

Tolkning av kollektivavtal. I teknikinstallationsavtalet finns en bestämmelse om beredskapstjänst. Där föreskrivs bland annat att arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst samt att arbetsgivaren vid fara i dröjsmål, dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare, har rätt att påfordra beredskapstjänst. Fråga om vilken innebörd bestämmelsen har och främst vilken rätt den ger arbetsgivaren att beordra och schemalägga beredskapstjänst. Även fråga om avvisning av fastställelseyrkande.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2016-04-27Dom nr 32/16
Mål nr A 217/14**KÄRANDE**

VVS Företagen, Box 47160, 100 74 Stockholm
Ombud: advokaten Åsa Erlandsson, Setterwalls Advokatbyrå, Box 1050,
101 39 Stockholm

SVARANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Ulrika Edebrink, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SAKEN

tolkning av kollektivavtal

Bakgrund

Mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller Teknikinstallationsavtalet, VVS & Kyl (teknikinstallationsavtalet). Huurre Sweden AB (bolaget) är medlem i VVS Företagen och därigenom bundet av avtalet. I målet aktuellt avtal gäller för perioden den 1 april 2013–31 mars 2016.

I teknikinstallationsavtalet finns, i § 3 punkten 3.2, bestämmelser om beredskapstjänst.

3.2 Beredskapstjänst

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst.

Då fara i dröjsmål föreligger har arbetsgivaren, dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare, rätt att påfordra beredskapstjänst.

Om ingen annan överenskommelse träffas bör ett beredskapstjänstillfälle inte vara längre än sju dagar.

Under beredskapstjänst ska arbetstagaren kunna infinna sig på företaget inom loppet av en timme.

Underrättelse om beredskapstjänst ska lämnas till arbetstagaren senast två veckor i förväg. Ett sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

För arbete under beredskapstjänst betalas övertidsersättning eller ges kompensationsledighet. För beredskapstjänst utges ersättning per tillfälle med ett belopp motsvarande 3.2.1.

.....

Bolaget har schemalagt beredskapstjänst för alla arbetarna vid arbetsstället i Göteborg, utan att träffa enskilda överenskommelser med dem om det. Enligt förbundet kan arbetsgivaren, enligt avtalet, beordra beredskapstjänst enbart när det föreligger fara i dröjsmål. Förbundets uppfattning är därmed att beredskapstjänst inte kan schemaläggas, om inte överenskommelse om beredskapstjänst har träffats med den enskilde arbetstagaren. Förbundet lade, med anledning av schemalaggningsen, i maj 2014 ett tolkningsföreträde enligt 34 § medbestämmandelagen, angående arbetstagarnas arbetskyldighet.

Mellan parterna har alltså tvist uppstått om det enligt teknikinstallationsavtalet är tillåtet för en arbetsgivare att, utan enskilda överenskommelser om beredskapstjänst, schemalägga beredskapstjänst och om det föreligger arbetskyldighet för de aktuella arbetstagarna på arbetsstället i Göteborg i enlighet med bolagets beredskapsschema samt om fara i dröjsmål krävs för att bolaget över huvud taget ska få beordra beredskapstjänst.

Tvisteförhandlingar har förts mellan parterna utan att parterna kunnat enas.

Under målets handläggning i Arbetsdomstolen har det mellan parterna även uppstått oenighet beträffande vilken innebörd begreppet fara i dröjsmål ska anses ha.

Yrkanden m.m.

VVS Företagen har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa

- att arbetarna hos Huurre Sweden AB har arbetskyldighet avseende beredskapstjänst (att stå till förfogande för uttryckning) enligt § 3 punkt 3.2 teknikinstallationsavtalet, när beredskapsperiod inträder enligt ett av bolaget på förhand fastställt beredskapsschema som beaktar begränsning om arbetskyldighet avseende beredskapstjänst (att stå till förfogande för uttryckning) högst en gång per femveckorsperiod och arbetstagare,
- att fara i dröjsmål enligt § 3 punkt 3.2 teknikinstallationsavtalet krävs endast vid uttryckning under beredskapstjänst och inte för att bolaget ska få beordra beredskapstjänst, samt
- att begreppet ”fara i dröjsmål” inte är begränsat till att avse extraordinära omständigheter där en skada på kyl-och/eller frysanläggning riskerar medföra fara för liv och hälsa eller fara för viktiga samhällsfunktioner utan även fall där omedelbar åtgärd krävs för att inte riskera stora skador och värdeförluster hos bolagets kunder.

Förbundet har bestritt käromålet, men i första hand yrkat att fastställelseyrkandets sista delsats ska avvisas.

VVS Företagen har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

VVS Företagen

Bolaget och dess verksamhet

Bolaget har ca 170 anställda, de flesta kyltekniker, fördelade på tolv arbetsställen i landet, varav ett i Göteborg.

Bolaget arbetar huvudsakligen med anläggningar som kyler eller fryser livsmedel som kräver en jämn och korrekt temperatur. En kyl- eller frysanläggning kan även avse en stor ishall. Bolagets uppgift är alltså att leverera stabila temperaturer till sina kunder genom att se till att kundens kyl- eller frysanläggning alltid är i gång och fungerar. Detta sköts genom s.k. kyl-entreprenad, men även genom att lämna kylservice.

Det grundläggande i verksamheten är att bolagets anställda måste vara tillgängliga och nära kunden. Haverier i kyl- och frysanläggningarna kan leda till mycket stora skador och värdeförluster för bolagets kunder om de inte åtgärdas omgående. Haverier kan uppstå när som helst under dygnet och kunderna kräver därför att bolaget tillhandahåller s.k. dygnetruntservice.

För att hantera sitt åtagande mot kunderna har bolaget en driftcentral, som löpande under dygnet tar emot olika larm från kunderna. Larmen brukar delas upp i A-larm och B-larm. A-larm innebär akuta larm där åtgärd inte kan avvaktas, medan vid B-larm kan åtgärd avvaktas till följande vardag. Många av A-larmen kan åtgärdas direkt från driftcentralen, men för vissa A-larm måste någon från bolaget åka ut till kunden. I dessa fall måste alltså en kyltekniker göra en uttryckning för att åtgärda någonting på plats hos kunden. Beredskapstjänstgöring är alltså en nödvändig och naturlig del av verksamheten.

Begreppet beredskapstjänst

Begreppet beredskapstjänst omfattar två delar. Den ena delen avser att under viss tid (beredskapsperiod eller beredskapstillfälle), utom ordinarie arbetstid, stå till förfogande för att med kort varsel träda i arbete. Den andra delen avser att under beredskapsperioden träda i arbete om så behövs, själva uttryckningen och arbetet under denna.

Schemaläggning

För att kunna hantera beredskapstjänstgöringen gör bolaget i början av varje år ett förslag till schema över hur beredskapstjänsten, utöver ordinarie arbetstid stå till förfogande för arbete, ska fördelas mellan de anställda

under året. Sedan de anställda fått lämna synpunkter fastställer bolaget därefter ett schema.

Att fastställa ett schema för beredskapstjänsten är endast en administrativ åtgärd för att underlätta hanteringen av beredskapen och innebär inte en beordran att utföra arbete. Schemat krävs för att verksamheten ska fungera och för att företaget ska kunna ha ordning och reda.

Ett schema är bra för både bolaget och de anställda. För bolaget är det bra då bolaget därigenom uppfyller vissa krav som finns i kollektivavtalet, såsom t.ex. att de anställda ska underrättas i viss tid innan om när de har beredskapstjänst. Genom schemat vet bolaget dessutom på förhand att det vid inkommande A-larm finns en anställd som har beredskapstjänst. Bolaget behöver då inte, t.ex. via en telefonlista, försöka få kontakt med någon anställd som kan åka på en utryckning. För de anställda är schemat en fördel då de därigenom endast behöver vara beredda att rycka ut vid de tillfällen som de enligt schemat har beredskap. De behöver då inte vara oroliga under hela året för att när som helst, utanför ordinarie arbetstid, bli kontaktade för att utföra arbete.

Schemalagningen i sig innebär, som redan anförts, inte att bolaget beordrar någon att ha beredskapstjänst. Beordran till beredskapstjänst, att stå till förfogande för arbete, inträder automatiskt när beredskapsperioden enligt schemat inträder, utom då arbetstagaren anmält något förhinder t.ex. sjukdom eller byte av period med någon kollega. Om en arbetstagare vägrar att bli schemalagd på förhand är det visserligen ett problem, men inget brott mot arbetskyldigheten.

Twisten

Bolaget har under flera år schemalagt beredskapstjänsten bland kylteknikerna på arbetsstället i Göteborg.

I det kylavtal som gällde mellan parterna före 2012 års avtal angavs att arbetsgivaren hade rätt att beordra beredskapstjänst. Avtalstexten förändrades från och med den 1 april 2012. Förbundet gjorde gällande att den nya avtalstexten innebar att arbetsgivarens rätt att beordra beredskapstjänst inte längre fanns kvar och att beredskapstjänstgöring förutsatte överenskomelse med den enskilda arbetstagaren. Enligt förbundet kunde beredskapstjänst nu beordras endast om det förelåg fara i dröjsmål. Arbetsgiversidan delade inte den uppfattningen och hävdade att rätten att beordra beredskapstjänst var kvar och att den nya avtalstexten endast innebar en förändring såvitt avsåg hur ofta en arbetstagare kunde beordras till beredskapstjänst och i vilka fall arbetsgivaren kunde kräva att arbetaren skulle rycka ut och träda i arbete. Arbetsgiversidan menade också att själva schemalagningen inte var någon beordran, utan enbart en nödvändig administrativ åtgärd.

Med anledning av parternas olika uppfattningar lade förbundet i maj 2014 ett tolkningsföreträde, enligt 34 § medbestämmandelagen, vari anges bl.a.

att det inte föreligger någon arbetskyldighet för arbetarna hos bolaget att utföra samt stå till förfogande för beredskapstjänstgöring, då fara i dröjsmål inte föreligger i förevarande fall. Förbundet angav att arbetstagarna i fråga inte hade någon arbetskyldighet gällande beredskapstjänstgöring.

Kollektivavtalets innebörd

Beredskapstjänst står i naturligt samband med kylföretagens centrala verksamhet, dvs. en av de två centrala verksamheter på vilka teknikinstallationsavtalet först och främst syftar. Beredskapstjänst faller dessutom inom arbetstagarnas yrkeskvalifikationer.

Regleringen om beredskapstjänst i teknikinstallationsavtalet, § 3 punkten 3.2, begränsar arbetsgivarens arbetsledningsrätt till viss del. Arbetsgivaren har, enligt andra stycket, inte rätt att påfordra beredskapstjänst oftare än var femte vecka per arbetstagare och med skrivningen om fara i dröjsmål i samma stycke har parterna avsett att begränsa arbetskyldigheten för beredskapstjänstgöring, uttryckning, till sådana situationer som inte kan avvaktas. Av tredje stycket följer också att beredskapstjänstillfällena inte bör vara längre än sju dagar.

Regleringen om beredskapstjänst innebär inte, som förbundet påstår, att det som huvudregel krävs en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om beredskapstjänst för att arbetsgivaren ska kunna påfordra beredskapstjänst. Avtalsregleringen hindrar inte arbetsgivaren från att beordra beredskapstjänst och att schemalägga beredskapstjänsten. Andra stycket innebär inte att det krävs fara i dröjsmål för att få beordra en arbetstagare att ha beredskap, dvs. under viss angiven tid stå till förfogande för att träda i arbete. Däremot innebär regleringen att arbetsgivaren inte kan kräva att den arbetstagare som har beredskap ska träda i arbete och utföra arbete annat än om det föreligger fara i dröjsmål.

Begreppet fara i dröjsmål är inte heller, som förbundet gör gällande, begränsat till situationer då åtgärder måste vidtas för att det föreligger fara för liv och hälsa eller för viktiga samhällsfunktioner. Fara i dröjsmål föreligger även när omedelbar åtgärd krävs för att inte riskera stora skador och värdeluster hos bolagets kunder.

Att avtalet har ovanstående innebörd framgår av avtalshistoriken, ordalydelsen, de ingående bestämmelsernas uppbyggnad och konstruktion samt beredskapsbestämmelsens naturliga syfte, den särskilda verksamhet det är fråga om och de praktiska konsekvenserna för de berörda.

Avtalshistorik

Före år 2012 gällde för bolaget och andra kylföretag, som var anslutna till VVS Företagen, det s.k. kylavtalet. VVS Företagens andra avtal hette VVS-avtalet.

I kylavtalet angavs att arbetsgivare hade rätt att påfordra beredskapstjänst. Arbetsgivaren hade alltså en i princip oinskränkt rätt att beordra de anställda att ha beredskap. Det fanns dock inskränkningar i hur ofta beredskapsperioderna fick inträffa och hur långa dessa fick vara. Något krav på fara i dröjsmål fanns inte.

I avtalsförhandlingarna inför 2012 års avtal fördes gemensamma förhandlingar inom fem kollektivavtalsområden, nämligen VVS, kyl, plåtslageri, ventilationsarbeten och plåtbearbetning. Avsikten var att man, om möjligt, skulle komma överens om gemensamma regler för dessa områden. Arbetstagarpart för alla områdena var förbundet och arbetsgivarpart för tre av områdena var Plåtslageriernas riksförbund (PLR) och för två av områdena VVS Företagen. PLR och VVS Företagen förhandlade gemensamt. Vid förhandlingarna var arbetsgivarparten företrädd av företrädare från både PLR och VVS Företagen. VVS Företagen representerades av dåvarande förhandlingschefen R.J. och PLR av dåvarande förhandlingschefen och chefsjuristen H.B.

Inför avtalsförhandlingarna förde förbundet fram temat ”ett fungerande familjeliv”. Förbundet preciserade detta i sina avtalsyrkanden av vilka framgick att förbundet ville få bort arbetsgivarens rätt att beordra såväl beredskapstjänst som övertidsarbete. VVS Företagen motsatte sig förslaget eftersom rätten att i dessa situationer beordra arbete är en fråga av synnerlig vikt för arbetsgivarna och för medlemsföretagens verksamhet.

Efter vissa diskussioner uppgav förbundet att organisationen kunde gå med på en kompromiss där arbetsgivarens rätt att beordra beredskapstjänst successivt avvecklades genom att arbetsgivarens rätt att beordra en arbetstagarpart att ha beredskap inskränktes från, då gällande regel i kylavtalet, var fjärde vecka, till först var femte och därefter till var sjätte vecka o.s.v. till dess beordringsrätten var borta. VVS Företagen svarade med att förklara att man eventuellt kunde gå med på att begränsa rätten att beordra beredskapstjänst till var femte vecka, men absolut inte på en fullständig avvecklingsplan av rätten att beordra beredskapstjänst. Därefter pratade parterna inte så mycket mer om denna fråga i avtalsförhandlingarna, utan den lämnades åt sidan till förmån för andra viktiga frågor.

Efter ett par veckors förhandlande om andra frågor sade förbundet plötsligt upp kylavtalet och varslade om stridsåtgärder i ett par omgångar. Av det första och ursprungliga strejkvarslet framgick, som förbundet skrev, att VVS Företagen hade visat förståelse för förbundets krav både vad gäller rätten att beordra beredskapstjänst och övertidsarbete samt att frågorna i det närmaste var klara. I efterföljande varsel nämnde förbundet över huvud taget inte frågan om rätten att beordra beredskapstjänst.

Medlare tillsattes. I samtalen med medlarna togs frågan om beredskapstjänst upp. Med hänvisning till parternas tidigare diskussioner uppgav VVS Företagen att man kunde acceptera att skyldigheten att ha beredskap inskränktes till var femte vecka under förutsättning att arbetsskyldigheten för beredskap

i övrigt lämnades oförändrad. Vidare uppgav VVS Företagen att man kunde gå med på en text i vilken det stod att behovet av beredskap hos företagen i första hand ska lösas genom frivillighet framför beordran. Medlarna förde fram detta bud till förbundet och sedan pratade parterna inte mer om detta, utan frågan lades åt sidan igen.

Stridsåtgärderna pågick ungefär en månad. När medlarna lade fram sin slutliga hemställan presenterades en för parterna helt ny text avseende beredskapstjänst, helt författad av medlarna. Den inleddes med texten att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst, vilket var något som VVS Företagen hade accepterat. Den fortsatta texten löd att då fara är i dröjsmål föreligger har arbetsgivaren, dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare, rätt att påfordra beredskapstjänst. Denna text godtogs av parterna utan några närmare diskussioner tillsammans med övriga förlikningsförslag.

I bilagan till överenskommelsen vari avtalstexten finns står även att parterna åtar sig att följa tillämpningen under avtalsperioden så att nödvändigt beredskapsarbete kan utföras. Av någon anledning kom den texten inte med i den tryckta avtalstexten, men i den underskrivna avtalstexten finns alltså denna text med.

2012 års kylavtal gällde under ett år. Därefter var det dags för nya avtalsförhandlingar. Som ett resultat av dessa slogs kyl- respektive VVS-avtalet ihop till ett avtal, teknikinstallationsavtalet. Texten om beredskapstjänst, som medlarna hade författat, fördes utan ändringar över till det nya avtalet. Det fördes inte någon diskussion om att ändra avtalstexten.

VVS Företagen har således under avtalsförhandlingarna aldrig uttryckt att arbetsgivarens rätt att beordra beredskapstjänst skulle tas bort på så sätt att det skulle krävas fara i dröjsmål för att få beordra beredskapstjänstgöring, dvs. skyldighet för arbetstagaren att stå till förfogande att utföra arbete och vid behov även utföra arbete. Utgångspunkten vid förhandlingarna och inför medlarnas formulering var att den tidigare oinskränkta rätten att beordra beredskapstjänst skulle kvalificeras på så sätt att det för uttryckning skulle krävas att uttryckningen verkligen var nödvändig, att det var fara i dröjsmål. Det skulle således vara fråga om akuta larm, t.ex. haveri i kylanläggningar när åtgärd inte kan avvakta utan risk för mycket stora skador och värdeförluster hos kunderna. Avsikten med att föra in begreppet fara i dröjsmål var att beskriva karaktären av de arbeten som får krävas att arbetstagaren ska utföra under beredskapstjänsten. Begreppet fara i dröjsmål lades till för att begränsa antalet uttryckningsuppdrag under en beredskapsperiod jämfört med vad som tidigare hade varit fallet.

Det finns inte något i avtalshistoriken som tyder på att begreppet fara i dröjsmål skulle få en så begränsad innebörd att fara i dröjsmål bara skulle föreligga vid fara för liv och hälsa eller vid fara för viktiga samhällsfunktioner.

Ordalydelsen och bestämmelsens uppbyggnad och konstruktion

I § 3 punkten 3.2 första stycket anges att arbetsgivaren och arbetstagaren *kan* träffa överenskommelse om beredskapstjänst. Det betyder att det finns en möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att träffa en överenskommelse om beredskapstjänst. Om avsikten hade varit att en sådan överenskommelse ska träffas för att skyldighet att utföra beredskapstjänst ska finnas borde det ha stått *ska* och inte *kan*. Bestämmelsen anger enbart att kollektivavtalet inte hindrar arbetsgivare och arbetstagare från att träffa ett avtal i vilket de kommer överens om beredskapstjänst och villkoren för beredskapen, inte att frivilliga överenskommelser krävs. Bestämmelsen innebär inte att arbetsgivarens rätt att beordra beredskapstjänst är borttagen.

De därpå följande styckena, två – fem, måste anses avse situationen att arbetsgivaren och arbetstagaren inte har träffat någon överenskommelse om beredskapstjänst och vad som då gäller.

I andra stycket anges att arbetsgivaren, då fara i dröjsmål föreligger, dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare, har rätt att påfordra beredskapstjänst. Här anges alltså hur ofta arbetsgivaren har rätt att påfordra beredskapstjänst, nämligen som mest var femte vecka. Därutöver anges att det ska föreligga fara i dröjsmål för att påfordra beredskapstjänst. Här måste avses skyldigheten att under beredskapstjänsten träda i arbete. Avtalstexten kan inte läsas så att det ska krävas fara i dröjsmål för att beordra beredskapstjänst, i den meningen att arbetstagaren ska stå till förfogande för att utföra arbete. När fara i dröjsmål föreligger har det redan inträffat något som kräver att arbete ska utföras, inte att arbetstagaren enbart ska vara beredd för att utföra arbete. Här avses alltså andra ledet av begreppet beredskapstjänst.

Texten i tredje, fjärde och femte styckena är oförändrad jämfört med den tidigare avtalstexten i kylavtalet. I tredje stycket anges hur långt ett beredskapstillfälle, en beredskapsperiod, får vara som längst. I fjärde stycket anges inom vilken tid arbetstagaren ska infinna sig på företaget för att utföra arbete, om så krävs. I femte stycket anges att underrättelse om beredskapstjänst ska lämnas senast inom två veckor i förväg. Om denna sistnämnda situation hade avsett situationen att överenskommelse hade träffats skulle en underrättelse inte behöva lämnas. Bestämmelsen framstår även som överflödigt för det fall beredskapstjänst enbart skulle kunna beordras vid fara i dröjsmål.

§ 3 punkten 3.2.1 handlar om betalning vid beredskapstjänst. Ersättning för beredskapstjänst utgår per beredskapsperiod, dvs. för perioden som arbetstagaren står till förfogande. Kollektivavtalet ger inte någon särskild uttryckningsersättning. För arbete under beredskapstjänst betalas antingen övertidsersättning eller så utgår kompensationsledighet enligt regleringen i § 3 punkten 3.2 sjätte stycket.

Bestämmelsens naturliga syfte m.m.

Bolaget driver en verksamhet som kräver att vissa haverier måste åtgärdas omgående för att de inte ska leda till mycket stora skador eller värdeförluster hos kunderna. Beredskapsregleringens naturliga syfte är att hantera verksamheten på ett sätt som gör att den fungerar. Att det ska föreligga fara i dröjsmål för att få påfordra beredskapstjänst kan då inte ha någon annan innebörd än den som VVS Företagen gör gällande, dvs. syfta på uttryckningar utanför ordinarie arbetstid för att åtgärda akuta haverier hos kunder i situationer där åtgärd inte kan avvaktas.

Beredskapsregleringens naturliga syfte kan inte heller vara något annat än att tillåta schemaläggning av beredskapen eftersom en situation utan schemaläggning skulle vara helt ogörlig ur kylföretagens perspektiv. Arbetsgivaren skulle då behöva kontakta arbetstagarna efter en telefonlista för att få tag på personal som kan inträda i arbete just då. Som redan anförts skulle detta även vara till nackdel för arbetstagarna eftersom de då när som helst skulle kunna ringas in för uttryckning vid fara i dröjsmål.

En ordning där kylföretagen vore utlämnade till att lösa beredskapssituationen genom att träffa frivilliga överenskommelser och utan rätt till schemaläggning skulle inte fungera.

Vid bolagets arbetsställe i Göteborg har bara ett fåtal arbetstagare ingått överenskommelser med bolaget om beredskapstjänst. Denna personalstyrka har inte räckt för att täcka det behov av beredskap som finns under året. Situationen är så allvarlig att bolagets långsiktiga verksamhet äventyras om bolaget skulle behöva förlita sig på att beredskapstjänst bara gäller för arbetstagare som har accepterat detta genom frivilliga överenskommelser. Detta gäller särskilt med den tolkning av begreppet fara i dröjsmål som förbundet har fört fram i målet. Bolaget skulle med en sådan tolkning inte ens kunna beordra uttryckning vid akuta A-larm som inte kan åtgärdas av driftcentralen. Sådana larm handlar sällan om att det utan åtgärd skulle föreligga fara för liv och hälsa eller fara för viktiga samhällsfunktioner.

Skäl föreligger inte för avvisning av del av fastställsetalan

En fastställsetalan i arbetstvister är enligt 4 kap. 6 § arbetstvistlagen tillåten om det är av avsevärd betydelse för käranden att talan prövas. En fastställsetalan har enligt Arbetsdomstolens praxis, bl.a. AD 2013 nr 19, betydelse för part om det finns anledning anta att en bifallande dom antingen kommer att direkt påverka en motpart i det rättsliga handlandet i förhållande till parten eller bli direkt avgörande vid en talan som även innefattar en fullgörelsetalan. Vidare framgår att det ofta är motiverat med en vid tillämpning av bestämmelsen.

I tolkningsföreträdet har förbundet anført att fara i dröjsmål inte föreligger i aktuellt fall. Det är därmed uppenbart att ett ifrågasättande av tolkningsföreträdet därmed måste innefatta även en prövning av innebörden av begreppet

fara i dröjsmål. Det har förts in i tvisten och måste då kunna prövas av Arbetsdomstolen med rättskraftig verkan och inte bara domskälsvis.

Ett domslut som endast bifaller de två första delarna av fastställelseyrkandet kommer dessutom inte att lösa föreliggande tvist utan parterna kommer att fortsatt vara oense om omfattningen av arbetstagarnas arbetskyldighet vid beredskapstjänst. Parterna kommer således med ett sådant domslut att vara fortsatt oeniga om det enbart föreligger arbetskyldighet vid de extraordinära omständigheterna som förbundet har påstått – alltså endast vid risk för skada som skulle kunna medföra fara för liv och hälsa eller fara för viktiga samhällsfunktioner – eller om det, såsom VVS Företagen har påstått, räcker med att det är ett larm som innebär att avvärja fara för värdeförluster eller skada på egendom.

Om fastställsetalan beträffande begreppet fara i dröjsmål inte tillåts kommer VVS Företagen i framtiden att behöva väcka ny talan trots att parternas tvistiga uppfattningar var kända redan när förbundet formulerade sitt svaromål. Det är precis i sådana situationer som en fastställsetalan i arbetstvister ska tillåtas.

Det är således av avsevärd betydelse för VVS Företagen att talan prövas eftersom det finns anledning anta att en bifallande dom direkt kommer att påverka det rättsliga handlandet mellan parterna eller bli direkt avgörande vid en fullgörelsetalan.

Det är inte korrekt att fastställelseyrkandet i denna del avser en framtida hypotetisk situation. Frågan är väldigt konkret. Detta framgår dels av hur förbundet har valt att formulera sitt tolkningsföreträde, dels hur förbundet valt att formulera sin talan i tvisten genom att invända att fara i dröjsmål har en begränsad innebörd. Mot detta har VVS Företagen invänt att begreppet inte alls har denna begränsade innebörd. VVS Företagens invändning har inte framförts med hänvisning till någon hypotetisk eller möjlig situation utan till en verklig och högst konkret situation ute på företagen där den nu aktuella tvisten om arbetskyldighet för arbetstagarna hos bolaget faktiskt har uppstått.

Förbundet

Bakgrund

Bolaget har vid arbetsstället i Göteborg genom schemaläggning beordrat samtliga arbetare att ha beredskapstjänst. Beredskapsschemat har lagts ensidigt från arbetsgivarens sida, även om det skett en dialog om schemat med arbetstagarna innan det fastställdes. Det fanns på arbetsstället arbetstagare som var beredda att träffa enskilda överenskommelser om beredskapstjänst, på sätt som anges i § 3 punkten 3.2 första stycket teknikinstallationsavtalet.

Att, genom ett beredskapsschema, beordra alla arbetarna på arbetsstället att ha beredskapstjänst var i strid med teknikinstallationsavtalet. Bolaget påstod inte ens att det förelåg fara i dröjsmål. Förbundet lade därför ett tolkningsföretråde, vari anges att arbetstagarna under de omständigheterna inte har arbetsskyldighet avseende beredskapstjänst.

Kollektivavtalets innebörd

Parterna har genom regleringen om beredskapstjänst, § 3 punkten 3.2 i teknikinstallationsavtalet, kommit överens om att förutsättningen för att få påfordra beredskapstjänst som huvudregel är att det finns en överenskommelse om det mellan arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren. Enbart om det föreligger fara i dröjsmål får arbetsgivaren i annat fall påfordra beredskapstjänstgöring, dvs. i det fallet att det inte finns en enskild överenskommelse, se § 3 punkten 3.2 andra stycket. Vidare får, enligt samma stycke, sådan påfordran ske högst var femte vecka per arbetstagare.

Parterna är överens om att begreppet beredskapstjänst innefattar såväl att stå till förfogande för att utföra arbete som att utföra arbete, när arbetsskyldighet föreligger enligt avtalet. Enligt förbundet är beredskapstjänst ett sammanhållet begrepp. Begreppet har därmed samma innebörd oavsett var i bestämmelsen om beredskapstjänst som begreppet återfinns.

Avtalshistorik och partsavsikt

Som arbetsgiversidan anfört innehöll den tidigare bestämmelsen i kylavtalet, § 3 mom. 19, inte någon begränsning i arbetsgivarens rätt att beordra beredskapstjänst, vare sig i bemärkelsen att stå till förfogande för arbete eller att utföra arbete, förutom att beredskapstjänst inte kunde påfordras mer än var fjärde vecka.

Under avtalsrörelsen år 2012 lade förbundet fram ett antal yrkanden, vilka hade sin grund i temat ”ett fungerande familjeliv”. Ett av yrkandena var att rätten för arbetsgivaren att påfordra beredskapstjänst skulle utmönstras ur avtalet. Bakgrunden till detta var alla de signaler som förbundet fått från sina medlemmar. Medlemmarna framförde att beredskapstjänsten, och då framför allt skyldigheten att stå till förfogande för arbete, var mycket betungande från ett familjelivsperspektiv. Återkommande beredskapstjänst innebar problem, t.ex. att ordna med barnpassning i de fall arbetstagaren var ensamstående eller kanske hade en partner som arbetade oregelbundna tider. Mot bakgrund av att skyldigheten att stå till förfogande för att utföra arbete innebar en skyldighet att inställa sig med en timmes varsel var beredskapstjänsten även betungande när det gällde att kunna styra över sin fritid och ha ett väl fungerande liv under den tiden. Begränsningen av fritiden avsåg inte bara vilka aktiviteter som kunde utövas utan även var dessa aktiviteter rent geografiskt kunde utföras.

När avtalsförhandlingarna inleddes föll förbundets yrkande om att utmönstra rätten att påfordra beredskapstjänst inte i god jord. Det är riktigt att förbundet som ett kompromissförslag förde fram ett förslag om en succesiv utmönstring av beordringsrätten. Parterna kunde dock inte enas om det heller. Mot bakgrund av att parterna inte kunde enas, och att beredskapstjänsten var en av de mycket viktiga frågorna, valde förbundet att nyttja sin rätt att säga upp avtalet och varsla om stridsåtgärder. Frågan om beredskapstjänst var alltså en av de frågor som låg bakom förbundets beslut att vidta stridsåtgärder. Det hela resulterade i stridsåtgärder i närmare 30 dagar.

Det var först efter de genomförda stridsåtgärderna och medling som den nu tvistiga avtalstexten kom att godtas av parterna.

Förbundets avsikt när 2012 års avtalsrörelse inleddes var alltså att ur avtalet utmönstra all skyldighet att utföra beredskapstjänst. Förbundets avsikt med regleringen var att klart begränsa rätten att påfordra beredskapstjänst, vilket också blev fallet med den text parterna enades om. Rätten att påfordra beredskapstjänst begränsades till situationer då det föreligger fara i dröjsmål. Förbundets avtalsavsikt har varit klar och tydlig för VVS Företagen under hela avtalsrörelsen fram till och med tecknandet av avtalet.

Ordalydelsen m.m.

Huvudregeln framgår av § 3 punkten 3.2 första stycket. Där anges att överenskommelse om beredskapstjänst kan träffas. Av ordalydelsen följer att det ska ha träffats en överenskommelse om beredskapstjänst mellan arbetsgivare och arbetstagare för att arbetstagaren ska vara skyldig att ha beredskapstjänst, dvs. stå till förfogande för arbete och utföra arbete.

Det förhållandet att kollektivavtalet föreskriver att överenskommelse *kan* träffas innebär att det föreligger en frivillighet för arbetstagaren att ingå en sådan överenskommelse om han eller hon så önskar. Någon frivillighet hade inte förelegat om det i stället hade stått att överenskommelse *ska* träffas. Arbetsgivaren kan alltså träffa en överenskommelse med en enskild arbetstagare. Om arbetsgivaren inte lyckas få till stånd sådana överenskommelser med arbetstagarna finns ingen rätt att i stället beordra beredskapstjänst, förutom enligt den ventil som finns angiven i andra stycket.

Om någon överenskommelse om beredskapstjänst inte träffas har parterna, enligt bestämmelsens andra stycke, givit arbetsgivaren en rätt att påfordra beredskapstjänst om fara i dröjsmål föreligger. Av ordalydelsen följer en mycket klar och tydlig inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Bestämmelserna som följer i styckena tre–fem är tillämpliga vid både beordrad beredskapstjänst och när frivilliga överenskommelser har träffats. En frivillig överenskommelse behöver inte ange närmare bestämmelser om beredskapstjänsten. Den kan innehålla ett generellt medgivande att stå till förfogande för beredskapstjänst enligt ett schema som senare kommer att fastslås. Om inget annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren blir

då regleringen i de aktuella styckena tillämplig. Regleringen om arbetsgivarens skyldighet att lämna meddelande två veckor i förväg gäller alltså i det fallet, men även den begränsning som finns om längden på beredskapsperioden och regeln om inställetid. Det kan konstateras att det anges att ”om ingen annan överenskommelse träffas bör ett beredskapstjänstillfälle inte vara längre än sju dagar”. Det finns således en frivillighet även i dessa delar om att komma överens om andra förutsättningar.

Begreppet beredskapstjänst är, som redan anförts, ett sammanhållet begrepp i avtalstexten och innefattar både skyldigheten att stå till förfogande för arbete och utföra arbete. Det framgår inte av ordalydelsen att begreppet beredskapstjänst skulle ha olika innebörd beroende på var i avtalstexten som begreppet förekommer. Enligt förbundet innebär det att det av ordalydelsen följer att det krävs att det föreligger fara i dröjsmål för att arbetsgivaren ska få schemalägga och påkalla beredskapstjänst även i bemärkelsen att stå till förfogande för arbete. Förbundet delar alltså inte VVS Företagens uppfattning att när begreppet beredskapstjänst används i andra stycket skulle det ha en annan innebörd och där enbart avse skyldighet att rycka ut och utföra arbete.

Endast såvitt avser regleringen om vilken ersättning som ska utgå vid beredskapstjänst görs skillnad på den delen som avser att stå till förfogande för att utföra arbete och att faktiskt utföra arbete. I § 3 punkten 3.2 sjätte stycket anges att ”för arbete under beredskapstjänst” utgår overtidsersättning eller kompensationsledighet. Den regeln är tillämplig både på beredskapstjänst enligt överenskommelse och på beredskapstjänst efter påfordran. Om parternas avsikt hade varit att särskilja begreppets olika delar i övriga fall hade det funnits en möjlighet att skriva in det i avtalet. Det har parterna emellertid inte gjort. I punkten 3.2.1 regleras därefter ersättningen för momentet att stå till förfogande för arbete.

Den tidsmässiga begränsningen i andra stycket – om hur ofta beredskapstjänst får utföras om överenskommelse inte har träffats – avser såväl skyldigheten att stå till förfogande för arbete som att utföra arbete. Begreppet beredskapstjänst är sammanhållet på alla ställen utom där avtalet tydligt och klart har delat på det.

Som arbetsgivarparterna påpekat finns sista stycket i avtalstexten i överenskommelsen inte med i avtalstrycket. Texten, som anger att parterna åtar sig att följa tillämpningen under avtalsperioden så att nödvändigt beredskapsarbete kan utföras, anger inget egentligt materiellt innehåll. Texten står inte på egna ben. Den handlar om lojal tillämpning av vad parterna har avtalat. Skrivningen i sig kan inte medföra att man ska tolka bestämmelsen om beredskapstjänst i strid med dess syfte eller ordalydelse eller hur bestämmelsen är uppbyggd.

Rekvisitet fara i dröjsmål infördes i andra stycket som en ventil för att arbetsgivaren vid extraordinära omständigheter ska ha en möjlighet att

beordra beredskapstjänst, även i de fallen arbetsgivaren inte har en överenskommelse om beredskapstjänst.

Begreppet fara i dröjsmål

Med fara i dröjsmål avses situationer där det föreligger fara för liv och hälsa eller fara för viktiga samhällsfunktioner. Fara i dröjsmål handlar således inte om de kommersiella åtaganden som bolaget eller ett annat kylföretag har åtagit sig att utföra.

Begreppet fara i dröjsmål är en juridisk term. Den återfinns t.ex. i 15 kap. 5 § rättegångsbalken avseende kvarstad och i 28 kap. 4 § rättegångsbalken om husrannsakan. Om det föreligger fara i dröjsmål kan domstol meddela beslut om kvarstad utan att den drabbade parten bereds tillfälle att yttra sig. Om det föreligger fara i dröjsmål kan också husrannsakan ske utan inhämtande av rättens tillstånd. I dessa fall syftar begreppet fara i dröjsmål på en kvalificerad akut situation. Det är således inte tillräckligt att det i övrigt finns förutsättning för kvarstad eller för husrannsakan utan det krävs någonting extra. I dessa avseenden handlar de extraordinära omständigheterna snarare om en kvalificerad sabotagerisk för att någon ska undanhålla egendom eller på annat sätt sabotera syftet med en kvarstad eller en husrannsakan.

Översatt till aktuellt kollektivavtal innebär fara i dröjsmål en kvalificerad risk för att det skulle te sig stötande om arbete inte skulle utföras i de fall där det annars skulle föreligga fara för liv och hälsa eller för viktiga samhällsfunktioner. Så är fallet t.ex. om en frysanläggning läcker giftig gas, såsom ammoniak, eller om det uppstår en skada på en kyl- eller frysanläggning som lagrar blod eller liknande för användning inom sjukvården eller vid fel på en kylanläggning i en servicehall som tjänar viktiga samhällsfunktioner, såsom en flygledningscentral eller en trafikledningscentral för tåg. Fara i dröjsmål kan även uppstå och ge en rätt att påfordra att arbetstagare ska stå till förfogande för arbete i de situationer där det med viss säkerhet kan förutspås att något ska inträffa, som t.ex. att det finns en kylanläggning som faktiskt larmar men att det inte direkt går att avgöra vad felet är. Ett exempel på detta kan vara att en blodcentral larmar utan att det framgår vad felet är. I en sådan situation föreligger fara i dröjsmål i den bemärkelsen att arbetsgivaren har rätt att påfordra att arbetstagare ska stå till förfogande för arbete. Det kan i dessa situationer förutses att en extraordinär omständighet faktiskt kommer att inträffa.

Bestämmelsens naturliga syfte m.m.

Det naturliga syftet med bestämmelsen är att parterna har valt att förfoga över arbetsledningsrätten. Parterna har klart och tydligt förfogat över arbetsledningsrätten och inskränkt den kraftigt.

Frågan om det arbete som ska utföras står i naturlig förbindelse med arbetsgivarens verksamhetsdelar har närmast spelat ut sin roll då parterna har träffat ett avtal om begränsning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt och därigenom arbetsskyldigheten. Det är avtalet som styr huruvida arbetsskyldighet för beredskapstjänst föreligger.

Del av fastställsetalan ska avvisas

Det föreligger inte något fastställsetal beträffande den del av fastställsetalan som avser att fastställa innebörden av begreppet fara i dröjsmål. Talan i den delen ska avvisas.

För att ett fastställsetal ska föreligga krävs att talan ska ha avsevärd betydelse för käranden i betydelsen att det finns anledning anta att en bifallande dom kommer att direkt påverka motparten i dess rättsliga handlande eller att en bifallande dom blir direkt avgörande för en senare fullgörelsetalan. Vidare krävs att talan avser något som är aktuellt och inte en framtida hypotetisk situation.

Den bakomliggande tvisten rör huruvida teknikinstallationsavtalet innebär att bolaget har en rätt att, utan att ens åberopa fara i dröjsmål, schemalägga arbetstagare för beredskapstjänst. Det föreligger inte någon bakomliggande tvist om tolkningen av just begreppet fara i dröjsmål. Det finns inte någon konkret tvist eller några konkreta sakomständigheter att pröva begreppet mot. Det har inte ens påståtts att det har förekommit en situation där det har eller inte har förelegat fara i dröjsmål. Frågan i målet rör egentligen om schemaläggning av beredskapstjänst enbart är en administrativ åtgärd eller ett påfordrande av beredskapstjänst. En prövning av begreppet fara i dröjsmål blir väldigt otydlig. Det är även oklart om det i framtiden kommer att föras en fullgörelsetalan om huruvida fara i dröjsmål föreligger.

Det går inte heller att säga att en bifallande dom kommer att direkt påverka motpartens rättsliga handlande. Eftersom en tolkning, utifrån de premisser som finns i målet, måste bli oprecis skulle en tolkning bara leda en bit närmare begreppets innebörd. Av samma skäl kan det därför inte heller anses att en tolkning skulle bli direkt avgörande för en senare fullgörelsetalan. Om inte de faktiska omständigheterna finns till hands för en prövning föreligger en stor osäkerhet vad en bedömning faktiskt skulle innebära.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

Bolaget är verksamt i kylbranschen. Verksamheten utgörs av kylentreprenad och kylservice. När problem uppstår med en kyl- eller frysanläggning larmar kunden bolaget som gör en bedömning av hur snabbt åtgärd behöver vidtas. Om problemet behöver åtgärdas omgående på plats hos kunden

skickas en kyltekniker till kunden oavsett tidpunkt på dygnet. Bolaget har mot den bakgrunden på årsbasis schemalagt beredskapstjänst för arbetarna vid arbetsstället i Göteborg.

Parterna är överens om att beredskapstjänst innebär *dels* att under viss tid (beredskapsperiod), utom ordinarie arbetstid, stå till förfogande för att med kort varsel träda i arbete, *dels* att under beredskapsperioden träda i arbete och utföra arbete.

Den bestämmelse som reglerade beredskapstjänst i det tidigare gällande kylavtalet förändrades år 2012. Kylavtalet och VVS-avtalet slogs år 2013 ihop till ett gemensamt avtal, teknikinstallationsavtalet. Bestämmelsen om beredskapstjänst i kylavtalet, enligt dess lydelse från år 2012, överfördes då oförändrad till teknikinstallationsavtalet, § 3 punkten 3.2.

Enligt förbundet innebär den förändring som vidtogs år 2012 att arbetsgivarens tidigare näst intill oinskränkta rätt att påfordra beredskapstjänst avskaffades och att arbetsgivaren, enligt den nya avtalstexten, kan beordra beredskapstjänst enbart om det föreligger fara i dröjsmål. Då det vid schemalagningen av beredskapstjänstgöringen hos bolaget inte förelåg fara i dröjsmål stred därför, enligt förbundet, det beredskapsschema som bolaget beslutat om för arbetarna vid arbetsstället i Göteborg mot kollektivavtalets reglering om beredskapstjänst. Arbetsgivarsidan delade inte förbundets tolkning av kollektivavtalets innebörd. Förbundet lade mot den bakgrunden, i maj 2014, ett tolkningsföreträde vari anges att arbetstagarna hos bolaget inte har arbetsskyldighet gällande beredskapstjänstgöring.

Mellan parterna är alltså innebörden av främst § 3 punkten 3.2 första och andra stycket i teknikinstallationsavtalet tvistig.

Mot den bakgrunden är parterna också oeniga i frågan om en arbetstagare är skyldig att ha beredskapstjänst – att stå till förfogande för att utföra arbete – när en beredskapsperiod för arbetaren inträder enligt ett av bolaget på förhand fastställt beredskapsschema.

Mellan parterna är slutligen innebörden av begreppet fara i dröjsmål tvistigt. Förbundet har yrkat att VVS Företagens fastställelsetalan i den delen ska avvisas, vilket VVS Företagen motsatt sig.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På VVS Företagens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med S.S., bolagets verkställande direktör, samt vittnesförhör med H.B., tidigare förhandlingschef tillika chefsjurist hos Plåtslageriernas Riksförbund, och med P.J., verkställande direktör för Svenska Kyl- & Värmepumpsföreningen.

På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med T.J., tidigare avtalssekreterare hos förbundet, och M.L., tjänstledig chefsjurist vid förbundet.

Innebörden av regleringen i § 3 punkten 3.2 första och andra stycket teknikinstallationsavtalet

Parternas ståndpunkter

I § 3 punkten 3.2 anges i första respektive andra stycket följande.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst.

Då fara i dröjsmål föreligger har arbetsgivaren, dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare, rätt att påfordra beredskapstjänst.

I det tidigare gällande kylavtalet hade de två första styckena följande lydelse (§ 3 Mom. 19).

Arbetsgivare har rätt att påfordra beredskapstjänst.

En montör kan beordras till beredskapstjänst högst en gång under loppet av fyra veckor.

Enligt förbundet innebär den nya texten att arbetsgivarens rätt att påfordra beredskapstjänst har ersatts med en huvudregel om att behov av beredskapstjänstgöring hos arbetsgivaren ska lösas genom enskilda överenskommelser om beredskapstjänst och att arbetsgivarens rätt att påfordra beredskapstjänst, både i meningen att stå till förfogande för arbete och att utföra arbete, har inskränkts till situationer då det föreligger fara i dröjsmål.

VVS Företagen har häremot anfört följande. Av första stycket framgår enbart att det är möjligt och tillåtet för arbetsgivaren att träffa enskilda överenskommelser med arbetstagarna om beredskapstjänst. Genom den nya lydelsen i andra stycket har beordringsrätten, såvitt avser rätten att kräva att arbetstagaren under beredskapen utför arbete, inskränkts till att gälla endast om det föreligger fara i dröjsmål. Det krävs alltså inte fara i dröjsmål för att få beordra en arbetstagare att ha beredskap, dvs. att under viss angiven tid stå till förfogande för att träda i arbete. Den nya texten i installationsavtalet innebär alltså inte att arbetsgivarens rätt att få beordra beredskapstjänst inskränkts på det sätt som förbundet gör gällande.

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.

Båda parter har beskrivit att förbundet i 2012 års avtalsrörelse förde fram temat "ett fungerande familjeliv" och med hänvisning till detta bl.a. yrkade att arbetsgivarens rätt att beordra beredskapstjänst skulle tas bort. Enligt VVS Företagen motsatte sig arbetsgivarsidan förslaget eftersom rätten att kunna påfordra beredskapstjänst är en fråga av synnerlig vikt för arbetsgivarna och medlemsföretagens verksamhet. Parterna är ense om att förbundet förde fram ett kompromissförslag enligt vilket arbetsgivarens rätt att påfordra beredskapstjänst successivt skulle avvecklas. Enligt VVS Företagen ska emellertid detta förslag ha besvarats med att VVS Företagen eventuellt kunde gå med på att begränsa rätten att beordra beredskapstjänst till var femte vecka, men absolut inte en fullständig avvecklingsplan. Enligt T.J. och M.L. kom parterna dock i princip överens, men det blev ändå inget avtal. Parterna kunde alltså inte enas.

Förbundet varslade om stridsåtgärder och medlare tillsattes. Efter diskussioner mellan medlarna och vardera partssidan presenterade medlarna en text, den text som numera är avtalstext. Texten accepterades av parterna.

Förhören med H.B., T.J. och M.L. har bekräftat respektive parts påstående om vilken ståndpunkt som var och en av parterna hade under 2012 års avtalsrörelse beträffande arbetsgivarens rätt att beordra beredskapstjänst i enlighet med vad som redovisats.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Ingen av parterna har påstått att de fört diskussioner med varandra om vad den av medlarna föreslagna texten, som antogs av parterna, hade för innebörd såvitt avsåg arbetsgivarens rätt att påfordra beredskapstjänst. VVS Företagen har mot den bakgrunden inte ens påstått att det mellan parterna skulle ha förelegat en gemensam partsavsikt i frågan. Förbundet har anfört att förbundets avsikt var att helt utmönstra beordringsrätten eller kraftigt begränsa densamma, vilket arbetsgivarsidan varit införstådd med.

Av utredningen framgår att parterna hade helt olika utgångspunkter i de förhandlingar som fördes och under medlingen. T.J. och M.L. har berättat att de framförde till medlarna att förbundet ville avskaffa arbetsgivarens rätt att påfordra beredskapstjänst, men att förbundet förstod att det kunde uppstå situationer där det skulle te sig stötande att inte utföra beredskapstjänst och att förbundet därför gick med på att det skulle finnas kvar en beordringsrätt vid fara i dröjsmål. Enligt H.B. gick arbetsgivarsidan med på att inskränka beordringsrätten till var femte vecka och till att uttryckning inte skulle få krävas om det inte förelåg fara i dröjsmål.

Med hänsyn till vad förhörspersonerna uppgett och med beaktande av att avtalstexten tagits fram av medlare och att parterna inte fört några diskussioner med varandra om texten i fråga finner Arbetsdomstolen att det inte går att fastställa att det förelegat någon gemensam partsavsikt med ändringen av första stycket och införandet av begreppet fara i dröjsmål i andra stycket, vare sig med innebörden att beordringsrätten därmed kraftigt inskränktes, på det sätt som förbundet gör gällande, eller att beordringsrätten enbart inskränktes till att avse i vilka fall arbetsgivaren under en beredskapsperiod får kräva att arbetstagaren träder i arbete, som VVS Företagen hävdar.

Vad som förekommit vid avtalsförhandlingarna inför 2012 års avtal, som båda parter har hänfört sig till, ger enligt Arbetsdomstolens mening inte heller någon klar vägledning vid bedömningen av den aktuella tolkningsfrågan.

Avtalstextens ordalydelse, tidigare lydelse, systematik och bestämmelsens naturliga syfte

Fråga är då vilka slutsatser som kan dras av själva avtalstexten, dess tidigare lydelse och bestämmelsens systematik. En annan omständighet att ta hänsyn till vid tolkningen av kollektivavtal kan vara den omstridda bestämmelsens allmänna eller naturliga syfte och de praktiska konsekvenserna av en viss tolkning. Sådana överväganden är emellertid närmast av betydelse i fall då andra tolkningsprinciper inte har gett någon ledning för tvistefrågans bedömning. Däremot är det inte en uppgift för domstolen att i fall då avtalsinnehållet på annat sätt kan fastställas korrigera detta med hänvisning till sådana allmänna överväganden (se t.ex. AD 1984 nr 37 och AD 2003 nr 66).

Av bestämmelsens första stycke framgår att arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst.

Förbundet har gjort gällande att texten uttrycker en huvudregel om att skyldighet att ha beredskapstjänst bara finns om det har träffats en överenskommelse om detta mellan arbetsgivaren och en arbetstagare. Det förhållandet att det föreskrivs att det *kan* träffas en överenskommelse visar enligt förbundet att det rör sig om en frivillighet, medan motsatsen hade varit fallet om det i stället hade stått *ska*. VVS Företagen har å sin sida ansett att betydelsen av att det står *kan* är att det finns en möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att träffa en överenskommelse och att det skulle ha stått *ska* om avsikten hade varit att överenskommelse skulle träffas.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte enbart av ordalydelsen utläsas att första stycket skulle ha den innebörd som förbundet har gjort gällande. Formuleringen i sig tyder mer på att det finns en möjlighet att enskilda överenskommelser kan träffas. Detta skulle då tala för VVS Företagens uppfattning.

Det faktum att texten i första stycket ersatt den tidigare texten om rätt för arbetsgivaren att beordra beredskapstjänst talar å andra sidan för att denna

rätt har inskränkts till förmån för frivilliga enskilda överenskommelser, på det sätt som förbundet hävdar.

I bestämmelsens andra stycke föreskrivs att då fara i dröjsmål föreligger har arbetsgivaren, dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare, rätt att påfordra beredskapstjänst.

Till skillnad från VVS Företagen har förbundet gjort gällande att det av andra stycket skulle följa att arbetsgivaren enbart har rätt att påfordra beredskapstjänst, omfattande både att stå till förfogande för arbete och att utföra arbete, om det föreligger fara i dröjsmål. Om den inskjutna bisatsen tas bort står det i bestämmelsen att då fara i dröjsmål föreligger har arbetsgivaren rätt att påfordra beredskapstjänst. Ordalydelsen ger såtillvida stöd för förbundets ståndpunkt.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det dock ifrågasättas om det går att beordra en arbetstagare att stå till förfogande för arbete först när fara i dröjsmål föreligger. Att ha beredskap innebär att vara beredd att utföra arbete för det fall något händer som gör att det krävs att arbete utförs. Det förhållandet att det ska föreligga fara i dröjsmål talar för att situationen har passerat stadiet för att det skulle finnas behov av att någon står till förfogande för arbete och att det som behövs är att någon i stället utför arbete. Det faktum att det krävs fara i dröjsmål skulle då tala för att denna del av bestämmelsen skulle vara, som VVS Företagen anfört, avsedd att reglera den situationen att det för utförande av arbete (uttryckning) krävs fara i dröjsmål. Ordet beredskapstjänst skulle då avse att utföra arbete och inte att dessutom stå till förfogande för arbete, vilket även förbundets ståndpunkt i praktiken synes innebära.

Om bestämmelsen så långt beskriver rätten att påfordra att arbete utförs blir emellertid den andra begränsningen som föreskrivs – att arbetsgivaren har rätt att påfordra beredskapstjänst högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare – svårbegriplig. Parterna är här ense om att ordet beredskapstjänst inte enbart avser att utföra arbete utan även rätten att beordra arbetstagaren att stå till förfogande för att utföra arbete. Ordet beredskapstjänst skulle alltså i samma mening ha olika innebörd beroende på vilken begränsningsregel som åsyftas, fara i dröjsmål eller högst var femte vecka.

Fråga är om förbundets tolkning även innebär att en arbetstagares beredskapstjänst skulle vara begränsad till uttryckning endast en gång under loppet av fem veckor. En sådan innebörd framstår som märklig särskilt mot bakgrund av regleringen i tredje stycket. Där anges att ett beredskapstjänsttillfälle, om annat inte överenskommit, inte bör vara längre än sju dagar. En rimligare tolkning är att texterna sammantagna avser att reglera att en arbetstagare bör ha beredskapstjänst högst sju dagar i följd högst var femte vecka, och att det under den veckan kan bli aktuellt med flera uttryckningar.

För det fall andra stycket skulle ha den innebörd som förbundet gör gällande framstår vidare vad som föreskrivs i femte stycket, om arbetsgivarens underrättelseskyldighet, som svårbegripligt. Om beredskapstjänst endast kan

påfordras vid fara i dröjsmål är det svårt att se hur en underrättelse ska kunna ske senast två veckor i förväg. I och för sig finns möjligheten att sådant besked får lämnas kortare tid i förväg om en händelse inte har kunnat förutses. Om det alltid ska krävas fara i dröjsmål för beordrad beredskapstjänst förefaller emellertid inte heller den kortare underrättelsetiden bli tillämplig vilket skulle få till följd att regeln om underrättelsetid framstår som överflödig, i vart fall vid beordrad beredskapstjänst.

Arbetsdomstolen kan konstatera att formuleringarna i andra stycket inte synes särskilt genomtänkta och inte heller anpassade till övriga bestämmelser i punkten 3.2.

I den aktuella verksamheten är det inte främmande att beredskapstjänstgöring ingår som en del av arbetsuppgifterna. Kollektivavtalsregleringen har tidigare också uttryckligen angett att arbetsgivaren har rätt att påfordra beredskapstjänst. Den regeln har inte ersatts med någon uttrycklig regel om att arbetsgivaren inte har rätt att påfordra beredskapstjänst.

Själva kärnan i begreppet beredskapstjänst är uppgiften att stå till förfogande för att utföra arbete. Arbetsgivarens behov av att få arbete utfört utanför ordinarie arbetstid, kan inte anses tillgodosett genom att bolaget vid fara i dröjsmål har möjlighet att kontakta någon av arbetstagarna för att beordra honom eller henne att utföra arbete hos kunden. Om bestämmelsen i den del som anger att arbetsgivaren har rätt att påfordra beredskapstjänst då fara i dröjsmål föreligger ska förstås så är det enligt Arbetsdomstolens mening inte fråga om beredskapstjänst. Arbetstagaren står då inte till förfogande för att utföra arbete, utan kan enbart beordras ut för arbete om det är möjligt, dvs. om arbetstagaren faktiskt är tillgänglig för arbete. Mot denna bakgrund kan, enligt Arbetsdomstolens mening, § 3 punkten 3.2 andra stycket inte förstås på annat sätt än att vad som här avses är att arbetstagaren inte kan beordras att under beredskapstjänst utföra arbete, annat än vid fara i dröjsmål.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det alltså rimligt att mot bakgrund av avtalstexten i sin helhet och begreppet beredskapstjänst i sig, att tolka bestämmelsen i enlighet med vad VVS Företagen gjort gällande. § 3 punkten 3.2 första och andra styckena skulle då innebära att arbetsgivaren har rätt att, om enskild överenskommelse om beredskapstjänst inte träffats, påfordra beredskapstjänstgöring som innebär att stå till förfogande för arbete utan att det för den skull krävs fara i dröjsmål, men att detta däremot krävs för att arbetsgivaren ska få beordra att arbete ska utföras (uttryckning).

Arbetsdomstolen finner i enlighet härmed att regleringen, i § 3 punkten 3.2 teknikinstallationsavtalet, ska förstås så att fara i dröjsmål endast krävs för att arbetsgivaren ska få påfordra att arbete ska utföras under beredskapstjänsten (uttryckning) och inte för att arbetsgivaren ska få påfordra beredskapstjänst, att stå till förfogande för arbete.

Är beredskapsschema tillåtet?

Förbundet har anfört att det följer av förbundets tolkning av reglerna om beredskapstjänst att det inte går att schemalägga beredskapstjänst som kräver att det föreligger fara i dröjsmål. Arbetsdomstolen kan i och för sig dela ett sådant resonemang men har dock kommit fram till att regleringen ska förstås så att fara i dröjsmål endast krävs för att arbete ska utföras under beredskapstjänsten (uttryckning) och inte för att arbetsgivaren ska få påfordra beredskapstjänst i meningen att stå till förfogande för arbete.

Vid sådant förhållande finner Arbetsdomstolen inte att kollektivavtalet lägger hinder i vägen för att arbetsgivaren fastställer ett beredskapsschema. På vilket sätt arbetsgivaren finner lämpligt att organisera beredskapstjänstgöringen, t.ex. genom ett i förväg fastställt beredskapsschema, faller, enligt Arbetsdomstolens mening, inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsgivaren måste därvid självfallet iaktta övriga delar av kollektivavtalsregleringen om beredskapstjänst, t.ex. skyldigheten att inom viss tid underrätta arbetstagaren om beredskapstjänst.

Parterna har olika åsikter i frågan om när arbetstagaren beordras beredskapstjänstgöringen enligt schemat, vid själva fastställandet eller när beredskapsperioden inträder. Oavsett hur det förhåller sig med detta finner Arbetsdomstolen att det inte föreligger något hinder mot att fastställa att arbetsskyldigheten att ha beredskap i vart fall börjar gälla när beredskapstjänstgöring enligt schemat inträder.

Parterna är överens om att det därutöver gäller en begränsning om att beredskapstjänst får påfordras högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare.

Enligt Arbetsdomstolens mening har alltså arbetarna hos bolaget arbetsskyldighet avseende beredskapstjänst enligt § 3 punkten 3.2 i teknikinstallationsavtalet, när beredskapsperiod inträder enligt ett av bolaget på förhand fastställt beredskapsschema som beaktar begränsning om arbetsskyldighet avseende beredskapstjänst högst en gång per femveckorsperiod och arbetstagare. Med arbetare får här förstås de arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet.

Beredskapsschemat får därutöver inte vara i strid med överenskommelser som arbetsgivaren träffat med enskilda arbetstagare.

Ska fastställelseyrkandet om innebörden av begreppet fara i dröjsmål avvisas?

Under målets handläggning i Arbetsdomstolen har det mellan parterna uppstått oenighet beträffande vilken innebörd begreppet fara i dröjsmål, i § 3 punkten 3.2 teknikinstallationsavtalet, ska anses ha.

VVS Företagen har därför justerat sin talan och också yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att begreppet fara i dröjsmål inte är begränsat till att avse extraordinära omständigheter där en skada på en kylanläggning eller frysanläggning riskerar medföra fara för liv och hälsa eller fara för viktiga samhällsfunktioner utan även fall där omedelbar åtgärd krävs för att inte riskera stora skador och värdeförluster hos bolagets kunder.

Enligt förbundet ska VVS Företagens fastställsetalan i denna del avvisas då det inte föreligger något fastställsetalans intresse. VVS Företagens ståndpunkt är att det inte finns skäl för avvisning då det är av avsevärd betydelse för VVS Företagen att fastställsetalan beträffande begreppet fara i dröjsmål prövas. Enligt VVS Företagen finns det anledning anta att en bifallande dom direkt kommer att påverka det rättsliga handlandet mellan parterna eller bli direkt avgörande vid en fullgörelsetalan.

Enligt 4 kap. 6 § arbetstvistlagen ska talan som inte innefattar yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något, dvs. en fastställsetalan, avvisas om det inte är av avsevärd betydelse för käranden att talan prövas. Arbetsdomstolen har i flera avgöranden uttalat att en fastställsetalan har betydelse för en part först om det finns anledning anta att en bifallande dom kommer att antingen direkt påverka motpart i det rättsliga handlandet i förhållande till parten eller bli direkt avgörande vid en senare talan, som innefattar yrkande att motparten ska förpliktas fullgöra eller underlåta något (se t.ex. AD 1992 nr 134). Om den fråga som en part önskar få klarlagd genom ett fastställsetalans yrkande avser en framtida, hypotetisk situation har Arbetsdomstolen ansett att det inte föreligger ett fastställsetalans intresse som avses i lagens mening (se t.ex. AD 2013 nr 19).

Det har mellan parterna i detta mål inte uppstått någon konkret tvist som avser begreppet fara i dröjsmål. Frågan om vilken innebörd begreppet har kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte besvaras generellt utan måste avgöras med utgångspunkt från förhållandena i den enskilda fallet (jfr AD 1980 nr 16). Utan att kunna pröva begreppet i en viss uppkommen situation skulle ett generellt uttalande från Arbetsdomstolen inte kunna ge vägledning för parterna, utan endast hänföra sig till en framtida hypotetisk situation.

Arbetsdomstolen finner mot den angivna bakgrunden att det inte kan anses vara av avsevärd betydelse för VVS Företagen att få fastställsetalan i denna del prövad. VVS Företagens fastställsetalans yrkande, beträffande frågan vilken innebörd begreppet fara i dröjsmål ska anses ha, ska således avvisas.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen har funnit att VVS Företagens fastställsetalan om vilken innebörd begreppet fara i dröjsmål ska anses ha enligt § 3 punkten 3.2 i teknikinstallationsavtalet, ska avvisas.

När det gäller frågan om det krävs fara i dröjsmål endast vid uttryckning under beredskapstjänst eller även för att arbetsgivaren ska få beordra beredskapstjänst även i meningen stå till förfogande för arbete, har Arbetsdomstolen funnit att bestämmelsen i fråga ska förstås på så sätt att fara i dröjsmål endast krävs för att arbetsgivaren ska få beordra att arbete ska utföras under beredskapstjänst (uttryckning) och inte för att arbetsgivaren ska få påfordra beredskapstjänst.

Arbetsdomstolen har slutligen kommit fram till att arbetsgivarens sätt att organisera beredskapstjänstgöringen, genom att fastställa ett beredskapsschema, faller inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Detta innebär att arbetarna hos bolaget därför har arbetskyldighet avseende beredskapstjänst enligt § 3 punkten 3.2 teknikinstallationsavtalet, när beredskapsperiod inträder enligt ett av bolaget på förhand fastställt beredskapsschema som beaktar begränsning om arbetskyldighet avseende beredskapstjänst högst en gång per femveckorsperiod och arbetstagare.

Slutsatsen av det anförda är att VVS Företagens fastställsetalan, såvitt avser första och andra delsatsen, ska bifallas.

Rättegångskostnad

VVS Företagen har vunnit bifall till sin förda talan avseende tolkning av kollektivavtalet beträffande frågorna om när arbetsgivaren har rätt att påfordra beredskapstjänst och om arbetskyldighet föreligger för arbetstagarna hos bolaget enligt ett fastställt beredskapsschema, men tappat talan vad gäller frågan om avvisning av övrig del av talan. Processen har huvudsakligen avsett frågan om tolkning av kollektivavtalet, men avvisningsfrågan kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses ha utgjort en så liten del av processen att VVS Företagen kan anses till fullo vinnande. Domstolen gör bedömningen att VVS Företagen vunnit fem sjättedelar av sin talan och därmed bör tillerkännas en till två tredjedelar jämkad ersättning för sina rättegångskostnader.

VVS Företagen har yrkat ersättning med 382 700 kr, varav 262 700 kr för ombudsarvode, 100 000 kr för VVS Företagens arbete utfört av Anita Hagelin och 20 000 kr för ersättning till vittne, allt exklusive mervärdesskatt.

Förbundet har överlämnat till domstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp beträffande posten VVS Företagens arbete, men vitsordat den yrkade ersättningen i övrigt. Beträffande den tvistiga posten har förbundet ifrågasatt om det överhuvudtaget är en kostnad för VVS Företagen då arbetet bör ingå som en del av det reguljära arbetet. VVS Företagen har mot detta invänt att Anita Hagelin är anställd av servicebolaget, som i sin tur fakturerat VVS Företagen för arbetet.

Enligt Arbetsdomstolens mening får det arbete som Anita Hagelin fakturerat VVS Företagen anses i sig utgöra en ersättningsgill kostnad. Det yrkade

beloppet får dock, bl.a. med hänsyn till storleken på det yrkade beloppet avseende ombudsarvode, anses som oskäligt högt. En skälig ersättning kan uppskattas till 50 000 kr.

Med beaktande av Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömningar ska förbundet ersätta VVS Företagen för rättegångskostnader med två tredjedelar av 332 700 kr (262 700 kr + 50 000 kr + 20 000 kr), dvs. sammanlagt 221 800 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar VVS Företagens fastställsetalan i den del som avser fastställelse av innebörden av begreppet ”fara i dröjsmål” i § 3 punkten 3.2 andra stycket teknikinstallationsavtalet.
2. Arbetsdomstolen fastställer att fara i dröjsmål, enligt § 3 punkten 3.2 andra stycket teknikinstallationsavtalet, endast krävs vid uttryckning under beredskapstjänst och inte för att Huurre Sweden AB ska få beordra beredskapstjänst i meningen stå till förfogande för arbete.
3. Arbetsdomstolen fastställer att arbetarna hos Huurre Sweden AB har arbetsskyldighet avseende beredskapstjänst (att stå till förfogande för uttryckning) enligt § 3 punkten 3.2 teknikinstallationsavtalet, när beredskapsperiod inträder enligt ett av bolaget på förhand fastställt beredskapsschema som beaktar begränsning om arbetsskyldighet avseende beredskapstjänst högst en gång per femveckorsperiod och arbetstagare.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Byggnadsarbetareförbundet att ersätta VVS Företagen för dess rättegångskostnad med 221 800 kr, varav 175 133 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Per Sundberg, Kurt Eriksson, Claes Frankhammar, Elisabeth Ankarcrona, Eva-Lena Danielsson och Håkan Löfgren. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eva Lärfars Persson