

Tolkning av lokalt kollektivavtal i fråga om tågvärdar på Öresundstågen har rätt till obekvämtidstillägg (ob-ersättning) för sådan ”uppehållstid” som äger rum på obekvämtid och inte utgör obetald tid enligt kollektivavtalet. Även fråga om partsställningen i målet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2018-09-26
StockholmDom nr 59/18
Mål nr A 104/16**KÄRANDE**

Seko, Service- och kommunikationsfacket, Box 1105, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Anne Alfredson och Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Transdev Sverige AB, 556042-4391, Box 14091, 167 14 Bromma
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB, Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Transdev Sverige AB (Transdev) bedriver tåg-, buss- och båttrafik i Sverige och är operatör för bl.a. Öresundstrafiken. Transdev övertog driften av Öresundstågen (Öresundstrafiken) 2011 från DSB First Sverige AB (DSB First) som i sin tur hade övertagit denna från SJ AB (SJ).

Transdev är medlem i Almega Tjänsteförbunden och är därigenom bundet av kollektivavtalet "Branschavtal Allmänna Anställningsvillkor Spårtrafik" (spårtrafikavtalet) mellan Almega Tjänsteförbunden på ena sidan och bl.a. Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko) på andra sidan.

I samband med att Transdev, som då hette Veolia Transport Sverige AB (Veolia), övertog Öresundstrafiken från DSB First, genomfördes inrangeringsförhandlingar mellan Transdev och bl.a. Seko. Det lokala kollektivavtal om anpassning av spårtrafikavtalet som gällde för Transdev justerades vid förhandlingarna för att omfatta även Öresundstrafiken och benämns numera, "Lokal anpassning av ALMEGA Branschavtal Allmänna anställningsvillkor Spårtrafik Veolia Transport Tåg Kustpilen Öresund Krösatåg Sydost" (det lokala kollektivavtalet). Som parter i kollektivavtalet anges Veolia Transport, Seko, ST och Sveriges Ingenjörer/TJ.

L.H. och A.M.H. är medlemmar i Seko och är anställda hos Transdev som tågvärdar på Öresundstågen, som är en del av Öresundstrafiken.

Det lokala kollektivavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 6 Arbetstid

(...)

Mom 2 Definitioner

Arbetspass

Sammanhängande period av egentlig arbetstid och annan tid som helt tillgodoräknas som arbetstid.

Arbetsperiod

Tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

Arbetstid

Med arbetstid förstås egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. Egentlig arbetstid är tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter. Tillgodoräknad arbetstid är tid som inte är egentlig arbetstid men likväl tillgodoräknas helt eller delvis som arbetstid.

(...)

Mom 9 Tjänstgöringsfria uppehåll för åkande personal. Ej för Öresundståg, se Mom 9:1

Arbetstagare, som tillhör den åkande personalen, får tillgodoräkna arbetstid för tjänstgöringsfritt uppehåll på bortastation enligt lista i nedan angiven omfattning.

På hemmastation

Uppehåll högst 1 timme

Full arbetstid

På bortastation

Uppehåll högst 1 timme

Full arbetstid

Uppehåll mer än 1 timme men högst 3 timmar Full arbetstid kl. 22.00–06.00

och 1/4 arbetstid kl. 06.00–22.00

Uppehåll mer än 3 timmar men högst 6 timmar 1/4 arbetstid

Uppehåll mer än 6 timmar 1/4 arbetstid kl. 06.00–22.00 och

ingen arbetstid kl. 22.00–06.00

Arbetstagare får tillgodoräkna sig full arbetstid under ett tjänstgöringsfritt uppehåll på bortastation, om följande förutsättningar samtidigt är uppfyllda, nämligen

- arbetstagaren har inte tillgång till överliggningsrum
- arbetstagaren har inte tillgång till rast lokal

- arbetstagaren får inte ersättning för logikostnad och får inte nattra-
kta-
mente

Mom 9:1 Tjänstgöringsfria uppehåll, Öresundståg

Under en arbetsperiod kan som mest förekomma 1 timmes obetald tid.
Det ska finnas tillgång till godkänd rastlokal.

Viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00-07.00 är obetald. Övernatt-
ningsrummet ska vara av hotellstandard.

(...)

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

(...)

Twisten

Tågvårdar på Öresundstågen utför arbete på tågen enligt visst schema. När tågvårdarna stiger av ett tåg för att sedan, inom en arbetsperiod, stiga på ett annat tåg, uppkommer ibland ett uppehåll på grund av att det senare tåget inte avgår i omedelbar anslutning till att tågvärden stigit av det första tåget. Tågvärden får då en period där denne inte utför sina normala tågvårdsuppgifter ("uppehållstid").

Twisten gäller om tågvårdar på Öresundstågen har rätt till obekvämtidstillägg (ob-ersättning) enligt § 10 Mom. 1 för sådan "uppehållstid" som äger rum på obekväm tid och inte utgör obetald tid enligt § 6 Mom. 9:1 (den omtvistade tiden).

Yrkanden m.m.

Seko har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Transdev att

1. till L.H. betala ob-ersättning med 63 575 kr,
2. till A.M.H. betala ob-ersättning med 21 373 kr, samt
3. till L.H. och A.M.H. betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 10 000 kr vardera.

Seko har vidare yrkat att Transdev ska förpliktas att betala allmänt skadestånd med 200 000 kr för kollektivavtalsbrott till Seko.

Seko har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 29 september 2016) och på ob-ersättningen med de belopp och från de förfalldatum som framgår av domsbilagorna 1 och 2, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. Yrkade belopp avseende ob-ersättning och ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har utvecklat sin talan huvudsakligen enligt följande.

Seko

Partsställningen

Almega Tjänsteförbunden ska vara svarandepart i målet. Det lokala avtalet har slutits med stöd av delegationsregler i spårtrafikavtalet (det centrala kollektivavtalet) som gäller mellan bl.a. Seko och Almega Tjänsteförbunden. Som parter i det centrala avtalet har både Seko och Almega Tjänsteförbunden talerätt i tvisten.

Spårtrafikavtalet gäller företag som utför spårbundna transporter eller därtill understödande verksamhet som tillhör Almega Tjänsteförbunden. Företaget är medlem i Almega Tjänsteförbunden och därmed bundet av spårtrafikavtalet.

Talan i målet grundas på 10 § 1 mom. första stycket i den lokala anpassningen av spårtrafikavtalet. Den aktuella bestämmelsen hämtar sitt innehåll och avviker inte från 10 § 1 mom. första stycket i spårtrafikavtalet. Tolkningen av bestämmelsen i den lokala anpassningen får därmed betydelse för tolkningen av motsvarande bestämmelse i spårtrafikavtalet, vilket såväl Seko som Almega Tjänsteförbunden är part i.

Kollektivavtalsbakgrunden

Det lokala kollektivavtalet är en lokal anpassning av spårtrafikavtalet. Spårtrafikavtalet innehåller endast en ram av bestämmelser som behöver kompletteras av de lokala parterna. Därför träffas normalt lokala anpassningar av spårtrafikavtalet med trafikutövarna. Seko är part i de lokala avtalen men representeras vid avtalsförhandlingarna av Sekos lokala företrädare.

DSB First vann år 2007 upphandlingen av Öresundstrafiken men övertog först 2009 driften av denna från SJ. Då SJ drev Öresundstrafiken gällde en lokal anpassning av spårtrafikavtalet som innebar bl.a. att arbetstagarna på Öresundstågen hade rätt att tillgodoräkna sig kortare tjänstgöringsfria uppehåll som full arbetstid. Om en arbetstagare hade ett längre tjänstgöringsfritt uppehåll under ett arbetspass, fick arbetstagaren däremot vanligen tillgodo-

räkna sig endast en kvart per timme som arbetstid (de s.k. kvartstidsreglerna). Tid som fick tillgodoräknas som arbetstid, trots att arbete inte utfördes, kallades för tillgodoräknad arbetstid och arbetstid då arbete utfördes kallades för egentlig arbetstid.

Seko har sedan länge ansett att det är angeläget att förändra dessa s.k. kvartstidsregler som finns i samtliga lokala anpassningar av spårtrafikavtalet, dels för att få bort en del av den obetalda tid under ett arbetspass som uppstår med anledning av reglerna, dels eftersom reglerna ger arbetsgivaren incitament att lägga in längre ”uppehållstid” i arbetstagarnas scheman. Inför det att DSB First skulle ta över driften av Öresundstrafiken från SJ kom DSB First och bl.a. Seko mot denna bakgrund, på förslag från Seko, överens om att ta bort kvartstidsreglerna. Bestämmelserna om kvartstid och begreppen tillgodoräknad och egentlig arbetstid togs därför inte in i det kollektivavtal som tecknades mellan DSB First på ena sida och bl.a. Seko på andra sidan. Parterna i det kollektivavtalet valde en helt annorlunda och ny modell för att ersätta ”uppehållstiden”. I stället för att ”uppehållstid” skulle värderas som full arbetstid eller vanligen en fjärdedels arbetstid infördes en regel i § 6 Mom. 5 om rätt för arbetsgivare att under varje arbetsperiod förlägga ett arbetsfritt (obetalt) uppehåll om högst en timme. § 6 Mom. 5 första stycket i DSB Firsts kollektivavtal hade följande lydelse.

§ 6 Mom 5 Arbetsfria uppehåll

Under en arbetsperiod kan som mest förekomma 1 timma ubetald tid. Der skall vära tillgång til godkänd rastlokal.

All övrig tid var arbetstid och räknades med avtalets terminologi som arbete. För allt arbete utgavs i förekommande fall ob-ersättning. Det ska även noteras att begreppet arbetstid i DSB Firsts kollektivavtal definierades som ”[t]id då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning, samt tid för uppehåll i arbetet understigande 30 minuter”.

Eftersom begreppet tillgodoräknad arbetstid inte fanns i DSB Firsts kollektivavtal fanns inte skäl att i bestämmelsen, som reglerade rätten till ob-ersättning, ange om tillgodoräknad arbetstid gav rätt till ob-ersättning, så som gjorts i SJ:s och Green Cargos lokala avtal.

Under 2011 hade DSB First lönsamhetsproblem. Transdev (som då hette Veolia) övertog därför Öresundstrafiken från DSB First genom en s.k. direktupphandling under löpande kontrakt i december 2011. Under perioden 2013–2014 genomfördes en ny sedvanlig upphandling av Öresundstrafiken som Transdev vann.

I samband med att Transdev övertog driften av Öresundstrafiken 2011 träffades ett inrangeringsavtal mellan Transdev (dåvarande Veolia) och bl.a. Seko. Bestämmelsen om arbetsfria uppehåll från DSB Firsts kollektivavtal fördes då in i det lokala kollektivavtalet, § 6 Mom. 9:1. Där kom det emellertid att kallas för tjänstgöringsfria uppehåll för Öresundståg, i stället för

arbetsfria uppehåll. Av protokollet från inrangeringsförhandlingarna framgår att parterna var överens om bl.a. följande.

”Förhandlingar har företagits med avsikten att åstadkomma ett inrangeringsavtal som på bästa möjliga sätt tillvaratar fackföreningarnas intresse av bibehållna eller förbättrade anställningsvillkor [...]”

Den gemensamma partsavsikten vid förhandlingarna var att Transdevs övertagande inte skulle innebära några förändringar avseende villkoren för arbetstagarna på Öresundstågen. För dessa innebar detta att definitionen av begreppet arbetstid från DSB Firsts kollektivavtal fortsatt skulle gälla även om detta efter inrangeringsförhandlingen inte klart kom till uttryck i det lokala kollektivavtalet.

Seko har i förhandlingarna utgått från, och har också haft anledning att utgå från, att Transdev var väl förtroget med DSB Firsts kollektivavtal. Under förhandlingarna gick det vid denna tid, för Öresundstågen, gällande lokala kollektivavtalet hos DSB First igenom. De förhandlade parterna hade under förhandlingarna också tillgång till det kollektivavtal som låg på förhandlingsbordet under förhandlingarna. Om Transdev velat förändra rätten till obersättning för tid som den omtvistade tiden (alltså det som gällt enligt DSB Firsts kollektivavtal) hade bolaget därför haft ansvar att tydliggöra detta för Seko. Det har Transdev inte gjort. Det parterna fann nödvändigt att reglera särskilt i det ”nya” lokala kollektivavtalet framgår uttryckligen av förhandlingsprotokollet.

I Transdevs lokala kollektivavtal, som vid tiden för bolagets övertagande av Öresundstrafiken gällde för den tågverksamhet som Transdev sedan tidigare var ansvarig för – Kustpilen och Krösatåg Sydost – användes, i likhet med vad som gällde för Öresundstrafiken då denna drevs av SJ, de s.k. kvartidsreglerna. Dessa framgick av § 6 Mom.9 i Transdevs lokala kollektivavtal för Kustpilen och Krösatåg Sydost. Något förenklat räknades uppehåll i schemat på högst en timme fullt ut som arbetstid och vid uppehåll som var längre än en timme räknades en fjärdedel av ”uppehållstiden” som arbetstid. Den tid som räknades på detta sätt, enligt § 6 Mom. 9, definierades i § 6 Mom. 2, där det framgår att med begreppet arbetstid avses egentlig och tillgodoräknad arbetstid. Av definitionens sista mening, framgår att ”[t]illgodoräknad arbetstid är tid som inte är egentlig arbetstid men likväl tillgodoräknas helt eller delvis som arbetstid”. Med uttryckssättet ”tillgodoräknas helt eller delvis som arbetstid” i Transdevs lokala kollektivavtal för Kustpilen och Krösatåg Sydost avses således reglering § 6 Mom.9 av tid som värderades som full arbetstid respektive en fjärdedels arbetstid.

I och med inrangeringen av Öresundstågen kom det följaktligen att finnas två olika system för att beräkna arbetstid i det lokala kollektivavtalet, då det system som tillämpats hos DSB First fördes in i det lokala kollektivavtalet för arbetstagarna på Öresundstågen men samtidigt behölls systemet med tillgodoräknad arbetstid och egentlig arbetstid för den trafik som Transdev drev sedan tidigare. Systemet från DSB Firsts kollektivavtal fördes in i det

lokala kollektivavtalet genom att man tillförde regeln i § 6 Mom. 9:1 avseende tjänstgöringsfria uppehåll för Öresundståg. Bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 är med undantag för rubriken ordagrant hämtad från § 6 Mom. 5 i DSB First kollektivavtal. Vid införandet av § 6 Mom. 9:1 förbisåg de förhandlade parterna nyttan av att tydligt i avtalstexten också ta in den arbetstidsdefinition som även fortsättningsvis skulle gälla för arbetstagarna på Öresundstågen. Eftersom ob-bestämmelsen i den anpassning av spårtrafikavtalet som gällde hos Transdev vid övertagandet helt överensstämde med ob-bestämmelsen i DSB Firsts kollektivavtal diskuterades inte heller bestämmelsen om ob-ersättning under inrangeringsförhandlingarna.

Arbetstagarna på Öresundstågen har från den nu aktuella bestämmelsens tillkomst i samband med att DSB First tog över trafiken till och med den 1 juni 2015 fått ob-ersättning för den omtvistade tiden. Detta gällde således även efter det att Transdev 2014 vunnit en sedvanlig upphandling av trafiken.

Det lokala kollektivavtalets innebörd

Bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet innebär, på samma sätt som gällde enligt DSB Firsts kollektivavtal, att det för arbetstagarna på Öresundstågen som mest får förekomma en timmes obetald tid under en arbetsperiod, om det inte är fråga om en viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00 och 07.00. All övrig tid under arbetsperioden utgör arbetstid. Detta gäller oavsett om arbetstagarna utför sina normala tågvärdsuppgifter eller inte. Det görs således inte någon skillnad avseende arbetstid på Öresundstågen. All arbetstid är per definition, i avtalets bemärkelse, att anse som arbete. Eftersom arbetstagarna arbetar, står de också till förfogande för arbetsgivaren i det lokala kollektivavtalets mening.

Begreppen egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid är därmed inte relevanta för personal på Öresundstågen. All arbetstid ger personalen rätt till ob-ersättning enligt § 10, om den infaller på obekväm arbetstid. Detta följer av avtalssystematiken och av att partsavsikten, vid inrangeringen av Öresundstågen i det lokala kollektivavtalet, var att villkoren för arbetstagarna i Öresundstrafiken inte skulle förändras i och med Transdevs övertagande av denna från DSB First. Ordalydelsen av § 10 Mom. 1 motsäger inte en sådan tolkning.

I det lokala kollektivavtalet finns, för arbete i annan trafik än Öresundstrafiken, en regel som föreskriver att tjänstgöringsfria uppehåll ska tillgodoräknas antingen som full eller en fjärdedels arbetstid. Dessa s.k. kvarttidsregler, som fanns i det lokala kollektivavtalet innan Transdev övertog Öresundstrafiken, ska dock inte tillämpas på arbetstagare som arbetar på Öresundstågen. Personal på Öresundstågen har enligt § 6 Mom. 9:1 antingen obetald tid eller arbetstid. Eftersom definitionerna av egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid i § 6 Mom. 2 endast är av betydelse för frågan om tid under ett tjänstgöringsfritt uppehåll ska få tillgodoräknas som full eller vanligen en fjärdedels arbetstid, är bestämmelserna som definierar dessa begrepp inte

tillämpliga avseende personal på Öresundstågen. Den omtvistade tiden är följaktligen inte tillgodoräknad arbetstid enligt definitionen i § 6 Mom. 2.

Arbetstagarna har även rätt till ob-ersättning eftersom de står till arbetsgivarens förfogande för arbete under den omtvistade tiden. Under sådan tid har arbetstagarna sina mobiltelefoner påslagna och är tillgängliga för eventuella instruktioner från arbetsgivaren. Transdev har inte heller gjort klart för arbetstagarna att de inte behöver stå till förfogande för arbete under tid som den omtvistade.

Transdev har fram till den 1 juni 2015 tillämpat det lokala kollektivavtalet för arbetstagare på Öresundstågen på så sätt att ob-ersättning har betalats även för den omtvistade tiden. Det har inte berott på något programmeringsfel i HASTUS, utan på att parterna har varit överens om att den omtvistade tiden är arbetstid som berättigar till ob-ersättning.

Ob-ersättning och allmänt skadestånd

L.H. och A.M.H. har även efter den 1 juni 2015 haft sådan tid, som den omtvistade, som de inte har fått ob-ersättning för. Den omtvistade tiden ska per definition anses som fullgjort arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet. De har i vart fall rent faktiskt stått till arbetsgivarens förfogande för arbete under sådan tid. Transdev har genom att inte ge dem ob-ersättning brutit mot det lokala kollektivavtalet. Kollektivavtalsbrott avser samtliga Sekos medlemmar som har sådan tid som den omtvistade tiden.

L.H. och A.M.H. arbetar helt och hållet natt och har under perioden juni 2015 – februari 2018 haft rätt till ob-ersättning på det sätt som framgår av domsbilagorna 1 och 2.

Sammanfattning av grunderna för talan

Transdev har i strid med det lokala kollektivavtalet underlåtit att betala ob-ersättning till Sekos medlemmar L.H. och A.M.H., trots att de under den omtvistade tiden haft arbetstid samt utfört arbete och/eller stått till förfogande för arbete. Genom detta förfarande har Transdev brutit mot det lokala kollektivavtalet och ådragit sig skyldighet att betala ob-ersättning och allmänt skadestånd till L.H. och A.M.H. samt allmänt skadestånd till Seko.

Arbetsgivarparterna

Partsställningen

Almega Tjänsteförbunden ska vara svarandepart i målet. Det lokala avtalet har slutits med stöd av spårtrafikavtalets delegeringsregler. Almega Tjänsteförbunden är inte part i avtalet i de delar som har disponerats av dessa. Det lokala avtalet är att se som ett lokalt avtal endast i de delar där man faktiskt

har avvikit från de delar där det centrala kollektivavtalet medger en delegering till de lokala parterna att avvika från.

I aktuellt fall har de lokala parterna inte avvikit från regeln i spårtrafikavtalet 10 § 1 mom. första stycket, varför den regeln inte är en del av det lokala avtalet.

Åberopas både ett lokalt och ett centralt avtal ska såväl lokal som central organisation instämmas. Även ett påstående från lokal organisation som svarandepart, att ett centralt avtal är av betydelse, bör föranleda att även den centrala organisationen instäms som den lokala organisationens medpart.

Kollektivavtalsbakgrunden

Sedan 1990-talet, då det första spårtrafikavtalet träffades mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko, har det saknats detaljerade arbetstidsregler i spårtrafikavtalet. Spårtrafikavtalet kräver därmed lokal anpassning för att det ska fungera för trafikföretagen. Ett exempel på en sådan anpassning är det lokala kollektivavtalet i detta mål som slutits med stöd av spårtrafikavtalet.

Det lokala kollektivavtalet är ett grundavtal för all Transdevs verksamhet avseende spårtrafik. Det har hämtat stora delar av sitt innehåll från spårtrafikavtalet och dessa delar ska tolkas utifrån hur spårtrafikavtalet tolkas i aktuella fall. Det lokala kollektivavtalets arbetstidsregler och bestämmelserna om förmånerna som är kopplade till dessa har dock till övervägande del hämtats från SJ:s lokala kollektivavtal för tågtrafik. Arbetstidsdefinitionerna i det lokala kollektivavtalet är i princip identiska med motsvarande bestämmelser i SJ:s lokala kollektivavtal.

Tågtrafik upphandlas med jämna mellanrum och detta medför att Transdev ibland kan tappa en verksamhetsdel och ibland måste inränga nya, varefter grundavtalet uppdateras och justeras. Transdev tog över driften av Öresundstågen från DSB First i december 2011 genom en s.k. direktupphandling, som betraktades som en övergång av verksamhet enligt anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen. Transdev hade därmed som utgångspunkt en skyldighet enligt 28 § medbestämmandelagen att tillämpa bestämmelserna i DSB Firsts lokala kollektivavtal, i vart fall till och med den 31 mars 2012 då det avtalet skulle ha löpt ut. Transdev och bl.a. Seko valde dock att genomföra en inrängning av Öresundstågen in i Transdevs redan befintliga grundavtal. Vid inrängningsförhandlingarna hade de förhandlande parterna tillgång till både Transdevs dåvarande lokala kollektivavtal och DSB Firsts lokala kollektivavtal. Under förhandlingarna kom de förhandlande parterna överens om vilka justeringar som behövde göras avseende grundavtalet och förde in valda delar från DSB Firsts lokala kollektivavtal i detta.

Det är riktigt att begreppet arbetstid i DSB Firsts lokala kollektivavtal inte var uppdelat i "egentlig arbetstid" och "tillgodoräknad arbetstid", vilket var

fallet i Transdevs dåvarande lokala kollektivavtal. Skrivningen avseende ob-ersättning i § 10 Mom.1 i det lokala kollektivavtalet är emellertid identisk med den i spårtrafikavtalet.

Det finns inte två parallella system i det lokala kollektivavtalet. Det lokala kollektivavtalet gäller enligt 1 § i sin helhet, om det inte särskilt anges något annat, för Transdevs Division Tåg, dvs. för närvarande Öresundståg, Kustpi-len och Krösatåg Sydost. Definitionerna i § 6 gäller således även för Öresundståg. Detta har parterna även diskuterat och enats om vid senare för-handlingar vilket framgår av ett förhandlingsprotokoll från den 23 juli 2012.

Även i SJ:s lokala kollektivavtal, i vilket Seko är part, fanns – och finns – en omfattande lokal reglering avseende arbetstid. När det gäller ob-ersättning hade – och har – dock SJ:s lokala kollektivavtal en annan lydelse än det lokala kollektivavtalet och spårtrafikavtalet.

§ 10 Mom. 1 Obekvämtid

Arbetstagare, som arbetar på obekvämtid, har ob-tillägg, om så inte reglerats i särskilt avtal. Ob-tillägg utbetalas endast för arbete som utförs på ordinarie arbetstid. Tid för fulltidsvärderat tjänstgöringsfritt uppehåll samt all jour likställs i detta avseende med arbete. (...)

Även Green Cargo har i sitt lokala kollektivavtal med Seko en omfattande reglering av arbetstiden som inte återfinns i spårtrafikavtalet. Även här bör noteras att regeln i Green Cargos lokala kollektivavtal om obekvämtid har en annan lydelse än motsvarande regel i spårtrafikavtalet.

§ 10 Mom.1 Obekvämtid

Arbetstagare, som arbetar på obekvämtid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekvämtid. Tid för fulltidsvärderat tjänstgöringsfritt uppehåll samt all jour likställs härvid med arbete. (...)

Tjänstgöringsfritt uppehåll som är "fulltidsvärderat" ger således, enligt SJ:s och Green Cargos lokala kollektivavtal, rätt till ob-ersättning trots att arbete inte fullgörs. De särskilda regleringarna om ob-ersättning i dessa avtal hänger samman med att parterna i de avtalen gör en skillnad mellan egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. Även i det nu aktuella lokala kollektivavtalet görs enligt definitionerna i § 6 skillnad mellan egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. Dessa definitioner är även tillämpliga för arbete på Öresundstågen. Det finns dock ingen sådan reglering som i SJ:s och Green Cargos lokala kollektivavtal, som ger rätt till ob-ersättning på annan arbetstid än där arbete utförs. Såväl spårtrafikavtalet som det lokala kollektivavtalet kräver att arbete de facto utförs — fullgörs — för att ob-ersättning ska betalas. Detta till skillnad mot de ovan redovisade lokala

avtalen där det uttryckligen framgår att fulltidsvärderat tjänstgöringsfritt uppehåll och jour likställs med arbete vad avser rätt till ob-ersättning.

Av protokollet från den 14 maj 2008 avseende inrangering från SJ till DSB First framgår anges följande. "I övrigt gäller avtal om Allmänna anställningsvillkor 2008–2010, Öresundstrafiken AB (DSBFirst Sverige AB)". I DSB Firsts lokala kollektivavtal framgår vidare av paragrafrubriken att paragrafen avseende Ob, jour och beredskap är direkt hämtad ur spårtrafikavtalet. Parterna i det kollektivavtalet har således varit fullt medvetna om att det tagits in en annan reglering avseende ob-ersättning än den som fanns i SJ:s lokala kollektivavtal och till och med särskilt markerat detta.

Det lokala kollektivavtalets innebörd

§ 6 Mom. 9:1 innebär att det under en arbetsperiod som mest kan förekomma en timmes obetald tid, om det inte är fråga om viloperiod på bortstation mellan kl. 22.00 och 07.00.

De definitioner som framgår av § 6 Mom. 2 gäller, vilket tillsammans med regleringen i § 6 Mom. 9:1 innebär att det inte får schemaläggas mer än en timmes rast – obetald tid – under en arbetsperiod. Det innebär således att det i ett schema för arbetstagare på Öresundstågen kan finnas såväl egentlig arbetstid som tillgodoräknad arbetstid. Den omtvistade tiden är tillgodoräknad arbetstid enligt definitionen i § 6 Mom. 2. Såväl egentlig arbetstid som tillgodoräknad arbetstid är delar av den totala arbetstiden som kan tas ut av Transdev från den anställde och som den anställde får lön för.

Vilken ersättning den anställde ska ha för sin arbetstid, egentlig eller tillgodoräknad, utöver lön regleras inte i § 6 Mom. 9:1 utan t.ex. av bestämmelsen om ob-ersättning i § 10. En förutsättning för ob-ersättning är enligt ordalydelsen av § 10 Mom. 1 att arbete utförs och inte endast att det är fråga om tillgodoräknad arbetstid enligt § 6. För att tydliggöra detta ytterligare, eftersom arbetspass enligt avtalets definition är att betrakta som ordinarie arbetstid, framgår av andra meningen i § 10 Mom. 1 att "[o]bevämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad *fullgörs* [arbetsgivarparternas kursivering] på obekvämtid."

I detta sammanhang bör även noteras § 6 Mom. 9 avseende tjänstgöringsfria uppehåll för åkande personal som inte är medarbetare på Öresundståg. Där benämns vissa uppehåll som "full arbetstid" och vissa längre uppehåll som "1/4 arbetstid". När där anges "full arbetstid" för uppehållet innebär det att arbetstagaren får tillgodogöra sig hela uppehållet som "tillgodoräknad arbetstid". Ob-ersättning ska dock inte betalas eftersom arbete inte utförs under uppehållet. När där anges t.ex. "Uppehåll mer än 3 timmar men högst 6 timmar 1/4 arbetstid" innebär det att den anställde får tillgodogöra sig en kvart för varje timme som uppehållet varar som "tillgodoräknad arbetstid". Eftersom det inte heller i detta fall utförs arbete under uppehållet ska ob-

ersättning inte betalas ut, vare sig för den kvart som får tillgodoräknas som arbetstid eller för övrig tid under uppehållet.

Regleringen innebär att arbetstagaren på Öresundståg har en förmånligare kollektivavtalsmässig reglering än arbetstagare på Kustpilen och Krösatåg, eftersom de inte har endast kvartstid som tillgodoräknad tid. All tid som inte är definierad som egentlig arbetstid i det lokala kollektivavtalet är för Öresundstågs medarbetare att betrakta som tillgodoräknad arbetstid genom att det under en arbetsperiod som mest kan förekomma en timmes obetald tid. Den omtvistade tiden är således tillgodoräknad tid i det lokala kollektivavtalets mening.

Arbetstagarna har endast rätt till ob-ersättning för tid då arbetstagarna faktiskt utför – fullgör – arbete för arbetsgivarens räkning och som infaller på tid som enligt det lokala kollektivavtalet anses som obekväm, såvida inte viss tid då arbete inte utförs ändå är att anse som egentlig arbetstid som t.ex. ”uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter” enligt definitionen av arbetstid i § 6 Mom. 2.

Arbetstagarna har inte någon skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande för arbete under den omtvistade tiden. Det finns med andra ord ingen skyldighet för arbetstagarna att ”ställa upp” för att utföra arbete under den omtvistade tiden. Om arbetstagarna träder i tjänst, är det inte längre fråga om tillgodoräknad tid utan det blir i stället egentlig arbetstid och därmed betalas ob-ersättning om tiden anses obekväm enligt det lokala kollektivavtalet.

Transdev slutade att betala ob-ersättning för sådan tid som den omtvistade, efter att Transdev i juli 2015 vid en planerad extra genomgång av planeringssystemet upptäckt ett programmeringsfel i HASTUS. Det är ett avancerat planeringsverktyg som kan sägas gå från tidtabell för tågen till lön för de anställda och allt däremellan. Det innebär att Transdev tidigare felaktigt har betalat ob-ersättning för tid som Transdev enligt det lokala kollektivavtalet inte var skyldigt att betala ob-ersättning för.

Ob-ersättning och allmänt skadestånd

Eftersom arbete inte fullgjorts under den omtvistade tiden, vilket krävs för att få ob-ersättning enligt § 10 under sådan tillgodoräknad tid, och arbetstagaren inte heller står till arbetsgivarens förfogande för arbete, ska inte någon ob-ersättning betalas för denna tid.

Transdev har därmed inte brutit mot kollektivavtalet och är varken skyldig att betala ob-ersättning eller allmänt skadestånd till L.H. och A.M.H. eller skyldigt att betala allmänt skadestånd till Seko.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Ob-ersättning ska inte betalas för den omtvistade tiden då tågvärdarna inte fullgör arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet under sådan tillgodoräknad tid. De utför nämligen då inte arbete för arbetsgivarens räkning och har inte heller skyldighet att stå till förfogande för att utföra arbete. Transdev har därmed efter den 1 juni 2015 betalat korrekt ersättning enligt det lokala kollektivavtalet. Transdev är därför inte skyldig att betala ob-ersättning och allmänt skadestånd till L.H. och A.M.H. samt allmänt skadestånd till Seko.

Utredningen

Bevisningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Sekos begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med L.H., A.M.H. och Sekos förbundsordförande V.K., samt vittnesförhör med R.S., ombudsman på Seko, T.L., suppleant i Sekos Klubb 104 Öresundståg, L.N., klubbordförande för Fackförbundet ST hos Transdev och M.S., f.d. driftchef hos Transdev. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med P.S. och B.H., f.d. avtalsansvariga för spårtrafikavtalet hos Almega Tjänsteförbunden, och med Transdevs planeringschef R.A. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Yttranden från kollektivavtalsparter

Arbetsdomstolen har enligt 5 kap. 1 § arbetstvistlagen berett Fackförbundet ST och Sveriges Ingenjörer som är parter i det lokala kollektivavtalet och spårtrafikavtalet samt Saco-förbundet Trafik & Järnväg som är part i spårtrafikavtalet, tillfälle att yttra sig.

Fackförbundet ST har yttrat huvudsakligen följande.

Under de inrangeringsförhandlingar som fördes i samband med att driften av Öresundstrafiken övergick till Veolia Transport var parterna överens om att avsikten var att ”åstadkomma ett inrangeringsavtal som på bästa möjliga sätt tillvaratar fackföreningarnas intresse av bibehålla eller förbättrade anställningsvillkor, och arbetsgivarens intresse av effektiv drift, god arbetsmiljö och fungerande arbetsformer”. Ingenting sades om att förändra rätten till ob-ersättning för tjänstgöringsfria uppehåll som räknades som arbetstid och som inföll på obekvämt arbetstid.

Målet rör arbetstid under vilken personalen står till förfogande för arbete. Att lön då ska utgå är helt logiskt. Lika logiskt är det, enligt STs uppfattning, att lönen ska ökas på med ob-ersättning om det handlar om att stå till förfogande för arbete under obekvämt arbetstid. Om Veolia Transport hade velat införa en ordning som innebar att ob-ersättning inte skulle utgå under sådan tid skulle ST ha motsatt sig det.

Sammanfattningsvis delar Fackförbundet ST Sekos uppfattning i tvisten.

Sveriges Ingenjörer har yttrat huvudsakligen följande.

Målet rör arbetstid under vilken personalen står till arbetsgivarens förfogande för arbete och därmed erhåller full lön. Om personalen står till förfogande för arbete under obekvämtidstillägg är det Sveriges Ingenjörers uppfattning att obekvämtidstillägg enligt de avtal som tvisten rör ska utgå på lönen. Sammanfattningsvis delar Sveriges Ingenjörer alltså Sekos uppfattning i tvisten.

Saco-förbundet Trafik & Järnväg (TJ) har yttrat följande.

Enligt förbundets bild av situationen har lokala parter tidigare varit ense om att den omtvistade arbetstiden berättigar till såväl lön som obekvämtidstillägg. Arbetsgivarorganisationens uppgift att tillämpningen före den 1 juni 2015 berott på ett programmeringsfel i planeringsverktyget HASTUS, bedömer förbundet som mindre sannolik.

Sammanfattningsvis delar TJ Sekos uppfattning i målet, att när personalen står till arbetsgivarens förfogande för utförande av arbete under obekvämtidstillägg, har den utöver lön rätt till obekvämtidstillägg enligt aktuellt avtal.

Domskäl

Partsställningen

Arbetsdomstolen tar först upp frågan om partsställningen i målet.

Målet gäller tvist om kollektivavtal. I sådana mål är partsställningen i kollektivavtalet av betydelse för vem som ska vara part i rättegången. I detta fall gäller tvisten det lokala kollektivavtalet som träffats mellan Transdev och bl.a. Seko. Almega Tjänsteförbundet är inte part i det lokala kollektivavtalet och Seko riktar inte något yrkande mot Almega Tjänsteförbundet. Inte heller de omständigheterna att 10 § 1 mom. första stycket slutits med stöd av det centrala kollektivavtalets delegeringsregler, att det hämtar sitt innehåll från det centrala kollektivavtalet och att det inte avviker från det centrala kollektivavtalet innebär i sig att arbetsgivarorganisationen måste anses vara avtalspart. Inte heller vad parterna i målet anfört i övrigt innebär att arbetsgivarorganisationen ska anses vara avtalspart.

Av 4 kap. 5 § arbetstvistlagen följer därmed att Sekos talan mot Almega Tjänsteförbundet ska avvisas (se AD 2016 nr 6 och där angivna rättsfall).

Tvisten

Mellan Transdev och Seko är tvistigt om tågvärdar, anställda hos bolaget med arbete på Öresundståg, har rätt till obersättning enligt § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet för det som definierats som den omtvistade tiden dvs. ”uppehållstid” som äger rum på obekvämtid och inte utgör obetald tid enligt § 6 Mom. 9:1. Parterna är härvid ense om tågvärdarna under den omtvistade tiden fullgör arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet. Seko har gjort gällande att tågvärdarna fullgör arbete

i bestämmelsens mening under den omtvistade tiden. Transdev har å sin sida gjort gällande att tågvärdarna inte fullgör arbete i bestämmelsens mening eftersom de varken arbetar eller står till förfogande för arbete.

Enligt Seko fullgör tågvärdarna per definition arbete, i den mening som avses i § 10 Mom. 1, under den omtvistade tiden och de står även till förfogande för arbete.

Parterna tvistar också om L.H. och A.M.H. faktiskt har arbetat eller stått till arbetsgivarens förfogande för arbete den tid som Seko yrkat ob-ersättning för.

Transdev, som tidigare betalade ob-ersättning för den omtvistade tiden, slutade göra detta från och med den 1 juni 2015. Enligt Seko har Transdev därmed brutit mot det lokala kollektivavtalet i förhållande till samtliga av Sekos medlemmar som har haft sådan tid som den omtvistade.

Arbetsdomstolen har mot denna bakgrund först att pröva om tågvärdarna på Öresundstågen fullgör arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 under den omtvistade tiden. Om Arbetsdomstolen finner att tågvärdarna inte kan anses fullgöra arbete i bestämmelsens mening, ska Arbetsdomstolen även pröva om tågvärdarna faktiskt står till förfogande för arbete under denna tid.

Fullgör tågvärdarna arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 under den omtvistade tiden?

Kollektivavtalsbakgrunden m.m.

SJ drev Öresundstrafiken fram till år 2009 då den övertogs av DSB First. Under SJ-tiden gällde en lokal anpassning av spårtrafikavtalet enligt vilken arbetstagarna fick tillgodoräkna sig all tid under kortare uppehåll som arbetstid, medan tid under längre uppehåll vanligen tillgodoräknades med en kvart per timme (de s.k. kvarttidsreglerna). I kollektivavtalet gjordes skillnad på sådan arbetstid som tillgodoräknades arbetstagaren, s.k. tillgodoräknad arbetstid, och tid då arbete fullgjordes, s.k. egentlig arbetstid.

När DSB First övertog driften av trafiken från SJ kom DSB First och bl.a. Seko i ett lokalt kollektivavtal överens om ett annat sätt att behandla ”uppehållstiden”. I det kollektivavtalet förekom inte begreppen egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. I stället infördes en bestämmelse, i avtalets § 6 Mom. 5, om att det under en arbetsperiod som mest kunde förekomma en timmes obetald tid, om det inte var fråga om en viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00 och 07.00. All övrig tid under en arbetsperiod räknades som arbetstid och för all arbetstid, oavsett om arbete utfördes eller inte, betalades lön och, förutsatt att tiden enligt kollektivavtalet var obekvä, även ob-ersättning.

I samband med att Transdev tog över driften av Öresundstrafiken från DSB First genomfördes inrangeringsförhandlingar mellan Transdev och bl.a. Seko. Vid dessa förhandlingar överenskom Transdev och bl.a. Seko om att

lägga till ett antal bestämmelser till Transdevs dåvarande lokala kollektivavtal hämtade från DSB Firsts lokala kollektivavtal som endast skulle tillämpas avseende Öresundstrafiken (och inte den trafik som Transdev sedan tidigare var ansvarig för). Det var bl.a. bestämmelsen om arbetsfria uppehåll i DSB Firsts lokala kollektivavtal, vilken infördes i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet under rubriken Tjänstgöringsfria uppehåll, Öresundståg.

I Transdevs lokala kollektivavtal finns sedan tiden före inrangeringen av Öresundstrafiken – i likhet med vad som gällde för Öresundstrafiken under SJ-tiden – begreppen egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. För övrig trafik, som Transdev är ansvarig för, finns även enligt § 6 Mom. 9 de s.k. kvarttidsreglerna enligt vilka arbetstagarna får tillgodoräkna sig full arbetstid för uppehåll om högst en timme men vanligen endast en fjärdedels arbetstid för uppehåll som är längre än en timme.

Av rubriken till § 6 Mom. 9 framgår att bestämmelsen gäller för tjänstgöringsfria uppehåll för åkande personal, dock inte för Öresundståg. För arbetstagare på Öresundståg gäller i stället § 6 Mom. 9:1. Av denna bestämmelse, vilken hämtats från och frånsett rubriken, ”Tjänstgöringsfria uppehåll, Öresundståg”, i relevanta delar har samma lydelse som § 6 Mom. 5 i DSB Firsts kollektivavtal, framgår bl.a. att det under en arbetsperiod som mest kan förekomma en timmes obetald tid och att viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00 och 07.00 är obetald. Parterna i målet är överens om att regeln innebär att arbetstagare, som utför arbete på Öresundståg, har rätt till lön för all tid under en arbetsperiod som inte är obetald enligt § 6 Mom. 9:1.

Enligt första stycket i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet ska arbetstagare som arbetar på obekvämtid, om inte annat följer av lokalt avtal, få obersättning ”för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekvämtid”. Bestämmelsen är – i likhet med motsvarande bestämmelse i DSB Firsts lokala kollektivavtal – i denna del ordagrant hämtad från spårtrafikavtalet.

Arbetstagarna på Öresundstågen fick från Transdevs övertagande av Öresundstrafiken till och med den 1 juni 2015 obersättning för den omtvistade tiden.

Frågan om gemensam partsavsikt och omständigheterna vid avtalets tillkomst

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll. Regeln om tjänstgöringsfria uppehåll på Öresundstågen infördes i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet genom en överenskommelse i protokollet från inrangeringsförhandlingarna, som under hösten 2011 och våren 2012 fördes mellan Transdev (som då hette Veolia) och bl.a. Seko. Obestämmelsen i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet har dock sitt

ursprung i spårtrafikavtalet och fanns i Transdevs lokala kollektivavtal redan före inrangeringen av Öresundstrafiken.

Det har inte påståtts att de förhandlande parterna vid inrangeringsförhandlingarna diskuterade innebörden av § 6 Mom. 9:1 vad gäller rätten till obersättning under den omtvistade tiden. Såvitt framkommit gjorde de förhandlande parterna vid förhandlingarna inte heller internt några närmare överväganden vad gäller denna fråga. Parternas förhörspersoner som var med vid dessa förhandlingar, nämligen R.S. som företrädde Seko samt P.S. och B.H. som företrädde Transdev, har uppgett att det lokala kollektivavtalet har den av respektive part påstådda innebörden. Deras uppgifter grundar sig dock, såvitt framkommit, huvudsakligen på deras egna uppfattningar om avtalets innebörd. Någon gemensam partsavsikt gällande innebörden av bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det aktuella avseendet har således inte framkommit.

Av utredningen framgår att såväl Transdevs (dåvarande Veolias) lokala anpassning av spårtrafikavtalet som DSB Firsts motsvarande lokala anpassning var tillgängliga vid inrangeringsförhandlingarna. Av B.H:s uppgifter framgår att arbetsgivarsidan hade klart för sig att arbetstagersidan hade ett avtal som i aktuellt hänseende var bättre för dem än vad Transdevs lokala kollektivavtal skulle innebära och att den regleringen ville arbetstagersidan behålla. Enligt B.H. fördes det in särskilda bestämmelser i Transdevs lokala kollektivavtal för arbetstagarerna från Öresundstrafiken vid varje bestämmelse i Transdevs avtal där det skulle gälla särskilda bestämmelser för dessa. Av P.S:s uppgifter framgår att hans uppfattning var att det mottagande kollektivavtalet skulle gälla i allt som inte uttryckligen förändrades vid inrangeringsförhandlingarna. Av R.S:s uppgifter framgår att reglerna om obersättning inte diskuterades vid inrangeringsförhandlingarna.

I inrangeringsprotokollet intogs också texten om att förhandlingarna ”har företagits med avsikten att åstadkomma ett inrangeringsavtal som på bästa möjliga sätt tillvaratar fackföreningarnas intresse av bibehållna eller förbättrade anställningsvillkor och arbetsgivarens intresse av effektiv drift, god arbetsmiljö och fungerade arbetsformer”.

Utredningen talar för att arbetsgivarsidan känt till att det för arbetstagarerna enligt DSB Firsts lokala kollektivavtal gällt ett system för ”uppehållstid” där det utgick obersättning på visst sätt och att arbetstagersidan inte ville försämra regleringen för arbetstagarerna. Regeln om obersättning diskuterades inte särskilt vid förhandlingarna. I denna situation skulle det, som Seko anfört, ha kunnat åligga arbetsgivarsidan att klarlägga om den hade velat åstadkomma ändring i det system som gällde för obersättning för de arbetstagarer som skulle gå över till Transdev (dåvarande Veolia). Med tanke på hur förhandlingarna gick till, det vill säga att de förhandlande parterna skrev in de speciella reglerna för de övertagna arbetstagarerna i Transdevs lokala avtal i de fall de ville åstadkomma en förändring i förhållande till vad som gällt för arbetstagarerna i Öresundstrafiken talar det, enligt Arbetsdomstolens mening, för Sekos uppfattning i tolkningsfrågan.

Fråga är dock vilka slutsatser som kan dras av själva avtalstexten, dess historik och systematik.

Avtalstextens ordalydelse, tidigare lydelse och systematik

Enligt första stycket i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet ska arbetstagar som arbetar på obekvämtid, om inte annat följer av lokalt avtal, få obersättning ”för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekvämtid”. Parterna är överens om att den omtvistade tiden utgör ordinarie arbetstid. För rätt till obersättning enligt § 10 Mom. 1 krävs dock enligt ordalydelsen även att arbete *fullgörs*. Frågan är då om tågvårdar på Öresundstågen kan anses fullgöra arbete i den mening som avses i § 10 Mom. 1 under den omtvistade tiden.

Bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet finns under rubriken ”[t]jänstgöringsfria uppehåll, Öresundståg”. Där anges vidare att ”[u]nder en arbetsperiod kan som mest förekomma 1 timmes obetald tid” samt att ”[v]iloperiod på bortastation mellan kl. 22.00-07.00 är obetald”.

Seko har gjort gällande att regeln i § 6 Mom. 9:1 innebär att den omtvistade tiden är arbetstid, oavsett om arbetstagarerna under uppehållet utför sina normala tågvårdsuppgifter eller inte, och att all arbetstid per definition, i det lokala kollektivavtalets bemärkelse, är att anse som fullgjort arbete, som under obekvämtid berättigar till obersättning enligt § 10 Mom. 1. Transdev menar å sin sida att den omtvistade tiden i det lokala kollektivavtalets mening, inte är tid då arbete fullgörs, s.k. egentlig arbetstid, utan tillgodoräknad arbetstid som inte berättigar till obersättning enligt § 10 Mom. 1.

Det är ostridigt att § 6 Mom. 9:1 innebär att för arbetstagarerna på Öresundstågen är all tid under en arbetsperiod betald tid med undantag för som mest en timme obetald tid och viloperiod på bortastation mellan kl. 22.00 och 07.00. Av ordalydelsen av den bestämmelsen framgår dock inte att det förhållandet, att denna tid ska vara betald, även innebär att obersättning ska betalas för sådan tid.

Bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet hämtades från DSB Firsts lokala kollektivavtal och bestämmelserna i de båda kollektivavtalen är, fränsett rubrikerna, i relevanta delar likalydande. Sådan ”uppehållstid” som blev betald på grund av begränsningen av den obetalda tiden under en arbetsperiod i DSB Firsts lokala kollektivavtal, gav vid tillämpning av det kollektivavtalet rätt till obersättning enligt § 10 Mom. 1 i samma avtal. Obersättningsregeln i DSB Firsts lokala kollektivavtal hade samma lydelse som § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet. I DSB Firsts lokala kollektivavtal var följaktligen, på samma sätt som i det lokala kollektivavtalet, fullgjort arbete ett krav för rätt till obersättning. I DSB Firsts lokala kollektivavtals mening fullgjorde således arbetstagarerna på Öresundståg arbete under tid som den omtvistade. Detta talar enligt Arbetsdomstolens mening med viss styrka för att bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 i det lokala kollektivavtalet ska förstås på samma sätt.

Det finns dock vissa skillnader mellan DSB First lokala kollektivavtal och det lokala kollektivavtalet. Transdev menar att dessa medför att följderna av bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 om vad som är betald arbetstid inte blir densamma som för dess motsvarighet i DSB Firsts lokala kollektivavtal. Transdev har, till stöd för sin uppfattning om att arbetstagarna på Öresundstågen under den omtvistade tiden inte per definition kan anses fullgöra arbete i det lokala kollektivavtalets mening, särskilt hänvisat till orden "[t]jänstgöringsfria uppehåll" i rubriken i § 6 Mom. 9:1 och till definitionen av begreppet arbetstid i § 6 Mom. 2.

Enligt Arbetsdomstolens mening får visserligen, såsom Transdev anfört, orden "tjänstgöringsfria uppehåll" i rubrikerna i § 6 Mom. 9:1 i allmänt språkbruk anses betyda uppehåll under vilka tjänstgöring inte sker, eller med andra ord uppehåll då något arbete inte fullgörs. Det framgår dock inte av bestämmelsen om rubriken beskriver "uppehållstid" generellt som enligt bestämmelsen kan vara både obetald och betald, eller endast tiden som enligt § 6 Mom. 9:1 är obetald, dvs. som mest en timme under en arbetsperiod och viloperioden mellan kl. 22.00 och 07.00. Om det är det senare som avses talar det snarare för Sekos uppfattning i tolkningsfrågan. Enligt Arbetsdomstolens mening ger därmed orden "tjänstgöringsfria uppehåll" ingen närmare ledning för frågan om arbetstagarna ska anses fullgöra arbete med rätt till ob-ersättning.

Av arbetstidsdefinitionen i § 6 Mom. 2 § i det lokala kollektivavtalet framgår följande. "Med arbetstid förstås egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid. Egentlig arbetstid är tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter. Tillgodoräknad arbetstid är tid som inte är egentlig arbetstid men likväl tillgodoräknas helt eller delvis som arbetstid".

Transdev menar att arbetstagarna på Öresundstågen inte utför arbete för arbetsgivarens räkning under "uppehållstid" och att denna tid därför är "tillgodoräknad arbetstid" i den mån uppehållet överstiger 30 minuter. Enligt Transdev ger tillgodoräknad arbetstid inte rätt till ob-ersättning enligt § 10 Mom. 1 och har till stöd för denna ståndpunkt särskilt pekat på att det i andra lokala anpassningar av spårtrafikavtalet, t.ex. SJ:s och Green Cargos kollektivavtal, finns en undantagsregel till ob-ersättningsregeln som föreskriver att fulltidsvärderat "tjänstgöringsfritt uppehåll" ska likställas med arbete i ob-bestämmelsens mening. Tillgodoräknad arbetstid skulle därmed motsatsvis inte vara att likställa med arbete vid frånvaro av en sådan bestämmelse.

Seko har häremot gjort gällande att arbetstidsdefinitionen i § 6 Mom. 2 inte gäller för arbetstagarna på Öresundståg eller att definitionen i vart fall saknar betydelse för dem. Till stöd för detta har Seko anfört att uppdelningen av arbetstiden i egentlig och tillgodoräknad har betydelse endast vid tillämpning av de s.k. kvarttidsreglerna i § 6 Mom. 9, vilka gäller för den övriga trafiken som Transdev är ansvarig för och inte för Öresundstågen. För

arbetstagarna på Öresundståg finns i stället, enligt Seko, på grund av regleringen i § 6 Mom. 9:1 endast arbetstid (som är betald tid) och obetald tid.

Av ordalydelsen framgår inte att definitionen av begreppet arbetstid § 6 Mom. 2 inte gäller även för Öresundstrafiken. Med hänsyn till att det lokala kollektivavtalet enligt § 1 gäller för "Veolia Transport/Division Tåg" och att det avseende vissa bestämmelser i avtalet särskilt anges att dessa inte gäller för Öresundståg är det enligt Arbetsdomstolens mening svårt att förstå avtalet på något annat sätt än att arbetstidsdefinitionen gäller även för Öresundstrafiken. Som Seko påpekat finns det dock inte någon uttrycklig koppling i det lokala kollektivavtalet mellan den omtvistade tiden (enligt § 6 Mom. 9:1) och begreppet tillgodoräknad arbetstid i § 6 Mom. 2. En sådan koppling finns däremot avseende "uppehållstid" som räknas som arbetstid enligt de s.k. kvarttidsreglerna i § 6 Mom. 9. Av § 6 Mom. 9 framgår nämligen uttryckligen att arbetstagare får "tillgodoräkna arbetstid för tjänstföringsfritt uppehåll" på visst sätt. Metoderna för att reglera "uppehållstiden" i § 6 Mom. 9 respektive § 6 Mom. 9:1 är dessutom helt olika. § 6 Mom. 9 anger i vilken mån arbetstagarna får tillgodoräkna sig ett tjänstföringsfritt uppehåll som arbetstid medan § 6 Mom. 9:1 endast anger en begränsning för den obetalda tiden under en arbetsperiod. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det därför närmare till hands att, som Seko påstått, uppfatta det lokala kollektivavtalet som att det i detta avseende finns två olika arbetstidssystem, ett för Öresundstrafiken där "uppehållstiden", på samma sätt som gällde enligt DSB Firsts-kollektivavtal, antingen är arbetstid eller obetald tid och ett för den övriga trafik som Transdev driver där denna tid i den mån den får tillgodoräknas som arbetstid är s.k. tillgodoräknad arbetstid.

Mot denna bakgrund talar enligt Arbetsdomstolens mening övervägande skäl för att § 6 Mom. 9:1 innebär att tid som den omtvistade, på samma sätt som enligt § 10 Mom. 1 i DSB First kollektivavtal även i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalets mening, får anses utgöra fullgjort arbete som berättigar till ob-ersättning under obekvämtid.

Efterföljande omständigheter

Transdev har emellertid gjort gällande att parterna vid senare förhandlingar har diskuterat och enats om att definitionerna i § 6 i det lokala kollektivavtalet, bl.a. definitionerna om tillgodoräknad och egentlig arbetstid, gäller även för arbetstagarna på Öresundståg. Detta har Seko bestritt.

Utredningen i denna del består huvudsakligen av ett förhandlingsprotokoll från en lokal förhandling den 23 juli 2012 mellan Transdev på ena sidan och Seko och ST på den andra sidan. Av protokollet framgår bl.a. följande.

(...)

2.

SEKO och ST anser att Veolia tolkar kollektivavtalet felaktigt på ett antal punkter och har dessutom några ytterligare synpunkter på tillämpningar. I protokollet nedan går varje punkt igenom var för sig med båda sidors uppfattning och eventuella gemensamma beslut:

1. (...)

Parterna **enades** därför om att så fort den beställningen är gjord, så ska man sätta sig och göra en gemensam avstämning av antalet arvodister i enlighet med mom. 7 i arvodistavtalet, kollektivavtalets bilaga 2.

2. Arbetsperiodens längd, § 6 mom 7:1:

Spread enligt avtalet: Det maximala antalet timmar i en arbetsperiod är 11/8 timmar, oavsett om det är egentlig eller tillgodoräknad arbetstid. Facken var inte medvetna om att reglerna i Veolias ursprungliga tågavtal innebar något annat än det man förhandlade i inrangeringen och anser inte att de reglerna därför gäller Öresundståg.

Veolias uppfattning är att inrangeringsförhandlingen tog sin utgångspunkt i Veolias befintliga tågavtal och att parterna förhandlade om tillägg och ändringar. Detta framkommer av inrangeringsprotokollet enligt nedan:

“Nedanstående överenskommelse innebär att parternas gemensamma syn på hur Veolias mottagande kollektivavtal har utvecklats i syfte att anpassas till Öresundstrafikens särskilda förutsättningar.

Veolias arbetstidsbestämmelser i § 6 gäller med följande ändringar och tillägg.”

Det innebär att reglerna i Veolias ursprungliga tågavtal om egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid gäller även Öresundståg.

(...)

Transdev har gjort gällande det av sista stycket i punkten 2.2 i förhandlingsprotokollet framgår att parterna enades om att reglerna om egentlig arbetstid och tillgodoräknad arbetstid gäller även för Öresundståg. Seko har pekat på att det av det aktuella stycket inte framgår att parterna enades i frågan vilket det gör avseende en annan fråga i punkten 2.1.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det inte tillräckligt tydligt av protokollet att Seko står bakom uttalandet om att egentlig och tillgodoräknad arbetstid gäller även för Öresundståg. Det framstår snarare som om det är Transdevs (Veolias) uppfattning som nedtecknats i det aktuella stycket. Den övriga utredningen ger inte heller stöd för att parterna enades på det sätt som Transdev påstått, varken vid förhandlingen den

23 juli 2012 eller vid något annat tillfälle. Det finns därför inte anledning för Arbetsdomstolen att gå närmare in på om och hur en sådan eventuell efterkommande enighet kan ha för betydelse för det lokala kollektivavtalets innehåll eller tolkning.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen gör bedömningen att med beaktande av kollektivavtalsbakgrunden, vad som förekommit vid inrangeringsförhandlingarna och avtalstexten i dess helhet bestämmelsen i § 6 Mom. 9:1 ska tolkas i enlighet med vad Seko gjort gällande. Arbetstagarna på Öresundståg får därmed anses fullgöra arbete i § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalets mening under sådan tid som den omtvistade. Arbetstagarna på Öresundstågen har därför enligt § 10 Mom. 1 rätt till ob-ersättning för den omtvistade tiden, förutsatt att denna äger rum på obekvämtid och enligt § 6 Mom. 9:1 inte är obetald tid.

Vid denna bedömning finns inte skäl att pröva om arbetstagarna faktiskt också stått till förfogande för arbete under den omtvistade tiden.

Ob-ersättning och allmänt skadestånd

Av Arbetsdomstolens ställningstagande följer att Transdev brutit mot § 10 Mom. 1 i det lokala kollektivavtalet när det inte betalats ob-ersättning till L.H. och A.M.H. för den omtvistade tiden. Transdev är därför skyldigt att betala ob-ersättning till L.H. och A.M.H. för de tider som Seko gjort gällande. Beloppen är inte tvistiga.

Transdev har således brutit mot det lokala kollektivavtalet och är därför, enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen, även skyldigt att betala allmänt skadestånd till arbetstagarna och till Seko. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att bolaget ska åläggas att betala 75 000 kr till Seko och 10 000 kr vardera till L.H. och A.M.H. Om yrkad ränta råder inte tvist.

Rättegångskostnader

Vid den angivna utgången har Transdev förlorat målet och ska därför ersätta Seko för dess rättegångskostnader till den del de varit skäligen för att tillvarata Sekos rätt.

Seko har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 667 962 kr, varav 500 990 kr för ombudsarvode, 8 066 kr för tidspillan, 335 kr för utlägg, 127 348 kr för mervärdesskatt och 31 223 kr avseende logi- och resekostnader för förhörspersoner inklusive mervärdesskatt. Seko har uppgett att yrkat ombudsarvode avser arbete i 210,5 timmar och att det i princip endast är kostnaden för förberedande arbete inför huvudförhandlingen och genomförandet av denna, som avser två ombudsarbete.

Transdev, som ifrågasatt nödvändigheten av att Seko företräts av två ombud, har vitsordat 345 000 kr, exklusive mervärdesskatt, som skälig ersättning för ombudsarvode och i övrigt vitsordat yrkade belopp.

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att Seko får vara skäligen tillgodosett med 400 000 kr avseende ombudsarvode. Övriga ersättningar är vitsordade och ska därför betalas.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Seko, Service- och kommunikationsfackets talan mot Almega Tjänsteförbunden.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Transdev Sverige AB att

a) till L.H. betala ob-ersättning med 63 575 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på de belopp (under rubriken yrkande) och från de datum (under rubriken förfallodag) som framgår av domsbilaga 1 (uteslutes här) till dess betalning sker, samt

b) till A.M.H. betala ob-ersättning med 21 373 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på de belopp (under rubriken yrkande) och från de datum (under rubriken förfallodag) som framgår av domsbilaga 2 (uteslutes här) till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Transdev Sverige AB att till L.H. och A.M.H. betala allmänt skadestånd med 10 000 kr vardera, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 29 september 2016 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Transdev Sverige AB att till Seko, Service- och kommunikationsfacket betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 29 september 2016 till dess betalning sker.

4. Transdev Sverige AB ska ersätta Seko, Service- och kommunikationsfacket för dess rättegångskostnad med 541 724 kr, varav 400 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Folke K. Larsson, Karl Olof Stenqvist, Ulrika Egerlid Schotte, Ronny Wenngren, Gerald Lindberg.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Peter Edin