeln i 13 § 4 mom. är tillämplig även vid semesterledighet.

I målet har inte framkommit något om hur avtalet tillämpats som har betydelse för hur det ska tolkas.

Transport har anförts att arbetsgivarparternas sätt att beräkna avdrag vid semesterledighet medför en försämring för arbetstagarna lönemässigt då de vissa månader får ut mindre i lön med arbetsgivarparternas beräkningssätt och att det har varit parternas gemensamma avsikt att förändringarna i miljöarbetareavtalet inte skulle medföra någon försämring för arbetstagarna.

Som nämnts ovan tillkom nu aktuella bestämmelser i miljöarbetareavtalet 1994 efter att likadana bestämmelser införts i transportavtalet. I målet har förhör hållits med L.N., L.NO., O.O., A.N. och L.A. som på ömse sidor medverkade vid de aktuella förhandlingarna. Av förhören har följande framkommit. Det huvudsakliga syftet med de nya avtalen var att förenkla och modernisera avtalen. Det var BA som ville införa en möjlighet att tillämpa månadslön. Transport var tveksamt till detta, eftersom medlemmarna var oroliga för att det skulle innebära försämringar för dem och det redan fanns en möjlighet för arbetsgivarna att betala ut lönen månadsvis. Transport godtog att införa månadslönesystemet då de ansåg sig ha fått försäkringar om att förändringarna inte skulle innebära några lönemässiga försämringar för medlemmarna. Ingen av dem som har hörts har berättat att det förekom någon diskussion om 13 § 4 mom. skulle tillämpas vid semesterfrånvaro.

Förhören ger alltså inte stöd för att det skulle ha funnits en gemensam partsavsikt om att 13 § 4 mom. inte skulle vara tillämplig vid semesterfrånvaro. Inte heller ger förhören stöd för att parterna skulle ha haft en gemensam partsavsikt att förändringarna i avtalet överhuvudtaget inte skulle innebära en försämring för någon arbetstagare i någon situation, som Transport har gjort gällande. Ett månadslönesystem baserat på kalendermånad innebär med nödvändighet att arbetstagarna kommer att arbeta olika många timmar per kalendermånad, och att de därför de flesta månader kommer att få mer eller mindre i lön än om de avlönats med veckolön eller timlön. Även den subtraktionsmodell som Transport förordar har en sådan effekt, genom att den ger arbetstagarna bättre betalt kalendermånader med 20 och 21 arbetsdagar, men sämre betalt månader med 22 och 23 arbetsdagar. Det måste därför ha stått klart för parterna att månadslönesystemet i vissa situationer ger mer till arbetstagarna, och i andra situationer mindre. Det finns därför inte stöd för annat än att parterna, som arbetsgiversidan har gjort gällande, var ense om att månadslönesystemet skulle

utformas så att det blev kostnadsneutralt, dvs. att det över tid ger väsentligen samma resultat som vecko- och timlönesystemen.

I detta sammanhang finns skäl att framhålla att Arbetsdomstolen inte kan se att Transport har fog för uppfattningen att den tolkning av miljöarbetareavtalet som BA förordar generellt skulle vara till nackdel för arbetstagarna. Som redan framhållits beror frågan om vilken av additions- eller subtraktionsmodellen som är till fördel för arbetstagarna, av hur många arbetsdagar det är i den kalendermånad arbetstagaren har semester. Av 11 § 1 mom. miljöarbetareavtalet och 12 § semesterlagen följer att huvudsemestern normalt ska förläggas under juni–augusti. Juni månad har 30 kalenderdagar, medan juli och augusti har 31 kalenderdagar. Antalet arbetsdagar i dessa månader varierar mellan 20 och 23 dagar beroende på vilken veckodag som månaden börjar. (Arbetsdomstolen bortser från helgdagar, vilka saknar betydelse i sammanhanget.) Under de sju åren mellan 2016 och 2022 har juni 22 arbetsdagar fem av åren, och 20 eller 21 arbetsdagar två av åren. Juli och augusti har fem respektive sex av dessa sju år 22 eller 23 arbetsdagar, och bara två respektive ett år har 21 arbetsdagar. Om man ser till huvudsemestern, tycks alltså arbetsgivarparternas beräkningssätt under de flesta år under den perioden vara mer förmånligt för arbetstagarna.

Om parterna önskar undvika skillnader mellan åren i hur mycket betalt arbetstagare med månadslön får i samband med semestern kan det finnas skäl att överväga att utforma sina avtal efter modell av sammalöneregeln i 16 a § semesterlagen.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Sammanfattningsvis ger miljöarbetareavtalets ordalydelse och utformning ett klart stöd för arbetsgivarparternas uppfattning att den s.k. tiodagarsregeln i 13 § 4 mom. ska tillämpas även vid frånvaro på grund av semester. Det är inte utrett att det har funnits en sådan gemensam partsavsikt som Transport hävdar. Inte heller i övrigt har det framkommit något som ger skäl att frångå avtalets lydelse. Ragn-Sells har därmed inte brutit mot miljöarbetareavtalet och Transports talan ska därför avslås.

Med denna utgång ska Transport ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

#### **Domslut**

1. Käromålet ogillas.
2. Svenska Transportarbetareförbundet ska ersätta Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Ragn-Sells AB för deras rättegångskostnader med 202 480 kr, varav 198 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Anna Middelman, Kurt Eriksson, Åsa Kjellberg Kahn, Charlott Richardson, Gerald Lindberg och Ronny Wenngren. Enhälligt.

Rättssekreterare: Maria Lundberg