

Sammanfattning

Ett bussbolag införde ett tjänstgöringsschema för bolagets driftledare innebärande att driftledarnas arbetsdag vissa dagar delades upp i två arbetspass med fyra timmars ledighet mellan passen. Enligt tjänstgöringsschemat skulle varje driftledare ha sin arbetstid förlagd på detta sätt under fem dagar i månaden. Fråga har uppkommit om en sådan arbetstidsförläggning strider mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet eller, om så inte är fallet, mot arbetstagarnas enskilda anställningsavtal.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2010-01-13
StockholmDom nr 2/10
Mål nr 221/08

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Ullika Dalén, Unionen, adress som ovan och
Malin Wulkan, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Bussarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 Stockholm

2. Busslink i Sverige AB, 556473-5057, Box 47298, 100 74 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Pia Schöldström, TransportGruppen TGS Service AB,
adress som 1.

SAKEN

tolkning av kollektivavtal

Mellan å ena sidan Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Flygarbetsgivarna, Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Sveriges Hamnar samt å andra sidan Unionen och Sveriges Ingenjörer gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, Tjänstemannaavtalet för transportbranschen. Det i målet aktuella tjänstemannaavtalet gäller under tiden den 1 juli 2007 – den 30 april 2010.

Tjänstemannaavtalets bilaga 1 utgörs av ett avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän. Detta avtal innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 2 Ordinarie arbetstid**2.1 Längd och begränsningsperiod**

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra veckor eller en kalendermånad.

För tjänstemän i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För tjänstemän i kontinuerligt treskiftsarbete respektive underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

2.3 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning skall hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål beträffande arbetstidens längd och förläggning. Inriktningen skall vara att så långt möjligt beakta

tjänstemannens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Om tjänstemannens önskemål inte kan tillgodoses skall arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta.

Vid ändring av förläggningen av tjänstemannens arbetstid skall en skälig övergångsperiod, dock minst 14 dagar, iakttas innan ändringen genomförs.

Busslink i Sverige AB bedriver verksamhet med kollektivtrafik i hela landet. Bolaget är medlem i Bussarbetsgivarna och är därigenom bundet av tjänstemannaavtalet.

P.K., D.S. och E.L., som samtliga är medlemmar i Unionen, arbetar som driftledare vid bolagets trafikområde Handen. Under våren 2008 införde bolaget för driftledarna vid trafikområdet Handen ett nytt tjänstgöringsschema med s.k. delade pass. Schemat innebar att arbetstagarens arbetsdag under vissa dagar delades upp i två arbetspass, kl. 05.00-08.00 och 12.00-16.20, så att det uppkom ett uppehåll i arbetstiden om fyra timmar mitt på dagen. Tjänstgöringsschemat löpte över en fyraveckorsperiod, under vilken varje driftledare hade fem delade arbetspass.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget genom att införa delade arbetspass för P.K., D.S. och E.L. har brutit antingen mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet eller mot de enskilda anställningsavtalen. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Unionen har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har därvid yrkat *i första hand* att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till var och en av P.K., D.S. och E.L. utge allmänt skadestånd med 40 000 kr samt att till Unionen utge allmänt skadestånd med 200 000 kr. På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 september 2008, till dess betalning sker. Unionen har yrkat *i andra hand* att Arbetsdomstolen ska förklara att P.K., D.S. och E.L. inte är skyldiga att utföra arbete på delade pass i enlighet med det bemanningsschema, domsbilaga (uteslutes här), som tillämpades under perioden februari–april 2008.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden. Inga skadeståndsbelopp har vitsordats som skäliga i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen har med stöd av 5 kap. 1 § arbetstvistlagen berett övriga parter i tjänstemannaavtalet tillfälle att yttra sig i målet.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Innebörden av tjänstemannaavtalet

Bolaget, som är ett av Sveriges största bussbolag med omkring 5 000 anställda, bildades år 1999 genom en sammanslagning av SL Buss AB och Näckros buss AB. I samband därmed övertog Tjänstemannaförbundet HTF avtalstecknandet från Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet som tidigare var avtalsbärare för tjänstemännen. På arbetsgivarsidan hade avtalen tidigare ingåtts av Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA). Bussarbetsgivarna bildades vid slutet av 1990-talet genom att den delen av verksamheten bröts ut från BA. Det nu gällande kollektivavtalet ska mot denna bakgrund tolkas i ljuset av de avtal som tidigare gällt mellan HTF och BA.

De i målet aktuella bestämmelserna om arbetstidens förläggning bygger på den partsgemensamma uppfattningen att tjänstemännens arbetstid ska förläggas sammanhängande. Bestämmelserna har sitt ursprung i det avtal mellan HTF och BA rörande allmänna anställningsvillkor för tjänstemän anställda hos företag anslutna till BA som gällde under perioden 1970-73. Detta avtal innehöll en avtalsbilaga C, som tillkom år 1964 och innehöll arbetstidsbestämmelser. Där användes i fråga om tjänstemännens arbetstid begreppet "ordinarie kontorsarbetstid" och härmed avsågs 40 timmars arbete, måndag till fredag mellan kl. 08.00–17.00.

I samband med att 1970 års allmänna arbetstidslag skulle implementeras i kollektivavtal kom HTF och SAF att år 1972 träffa ett avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän, vilket antogs bl.a. av BA. I avtalet ersattes uttrycket "ordinarie kontorsarbetstid" med "ordinarie arbetstid". Syftet var dock inte att ändra tjänstemännens arbetstidsförläggning, utan utgångspunkten var alltså att arbetstiden skulle vara sammanhängande. Vissa verksamhetsområden såsom hotell- och restaurangbranschen, där delade arbetspass förekom, undantogs därför från kollektivavtalets tillämpningsområde.

Efter tillkomsten av PTK år 1973 ersattes 1972 års avtal av ett avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän som SAF och PTK träffade år 1976. Bl.a. HTF och BA antog detta avtal, som även det hade som utgångspunkt att tjänstemännens arbetstid skulle vara sammanhängande. Vid samma tidpunkt utfärdades rekommendationer om riktlinjer för s.k. flexibel arbetstid för den händelse frågan skulle aktualiseras på något förbundsområde. Flexibel arbetstid innefattade avsteg från principen om kontorsarbetstid, dvs. arbetstid mellan kl. 08.00–17.00. Av riktlinjerna framgår att utgångspunkten vid arbetstidens förläggning var att tjänstemännen hade en sammanhängande arbetstid, eftersom det var möjligt att "flexa" endast vid arbetsdagens början eller slut. Även från denna uppgörelse gjordes undantag för tjänstemännen inom hotell- och restaurangbranschen, eftersom avtalet förutsatte en sammanhängande arbetstid.

SAF och PTK tecknade år 1979 ett nytt avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän, som antogs av HTF och BA. Även detta avtal byggde på den partsgemensamma uppfattningen att arbetstagarnas arbetsdag skulle vara

sammanhängande. Till exempel framgår av bestämmelsen om övertidsarbete att, om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, *båda* övertidsperioderna ska sammanräknas. Man kan av detta dra slutsatsen att det förutsattes att arbetstagarna hade en sammanhängande arbetstid. I bestämmelserna som reglerar mertid och flextid återfinns liknande formuleringar, vilka visar att utgångspunkten är att arbetstagarna har en sammanhängande arbetstid. Det kan noteras att bl.a. tjänstemän inom hotell- och restaurangbranschen även denna gång undantogs från avtalets tillämpningsområde.

1979 års avtal kom att prolongeras fram till år 1989-1990. Därefter har HTF träffat egna arbetstidsavtal, vilka i aktuellt hänseende har hämtat sitt innehåll från SAF/PTK-avtalen. Den bestämmelse om arbetstidens förläggning som återfinns i § 2.3 infördes med hänsyn till arbetstagarens behov av att kunna förena arbete med socialt liv och familjeliv. Avsikten var inte att göra avsteg från den princip om sammanhängande arbetstid som sedan tidigare gällt mellan parterna. Eftersom det inte går att förena familjeliv och socialt liv i övrigt med delade pass skulle bestämmelsen inte ha införts om parterna haft uppfattningen att delade pass var tillåtna. Det finns också flera bestämmelser som kan ses som tecken på att arbetstiden har förutsatts vara sammanhängande. Om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden, ska enligt § 4.2.3 i tjänstemannaavtalet de båda övertidsperioderna räknas ihop. Motsvarande bestämmelser gäller enligt avtalet i fråga om mertid, restid och övertidskompensation vid mertidsarbete.

Att utgångspunkten varit att tjänstemännen ska ha en sammanhängande arbetstid framgår även av det förhållande att tjänstemannaavtalet och dess bilagor saknar bestämmelser om ersättning för de olägenheter som uppkommer för arbetstagaren. Arbetstidsbestämmelserna har i övrigt ett system med särskild ersättning för övertidsarbete, mertidsarbete, förskjuten arbetstid och jourtid. Det kan också konstateras att den tjänsteman som utför skiftarbete har en viss arbetstidsförkortning. Vid delade pass förkortas inte arbetstiden, och någon ytterligare ersättning betalas som nämnts inte.

Det bör också framhållas att avtalet alltid har tillämpats på det sättet att tjänstemännens arbetstid har varit sammanhängande. Frågan om delade pass har aktualiserats först nu.

De enskilda anställningsavtalen

P.K., D.S. och E.L. anställdes under 1980-talet som bussförare av bolaget. Ingen av dem arbetade delade pass som bussförare. Under 1990-talet började de arbeta som ersättare för trafikledare. De fick därefter fasta tjänster som trafikledare, numera driftledare, i Handen. Driftledare leder och fördelar arbetet inom det trafikområde som denne är ansvarig för. De huvudsakliga arbetsuppgifterna består i att planera och leda trafiken, att informera om trafikläget, att ansvara för att trafiken flyter i enlighet med tidtabellen och att sprida information om störningar till resenärerna. Arbetet bedrivs i högt tempo och det ställs stora krav på driftledarna. De har därför behov av att hinna återhämta sig mellan arbetspassen.

Under februari 2008 införde bolaget en arbetstidsförläggning som innebar att driftledarnas arbetstid vissa dagar delades upp i två pass. Ett delat pass innebar att driftledaren arbetade kl. 05.00–08.00 och 12.00–16.20, alltså med ett fyra timmar långt uppehåll i arbetstiden mitt på dagen. Driftledarnas tjänstgöringsschema löpte över en fyraveckorsperiod under vilken varje tjänsteman skulle arbeta fem delade pass. Delade pass var något nytt för tjänstemännen i bolaget och det hade inte heller förekommit i bussbranschen i övrigt. Det är i och för sig riktigt att delade pass förekommit på prov vid bolagets radiotrafikledning. Att klubben gått med på en provperiod med delade pass innebär inte att klubben eller Unionen har godkänt att arbetstidsförläggning med delade pass är förenligt med det i målet aktuella kollektivavtalet.

Införandet av delade pass medförde flera försämringar. Mängden ensamarbete ökade. Det blev svårare att ta paus, uträtta toalettbesök och äta lunch. Arbetet upplevdes som mer stressigt och det blev svårare att återhämta sig. Pendlandet mellan arbetsplatsen och hemmet ökade. Störningen av dygnsrytmen förvärrades. Sammantaget innebar delade pass en väsentlig försämring av arbetsförhållandena.

Eftersom varken P.K., D.S. eller E.L. hade arbetat delade pass som bussförare, förutsatte de att de inte heller skulle vara skyldiga att göra det som tjänstemän. Om de hade vetat att de skulle vara tvungna att arbeta delade pass, hade de inte tackat ja till tjänsten som driftledare.

Sammanfattning

En ordning med delade arbetspass strider mot tjänstemannaavtalet. Utvecklingen visar visserligen att det inte alltid längre är fråga om ”kontorstim” för tjänstemän. Förskjuten arbetstid kan förekomma även på detta område, liksom skiftarbete. Även flexibel arbetstid kan tillämpas. Men arbetstiden ska enligt vad parterna har förutsatt bestå av sammanhängande arbetspass. Delade arbetspass är något som inte förekommer för privatanställda tjänstemän, fränsett vissa undantagna områden såsom restaurangbranschen. Det följer av såväl den gemensamma partsavsikten som tjänstemannaavtalets ordalydelse och tillämpning att arbetstidsförläggning i form av delade pass strider mot avtalet.

Under alla omständigheter strider uppdelning av tjänstemännens arbetstid mot de berörda arbetstagarnas enskilda anställningsavtal.

Arbetsgivarparterna

Bolaget, som bedriver kollektivtrafik över hela landet, har sedan flera år tillbaka haft arbetstidsförläggning i form av delade pass för bussförare. Orsaken till denna arbetstidsförläggning är att verksamheten har behov av större bemanning under rusningstrafik.

Till följd av ett ökat behov av bemanning av tjänstemän i rusningstrafik beslutade bolaget år 2006 att införa delade pass för tjänstemännen vid radiotrafikledningen i Handen. Tjänstemännen där var positivt inställda, och bolaget lade fram ett förslag till schema med delade pass. HTF hade inget att invända mot förslaget. Schemat godkändes av HTF under förutsättning att det utbetalades ersättning motsvarande den som utgavs till bussförare. HTF gjorde då inte gällande att det inte skulle vara tillåtet för tjänstemän att arbeta delade pass. Sedan uppkom emellertid tvist rörande arbetsskyldigheten. HTF utnyttjade sitt tolkningsföreträde, men drog senare tillbaka detta.

Försöket med delade pass vid radiotrafikledningen föll väl ut. Bolaget önskade därför införa delade pass även för driftledarna i Handen. Genom att införa delade pass kunde bemanningen minskas med en person när det var lågtrafik, samtidigt som det alltså skulle vara dubbelbemanning under rusningstrafik. Innan tjänstgöringsschemat med delade pass infördes gjorde bolaget en riskbedömning. Därefter beslutade bolaget att införa delade pass. Det nya tjänstgöringsschemat togs i bruk den 4 februari 2008. Eftersom arbetstagarna var missnöjda med att behöva arbeta delade pass upprättade de själva ett förslag till nytt tjänstgöringsschema utan delade pass. Bolaget accepterade deras förslag. Det nya schemat började tillämpas den 15 april 2008.

Innebörden av tjänstemannaavtalet

Det i målet aktuella kollektivavtalet innehåller varken något förbud mot att införa delade pass eller någon uttrycklig reglering om att arbetstiden måste vara sammanhängande. Den begränsningsregel som återfinns i § 2.1 i arbetstidsbestämmelserna anger bara att arbetstiden inte får överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka. I övrigt finns inte några bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att förlägga arbetet. I § 2.3 klargörs att det vid arbetstidens förläggning ska tas hänsyn såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål beträffande arbetstidens förläggning. Om tjänstemannens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta. Det anförda innebär att frågan inte är reglerad i tjänstemannaavtalet. Arbetsgivaren har därmed genom arbetsledningsrätten befogenhet att, med beaktande av arbetstidslagens och arbetsmiljölagens bestämmelser, förlägga arbetstiden.

De arbetstidsavtal som tidigare gällt mellan BA och HTF innehåller inte heller några regler som begränsar arbetsgivarens rätt att förlägga arbetet. Avtalen innehåller inte någon uttrycklig bestämmelse som stadgar att arbetstiden måste vara sammanhängande. Att begreppet "ordinarie kontorsarbetstid" användes i de ursprungliga avtalen kan inte tillmätas någon betydelse eftersom driftledarna, som kan börja kl. 04.00 och sluta kl. 22.00, inte kan anses arbeta kontorsarbetstid. Det har inte heller vid något tillfälle under åren varit tal om att ingripa i arbetsgivarens rätt att förlägga arbetstiden. Att det, såsom förbundet gör gällande, har funnits en gemensam partsavsikt innebärande att tjänstemännen ska ha en sammanhängande arbetstid är således inte riktigt. Skälet till att anställda inom hotell- och restaurangbranschen

undantogs från avtalens tillämpningsområde var att deras arbetsdag bestod av "vakter".

I sammanhanget kan nämnas att det från arbetstagsidan i 2007 års avtalsrörelse restes krav på en uttrycklig bestämmelse om att det inte var tillåtet med delade arbetspass. Kravet avvisades och någon bestämmelse kom alltså inte till stånd. Detta utvisar i varje fall att man på arbetstagsidan inte var säker på vad som var avtalets innebörd.

Det är inte utan vidare klart vad ett krav på sammanhängande arbetstid skulle innebära. Det kan exempelvis diskuteras hur man ska se på situationen då det är endast en eller två timmars mellanrum mellan passets båda delar.

Det är i och för sig riktigt att tjänstemannaavtalet med bilaga inte innehåller några ersättningsbestämmelser som tar sikte på delade arbetspass, men de berörda driftledarna har erhållit ersättning motsvarande den som utges till bussförare som arbetar delade pass.

De enskilda anställningsavtalen

Tjänstgöringsschemat med delade pass strider varken mot arbetstidslagen eller arbetsmiljölagen. Enligt bolagets bedömning innebar tjänstgöringsschemat med delade pass inte mer ensamarbete eller kvällsarbete än det tjänstgöringsschema som driftledarna själva upprättade. Att arbeta delade pass kan inte heller innebära en större påfrestning för driftledarna än för bussförarna. Driftledarna hade sedan tidigare en arbetstidsförläggning med arbete under tidiga morgnar och sena kvällar. Tjänstgöringsschemat med delade pass kan inte ha påverkat deras sociala liv på ett negativt sätt. Tvärtom innebar schemat med delade pass att driftledarna vissa dagar slutade tidigare än för närvarande med det schema som de själva har lagt.

De enskilda anställningsavtalen innehåller inte någon uttrycklig reglering av arbetstiden. Det fördes inte heller någon diskussion om arbetstidens förläggning när avtalen ingicks. Den arbetstidsförläggning som avses i tvisten kan inte anses strida mot de enskilda anställningsavtalen.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis utgör en arbetstidsförläggning i form av delade arbetspass inte något brott mot vare sig tjänstemannaavtalet eller mot driftledarnas enskilda anställningsavtal.

Yttrande från tjänstemannaavtalets övriga avtalsparter

Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Flygarbetsgivarna, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar har i målet yttrat sig i huvudsak enligt följande. Det i målet aktuella kollektivavtalet innehåller inte någon bestämmelse om hur den ordinarie arbetstiden ska förläggas utan i avtalet anges endast ett arbetstidsmått om 40 timmar per vecka. Avtalet innehåller varken något förbud mot att dela upp arbetsdagen i två pass eller någon uttrycklig

bestämmelse om att arbetstiden ska förläggas sammanhängande under dagen. Förhållandena i såväl transportbranschen som hamnbranschen har alltid varit så att arbeten måste förläggas till tid då arbete pågår. Sammanfattningsvis utgör kollektivavtalet inget hinder mot att förlägga arbetstiden i två arbetspass på det sätt som har gjorts i det aktuella schemat.

Sveriges Ingenjörer har instämt i Unionens uppfattning att en arbetsgivare enligt tjänstemannaavtalet inte kan dela upp arbetstiden en viss dag i två pass.

Domskäl

P.K., D.S. och E.L. är anställda som driftledare vid bolagets trafikområde Handen. Under perioden 4 februari – 14 april 2008 tjänstgjorde driftledarna enligt ett arbetsschema som innebar att deras arbetstid vissa dagar var uppdelad på två arbetspass med fyra timmars ledighet mellan passen. Arbetstiden var då förlagd till kl. 05.00–08.00 och kl. 12.00–16.20. Enligt tjänstgöringsschemat ålåg det varje driftledare att arbeta fem delade pass varje månad.

Tvisten i målet gäller huruvida bolaget genom att införa arbetstidsförläggning i form av delade arbetspass vissa dagar för de tre arbetstagarna har brutit mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet eller, om så ej varit fallet, mot de tre arbetstagarnas enskilda anställningsavtal.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med P.K., D.S. och E.L. samt vittnesförhör med f.d. förhandlingschefen i HTF och f.d. styrelseledamoten i PTK S.V., f.d. ordföranden i PTK S-O.H., f.d. ordföranden i HTF och PTK H.E. samt f.d. ombudsmännen i HTF S.D. och A.W. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med förhandlingschefen i Bussarbetsgivarna L.A., f.d. biträdande direktören i SAF T.H. samt bolagets områdeschef för Handen A.L. Skriftlig bevisning har åberopats.

Allmänt om den rättsliga bakgrunden

En allmän utgångspunkt är att arbetsgivaren – såsom ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet – anses ha rätt bestämma om arbetstidens förläggning (se AD 1983 nr 14 med där gjorda hänvisningar). Det finns dock åtskilliga begränsningar i arbetsgivarens frihet härvidlag, t.ex. genom bestämmelserna i arbetstidslagen och arbetsmiljölagen. Därutöver är arbetsgivarens befogenhet att bestämma över arbetstidens förläggning mycket ofta begränsad eller preciserad genom kollektivavtal eller genom bestämmelser i de enskilda anställningsavtalen. I fall då arbetsgivarens befogenhet att fastställa arbetstidens förläggning inte är begränsad genom kollektivavtal kan arbetstagaren inom stora delar av arbetsmarknaden vara skyldig att underkasta sig långtgående förändringar av arbetstidsförhållandena. Ofta ligger denna skyldighet i

själva arbetsuppgiftens beskaffenhet eller framgår av praxis i branschen eller vid företaget. Det går dock inte att utan vidare utgå från att en sådan skyldighet åvilar vilken arbetstagare som helst. På många områden av arbetsmarknaden kan förhållandena vara sådana att det skulle vara främmande att ålägga en arbetstagare en väsentlig förändring av arbetstidsförhållandena. Detta gäller oavsett att arbetsgivaren kan ha befogenhet på grund av avtal eller som ett utflöde av arbetsledningsrätten att i sista hand ensidigt fastställa arbetstidens förläggning (se AD 1979 nr 66).

Är delade arbetspass förenliga med tjänstemannaavtalet?

Som Unionen har bestämt sina yrkanden och grunder har Arbetsdomstolen att i första hand ta ställning till frågan om tjänstemannaavtalet med dess avtalsbilaga om arbetstider innehåller någon begränsning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebärande att delade arbetspass inte är tillåtna.

Förbundet anser att en arbetstidsförläggning i form av delade arbetspass strider mot kollektivavtalet och har anfört i huvudsak följande. De ursprungliga arbetstidsavtalen, som det nuvarande arbetstidsavtalet bygger på, träffades utifrån den gemensamma partsavsikten att tjänstemäns arbetstid skulle förläggas sammanhängande med avbrott endast för kortare rast- och måltidsuppehåll. Delade arbetspass förekom inte och skulle inte heller förekomma för tjänstemän. För att tjänstemän ska vara skyldiga att arbeta delade arbetspass krävs därför att en sådan skyldighet uttryckligen framgår av avtalet. Någon sådan bestämmelse finns inte i det aktuella avtalet. För den händelse att delade arbetspass hade varit tillåtna skulle avtalet ha innehållit motsvarande ersättningsbestämmelser, något som inte är fallet. Vidare gäller enligt avtalstexten att tjänstemännens möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt ska beaktas så långt möjligt. Det går inte att förena familjeliv och socialt liv i övrigt med delade arbetspass. Under alla omständigheter visar det sätt som avtalet har tillämpats på att delade arbetspass inte är tillåtna.

Arbetsgivarparterna har invänt i huvudsak följande. Tjänstemannaavtalet bygger inte på någon gemensam partsuppfattning om att tjänstemännens arbetstid måste vara sammanhängande. Frågan om tillåtligheten av arbetstidsförläggning i form av delade arbetspass har aldrig varit föremål för diskussion mellan parterna. Det är riktigt att avtalet inte innehåller någon särskild reglering om tillåtligheten av delade pass, men det innebär inte att en sådan arbetstidsförläggning är otillåten. Eftersom kollektivavtalet saknar regler om hur arbetstiden ska förläggas har arbetsgivaren rätt att, inom ramen för arbetstidslagens regler, själv bestämma förläggningen. Visserligen ska enligt avtalet vissa hänsyn tas, men av avtalets ordalydelse följer att det ytterst är verksamhetens behov som styr förläggningen av arbetstiden. Någon begränsning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt har alltså inte gjorts. De ursprungliga arbetstidsavtalen mellan SAF/PTK innehöll varken någon begränsning i detta avseende eller någon bestämmelse om att arbetstiden skulle vara sammanhängande. Vidare visar tillämpningen av tjänstemannaavtalet att delade arbetspass tidigare har förekommit för tjänstemän inom bolaget, t.ex. vid radiotrafikledningen. Förbundet framförde inte då någon invändning om

att detta stred mot avtalet. Förbundet har för övrigt i den senaste avtalsrörelsen utan framgång krävt att det i avtalet skulle införas en uttrycklig bestämmelse som skulle hindra delade arbetspass.

Som har angetts i ett föregående avsnitt av domskälen är utgångspunkten rättsligt sett att arbetsgivaren har frihet att förlägga arbetstiden. Vad frågan i första hand gäller är därmed om tjänstemannaavtalet med dess bilaga har den innebörden att det begränsar arbetsgivarens möjligheter i detta hänseende.

Innan Arbetsdomstolen går närmare in på tvistefrågan bör inskjutas att parterna i argumentationen har använt uttryck som "delade arbetspass" och "sammanhängande arbetstid" utan att dessa uttryck på något sätt har definierats. Är det exempelvis fråga om "sammanhängande arbetstid" om arbetsgivaren bestämmer att lunchrasten ska vara två timmar? Eller tre timmar? Domstolens överväganden i det följande tar sikte uteslutande på den förläggning av arbetstiden som har förekommit hos bolaget och som har beskrivits i inledningen av domskälen.

Det kan först konstateras att det i avtalet ostridigt inte finns någon regel som ger direkt uttryck för ett förbud mot en uppdelning av den ordinarie arbetstiden i olika pass. I bestämmelsen om ordinarie arbetstid i § 2.1 anges bara den ordinarie arbetstidens längd och begränsningsperiod. Bestämmelsen innehåller visserligen även regler om intermittent respektive kontinuerligt treskiftarbete, men dessa regler klargör endast att den ordinarie arbetstiden vid sådant arbete ska vara kortare än vad som gäller enligt huvudregeln. Frågan om förläggningen av arbetstiden behandlas alltså inte i denna avtalsbestämmelse.

Däremot finns i arbetstidsavtalets § 2.3 regler om förläggningen av den ordinarie arbetstiden. Enligt bestämmelsen ska det vid arbetstidens förläggning tas hänsyn såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål beträffande arbetstidens längd och förläggning. Inriktningen ska vara att man så långt möjligt ska beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt. Om tjänstemannens önskemål inte kan tillgodoses, ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta. Unionen har gjort gällande att bestämmelsens inriktning i sig lägger hinder i vägen för en ordning med delade arbetspass. Den uppfattningen kan domstolen inte dela. Däremot är det av intresse att konstatera att avtalet i denna del faktiskt innehåller uttryckliga regler om den ordinarie arbetstidens förläggning och att det anges vissa allmänt hållna riktlinjer och målsättningar, men utan att arbetsgivarens bestämmanderätt klart kringskärs. Det anförda gäller i varje fall inte i fall då den av arbetsgivaren bestämda arbetstidsförläggningen kan sägas vara motiverad av verksamhetens behov. Unionen synes anse att det enligt avtalet ligger i den ordinarie arbetstidens natur att den ska vara sammanhängande och att de aktuella bestämmelserna tar sikte endast på tidpunkterna för arbetets början och slut, men detta kan alltså inte utläsas ur avtalet. Avtalets bestämmelse om arbetstidens förläggning innefattar sammanfattningsvis inte något generellt förbud mot delade arbetspass.

Det finns bestämmelser på andra håll i tjänstemannaavtalet som möjligen kan anses tyda på att den ordinarie arbetstiden ska vara sammanhängande. Unionen har pekat på den bestämmelse som tar sikte på fall då övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag och som innebär att ”de *båda* (domstolens kursivering) övertidsperioderna ska räknas ihop”. Liknande bestämmelser gäller bl.a. i fråga om mertid. Övertidsbestämmelsens ordalydelse täcker onekligen inte en situation där arbetstiden delats i två pass och övertidsarbete har utförts exempelvis i anslutning till början och slutet av varje pass. Någon bestämd slutsats av betydelse för tvistefrågan anser sig domstolen dock inte kunna dra av detta.

En ytterligare fråga är om tjänstemannaavtalets och det tillhörande arbetstidsavtalets systematik skulle kunna ge stöd för slutsatsen att den ordinarie arbetstiden varje dag måste vara sammanhängande. Det är fråga om en relativt utförlig avtalsreglering med bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd vid vanligt arbete och olika former av skiftarbete samt om övertid, mertid, jourtid, sammanlagd arbetstid, nattarbete, raster, måltidsuppehåll m.m. Av avtalsregleringen följer att det utges särskild ersättning för övertidsarbete, arbete på förskjuten arbetstid, jourtid, beredskapstjänst samt att det vid skiftarbete gäller en viss arbetstidsförkortning. Det saknas däremot bestämmelser som innebär att särskild ersättning ska utges för de olägenheter som uppkommer för en arbetstagare som utför arbete i delade arbetspass på det sätt som är aktuellt i målet. Att sådana bestämmelser saknas är i och för sig naturligt mot bakgrund av att det tidigare inte har uppkommit fråga om att dela upp den ordinarie arbetstiden en viss dag på detta sätt. Frånvaron av sådana ersättningsbestämmelser kan dock enligt Arbetsdomstolens mening inte utan vidare leda till slutsatsen att avtalsregleringen lägger hinder i vägen för delade arbetspass.

Slutsatsen av det hittills anförda är att det i lydelsen av tjänstemannaavtalet och dess bilaga inte går att utläsa något förbud mot en uppdelning av den ordinarie arbetstiden i olika pass. Frågan blir då om det vid tillkomsten av avtalet har förekommit något mellan avtalsparterna som är ägnat att belysa tvistefrågan.

I målet är upplyst att de omtvistade bestämmelserna om arbetstidens förläggning har sitt ursprung i de tidigare arbetstidsavtal som gällt inom området. Avtalsutvecklingen kan sammanfattas enligt följande. I ett avtal år 1970 mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och HTF hänvisades till ett mellan samma parter år 1964 ingånget arbetstidsavtal, där man återfinner uttrycket ”ordinarie kontorsarbetstid”. I ett avtal som ingicks år 1976 användes i stället uttrycket ”ordinarie arbetstid” samtidigt som det infördes regler vilka möjliggjorde flexibel arbetstid. I ett avtal som år 1979 ingicks mellan SAF och PTK återkommer delvis samma bestämmelser, nu med en precisering beträffande sådant övertidsarbete som har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag. I ett sådant fall ska enligt bestämmelsen de båda övertidsperioderna sammanräknas. Efter år 1989 har HTF ingått egna arbetstidsavtal, vilka dock såvitt är intresse i målet har hämtat sitt innehåll från de nu nämnda avtalen.

Flera av de personer som deltagit i förhandlingarna och som hörts på begäran av Unionen har anfört att det för dem var en given utgångspunkt att arbetstiden för tjänstemännen skulle vara sammanhängande. De har dock uppgett att frågan om att dela upp den ordinarie arbetstiden i olika arbetspass aldrig har berörts under avtalsförhandlingarna, något som har bekräftats av de personer som har hörts på begäran av arbetsgivarparterna. Av utredningen kan därför dras den slutsatsen att frågan huruvida arbetstiden måste förläggas sammanhängande eller om den kan delas upp inte varit uppe till uttrycklig diskussion mellan avtalsparterna vid tillkomsten av de avtal som har tjänat som modell för tjänstemannaavtalets reglering. Detta är för övrigt naturligt mot bakgrund av att det tidigare aldrig synes ha förekommit någon uppdelning av arbetstiden i olika pass.

Däremot har det framkommit att parterna diskuterade frågan om delade arbetspass inför ingåendet år 2007 av det nu gällande tjänstemannaavtalet. Det var därvid fråga om att ändra arbetstidsreglerna med anledning av de ändringar i arbetstidslagen som då var aktuella. Från arbetstagarsidan lades fram ett sammanhållet förslag till olika ändringar i arbetstidsbestämmelserna. Bl.a. krävdes en uttrycklig regel innebärande att arbetstiden skulle förläggas sammanhängande. Bakgrunden till diskussionen i den delen synes ha varit en tvist som aldrig kom att drivas till rättsligt avgörande. A.W., som företrädde HTF, har uppgett följande. Från arbetstagarsidan lämnades ett förslag som var heltäckande på så sätt att det skulle beakta både de regler som gällde sedan tidigare enligt kollektivavtalet och de nya bestämmelser i arbetstidslagen som trädde i kraft den 1 januari 2007. Det framställdes inget separat förslag om sammanhängande arbetstid. Syftet var enligt HTF:s mening inte att på den punkten åstadkomma någon förändring, utan endast att befästa det som redan gällde enligt avtalet. Kravet avvisades av arbetsgivarsidan. Förhandlingsresultatet blev att avtalet i denna del behöll sin tidigare lydelse.

Av utredningen kan dras slutsatsen att de båda partssidorna inför träffandet av 2007 års avtal var medvetna om att de hade skilda uppfattningar om innebörden av kollektivavtalet i den nu aktuella frågan. Parterna måste antas ha varit medvetna om att det fanns motsättningar mellan dem i frågan om det föreslagna tillägget innebar endast ett förtydligande eller en saklig förändring. Inget har framkommit som tyder på att någondera parten vid förhandlingarna vek från sin ståndpunkt i sakfrågan. HTF:s åtgärd att frånfalla kravet på att, inom ramen för den nya regleringen, införa en uttrycklig regel bör med hänsyn härtill inte tillmätas någon betydelse för tolkningsfrågan (jfr AD 1983 nr 11).

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att det som förekommit mellan parterna vid de avtalsförhandlingar som förekommit under åren inte kan anses ge stöd för att avtalet i det aktuella hänseendet har ett innehåll utöver vad som framgår av avtalstexten.

Man kan ställa frågan vad det betyder att en uppdelning av den ordinarie arbetstiden i olika pass inte synes ha varit vanligt förekommande på arbetsmarknaden såvitt gäller tjänstemän. I målet är i varje fall ostridigt att en

arbetstidsförläggning i form av delade arbetspass för tjänstemän inte tidigare har tillämpats på den aktuella arbetsplatsen. Att viss arbetstidsförläggning har iakttagits under lång tid innebär dock inte i sig att arbetsgivaren kan anses ha avstått från den beslutanderätt som tillkommer honom som ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet (jfr AD 1960 nr 20). Det kan tilläggas att kravet på skriftlig form för kollektivavtal visserligen inte under alla förhållanden utesluter att en i avtalet inte uttryckt förutsättning tillerkänns rättslig betydelse. Det måste emellertid genom omständigheterna på ett otvetydigt sätt kunna klarläggas att avtalet vilar på den ifrågavarande förutsättningen för att denna ska kunna intolkas i avtalet (se AD 1984 nr 13 med hänvisningar). Detta krav kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses vara uppfyllt i det föreliggande fallet.

Arbetsdomstolens slutsats blir mot bakgrund av det anförda att Unionen inte har visat att tjänstemannaavtalet innehåller ett principiellt förbud mot en uppdelning av den ordinarie arbetstiden i olika arbetspass. Detta innebär att Unionens i första hand framställda yrkanden om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott inte kan bifallas. Domstolen har därmed att gå över till det i andra hand framställda fastställelseyrkandet.

Strider en uppdelning av arbetstiden i olika arbetspass mot de berörda arbetstagarnas enskilda anställningsavtal?

Unionen har i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att de berörda arbetstagarna inte är skyldiga att utföra delade pass enligt det bemanningsschema som bolaget tillämpade under perioden februari – april 2008.

Som grund för yrkandet har Unionen anført i huvudsak följande. En uppdelning av arbetstiden i olika arbetspass strider mot de berörda arbetstagarnas enskilda anställningsavtal. Arbetstagarna har arbetat som driftledare sedan 1990-talet, och deras arbetstid har alltid varit sammanhängande. När bolaget år 2008 införde delade pass var det en helt ny form av arbetstidsförläggning som aldrig tidigare hade tillämpats på den aktuella arbetsplatsen. Arbetstidsförläggning i form av delade pass har heller inte förekommit för tjänstemän inom bussbranschen i övrigt. Arbetstagarna har därför utgått från att deras arbetstid skulle vara sammanhängande. De hade inte accepterat uppgiften att vara driftledare om de hade vetat att de skulle vara tvungna att arbeta på delade arbetspass. Arbetstidsförläggningen med delade arbetspass medförde flera försämringar av arbetsförhållandena. Dessutom förvärrades störningen av dygnsrytmen. Arbetstagarna fick svårare att återhämta sig mellan arbetspassen.

Arbetsgivarparterna har bestritt att en uppdelning av arbetstiden i två pass strider mot de enskilda anställningsavtalen och har huvudsakligen anført följande. Arbetstiden är inte uttryckligt reglerad i de enskilda anställningsavtalen, och det träffades inte heller någon muntlig överenskommelse om arbetstidens förläggning när anställningsavtalen ingicks. Den aktuella arbetstidsförläggningen, som är förenlig med arbetstidslagen och arbetsmiljölagen, kan därför inte strida mot de enskilda anställningsavtalen. Kollektivtrafik är en verksamhet som är koncentrerad till rusningstimmar.

Detta medför att driftledarna har haft att räkna med att, på samma sätt som bussförare, få sin arbetsdag uppdelad. Dessutom har driftledarna sedan tidigare en arbetstidsförläggning som innefattar arbete från tidig morgon till sen kväll. Ordningen med delade pass kan inte kan ha inneburit någon nämnvärd negativ påverkan på arbetstagarnas sociala liv.

Vid ett övervägande av de nu aktuella tvistefrågan kan konstateras att de skriftliga anställningsavtalen inte innehåller någon bestämmelse om att en viss arbetstidsförläggning ska gälla för anställningarna. I målet har heller inte gjorts gällande att det på något annat sätt träffats överenskommelse om en viss arbetstidsförläggning när de berörda arbetstagarna anställdes. Som har angetts i det föregående är den rättsliga utgångspunkten i ett fall som detta – när arbetsgivarens befogenhet att bestämma över arbetstidens förläggning inte är begränsad genom kollektivavtal eller bestämmelser i de enskilda anställningsavtalen – att arbetstagaren kan vara skyldig att underkasta sig långtgående förändringar av arbetstidsförhållandena. Saken kan emellertid ställa sig olika på skilda delar av arbetsmarknaden. Avgörande vid denna bedömning är omständigheter som arbetsuppgifternas beskaffenhet samt praxis hos arbetsgivaren och branschen i övrigt.

Enligt det bemanningsschema som bolaget införde skulle varje arbetstagare ha fem delade arbetspass per månad. Vid ett delat arbetspass skulle arbetet utföras kl. 05.00–08.00 och kl.12.00–16.20. Enligt Arbetsdomstolens mening bör det tas betydande hänsyn till de praktiska effekter för de berörda arbetstagarna som uppkom med detta bemanningsschema. Arbetstagarna fick visserligen fyra timmars ledighet mellan arbetspassen, men det framgår av arbetstagarnas uppgifter inför domstolen att effekten av denna arbetstidsförläggning blev att deras arbetsdag i praktiken förlängdes väsentligt de dagar de hade delade arbetspass. Det är förståeligt att det ofta kunde vara svårt att utnyttja arbetsuppehållet på förmiddagen, och följden blev i ett sådant fall praktiskt sett att arbetsdagen började kl. 05.00 och slutade kl. 16.20. Bemanningsschemat måste anses ha innefattat en långtgående förändring av arbetstiden för arbetstagarna. Detta får anses gälla även med beaktande av att de redan tidigare arbetade på varierande arbetstider.

Arbetsgivarparterna har som stöd för att arbetstagarna är arbetsskyldiga enligt det i målet aktuella schemat särskilt pekat på den omständigheten att driftledarna anställdes i en verksamhet som har störst behov av bemanning under rusningstrafik och att arbetstagarna därför, på samma sätt som bussförare, haft att räkna med att få arbetsdagen uppdelad i två arbetspass. Arbetsgivarparternas nu berörda argument kan enligt Arbetsdomstolens mening inte tillmätas någon avgörande betydelse.

Frågan om arbetstagarna enligt sina enskilda anställningsavtal har varit skyldiga att acceptera en så långtgående förändring av arbetstiderna bör enligt Arbetsdomstolens mening bedömas främst mot bakgrund av de arbetstidsförhållanden som i praktiken har rått på den aktuella arbetsplatsen. Det kan då konstateras att det är ostridigt i målet att en arbetstidsförläggning med delade arbetspass där inte hade förekommit för tjänstemän innan det i målet aktuella arbetsschemat infördes. Bortsett från den försöksperiod som ägde

rum på radiotrafikledningen har, såvitt framkommit i målet, delade arbetspass inte heller förekommit för tjänstemän inom bussbranschen i övrigt. Det synes alltså föreligga en praxis rörande driftledarnas arbetstidsförhållanden som innebär att deras arbetstid inte har varit uppdelad på det sätt som skett i det i målet aktuella schemat. De berörda driftledarnas enskilda anställningsavtal får antas ha slutits med utgångspunkt i dessa förhållanden (jfr AD 1979 nr 66).

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att den arbetstidsförläggning med delade arbetspass som bolaget tillämpade innefattade en långtgående förändring av P.K:s, D.S:s och E.L:s arbetstider, vilken de enligt sina enskilda anställningsavtal inte varit skyldiga att godta. Detta betyder att Unionens i andra hand framställda fastställelseyrkande ska bifallas.

Rättegångskostnader

Enligt Arbetsdomstolens mening har det i tvisten aktualiserats avtalstolkningsfrågor som båda partssidorna har haft ett intresse att få svar på. Arbetsdomstolen anser därför att det finns skäl att med stöd av 5 kap. 2 § arbetsvistlagen låta vardera partssidan bära sina rättegångskostnader.

Domslut

1. Arbetsdomstolen bifaller endast på det sättet Unionens talan att Arbetsdomstolen fastställer att P.K., D.S. och E.L. inte är skyldiga att utföra arbete på delade pass i enlighet med det bemanningsschema som tillämpades hos bolaget under perioden februari–april 2008.
2. Vardera partssidan ska stå för sina rättegångskostnader.

Ledamöter: Michaël Koch, Marianne Jenryd, Britt Angleryd, Göran Trogen, Björn Müntzing, Lars E. Rabenius och Lena Maier Söderberg. Enhälligt.

Sekreterare: Marie-Louise Collin