

Mellandomsprövning avseende bussbranschavtalets innebörd såvitt avser dels om viss reglering i avtalet innebär hinder mot att förlägga fridag på bortaort och alltid rätt till betalning för minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod eller inte, dels om vad som avses med enmansbetjänad buss, dels begreppet faktiskt arbetad tid i avtalets reglering om ob-ersättning.

ARBETSDOMSTOLEN**MELLANDOM**
2019-11-13
StockholmDom nr 50/19
Mål nr A 77/17

I lydelse efter rättelse 2019-11-21

KÄRANDE

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Annett Olofsson och Anne Alfredson,
LO-TCO Rättskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDEN

1. Sveriges Bussföretag, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Bergkvarabuss Aktiebolag, Box 853, 391 28 Kalmar
Ombud: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen TF AB,
Box 5384, 104 29 Stockholm, och arbetsrättsjuristen Henrik Olander,
Transportföretagen TF AB, Box 186, 201 21 Malmö

SAKEN

kollektivavtalsstolkning

Bakgrund

Mellan Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, bussbranschavtalet (bussbranschavtalet eller kollektivavtalet).

Bergkvarabuss Aktiebolag (bolaget) bedriver verksamhet med linjetrafik och beställningstrafik med buss. Bolaget är medlem i Sveriges Bussföretag och därigenom bundet av kollektivavtalet.

Cirka 20 arbetstagare, som är medlemmar i förbundet, har som bussförare utfört arbete med beställningstrafik i utlandet i varierande omfattning under tidsperioden den 1 december 2014–31 maj 2015. Mellan parterna har uppstått tvist om arbetstagarna för den aktuella tiden fått lön och ersättningar i enlighet med kollektivavtalet. Parterna är bl.a. oense om i vilken omfattning arbetstagarna utfört arbete och i vilken omfattning betalning skett för utfört arbete samt därvid om de fått lön, ob-ersättning, traktamente och vissa tillägg i enlighet med kollektivavtalet. Parterna är oense om innebörden av kollektivavtalet i vissa delar. De har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och framställt yrkanden dels om lön och andra ersättningar samt allmänt skadestånd till, som talan hittills bestämts, 19 arbetstagare hos bolaget, dels allmänt skadestånd till förbundet.

Arbetsdomstolen har beslutat att genom mellandom pröva kollektivavtalets innebörd såvitt avser tre frågor, se nedan under rubriken mellandomsprövning.

Viss kollektivavtalsreglering

Arbetstid

I § 5 i kollektivavtalet finns bestämmelser om arbetstid.

I § 5 mom 2 om ordinarie arbetstid anges bl.a. följande.

...

Arbetstid vid körning i linjetrafik inom Norden och vid beställningstrafik inom riket

Som arbetstid räknas:

1 A Tid under vilken förare står till arbetsgivarens förfogande, dock minst tre timmar per dygn.

I arbetstid inräknas även ledig tid understigande 30 minuter såvitt inte annat följer av lokal överenskommelse enligt 12 mom.

1 B 75 procent av uppehållstid på bortaort som ej utgör rast...

...

2 Vid körning med dygnsvila på bortaort beräknas arbetstid enligt punkten 1 A. Som arbetstid räknas alltid dock minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod.

I § 5 mom 9a i kollektivavtalet finns särskilda bestämmelser för beställningstrafik utom riket. Där anges bl.a. följande.

Tjänstgöringsplanerna ska upprättas så att arbetstiden beräknas icke överstiga i genomsnitt 40 timmar per vecka under respektive tjänstgöringssäsong. När det gäller körtiden ska EGs kör- och vilotider eller då så inte är möjligt AETR tillämpas.

Då buss är enmansbetjäna, utgår för det merarbete och för den därigenom längre arbetstiden utöver körtiden, som det åligger föraren att utföra, en särskild ersättning per kördag om

....

Som ersättning för de oregelbundna arbetstids- och fridagsförhållandena i trafiken utom riket erhåller bussförare en särskild ersättning per tjänstgöringsdag om

...

Såsom arbetstid räknas alltid minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod på samma sätt som vid körning inom riket.

Fridagar

I § 6 i kollektivavtalet finns bestämmelser om fridagar enligt följande.

Arbetstagare är berättigad till i snitt under schemaperiod minst två fridagar per vecka. Av dessa är arbetstagaren berättigad till att 26 fridagar per år förläggs till sön- och helgdagar. Tolv av dessa fridagar förlagda på en söndag ska kombineras med en fridag på lördag.

Enstaka fridag ska förutom fridagen omfatta en ytterligare tid av minst åtta timmar.

Överenskommelse om att förlägga fridagar till andra dagar än sön-, helg- och lördagar kan träffas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Övrig avvikelser från denna paragraf får göras efter lokal överenskommelse.

Ob-ersättning

I § 10 i kollektivavtalet finns regler om ersättning för obekväm arbetstid. I mom 1 anges bl.a. följande.

OB-ersättning utges endast för faktiskt arbetad tid på obekväm arbetstid.

OB-ersättning utges således ej för sådan tid som räknas som arbetstid enligt § 5 men ej motsvaras av faktiskt arbetad tid.

Beloppen inkluderar semesterlön.

...

Mellandomsprövning

Arbetsdomstolen har beslutat att genom mellandom pröva bussbranschavtalets innebörd såvitt avser

1. om det av regleringen i § 5 mom 9a tredje stycket i bussbranschavtalet – att såsom arbetstid räknas alltid minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod på samma sätt som vid körning inom riket vid körning med dygnsvila på bortaort – följer att en arbetsgivare, vid beställningstrafik utom riket, inte kan förlägga en arbetstagares fridag på bortaort utom riket, innebärande att arbetstagaren, även om fridag trots det skulle läggas ut, har rätt att tillgodoräkna sig arbetstid med minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod och därmed rätt till lön för de timmarna, samt om frågan är med ja besvarad, om så gäller även i det fallet att en fridag i form av en vilodag lagts ut till följd av EU:s kör- och vilotidsregler,
2. om med enmansbetjäna buss, enligt § 5 mom 9a i bussbranschavtalet, avses att bussen betjänas av enbart en förare och att en medföljande guide inte medför att bussen inte är enmansbetjäna, och

3. om med faktiskt arbetad tid, i § 10 mom 1 i bussbranschavtalet om ersättning för obekväm arbetstid, avses all arbetstid utom sådan arbetstid som följer av att som arbetstid alltid räknas minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod enligt § 5 mom 2 bussbranschavtalet, i den utsträckning arbete inte utförts under den tiden.

Parterna har till utveckling av talan såvitt avser mellandomsfrågorna anfört huvudsakligen följande.

Förbundet

Frågan om regleringen om rätt till utfyllnadstid innebär hinder mot att förlägga fridag på bortaort

Bakgrund

Av 7 § i kollektivavtalet följer att arbetstagarna avlönas per månad eller per timme. I § 5 mom 2 i kollektivavtalet anges att den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per helgfri vecka. En heltidsanställd förare måste alltså ”få ihop” 40 timmar per helgfri vecka för att få full lön under en månad. Med hänsyn till karaktären på arbetet finns regler om uppräknings av arbetstid.

Enligt § 5 mom 9a sista stycket i kollektivavtalet ska arbetstagare, vid beställningstrafik utom riket med dygnsvila på bortaort, som arbetstid alltid få tillgodoräkna sig minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod.

Beträffande vissa arbetstagare har bolaget inledningsvis inte tillgodoräknat dem arbetstid med minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod och inte heller betalat ersättning för sådan tid. Detta gäller för Therese Sejlert den 26 januari 2015, för Sune Brorsson den 16 februari 2015, för Niklas Jensen den 19 januari 2015 och för Isa Ibrahim den 26 januari 2015. Bolaget har i efterhand, i november 2017, betalat lön till de fyra arbetstagarna för dessa dagar.

Bolaget har vidare lagt ut fridagar på bortaorten för Björn Nilsson den 15 och 19 maj 2015 och för Sune Töllhed den 20 och den 21 maj 2015. De två arbetstagarna har de aktuella dagarna inte fått arbetstid sig tillgodoräknad och därmed inte heller fått betalt för den tiden. Arbetstagarna var vid de aktuella tidpunkterna tillsvidareanställda på deltid och hade månadslön.

Kollektivavtalsbrott

Bolaget har, i strid med kollektivavtalet, inte tillgodoräknat ett antal arbetstagare arbetstid med minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod. Bolaget har genom sitt agerande brutit mot § 5 mom 9a sista stycket i bussbranschavtalet och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till arbetstagarna och förbundet.

Som redan redovisats har bolaget i efterhand betalat lön för de aktuella dagarna till fyra av arbetstagarna.

När det gäller Björn Nilsson och Sune Töllhed är bolaget utöver allmänt skadestånd, skyldigt att betala lön eller ekonomiskt skadestånd motsvarande åtta timmars arbete till arbetstagarna för de aktuella dagarna. Bolagets agerande, att lägga fridagar på bortaort, innebär att de två arbetstagarna gjort en ekonomisk förlust. Även månadsavlönade arbetstagare gör en ekonomisk förlust vid felaktigt utlagda fridagar eftersom de går miste om lediga dagar som de i stället skulle ha fått på hemmaort där de fritt hade kunnat disponera sin tid. Sådan förlust har ett ekonomiskt värde, se AD 2011 nr 61.

Kollektivavtalets innebörd

Rätten till utfyllnadstid gäller oavsett om arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning eller inte och oavsett om arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande någon del av tiden eller inte. Rätten till utfyllnadstid innebär därmed att det inte är möjligt att förlägga en arbetstagares fridag på bortaort.

Även när veckovila, enligt EU:s kör- och vilotidsregler, förläggs viss dag när föraren befinner sig utomlands ska, enligt kollektivavtalet, arbetstagaren ändå tillgodoräknas arbetstid med minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod.

Deltidsanställda arbetstagare ska tillgodoräknas arbetstid på samma sätt som heltidsanställda.

Det ovan sagda återspeglar sig i bestämmelsen om utlandstillägg i § 5 mom 9a andra stycket i bussbranschavtalet. Eftersom det inte är möjligt att förlägga en arbetstagares fridag på bortaort blir fridagarna oregelbundet förlagda för de arbetstagare som kör buss i utrikes beställningstrafik. För denna olägenhet får arbetstagarna ett särskilt tillägg i form av ”ersättning för oregelbundna arbetstids- och fridagsförhållanden”.

Ändamålet med kollektivavtalsbestämmelsen

Arbetstagare inom beställningstrafiken befinner sig ofta på bortaort under flera dagar. Det förekommer då att arbetstagaren inte behöver köra bussen varje dag eller på annat sätt utföra arbete för arbetsgivarens räkning eller stå till arbetsgivarens förfogande. Arbetstagaren har dock inte möjlighet att fritt disponera sin tid när han eller hon befinner sig på bortaort. Arbetstagaren är ju inte hemma. Detta är skälet till att arbetstagaren alltid har rätt att få tillgodoräkna sig en arbetstid om minst åtta timmar, dvs. timmarna avräknas från arbetstidsmättet som fullgjord arbetstid och rätt till betalning finns för arbetstiden i fråga. Rätten till utfyllnadstid innebär därför att arbetsgivaren inte kan lägga ut fridag på bortaort, med följderna att rätten till betalning för minst åtta timmar uteblir. Om arbetstagarna inte hade den här rätten skulle konsekvensen bli att arbetstagarna skulle bli skyldiga arbetstid för att komma upp i antalet timmar enligt arbetstidsmättet.

Bussavtalets betydelse för tolkningen

Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) hade tidigare avtalsrätten för arbete avseende beställningstrafik med buss. LO fattade år 1996 ett gränsdragningsbeslut som i korta drag innebar att förbundet fick avtalsrätten för en stor del av beställningstrafiken. Beställningstrafiken har därefter reglerats i kollektivavtal mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund och därefter Bussarbetsgivarna och dels förbundet, dels Transport.

Parallellt med förhandlingarna om ett bussbranschavtal pågick förhandlingar om ett nytt kollektivavtal, ett nytt bussavtal, mellan Bussarbetsgivarna och Transport för den del av beställningstrafiken där Transport fortfarande hade avtalsrätten.

Frågan om konkurrensneutralitet var av största vikt för de förhandlande parterna. Kollektivavtalsparternas gemensamma partsavsikt var att Transports då gällande avtal med Bussarbetsgivarna, bussavtalet, skulle ligga till grund för bussbranschavtalet.

Den omtvistade bestämmelsen, § 5 mom 9a sista stycket i bussbranschavtalet, hänvisar till vad som gäller för beställningstrafik inom riket, dvs. § 5 mom 2 i bussbranschavtalet. Båda dessa bestämmelser är hämtade från det tidigare gällande bussavtalet. Innebörden av bussavtalets bestämmelser är alltså styrande för tolkningen av de omtvistade bestämmelserna i bussbranschavtalet.

Bussavtalet – avtalshistorik

I mitten av 1970-talet benämndes beställningstrafik i bussavtalet som abonnemangstrafik. Bestämmelserna om abonnemangstrafik innehöll bestämmelser om abonnemangskörning med övernattnings inom Norden.

I § 5 Mom. 1. alternativ II. punkten 2, i 1974 års bussavtal, angavs bl.a. följande.

2) Abonnemangskörning med övernattnings

Såsom arbetstid räknas den effektiva arbetstiden samt den tid, som arbetstagaren står till arbetsgivarens eller abonnentens förfogande, dock minst en arbetstid av 8 timmar per 24-timmarsperiod räknat från abonnemangskörningens början.

Avtalsparternas avsikt med regeln när den infördes i bussavtalet var att reglera förarnas rätt till tillgodoräknande av arbetstid och betalning för åtta timmar. Parternas avsikt var också att regeln skulle gälla för trafik såväl inom som utom Norden. De särskilda bestämmelserna i bussavtalet avseende trafik utom Norden avsåg andra regler i form av specialregler av ordningskaraktär för den trafiken samt bestämmelser om särskilda tillägg på grund av trafikens karaktär.

Tillämpningen av bestämmelsen i bussavtalet har varit i överensstämmelse med den ovan angivna gemensamma partsavsikten. Regeln i bussavtalet om betalning för arbetstid som i bussavtalet var placerad under rubriken ”Inom

Norden” har av arbetsgivarna i branschen tillämpats även på trafik utom Norden. Denna tillämpning har respektive arbetsgivarorganisation känt till.

Den gemensamma partsavsikten var även att arbetstagaren till följd av bestämmelsen skulle ha rätt till arbetstid om och betalning för minst åtta timmar per 24-timmarsperiod räknat från abonnemangskörningens början, även om arbetstagaren inte stod till arbetsgivarens förfogande. Även i detta hänseende har tillämpningen överensstämt med partsavsikten.

I senare bussavtal gjordes mindre justeringar i bestämmelsen avseende arbetstid vid körning inom Norden. Vid dygnsvila på bortaort har som arbetstid, under vissa avtalsperioder, räknats minst fyra timmar per dygn för att senare höjas till minst sex timmar per dygn.

En uttryckligt hänvisning i bussavtalets bestämmelse om trafik utom Norden till vad som gäller vid körning inom Norden tillkom i 2000 års bussavtal. Hänvisningen innebar ingen ändring i sak, utan åskådliggjorde endast tydligare vad som var bussavtalets innebörd.

Transport har, i ett cirkulär (63/2000) till sina avdelningar gällande 2000 års bussavtal, helt kort meddelat att regleringen i fråga även fått en skrivning som anger att såsom arbetstid räknas alltid minst sex timmar per dygn på samma sätt som vid körning inom Norden. Någon ytterligare information i denna del var inte nödvändig eftersom det endast var ett förtydligande av vad som gällde sedan tidigare.

Bussbranschavtalet

När förhandlingarna om ett bussbranschavtal startade gällde, enligt bussavtalet, att vid dygnsvila på bortaort skulle som arbetstid alltid räknas minst sex timmar per dygn. Under förhandlingarna kom avtalsparterna överens om att ändra antalet timmar till minst åtta timmar i utbyte mot att ramtiden angavs till 24-timmarsperiod i stället för till dygn. Arbetsgivarna kunde med en sådan ändring välja när på dygnet en 24-timmarsperiod skulle börja.

För förbundet och Transport var rätten för arbetstagarna att få tillgodoräkna sig en arbetstid om minst åtta timmar och betalning för den arbetstiden mycket viktig. I branschen fanns problem med att kollektivavtalsregleringen åsidosattes genom att arbetsgivare endast betalade förarna för den tid de körde bussen och inte för tid de befann sig på annan ort i väntan på att få åka hem. Förbundets och Transports förhandlare poängterade hur viktigt det var att komma till rätta med problemet. Detta framfördes till Bussarbetsgivarna under förhandlingarna.

Under de 15 år som bussbranschavtalet varit i kraft har arbetsgivarna i branschen, med arbetsgivarorganisationens kännedom, tillämpat de omtvistade bestämmelserna i avtalet i enlighet med den tolkning som förbundet hävdar i målet. Det har inte förekommit några centrala tvister om de aktuella reglernas innebörd och frågan om det är möjligt att förlägga fridag på bortaort.

EU:s kör- och vilotidsregler

EU:s regler om kör- och vilotider saknar betydelse för arbetstagarnas rätt till ersättning för aktuell arbetstid enligt kollektivavtalet.

Kollektivavtalets reglering utgör inget hinder för arbetsgivaren att förlägga veckovila enligt EU:s kör- och vilotidsregler. Även när veckovila, enligt dessa regler, förläggs viss dag när föraren befinner sig utomlands ska, enligt kollektivavtalet, arbetstagaren tillgodoräknas arbetstid om minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod. Lön ska därmed utgå för minst åtta timmar.

Utlandstillägg – enmansbetjänad buss

Kollektivavtalsbrott

Det finns två utlandstillägg i § 5 mom 9a andra stycket i kollektivavtalet, dels den särskilda ersättningen för s.k. enmansbetjänad buss, dels den särskilda ersättningen för oregelbundna arbetstids- och fridagsförhållanden. Bolaget har inte betalat tillägget för enmansbetjänad buss till förare, trots att bussen varit enmansbetjänad. Bolaget har därigenom brutit mot kollektivavtalet.

Kollektivavtalsbestämmelsens innebörd

Med buss som är enmansbetjänad avses att det inte finns två eller fler förare, utan en förare i bussen. Kollektivavtalet innebär alltså inte, på sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande, att bussen inte är enmansbetjänad om det också finns en guide eller bussvärd med på bussen.

Avtalshistorik

Även bestämmelsen om enmansbetjänad buss är hämtad från bussavtalet. Bestämmelsen har funnits i bussavtalet sedan i vart fall 1970-talet. Lydelsen i 1974 års bussavtal var följande.

Utom Norden

1) Arbetstids- och bemanningsregler.

...

Vid reguljär körning samt vid rundturer enligt fastställd turlista skall buss vara bemannad med två förare, i den mån körtiden beräknas överstiga 9 timmar per dygn. Då buss är enmansbetjänad, utgår för det merarbete och för den därigenom längre arbetstiden utöver körtiden, som det åligger bussföraren att utföra, en särskild ersättning av 8:- per kördag utom Norden.

...

Bestämmelsen hade samma lydelse i 1984 års och 1991 års bussavtal. Vid bussbranschavtalets tillkomst år 2003 hade bestämmelsen i bussavtalet fortfarande samma lydelse. I bussbranschavtalet utmönstrades dock det första ledet i bestämmelsen om när bussen ska vara bemannad med två förare. Kvar blev endast regeln om särskild ersättning för enmansbetjänad buss.

Ordalydelse, partsavsikt och tillämpning

Av bestämmelsens ordalydelse och avtalshistoriken framgår tydligt vad som avses med enmansbetjäнад buss, nämligen att bussen inte har två förare. Detta var den gemensamma partsavsikten vid bestämmelsens tillkomst.

I avtalstexten anges att den särskilda ersättningen utgår för det merarbete och för den därigenom längre arbetstiden utöver körtiden som det åligger föraren att utföra då buss är enmansbetjäнад. De arbetsuppgifter som härmed avses är de uppgifter som ingår i förarnas arbetsuppgifter, som t.ex. lastning och lossning och vård av bussen. När det är två förare kan förarna dela tillkommande arbetsuppgifter, utöver själva framförandet av bussen.

En guide eller bussvärd har inte samma arbetsuppgifter som en förare. Förbundet har inget att invända mot den beskrivning som arbetsgivarparterna lämnat om vilka arbetsuppgifter en guide kan ha.

Bestämmelsen om enmansbetjäнад buss har av arbetsgivarna i branschen också tillämpats i enlighet med den tolkning som förbundet hävdar i målet, såväl före som efter bussbranschavtalets tillkomst. Arbetsgivarorganisationen har känt till denna tillämpning.

Ob-ersättning – faktiskt arbetad tid

Kollektivavtalsbrott

Ob-ersättning utgår, enligt § 10 mom 1 i kollektivavtalet, för faktiskt arbetad tid. Som faktiskt arbetad tid räknas inte arbetstid enligt § 5, som inte motsvaras av faktiskt arbetad tid. Med det sistnämnda avses sådan utfyllnadstid som följer av § 5 mom 9a sista stycket i bussbranschavtalet.

Bolaget synes ha betalat ob-ersättning endast när chaufförerna enligt sina förarkort faktiskt har kört bussen. Denna ståndpunkt saknar helt stöd i kollektivavtalet. Bolaget har genom att inte betala ob-ersättning för all faktiskt arbetad tid på obekväм arbetstid brutit mot kollektivavtalet.

Kollektivavtalsbestämmelsens innebörd

Med faktiskt arbetad tid enligt § 10 mom 1 i kollektivavtalet avses allt arbete en bussförare utför, t.ex. tillresa – resa till platsen där bussen ska avgå – att köra bussen, att sitta med i bussen som andreförare när en kollega kör bussen, att lasta och lossa bussen eller utföra liknande förberedande och avslutande arbetsuppgifter, eller att stå till arbetsgivarens förfogande.

Tid som inte uttryckligen är undantagen i § 10 berättigar till ob-ersättning. I den mån en arbetstagare fått sin betalda arbetstid utfylld enligt § 5 utgår således ingen ob-ersättning.

I avtalsbilaga A till bussbranschavtalet – överenskommelser rörande arbets-tidsbestämmelser – finns bestämmelser till stöd för förbundets tolkning. I 7 § i

överenskommelsen anges bl.a. att i arbetstiden ska inräknas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete.

Avtalshistorik

Bestämmelsen i bussbranschavtalet om att ob-ersättning endast utgår för faktiskt arbetad tid är hämtad från bussavtalet.

Sedan i vart fall 1970-talet hade bussavtalets bestämmelse om ob-ersättning den lydelse som framgår av avtalstexten i 1974 års avtal (§ 7 Mom. 3.). Tillägg för s.k. obekväm tid skulle utgå för ”sådan fullgjord verklig tjänstgöring på s k obekväm tid, som icke ska gottgöras såsom övertid”. Den enda tid som berättigade till lön, men som inte var ”fullgjord verklig tjänstgöring” var sådan tid som skulle tillgodoräknas som arbetstid. Detta uttrycktes i bestämmelsen på följande sätt. ”Ledig uppehållstid på bortaort, som enligt detta avtal helt eller delvis betalas såsom arbetstid, betraktas däremot icke som verklig tjänstgöring.”

Vilken ledig uppehållstid på bortaort som enligt 1974 års bussavtal helt eller delvis betalades som arbetstid angavs i § 5 Mom. 1. Alternativ II punkten 2 i bussavtalet. Enligt bussavtalet skulle således endast sådan tid som arbetstagaren, utan att stå till arbetsgivarens förfogande, tillgodoräknats enligt regleringen om utfyllnadstid vara undantagen från ”fullgjord verklig tjänstgöring” och därigenom undantagen från rätt till ob-ersättning.

I mitten av 1990-talet ändrades lydelsen i bussavtalet till att ob-ersättning skulle utgå endast för ”faktiskt arbetad tid”. Ändringen var endast en modernisering av språket och innebar ingen ändring såvitt avser förhållandet att tid då arbetstagare stod till förfogande för arbete berättigade till ob-ersättning.

Gemensam partsavsikt och tillämpning

Arbetstiden är alltså faktiskt arbetad tid eller utfyllnadstid.. Detta har varit parternas gemensamma avsikt när bestämmelserna i bussbranschavtalet och dessförinnan bussavtalet tillkom.

Varken på bussavtalets eller bussbranschavtalets område har det förekommit några centrala tvister om innebörden av ”fullgjord verklig tjänstgöring” eller ”faktiskt arbetad tid”. Arbetsgivarna i branschen har betalat ob-ersättning för tid då arbetstagarna stått till förfogande för arbete. Detta har kollektivavtalsmotparten känt till.

Mikael Johansson, tidigare ombudsman på Transport, arbetade som förare inom beställningstrafik på 1990-talet. Som lokal facklig företrädare hade han i mitten 1990-talet en diskussion med sin arbetsgivare med anledning av att arbetsgivaren fått beställning på längre resor norrut och utom landet. Resorna krävde två förare. Arbetsgivaren menade att den förare som inte körde bussen inte hade rätt till lön och inte heller rätt till ob-ersättning. Mikael Johansson tog

kontakt med avtalsansvarig på Transport som gav beskedet att bussavtalet skulle tolkas så att även den förare som inte kör bussen har rätt till såväl lön som ob-ersättning, eftersom föraren står till förfogande för arbete. Mikael Johansson vidarebefordrade beskedet till arbetsgivaren. Arbetsgivaren betalade därefter lön och ob-ersättning även till den förare som inte körde bussen.

Den tvist som var föremål för Arbetsdomstolens prövning i AD 2018 nr 69 avsåg inte utrikes beställningstrafik utan linjetrafik inom riket. Tvisten avsåg tolkningen av en kollektivavtalsbestämmelse som inte är föremål för tolkning i denna tvist. I tvisten var parterna oense om det räckte med att stå till förfogande för arbete för att få rätt till uppräknings enligt bestämmelsen. Arbetsdomstolen fann att arbetstagaren hade varit fri att lämna arbetsplatsen vid ett visst klockslag samt att arbetstagaren efter detta klockslag inte hade stått till arbetsgivarens förfogande och därför inte hade rätt till uppräknings av tid.

Arbetsgivarparterna

Frågan om regleringen om rätt till utfyllnadstid innebär hinder mot att förlägga fridag på bortaort

Bakgrund

Det är riktigt att bolaget har lagt ut fridagar på sätt som förbundet har angett. Bolaget har förlagt fridagar på bortaort dels när chaufförerna varit tvungna att ha veckovila enligt EU:s kör- och vilotidsregler, dels under skidresekörningar om tio dagar.

Vid skidresekörningar om tio dagar har bolaget förlagt en fridag på bortaort, som förarna fritt kunnat disponera, utan att detta varit en följd av EU:s kör- och vilotidsregler. Så var fallet med Therese Sejlert, Sune Brorsson, Niklas Jensen och Isa Ibrahim. Bolaget har i november 2017 betalat de nämnda arbetstagarna för dessa dagar motsvarande åtta timmars arbete. Det har dock skett endast av processekonomiska skäl.

Bolaget har på grund av EU:s kör- och viloregler lagt ut fridagar för Björn Nilsson den 15 och 19 maj 2015 och för Sune Töllhed den 20 och 21 maj 2015. Resorna omfattade 14 respektive 17 dagar. De har de aktuella dagarna inte kört buss och inte heller stått till bolagets förfogande.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget inte har haft rätt att förlägga fridagar på sätt som gjorts, har det inte lett till någon ekonomisk skada för Björn Nilssons och Sune Töllheds del, eftersom båda vid de aktuella tidpunkterna hade månadslön som tillsvidareanställda.

Kollektivavtalets innebörd

§ 5 mom 9a sista stycket i kollektivavtalet omöjliggör inte för en arbetsgivare att förlägga fridag på bortaort.

Hänvisningen i bestämmelsen till att beräkningen av arbetstid ska göras på samma sätt som vid körning inom riket, dvs. enligt § 5 mom 2, innebär att det krävs att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande för att vara berättigad till ”utfyllnadstid”.

En förutsättning för att omfattas av rätten till minst åtta timmar betald arbetstid – även om arbete inte utförs – är alltså att föraren stått till arbetsgivarens förfogande för arbete någon del av 24-timmarsperioden. Även under en fridag på bortaort står föraren inte till arbetsgivarens förfogande, varför ingen tid under sådan period räknas som arbetstid. Under fridag på bortaort står föraren inte till arbetsgivarens förfogande – och får inte heller stå till arbetsgivarens förfogande när det är fråga om utlagd vilotid enligt EU:s kör- och vilotidsregler.

Att bestämmelsen har den ovan angivna innebörden följer av partsavsikten och ordalydelsen samt av att den tillämpats på det sättet.

Ordalydelsen

Det följer inte av avtalstexten, § 5 mom 9a sista stycket i kollektivavtalet, att en förare ska ha rätt att tillgodoräkna sig minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod även om hon eller han inte utfört något arbete för arbetsgivaren och inte heller stått till arbetsgivarens förfogande.

I bestämmelsen anges att beräkningen av arbetstid ska göras ”på samma sätt som vid körning inom riket”. Av § 5 mom 2 punkten 2 i kollektivavtalet framgår att vid inrikes körning med dygnsvila på bortaort ska beräkningen av arbetstid göras enligt punkten I A. Av den punkten framgår att det krävs att den anställda står till arbetsgivarens förfogande för att vara berättigad till utfyllnadstid. Vid både inrikes och utrikes körning krävs alltså att föraren står till arbetsgivarens förfogande för arbete någon del av 24-timmarsperioden.

När det gäller körning inom riket utan dygnsvila på bortaort, enligt punkten 1 A, är arbetsgivarparterna överens med förbundet om att det krävs att föraren har stått till arbetsgivarens förfogande någon tid för att föraren ska få betalt för tre timmar.

Avtalshistorik – 1974 års bussavtal

Parterna är överens om att regleringen om utfyllnadstid i bussbranschavtalet härstammar från bussavtalet som träffades mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transport. År 1998 bildades Bussarbetsgivarna (nuvarande Sveriges Bussföretag). Efter år 1998 var det således Bussarbetsgivarna och Transport som träffade bussavtalet.

Arbetstidsreglerna i 1974 års bussavtal var olika för körning inom Norden och för trafik utom Norden. Såvitt avsåg trafik utom Norden angavs, i nu relevant del, endast att arbetstiden skulle fastställas efter trafikens behov. Den gemensamma partsavsikten var inte, trots detta, att arbetstidsreglerna för körning inom Norden skulle gälla för trafik utom Norden.

Såvitt avsåg vad som gällde för körning inom Norden framgår uttryckligen av avtalstexten (§ 5 Mom. 1. alternativ II. punkten 2) att bussföraren var tvungen att stå till förfogande någon del av 24-timmarsperioden för att vara berättigad till åtta timmars betalning. Den gemensamma partsavsikten var inte den motsatta.

1974 års bussavtal tillämpades inte heller på det sätt som förbundet har gjort gällande. Det är inte riktigt att arbetsgivarna inte förlade fridagar på bortaort vid utlandstrafik. Det är inte heller riktigt att bussförarna – trots att de inte stått till arbetsgivarens förfogande någon del av dagen – skulle ha fått ersättning för minst åtta timmar per dygn eller 24-timmarsperiod. Slutligen är det inte riktigt att regleringen för trafik inom Norden tillämpades på trafik utom Norden. Biltrafikens Arbetsgivareförbund har inte känt till den av förbundet påstådda tillämpningen.

I 1974 års bussavtal fanns också en reglering om särskild ersättning för de oregelbundna arbetstids- och fridagarsförhållandena i trafik utom Norden. Även systematiken i 1974 års bussavtal talar således för att fridagar kunde förläggas på bortaort vid körningar utom Norden.

Avtalshistorik – 1984 års bussavtal

I början av 1980-talet tillsattes en mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transport partsgemensam arbetsgrupp för att se över bussavtalet. Anledningen var att bussavtalen hade blivit svåra att tillämpa för bussföretagen, speciellt för de nya rena beställningstrafikföretagen som växte fram, då bussavtalen byggde på en föråldrad trafikstruktur. Det innebar att de företag som var bundna av bussavtalet hade svåra konkurrensnackdelar, vilket både arbetsgivare och arbetstagare var överens om. Det var därför nödvändigt att bussavtalet förnyades och moderniserades. Den partsgemensamma arbetsgruppens arbete ledde fram till 1984 års förändringar.

Reglerna om beräkning av arbetstid vid körning inom Norden fick – i vart fall för i detta mål väsentliga delar – de lydelse som de har i dag. Det som skiljer är det minsta antal timmar som ska tillgodoräknas som arbetstid. Den gemensamma partsavsikten var fortsatt att en förutsättning för att omfattas av bestämmelsen var att föraren skulle ha stått till arbetsgivarens förfogande för arbete någon del av dygnet. Detta framgår även av bestämmelsens ordalydelse. Punkten I A anger att som arbetstid räknas tid under vilken förare står till arbetsgivarens förfogande och i punkten II – om körning med dygnsvila på bortaort – hänvisas till punkten I A. Det är också så medlemsföretagen hos Biltrafikens Arbetsgivareförbund och – sedan år 1998 – Bussarbetsgivarna tillämpat regeln.

För trafik utom Norden blev reglerna i 1984 års bussavtal i stor sett desamma som i 1974 års bussavtal. I arbetsgruppen diskuterades att definiera ”trafikens behov” kopplat till körtid samt ett schablontillägg per arbetsdag för övrigt arbete. Bakgrunden var att det vid trafik utom Norden fanns ett oändligt antal varianter på trafikuppdrag, från korta endagsresor till resor under många dagar upp till flera veckor, och från rena transportuppdrag till rundresor eller s.k. liggastillresor. Diskussionerna ledde emellertid inte till någon ändring.

I 1984 års bussavtal angavs fortfarande att arbetstiden skulle fastställas efter trafikens behov. I bestämmelsen fanns det inte någon hänvisning till arbetstidsreglerna för körning inom Norden. Inte heller under åren 1984–1999 tillämpades arbetstidsreglerna om körning inom Norden på trafik utom Norden.

Även bestämmelsen om den särskilda ersättningen för de oregelbundna fridagarsförhållandena fanns kvar i 1984 års avtal.

Avtalshistorik – 2000 års bussavtal

Arbetstidsreglerna för trafik utom Norden i bussavtalet var desamma från 1970-talet fram till år 2000. Vid avtalsförhandlingarna mellan Bussarbetsgivarna och Transport enades parterna i februari 2000 om att arbetstidsbestämmelserna för trafik utom Norden skulle få följande tillägg. ”Såsom arbetstid räknas alltid minst sex timmar per dygn på samma sätt som vid körning inom Norden”. Det var således först i och med 2000 års bussavtal som trafiken utom Norden fick en liknande regel som den som gällde inom Norden.

Den gemensamma partsavsikten var att en förutsättning för att omfattas av bestämmelsen var att förarna stått till arbetsgivarens förfogande för arbete någon del av dygnet. Det framgår även av bestämmelsens ordalydelse, eftersom den hänvisar till vad som gällde vid körning inom Norden.

Även i 2000 års bussavtal fanns regeln om en särskild ersättning för de oregelbundna fridagarsförhållandena med.

Bussbranschavtalet

Bussbranschavtalet tecknades i februari 2003.

Det är riktigt att det vid avtalsförhandlingarna uttalades att det var viktigt att avtalen som tecknades med förbundet respektive Transport skulle vara konkurrensneutrala. När det gäller bestämmelserna om beställningstrafiken överlät förbundet de frågorna till Transport. Förbundet drev under förhandlingarna inga frågor om beställningstrafiken.

Förbundet har påstått att parterna var överens om att bussavtalet skulle ligga till grund för bussbranschavtalet. Det är inte helt korrekt. Det som däremot är korrekt är att bussavtalets regler om arbetstid skulle ligga till grund för reglerna om arbetstid vid beställningstrafik inom och utom riket.

Bestämmelserna om arbetstid vid beställningstrafik utom och inom riket fick den lydelse de har i dag.

Den gemensamma partsavsikten var att en förutsättning för att omfattas av rätten till utfyllnadstid vid dygnsvila på bortaort var att föraren stått till arbetsgivarens förfogande för arbete någon del av 24-timmarsperioden, dvs. inte haft en fridag. De enda i målet relevanta förändringarna som gjordes, jämfört med 2000 års bussavtal, var dels att antalet timmar med rätt till ersättning blev åtta i stället för sex och att per dygn ändrades till per hel 24-timmarsperiod, dels att

vid inrikeskörning utan dygnsvila på bortaort skulle föraren få tillgodoräkna sig tre timmar (§ 5 mom. 2 punkten 1 A). Det var första gången när det gällde beställningstrafik inom riket som det i punkten 1 A infördes en skrivning om någon form av garantitid.

Vare sig förbundet eller Transport poängterade vid avtalsförhandlingarna hur viktigt det var att bussförarna fick betalt inte enbart för tid då de körde bussen utan även för tid när de befann sig på annan ort i väntan på att få åka hem. Däremot framförde förbundet att det var viktigt att bussförarna fick betalt för en hel arbetsdag även om de enbart hade arbetat några timmar den dagen.

Den gemensamma partsavsikten med bestämmelsen framgår även av bestämmelsens ordalydelse eftersom den hänvisar till vad som gäller för vid körning inom riket. Det är även så Bussarbetsgivarna och Sveriges Bussföretag gett sina medlemsföretag råd.

Det bestrids att arbetsgivarna i branschen, med Bussarbetsgivarnas kännedom, tillämpat de omtvistade bestämmelserna i bussbranschavtalet i enlighet med den tolkning som förbundet hävdar.

Bolagets hängavtal

År 2005 var bolaget genom hängavtal bundet av bussbranschavtalet. Den 17 januari 2005 tecknade bolaget, genom Göran Mellström, och förbundet, genom Bo Sandholm, lokala överenskommelser.

En av de lokala överenskommelserna, bilaga a till ett förhandlingsprotokoll av den 17 januari 2005, innebar att vid utlandskörningar skulle bussföraren få betalt för minst åtta timmars körning per dag med undantag för fridagar. Detta visar att även förbundet år 2005 ansåg att bolaget kunde förlägga fridagar på bortaort och att någon ersättning, utöver traktamente, då inte skulle utgå.

Fridagsreglerna i bussavtalet och bussbranschavtalet

En fridag innebär att bussföraren inte behöver stå till arbetsgivarens förfogande.

Fridagsbestämmelsen i § 6 i bussbranschavtalet härstammar delvis från bussavtalet.

Av § 5 mom 5 – om arbetstidsschema – punkterna 1 och 2 i bussbranschavtalet framgår att tjänstgöringsdagar och fridagar ska anges i arbetstidsschema och att förarna ska få sina scheman en till två veckor innan tjänstgöring.

I § 8 i 1984 års bussavtal reglerades att bussförarna som huvudregel var berättigade till minst en fridag i veckan. Partsavsikten med den bestämmelsen var inte att förbjuda förläggning av fridagar på bortaort. Partsavsikten var inte heller att förarna skulle få tillgodoräkna sig visst antal timmar såsom arbetstid trots att de hade en fridag. Detta framgår inte heller av bestämmelsens ordalydelse. Det är

inte heller så Bussarbetsgivarna och dess medlemsföretag tillämpat bestämmelsen.

Under år 1991 arbetade en partssammansatt arbetsgrupp fram förslag till ändringar i bussavtalet, varvid bl.a. bestämmelserna om fridagar förändrades. I samband med att ändringarna skulle träda i kraft skrev Biltrafikens Arbetsgivareförbund år 1992 ett cirkulär. Av cirkuläret framgår att arbetsgivarsidans uppfattning var att det inte förelåg något hinder enligt avtalet att förlägga fridagar på bortaort, men att det inte alltid var praktiskt möjligt.

Vid bussbranschavtalets tillkomst år 2003 togs kopplingen till kalenderdygn avseende fridagar bort. Man tog även bort att bestämmelsen enbart avsåg tillsvidareanställda. Bestämmelsen gjordes i stället beroende av om förarna körde på schema eller inte. Att bestämmelsen skulle förbjuda fridagar på bortaort har inte varit parternas gemensamma avsikt utan avsikten var enbart att reglera hur antalet fridagar per tidsenhet skulle beräknas, inte var de fick förläggas. Avsikten var således inte att plötsligt införa ett förbud mot att förlägga fridagar på bortaort eller att fridagar skulle berättiga till åtta timmars arbetstid.

Som framgår av ordalydelsen av § 6 i bussbranschavtalet finns det inte hellre i den bestämmelsen något som hindrar arbetsgivaren från att förlägga fridagar på bortaort.

EU:s kör- och vilotidsregler

I Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (2006 års förordning) finns bl.a. regler om veckovila. Där anges att veckovila innebär en tidsperiod under veckan under vilken föraren fritt får förfoga över sin tid (se artikel 4 punkt h). Det innebär således att bussföraren inte får stå till bolagets förfogade den dagen. Eftersom bussföraren inte får stå till förfogande, ska han eller hon inte heller ha någon lön från arbetsgivaren.

När det gäller internationell persontransport gäller att veckovilan får skjutas upp högst tolv på varandra följande 24-timmarsperioder förutsatt att det rör sig om enstaka tillfällig persontransport och att chauffören har haft 45 timmars veckovila före. Om veckovila inte skulle få förläggas på bortaort enligt kollektivavtalet, hade bussbolag – förenklat uttryckt – inte kunnat ha rundturer inom eller utom riket som varar längre än sex dagar, om det inte rörde sig om en enstaka tillfällig persontransport.

I den tidigare gällande förordningen om kör- och vilotider, rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter, fanns undantag för internationella persontransporter (artikel 7 och 6.1). I samband med att 2006 års förordning trädde i kraft i april 2007 togs undantaget för internationella persontransporter bort. Således blev bussbolagen tvungna att – förenklat uttryckt – förlägga veckovila efter sex dagar även vid internationella bussturer. Undantaget infördes emellertid igen i

juni 2010. För det fall veckovila inte skulle få förläggas på bortaort hade det borttagna undantaget år 2007 inneburit att bussbolagen antingen hade fått korta ner sina resor till t.ex. Alperna till sex dagar eller fått byta ut busschauffören under vistelsen. Detta skedde aldrig vilket talar för att kollektivavtalet inte innebär något förbud mot att förlägga fridagar på bortaort. Konsekvensen blev i stället att bussbolagen kom överens med researrangörerna om att inte förlägga utflykter vissa dagar så att chaufförerna ska kunna ha sin veckovila den dagen. Detta har förbundet varit medvetet om.

Utlandstillägg – enmansbetjänad buss

Kollektivavtalsbestämmelsens innebörd

Tillägget för enmansbetjäning, enligt § 5 mom 9a andra stycket i kollektivavtalet, utgår inte när det har varit både en förare och en guide alternativt en bussvärd med på bussen. Bussen är då inte enmansbetjänad. Bussen är enmansbetjänad om ingen förutom föraren – alltså ingen ytterligare förare, guide eller bussvärd – betjänar bussen.

Guidens eller bussvärdens uppgift är att ta hand om resenärerna och hjälpa och stödja föraren. Det är inte ovanligt att det på rundresor saknas guide eller bussvärd. Föraren har då att ta hand om även guidens/bussvärdens uppgifter. Guidens/bussvärdens uppgift är bl.a. att se till att bussens cateringvaror kommer ombord, pricka av passagerarlistor, medverka vid planering av dagsrutt och föreslå rastställe så att såväl förarens som gästernas behov tillgodoses optimalt, medverka vid lastning av bussen så att bagage lastas in i rätt ordning, att lämna information till passagerarna och besvara frågor, informera om säkerhetsutrustning och faciliteter ombord, informera om särskilda trafikhändelser under resans gång och föreslå lämplig resväg, ta hand om incheckning vid ankomst till hotell samt restauranger, medverka vid ifyllande av resedokument och hantering av bro-och färjebiljetter, medverka till att hålla bussen ren och fräsch och i övrigt vara första kontakten för resenärerna samt att vara behjälplig vid sjukdomsfall och hålla kontakt i sådana situationer med uppdragsgivaren.

Guiden eller bussvärden avlastar således chauffören från många arbetsuppgifter.

Avtalshistorik

Det är riktigt att regeln om rätt till särskild ersättning vid enmansbetjäning kommer från bussavtalet, på sätt förbundet redovisat. Vid bussbranschavtalets tillkomst, år 2003, fick bestämmelsen den lydelse den hade under den i målet aktuella perioden.

Partsavsikt, ordalydelse och tillämpning

När Bussarbetsgivarna (numera Sveriges Bussföretag) och förbundet år 2003 kom överens om bestämmelsen var parternas avsikt inte att tillägget skulle utgå när en buss bemannas av en förare och en guide.

Av ordalydelsen – enmansbetjäna – framgår inte att det enbart är antalet förare som avses. Något merarbete för förlängd arbetstid uppkommer inte heller när det finns en guide eller bussvärd med på bussen. Att tillägget inte ska betalas när t.ex. en guide följer med följer således även av ordalydelsen.

Det bestrids att arbetsgivare i branschen med arbetsgivarorganisationens kännedom har utgett tillägg för enmansbetjäning när bussen har bemannats av en förare och en guide eller bussvärd.

Ob-ersättning – faktiskt arbetad tid

Kollektivavtalets innebörd

Som framgår av § 10 mom 1 i kollektivavtalet har en bussförare inte rätt till ob-ersättning för sådan tid som räknas som arbetstid enligt § 5 bussbranschavtalet, men som inte motsvaras av faktiskt arbetad tid. Exempel på sådan tid är sådan som framgår av § 5 mom 2 punkterna 1 A och 2 samt mom 12.

När föraren inte utför några arbetsuppgifter är det inte fråga om ”faktiskt arbetad tid” i bussbranschavtalets mening. Bussförarna har alltså inte rätt till ob-ersättning när de tjänstgör som förste- eller andreförare på bussen till eller från destinationen men inte kör bussen eller utför andra arbetsuppgifter, när de enbart sitter på bussen för att transporteras till eller från destinationen eller när de befinner sig på destinationen utan att köra bussen eller utföra andra arbetsuppgifter.

I § 9 mom 1 i bussbranschavtalet anges att även övertidsersättning utges endast för ”faktiskt arbetad tid”.

Avtalshistorik

Skrivningen om faktiskt arbetad tid härrör från bussavtalet. Begreppet faktiskt arbetad tid infördes i 1991 års bussavtal.

Den gemensamma partsavsikten med begreppet faktiskt arbetad tid var att en arbetsuppgift måste utföras för att tiden ska berättiga till ob-ersättning. Partsavsikten var inte att uttrycket skulle omfatta tid då en bussförare enbart sitter på bussen för att transporteras till eller från destinationen, oavsett om bussföraren senare skulle köra bussen eller inte.

Även i det tidigare bussavtalet, 1990 års bussavtal, fanns en motsvarande regel. Begreppet var då fullgjord verklig tjänstgöring.

Bussbranschavtalet

Skrivningen från bussavtalet om faktiskt arbetad tid infördes i bussbranschavtalet år 2003.

Den gemensamma partsavsikten var inte att förändra bestämmelsen från vad som gällde enligt bussavtalet. Således var den gemensamma partsavsikten med

begreppet faktiskt arbetad tid att en arbetsuppgift måste utföras för att berättiga till ob-ersättning. Partsavsikten var inte att uttrycket faktiskt arbetad tid skulle omfatta tid då en bussförare enbart sitter på bussen för att transporteras till eller från destinationen. Detta oavsett om bussföraren senare skulle köra bussen eller inte.

Ob-ersättningsregeln har därefter, i nu aktuellt hänseende, haft samma lydelse sedan år 2003.

Det bestrids att arbetsgivare i branschen skulle ha betalat ob-ersättning för tid då arbetstagare stått till förfogande för arbete men inte utfört några arbetsuppgifter. Bussarbetsgivarna och Sveriges Bussföretag har gett sina medlemsföretag rådet att en arbetsuppgift måste utföras för att berättiga till ob-ersättning.

Även övertidsersättning enligt bussbranschavtalet utges endast för faktiskt arbetad tid, se § 9 mom 1 i avtalet.

Av Arbetsdomstolens dom AD 2018 nr 69 framgår att förbundets uppfattning då var att bussbranschavtalets regler om ob-ersättning innebar att arbetstagare endast har rätt till ob-ersättning för tid då de utför arbete och alltså inte för sådan tid som ska räknas som arbetstid trots att inget arbete utförts.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med f.d. ombudsmännen på Svenska Kommunalarbetareförbundet Robert Westberg och Bo Sandholm, f.d. ombudsmännen på Svenska Transportarbetareförbundet Joakim Hellmouth och Mikael Johansson, samt bussföraren Hans Lans.

På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med f.d. förhandlingschefen hos Bussarbetsgivarna Beata Hammarskiöld, f.d. regionchefen hos Transportgruppen Olle Mats, f.d. vice vd:n hos Transportföretagen Anders Norberg, f.d. arbetsrättsjuristen hos Transportföretagen Ann-Lovis Eliasson och bussföraren Björn Alvarsson.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Frågan om regleringen om rätt till utfyllnadstid innebär hinder mot att förlägga fridag på bortaort

Tvistefrågan

Enligt bussbranschavtalet har en förare rätt att få tillgodoräkna sig arbetstid med minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod. Detta gäller vid beställningstrafik både inom och utom riket vid dygnsvila på bortaort. Enklare uttryckt gäller regleringen när föraren på grund av arbetet ”övernattar” på annan ort än

”hemma”. Rätten att då få tillgodoräkna sig minst åtta timmar som arbetstid innebär att om det inte finns arbetsuppgifter att utföra avseende hela arbetstidsmättet om åtta timmar, eller inga arbetsuppgifter alls, tillgodoräknas föraren ändå arbetstid upp till åtta timmar den aktuella 24-timmarsperioden, s.k. utfyllnadstid. Detta kan också förenklat uttryckas så att föraren har rätt till lön för åtta timmar, oavsett om arbete utförs eller inte.

Parterna tvistar om regleringen om rätt till utfyllnadstid innebär att en arbetsgivare inte får förlägga fridag på bortaort och om fridag ändå skulle läggas ut, om arbetstagaren ändå har rätt att tillgodoräkna sig arbetstid om minst åtta timmar.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att det av § 5 mom 9a sista stycket i bussbranschavtalet, som gäller för beställningstrafik utom riket, följer att arbetstagare, vid körning med dygnsvila på bortaort, som arbetstid alltid ska få tillgodoräkna sig minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod (utfyllnadstid). Enligt förbundet gäller detta oavsett om arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande eller inte, vilket i sin tur medför att det inte är tillåtet att förlägga en arbetstages fridag på bortaort.

Arbetsgivarparterna har häremot anfört följande. Regeln omöjliggör inte för en arbetsgivare att förlägga fridag på bortaort. Hänvisningen i den aktuella bestämmelsen till att beräkningen av arbetstid ska göras på samma sätt som vid körning inom riket, dvs. enligt § 5 mom 2, innebär att det krävs att arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande någon del av 24-timmarsperioden för att arbetstagaren ska vara berättigad till utfyllnadstid. Under en fridag på bortaort står föraren inte till arbetsgivarens förfogande, varför ingen tid under sådan period räknas som arbetstid.

Parterna har anfört att deras respektive ståndpunkter följer av ordalydelsen samt även står i överensstämmelse med den gemensamma partsavsikten såvitt avser både bussbranschavtalet och bussavtalet. Parterna har vidare anfört att deras respektive tolkning också står i överensstämmelse med hur bussbranschavtalet och det vid varje tidpunkt gällande bussavtalet har tillämpats. Förbundet har även hänvisat till ändamålet med regleringen.

Parterna är eniga om att den omtvistade regleringen om rätt till utfyllnadstid har sitt ursprung i bussavtalet. Arbetsdomstolen inleder prövningen med att behandla bussavtalets reglering av frågan.

Bussavtalets historik – avtalstexten

Följande är ostridigt om avtalshistoriken till den omtvistade bestämmelsen – § 5 mom 9a sista stycket i bussbranschavtalet – och § 5 mom 2 i bussbranschavtalet, till vilken den omtvistade bestämmelsen hänvisar genom hänvisningen till vad som gäller vid körning inom riket.

De ovan angivna bestämmelserna i bussbranschavtalet fick i målet aktuell lydelse (avtalsperioden den 1 juni 2013–30 september 2016) i och med tillkomsten av bussbranschavtalet år 2003. Bestämmelserna hämtades då från bussavtalet, träffat mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och därefter Bussarbetsgivarna på ena sidan och Transport på andra sidan.

I mitten av 1970-talet benämndes beställningstrafik i bussavtalet som abonnemangstrafik. Bestämmelserna om abonnemangstrafik innehöll bestämmelser om abonnemangskörning inom och utom Norden.

Såvitt avsåg abonnemangskörning inom Norden angavs i 1974 års bussavtal bl.a. följande.

2) Abonnemangskörning med övernattnig.

Såsom arbetstid räknas den effektiva arbetstiden samt den tid, som arbetstagaren står till arbetsgivarens eller abonnentens förfogande, dock minst en arbetstid av 8 timmar per 24-timmarsperiod räknat från abonnemangskörningens början.

Avseende abonnemangskörning utom Norden fanns bl.a. följande reglering.

- 1) Arbetstids- och bemanningsregler
Arbetstiden fastställs efter trafikens behov.

I 1984 års bussavtal behölls den ovan angivna texten såvitt avsåg trafik utom Norden. Regleringen av arbetstiden för körning inom Norden ändrades bl.a. så att avtalstexten i nu aktuell del fick följande lydelse.

Såsom arbetstid vid körning inom Norden räknas:

I A Tid under vilken förare står till arbetsgivarens förfogande.

I arbetstid inräknas även ledig tid understigande 30 minuter.

B 75 procent av uppehållstid på bortaort som ej utgör rast.

II Vid körning med dygnsvila på bortaort beräknas arbetstid enligt punkten I A. Som arbetstid räknas alltid dock minst 4 timmar per dygn.

Genom 2000 års bussavtal ändrades avtalstexten, såvitt avsåg körning inom Norden, så att de ovan angivna 4 timmarna ändrades till ”alltid dock minst 6 timmar per dygn”. Ovan angiven avtalstext avseende trafik utom Norden behölls. Därtill infördes ett nytt sista stycke vari angavs följande.

Såsom arbetstid räknas alltid minst sex timmar per dygn på samma sätt som vid körning inom Norden.

Bussavtalets reglering i nu aktuell del i enlighet med lydelsen i 2000 års bussavtal, tillfördes bussbranschavtalet när det träffades. Det skedde genom införandet av reglering om arbetstid vid beställningstrafik inom riket (§ 5 mom 2) och vid beställningstrafik utom riket (§ 5 mom 9a) med en ändring. För både inrikes och utrikes körning ändrades minsta antalet timmar till alltid minst ”8 timmar per hel 24-timmarsperiod”. I övrigt var de, för den nu behandlade frågan, relevanta texterna desamma som enligt bussavtalet.

Twistiga frågor om bussavtalets innebörd

Parterna är, såvitt avser rätten till utfyllnadstid, oense i två avseenden såvitt avser innebörden av bussavtalets reglering.

Parterna är överens om att det var först genom 2000 års bussavtal som det infördes en uttrycklig regel om rätt till utfyllnadstid i regleringen om trafik utom Norden. Den första tvistefrågan avser om detta varit bussavtalets innebörd redan dessförinnan, från i vart fall mitten av 1970-talet.

Den andra tvistefrågan avser om regleringen i bussavtalet, om rätt till utfyllnadstid vid körning inom Norden med dygnsvila på bortaort, hade den innebörden att rätten till utfyllnadstid förutsatte att arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande eller inte.

Av avtalstexterna ingivna i målet framgår att bussavtalet åren 1974–1999 hade olika utformade regler om arbetstid för körning inom Norden och för trafik utom Norden och att det enda som, i nu aktuellt hänseende, uttryckligen föreskrevs för trafik utom Norden var att arbetstiden skulle fastställas efter trafikens behov. Det var, som redan anförts, först genom 2000 års bussavtal som det i bestämmelsen om arbetstid vid trafik utom Norden infördes en regel om att såsom arbetstid alltid skulle räknas minst ett visst antal angivna timmar (sex timmar per dygn), på samma sätt som vid körning inom Norden.

Förbundet har dock anförts att partsavsikten, hos bussavtalets parter, var dels att regeln om arbetstid vid körning inom Norden skulle gälla även för trafik utom Norden, dels att regleringen avseende körning inom Norden innebar att arbetstagaren, vid körning med dygnsvila på bortaort, skulle ha rätt till betalning för ett minsta antal timmar per viss tidsenhet även om arbetstagaren inte stått till arbetsgivarens förfogande. Detta innebar, enligt förbundet, att arbetstagaren alltid hade rätt till betalning för minst det antal timmar som angavs i avtalstexten och att arbetsgivaren därmed inte fick förlägga en fridag på bortaort. Förbundets ståndpunkt är att bussavtalet tillämpats så och att motparten i avtalet – arbetsgivarorganisationen – också haft kännedom om denna tillämpning.

Arbetsgivarparterna har bestritt vad förbundet ovan anförts och framhållit att det av avtalstexten för körning inom Norden framgår att arbetstagaren, även vid körning med dygnsvila på bortaort, måste ha stått till arbetsgivarens förfogande, för att han eller hon skulle ha rätt att som arbetstid få tillgodoräkna sig de i avtalet angivna minsta antalet timmar, vilket inte är fallet om arbetstagaren har en fridag.

Beata Hammarskiöld, tidigare förhandlingschef hos dåvarande Bussarbetsgivarna samt före detta regionchefen hos TransportGruppen Olle Mats och f.d. vice vd:n hos Transportföretagen Anders Norberg har hörts om bussavtalets innebörd.

Beata Hammarskiöld har hänvisat till avtalstexten, som för körning utom Norden angav att arbetstiden skulle fastställas efter trafikens behov, och

berättat att hon inte känner till att avtalet skulle ha tillämpats på så sätt att regleringen om arbetstid för körning inom Norden skulle ha gällt eller tillämpats även vid körning utom Norden.

Olle Mats har berättat att han deltog i den partsgemensamma arbetsgrupp som ledde fram till 1984 års bussavtal. Han har uppgett att man i arbetsgruppen diskuterade ändrade regler för även körning utom Norden, men att det inte blev av. Även Olle Mats har uppgett att han inte känner till att reglerna för körning inom Norden skulle ha gällt eller tillämpats vid körning utom Norden.

Anders Norberg har berättat att han på 1990-talet för Transportföretagen ledde en arbetsgrupp som arbetade med bussavtalet. Han har redovisat samma uppfattning som Beata Hammarskiöld och Olle Mats i frågan om huruvida samma regler gällt för all beställningstrafik. Anders Norberg har uppgett att avtalet inte innebar några begränsningar i möjligheten att vid körning utom Norden lägga fridagar på bortaort. Han skrev det cirkulär från Biltrafikens Arbetsgivarförbund som gick ut till samtliga bussföretag i juni 1992, efter att bussavtalet för perioden 1991–1993 utkommit i tryckt form.

I cirkuläret anges att någon regel om minst en fridag per vecka inte längre finns i avtalet och att det är till fördel för både arbetsgivare och arbetstagare, t.ex. vid en rundresa på åtta eller nio dagar då det är praktiskt omöjligt att tillämpa en regel om att fridag ska läggas ut. Anders Norberg har berättat att den tidigare regleringen om fridagar innebar att arbetsgivaren var tvungen att lägga ut minst en fridag per vecka och att ändringen i dessa regler innebar att arbetsgivaren inte längre behövde lägga ut en fridag på bortaort.

På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med Robert Westberg tidigare ombudsman hos förbundet och Joakim Hellmouth, tidigare ombudsman hos Transport. Dessa har dock huvudsakligen uttalat sig om bussbranschavtalet och förhandlingarna inför träffandet av det avtalet.

Därutöver har i denna del tidigare förbundsombudsmannen hos förbundet Mikael Johansson och bussföraren Hans Lans hörts på förbundets begäran. Även Mikael Johansson har arbetat som bussförare. De har båda berättat att de, i arbetet som bussförare, har fått betalt enligt utfyllnadsregeln även för helt lediga dagar med vila på bortaort.

Arbetsdomstolen gör följande bedömningar.

Såvitt avser frågan om samma regler gällt för trafik utom Norden som för körning inom Norden gör domstolen följande överväganden.

Av avtalstexterna framgår klart att olika regler, om vad som räknas som arbetstid, gällt enligt bussavtalet för körning inom Norden och för trafik utom Norden fram till 2000 års bussavtal. Före år 2000 fanns ingen avtalstext i bussavtalet om rätt till utfyllnadstid vid trafik utom Norden. Det är inte visat att det, trots ordalydelsen, funnits en gemensam partsavsikt om att regeln om tillgodoräknande av arbetstid – utfyllnadstid – vid körning inom Norden skulle gälla även vid körning utom Norden i tiden före år 2000. Utredningen ger inte heller

vid handen att avtalet, med kollektivavtalsmotpartens goda minne, tillämpats så. Arbetsdomstolen finner alltså inte visat att bussavtalet redan före år 2000 hade den innebörden att det vid trafik utom Norden fanns en rätt till utfyllnadstid på samma sätt som vid körning inom Norden.

När det gäller frågan om bussavtalets reglering om arbetstid vid körning inom Norden, med dygnsvila på bortaort, innebar att arbetstagaren alltid hade rätt till arbetstid med minst ett visst antal timmar, utfyllnadstid, oavsett om arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande eller inte gör Arbetsdomstolen följande överväganden.

I avtalstexten från och med 1984 års bussavtal finns i den aktuella bestämmelsen om arbetstid vid körning inom Norden en inledande regel, punkten I A, som anger att som arbetstid räknas tid under vilken förare står till arbetsgivarens förfogande. Därefter anges i andra punkten att, vid körning med dygnsvila på bortaort, beräknas arbetstid enligt punkten I A, med tillägget att som arbetstid räknas alltid dock minst fyra (och därefter sex timmar) per dygn. Frågan är om hänvisningen till punkten I A innebar att arbetstagaren skulle ha stått till arbetsgivarens förfogande för att ha rätt till den angivna utfyllnadstiden eller om tillägget ”alltid dock” innebar att arbetstagaren vid dygnsvila på bortaort alltid hade rätt till utfyllnadstiden även om föraren inte stått till arbetsgivarens förfogande.

Arbetsdomstolen finner inte genom utredningen utrett att det funnits en gemensam partsavsikt vare sig såvitt avser den ena eller den andra ovan angivna innebörden av bestämmelsen. Domstolen finner inte heller genom utredningen visat att bussavtalet fram till år 2003 skulle ha tillämpats så att fridagar regelmässigt lades ut eller inte alls lades ut vid körning med dygnsvila på bortaort. Vad Anders Norberg berättat om cirkuläret från år 1992 talar dock för arbetsgivarparternas ståndpunkt och mot förbundets. Så långt finner Arbetsdomstolen emellertid inte tillräckligt stöd för någondera av parternas tolkning av bussavtalets innebörd såvitt avser regleringen om rätt till utfyllnadstid.

Vad förbundet anfört med anledning av det cirkulär (63/2000) som Transport skickade till sina avdelningar gällande 2000 års bussavtal förändrar inte bedömningen.

Frågan är då vilka slutsatser som kan dras av avtalstexten i sig i bussavtalet. Arbetsdomstolen återkommer till den bedömningen senare, vid behandlingen av bussbranschavtalets innebörd, då avtalstexten i det avtalet i nu aktuellt hänseende är densamma.

Bussbranschavtalet – frågan om gemensam partsavsikt

Bussbranschavtalet träffades i början av år 2003 mellan Bussarbetsgivarna och förbundet. Bussarbetsgivarna och Transport träffade även ett nytt bussavtal. Förhandlingar fördes parallellt om de båda avtalen. Parterna är eniga om att reglerna om arbetstid såväl för beställningstrafik inom riket som utom riket i bussbranschavtalet hämtades från bussavtalet.

Robert Westberg, Joakim Hellmouth och Beata Hammarskiöld, deltog på olika sätt vid de förhandlingar som ledde fram till bussbranschavtalet 2003. Ingen av dem har uppgett att man diskuterade eller behandlade frågan om möjligheten att förlägga en fridag på bortaort eller den närmre innebörden av den aktuella avtalstexten.

Det parterna däremot ostridigt diskuterade under avtalsförhandlingarna var frågan om hur många timmar som utfyllnadstiden skulle omfatta. Enligt dåvarande bussavtalet var utfyllnadstiden sex timmar per dygn. Joakim Hellmouth har berättat att förbundet var berett att gå ut i strejk för rätten till betalning för minst åtta timmar per dag – full ersättning – så att arbetstagaren väl hemma igen inte hade arbetstimmar i skuld till arbetsgivaren. Joakim Hellmouth har uppgett att det inte hade blivit något kollektivavtal om Bussarbetsgivarna förbehållit sig rätten att förlägga fridag på bortaort.

Förhörspersonerna är således eniga om att frågan om möjligheten att förlägga fridag på bortaort och därmed sammanhängande frågor inte var föremål för diskussion under de aktuella avtalsförhandlingarna. Enligt Arbetsdomstolens mening går det därmed inte av utredningen i målet att dra slutsatsen att det funnits en gemensam partsavsikt i frågan om regleringen om rätt till utfyllnadstid kräver att arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande eller inte eller om regeln om utfyllnadstid innebär hinder mot att förlägga fridag på bortaort.

Arbetsdomstolen finner inte heller att vad förhörspersonerna uttalat om hur bussbranschavtalet eller bussavtalet enligt deras mening tillämpats ger stöd för att den gemensamma partsavsikten med reglerna om utfyllnadstid varit den som vardera parten gjort gällande.

Bussbranschavtalet – ordalydelse och ändamål

Frågan är då vilka slutsatser som kan dras av avtalstexten i bussbranschavtalet och ändamålet med regleringen om rätt till utfyllnadstid och fridagsregleringen.

Förbundet har gjort gällande att rätten till en arbetstid om minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod innebär att det inte är tillåtet att förlägga en arbetstages fridag på bortaort, samt att – om så likväl sker – arbetstagaren trots det har rätt att tillgodoräkna sig full ersättning enligt utfyllnadsregeln, dvs. med åtta timmar. Enligt förbundet följer detta av ordalydelsen både i regeln om körning utom riket och regeln om körning inom riket, genom orden ”alltid” och ”alltid dock”. Förbundet har vidare anfört att förbundets tolkning följer av ändamålet med reglerna om utfyllnadstid och fridagsregleringen. Enligt förbundet innebär en fridag att arbetstagaren är fri att göra vad han eller hon vill och att en fridag på bortaort inte innebär detta, eftersom arbetstagaren inte är hemma.

Arbetsgivarparterna menar att ordalydelsen klart stöder deras ståndpunkt. De har anfört följande. Hänvisningen i § 5 mom 9a sista stycket i bussbranschavtalet innebär en hänvisning till § 5 mom 2 i avtalet och då även dess skrivning om att som arbetstid räknas tid under vilken förare står till arbetsgivarens

förfogande. En förutsättning för att få ersättning enligt reglerna om utfyllnadstid är således att arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande under åtminstone någon del av 24-timmarsperioden, vilket inte är fallet under en fridag. Detta gäller alltså även vid körning inom riket, vid dygnsvila på bortaort. Regeln om rätt till utfyllnadstid utgör därmed inte något hinder mot att arbetsgivaren lägger ut fridagar på bortaort, och något sådant hinder föreligger inte heller i övrigt enligt avtalet. Även när fridagen förläggs på bortaort är arbetstagaren fri att förfoga över tiden hur han eller hon vill.

Arbetsgivarparternas tolkning av avtalet i dessa avseenden vinner stöd av vad vittnena Beata Hammarskiöld, Olle Mats, Anders Norberg och f.d. arbetsrättsjuristen hos Transportföretagen Ann-Lovis Eliasson har berättat. På motsvarande sätt stöds förbundets uppfattning av förhören med Robert Westberg, Joakim Hellmouth och Mikael Johansson.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Parterna är ense om att arbetstagare under fridagar varken är skyldiga att utföra arbete eller stå till förfogande för arbete. Av utredningen har framgått att arbetsdagar och fridagar läggs ut i förväg i ett arbetstidsschema och att arbetsgivaren inte i efterhand kan besluta att en viss redan förfluten dag var en fridag. Det får förutsättas – och annat har inte heller påståtts – att det är arbetsgivaren som beslutar om att lägga ut fridagar enligt de regler som gäller enligt kollektivavtalet och i övrigt inom ramen för sin arbetsledningsrätt.

Parterna är överens om att det inte av reglerna om fridagar, § 6 i bussbranschavtalet, följer något hinder för en arbetsgivare att vid körning med dygnsvila på bortaort förlägga en fridag till bortaort. Frågan är då om reglerna om utfyllnadstid i kollektivavtalet innebär ett sådant hinder.

Avtalstexten i § 5 mom 2 punkten 2 om att även vid körning med dygnsvila på bortaort ska arbetstiden beräknas enligt punkten 1 A talar för att det som anges i punkten 1 A, nämligen att som arbetstid räknas tid under vilken förare står till arbetsgivarens förfogande, gäller även vid körning med dygnsvila på bortaort. Mot detta kan anföras att omständigheten att det i punkten 2 vidare anges att som arbetstid räknas ”alltid dock” minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod talar för att det alltid, oavsett om arbetsgivaren står till förfogande eller inte, finns en rätt till tillgodoräknande av arbetstid om minst åtta timmar. Om detta var avsikten med bestämmelsen är det dock svårt att förstå varför det i första meningen i punkten 2 överhuvudtaget görs en hänvisning till punkten 1 A. Den är i så fall överflödigt. Även hänvisningen i § 5 mom 9a sista stycket om att rätt till utfyllnadstid gäller ”på samma sätt som vid körning inom riket” är i så fall också överflödigt och får ingen innebörd.

Slutsatsen av det nu anförda är enligt Arbetsdomstolens mening att avtalstexten i sig med styrka talar för arbetsgivarparternas uppfattning om innebörden av avtalet i nu omtvistat hänseende, dvs. att en arbetstagare ska ha stått till arbetsgivarens förfogande för att ha rätt till utfyllnadstiden i fråga.

Vad parterna i målet på ömse håll anfört om att stöd för respektive ståndpunkt finns i bestämmelsen om utlandstillägg i § 5 mom 9a i bussbranschavtalet, föranleder ingen annan bedömning.

Den fråga som då kan ställas är om arbetsgivaren kan förfoga över om arbetstagaren på bortaort står till förfogande eller inte genom att förlägga en fridag på bortaort.

Förbundets uppfattning att det föreligger hinder enligt kollektivavtalet mot att lägga ut fridagar på bortaort, synes ytterst grunda sig på tanken att själva det förhållandet att föraren befinner sig på bortaort, innebär att han eller hon inte kan fritt disponera sin tid. Arbetsdomstolen förstår förbundets ståndpunkt så att en fridag på bortaort, borta från hemmet, inte är en reell fridag och att arbetstagaren därför alltid har rätt att tillgodoräkna sig arbetstid om minst åtta timmar. Ett ändamål med bestämmelsen skulle alltså vara att se till att arbetstagaren garanteras att fridagar förläggs när arbetstagaren inte är på resa för arbetsgivarens räkning. Enligt vittnet Robert Westberg står arbetstagaren till förfogande för arbete i och med att arbetstagaren är på bortaort.

Arbetsgivarparterna har invänt häremot och anfört att en fridag är en fri dag, fri från skyldigheten att stå till arbetsgivarens förfogande, oavsett var fridagen är förlagd. Både Beata Hammarskiöld och Ann-Lovis Eliasson har framfört synpunkten att det dock inte är god personalpolitik att lägga ut för många fridagar på bortaort.

Arbetsdomstolen kan förstå synpunkten att fritid på bortaort för många kan upplevas som mindre värdefull än fritid på hemorten, där det ofta kan antas finnas familj, vänner och ett större utbud av personliga fritidsintressen att tillgå. Detta kan dock inte förutsättas vara en allmängiltig utgångspunkt för envar. En skidintresserad person skulle till exempel mycket väl kunna tänkas uppleva fridagar på en vintersportort som värdefull fritid.

Arbetsdomstolen har ovan uttalat att av avtalstexten får anses följa ett krav på att arbetstagaren ska ha stått till arbetsgivarens förfogande för att han eller hon ska vara berättigad till utfyllnadstid. I avsaknad av en uttrycklig regel i kollektivavtalet om att det inte är tillåtet att förlägga en eller flera fridagar till bortaort vid körning med dygnsvila på bortaort, finns det enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att, mot bakgrund av den omständigheten att fridagar på bortaort typiskt sett inte framstår som lika värdefulla som fridagar på hemmaort, tolka in ett förbud i bussbranschavtalet mot att lägga ut fridagar på bortaort. Regleringen om rätt till utfyllnadstid kan alltså inte, mot den bakgrunden, förstås så arbetstagaren alltid har rätt till utfyllnadstid, oavsett om arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande eller inte och inte heller så att arbetstagaren alltid måste anses stå till arbetsgivarens förfogande på bortaort.

Bussbranschavtalet – avtalstillämpning

För att praxis, hur ett kollektivavtal har tillämpats av medlemmar i den avtalslutande organisationen, ska ha betydelse för tolkningen av kollektivavtalet

krävs att avtalet har tillämpats på ett visst sätt utan att motparten, trots kännedom om tillämpningen, har invänt mot denna eller på annat sätt reagerat mot densamma. Med motpart avses då motparten i kollektivavtalet.

En utredning som syftar till att visa att bussbranschavtalet eller bussavtalet vid vissa tillfällen tillämpats av vissa arbetsgivare på ett visst sätt saknar således principiellt sett betydelse när det gäller att fastställa kollektivavtalets innebörd. Endast om det kan visas att motparten i respektive avtal känt till en viss företagsanknuten praxis och – tyst eller uttryckligt – godtagit den såsom förenlig med avtalet får bevisningen något intresse.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår inte av utredningen att det funnits en etablerad branschpraxis om att arbetsgivare, vid körning med vila på bortaort, tillämpat avtalet så att de inte förlagt fridagar på bortaort då de på grund av avtalet ansett sig förhindrade att göra det och att Bussarbetsgivarna känt till denna avtalstillämpning. Vad vissa av förhörspersoner uttalat om hur bussbranschavtalet/bussavtalet enligt deras mening tillämpats saknar således betydelse för tolkningsfrågan.

Sammanfattning och slutsats

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är alltså, i fråga om beställningstrafik utom riket, att regleringen om utfyllnadstid vid körning med dygnsvila på bortaort inte innebär hinder för arbetsgivaren att förlägga en arbetstagares fridag på bortaort.

Slutsatsen av det ovan anförda blir således att Arbetsdomstolen finner att det inte av regleringen i § 5 mom 9a tredje stycket i bussbranschavtalet vid beställningstrafik utom riket med dygnsvila på bortaort, följer att en arbetsgivare inte får förlägga en arbetstagares fridag på bortaort utom riket.

För tydlighets skull ska klargöras att detta innebär att arbetstagaren, om fridag läggs ut på bortaort, inte har rätt att tillgodoräkna sig arbetstid med minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod, om arbetstagaren till följd av fridagen inte har stått till arbetsgivarens förfogande någon gång under den perioden, och därmed inte heller har rätt till lön för åtta timmar under den perioden.

Av hur mellandomstemat är formulerat följer att domstolen vid denna utgång inte ska pröva det andra ledet i frågan.

Frågan om vad som avses med enmansbetjäna buss

Tvistefrågan

I § 5 mom 9a andra stycket i bussbranschavtalet finns en reglering om två olika s.k. utlandstillägg som utgår per kördag. Ett av tilläggen betalas om bussen är enmansbetjäna. Tilläggen var 76:95 kr per kördag perioden den 1 juni 2014–31 maj 2015. Parterna är oeniga om vad som avses med att bussen är enmans

betjänad, närmare bestämt om bussen är enmansbetjänad även i det fallet att det utöver en ensam förare finns en guide eller bussvärd med på bussen.

Enligt förbundet avses med uttrycket att bussen är enmansbetjänad, att det finns enbart en förare i bussen och alltså inte fler förare. Bussen är enligt förbundet enmansbetjänad även om det finns en guide eller bussvärd med på bussresan.

Arbetsgivarparterna är av motsatt ståndpunkt och har gjort gällande att en buss är att anse som enmansbetjänad enligt den aktuella bestämmelsen endast om ingen förutom föraren – alltså ingen ytterligare förare, guide eller bussvärd – betjänar bussen. I de fall en guide eller bussvärd är med på bussen är den alltså inte enmansbetjänad i avtalets mening.

Parterna, som är ense om att också denna bestämmelse är hämtad från det tidigare gällande bussavtalet, har även i detta fall gjort gällande att deras respektive ståndpunkt följer av ordalydelsen och står i överensstämmelse med den gemensamma partsavsikten med avseende på både bussavtalet och bussbranschavtalet. Förbundet har vidare gjort gällande att arbetsgivarna i branschen med arbetsgivarorganisationens kännedom har tillämpat den aktuella bestämmelsen i enlighet med förbundets tolkning såväl före som efter bussbranschavtalets tillkomst. Detta har bestritts av arbetsgivarparterna.

Arbetsdomstolen inleder prövningen med att behandla bussavtalets reglering av frågan.

Avtalshistorik – avtalstexten

Även såvitt avser rätten till en särskild ersättning, s.k. utlandstillägg, för enmansbetjänad buss har det funnits en sådan bestämmelse i bussavtalet sedan i vart fall 1974 års bussavtal. I det avtalet angavs följande.

Utom Norden

1) Arbetstids- och bemanningsregler.

...

Vid reguljär körning samt vid rundturer enligt fastställd turlista skall buss vara bemannad med två förare, i den mån körtiden beräknas överstiga 9 timmar per dygn. Då buss är enmansbetjänad, utgår för det merarbete och för den därigenom längre arbetstiden utöver körtiden, som det åligger bussföraren att utföra, en särskild ersättning av 8:- per tjänstgöringsdag utom Norden.

...

Vid bussbranschavtalets tillkomst år 2003 hade bestämmelsen i bussavtalet fortfarande samma lydelse.

Bussavtalets reglering om särskild ersättning då bussen är enmansbetjänad överfördes till bussbranschavtalet när det träffades. Det skedde genom att texten fördes vidare genom regeln om arbetstid vid beställningstrafik utom riket (§ 5 mom 9a andra stycket) med den ändringen att den första meningen, om när bussen ska vara bemannad med två förare, inte togs med.

Därutöver har själva ersättningens storlek ändrats genom åren.

Frågan om gemensam partsavsikt och avtalstillämpning

Förbundet har gjort gällande att den gemensamma partsavsikten vid bestämmelsens tillkomst var att den avsågs omfatta den situationen att det fanns endast en förare ombord, oavsett om det fanns någon guide eller bussvärd med i bussen. Detta har arbetsgivarparterna bestritt.

Om förbundet med bestämmelsens tillkomst menar när bestämmelsen kom till i bussavtalet, finns ingen utredning till stöd för att det då förelåg en gemensam partsavsikt i enlighet med förbundets ståndpunkt om bestämmelsens innebörd.

Robert Westberg har uppgett att det inte var någon diskussion om regeln under avtalsförhandlingarna om ett bussbranschavtal, utöver att beloppen justerades. Ingen annan av de förhörs personer som var med vid de avtalsförhandlingar som ledde fram till 2003 års bussbranschavtal har uttalat sig i frågan. Arbetsdomstolen finner därmed att utredningen inte heller i denna del ger något underlag för att fastslå en gemensam partsavsikt avseende innebörden av regeln i bussbranschavtalet.

Såvitt avser avtalets tillämpning i praktiken är det inte visat att det funnits en enhetlig branschpraxis som varit känd för arbetsgivarsidan i vare sig bussavtalet eller bussbranschavtalet.

Avtalshistoriken och avtalstextens ordalydelse

Arbetsdomstolens bedömningar ovan innebär att tolkningen även här får grundas på avtalstexten i bussbranschavtalet och därutöver bestämmelsens ordalydelse i bussavtalet.

Förbundet har hänvisat till avtalstexten i sig. I den anges, och angavs även i bussavtalet, att den särskilda ersättningen för enmansbetjänad buss utgår för det merarbete och för den därigenom längre arbetstiden utöver körtiden som det åligger bussföraren att utföra då bussen är enmansbetjänad. Enligt förbundet avses med merarbete de arbetsuppgifter som ingår i bussförarnas arbetsuppgifter utöver att köra bussen, som t.ex. lastning och lossning samt vård av bussen och när det är två förare kan förarna dela på de tillkommande arbetsuppgifterna.

Enligt förbundet talar även avtalshistoriken för förbundets tolkning. I bussavtalet, den mening som inte togs med i bussbranschavtalet, angavs när bussen skulle vara bemannad med två förare. Mot den bakgrunden måste, enligt förbundet, begreppet enmansbetjänad buss förstås så att bussen är enmansbetjänad när den inte är bemannad med två förare.

Arbetsgivarparterna har också hänvisat till avtalstexten och anfört att om det finns en guide eller bussvärd ombord uppstår inget merarbete för föraren.

Enligt arbetsgivarparterna har en guide eller bussvärd till uppgift att ta hand om resenärerna och hjälpa och stödja föraren enligt följande. Guiden alternativt bussvärderna ska se till att bussens cateringvaror kommer ombord, pricka av passagerarlistor, medverka vid planering av dagsrutt och föreslå rastställe, medverka vid lastning av bussen och hjälpa till att hålla bussen ren och fräsch, besvara frågor från passagerarna och lämna information om sådant som säkerhetsutrustning och faciliteter ombord samt trafikhändelser under resans gång, ta hand om incheckning vid ankomst till hotell och restauranger, medverka vid ifyllande av resedokument och hantering av bro- och färjebiljetter, vara behjälplig vid sjukdomsfall och i sådana situationer hålla kontakt med uppdragsgivaren, samt även i övrigt vara första kontakten för resenärerna. Det är inte ovanligt att det saknas guide på rundresor. Föraren har då att ta hand om även guidens/bussvärdens uppgifter. Guiden eller bussvärderna avlastar således chauffören från många arbetsuppgifter.

Förbundet har inte haft någon invändning mot arbetsgivarparternas beskrivning av guidens/bussvärdens arbetsuppgifter, men har gjort gällande att en medföljande guide eller bussvärd likväl inte ska anses innebära att bussen inte är enmansbetjänad.

Björn Alvarsson, bussförare hos bolaget, har berättat om vilka uppgifter en guide eller bussvärd har enligt hans erfarenhet och i stor överensstämmelse med arbetsgivarparternas beskrivning. Enligt Björn Alvarsson blir bussföraren och guiden som ett team där guiden vid behov t.ex. hjälper till med bagage och ibland erbjuder sig hjälpa till med städningen av bussen. Han har berättat att ibland hjälper även passagerarna till med vissa uppgifter.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen instämmer i förbundets påpekande att avtalshistoriken och bussavtalets lydelse av bestämmelsen i fråga talar för att med enmansbetjänad buss avses att bussen inte är bemannad med två förare. I den regel i bussavtalet som låg till grund för bussbranschavtalet, följde bestämmelsen om en särskild ersättning för enmansbetjänad buss omedelbart efter en föreskrift om när bussen skulle vara bemannad med två förare. Båda reglerna återfanns i samma stycke i avtalstexten och det har inte framhållits något om avtalets systematik i övrigt som tyder på att stycket inte varit avsett att läsas i ett sammanhang. Redan detta talar således för att tolka begreppet ”enmansbetjänad” på så sätt att det endast syftar på antalet förare. Det finns därvid, enligt Arbetsdomstolens mening, inget som talar för att den omständigheten att första meningen inte togs med in i bussbranschavtalet skulle ha varit avsedd att ge begreppet ”enmansbetjänad” en vidare innebörd än förut.

Härtill kommer att den särskilda ersättningen enligt avtalstexten utgår för det merarbete och den därigenom längre arbetstiden *utöver körtiden* (domstolens kursivering), som det åligger bussföraren att utföra. Flera av de arbetsuppgifter som det har beskrivits att en guide eller en bussvärd utför, synes dock vara sådana som främst skulle komma i fråga att utföras under själva körtiden. Även

i denna del talar ordalydelsen således närmast för att det är enbart antalet förare som är av betydelse för att avgöra om en buss är enmansbetjänad eller inte.

Det förhållandet att bestämmelsen är avsedd att ersätta bussföraren för merarbete och förlängd arbetstid utöver körtiden till följd av att bussen är enmansbetjänad, kan självfallet anföras till stöd för att ge begreppet den vidare innebörd som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Närvaron av en guide eller bussvärd innebär typiskt sett en avlastning av arbetsuppgifter för förarens del. Å andra sidan är det oklart vilka arbetsuppgifter som det åligger föraren att utföra utöver körtiden som det i stället åligger guiden att utföra. Den omständigheten att en guide eller bussvärd hjälper till med bagaget, vilket även en passagerare kan göra, innebär inte att guiden/bussvärden har ansvaret för eller ett delat ansvar med chauffören för att den arbetsuppgiften blir utförd. Därutöver kan anföras att i avtalstexten anges enbart bussföraren vilket också talar för att enmansbetjänad innebär att bussen är betjänad med endast en förare och inte två eller fler. Även detta talar emot att bestämmelsen skulle anses omfatta andra yrkesgrupper än sådana som uttryckligen anges i densamma.

Slutsats

Arbetsdomstolen finner således att avtalshistoriken och avtalstexten i sig talar för förbundets tolkning av bestämmelsen.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att med enmansbetjänad buss, enligt § 5 mom 9a i bussbranschavtalet, avses att bussen betjänas av enbart en förare och inte två eller fler förare och att en medföljande guide eller bussvärd inte medför att bussen inte är enmansbetjänad.

Frågan om vad som avses med faktiskt arbetad tid i ob-regeln

Tvistefrågan

Ob-ersättning utgår, enligt § 10 i kollektivavtalet, endast för faktiskt arbetad tid på obekvämlig arbetstid. I paragrafen anges vidare att ob-ersättning således inte utges för sådan tid som räknas som arbetstid enligt § 5 men inte motsvaras av faktiskt arbetad tid.

Mellan parterna är tvistigt om paragrafen är uttömmande på så sätt att med faktiskt arbetad tid menas all annan arbetstid än den arbetstid som är utfyllnadstid enligt § 5 eller om utfyllnadstiden endast är ett exempel på arbetstid som inte är faktiskt arbetad tid.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande följande. Med ”faktiskt arbetad tid” avses allt arbete en bussförare utför, t.ex. att resa till platsen där bussen ska avgå, att köra bussen, att sitta med i bussen som andreförare när en kollega kör bussen, att lasta och lossa bussen eller utföra liknande förberedande och avslutande arbetsuppgifter, och därutöver tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Arbetstid som inte uttryckligen är undantagen i § 10 är faktiskt arbetad tid och

berättigar till ob-ersättning. I den mån en arbetstagare fått sin betalda arbetstid utfylld enligt § 5 utgår således ingen ob-ersättning för utfyllnadstiden. I avtalsbilaga A till bussbranschavtalet – överenskommelser rörande arbetstidsbestämmelser – finns bestämmelser till stöd för förbundets tolkning.

Arbetsgivarparterna har anfört bl.a. att med begreppet ”faktiskt arbetad tid” måste förstås att en arbetsuppgift utförs och att så inte är fallet avseende tid som tillgodoräknas som arbetstid i form av utfyllnadstid, men även i andra fall när arbete inte utförs, t.ex. när en bussförare enbart sitter på bussen för att transporteras till eller från destinationen.

Parterna är ense om att regleringen om ob-ersättning i bussbranschavtalet härrör från motsvarande reglering i bussavtalet. Båda parter har även här hävdad att deras respektive ståndpunkt följer av ordalydelsen och står i överensstämmelse med den gemensamma partsavsikten. Förbundet har gjort gällande att arbetsgivarna i branschen har betalat ob-ersättning för tid då arbetstagarna har stått till förfogande för arbete även om några arbetsuppgifter faktiskt inte har utförts, vilket arbetsgivarparterna har bestritt.

Bussavtalet – avtalstexten

I 1974 år bussavtal fanns i § 7 regler om övertid och obekvämlighetsersättning. I Mom. 3. angavs följande om tillägg för arbete under s.k. obekväm tid.

Tillägget utgår för sådan fullgjord verklig tjänstgöring på s k obekväm arbetstid, som inte skall gottgöras såsom övertid.

Som verklig tjänstgöring skall även räknas uppehåll på hemma- eller bortaort, understigande 30 minuter. Ledig uppehållstid på bortaort, som enligt detta avtal betalas såsom arbetstid, betraktas däremot icke som verklig tjänstgöring. Tjänstgöring utöver arbetstidsschemat ävensom tjänstgöring, vilken icke är upptagen på tjänstgöringsschemat, beräknas endast därest den viss dag uppgår till minst 30 minuter i följd.

Tillägget betalas icke för tid mellan kl 24 och 6, då traktamente avseende denna tid utgår.

Avtalstexten ändrades i 1991 års bussavtal. I 8 § 2 mom angavs bl.a. följande.

...

Obekvämlighetstillägg utgår endast för faktiskt arbetad tid på obekväm arbetstid. I faktiskt arbetad tid inräknas även ledig tid understigande 30 minuter.

Obekvämlighetstillägg utges således ej för sådan tid som räknas som arbetstid enligt 3 § men inte motsvaras av faktiskt arbetad tid.

...

Gemensam partsavsikt och avtalstillämpning

Arbetsdomstolen finner att utredningen inte heller i denna del ger något underlag för att fastslå vare sig en gemensam partsavsikt eller förekomsten av en gemensam branschpraxis som arbetsgivarparten godkänt eller inte invänt mot.

Avtalshistoriken och avtalstextens ordalydelse

Det ovanstående innebär att tolkningen även här får grundas på avtalstexten i bussbranschavtalet och bussavtalet.

Robert Westberg, Bo Sandholm och Joakim Hellmouth har alla uttalat sig om avtalens innebörd i överensstämmelse med förbundets ståndpunkt och motiverat ståndpunkten med att när arbetstagaren står till förfogande för arbete är det fråga om faktiskt arbetad tid, eftersom arbetstagaren inte kan disponera tiden för egen räkning.

Anders Norberg, som deltog vid avtalsförhandlingarna som föregick 1991 års bussavtal, har berättat följande. Arbetstid är tid som dras från ”40-timmarsmättet” och kan vara antingen faktiskt arbetad tid eller tid som dras från arbetstidsmättet trots att föraren inte arbetar. Att transporteras hem till Sverige är arbetstid men inte faktiskt arbetad tid.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Det är ostridigt att ob-regelns hänvisning till de vid varje tid gällande bestämmelserna om s.k. utfyllnadstid, innebär att i vart fall sådan tid som tillgodoräknas arbetstagaren som arbetstid enligt dessa regler vare sig givit eller ger rätt till ob-ersättning. Frågan är som redovisats inledningsvis om bestämmelsen, som förbundet har gjort gällande, ska förstås så att sådan utfyllnadstid utgör det enda undantaget och att all annan arbetstid ska anses som faktiskt arbetad tid och ge rätt till ob-ersättning, givetvis under förutsättning att den infaller på obekväm arbetstid.

Som redovisats ovan ersattes uttrycket ”fullgjord verklig tjänstgöring” med ”faktiskt arbetad tid” i bussavtalets regler om ob-ersättning genom 1991 års bussavtal. Den nu aktuella bestämmelsen i § 10 mom 1 i bussbranschavtalet har i ovan behandlade delar väsentligen samma lydelse som den ovan återgivna bestämmelsen i 1991 års bussavtal. Arbetsdomstolen kan inte dra någon annan slutsats än att ingen ändring i sak åsyftats.

Andra stycket i ob-bestämmelsen i bussbranschavtalet är formulerad som en slutsats då den anger att ob-ersättning *således* (domstolens kursivering) inte utgår för sådan tid som räknas som arbetstid enligt § 5 men inte motsvaras av faktiskt arbetad tid. Detta talar för att regleringen inte uttömmande anger att detta är den enda situationen där arbetstid inte är faktiskt arbetad tid.

Mot förbundets tolkning talar även att bestämmelsen i § 10 klart anger att det ska vara fråga om *faktiskt* arbetad tid (domstolens kursivering). Detta ord framstår som onödigt och svårförklarligt om all annan arbetstid än just utfyllnadstid enligt de särskilda reglerna om sådan, ska grunda rätt till ob-ersättning.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar således inte avtalstexten i sig för att all arbetstid då arbete utförts eller då arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande, förutom utfyllnadstid, är faktiskt arbetad tid.

Å andra sidan menar arbetsgivarparterna att det inte är fråga om faktiskt arbetad tid när en förare tjänstgör som förste- eller andreförare på bussen till eller från destinationen men inte kör bussen och inte heller utför andra arbetsuppgifter eller när en förare inte har till uppgift att köra bussen eller utföra andra arbetsuppgifter utan endast ska transporterats till eller från destinationen.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det första exemplet ovan som faktiskt arbetad tid. Föraren är med på bussen för att köra bussen, om än inte hela sträckan. Hela tiden bör trots det ses som faktiskt arbetad tid och berättiga till ob-ersättning såvitt avser arbetstid under obekväm tid, dvs. avseende båda förarna. Å andra sidan kan det möjligen ifrågasättas om det är faktiskt arbetad tid när en förare enbart transporterats till eller från destinationen.

Arbetsdomstolens slutsats är att förbundet inte lyckats visa att all arbetstid förutom utfyllnadstid är faktiskt arbetad tid. Å andra sidan är i målet inte utrett vilken annan arbetstid som därutöver inte är faktiskt arbetad tid.

Vad som anges i avtalsbilaga A till bussbranschavtalet – med rubriken ”Överenskommelser rörande arbetstidsbestämmelser” förändrar inte bedömningen. I 7 § anges bl.a. att i arbetstiden ska inräknas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Avtalstexten anger endast att sådan tid är arbetstid, men inget om att arbetstiden är faktiskt arbetad tid.

Slutsats

Arbetsdomstolen finner i linje med det ovan anförda att utredningen inte ger stöd för slutsatsen att sådan utfyllnadstid som regleras i § 5 mom 2 i bussbranschavtalet utgör det enda undantaget från vad som ska anses utgöra faktiskt arbetad tid enligt § 10 mom 1 i avtalet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att det av regleringen i § 5 mom 9a tredje stycket i bussbranschavtalet – att såsom arbetstid räknas alltid minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod på samma sätt som vid körning inom riket vid körning med dygnsvila på bortaort – inte följer att en arbetsgivare, vid beställningstrafik utom riket, inte får förlägga en arbetstagares fridag på bortaort utom riket, innebärande att arbetstagaren, även om fridag trots det skulle läggas ut, har rätt att tillgodoräkna sig arbetstid med minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod och därmed rätt till lön för de timmarna.
2. Arbetsdomstolen förklarar att med enmansbetjäna buss, enligt § 5 mom 9a i bussbranschavtalet, avses att bussen betjänas av enbart en förare och inte två eller fler förare och att en medföljande guide eller bussvärd inte medför att bussen inte är enmansbetjäna.

3. Arbetsdomstolen förklarar att med faktiskt arbetad tid, i § 10 mom 1 i bussbranschavtalet om ersättning för obekväm arbetstid, avses inte all arbetstid utom sådan arbetstid som följer av att som arbetstid alltid räknas minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod enligt § 5 mom 2 i bussbranschavtalet, i den utsträckning arbete inte utförts under den tiden.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Bengt Huldt, Jan-Peter Duker, Susanne Östh (skiljaktig) och Ann-Marie Stenberg Carlsson (skiljaktig).

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Domsbilaga
i mål nr A 77/17

**Ledamöterna Susanne Ösths och Ann-Marie Stenberg Carlssons
skiljaktiga mening**

Vi delar inte majoritetens bedömning såvitt avser den första mellandomsfrågan om huruvida regleringen om rätt till utfyllnadstid innebär hinder mot att förlägga fridag på bortaort eller inte.

Vi delar majoritetens bedömning såvitt avser bussavtalet och finner såvitt avser bussbranschavtalet, liksom, majoriteten, att det inte av utredningen i målet går att dra slutsatsen att det funnits en gemensam partsavsikt i frågan om regleringen om rätt till utfyllnadstid kräver att arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande eller inte eller om regeln om utfyllnadstid innebär hinder mot att förlägga fridag på bortaort.

Vi gör dock en annan bedömning med anledning av hur avtalstexten är formulerad. Med beaktande av formuleringarna, både såvitt avser utrikes och inrikes körning, måste enligt vår mening avtalstexten förstås så att arbetstagaren *alltid* har rätt till en arbetstid om minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod. Att den rätten alltid finns innebär enligt vår mening att det inte är tillåtet för arbetsgivaren att genom att förlägga en fridag på bortaort frånta arbetstagaren rätten att få tillgodoräkna sig denna minsta arbetstid per hel 24-timmarsperiod. Vid tolkningen av avtalstexten och frågan om att stå till arbetsgivarens förfogande bör enligt vår mening beaktas att arbetstagaren – föraren – får anses stå till förfogande för arbete, beredd att utföra arbete, i och med att arbetstagaren är just på bortaort.

Enligt vår mening följer således av regleringen i § 5 mom 9a tredje stycket i bussbranschavtalet att en arbetsgivare, vid beställningstrafik utom riket, inte får förlägga en arbetstages fridag på bortaort utom riket, innebärande att arbetstagaren, även om fridag trots det skulle läggas ut, har rätt att tillgodoräkna sig arbetstid med minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod och därmed rätt till lön för de timmarna.

I övrigt är vi ense med majoriteten.