

Kollektivavtalstolkning. Enligt en kollektivavtalsbestämmelse som gäller för SJ har arbetstagare rätt till en viloperiod om minst 11 timmar mellan varje arbetsperiod. Fråga om SJ brutit mot bestämmelsen genom att en tågvärd till följd av förseningar fått en kortare viloperiod än så.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2021-12-08
StockholmDom nr 64/21
Mål nr A 26/20**KÄRANDE**

Seko, Service- och kommunikationsfacket, Box 1105, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Marie Nordström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

SJ AB, 556196-1599, 105 50, Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

SJ AB (SJ) och bl.a. Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko) har träffat kollektivavtalet Spåra SJ.

A.H. är medlem i förbundet. Han är tillsvidareanställd som tågvärd hos SJ och stationerad i Hallsberg. Den 12 april 2019 började A.H. en tjänstgöringstur kl. 16.56 i Oslo. Turen skulle sluta kl. 21.07 samma dag i Hallsberg. Tåget blev dock försenat och han anlände till Hallsberg först kl. 23.16. Dagen därpå började A.H. en tjänstgöringstur kl. 09.27. Tiden mellan de två tjänstgöringsturerna understeg alltså 11 timmar.

Parterna är oense om SJ därmed brutit mot reglering om viloperioder i § 6 mom. 8 punkten 2 i Spåra SJ som anger att en viloperiod ska vara minst 11 timmar.

SJ anser att bestämmelsen bara innebär att scheman ska läggas så att viloperioden blir minst 11 timmar, att bestämmelsen inte innebär ett undantag eller avvikelser från 13 § första stycket arbetstidslagen och att bolaget därför tillfälligt får avvika från regeln om 11 timmars vila, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet (13 § första stycket andra meningen arbetstidslagen).

Enligt Seko har parterna genom regeln om viloperiod i Spåra SJ avvikit från 13 § första stycket arbetstidslagen och någon möjlighet till undantag från regeln om 11 timmars ledighet finns inte i kollektivavtalsbestämmelsen.

Kollektivavtalsregleringen

Spåra SJ innehåller bl.a. följande reglering om viloperioder.

§ 6 Arbetstid

[...]

Mom 3 Vissa definitioner

[...]

Tjänstgöringstur Arbetstid som är avsedd att fullgöras av en och samme arbetstagare mellan vissa klockslag under ett kalenderdygn

Lista Handling i vilken i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid samt ordningsföljden för tjänstgöringsturer och fridagar.

[...]

Ordinarie arbetstid Ordinarie arbetstid kan bestå av både egentlig och tillgodoräknad arbetstid.

Egentlig arbetstid är tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

Sådan arbetstid som inte är egentlig arbetstid – inklusive all schablonberäknad arbetstid – kallas tillgodoräknad arbetstid.

[...]

Mom 8 Den ordinarie arbetstidens förläggning

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

Avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

1. Arbetsperiod

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

En arbetsperiod får inte vara längre än 12 timmar i åkande verksamhet och inte längre än 10 timmar i stationär verksamhet. Arbetsperioden får inte delas i mer än två arbetspass. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än tio timmar. Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar, varvid viss utfyllnadstid (tillgodoräknad tid) kan tillkomma.

[...]

2. Viloperiod

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

[...]

Yrkanden m.m.

Seko har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SJ att betala 30 000 kr till A.H. och 100 000 kr till förbundet, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 17 april 2020) till dess betalning sker.

SJ har bestritt yrkandena. Beräkningen av räntan har vitsordats. I övrigt har inga belopp vitsordats.

Seko har, för det fall det fall Arbetsdomstolen överväger att ge bifall till SJ:s tolkning av kollektivavtalet, begärt att domstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Enligt SJ finns det inte skäl att inhämta förhandsavgörande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Seko

Sammanfattning av grunderna

SJ har inte sett till att A.H. fick minst 11 timmars vila mellan sina arbetsperioder och har därigenom brutit mot § 6 mom. 8 punkten 2 i kollektivavtalet. SJ är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till Seko och A.H.

Kollektivavtalets innebörd

Den aktuella bestämmelsen innebär att SJ är skyldigt att se till att arbetstagarerna rent faktiskt får en viloperiod om 11 timmar mellan den egentliga arbetstidens slut – i aktuellt fall kl. 23.16 den 12 april – och den egentliga arbetstidens början – kl. 09.27 den 13 april. Det är personalledningens ansvar att i händelse av en försening se till att viloperioden håller rätt längd och vid behov ta in en ersättare.

Bestämmelsen gäller även vid oförutsedda händelser som t.ex. tågförse-ningar.

Avtalshistoriken

En rätt till viloperiod mellan varje arbetsperiod har funnits i kollektivavtalet mellan SJ och Seko sedan SJ var ett affärsverk. Det gemensamma syftet har varit att uppnå en god arbetsmiljö för arbetstagarerna och trafiksäkerhet. Bestämmelsen har hela tiden funnits under rubriken ”Den ordinarie arbetstiden förläggning” i avtalet. När SJ var ett affärsverk omfattades det av regler om

viloperiod i det dåvarande kollektivavtalet ”Ava-SJ”. I samband med att SJ bolagiserades år 2001 fördes reglerna om viloperiod över till kollektivavtalet Spåra SJ. Av § 6 framgick då bl.a. följande.

Mom 8 Den ordinarie arbetstidens förläggning

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

Lokalt avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

1. Arbetsperiod

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

En arbetsperiod får inte vara längre än 14 timmar och inte delas i mer än tre arbetspass. Förekommer tre arbetspass bör det eftersträvas att det blir längst en timmes uppehåll mellan arbetspassen. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än 10 timmar. Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar, varvid viss utfyllnadstid (tillgodoräknad tid) kan behövas läggas till.

[...]

2. Viloperiod

Viloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst 10 timmar. För personal i tågtjänst ska viloperioden på bortastation vara minst 7 timmar. För personal i stationär verksamhet får viloperioden avkortas till 8 timmar i genomsnitt tre gånger per vecka under begränsningsperioden. Motsvarande avkortning får göras för tåg-
värd i tjänst av pendeltågskaraktär.

Från och med den 1 april 2003 gällde enligt Spåra SJ att viloperioden skulle vara minst 11 timmar. Av Spåra SJ § 6 mom. 8 framgick då följande.

2. Viloperiod (gäller senast from 2003-07-01)

Viloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst 11 timmar. För personal i tågtjänst ska viloperioden på bortastation vara minst 7 timmar. För personal i stationär verksamhet får viloperioden avkortas till 8 timmar i genomsnitt en gång per vecka under begränsningsperioden.

Bakgrunden till 2003 års förändringar var bl.a. att säkerställa att kollektivavtalet skulle vara i överensstämmelse med EU:s arbetstidsdirektiv.

Bestämmelsen i § 6 mom. 8 punkten 2 fick sin nuvarande lydelse vid förhandlingar som slutfördes 2007. Bestämmelsen trädde i kraft den 1 mars 2008.

Avtalshistoriken visar att kollektivavtalsbestämmelsen är en i förhållande till lagstiftningen självständig reglering.

En viloperiod måste schemaläggas för att kunna iakttagas vilket är grunden för skrivningen om upprättandet av ”fast lista” i § 6 mom. 8 första stycket. Arbetsgivaren har en skyldighet att tillse såväl att en 11 timmars viloperiod läggs in vid schemalaggningsen, som att arbetstagaren har fått denna vila vid påbörjandet av relevant arbetsperiod.

Partsavsikten har varit att i avtalet reglera och säkerställa minst 11 timmars sammanhängande ledighet varje dygn. Bestämmelsen innebär en absolut rätt till en viloperiod om minst 11 timmar mellan varje arbetsperiod. Kollektivavtalsbestämmelsen reglerar med andra ord inte endast schemalaggningsen utan även den faktiska rätten till dygnsvila. Om arbetsgiversidan avsåg något annat borde detta ha klargjorts för Seko.

Kollektivavtalsbestämmelser ska tolkas EU-konformt. SJ:s tolkning av kollektivavtalsbestämmelsen är inte förenlig med artikel 3 i EU:s direktiv 2003/88 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet), som är en skyddsregel för arbetstagarna.

Kompensation vid kortare viloperiod på bortastation

Enligt artikel 3 i arbetstidsdirektivet ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Avvikelser från artikel 3 får göras genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal. En sådan avvikelse förutsätter att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna. Se artikel 18.

Bestämmelsen i direktivet har genomförts genom 13 § första stycket arbetstidslagen, som trädde i kraft den 1 juli 2005. Enligt bestämmelsen ska alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Möjligheten till avvikelse från 13 § regleras i 3 § arbetstidslagen. En sådan avvikelse måste göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Mot bakgrund av direktivet och det svenska genomförandet inledde Seko och SJ under 2006 förhandlingar rörande Spåra SJ:s regler dels om kompensation vid avvikelse från rätten till 11 timmars viloperiod på bortastation, dels om en begränsning av arbetsperiodens längd. För Seko förhandlade bl.a. ombudsmannen M.D.

Under perioden december 2006–december 2007 fanns ett system med brytpunkter, fastställda tidpunkter då dygnet bröts, för att tillse att arbetstagarna fick sin 11 timmars viloperiod. Detta system ansågs dock vara för oflexibelt.

I december 2007 träffade parterna en överenskommelse vilken innebar följande. En arbetsperiod fick enligt avtalet inte vara längre än 12 timmar och mellan varje arbetsperiod hade arbetstagaren, fortsättningsvis, rätt till en viloperiod om minst 11 timmar. Möjligheten till avvikelse på bortastation förkortades till minst 8 timmar. För det fall viloperioden blev kortare än 11 timmar infördes en bestämmelse om att arbetstagaren skulle kompenseras med vilotid motsvarande skillnaden mellan 11 timmar och den verkliga viloperioden. Den kompenserade vilan skulle ges i anslutning till närmast påföljande viloperiod på hemstation. Syftet var att bestämmelsen om viloperiod på bortastation skulle stå i överensstämmelse med arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet. I avtalet finns också en anmärkning om att parterna är överens om att genom bestämmelsen göra en avvikelse från 13 § arbetstidslagen och att detta står i överensstämmelse med arbetstidsdirektivet.

Avtalet gällde för tiden 1 mars–31 december 2008, varefter det permanentades och fördes in i Spåra SJ. Möjligheten till avvikelse vid arbete på bortastation placerades under rubriken ”Specialbestämmelser för åkande personal”. Av bestämmelsen framgår följande.

Gemensamma bestämmelser för åkande personal

§ 2 Avvikelse från Allmänna bestämmelser § 6

[...]

2. Viloperiod

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

Personal i tågjänst:

Om det behövs kan viloperioden på bortastation förkortas till 8 timmar. I de fall viloperioden blir kortare än 11 timmar ska arbetstagaren kompenseras med vilotid motsvarande skillnaden mellan 11 timmar och den verkliga viloperioden. Den kompenserande vilan ska ges i anslutning till närmast påföljande viloperiod på hemstation. Förutom vad avser bestämmelsen om kompensation för vila kortare än 11 timmar kan parterna i avtal komma överens om avvikelser från bestämmelserna om viloperiod för personal i tågjänst.

Anm. Parterna är överens om att genom bestämmelserna i denna punkt göra avvikelse från 13 § arbetstidslagen. Parterna är vidare överens om att bestämmelserna ligger inom de ramar som bestämts i direktiv EG 2003/88/EG.

Planeringsdirektiv: Överliggningsturer för åkande personal ska i första hand förläggas mot Fp-dag eller 0-dag (F).

Att avtalet reglerar även undantag innebär att rätten till viloperiod genom avtalet är fullständigt reglerad.

Ordalydelse och systematik

Av bestämmelsens ordalydelse, särskilt de delar som anger att ”Vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring” samt att ”mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar” (vilket förtydligades i avtalet i samband med förhandlingarna 2007), framgår att arbetsgivaren dels vid schemaläggning måste tillse att arbetstagarna kommer att få viloperioder om 11 timmar mellan arbetsperioderna, dels vid arbetsperiodens början måste säkerställa att den anställda har fått den viloperiod efter föregående arbetsperiod som föreskrivs i mom. 8, dvs. minst 11 timmar.

Texten i första stycket i mom. 8 innebär att viloperioden ska beaktas både vid schemaläggning och vid oföretsedda händelser i form av tågförseningar.

Att bestämmelsen i avtalet innebär en absolut rätt till 11 timmars viloperiod följer direkt av ordalydelsen. Även dessförinnan framgick av ordalydelsen i avtalet att ”Viloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst 11 timmar”. Detta följer också av att avtalet reglerar ett undantag för åkande personal på bortastation.

Bestämmelsens tillämpning

Såväl före som efter bolagiseringen har SJ tillämpat avtalet så att inga undantag görs från arbetstagarens rätt till en rent faktisk viloperiod om 11 timmar på hemstation. Arbetstagarna har alltid fått 11 timmars viloperiod även vid trafikstörningar.

Personalplaneringen inom SJ görs på års-, månads- och veckobas. Den s.k. operativa trafikledningen (OPSL), som är bemannad dygnet runt, leder och fördelar den åkande personalens arbete under dygnet. OPSL får kontinuerligt information om trafikstörningar. Personalen vid OPSL utbildas i Spåra SJ:s regler och följer avtalet. De har information om den åkande personalens scheman och kan se när en arbetstagare riskerar att inte få sin vila om 8 respektive 11 timmar. Personalen vid OPSL har en tät dialog med den åkande personalen och informerar dessa om att de har rätt till sina 8 respektive 11 timmars vila trots trafikstörningar. Huvudregeln är att OPSL ringer den åkande personalen vid trafikstörningar men det händer också att den åkande personalen själva ringer in till OPSL. OPSL löser situationen vid trafikstörningar genom att den åkande personalen antingen får ta en senare tur eller att personen ersätts genom att en timanställd tar nästa tur på personalens schema. Det händer även att SJ låter ett tåg gå lite senare om en medarbetare inte går att ersätta, allt för att säkerställa personalens viloperioder enligt avtalet vilket också är en fråga om trafiksäkerhet.

Kollektivavtalets förhållande till arbetstidslagen

Tillämpning av 13 § första stycket arbetstidslagen förutsätter att det hos arbetsgivaren finns angivet vilken period under kalenderdygnet som 24-timmarsperioden omfattar. Det kan antingen vara ett kalenderdygn (kl. 00–24) eller någon annan period om 24 timmar. Perioden ska vidare läggas ut enligt ett fast system och tillämpas konsekvent. Något sådant fast system för perioder finns inte hos SJ.

För att uppfylla arbetstidsdirektivets krav på dygnsvila tillämpades under 2006–2007 ett system med brytpunkter, dvs. tidpunkter från vilken 24-timmarsperioden ska räknas. SJ ansåg att denna ordning var svår att tillämpa och parterna enades därför i december 2007 om den nya lydelsen av § 6 mom. 8 i Spåra SJ.

Parterna enades alltså om en ordning där arbetstagarna har rätt till en viloperiod om 11 timmar ”mellan varje arbetsperiod, i stället för ”under varje period om tjugofyra timmar”, som det står i 13 § första stycket arbetstidslagen.

På så sätt har parterna avvikit från 13 § första stycket arbetstidslagen. SJ klargjorde inte vid förhandlingen inte sin uppfattning om att avtalet inte innebär en avvikelse från 13 § första stycket arbetstidslagen.

Förhandsavgörande från EU-domstolen

För det fall det fall Arbetsdomstolen överväger att ge bifall till SJ:s tolkning av kollektivavtalet måste Arbetsdomstolen, enligt Sekos mening, inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen. En fråga är i så fall om det är förenligt med arbetstidsdirektivet att göra en avvikelse från dygnsvilan enligt artikel 3 trots att SJ inte tillämpar en schemaläggning med en brytpunkt för 24-timmarsperioden som läggs ut enligt ett fast system och tillämpas konsekvent.

SJ

Sammanfattning av grunderna

Bolaget har inte brutit mot kollektivavtalet eftersom bolagets schemaläggning avseende den 12 och 13 april har innefattat en viloperiod på minst 11 timmar.

Kollektivavtalets innebörd

Reglerna i kollektivavtalets § 6 om förläggning av arbetstiden innebär att bolaget vid upprättande av fast lista, dvs. vid schemaläggning, ska se till att varje anställd får en viloperiod om minst 11 timmar mellan två arbetsperioder.

”Planerat läge” enligt schemat blir dock inte alltid detsamma som det verkliga läget, ”operativt läge”. Enligt schemat skulle A.H:s ha en viloperiod om 12 timmar och 20 minuter mellan tjänstgöringsturena. Att viloperiod blev kortare – 10 timmar och 11 minuter – berodde på en nedriven kontaktledning på sträckan mellan Karlstad och Kristinehamn, vilket orsakade att tåget fick ledas om med försening som följd. Orsaken till förseningen kunde inte förutses och låg utanför bolagets kontroll. SJ har således uppfyllt kravet i kollektivavtalet om att vid schemaläggningen lägga in en viloperiod på minst 11 timmar.

Avtalshistoriken

Det är riktigt att det sedan tidigare funnits regler om vilotid i kollektivavtal mellan Seko och SJ. Varken äldre eller nuvarande bestämmelser ger dock de anställda rätt till 11 timmars vila på så sätt som Seko menar. Det finns ingen gemensam partsavsikt om att de ombordanställda har rätt till 11 timmars dygnsvila även när händelser av det slag som nu är aktuella gör att vilotiden inte kan påbörjas i enlighet med schemat.

Ordalydelse och systematik

SJ:s avsikt med bestämmelsen är den som följer av ordalydelsen, nämligen att de anställda har rätt att få vilotid om 11 timmar utlagd ”vid upprättande av fast lista”, dvs. i s.k. planerat läge.

Bestämmelsen i § 6 mom. 8 har rubriken ”Den ordinarie arbetstidens förläggning”. De inledande orden ”Vid upprättande av fast lista...” ska läsas ihop med bestämmelserna om viloperiod. Detta visar att 11-timmarsregeln i bestämmelsen avser just planeringen av ordinarie arbetstid, dvs. att det är en schemalägningsregel.

Kollektivavtalsbestämmelsens tillämpning

Det är riktigt att SJ när så har varit möjligt har försökt tillmötesgå arbetstagare som velat påbörja en tjänstgöringstur senare efter en försening. Detta har dock skett av personalpolitiska skäl och ska inte tolkas som att SJ har uppfattat sig ha en skyldighet till detta.

För att en arbetstagare ska kunna ersättas måste SJ hitta en ersättare som har rätt behörighet och kompetens. Ibland löser personalledningen i stället situationen på så sätt att avgångstiden för det tåg som den försenade anställda ska tjänstgöra på senareläggs något, alternativt ställs det tåg som den berörda arbetstagaren skulle ha tjänstgjort på in. Det senare leder dock till olägenheter för berörda resenärer och undviks i regel.

När det uppstår ett tekniskt fel eller en olycka händer kan det dock orsaka förseningar av flera tåg samtidigt, med följd att flera anställdas efterföljande vilotid kan påverkas. Detta kan öka svårigheten att hitta lösningar av det slag som nämns ovan.

När det är svårt eller omöjligt att åstadkomma en lösning som innebär att den anställda får en rent faktisk viloperiod om 11 timmar försöker ansvarig person på OPSL träffa en överenskommelse med den anställda om att korta vilotiden. Om sådan överenskommelse inte kan nå finns det inget hinder i kollektivavtalet mot att beordra avvikelse från 11-timmarsregeln eftersom den beror på förhållanden som inte kunde förutses vid upprättandet av den fasta listan.

Det är således ovanligt men det förekommer att anställda inte får 11 timmars faktisk vila vid trafikstörningar.

Trafikstörningar medför dessutom även avvikelser från den fasta listan som medför att arbetsperioder blir längre än 12 timmar och egentlig arbetstid längre än tio timmar. Så länge den fasta listan hållit sig till dessa tider utgör inte detta ett kollektivavtalsbrott.

Kompensation vid kortare viloperiod på bortastation

Det är riktigt att det finns en kompensationsbestämmelse vid kortare viloperiod på bortastation i kollektivavtalet och att denna tillkom mot bakgrund av arbetstidsdirektivet och dess genomförande i svensk rätt. Det är också riktigt att nämnda bestämmelse endast gäller vid kortare vila än 11 timmar på bortastation.

Kompensationsregeln reglerar, precis som de andra bestämmelserna under rubriken ”Den ordinarie arbetstidens förläggning”, vad SJ har att hålla sig till vid upprättande av fast lista. Vilotid på mellan 8 timmar och 10 timmar 59 minuter på bortastation får alltså läggas in i scheman vid upprättande av fast lista och om så sker ska i samma fasta lista läggas in en förlängning av nästa viloperiod på hemmastationen som är lika lång som den föregående viloperioden understeg 11 timmar med. Vilotid på ner till 8 timmar på bortastation kan förekomma flera dagar i följd vilket innebär att kompensationen på hemmastationen inte alltid kan ske under närmast kommande dygn.

Kompensationsregeln reglerar alltså inte förhållandena vid trafikstörningar.

Möjligheten att göra undantag från en vilotid om 11 timmar på bortastation innebär att parterna är överens om att en vilotid på ner till 8 timmar mellan två arbetspass inte inverkar menligt på trafiksäkerheten.

Kollektivavtalets förhållande till arbetstidslagen

Den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen är alltså endast en schemalägningsregel. Av 13 § första stycket arbetstidslagen följer därutöver en skyldighet för arbetsgivaren att se till att arbetstagarna har minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod. Enligt bestämmelsen får dock avvikelse göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren och under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet, det s.k. direktundantaget.

Möjligheten för SJ att tillämpa direktundantaget i 13 § har inte avtalats bort genom kollektivavtalet Spåra SJ. Om en arbetsgivare har lagt schemat så att arbetstagaren tillerkänts vilotid i överensstämmelse med kollektivavtalet, men det inträffar en händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren och arbetstagaren därigenom får en kortare sammanhängande dygnsvila än 11 timmar utan att ges motsvarande kompensationsledighet, innebär detta följaktligen ett brott mot arbetstidslagen som bolaget kan åläggas sanktioner för, men det innebär inte något brott mot kollektivavtalet.

Annorlunda uttryckt innebär bestämmelsen i 6 § mom. 8 punkten 2 i Spåra SJ inte något undantag eller någon avvikelse från 13 § första stycket arbetstidslagen. Kollektivavtalsbestämmelsen om vilotid gäller endast i planerat läge, inte i det faktiska operativa läget.

Twisten gäller en oförutsedd händelse som medförde att arbetstagarens vilotid blev kortare än 11 timmar. Bestämmelsen i § 6 mom. 8 punkten 2 Spåra SJ innebär en avvikelse från kravet på fast brytpunkt under en 24-timmarsperiod, men tar över huvud taget inte sikte på oförutsedda händelser. Kollektivavtalsbestämmelsen avser endast planerat läge och planerat utfall, dvs. de situationer där verkligheten kommer att överensstämma med planen, dvs. den fasta listan. Det stämmer alltså att § 6 mom. 8 punkt 2 innehåller en avvikelse från 24-timmarsregeln i 13 § första stycket arbetstidslagen men avvikelse avser alltså endast planerat läge, och inte hur arbetstiden faktiskt blir. Detta innebär att direktundantaget i 13 § första stycket andra meningen, som ju gäller oförutsedda händelser, är opåverkat av kollektivavtalsbestämmelsen. Det är dessutom så att den kollektivavtalsavvikelse som gjorts inte avser regeln om direktundantag. Den regeln är en lagstiftad rätt för arbetsgivaren att tillfälligtvis använda när något oförutsett inträffar som innebär att man måste tumma på 11-timmarsregeln. Det har aldrig varit aktuellt att ta bort den rätten. Det finns heller inget i avtalstexten som tyder på att parterna träffat en sådan överenskommelse. SJ har alltså inte genom kollektivavtalet avhändertagit sig möjligheten att tillfälligt vid oförutsedda händelser korta viloperioden till under 11 timmar.

Utredningen

Förhör har på Sekos begäran hållits med V.K. (förbundsordförande), M.D. (ombudsman), P.B. (tågmästare) och E.W. (f.d. personalplanerare på SJ) samt på SJ:s begäran med Ev.G. (förhandlare på SJ) och J.C. (informationschef på SJ).

Fackförbundet ST och Sacoföreningen vid SJ har i enlighet med 5 kap. 1 § arbetstvistlagen yttrat sig i målet.

Domskäl

Den rättsliga bakgrunden

Arbetstidslagen innehöll när den antogs 1982 bl.a. regler om arbetstidens längd och ett visst förbud mot nattarbete, men däremot ingen regel om dygnsvila.

År 1993 antogs EU:s s.k. arbetstidsdirektiv (93/104/EG). Direktivet innehöll bl.a. en bestämmelse om dygnsvila. Direktivet var vid den tiden inte tillämpligt på bl.a. järnvägstransporter. Direktivet genomfördes i svensk rätt genom vissa ändringar i arbetstidslagen (prop. 1995/96:162). Någon regel om dygnsvila infördes dock inte vid denna tid.

Efter det svenska genomförandet inledde EU-kommissionen ett fördragsbrottsförfarande om att Sverige inte korrekt genomfört arbetstidsdirektivet, bl.a. genom att inte ha en regel om dygnsvila.

År 2000 antog EU ett ändringsdirektiv avseende 1993 års arbetstidsdirektiv, som främst innebar att direktivet gjordes tillämpligt på fler sektorer, bl.a. järnvägstransporter. År 2003 slogs 1993 års arbetstidsdirektiv och ändringsdirektivet samman till det nu gällande arbetstidsdirektivet, direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Mot bakgrund bl.a. av det pågående fördragsbrottsärendet antog riksdagen år 2005 vissa ändringar av arbetstidslagen, se prop. 2003/04:180. Bland annat infördes i 13 § en regel om dygnsvila.

Dygnsvila behandlas i artikel 3 i arbetstidsdirektivet. Enligt bestämmelsen ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Direktivet medger att medlemsstaterna gör avvikelser från regeln om dygnsvila. Medlemsstaterna får bl.a. genom lag, författning eller kollektivavtal tillåta avvikelser, under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.

Direktivets regel om dygnsvila har genomförts genom 13 § första stycket arbetstidslagen, vari anges att alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I lagbestämmelsen anges dock att avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande

kompensationsledighet. Undantaget motiverades bl.a. av att behov av undantag fanns i många branscher, t.ex. inom järnvägstransporter (prop. 2003/04:180 s. 36 f.).

Bestämmelsen om dygnsvila i arbetstidslagen trädde i kraft den 1 juli 2005. Enligt övergångsbestämmelserna skulle bestämmelsen dock tillämpas först från och med den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram till och med den 31 december 2006 var bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetstidslagen (20 §). Verket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite (22 §). Om något föreläggande eller förbud inte meddelats, kan en sanktionsavgift tas ut av en arbetsgivare som utan stöd i kollektivavtal överträtt bl.a. 13 § i lagen (26 och 26 a §§).

Det är tillåtet att, genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, göra undantag från arbetstidslagen i dess helhet eller avvikelser från bl.a. 13 § i lagen. En avvikelse från 13 § första stycket får dock göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet (3 §).

En följd av att det träffas kollektivavtal om undantag eller avvikelse från t.ex. 13 § arbetstidslagen är att reglerna om Arbetsmiljöverkets tillsyn och de sanktioner som är kopplade till denna inte blir tillämpliga. I stället kan en arbetsgivare som bryter mot kollektivavtalet drabbas av de påföljder som är kopplade till kollektivavtalsbrott, främst allmänt och ekonomiskt skadestånd (54 och 55 §§ medbestämmandelagen). Ett kollektivavtal om undantag från arbetstidslagen i dess helhet eller avvikelse från en viss bestämmelse i lagen innebär alltså att kollektivavtalet ersätter lagen eller lagbestämmelsen.

Kollektivavtalets innebörd före 2007

En bestämmelse om viloperioder med väsentligen den uppbyggnad som numera finns i Spåra SJ har sedan mycket länge funnits i de kollektivavtal som gällt för SJ. När SJ år 2001 övergick från att vara ett affärsverk till att bli ett bolag överfördes bestämmelsen till § 6 mom. 8 i Spåra SJ.

Bestämmelsen hade vid denna tid rubriken ”Den ordinarie arbetstidens förläggning” och det angavs inledningsvis i bestämmelsen att ”nedanstående punkter” gäller vid ”upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring”. I bestämmelsen fanns punkterna (1) arbetsperiod, (2) viloperiod och, som Arbetsdomstolen uppfattar det, (3) rast- och måltidsuppehåll. Under punkten 1 angavs bl.a. att en arbetsperiod inte fick vara längre än 12 timmar och inte fick delas upp i mer än tre arbetspass. I punkten 2 angavs att ”(v)iloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst 10 timmar.” Det angavs även bl.a. att viloperioden för personal i tåg tjänst på bortastation skulle vara minst sju timmar.

År 2003 ändrades bestämmelsen så att viloperioden skulle vara minst 11 timmar, i stället för 10.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar avtalstextens utformning entydigt för att § 6 mom. 8 Spåra SJ vid denna tid hade den innebörd som SJ gör gällande i målet, nämligen att bestämmelsen bara gällde vid upprättande av scheman (fast lista) samt vid planering av den ordinarie arbetstiden för arbetstagare som inte arbetade enligt en fast lista och att det inte stod i strid med avtalsbestämmelsen att viloperioden t.ex. på grund av förseningar blev kortare än elva timmar. Att avtalet före 2007 års ändringar hade denna innebörd får stöd av vad Ev.G. berättat och motsägs inte av vad övriga som hörts i målet har uppgett.

2007 års ändringar av kollektivavtalsreglerna

I december 2007 träffade parterna en överenskommelse om ett flertal förändringar av Spåra SJ, främst i Allmänna bestämmelser § 6 mom. 8 samt Specialbestämmelser för åkande personal § 2. Överenskommelsen gällde ursprungligen för tiden mars–december 2008 och fördes därefter in i Spåra SJ. Själva överenskommelsen har inte presenterats i målet, men Arbetsdomstolens utgår från att den var utformad på det sätt som framgår av det avtalstryck för Spåra SJ som parterna hänfört sig till.

Överenskommelsen hade föregåtts av förhandlingar som pågått under en lång tid och hade sin bakgrund i frågor om hur 2003 års arbetsdirektiv och ändringarna i arbetstidslagen skulle hanteras. Från Sekos sida fanns en stark strävan att med beaktande av arbetstidsdirektivet förbättra medlemmarnas arbetstider.

Under något år innan överenskommelsen träffades tillämpade SJ, enligt vad parterna uppgivit i målet, en ordning med ”brytpunkter”, sannolikt med stöd av ett lokalt kollektivavtal. Som Arbetsdomstolen uppfattat saken innebar denna ordning att det med ledning av den åkande personalens arbetsschema bestämdes individuella ”brytpunkter” som skulle utgöra startpunkt för den ”period om tjugofyra timmar” inom vilken arbetstagaren hade rätt till elva timmars sammanhängande ledighet (jfr 13 § arbetstidslagen). Utredningen visar att särskilt SJ ansåg att denna ordning var svår att tillämpa och att ordningen med brytpunkter inte kom att införas i 2007 års överenskommelse.

Genom överenskommelsen i december 2007 infördes, såvitt här är av intresse, följande ändringar av kollektivavtalsbestämmelserna. För det första kortades tiden för arbetsperiodernas längd; för åkande personal från 14 till 12 timmar. Det angavs också att arbetsperioden inte får delas i mer än två arbetspass, i stället för som tidigare tre arbetspass.

När det gäller viloperioden gjordes följande förändringar. För det första ökades viloperiodens minsta längd från 10 till 11 timmar. Vidare ändrades formuleringen av bestämmelsen. Tidigare angavs att ”(v)iloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst

tio timmar. Efter överenskommelsen 2007 anges att "(m)ellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar".

En annan förändring var att reglerna om viloperiod på bortastation flyttades från § 6 mom. 8 i allmänna bestämmelser till § 2 i specialbestämmelser för åkande personal, där det för personal i tågtjänst anges att viloperioden på bortastation om det behövs kan förkortas till 8 timmar. Vidare anges i den bestämmelsen följande. "I de fall viloperioden blir kortare än 11 timmar ska arbetstagaren kompenseras med vilotid motsvarande skillnaden mellan 11 timmar och den verkliga viloperioden. Den kompenserande vilan ska ges i anslutning till närmast påföljande viloperiod på hemstation." I en anmärkning till bestämmelsen anges att parterna är överens om att genom bestämmelserna i denna punkt göra avvikelse från 13 § arbetstidslagen och att de även är överens om att bestämmelserna ligger inom de ramar som bestämts i arbetstidsdirektivet.

Innebörden av § 6 mom. 8 Spåra SJ

Parternas inställning

Parterna har alltså olika uppfattning om innebörden av § 6 mom. 8 Spåra SJ och hur kollektivavtalsbestämmelsen förhåller sig till 13 § första stycket arbetstidslagen.

Av 13 § första stycket arbetstidslagen följer att arbetsgivaren är skyldig att säkerställa att alla arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Bestämmelsen avser alltså att arbetstagarna faktiskt ska få den föreskrivna dygnsvilan, och är inte begränsad till hur arbetsgivaren ska agera vid t.ex. schemaläggning.

SJ menar att kollektivavtalsbestämmelsen enbart reglerar bolagets skyldigheter vid schemaläggning eller, med ett annat uttryck, i planerat läge, samt att bestämmelsen inte innebär en avvikelse från 13 § första stycket arbetstidslagen. SJ har visserligen anfört att kollektivavtalsbestämmelsen innebär en avvikelse från det krav på fast brytpunkt under en 24-timmarsperiod som följer av 13 § första stycket första meningen arbetstidslagen (jfr nedan), men har också uppgett att avvikelsen bara avser "planerat" läge, dvs. vid schemaläggning. Det SJ anfört måste förstås som att bolaget menar att kollektivavtalet innebär att någon fast brytpunkt inte tillämpas vid schemaläggning. SJ:s argumentation innebär att bolaget anser att kollektivavtalsbestämmelsen inte träder i stället för 13 § första stycket arbetstidslagen, avseende vare sig skyldigheten att se till att alla arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (första stycket första meningen), eller möjligheten att tillfälligtvis göra avvikelse från regeln om dygnsvila, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren och under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet (första stycket andra meningen). SJ:s inställning innebär därmed att bolaget är skyldigt att följa dels regeln om viloperiod vid schemaläggning i kollektivavtalet, dels regeln om dygnsvila i arbetstidslagen.

Seko, å sin sida, anser att kollektivavtalsbestämmelsen inte är begränsad till att reglera SJ:s skyldigheter vid schemaläggning utan reglerar arbetstagarnas rätt till viloperiod mellan arbetsperioder och att bestämmelsen ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen, såväl första som andra meningen.

Arbetsdomstolens bedömning

Inledningsvis kan Arbetsdomstolen konstatera att utredningen ger stöd för att parterna på ömse sidor när överenskommelsen träffades 2007 utgick från att bestämmelsen hade den innebörd som de gör gällande i målet. Det finns inga uppgifter som tyder på att någon av parterna insett att motsidan hade en annan uppfattning om avtalets innebörd. Någon gemensam uppfattning om innebörden har således inte funnits. Det framgår vidare av utredningen – och synes även vara ostridigt – att parterna vid förhandlingen varken talade om huruvida bestämmelsen bara reglerade hur scheman ska läggas eller om den innebar en avvikelse från 13 § första stycket arbetstidslagen. Det finns inga uppgifter om vilken partssida som föreslog den aktuella avtalstexten.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger avtalsbestämmelsens allmänna uppbyggnad ett klart försteg för SJ:s uppfattning. I inledningen till bestämmelsen anges att ”nedanstående punkter” gäller vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring. Med lista avses enligt avtalet en handling ”vilken i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid samt ordningsföljden för tjänstgöringsturer och fridagar”, dvs. ett schema. Vidare finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, skäl att godta SJ:s uppfattning att uttrycket ”beordring till ordinarie tjänstgöring” syftar på arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista. För denna grupp av arbetstagare gäller enligt kollektivavtalets förhandlingsordning avseende arbetstidens förläggning att det ska upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för så lång tidsperiod som möjligt och att planen ska delges berörd arbetstagare på lämpligt sätt.

Mot denna tolkning talar i viss mån att lydelsen av punkten om viloperiod ändrades från ”viloperiod är en sammanhängande ledighet mellan två arbetsperioder, som ska vara minst 10 timmar” till ”mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod”. Sett isolerat kan den ändrade ordalydelsen tyda på att bestämmelsen reglerar frågan om hur lång viloperioden faktiskt ska vara. Det måste dock samtidigt beaktas att den aktuella punkten ingår som en av flera punkter som SJ, på sätt som nyss beskrivits, ska iakttas när schema läggs.

Spåra SJ innehåller ingen allmän bestämmelse som klargör om och i vilken utsträckning kollektivavtalet ersätter arbetstidslagen. I vissa bestämmelser i Spåra SJ anges att dessa ersätter arbetstidslagen. Här kan hänvisas till att det i den ovan nämnda förhandlingsordningen anges att den ersätter arbetsgivarens skyldighet enligt 12 § arbetstidslagen att i förväg lämna arbetstagare besked om t.ex. den ordinarie arbetstidens förläggning. I den nyss beskrivna regeln om viloperiod på bortastation anges att den bestämmelsen utgör en

avvikelse från 13 § arbetstidslagen. Att någon motsvarande skrivning inte finns i § 6 mom. 8 Spåra SJ talar mot att bestämmelsen är avsedd att ersätta 13 § första stycket arbetstidslagen.

En annan omständighet som talar mot att § 6 mom. 8 Spåra SJ är avsedd att ersätta 13 § första stycket arbetstidslagen är att det i kollektivavtalsbestämmelsen talas om en viloperiod medan lagregeln avser dygnsvila.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns ingen direkt motsättning i att en arbetsgivare genom ett kollektivavtal åtar sig att följa vissa regler när schema läggs samtidigt som arbetsgivaren därutöver är skyldig att följa arbetstidslagens regler om att arbetstagarna faktiskt får t.ex. dygnsvila enligt 13 § första stycket arbetstidslagen. Om arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet när schemat läggs kan denne t.ex. åläggas att betala allmänt skadestånd till arbetstagarorganisationen och berörda kollektivavtalsbundna arbetstagare. Om arbetsgivaren bryter mot arbetstidslagen genom att inte se till att arbetstagarna får sin dygnsvila, kan arbetsgivaren hållas ansvarig i de former och på det sätt som följer av den lagen.

Seko har särskilt framhållit att arbetsgivare vid tillämpningen av 13 § första stycket arbetstidslagen måste tillämpa en ordning med fasta 24-timmarsperioder och att det inte låter sig göras om man tillämpar kollektivavtalets ordning med viloperioder mellan arbetsperioder.

Det som Seko anfört har sin bakgrund i att det i förarbetena till 13 § arbetstidslagen anges att perioden om tjugofyra timmar kan omfatta kalenderdygnet från klockan 0 till klockan 24 eller någon annan period om tjugofyra timmar, men att perioden ska läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent och att byte av period kan ske vid avbrott såsom t.ex. vid omläggning av scheman (prop. 2003/04:180 s. 63). Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit att det inte skulle vara möjligt att samtidigt lägga scheman med beaktande av viloperioden i kollektivavtalet och se till att arbetstagarna får dygnsvila enligt arbetstidslagen, låt vara att detta lär innebära en påtaglig begränsning av SJ:s handlingsutrymme i fråga om arbetstidens förläggning.

Utredningen visar att framför allt SJ ansåg att det system med fasta brytpunkter som tillämpades före 2007 års överenskommelse fungerade dåligt. Detta förhållande talar i viss mån för att ändringen var avsedd att ersätta 13 § första stycket första meningen, med dess krav på fast system för beräkning av period om tjugofyra timmar. Mot bakgrund av kollektivavtalsbestämmelsens utformning och avsaknaden av hänvisning till 13 § arbetstidslagen har detta dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte givit Seko fog för uppfattningen att § 6 mom. 8 Spåra SJ skulle ersätta 13 § första stycket arbetstidslagen. Inte heller är det visat att parterna gemensamt utgick från att så var fallet.

Enligt vad som uppgetts vid förhören med V.K., M.D., P.B. och E.W., som alla tidigare har arbetat vid SJ, har det inte förekommit att SJ i samband med trafikstörningar beordrat tågpersonal att korta sin viloperiod så att den understigit den minsta tillåtna perioden enligt avtalet. Ev.G., som även han har arbetat hos SJ tidigare, har däremot gett uttryck för uppfattningen att det varit möjligt att beordra kortare viloperiod. J.C., som har arbetat med den operativa trafikledningen på SJ sedan 2016, har berättat att det förekommer att så sker, men att det är en lösning som tillgrips endast när andra lösningar – som att ta in ersättare eller träffa överenskommelser med berörd tågpersonal – inte står till buds. Enligt henne sker detta ungefär varannan månad.

Enligt Arbetsdomstolens mening påverkar det som framkommit om avtals-tillämpningen inte bedömningen av avtalets innebörd.

Sammanfattningsvis gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Den aktuella bestämmelsen gällde före 2007 bara vid upprättande av scheman (fast lista) samt vid planering av den ordinarie arbetstiden för arbetstagar som inte arbetade enligt en fast lista och innebar att det då inte stod i strid med avtalsbestämmelsen om viloperioden t.ex. på grund av att förse-ningar blev kortare än tio timmar. Bestämmelsens struktur och allmänna uppbyggnad har inte ändrats genom 2007 års överenskommelse och bestämmelsens utformning talar för att den alltså har samma innebörd i detta avseende. Varken avtalets utformning eller SJ:s agerande har givit Seko fog för uppfattningen att bestämmelsen efter 2007 års överenskommelse inte är begränsad till schemaläggning utan även gäller i operativt läge. Seko har heller inte vid förhandlingarna klargjort sin uppfattning om avtalets innebörd för SJ.

I Spåra SJ finns bestämmelser där det särskilt anges att bestämmelsen är avsedd att ersätta angivna regler i arbetstidslagen. I § 6 mom. 8 Spåra SJ anges inte att den bestämmelsen ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen. Bestämmelsen talar om viloperioder och inte, såsom i 13 § första stycket arbetstidslagen, om dygnsvila. Det finns inte något rättsligt hinder och är inte praktiskt omöjligt att samtidigt tillämpa § 6 mom. 8 Spåra SJ på schemaläggning och 13 § första stycket arbetstidslagen på det faktiska utfallet av arbetstiden.

Arbetsdomstolens slutsats är mot denna bakgrund att § 6 mom. 8 Spåra SJ enbart reglerar bolagets skyldigheter vid schemaläggning eller, med ett annat uttryck, i planerat läge, samt att bestämmelsen inte ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen.

Arbetsdomstolen vill tillägga följande. Domstolen har kommit fram till att § 6 mom. 8 Spåra SJ inte ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen, dvs. varken regeln om dygnsvila i första meningen eller regeln om tillfälliga avvikelser i andra meningen. För det fall SJ hade menat att § 6 mom. 8 Spåra SJ

skulle ersätta regeln om dygnsvila i första meningen men inte regeln om tillfälliga avvikelser i andra meningen, hade det enligt Arbetsdomstolen ålegat

SJ att klargöra detta för Seko vid avtalsförhandlingen. Det kan också tilläggas att parterna inte gjort gällande att regeln om viloperiod i § 2 i Specialbestämmelser för åkande personal ska tillämpas på den aktuella situationen.

SJ har inte brutit mot kollektivavtalet

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att § 6 mom. 8 Spåra SJ enbart reglerar bolagets skyldigheter vid schemaläggning samt att bestämmelsen inte ersätter 13 § första stycket arbetstidslagen. SJ har därför inte brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen när bolaget underlät att tillse att A.H. fick 11 timmars viloperiod mellan arbetspassen den 12 och 13 april 2019.

Sekos talan ska därför avslås.

Förhandsavgörande

Av artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt följer att Arbetsdomstolen, som är sista instans, ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen, om det uppkommer fråga om tolkning av bl.a. ett EU-direktiv och Arbetsdomstolen anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken.

Arbetsdomstolens ställningstagande bygger på att § 6 mom. 8 Spåra SJ, i enlighet med vad SJ angivit i målet, inte ersätter 13 § första arbetstidslagen. SJ har således varit skyldigt att följa den lagregeln.

För Arbetsdomstolens prövning i målet är det inte nödvändigt att ta ställning till om A.H. erhållit den dygnsvila han haft rätt till enligt 13 § första stycket arbetstidslagen. Det är av den anledningen inte heller nödvändigt för domstolen att ta ställning till innebörden av arbetstidsdirektivet. Det saknas därför anledning att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Rättegångskostnader

Enligt Arbetsdomstolens mening har Seko haft skälig anledning att få tvisten prövad. Det finns därför skäl att enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Sekos talan.
2. Arbetsdomstolen avslår Sekos begäran om att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

3. Vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Peter Syrén, Christer Måhl, Åsa Kjellberg Kahn, Maria Möller, Urban Pettersson och Ann-Marie Stenberg Carlsson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander