

Sammanfattning

Ett bolag som utför bl.a. flygplanstvätt och avisning av flygplan är bundet av kollektivavtalet avseende arbetstagare på civilflygområdet, det s.k. riksavtalet. Bolaget har under en tid haft ett antal deltidsanställda arbetstagare som vissa dagar haft sin arbetstid förlagd till två pass med fyra timmars uppehåll mellan passen. Fråga om detta sätt att förlägga arbetstiden på har stått i strid med riksavtalet. Även fråga om det enligt riksavtalet över huvud taget är tillåtet att lägga ut arbetstiden med delade dagliga arbetspass.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-06-13
StockholmDom nr 52/07
Mål nr A 43/06**KÄRANDE**

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Sofie Rehnström, Svenska Transportarbetareförbundet, adress som ovan

SVARANDE

1. Flygarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 STOCKHOLM
2. Nordic Aero Aktiebolag, 556291-0116, Box 118,
190 46 STOCKHOLM-ARLANDA
Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Pia Schöldström, TransportGruppen TGS Service AB, adress som 1

SAKEN

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott m.m.

Mellan Flygarbetsgivarna och Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal för arbetstagare på civilflygområdet (riksavtalet). Nordic Aero Aktiebolag (bolaget) är medlem i Flygarbetsgivarna och bundet av kollektivavtalet. Det i målet aktuella riksavtalet gällde för tiden den 1 januari 2004 – den 31 mars 2007. Detta avtal innehåller bl.a. följande bestämmelser.

Arbetstid**§ 6 Ordinarie arbetstid**

Om ingen annan överenskommelse träffats/träffas mellan parterna gäller följande.

Mom 1

Ordinarie arbetstid skall i genomsnitt utgöra 40 timmar per helgfri vecka och förläggas mellan kl 07.00 och 17.00 under måndag-fredag.

Fr o m vecka 13 år 2004 har mom 3 följande lydelse:

Mom 3

Vid behov kan dock enligt företagets bedömning den ordinarie arbetstiden förläggas till tvåskift, varvid arbetstiden genomsnittligt skall utgöra 40 timmar per helgfri kalendervecka i genomsnitt per 4-veckorsperiod om inte annat överenskommit lokalt. Begränsningsperiodens längd räknas från vecka 1-4, 5-8 o s v om inte annat överenskommit lokalt. Av schemat skall framgå såväl tidpunkten för tjänstgöringens början och slut, som de fridagar vilka skall infalla under den i schemat upptagna tiden, samt tiden för rast. Denna arbetstid kan förläggas på alla veckodagar mellan kl 06.00 – 23.00, såvida ej annan överenskommelse träffas.

Arbetet kan vid behov jämväl förläggas till treskift, varvid den ordinarie arbetstiden skall utgöra 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per 4-veckorsperiod eller annan period, varom överenskommelse träffas. Schema skall upprättas i enlighet med första stycket.

Mom 5

Ordinarie arbetstid kan vid behov förläggas på annan tid än ovan sägs. För sådan förskjuten arbetstid (utanför kl 07.00-17.00 måndag-fredag) betalas tillägg för förskjuten ordinarie arbetstid enligt bestämmelserna i Bilaga A. Innan beslut fattas om förläggningen av förskjuten arbetstid skall samråd ske med den lokala fackföreningen.

§ 9 Deltidsanställning

Mom 1 Lön vid deltid

Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete. Arbetstagare som har halvtidsarbete skall avlönas med halv månadslön för heltidsanställd.

Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om annan deltid än halvtidsanställning, varvid deltidställd arbetstagare avlönas med månadslön i proportion till för deltidställdningen fastställd arbetstid.

Mom 2 Överenskommelse angående deltid

Företagen skall tillse, att den deltidställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Bolaget har under perioden november 2005–mars 2006 för vissa av förbundets medlemmar som arbetar på Arlanda flygplats lagt ut arbetstiden med den dagliga arbetstiden uppdelad på två arbetspass, s.k. delade pass. Mellan

parterna har tvist uppstått om det enligt kollektivavtalet är tillåtet att lägga ut arbetstiden på det sättet.

Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) har yrkat att Arbetsdomstolen skall

1. förklara att det enligt riksavtalet inte är tillåtet att lägga ut arbetstiden med delade dagliga arbetspass samt
2. förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 22 februari 2006 tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat räntheyrskandet som skäligt i sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

I oktober 2005 påkallade bolaget lokal förhandling med förbundet angående schemaläggning för tiden från och med vecka 45 samma år. Vid förhandlingen presenterades ett schema som skulle gälla för de medlemmar som arbetar med avisning. Enligt schemat var arbetstiden vissa dagar utlagd med delade arbetspass, dvs. den dagliga arbetstiden delades av annat än rast. Avdelningen godkände inte schemat, bl.a. på grund av utläggningen med delade pass. Bolaget började trots detta att tillämpa schemat från och med vecka 45. Schemat kom sedan att tillämpas ända fram till våren 2006. Förbundet ifrågasätter inte arbetsgivarparternas påstående att arbetstagarna varit positiva till schemaläggningen med delade arbetspass.

Under hösten 2003 hade en tvist uppstått mellan förbundet och ett bemanningsföretag om det på riksavtalets område var tillåtet med delade pass. Företaget var inte medlem i Flygarbetsgivarna utan i Almega. Tvisteförhandlingarna i det ärendet ajournerades och är fortfarande ajournerade i avvaktan på detta måls avgörande. För att få klarhet i den aktuella tvistefrågan tog förbundet upp denna med Flygarbetsgivarna vid avtalsförhandlingarna år 2004. Frågan kom dock aldrig att diskuteras närmare under förhandlingarna. Därefter har frågan inte varit aktuell förrän den nu ifrågasatt tvisten uppkom. Först vid den centrala tvisteförhandlingen stod det klart för förbundet att Flygarbetsgivarna har en annan uppfattning än förbundet om tillåtligheten av delade pass och att parterna alltså har olika synsätt beträffande kollektivavtalets innebörd på den här punkten.

Riksavtalet har i sin nuvarande form funnits i omkring 30 år men har i annan form funnits ända sedan 1930-talet. Reglerna om arbetstid och om hur den skall förläggas finns i § 6 i avtalet. Förbundet anser att arbetstidsförläggningen regleras uttömmande i bestämmelsen. Enligt denna har arbetsgivaren möjlighet att lägga ut arbetstiden på dagtid, som skift eller som förskjuten dagtid. Någon reglering om delade pass finns inte i bestämmelsen. Av inled-

ningen till bestämmelsen framgår att parterna genom överenskommelse kan göra avsteg från reglerna i denna. Parterna kan i princip träffa överenskommelse om vad som helst så länge en sådan inte strider mot arbetstidslagens regler. Det innebär alltså att man lokalt eller centralt kan komma överens om en arbetstidsutläggning i form av delade pass. Någon sådan överenskommelse har dock inte träffats i detta fall. Arbetstidsförläggningen har därmed, som nämnts, endast kunnat ske i form av dagtid, skift eller förskjuten dagtid.

Fram till år 1993 var det enligt riksavtalet tillåtet med delade pass i vissa fall. Reglerna fanns i en bilaga B till kollektivavtalet, den s.k. utestationsbilagan. Denna gällde för Linjeflyg och Swedair i samband med reguljär flygtrafik i Sverige för de arbetstagare som tjänstgjorde vid s.k. utestationer, dvs. andra flygplatser i Sverige än Arlanda. Enligt förbundets mening reglerades möjligheten till delade pass i punkten 1 e) i bilagan. När Linjeflyg och Swedair avvecklades år 1993 togs bilagan bort ur avtalet.

Förbundet är väl medvetet om att det arbete som utförs inom branschen inte kan förläggas jämnt över dygnets alla timmar och att det kan uppstå problem med arbetstoppar. För att komma tillrätta med detta problem infördes i kollektivavtalet redan under 1980-talet möjligheten att deltidsanställa arbetstagare.

Förbundet är avtalspart i sammanlagt 29 kollektivavtal inom olika branschområden. De flesta tillkom i slutet av 1960-talet och början av 1970-talet. Förhållandet till gällande arbetstidsreglering har varit detsamma för samtliga avtal ända från begynnelsen. Före år 1982 tillämpades vid sidan av kollektivavtalens förläggningsregler 1970-års arbetstidslag och 4 kapitlet i dåvarande arbetsmiljölagen. När en ny arbetstidslag infördes år 1982 träffade förbundet med samtliga motparter överenskommelser, s.k. arbetstidsavtal, som innebar att 1970-års arbetstidslag och 4 kapitlet i den gamla arbetsmiljölagen alltså skulle tillämpas i stället för reglerna i den nya arbetstidslagen. Så småningom fogades en bilaga till kollektivavtalen som innehöll nämnda regler. Denna systematik, som även tillämpades i riksavtalet, gällde fram till år 2004 då 1982-års överenskommelse sades upp och det beslutades att gällande arbetstidslag skulle tillämpas vid sidan av kollektivavtalens regler.

Förbundets uppfattning har sedan länge varit att arbetstiden skall förläggas sammanhängande och endast får avbrytas för rastuppehåll. Detta är en underliggande förutsättning, både uttalad och outtalad, som samtliga av förbundets kollektivavtal, och alltså även riksavtalet, vilar på. Förbundet har inte förrän nu fått några indikationer om att det här inte har varit en för parterna gemensam förutsättning.

I två av förbundets kollektivavtal, transport- och bussavtalet, finns det uttryckliga skrivningar i avtalet om att det är tillåtet att lägga ut arbetstiden i form av delade arbetspass. Dessa skrivningar har tillkommit på yrkande av respektive arbetsgivarpart. Enligt bussavtalet kan en sådan utläggning av delade arbetspass ske ensidigt. Enligt transportavtalet krävs det dock en överenskommelse med den enskilde arbetstagaren.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att den nu omtvistade arbetstidsutläggningen har kunnat ske med tillämpning av reglerna om skiftarbete. Förbundets uppfattning är att det inte är möjligt att inordna den aktuella arbetstidsförläggningen i form av delade arbetspass under riksavtalets bestämmelser om skift. Att det som arbetsgivarparterna hävdar skulle vara möjligt att skifta arbete med sig själv strider nämligen mot den vedertagna definitionen av begreppet skiftarbete.

Arbetsgivarparterna

Bolaget är ett serviceföretag som ombesörjer flygplanstvätt och avisning av flygplan samt viss bagagehantering och incheckning. Bolaget bedriver verksamhet inom hela Norden och har omkring 800 anställda, varav 400 på Arlanda.

Under vinterperioderna har bolaget omkring 80 säsongsanställda arbetare som utför arbete med avisning av flygplan. Under den i målet aktuella perioden, dvs. november 2005–mars 2006, hade bolaget för sådant arbete 65 heltidsanställda som arbetade skift och 15 deltidsanställda som arbetade dagtid med delade arbetspass.

Det är riktigt som förbundet anfört att bolaget har förhandlat med förbundet angående schemaläggning. Efter förhandlingarna visade det sig dock att arbetstagarna bytte arbetspass med varandra för att få två arbetspass samma dag och därmed också flera helt lediga dagar. Bakgrunden till detta var att många av arbetstagarna hade stora avstånd mellan arbetsplatsen och hemmet och därför ville ha lediga dagar för att inte behöva resa till arbetet varje dag. Detta var en anledning till att bolaget lade ut delade arbetspass för de deltidsanställda arbetstagarna. Arbetstagarna var väldigt nöjda med schemaläggningen med delade arbetspass.

Den aktuella arbetstidsförläggningen innebar att arbetstagarna arbetade 32,80 timmar i veckan. I genomsnitt hade de tre hela lediga dagar per vecka. Arbetstiden var normalt förlagd till kl. 06.00–11.00 och kl. 15.00–21.00 eller kl. 15.00–23.00. Mellan kl. 11.00 och 15.00 på dagarna var det således ett kontinuerligt uppehåll i arbetet. Merparten av flygningarna sker på morgnarna och eftermiddagarna. Mitt på dagen sker det inte flygningar i någon större utsträckning och det finns då inget egentligt behov av arbetskraft. Arbetstagarna som arbetade under delade arbetspass fick ett lönetillägg i form av skifttillägg.

Arbetsgivarparterna gör gällande att den aktuella arbetstidsförläggningen är tillåten enligt riksavtalet. Under arbetstidsbestämmelserna finns, förutom bestämmelserna i § 6 om ordinarie arbetstid, bestämmelser i § 9 om deltidsanställning. Av dessa senare bestämmelser framgår att en arbetsgivare och en arbetstagare kan komma överens om deltidsanställning på sätt som skett i detta fall. Det finns inget hinder enligt bestämmelsen mot att ha arbetstiden uppdelad på delade arbetspass under dagen. Något brott mot avtalet föreligger alltså inte beträffande de i målet aktuella personerna.

Förbundet vill emellertid, som arbetsgivarparterna förstått det, ha fastställt att det över huvud taget är otillåtet med delade arbetspass oavsett om det är fråga om ordinarie arbetstid eller deltidsarbete. Arbetsgivarparterna uppfattar att förbundet menar att det skulle finnas ett allmänt förbud mot att lägga ut delade arbetspass under dagen. När det gäller deltidsarbete är det som framgått ovan klarlagt att det inte finns något hinder mot att förlägga arbetstiden på det sättet efter överenskommelse med arbetstagaren. Naturligtvis gäller som en grundläggande förutsättning för en sådan överenskommelse att reglerna i arbetstidslagen följs, vilket är fallet här. Förbundet har för övrigt inte heller påstått att bolaget har brutit mot arbetstidslagen.

Flygbranschens arbetsgivarorganisation hette tidigare FBA och fanns inom HAO, dvs. handelns arbetsgivarorganisation. Mellan HAO och förbundet gällde fram till år 1993 kollektivavtal motsvarande riksavtalet. Detta avtal var beträffande arbetstidsreglerna uppbyggt på samma sätt och hade i allt väsentligt samma innebörd som riksavtalet. Till skillnad från nuvarande riksavtal fanns det dock en bilaga B som var fogad till avtalet. Denna innehöll, som förbundet har anfört, vissa regler för dem som hade tjänster vid företagen Linjeflyg och Swedair på s.k. utestationer. I bilagan reglerades dock inte, som förbundet hävdar, tillåtligheten av delade arbetspass. Däremot fanns i bilagan en betalningsregel för arbete i form av delade arbetspass. Anledningen till denna regel var förmodligen att man vid de aktuella företagen ofta behövde använda sig av delad arbetsdag. När Linjeflyg och Swedair gick upp i SAS år 1993 fanns det inte längre behov av dessa regler och den aktuella bilagan togs då bort ur avtalet.

Vid avtalsförhandlingarna år 2004 framställde förbundet krav på en ny text i § 6 mom 1 i riksavtalet. Den text som förbundet ville ha in i riksavtalet motsvarade den text som finns i SAS arbetareavtal samt i det s.k. teknikeravtalet och som föreskriver att ordinarie arbetstid skall förläggas i en följd. Förbundet ville därigenom, enligt vad som framgår av en promemoria upprättat av arbetsgivarparterna, förhindra möjligheten till delade pass. Flygarbetsgivarerna avvisade dock kravet. Bakgrunden till förbundets krav på ny text i riksavtalet var att för vissa företag i SAS-gruppen skulle riksavtalet börja tillämpas i stället för SAS arbetareavtal.

De kollektivavtal som gäller inom transportsektorn innehåller inte några skrivningar om att det är tillåtet eller förbjudet med delade arbetspass utan i förekommande fall endast en definition av vad ett sådant arbetspass är. Samtliga kollektivavtal på området som innehåller en skrivning om delade arbetspass har även betalningsregler, t.ex. bussbranschavtalet. I dessa avtal finns alltså dels en definition av vad ett delat arbetspass är för något, dels en betalningsregel.

I riksavtalet finns det inte någon regel om att arbetstiden skall vara sammanhängande och förläggas i en följd. Det var ju en sådan regel som förbundet framställde krav på i samband med avtalsförhandlingarna år 2004. Riksavtalet innehåller inte heller något förbud mot delade arbetspass. En sådan arbetstidsförläggning går att utforma inom ramen för ordinarie arbetstid eller

skift. I det nu aktuella fallet har bolaget följt bestämmelserna om skift. Det finns nämligen inget som hindrar att en och samma arbetstagare utför arbetet i skiften utan att byta med någon annan. För sitt arbete har arbetstagarna också fått skifttillägg.

Sammanfattningsvis gör arbetsgivarparterna gällande följande. Regleringen i riksavtalet hindrar inte en arbetstidsutläggning med delade dagliga arbetspass vare sig på sätt som skett i detta fall eller i övrigt så länge bestämmelserna i arbetstidslagen följs. Det föreligger därmed inget brott mot kollektivavtalet och det finns inte heller i övrigt någon grund för förbundets fastställelseyrkande. Det kan tilläggas att fastställelseyrkandet är väldigt vidsträckt. Ett bifall till yrkandet skulle kunna få konstiga effekter eftersom det inte finns någon definition av vad som avses med delade dagliga arbetspass och det inte är klart hur detta yrkande skulle gälla i förhållande till t.ex. arbetsformen skift.

Domskäl

Twisten

Arbetsdomstolen har i målet att ta ställning till innebörden av riksavtalets bestämmelser om förläggning av arbetstid. Bakgrunden är följande. För perioden november 2005–mars 2006 lade bolaget för ett antal av förbundets medlemmar ut arbetstiden på så sätt att den dagliga arbetstiden vissa dagar var uppdelad på två arbetspass med fyra timmar mellan passen. Dessa var förlagda till kl. 06.00–11.00 och kl. 15.00–23.00 eller till kl. 06.15–11.00 och kl. 15.00–21.00. Tvistefrågan är om en sådan arbetstidsförläggning är förenlig med riksavtalets bestämmelser. Förbundet har gjort gällande att det inte är fallet medan arbetsgivarparterna har hävdats motsatt ståndpunkt.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundsordföranden P.W. samt vittnesförhör med ombudsmännen K.A., C.P. och H.L. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med tidigare förhandlingschefen hos HAO C-E.S., förhandlingschefen hos Flygarbetsgivarna J.B. samt tidigare förhandlaren hos Flygarbetsgivarna H.B.

Gemensam partsavsikt?

I första hand är det vad parterna gemensamt har åsyftat vid kollektivavtalets tillkomst som bestämmer avtalets innehåll. Den utredning som har förbringats ger dock inte stöd för att fastställa någon gemensam ursprunglig partsavsikt hos kollektivavtalsparterna avseende de omtvistade arbetstidsbestämmelserna som kan läggas till grund för ett ställningstagande i tolkningsfrågan.

Parterna har till stöd för sina respektive ståndpunkter i tolkningsfrågan även tagit upp bestämmelser rörande delad arbetsdag i tidigare riksavtal samt redogjort för regler om förläggning av arbetstiden i några andra kollektivavtal. Argumentationen i denna del får förstås så att parterna – utifrån respektive ståndpunkt – anser att de övriga avtalens utformning visar att de egentligen har varit ense även om de nu omtvistade reglernas innebörd. Förbundet har sålunda pekat på att det i vissa avtal finns eller har funnits uttryckliga regler som tar sikte på just delade arbetspass. Avsaknaden av sådana uttryckliga regler i riksavtalet visar därför enligt förbundet att parterna inte har avsett att en sådan arbetstidsförläggning skall vara tillåten. Arbetsgivarparterna har på sin sida hänfört sig till kollektivavtal i vilka det finns regler om att den ordinarie arbetstiden skall förläggas i en följd. Utifrån detta har de hävdade att eftersom någon uttrycklig regel av det slaget inte finns här så har parterna inte heller tänkt sig att det skall vara förbjudet med delade arbetspass. Enligt Arbetsdomstolens mening kan vad som har framkommit i denna del inte föranleda slutsatsen att parterna haft en gemensam syn på innebörden i riksavtalets arbetstidsbestämmelser i det nu omtvistade hänseendet.

Arbetsgivarparterna har vidare pekat på det förhållandet att förbundet i samband med avtalsförhandlingarna år 2004 krävde att det skulle införas en ny text i riksavtalet av innehåll att den ordinarie arbetstiden skulle förläggas i en följd. Förbundet har bestritt att detta krav innebär att förbundet delar arbetsgivarparternas syn på innebörden i bestämmelserna som de nu är formulerade. Enligt förbundet framställdes kravet på ändrad text med anledning av att innebörden hade ifrågasatts av ett bemanningsföretag som inte var direkt bundet av avtalet. Förbundet ansåg därför att det var en fördel om texten gjordes tydligare. Utredningen i denna del ger enligt Arbetsdomstolens mening inte heller någon ledning för att bedöma tvistefrågorna i målet.

Slutsatsen av det anförda blir att det inte går att fastställa någon gemensam partsavsikt av betydelse för tolkningsfrågan. Frågan om den omtvistade arbetstidsförläggnings förenlighet med kollektivavtalet får därför lösas utifrån avtalets ordalydelse och allmänna uppbyggnad.

Strider förläggningsen av arbetstiden i detta fall mot kollektivavtalet?

Det är ostridigt att kollektivavtalet inte innehåller några uttryckliga regler som tar sikte på s.k. delade arbetspass. Reglerna om ordinarie arbetstid finns i kollektivavtalets § 6. Den inledande meningen i bestämmelsen har följande innehåll: ”Om ingen annan överenskommelse träffats/träffas mellan parterna gäller följande.” Ordalydelsen i den inledande meningen kan enligt Arbetsdomstolens mening inte gärna tolkas på annat sätt än att de efterföljande reglerna i paragrafen, dvs. de bestämmelser som finns i momenten 1–5, är avsedda att uttömma reglerna vad som skall gälla i fråga om den ordinarie arbetstiden. Om – som i förevarande fall – varken någon lokal eller central överenskommelse finns gäller alltså att den ordinarie arbetstiden kan förläggas endast på något av de sätt som följer av bestämmelserna i mom 1, mom 3 och mom 5. I mom 1, som framstår som en huvudregel, anges att den

ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och skall förläggas mellan kl. 07.00 och 17.00 under måndag till fredag. Av de övriga två momenten framgår att arbetstiden ”vid behov” kan förläggas som skift (mom 3) eller som förskjuten arbetstid (mom 5). Skift är bl.a. tvåskift som kan förläggas till kl. 06.00–23.00 alla veckodagar och förskjuten ordinarie arbetstid kan förläggas till annan tid än som angetts i de tidigare momenten. Av avtalstexten framgår vidare att skiftarbete ersätts enligt bestämmelserna i en särskild bilaga och att det för förskjuten arbetstid, utanför kl. 07.00–17.00, betalas ett särskilt tillägg som anges i samma bilaga. Som framgår av rubriken till § 6 gäller bestämmelserna i paragrafen ordinarie arbetstid och synes ha som huvudsaklig utgångspunkt en arbetstid om i genomsnitt 40 timmar i veckan.

De nu berörda arbetstagarna har emellertid haft deltidsanställningar motsvarande, såvitt framkommit, en tjänstgöringsgrad om 84 procent av heltid. Arbetsgivarparterna har framhållit att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om deltidsanställning i enlighet med bestämmelsen härom i § 9 i riksavtalet. De har hävdade att det för en sådan anställning inte finns något hinder, enligt nämnda bestämmelse, mot att ha arbetstiden uppdelad under arbetsdagen. Arbetsgivarparterna har därmed i praktiken även gjort gällande att reglerna i § 6 om förläggning av ordinarie arbetstid inte gäller för deltidsanställningar.

Som framgår av det nyss sagda gäller bestämmelserna i § 6 ordinarie arbetstid. Enligt mom 1 skall den ordinarie arbetstiden utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka som dock, enligt mom 3, är nedkortad till 36 timmar per helgfri vecka när arbetstiden är förlagd till treskift. Det finns såvitt kan utläsas inte någon uttrycklig regel om när en arbetstagare skall anses arbeta heltid. Det torde dock kunna förutsättas att vad som i § 6 anges som ordinarie arbetstid även innebär en bestämning av arbetstidsmättet för en heltidsanställning.

Bestämmelserna i § 6 liksom reglerna i § 9 om deltidsanställning finns under den övergripande rubriken arbetstid. I § 9 mom 1 finns bestämmelser om lön vid deltidsanställning. Av dessa bestämmelser framgår bl.a. att en arbetstagare kan arbeta på halvtid, som skall förstås som halvt heltidsarbete, men också att arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om annan deltidsanställning än halvtidsanställning. Några regler om hur arbetstiden skall förläggas vid deltidsanställning finns inte i detta moment. I mom 2, som har rubriken överenskommelse angående deltidsarbete, anges att företagen skall tillse att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. Vidare framgår att, som huvudregel, arbetstidsschema skall upprättas för stadigvarande deltidsarbete samt att all regelbundet återkommande arbetstid skall anges på schemat. I bestämmelsen konstateras också att sociala förmåner enligt lag och avtal i vissa fall är beroende av arbetstidens längd och förläggning. Där det så är praktiskt möjligt och arbetstagaren så önskar skall, sägs det vidare, arbetstiden för den deltidsanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de nämnda sociala förmånerna. Några ytterligare regler som tar sikte på förläggning av arbetstiden finns inte i bestämmelserna i § 9. Där saknas alltså bestämmelser som, på motsvarande

sätt som i § 6, mera detaljerat med angivande av klockslag och liknande anger hur arbetstiden kan förläggas.

Av det anförda framgår att ordalydelsen av § 9 inte ger stöd för att det vid deltidansställningar skulle vara förbjudet att förlägga arbetstiden till två pass per dag. Frågan är då om något sådant förbud kan anses följa av reglerna i § 6. En första fråga är i så fall om bestämmelserna i § 6 om förläggning av arbetstiden gäller även för dem som är deltidansställda. Som angetts ovan finns såväl § 6 som § 9 upptagna under ett avsnitt i avtalet med den övergripande rubriken arbetstid. Det finns inte någon hänvisning i § 9 till bestämmelserna i § 6 eller tvärtom. Bestämmelserna i § 6, som alltså enligt rubriken till den paragrafen gäller ordinarie arbetstid, är uppenbarligen anpassade till en arbetstid om 40 timmar i veckan, dvs. vad som måste uppfattas som arbetstidsmåttet för en heltidsanställning. Det hittills sagda talar enligt Arbetsdomstolens mening för att bestämmelserna i § 6 inte kan anses reglera förläggningen av arbetstiden också vid deltidansställningar. Till detta kommer att bestämmelserna i § 6 inte enkelt låter sig tillämpas vid deltidansställningar med arbetstidsmått som, såvitt framgår av § 9, kan variera inom hela tidsintervallet upp till 40 timmar i veckan. Här kan pekas på bestämmelsen i § 6 mom 1 som förutsätter att arbetstiden är förlagd till fem dagar i veckan, vilket inte utan vidare låter sig förenas t.ex. med en deltidansställning som omfattar endast ett fåtal timmar per vecka.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda är att bestämmelserna i § 6 om förläggning av arbetstiden inte kan anses tillämpliga även vid deltidansställningar. Detta leder i sin tur till slutsatsen att riksavtalet inte ger stöd för att det skulle föreligga ett förbud mot att, på det sätt som har skett här, förlägga de deltidansställda arbetstagarnas arbetstid vissa dagar till två fristående pass. Förbundets talan om skadestånd för brott mot kollektivavtalet skall alltså avslås.

Den förda fastställesetalan

Förbundets talan i denna del är ett generellt utformat yrkande om att Arbetsdomstolen skall fastställa att riksavtalet inte tillåter att arbetstiden läggs ut som delade dagliga arbetspass.

Arbetsgivarparterna, som har den övergripande inställningen att riksavtalet saknar ett förbud mot delade dagliga arbetspass, har framhållit att fastställelseyrkandet under alla förhållanden är för vidsträckt och oprecist för att kunna bifallas.

Av Arbetsdomstolens slutsatser i det föregående framgår att det för deltidansställning inte finns något förbud i riksavtalet mot att dela upp den dagliga arbetstiden i två pass. Redan mot bakgrund härav saknas förutsättningar för att fullt ut bifalla förbundets yrkande så som det har framställts. Frågan är då om det med utgångspunkt i enbart bestämmelserna i § 6 om ordinarie arbetstid kan anses vara otillåtet med delade pass och att yrkandet utifrån en sådan bedömning därför skulle kunna delvis bifallas. Med hänsyn till förbundets egen ståndpunkt att avtalet i fråga om arbetstidsförläggning enligt § 6 inte

innefattar ett absolut förbud av det slag som yrkandet tar sikte på krävs emellertid ytterligare en begränsning. Som förbundet anfört – och som är ostridigt – ger avtalet nämligen utrymme för att i enskilda fall komma överens, lokalt eller centralt, om en annan arbetstidsförläggning än vad som direkt framgår av bestämmelserna i § 6.

När det sedan gäller innehållet i § 6 finns det, som redan anförts, i avtalstexten inga uttryckliga regler om delade arbetspass. Däremot måste regleringen, som konstaterats ovan, anses innebära att arbetstiden inte kan förläggas på annat sätt än som kan inrymmas i bestämmelserna i mom 1, 3 och 5 för de fall någon överenskommelse enligt den inledande regeln inte finns. En arbetstidsförläggning med delade arbetspass skulle därmed kunna anses otillåten om den inte ryms inom de förläggningsregler som finns i paragrafen. Som arbetsgivarparterna framhållit har förbundet emellertid inte närmare definierat vad som enligt dess uppfattning skall förstås med delade dagliga arbetspass på annat sätt än att arbetstiden inte får avbrytas av annat än rast. Förbundet har emellertid inte heller preciserat när ett uppehåll i arbetstiden enligt dess mening är längre än vad som motsvaras av en rast. I målet har lämnats uppgifter om att det på arbetsmarknaden förekommer kollektivavtalsbestämmelser som innebär att ett uppehåll i arbetstiden om en och en halv timme medför att den skall anses förlagd till delade pass. Det kan konstateras att en sådan förläggning av arbetstiden i och för sig skulle kunna rymmas inom ramen för bestämmelsen i mom 1.

Enligt Arbetsdomstolens mening leder det anförda till att det inte går att generellt slå fast att det enligt riksavtalet skulle vara otillåtet med delade dagliga arbetspass, ens med begränsningen till enbart ordinarie arbetstid enligt § 6 och under förutsättningen att ingen överenskommelse, lokalt eller centralt, finns. Även förbundets fastställelseyrkande skall alltså helt avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång skall förbundet ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det råder inte tvist om det yrkade beloppet.

Domslut

1. Svenska Transportarbetareförbundets talan avslås.
2. Svenska Transportarbetareförbundet skall ersätta Flygarbetsgivarna och Nordic Aero Aktiebolag för rättegångskostnader med sjuttiotusen (70 000) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Britt Angleryd, Björn Müntzing, Jan Nordin, Inger Öhrn Karlsson (skiljaktig) och Thomas Fredén (skiljaktig).

Sekreterare: Stefan Lundstig

Ledamöterna Inger Öhrn Karlssons och Thomas Fredéns skiljaktiga mening

Vi är ense med majoriteten om att utredningen inte ger stöd för att fastställa någon gemensam partsavsikt som har betydelse för tolkningsfrågan och att därför en bedömning får göras med utgångspunkt i kollektivavtalets ordalydelse och allmänna uppbyggnad.

Vi delar även majoritetens uppfattning att bestämmelserna i § 6 mom 1, 3 och 5 får anses uttömmande reglera hur ordinarie arbetstid kan förläggas för det fall någon partsöverenskommelse, lokal eller central, inte finns. Däremot är vi oense med majoriteten vad avser dessa bestämmelsers tillämplighet i fråga om deltidanställda. Bestämmelserna i § 9 innehåller varken någon hänvisning till § 6 eller några motsvarande detaljerade regler som anger hur arbetstiden kan förläggas. Det framgår emellertid av bestämmelserna i § 9 att deltidanställningar är tänkta att – utifrån ett proportionerligt perspektiv – utgöra en viss andel av en heltidanställning. Reglerna i § 6 torde, som majoriteten också funnit, visserligen ha som utgångspunkt heltidanställningar. Med den utgångspunkten att en deltidanställning i princip är att se som en del av en heltidanställning finner vi dock att arbetstidsförläggningsreglerna i § 6 i tillämpliga delar även måste anses gälla för anställning på deltid. Om avsikten vore att undanta deltidanställningar från denna grundläggande reglering för arbetets anordnande måste enligt vår mening krävas att detta anges uttryckligen i avtalet. Något sådant undantag finns dock inte i avtalet. Arbetstidsförläggningsreglerna i detta fall kan alltså inte anses tillåten redan därför att förläggningsreglerna för deltidanställda inte skulle regleras av bestämmelserna i § 6.

Frågan är därmed i stället om den aktuella arbetstidsförläggningsreglerna är förenliga med och kan inrymmas under någon av de i § 6 reglerade formerna för förläggning av arbetstid nämligen dagtid, skift eller förskjutet skift.

Bolaget har i detta fall vid utläggningen av arbetstiden tillämpat reglerna om skiftarbete i § 6 mom 3. Arbetstagarna har för sitt arbete med delade arbetsdagar följaktligen fått skifttillägg enligt bestämmelsen därom i § 6 mom 4. Arbetsgivarparternas ståndpunkt i målet är också att arbetstidsförläggningsreglerna kan inordnas under reglerna om skiftarbete. Vi kan inte dela den uppfattningen. Reglerna i mom 3 bygger ju på den grundläggande förutsättningen att arbetstidsförläggningsreglerna avser just skiftarbete. I begreppet skiftarbete ligger traditionellt att två eller flera arbetslag avlöser varandra i viss bestämd ordning vid utförande av visst arbete. I det här fallet är det samma arbetstagare som utför arbetet under bägge passen. Det saknas enligt vår mening skäl att göra en annan tolkning av begreppet skiftarbete i riksavtalets mening än vad som traditionellt avses med sådant arbete. Arbetsgivarparternas ståndpunkt att de berörda arbetstagarna kan anses ha utfört skiftarbete kan därför inte godtas. Slutsatsen blir därmed att den aktuella arbetstidsförläggningsreglerna inte står i överensstämmelse med reglerna om skiftarbete i riksavtalet.

Arbetsgivarparterna har inte ens påstått att arbetstidsförläggningen i det här fallet kan inordnas under någon av de andra två formerna för förläggning av arbetstid i riksavtalet, dvs. dagtid och förskjuten arbetstid. Det nu sagda leder oss till slutsatsen att bolaget brutit mot kollektivavtalet genom att på det sätt som har skett här, utan någon partsöverenskommelse, förlägga arbetstiden till delade pass. Bolaget har därmed ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Som framgår av det tidigare sagda menar vi att § 6 inte, utan partsöverenskommelse centralt eller lokalt, ger utrymme för någon annan form av arbetstidsförläggning än vad som kan innefattas i bestämmelserna om dagtid, skift och förskjuten tid. Enligt vår mening kan en förläggning av arbetstiden som inte är sammanhållen, utan avbruten av ett uppehåll som är längre än en sedvanlig rast, inte anses rymmas inom någon av dessa former för arbetstidens förläggning. Vi menar därför att det enligt riksavtalet över huvud taget inte är tillåtet att lägga ut arbetstiden med delade dagliga pass i annat fall än där detta följer av en överenskommelse mellan parterna på central eller lokal nivå. Det innebär att vi anser att fastställelseyrkandet, med den gjorda begränsningen, skall bifallas.

Sålunda överröstade i dessa frågor saknar vi anledning att gå in på frågan om skadeståndets storlek.

Överröstade i sakfrågorna är vi ense med majoriteten om rättegångskostnaderna.