

Cirkulärnr: 1999:75  
Diariernr: 1999/1381  
P-cirknr: 1999-2:22  
Nyckelord: AD, FörL  
Handläggare: Christina Madfors  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 1999-05-31  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1999 nr 51 angående fråga om en gravid arbetstagare haft rätt till bibehållna anställningsförmåner i form av tillägg för obekvämt arbetstid vid omplacering enligt föräldraledighetslagen  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1999 nr 51

Personalpolitik: 1999-2:22

Nyckelord: AD, FörL

*Förhandlingssektionen*  
*Christina Madfors*

1999-05-31

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolens dom 1999 nr 51 angående fråga om en gravid arbetstagare haft rätt till bibehållna anställningsförmåner i form av tillägg för obekväm arbetstid vid omplacering enligt föräldraledighetslagen**

Arbetsdomstolen har i dom 1999 nr 51 mellan ALMEGA Industri och Kemiförbundet och Industrifacket prövat frågan om en gravid arbetstagare dels blivit omplacerad enligt reglerna i 18 § föräldraledighetslagen och dels tolkningen av begreppet "bibehållna anställningsförmåner".

### **Bakgrund**

Marianne G arbetade som driftstekniker på en driftsavdelning. I arbetet ingick bl.a. processtyrning och övervakning från ett kontrollrum med bildskärmar. På avdelningen bedrevs arbetet i treskift: förmiddag, eftermiddag och natt. Marianne G:s arbetstider var sådana att hon arbetade kontinuerligt treskift vilket innebar att hon hade rätt till tillägg för obekväm arbetstid. Marianne G blev gravid och tilldelades under graviditeten andra arbetstider och arbetsuppgifter än dem hon hade haft tidigare och kom att under en tid arbeta endast dagtid med kontorsarbete.

Arbetsagarorganisationen ansåg att Marianne G omplacerats till ett annat arbete i enlighet med 18 § föräldraledighetslagen och att hon därmed hade rätt till bibehållna anställningsförmåner vilket innebar att hon hade rätt till de tillägg för obekväm arbetstid som utgetts för det ordinarie arbetet.

Arbetsgivaren bestred organisationens talan med motivering att Marianne G hade träffat en överenskommelse med arbetsgivaren om att hon skulle arbeta dagtid på kontoret och att 18 § föräldraledighetslagen därför inte var tillämplig.

## Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen konstaterade att rätten till omplacering enligt 18 § föräldraledighetslagen förutsätter att den berörda arbetstagaren har *förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete* enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (AML). Enligt domstolens mening krävs inte något uttryckligt förbud i det enskilda fallet för att bestämmelsen ska vara tillämplig utan omfattar även den situationen att arbetsgivaren och arbetstagaren på grund av föreskrifterna kommit överens om att hon ska arbeta med andra arbetsuppgifter. Vidare konstaterades att Mariannes G:s ordinarie arbetsuppgifter avseende såväl nattarbetet som arbetet vid bildskärm omfattades av de föreskrifter som meddelats med stöd av AML. Mot denna bakgrund ansågs 18 § föräldraledighetslagen tillämplig på omplaceringen.

Vad avser begreppet "bibehållna anställningsförmåner" ansåg Arbetsdomstolen att uttalandena i förarbetena till föräldraledighetslagen inte ger klara och entydiga besked om att fasta tillägg ska utges vid omplaceringar enligt nämnda lag. Därefter konstaterar domstolen utifrån tidigare praxis i arbetsrättslig lagstiftning (bl.a. förtroendemannalagen) att skifttillägg har ansetts ingå i bibehållna anställningsförmåner. Arbetsdomstolen anser också att det inte kan uteslutas att om arbetstagaren får ett negativt ekonomiskt utfall av en omplacering kan det medföra att hon i mindre utsträckning vill utnyttja sin rätt till omplacering, vilket i så fall motverkar bestämmelsens syfte. Enligt domstolens mening har lönen inklusive tillägg för obekvämt arbetstid i detta fall kommit att utgöra arbetstagarens normala lön.

Sammantaget ansåg Arbetsdomstolen att arbetstagaren hade rätt att behålla tillägg för obekvämt arbetstid vid omplacering enligt 18 § föräldraledighetslagen.

## Kommentar

Enligt AB 98 § 22 utges tillägg för obekvämt arbetstid under vissa angivna förutsättningar och i Bilaga A till avtalet framgår vilken tid som ska anses vara obekvämt arbetstid samt vilket tillägg som utges för denna tid.

Kommunförbundets uppfattning av rättsläget har varit, innan denna dom, att tillägg för obekvämt arbetstid inte betalas ut i förevarande situation mot bakgrund av dels förarbetsuttalandena till föräldraledighetslagen och dels ordalydelsen av avtalsbestämmelsen i AB.

Domen innebär emellertid att även om en arbetstagare efter omplacering enligt 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen inte fullgjort sådant effektivt arbete på obekvämt arbetstid som AB 98 förutsätter för att tillägget ska utges, har arbetstagaren ändå rätt att behålla tillägget för obekvämt arbetstid vid omplaceringen. Det är således fråga om situationer där arbetstagaren bl.a. har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen.

Föräldraledighetslagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån. Avsteg till arbetstagarens nackdel får således inte göras i överenskommelser

med arbetstagaren. Om ett sådant avtal skulle innebära att vissa förmåner begränsas eller faller bort, är avtalet ogiltigt i den delen. Enligt 2 § samma lag kan dock kollektivavtal träffas med avvikelse från vissa angivna paragrafer. Detta gäller dock inte 18 och 19 §§ i lagen vilket får till konsekvens att dessa lagregler gäller före bestämmelser enligt kollektivavtal som reglerar under vilka förutsättningar olika ersättningar betalas ut.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Christina Madfors

*Bilagor*

Arbetsdomstolens dom 1999 nr 51