

Cirkulärnr: 1995:177
Diariernr: 1995/2824
P-cirknr: 1995-2:41
Nyckelord: AD, AB, Övertid
Handläggare: Marianne Hörding
Sektion/Enhet: Förhandling
Datum: 1995-10-16
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1995 nr 112 angående val av
kompensationsform vid övertidsarbete
Bilagor: AD dom 1995 nr 112

Personalpolitik: 1995-2:41

Nyckelord: AD, AB, Övertid

Förhandling
Marianne Hörding

1995-10-18

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1995 nr 112 angående val av kompensationsform vid övertidsarbete

Arbetsdomstolen har i dom 1995 nr 112 mellan Göteborgs stad och Vårdförbundet SHSTF prövat dels (på talan av staden) frågan om arbetsgivaren alltid har rätt att avgöra valet av kompensationsform när deltidsanställd tjänstgör på fredag och dels (på talan av förbundet) om vid övertidsarbete i allmänhet arbetstagare alltid har rätt att själv avgöra om hon eller han vill ha kompensation i form av ledighet.

Bakgrund

En deltidsanställd arbetstagare blev beordrad till tjänstgöring på en lördag och söndag som enligt gällande arbetstidsschema var fridagar. Tvist uppstod rörande rätten att bestämma vilken form för övertidskompensation - ledighet eller pengar - som skulle utges.

Avtalsbakgrunden såvitt gäller kompensation för övertidsarbete i allmänhet kan sägas ha utvecklats i tre steg.

1965. Enligt ABK kunde kompensation för övertidsarbete utges endast i pengar, och enligt ABT antingen i form av ledighet eller pengar. Dock skulle kompensation enligt ABT i första hand utges i form av ledighet och om den inte kunde läggas ut inom viss tid kunna kompenseras med pengar.

1970. I ABT upphörde reglerna om hanteringen av kompensationen utan att ersättas av några nya, vilket innebar att kvar fanns de två kompensationsformerna utan inbördes rangordning.

1980. AB 80 ersatte ABK och ABT och reglerna om kompensation för övertidsarbete hade i huvudsak samma lydelse som motsvarande regler i ABT från år 1970.

Arbetsdomstolen

Domstolen konstaterar att någon gemensam partsavsikt vid tillkomsten av 1970 års kompensationsregler inte kan påvisas. Inte heller finns någon klargörande utredning tillgänglig om hur avtalsparterna uppfattat frågan om bestämmanderätten om övertidskompensationen. Det finns heller ingen grund att anta att kompensationsreglerna i ABT i 1970 års lydelse fick ändrad innebörd genom tillkomsten av AB 80.

Vidare berör domstolen vilken betydelse arbetsgivarens arbetsledningsrätt har för bestämmandet av formen för övertidskompensation. Därvid anser domstolen att arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten kan motsätta sig en begäran från arbetstagaren om ledighet som kompensation för övertidsarbetet.

Arbetsgivaren har inte – via arbetsledningsrätten som grund – befogenhet att bereda arbetstagaren ledighet under ordinarie arbetstid mot hans eller hennes vilja. För det krävs ett särskilt stöd i avtal som t. ex. en regel att arbetsgivaren har rätt att kompensera övertidsarbete med ledighet. Rätten att leda och fördela arbetet räcker inte som avtalsgrund.

Domstolen konstaterar att arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten kan motsätta sig att övertidsarbete kompenseras med ledighet och därigenom föranleda att arbetet ersätts med pengar. Däremot kan arbetsgivaren inte genom ett arbetsledningsbeslut bereda arbetstagaren ledighet om arbetstagaren påfordrar kontant ersättning.

Slutsatsen blir att arbetsgivaren inte har någon grundad rätt att ensam avgöra i vilken form övertidskompensation ska utges och att någon valrätt heller inte föreligger för arbetstagaren. Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan framtvinga kompensation i form av kontant ersättning genom att någon av dem har rätt att motsätta sig att ledighet läggs ut.

Domstolen avslår såväl stadens som förbundets talan.

Kommentar

Domen belyser nyttan av att göra upp även kompensationsformen vid beordringstillfället. Om arbetsgivaren medger kan arbetstagaren välja mellan ledighet och pengar. Om arbetsgivaren motsätter sig kompensation i form av ledighet så utges pengar, likaså om arbetstagaren motsätter sig ledighet som kompensationsform. Har arbetsgivaren medgivit kompensation i form av ledighet så avgör arbetsgivaren också hur ledigheten skall förläggas.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Marianne Hörding

Bilaga

AD dom 1995 nr 112