

Sammanfattning

Frågan om ett bolag är skyldigt att betala allmänt skadestånd till en arbetstagarorganisation med anledning av att bolaget brutit mot kollektivavtalet. Därvid bl.a. fråga om bolaget gjort en kostnadsbesparing genom att bryta mot kollektivavtalet vilken bör ligga till grund för bedömningen av skadeståndets storlek eller om det föreligger skäl för jämkning, i första hand till noll.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2012-05-02  
StockholmDom nr 31/12  
Mål nr A 174/10**KÄRANDE**

Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Box 1105,  
111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

SJ AB, 556196-1599, 105 50 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,  
102 04 Stockholm

**SAKEN**

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

---

**Bakgrund och yrkanden**

Mellan SJ AB (SJ eller bolaget) och bl.a. Facket för Service och Kommunikation (SEKO eller förbundet) gäller ett lokalt kollektivavtal benämnt SpåraSJ, (kollektivavtalet). I kollektivavtalets § 6 finns regler om arbetstid och i moment 8 bl.a. följande regler om den ordinarie arbetstidens förläggning.

**Mom 8 Den ordinarie arbetstidens förläggning**

Vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring gäller nedanstående punkter om man inte kommer överens om annat. Avvikelser i listan gäller även för vikarie.

Lokalt avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

**1. Arbetsperiod**

Arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

En arbetsperiod får inte vara längre än 12 timmar i åkande verksamhet och inte längre än 10 timmar i stationär verksamhet. Arbetsperioden får inte delas i mer än två arbetspass. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än tio timmar.

**4. Rast och måltidsuppehåll**

Överenskommelse får träffas om avsteg från bestämmelserna om raster och måltidsuppehåll i 15–16 §§ ATL.

I 15 § första stycket arbetstidslagen (1982:673) anges att med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsplatsen. I paragrafens tredje stycke anges

bl.a. att raster ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd.

Parterna är överens om att bolaget, i strid mot kollektivavtalet, under perioden den 11 januari–den 28 februari 2009 låtit arbetstagare arbeta för långa arbetsperioder samt för långa arbetspass utan rast. Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet med anledning av detta. Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas.

SEKO har väckt talan mot bolaget och, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till SEKO betala 1 800 000 kr i allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 15 september 2010, till dess betalning sker.

SJ har bestritt käromålet. Bolaget har medgett kollektivavtalsbrott men yrkat att skadeståndet ska jämkas, i första hand till noll. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

## **SEKO**

### *Lokala avtal om avsteg*

Mellan SJ på ena sidan och SEKO samt Statstjänstemannaförbundet (ST) på andra sidan gäller SpåraSJ som är ett lokalt företagsavtal för anställda inom SJ med vissa undantag. Enligt § 6 Mom 8 kollektivavtalet får lokalt avtal träffas om avsteg från avtalets regler om den ordinarie arbetstidens förläggning.

Vid s.k. tågjämsförhandlingar förhandlar avtalsparterna om hur turerna ska fördelas och hur bemanningen ska se ut nästa år. Tågjämsförhandlingarna avser ett kalenderår och påbörjas normalt under hösten före nästkommande kalenderår. Vid förhandlingarna behandlas även frågor om eventuella avsteg från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens förläggning.

Kollektivavtalsparterna har sedan lång tid och i varierande omfattning brukat träffa avtal om avsteg. Ett avtalat avsteg kan t.ex. innebära att en arbetsperiod får vara längre än tolv timmar, att den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får vara längre än tio timmar och att en arbetstagare får utföra arbete i mer än fem timmar i följd utan rast. Det sistnämnda avsteget har varit ett vanligt förekommande avsteg. I vissa fall medför avsteget arbetsperioder om mer än 14 timmar i följd, t.ex. mellan kl. 05.10–19.00 vid tjänstgöring på sträckan Stockholm–Malmö–Stockholm.

Det kan i vissa fall finnas fördelar med att träffa avtal om avsteg. Det som kan vara en fördel för en viss person kan dock vara en nackdel för en annan person. Det går alltså inte att säga att avstegen generellt sett är till fördel för de anställda. För SJ medför avstegen stora effektivitetsvinster och kostnadsbesparingar. Det är bolaget som föreslår avsteg i samband med tågjämsförhandlingarna.

Förbundet har blivit allt mer restriktivt med att träffa avtal om avsteg då arbetsmiljön på tågen blivit "tuffare". Det har blivit fler resenärer, lägre bemanning och fler situationer med hot och våld.

#### *Tågjämsförhandlingarna år 2008*

Tågjämsförhandlingarna inför trafikåret 2009 genomfördes under perioden den 30 oktober–den 4 december 2008.

Förhandlingarna skilde sig från tidigare tågjämsförhandlingar på det sättet att bolaget redan inledningsvis hade lagt fram ett förslag som innebar en kraftig minskning av bemanningen på tågen. Förbundet gjorde i ett tidigt skede klart för SJ att förbundet inte skulle komma att acceptera några avsteg, med undantag för vissa sträckor, om inte parterna hittade lösningar på vissa arbetsmiljörelaterade frågor. SJ lade, trots förbundets inställning, fram ett förslag som innebar avsteg i samma omfattning som under tidigare år. Vid en jämförelse med tjänstgöring i enlighet med kollektivavtalet innebar förslaget ett betydligt mindre personalbehov.

Förbundet framställde under förhandlingarna krav på högre bemanning på vissa regionala turer med högt resandantal, extra bemanning på tågen efter kl. 20.00, åtgärder för att minska hot och våld på tågen samt en begränsning av långa turer på natten. SJ var emellertid inte intresserat av att tillmötesgå kraven.

När förbundet vidhöll kraven framförde SJ att bolaget skulle lägga ett schema i enlighet med kollektivavtalets förläggningsregler. Redan i november 2008 fanns ett alternativt bemanningsförslag som utgick från kollektivavtalets bestämmelser. Det fanns alltså i ett tidigt skede en planering och en beredskap hos SJ för det fall parterna inte skulle komma överens om avsteg. Det måste ha stått klart för SJ redan i november 2008 att parterna inte skulle komma överens.

#### *Kollektivavtalsbrott*

Det sista förhandlingstillfället var den 4 december 2008. Det konstaterades då att parterna inte kunde komma överens om något avtal om avsteg för år 2009. Bolaget valde trots detta att lägga tjänstgöringsscheman med avsteg, vilka kom att gälla för perioden den 11 januari–28 februari 2009. Bolaget bröt härigenom mot kollektivavtalet.

Förbundets medlemmar fick tjänstgöra under arbetsperioder som pågick längre än kollektivavtalets tillåtna tolv timmar och där den egentliga arbets-

tiden i många fall uppgick till mer än avtalets tillåtna tio timmar. Förbundets medlemmar har i stor utsträckning arbetat mer än fem timmar i följd utan rast. Det var fråga om cirka 2 500 brott.

Den 1 mars 2009 började en schemaläggning i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser.

#### *Skadeståndets storlek*

SJ har brutit mot regler om arbetstidens förläggning. Det är fråga om regler som har stor betydelse för arbetstagarnas arbetsmiljö och hälsa och som är av väsentlig betydelse för förbundets medlemmar. Förbundet har ett berättigat intresse av att respekten för kollektivavtalet upprätthålls. SJ har avsiktligt och i stor omfattning brutit mot kollektivavtalet och har genom sitt agerande, under den aktuella perioden, minskat sitt behov av personal motsvarande en minskad lönekostnad om cirka 1 780 000 kr.

Den minskade kostnaden framgår av bolagets egna beräkningar. Bolaget gjorde en beräkning avseende behovet av personal för tjänstgöring med avsteg respektive utan avsteg som användes vid tåg tjänstförhandlingarna. Av beräkningen framgår att differensen mellan personalbehovet enligt bolagets förslag med avsteg och ett avstegsfritt förslag uppgick till 17,9 årsarbetskrafter. Med en kostnad för en årsarbetskraft på 550 000 kr inklusive arbetsgivaravgifter och en tillkommande kostnad för vikarier på 30 procent, blir det en årlig kostnad om 12 798 500 kr. Skillnaden i personalbehov för perioden den 11 januari–28 februari 2009 motsvarar därmed en ungefärlig kostnad för bolaget om 1 780 000 kr.

SJ har gjort gällande att det inte skulle ha uppstått några ökade lönekostnader för det fall bolaget under den aktuella perioden hade schemalagt personalen utan avsteg från kollektivavtalet då det funnits avlönad personal att tillgå. SJ har även hävdade att lönekostnaden för åkande personal under januari och februari 2009 inte avvek från den efterföljande perioden. Dessa uppgifter kan inte vitsordas av förbundet. Bolagets resonemang förutsätter att det fanns outnyttjad personal i verksamheten under den aktuella tiden, vilket förefaller osannolikt.

Det relevanta för bedömningen är att bolaget drivit verksamheten med en mindre personalstyrka än vad som hade varit fallet om bolaget följt kollektivavtalets arbetstidsreglering. SJ har sparat pengar genom att bryta mot kollektivavtalet. I vart fall har bolaget sparat pengar i den meningen att bolaget under nämnda period företagsekonomiskt sett haft en effektivare tjänstgöring än om kollektivavtalets regler hade följts. Denna effektivare tjänstgöring har ett för verksamheten ekonomiskt värde. Hur SJ har disponerat detta ekonomiska värde saknar betydelse. Bolaget har under perioden fått mer arbete utfört för samma summa pengar jämfört med en tjänstgöring i enlighet med kollektivavtalets regler.

Att även SJ varit av uppfattningen att det varit effektivare att driva verksamheten med avsteg framgår av en månadsrapport som är framtagen av

divisionschefen vid division Service. I rapporten anges att effektiviteten under mars 2009 försämrats jämfört med effektiviteten under januari och februari 2009 till följd av den avstegsfria åkningen som infördes den 1 mars 2009.

Det har inte funnits några förmildrande omständigheter. Förbundet gjorde tidigt i förhandlingarna klart för SJ att man inte skulle komma att acceptera avsteg i någon större omfattning. SJ har i vart fall i november 2008 haft en alternativ schemaläggning. SJ har haft möjlighet att i god tid schemalägga personalen till den 15 december 2008 då scheman för januari 2009, i enlighet med kollektivavtalets regler, skulle vara tillgängliga för personalen.

SJ hade alternativt kunnat schemalägga personalen genom att den 15 december 2008 presentera s.k. vikariescheman för januari 2009. Det hade varit tillåtet enligt kollektivavtalet. Cirka 30 procent av den ombordanställda personalen tjänstgör enligt det som anges som vikariescheman, trots att de är tillsvidareanställda. En sådan schemaläggning skulle inte ha inneburit en sådan nackdel för arbetstagarna att det därigenom skulle föreligga skäl för jämkning av skadeståndet. Schemaläggning med kort varsel är regelbundet förekommande för personalen hos SJ. Avtalet medger att arbetstagaren får sitt definitiva schema så sent som dagen före tjänstgöring.

SJ har i vart fall haft mycket god tid på sig att schemalägga personalen enligt kollektivavtalet till senast den 15 januari 2009 då scheman skulle presenteras för februari månad. Bolaget har alltså inte schemalagt personalen i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser ens från den 1 februari 2009, trots att det funnits gott om tid att göra detta.

Det bestrids att förbundet varit medansvarigt till att bolaget bröt mot kollektivavtalet. Att förbundet inte gick med på de av bolaget föreslagna avstegen utan att i gengäld få gehör för sina egna krav kan inte göra SEKO medansvarigt till bolagets kollektivavtalsbrott.

Skadeståndsyrkandet utgår från principen att det inte ska te sig lönsamt för en arbetsgivare att bryta mot ingångna kollektivavtal. Om domstolen skulle finna att skadeståndet inte kan beräknas på det sättet anser förbundet att det ändå är motiverat med ett särskilt högt skadestånd. Bolaget har vid ett stort antal tillfällen brutit mot väsentliga bestämmelser i kollektivavtalet som medfört stora ekonomiska fördelar för bolaget. Om skadeståndsbeloppet inte i detta fall sätts högre än ett normalskadestånd kommer reglerna om allmänt skadestånd inte att utgöra en effektiv sanktion mot att avhålla arbetsgivare från att åsidosätta regler i kollektivavtal.

## **SJ**

### *Avtal om avsteg*

Arbetstiden ska enligt kollektivavtalet vara 38 timmar per vecka för de ombordanställda. Med ombordanställda avses tågvårdare och tågmästare, men inte lokförare. Parterna kan träffa lokala avtal om avsteg från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens förläggning.

Det är främst för de längre tågsträckorna, t.ex. Stockholm–Malmö och vissa norrlandsturer, som det finns skäl att träffa avtal om avsteg. Det är vid de tågsträckorna som det oftast uppstår nackdelar med ett avstegsfritt schema. Kollektivavtalets förläggningsregler innebär att ombordanställda kan bli tvingade att avbryta sina arbetspass innan resan är slutförd för att ersättas av en ny besättning. Den besättning som avslutar sitt arbetspass under ressträckan kan tvingas att övernatta på annan ort medan den besättning som avlöser den tidigare ofta gör det på obekvämlig arbetstid. Detta upplevs typiskt sett som en nackdel av de anställda. Även för vissa passagerare kan det upplevas som en nackdel att inte samma personal tjänstgör under hela ressträckan. De ombordanställda upplever också att det blir en trevligare arbetsmiljö om de följer med på hela sträckan. Det kan även hända att anställda, på grund av regeln om rätt till rast efter fem timmar, tvingas att avbryta sina arbetspass i förtid för att kunna ta rast vid en lämplig tågstation under ressträckan. Rast innebär ju att den anställde ska kunna lämna arbetsplatsen, i detta fall tåget. Avbrotten utgör en nackdel för bolaget ur effektivitetssynpunkt, men bolaget sparar inga pengar.

Det medför stora fördelar både för de anställda och för verksamheten om parterna kan träffa avtal om avsteg och på så sätt jämka ihop reglerna om arbetstidens förläggning med de praktiska och tidsmässiga förutsättningar som gäller för de längre tågturen.

Under en lång följd av år har SJ träffat lokala kollektivavtal med bl.a. SEKO om avsteg som gällt för ett år i tåget. I samband härmed har det även upprättats s.k. avstegsscheman/tur-listor som angett hur den enskilde ombordanställda ska arbeta under ett år framåt. Under året görs sedan vissa justeringar i schemat. Avtalen om avsteg har varit grundade på parternas samsyn att tågtrafiken på vissa sträckor inte går att förena med arbetstidsreglerna i kollektivavtalet.

Det är oftast regeln om rätt till rast efter fem timmar som parterna träffat avtal om avsteg från och i dessa fall har avstegen många gånger avsett endast några minuter. Parterna har även träffat avtal om avsteg för tjänstgöring på vissa längre tågsträckor, t.ex. Stockholm–Malmö tur och retur på fredagar. Ett sådant arbetspass blir 14 timmar. De flesta anställda, i vart fall de som är bosatta i Stockholm, föredrar att arbeta hela sträckan då de annars skulle tvingas att stanna kvar i Malmö fram till söndagen.

### *Tågtjänstförhandlingarna år 2008*

Inför det nya trafikåret 2009 inledde parterna förhandlingar om avsteg från arbetstidsreglerna i kollektivavtalet. Förhandlingarna fördes vid tre olika tillfällen under år 2008, i slutet av oktober, mitten av november och slutligen den 4 december 2008. Dessa leddes för bolagets räkning av H.M. Vid tidigare tågtjänstförhandlingar hade B.H. lett förhandlingarna för SJ:s räkning.

Planeringen av tågens turer och bemanning är en lång och komplicerad process. Trafikverket (tidigare Banverket) måste ge tillstånd till trafik på olika sträckor vid specifika tidpunkter. SJ begär tillstånd i april året innan och får i september ett definitivt besked från Trafikverket. I samband med att tillstånd söks påbörjas planeringen av tågens sträckor och bemanning. Ett kontinuerligt arbete pågår fram till dess att beskedet kommer från Trafikverket. Det är då kort om tid kvar till det nya trafikåret och därför viktigt att parterna vid förhandlingarna begränsar sig till den fråga som avses med förhandlingarna.

Eftersom avtal om avsteg hade träffats under tidigare år utgick SJ från att så skulle bli fallet även för trafikåret 2009. SEKO förklarade inledningsvis att man inte hade för avsikt att träffa avtal om avsteg om inte SJ godtog vissa angivna krav. SEKO:s krav hade inte något direkt samband med tågtjänstförhandlingarna utan avsåg helt andra frågor och utgjorde främmande element. Detta medförde att förhandlingarna blev onödigt komplicerade och tidskrävande. SJ förklarade så småningom att bolaget kunde tillmötesgå vissa av kraven. ST ställde sig positivt till att träffa avtal om avsteg. SEKO vidhöll dock samtliga krav vid det sista förhandlingstillfället den 4 december 2008 och var inte villigt att träffa avtal om avsteg. Det fanns emellertid vissa grupperingar inom SEKO som hade en annan uppfattning. Något avtal kom inte till stånd.

Förbundet hade även under tidigare år, vid förhandlingarnas inledning, visat ovilja mot att gå med på avsteg men avtal om avsteg har till slut ändå kunnat träffas. Det fanns därför inte någon anledning för bolaget att tro att man inte skulle kunna träffa avtal om avsteg även denna gång. Det var först vid det sista förhandlingstillfället den 4 december 2008 som det stod klart att det inte skulle träffas ett avtal om avsteg.

### *Kollektivavtalsbrott*

Den 4 december 2008 fanns det inte tillräckligt med tid för att upprätta nya avstegsfria scheman att träda i kraft i januari 2009. Ett alternativ var då att upprätta avstegsfria scheman dag för dag. Det var inte någon bra lösning för vare sig arbetsgivaren eller de anställda. Det fanns därför inte någon annan lösning än att övergångsvis fortsätta att tillämpa de scheman som byggde på avsteg och som hade gällt trafikåret 2008, dvs. perioden den 11 januari 2008–den 10 januari 2009.

Under den tid det tog för bolaget att arbeta fram nya avstegsfria scheman bröt bolaget mot kollektivavtalet. Det fanns dock inte något besparingsmotiv för att välja denna lösning.

I mitten av februari 2009 hade bolaget färdigställt avstegsfria scheman att gälla från och med den 1 mars 2009. Det var inte möjligt att få fram avstegsfria scheman att gälla från den 1 februari 2009. Under våren 2009 fortsatte förhandlingarna varefter parterna träffade kollektivavtal om avsteg som började gälla den 19 augusti 2009. Detta avtal ersattes av ett nytt avtal om avsteg för år 2010. I dag tillämpar bolaget avstegsfria scheman.

Förbundet har påstått att bolaget redan den 15 december 2008 hade kunnat lägga avstegsfria scheman eftersom det i november hade utarbetats ett underlag som utvisade hur stort personalbehovet skulle bli med eller utan avsteg. Det underlaget var dock inte av det slaget att det hade varit möjligt att få fram avstegsfria scheman i tid.

#### *Inga kostnadsbesparingar*

Det är riktigt, som förbundet påstått, att personalbehovet minskade med 17,9 årsarbetskrafter jämfört med vad som skulle ha varit fallet om SJ under den aktuella perioden hade tillämpat avstegsfria scheman. Bolaget har ingen invändning mot förbundets matematiska beräkning i sig. Bolaget har emellertid inte sparat några pengar på det sätt förbundet gör gällande. Bolaget har inte haft lägre kostnader för personal under den aktuella perioden, jämfört med perioden efter med avstegsfria scheman.

Det finns sammanlagt cirka 1 300 ombordanställda hos SJ. Av dessa är 900 inplacerade på fasta scheman/turlistor och 400 tillhör den s.k. poolen, även benämnd ”skubben”. De arbetstagare som tjänstgör i poolen är tillsvidareanställda. Ibland kallas de för vikarier men de är alltså inte vikarier i anställningsskyddslagens mening. Dessa tillsvidareanställda täcker upp vid personalbehov med anledning av t.ex. sjukdom och olika ledigheter. Personalen i poolen sysselsätts med allehanda arbetsuppgifter och erhåller sin ordinarie lön oavsett om de arbetar eller inte.

Storleken på poolen är bestämd så att det inte ska uppstå någon underbemannning. Under semesterperioden anställs dock vikarier. Poolen innehåller alltså ett visst antal anställda som inte är sysselsatta i åkande tjänst och som varierar från dag till dag beroende av hur många som måste tas i anspråk. Under januari och februari 2009 fanns det tillräckligt med personal i poolen som hade kunnat tas i anspråk om bolaget hade haft möjlighet att redan då tillämpa avstegsfria scheman.

Mot förbundets påstående om att det uppstod en effektivitetsökning som ledde till kostnadsbesparingar kan anföras att bolaget i motsvarande grad förlorade i effektivitet genom att inte ta i anspråk den personal som fanns i poolen under januari och februari 2009. Det har alltså inte uppstått någon effektivitetsökning om man ser till verksamheten i dess helhet.

### *Skadeståndets storlek*

SJ har inte sparat några pengar genom att under den aktuella perioden om cirka sju veckor driva verksamheten med avsteg, trots att dessa inte var avtalade. Ett eventuellt skadestånd kan alltså inte beräknas på det sätt förbundet gjort gällande.

I detta fall finns skäl att jämka skadeståndet till noll. SEKO har varit illojalt under förhandlingsprocessen genom att föra in främmande element som fördröjde och komplicerade förhandlingarna. När det den 4 december 2008 stod klart för SJ att det inte skulle bli något avtal om avsteg var bolaget tvunget att ta fram nya avstegsfria scheman och det tar cirka två månader. Bolaget hade inte kunnat få fram kvalitetssäkrade scheman snabbare än man fick. Det finns inte heller något som tyder på att enskilda anställda drabbats av påtagliga nackdelar på grund av att bolaget valde att fortsätta att tillämpa avstegsscheman. Det var många anställda som var positiva till detta.

Om Arbetsdomstolen finner att det inte finns skäl att jämka till noll kan ett skäligt skadestånd inte anses vara högre än cirka 30 000 kr.

Det vitsordas i och för sig att anställda vid cirka 2 500 tillfällen under januari och februari 2009 kan ha gått på arbetspass i strid mot kollektivavtalet. I vissa fall har avstegen varit helt obetydliga, särskilt såvitt avser det vanligaste avsteget, nämligen från regeln om rast. Förläggningen med avsteg under januari och februari 2009 var följden av ett beslut från bolaget sida. Det föreligger därför bara ett kollektivavtalsbrott och inte, som förbundet gjort gällande, ett kollektivavtalsbrott vid att varje arbetspass i strid mot avtalet.

### **Domskäl**

#### *Tvisten*

Mellan SJ och bl.a. förbundet gäller kollektivavtalet SpåraSJ. Avtalet innehåller bl.a. regler om den ordinarie arbetstidens förläggning på sätt som redovisats inledningsvis.

Kollektivavtalsparterna har sedan lång tid och i varierande omfattning brukat träffa avtal om avsteg från kollektivavtalets regler om längsta tillåtna arbetsperiod och längsta tillåtna arbetspass utan rast. Inför trafikåret 2009 lade bolaget, vid förhandlingar som inleddes i slutet av oktober 2008, ett förslag till avtal med avsteg i samma omfattning som gällt för trafikåret 2008. Förhandlingarna avslutades den 4 december 2008 utan att någon överenskommelse om avsteg hade träffats.

Parterna är överens om att bolaget därefter, under perioden den 11 januari–den 28 februari 2009, låtit arbetstagare arbeta längre arbetsperioder och längre arbetspass utan rast än kollektivavtalet tillåter. Från och med den 1 mars 2009 började SJ tillämpa s.k. avstegsfria scheman.

Tvisten avser frågan om SJ är skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet med anledning av att bolaget brutit mot kollektivavtalet. Mellan parterna är bl.a. tvistigt om bolaget gjort en kostnadsbesparing om nästan 1,8 miljoner kr – genom att under den aktuella perioden tillämpa avstegsscheman – vilken bör ligga till grund för bedömningen på sätt förbundet påstått, eller om det föreligger skäl för jämkning, i första hand till noll, på sätt bolaget har gjort gällande.

### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med ombudsmannen V.K., f.d. fackliga företrädaren M.D. samt fackliga företrädarna T.H. och S.Z. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med dåvarande chefen för SJ AB:s InterCity-trafik H.M. och trafikplaneringschefen B.H. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

### *Något om Arbetsdomstolens praxis*

Det allmänna skadeståndets uppgift är att, där det är behövt, effektivt avhålla från avsteg från vad lag och avtal innehåller. En viktig princip har angetts vara att det inte i något fall ska te sig lönsamt för en arbetsgivare att sätta arbetstagarnas rätt åt sidan från vad lag och avtal innehåller (se bl.a. prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 302). I enlighet med detta synsätt har Arbetsdomstolen i några fall dömt ut allmänt skadestånd med ett belopp beräknat på den vinst som arbetsgivaren beräknats ha gjort genom en oriktig tillämpning av regler om övertidsersättning (se AD 1982 nr 114 och AD 2001 nr 82). Av domstolens praxis framgår emellertid att även i situationer där det är visat att arbetsgivaren gjort en vinst genom en oriktig lag- eller avtalstillämpning måste skadeståndsbedömningen på sedvanligt sätt ske efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i målet (se AD 2009 nr 54).

### *Har bolagets avtalsbrott inneburit en kostnadsbesparing?*

Parterna är överens om att SJ under perioden den 11 januari–den 28 februari 2009 schemalade flera ombordanställda på så sätt att de fick arbeta i strid mot kollektivavtalets förläggingsregler. De är också överens om att detta innebar ett minskat behov av personal i åkande tjänst motsvarande 17,9 årsarbetskrafter jämfört med en schemaläggning utan avsteg och att lönekostnaden för dessa årsarbetskrafter, den aktuella perioden, uppgick till cirka 1 780 000 kr.

Förbundet har mot denna bakgrund gjort gällande att SJ, genom det avtalsstridiga agerandet, gjort en kostnadsbesparing avseende löneutgifter om cirka 1 780 000 kr och att det allmänna skadeståndet därför bör ha sin utgångspunkt i denna besparing.

SJ har bestritt att bolaget gjort någon kostnadsbesparing och invänt att bolaget inte haft några minskade lönekostnader med anledning av schemalagningen och arbetets utförande. SJ har anfört att det beror på att bolaget hade fast anställd personal att tillgå som skulle ha kunnat utnyttjas i den åkande trafiken om bolaget drivit verksamheten utan avsteg och att dessa anställda erhållit lön varför bolaget sammantaget inte fått några minskade lönekostnader genom att fortsätta förlägga arbetstiden med avsteg fram till den 1 mars 2009.

Parterna är överens om att av de hos bolaget cirka 1 300 tillsvidareanställda är cirka två tredjedelar indelade för tjänstgöring enligt fasta scheman medan den resterande tredjedelen löpande schemaläggs där de behövs med anledning av frånvaro på grund av t.ex. sjukdom och andra ledigheter. Förbundet har dock inte kunnat vitsorda bolagets uppgift om att det i januari och februari 2009 funnits personal att tillgå i den s.k. poolen så att det varit möjligt för SJ att med befintlig personal arbetstidsförlägga verksamheten utan avsteg.

Flera av förbundets förhörspersoner har uppgett att skälet till att SJ önskade driva verksamheten med avsteg från arbetstidsregleringen i kollektivavtalet var att det var ekonomiskt fördelaktigt för bolaget, att bolaget ville nyttja personalen så effektivt som möjligt. Bolaget har medgett att arbetstidsförlagningen med avsteg innebar ett effektivare nyttjande av personalen, men har anfört att det inte var ekonomiska motiv som, när avtal om avsteg inte kunde träffas, föranledde bolaget att förlägga arbetstiden i strid mot kollektivavtalet. Trafikplaneringschefen B.H. har berättat att den tillgång på personal som bolaget hade i januari och februari 2009 i poolen hade täckt det ökade behovet av personal enligt avstegsfria scheman redan från den 11 januari 2009. Han har vidare beskrivit systemet med fast anställd reservpersonal och uppgett att det under delar av året finns ett överskott av personal på så sätt att det tidvis finns anställda som inte sysselsätts i åkande tjänst. Tidigare chefen för InterCity-trafiken H.M. har uppgett att bolaget hade fått en kostnadsbesparing om SJ hade gjort sig av med anställda, men att så inte var fallet utan att personalstyrkan var densamma i januari och februari 2009 som när arbetstiden därefter förlades utan avsteg. Några av förbundets förhörspersoner har emot ett sådant resonemang invänt att det kanske hade varit möjligt för bolaget att klara avstegsfria scheman under januari och februari 2009 med befintlig personal genom att nyttja de anställda effektivt. De har anfört att bolaget kanske hade kunnat klara detta genom att beordra övertid och inte bevilja ledighet för t.ex. semester och utbildning, men att det i så fall bara varit fråga om att skjuta vissa lönekostnader framför sig. H.M. har berättat att han tittat på olika nyckeltal och inte funnit några förändringar under perioden i fråga såvitt avser t.ex. semesteruttag, deltagande i kurser eller antalet timanställda.

Arbetsdomstolen gör mot bakgrund av de muntliga uppgifter som lämnats bedömningen att det inte genom utredningen är visat att SJ gjort någon besparing i form av lägre lönekostnader för perioden i fråga. Utredningen visar med andra ord alltså inte att SJ skulle ha haft högre lönekostnader om bolaget schemalagt personalen avstegsfritt redan från och med den 11 januari

2009 i stället för från och med den 1 mars 2009. Domstolen finner därmed att det allmänna skadeståndets storlek inte kan bestämmas med ett belopp beräknat med utgångspunkt i någon kostnadsbesparing eller vinst hos bolaget om cirka 1,8 miljoner kr.

*Ska skadestånd betalas och i så fall med vilket belopp?*

Bolagets förstahandsståndpunkt är att skadeståndet ska jämkas till noll. SJ har till stöd för detta sammanfattningsvis anfört att förbundet agerat illojalt under förhandlingarna vilket medförde att förhandlingarna drog ut på tiden och att förbundet därmed är medansvarigt samt att bolaget, när det stod klart att något avtal om avsteg inte skulle träffas, arbetade fram avstegsfria scheman så fort som det var möjligt.

Förbundet har bestritt att det föreligger skäl för jämkning. Förbundet har anfört att det inte kan anses medansvarigt och att det hade varit möjligt för bolaget att schemalägga personalen utan avsteg i tid.

Parterna har gett en i huvudsak samstämmig beskrivning av hur tågjämsförhandlingarna hösten 2008 förlöpte och vilka diskussioner som fördes. Förbundet ställde vid förhandlingarna vissa arbetsmiljörelaterade krav, som högre bemanning på vissa regionala turer med högt resandeantal, extra bemanning på tågen efter kl. 20.00, åtgärder för att minska hot och våld på tågen samt en begränsning av långa turer på natten. SJ har hävdade att förbundet agerade illojalt när det förde in dessa förhandlingsfrågor i tågjämsförhandlingarna och vägrade ingå i förhandlingar i sak om inte kraven tillgodosågs. Av förhören med såväl förbundets som bolagets förhörspersoner drar Arbetsdomstolen slutsatsen att de frågor som SEKO förde in i förhandlingarna inte kan anses ha varit främmande frågor för förhandlingarna. Bemanningsfrågor får anses höra ihop med tågturerna och vilka avsteg som kan vara lämpliga att avtala om. Av utredningen framgår snarare att förhandlingsläget redan inledningsvis blev låst och att bolagets förhandlare möttes av en splittrad bild hos SEKO centralt och lokalt och att det inte blev någon konstruktiv diskussion. Arbetsdomstolen kan dock inte dela bolagets ståndpunkt att förbundet agerat illojalt och att skadeståndet på den grunden därför ska jämkas till noll.

En fråga av betydelse vid bedömningen är om SJ skulle ha kunnat få till stånd en arbetstidsförläggning i enlighet med kollektivavtalet redan från och med den 11 januari 2009 eller i vart fall tidigare än från och med den 1 mars 2009.

Sista förhandlingstillfället var den 4 december 2008. Det stod då klart att parterna inte kunde träffa något avtal om avsteg. Nya avstegsfria scheman blev klara den 15 februari 2009 och började gälla från och med den 1 mars 2009. Arbetsdomstolen finner inte utrett att det underlag som fanns tillgängligt vid förhandlingarna i november 2008 var av sådant slag att det därmed borde ha gått att få fram avstegsfria scheman till den 11 januari 2009. Arbetsdomstolen finner inte heller anledning att ifrågasätta de uppgifter som B.H. lämnat om att det skulle ha varit mycket svårt att, med början från den

4 december 2008, få fram kvalitetssäkrade scheman utan avsteg tidigare än som skedde. Han har beskrivit planeringsprocessen som innefattar 15 olika planeringsorter samt uppgett att turerna var klara i mitten av januari 2009 och att det därefter återstod att bemanna dessa, dvs. schemalägga de enskilda individerna med hänsynstagande till deras önskemål. Domstolens bedömning är att det inte är visat att bolaget, i det uppkomna läget, tagit tillfället i akt för att kunna driva verksamheten med avsteg längre tid än vad som varit rimligt.

Parterna har under lång tid och i olika omfattning avtalat om avsteg från arbetstidsregleringen i kollektivavtalet. Den är mot den bakgrunden förklarligt att SJ trodde att parterna skulle komma överens om ett sådant avtal även för trafikåret 2009. Båda parterna får anses ha ansvar för att förhandlingarna drivs effektivt inför det nya trafikåret. Avtalen om avsteg gäller dock bara ett år i taget och träffas inget avtal om avsteg gäller kollektivavtalets regler. Det åligger därmed SJ att ha sådan beredskap att det är möjligt för bolaget att lägga scheman i enlighet med kollektivavtalets reglering redan från starten av det nya trafikåret om förhandlingarna misslyckas. Detta bör beaktas vid bedömningen av skadeståndets storlek.

Bolagets agerande har inneburit att det brutit mot regler om arbetstidens förläggning under en period om cirka sju veckor. Parterna är överens om att det varit fråga om cirka 2 500 tillfällen där reglerna inte iakttagits. Någon närmare utredning om omfattningen eller konsekvenserna har inte presenterats. Parterna är dock överens om att schemaläggningen i strid mot kollektivavtalet inneburit en fördel för SJ på så sätt att bolaget kunnat nyttja personalen effektivare. Arbetsdomstolen gör bedömningen det allmänna skadeståndet skäligen bör bestämmas till 125 000 kr.

#### *Rättegångskostnader*

När det är fråga om att skönsmässigt bestämma ett skadeståndsbelopp, t.ex. ett allmänt skadestånd, brukar normalt inte det faktum att talan inte beloppsmässigt bifalls fullt ut påverka rättegångskostnadernas fördelning. Den som får sig tilldömt ett sådant allmänt skadestånd betraktas som huvudregel ändå som vinnande part. Tvisten i detta mål har emellertid inte avsett skadeståndsskyldigheten i sig utan endast avsett frågorna om skadestånd skulle kunna falla bort och om inte, skadeståndets storlek (jfr AD 2009 nr 76).

Förbundet har yrkat allmänt skadestånd med 1,8 miljoner kr. Talan har bifallits till ett belopp om endast 125 000 kr. Förbundet har alltså beloppsmässigt huvudsakligen förlorat sin talan. Detta skulle tala för att förbundet borde ersätta bolaget fullt ut för dess kostnader. En inte obetydlig del av processen har dock ägnats åt frågan om det funnits skäl för jämkning av skadeståndet till noll, vilket inte blivit utfallet. Arbetsdomstolen gör bedömningen att bolaget mot denna bakgrund bör tillerkännas en jämkad ersättning och därvid bedömningen att förbundet bör åläggas att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader med skäligen tre fjärdedelar. De av bolaget yrkade kostnaderna om 168 000 kr, exklusive mervärdesskatt, har vitsordats av förbundet.

**Domslut**

1. SJ AB ska betala 125 000 kr i allmänt skadestånd till Facket för Service och Kommunikation (SEKO), med ränta enligt 6 § räntelagen från den 15 september 2010 till dess betalning sker.

2. Facket för Service och Kommunikation (SEKO) ska ersätta SJ AB för rättegångskostnader med 126 000 kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Christer Måhl,  
Elisabeth Ankarcrona, Lars-Erik Tour, Per Bardh och Gunilla Kevdahl.  
Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson