



Datum
2017-08-21

Dokument nr
17.71

Vår referens

Ersätter nr

Till
Enheten för Avtal och Politik
Regionkontoren
Facklig Rådgivning
Alla klubbar
APO

Arbetsdomstolens dom 2017 nr 33 rörande ändring av semesterförläggningen för fem barnmorskor

Sammanfattning

Region Östergötland (Regionen) ändrade semesterförläggningen för fem barnmorskor. Den huvudsakliga frågan i målet var om detta gjordes i strid med semesterlagen (1977:480) eller dess grunder så att det förelåg en rätt till allmänt skadestånd. Tvisten rörde också om semesterlagen i sin helhet, alternativt vissa särskilda bestämmelser, var en del av det mellan regionen och Vårdförbundet gällande kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB).

Arbetsdomstolen (AD) fann att Regionen haft fog för att ändra semesterförläggningen och att någon rätt till allmänt skadestånd enligt semesterlagen därför inte funnits och att agerandet inte heller utgjort kollektivavtalsbrott. AD kom däremot fram till att underrättelse om den ändrade semesterförläggningen enligt 11 § andra stycket semesterlagen hade lämnats för sent i ett fall. Regionen fick för detta betala 10 000 kr i allmänt skadestånd till den berörda barnmorskan. Den sena underrättelsen utgjorde enligt AD inte ett kollektivavtalsbrott.

Bakgrund

De fem i målet aktuella barnmorskorna var anställda av Regionen och var placerade på kvinnokliniken på ett sjukhus i Norrköping. Tidigare år hade Regionen tillämpat fem semesterperioder för barnmorskorna vilket innebar att semestern förlades till fem överlappande perioder under perioden juni till augusti. Efter att det framkommit att barnmorskekollektivet var missnöjda med semesterperiodernas utformning tillsattes en arbetsgrupp som innehöll sjukhusets ledning och ett antal barnmorskor. Arbetet i gruppen

utmynnade i att man under sommaren år 2014 skulle övergå till att ha två semesterperioder med syfte att alla skulle kunna få ha semester under delar av juli. De fem barnmorskorna beviljades semester fr.o.m. v. 29 t.o.m. v. 32. Semesterförläggningen kom i juni 2014 att ändras för sammanlagt sju barnmorskor, däribland de fem som är aktuella i målet, till följd av att kvinnokliniken inte hade fullständig bemanning under perioden. Regionen menade att arbetsschemat inte gick ihop på grund av oförutsedda händelser.

Efter lokal och central tvisteförhandling stämde Vårdförbundet Regionen till AD, och yrkade att Regionen skulle betala 70 000 kronor i allmänt skadestånd till var och en av de fem arbetstagarna och 180 000 kronor i allmänt skadestånd till Vårdförbundet.

Regionen bestred yrkandena och gjorde gällande att man hade haft fog för att ändra semesterförläggningen, med hänsyn till dels de oförutsedda händelser som inträffat, dels de åtgärder som vidtagits för att försöka lösa bemanningen. De oförutsedda händelser som Regionen anförde utgjorde fog för att ändra i semesterförläggningen var i korthet att färre barnmorskor än normalt tog s.k. extrapass under sommaren. Tidigare år hade listan av extrapass, vilka bemanningen uppenbarligen var beroende av, fyllts snabbt eftersom ersättningen i pengar var hög. Inför sommaren år 2014 fylldes dock inte dessa pass. Utöver dessa extrapass inträffade också långtidssjukskrivningar och vikariatsanställningar som inte fullföljdes. Det var därför, enligt Regionen, nödvändigt att göra ändringar i semesterförläggningen och något allmänt skadestånd skulle därför inte dömas ut.

Vårdförbundet bestred att barnmorskorna skulle ha bojkottat extrapassen på det sätt som Regionen påstod. I stället menade Vårdförbundet att en arbetsgivares bemanning inte kan vara avhängig att arbetstagare frivilligt åtar sig att arbeta extra utöver sin ordinarie schemalagda arbetstid. Regionen skulle alltså ha haft framförhållning för oförutsedda händelser och Regionen hade också möjligheten att höja ersättningen för att skapa ett incitament för arbetstagarna att skriva upp sig på nämnda extrapass.

Arbetsdomstolen

Ändringen av semesterförläggningen

Den första frågan som AD hade pröva var om Regionen, när den ändrat beslutet om semesterförläggningen, hade agerat i strid med semesterlagen eller dess grunder. Det finns inga uttryckliga regler i semesterlagen om vad som gäller om arbetsgivaren ändrar ett beslut om beviljad semester. I en tidigare dom, AD 1983 nr 123, fann AD att arbetsgivaren hade återkallat semestern för en arbetstagare utan att det fanns något fog för det, och arbetsgivaren fick därför betala både ett ekonomiskt och ett allmänt skadestånd. AD uttalade i 1983 års dom att ett allmänt skadestånd kan utdömas om arbetsgivaren har återkallat sitt beslut utan fog. AD prövade i 1983 års dom inte hur situationen ska bedömas när oförutsedda händelser inträffar efter arbetsgivarens beslut om semesterförläggning.

Frågan var alltså om Regionen haft fog för att ändra semesterförläggningen för de fem barnmorskorna.

AD tog inte ställning till orsaken bakom att extrapassen inte bemannades med frivilliga barnmorskor utan konstaterade att den utredning som presenterats gav vid handen att de extrapass som var obemannade under sommaren år 2014 behövde bemannas på grund av patientsäkerhetsskäl såväl som arbetsmiljöskäl. I och med att konstruktionen med extrapass under tidigare års semesterperioder hade fungerat bra i den meningen att passen hade bemannats av frivilliga och att det under sommaren år 2014 fanns ett mindre behov av extrabemanning än tidigare år ansåg AD att Regionen hade rätt i att det var en oförutsedd omständighet att extrapassen inte kunde bemannas.

AD fann vidare att en arbetsgivare visserligen måste räkna med att sjukdom inträffar, men möjligen inte med att tre personer blir frånvarande hela sommaren på grund av sjukdom. En arbetsgivare bör också kunna utgå från att ett avtal om vikariatsanställning fullföljs. I vart fall fick det anses som oförutsett att så många som fem barnmorskor skulle falla bort ur sommarschemat.

AD fann sammanfattningsvis att det hade inträffat händelser efter att semestrarna beviljats som Regionen inte hade haft anledning att räkna med. AD delade Regionens bedömning att det inte stod någon annan åtgärd till buds än att ändra semesterförläggningen för några av barnmorskorna. Regionen hade därför haft fog för att ändra semestrarna och de fem barnmorskorna hade inte rätt till något allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen på den grunden.

Underrättelse om semesterförläggningen

Det var tvistigt i målet när och på vilket sätt de berörda barnmorskorna fått besked om den ändrade semesterförläggningen. Enligt 11 § andra stycket semesterlagen ska arbetstagaren underrättas om förläggningen av semestern senast två månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl får underrättelsen lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början. Det framgår inte av bestämmelsen hur underrättelsen ska ske, men enligt förarbetena godtas inte bara personliga meddelanden till arbetstagaren, utan även t.ex. anslag på arbetsplatsen. Arbetsgivaren måste kunna visa att varje berörd arbetstagar fått tillfälle att ta del av underrättelsen.

Frågan om det funnits särskilda skäl att frångå tvåmånadersfristen får bedömas i varje enskilt fall, liksom om det varit möjligt att hålla enmånadsfristen. I det aktuella fallet hade beslutet om att ändra semesterförläggningen enligt AD fattats den 13 juni 2014 och semesterledigheten enligt den ursprungliga planeringen skulle börja den 14 juli 2014. Det fanns enligt AD särskilda skäl för att lämna underrättelse om den nya förläggningen senare än två månader innan semesterledighetens början. Vårdförbundet hade vid den bedömningen bara gjort gällande att enmånadsfristen inte uppfyllts vad gäller en av arbetstagarna. Eftersom Regionen inte hade visat att den barnmorskan fått underrättelse om ändringen av semester fann AD mot den bakgrunden att Regionen skulle betala ett allmänt skadestånd om 10 000 kr till barnmorskan för brott mot semesterlagen.

Något om ekonomiskt skadestånd i samband med ändring av semesterförläggning

I AD 2017 nr 33 yrkade Vårdförbundet inte ersättning för ekonomisk skada, sannolikt på grund av att ingen av de berörda arbetstagarna hade hunnit boka semesterresor eller gjort andra dylika utlägg. I det andra nämnda rättsfallet, AD 1983 nr 123, var dock situationen en annan. Den berörda arbetstagaren i det målet gick enligt AD miste om värdet av en gratisresa till följd av ändringen av semesterförläggningen. AD uttalade i 1983 års dom att det följer av semesterlagens förarbeten att en arbetsgivare kan bli skyldig att ersätta ekonomisk skada som en arbetstagare lidit till följd av en ändring av semesterförläggningen. För att arbetstagaren ska kunna erhålla ekonomiskt skadestånd krävs i en sådan situation att de sedvanliga förutsättningarna för skadestånd är för handen, dvs. att en skadevällande handling eller underlåtenhet finns, att skadan kan beräknas och att det finns ett orsakssamband mellan handlingen/underlåtenheten och den faktiska skadan. Exempelvis bör en arbetsgivare som fått kännedom om att en arbetstagare lider ekonomisk skada i form av att en betald semesterresa inte kan genomföras om semesterförläggningen ändras också bli ersättningskyldig för den ekonomiska skada som arbetstagaren lider till följd av den ändrade semesterbeslutet. Därutöver kan som ovan nämnts också arbetsgivaren bli skyldig att betala allmänt skadestånd om arbetsgivaren har ändrat semesterförläggningen utan att ha haft fog för det.

Enheten för Avtal och politik



Niklas Hjert