ARBETSDOMSTOLEN

Dom nr 7/20
Mål nr A 76/18

Fråga om målares restid mellan bostad och arbetsplats ska betraktas som arbetstid mot bakgrund av en dom från EU-domstolen.

Postadress
Box 2018
103 11 Stockholm
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
måndag–fredag
09.00–12.00
13.00–15.00

ARBETSDOMSTOLEN DOM 2020-02-12 Stockholm

Dom nr 7/20
Mål nr A 76/18

I lydelse efter rättelse 2020-02-27

KÄRANDE
Svenska Målareförbundet, Box 1113, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Erik Grahn och Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE
1. Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm
2. L. Ö:s Målerifirma i Malmö Aktiebolag
Ombud: advokaterna Anders Elmér och Annika Elmér, EmpLaw Advokater AB, Humlegårdsgatan 4, 114 46 Stockholm

SAKEN
kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Måleriföretagen i Sverige (Måleriföretagen) och Svenska Målareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal för Måleriyrket ”Riksavtal mellan Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målareförbundet” (måleriavtalet eller riksavtalet). L. Ö:s Målerifirma i Malmö Aktiebolag (bolaget) är medlem i Måleriföretagen och därigenom bundet av kollektivavtalet. B.H., F.N. och M.B. är medlemmar i förbundet och var anställda som målare hos bolaget i december 2017.

I kollektivavtalet, som gäller den 1 maj 2017 till den 30 april 2020, finns bl.a. följande bestämmelser.

> **§ 3 Arbetstid**
> *Mom. a)* 1. Den ordinarie arbetstiden per vecka är 40 timmar och förläggs på måndagar – fredagar. Helgdagar liksom midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar. De lokala parterna skall överenskomma om arbetstidens förläggning, varvid beaktas att ordinarie arbetstid förläggs mellan kl. 06.30 och 16.30. Träffas ej särskild överenskommelse, utgör arbetstiden 8 timmar per dag måndag till och med fredag.
>
> (---)

§ 4 Övertidsarbete och Kompensationsledighet
Övertidsarbete
Mom. a) Arbete utöver den i § 3 fastställda ordinarie arbetstiden betraktas som övertidsarbete och skall endast förekomma i undantagsfall.

Mom. b) 1. Betalning utgår endast för av arbetsgivaren begärt övertidsarbete.

2. Övertidsersättning utgår lika vid såväl ackords- som tidarbete med 75 procent av garantilönen enligt lönetablå § 2.

(---)

§ 8 Resor och traktamente

Reskostnadsersättning vid dagliga resor
Mom. a) 1. Vid dagliga resor mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges reskostnadsersättning på ett minsta avstånd från bostaden om 5 km enkel resväg. Rätt till ersättning föreligger upp till dag- och natt-traktamentsnivå enligt Mom. b) 3.

Reskostnadsersättning utges enligt följande:
Vid körning med egen bil
1:85 kr/km resväg

Vid resa med annat färdmedel
Ersättning för styrkta, faktiska kostnader, med billigaste färdmedel upp till ett högsta belopp om 1:85 kr/km resväg.

2. Reskostnadsersättningen utgör också ersättning för transport av arbetsgivaren tillhörigt material.

3. Då tiderna för tillgängliga kommunikationsmedel icke sammanfaller med den ordinarie arbetstiden, kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om sådan reglering av arbetstiden att onödig väntetid undviks. I sådana fall betraktas den överenskomna arbetstiden som ordinarie arbetstid.

4. Till arbetstagare för vilka företagets verkstad, kontor, filial eller annan liknande anläggning utgör den naturliga bas från vilken arbetstagarna huvudsakligen utgår till olika arbetsplatser och/eller där arbetstagarna utför huvuddelen av sitt arbete utges ej reskostnadsersättning enlig ovan.

Kommentar: Reskostnadsersättningen följer Skatteverkets anvisningar för skattefri ersättning. Sök aktuell uppgift på www.skatteverket.se – Sök på "Traktamenten och andra kostnadsersättningar",

Protokollsanteckning:
Med resväg avses kortast farbara väg mellan bostad och arbetsplats

Traktamente
Mom. b) 1. Om anställd arbetstagare inte lämpligen kan företaga dagliga resor till arbetsplats, kan arbetsgivaren överenskomma med arbetstagaren att bostad skall anskaffas på arbetsorten. I så fall erhåller arbetstagaren garantilön jämte fri resa till arbetsplatsen vid arbetets början och åter vid arbetets slut. Dessutom erhåller han traktamente.

2. Arbetstagare, som av arbetsgivare eller dennes ställföreträdare utlovas anställning vid arbetsplats som är så belägen, att han måste bo i en på orten anskaffad bostad på grund av att hemresa ej kan ske varje dag, erhåller för den tid han vistas på arbetsorten för att utföra arbetet traktamente och reseersättning efter samma grunder som angives i stycke 1.

Anm. **Med utlovad anställning avses att arbetstagaren före avresan till arbetsplatsen erhållit besked om, att han där kommer att beredas arbete om han inställer sig på platsen. Arbetstagare, som utan löfte om anställning skaffar sig bostad på främmande ort och där söker och erhåller arbete, är inte berättigad till traktamente.**

3. Traktamente utgår per dygn vid arbete på ort – förrättningsort – belägen minst 50 kilometer från den fasta bostaden, under förutsättning att övernattning skett och att hemresa inte kunnat ske. Dagtraktamente utgår med 220 kronor. Därjämte utgår nattraktamente med 110 kronor vid varje övernattning om arbetsgivaren inte tillhandahåller logi. Påbörjas resa senare än kl. 12.00, eller avslutas hemresa före kl. 19.00, utgår halvt dagtraktamente för den dagen.

(---)

Gemensamma regler

Reskostnadsersättning då arbetstagare flyttar sin fasta bostad

Mom. f) Då tillsvidareanställd flyttar sin fasta bostad bör arbetsgivaren träffa skriftlig överenskommelse om förutsättningarna för att tillämpa bestämmelserna om reskostnadsersättning enligt § 8 Mom. a).

Om sådan överenskommelse inte kunnat träffas gäller följande: Arbetstagare, som flyttar sin fasta bostad inom en radie på 75 km från den bostad som arbetstagaren flyttar ifrån är belägen, blir berättigad till reskostnadsersättningar enligt i Mom. a) angivna förutsättningar, med utgångspunkt från den nya fasta bostaden, efter slutförande av det måleriprojekt som pågick vid flyttningen och där den anställde arbetar, dock tidigast 3 månader efter flyttningen.

Arbetstagare som flyttar utanför en radie på 75 km från den bostad som arbetstagaren flyttar från är belägen och därmed får längre resväg, blir endast berättigad till högre ersättning efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

Om arbetstagare, som uppbär reskostnadsersättning enligt Mom. a) flyttar sin bostad närmare arbetsplatsen erhåller han/hon det lägre beloppet från och med den dag flyttningen sker.

Anm. Arbetstagare är aldrig berättigad till högre ersättning än för faktisk resväg.

(---)

§ 9 Avlöning

Mom. a) Löneutbetalningsdag, löneperiod m.m.

1. Lön utbetalas den 25:e i var månad.

(---)

Tvisten

Bolaget har organiserat sin verksamhet så att de anställda målarna, i stället för att inställa sig i bolagets lokaler vid arbetsdagens början och slut, reser direkt från bostaden till dagens första kund och avslutar arbetsdagen hos den sista kunden. Ordinarie arbetstid för målarna hos bolaget är måndag till fredag kl. 07.00–16.00. Arbetsdagen för målarna hos bolaget har därmed börjat hos kund kl. 07.00 och slutat hos kund kl. 16.00.

B.H., F.N. och M.B. har den 11 och 12 december 2017 rest genom att köra bil från sina respektive bostäder till dagens första kund/arbetsplats, där utfört arbete, eventuellt tagit sig mellan flera arbetsplatser/kunder och avslutat arbetsdagen genom att köra bil från dagens sista arbetsplats/kund. F.N. och M.B. har rest med egen bil. B.H. har rest med en av bolagets företagsbilar en s.k. servicebil.

För arbetstagares resor mellan bostaden och arbetsplatsen utgår reskostnadsersättning enligt måleriavtalet.

År 2015 meddelade EU-domstolen den s.k. Tyco-domen (dom Tyco, C-266/14, EU:C2015:578). Det spanska bolaget Tyco gjorde installationer åt kunder. Bolagets anställda tekniker hade inte någon fast bestämd arbetsplats eller arbetsplats där arbetet vanligtvis utfördes. Teknikerna reste med tjänstebil mellan bostaden och den första respektive den sista kunden. EU-domstolen ansåg att restiden från bostaden till kunderna och omvänt, var arbetstid i arbetstidsdirektivets mening. Parterna är efter Tyco-domen oense om arbetstagares resor mellan bostaden och arbetsplatsen och omvänt ska anses som arbetstid enligt måleriavtalet och därmed ersättas som sådan i enlighet med måleriavtalet. Parterna tvistar därvid även om restiden överhuvudtaget är arbetstid enligt arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att
1. tid när M.B. reser i egen bil från bostaden till dagens första kund respektive från dagens sista kund till bostaden – under samma förhållanden som han och F.N. reste den 11 och 12 december 2017 – ska anses vara arbetstid enligt arbetstidslagen,
2. tid när M.B. reser i egen bil från bostaden till dagens första kund respektive från dagens sista kund till bostaden – under samma förhållanden som han och

F.N. reste den 11 och 12 december 2017 – ska anses vara arbetstid enligt måleriavtalet,
3 a. tid när arbetstagare på avtalsområdet reser i företagsbil från bostaden till dagens första kund respektive från dagens sista kund till bostaden – under samma förhållanden som B.H. reste den 11 och 12 december 2017 – ska anses vara arbetstid enligt arbetstidslagen,
3 b. tid när målare anställda hos bolaget reser i företagsbil från bostaden till dagens första kund respektive från dagens sista kund till bostaden – under samma förhållanden som B.H. reste den 11 och 12 december 2017 – ska anses vara arbetstid enligt arbetstidslagen,
4 a. tid när arbetstagare på avtalsområdet reser i företagsbil från bostaden till dagens första kund respektive från dagens sista kund till bostaden – under samma förhållanden som B.H. reste den 11 och 12 december 2017 – ska anses vara arbetstid enligt måleriavtalet.
4 b. tid när målare anställda hos bolaget reser i företagsbil från bostaden till dagens första kund respektive från dagens sista kund till bostaden – under samma förhållanden som B.H. reste den 11 och 12 december 2017 – ska anses vara arbetstid enligt måleriavtalet.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att utge ersättning till
1. B.H. med
   a) 258 kr avseende lön och övertidsersättning, och
   b) 30 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot måleriavtalet,
2. F.N. med
   a) 254 kr avseende lön och övertidsersättning, och
   b) 30 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot måleriavtalet,
3. M.B. med
   a) 599 kr avseende lön och övertidsersättning, och
   b) 30 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot måleriavtalet, samt till
4. förbundet med 100 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot måleri-avtalet.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadeståndena från dagen för delgivning av stämning, den 15 augusti 2018, samt avseende lön och övertidsersättning från den 25 januari 2018, allt till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle överväga att avslå förbundets yrkanden om lön och övertidsersättning, har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska inhämta förhands-besked från EU-domstolen avseende frågan om Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) utgör hinder för en nationell bestämmelse – som de i målet aktuella kollektivavtalsbestämmel-serna – som innebär att ingen betalning utgår för tid som är arbetstid.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena om lön och övertidsersättning samt allmänt skadestånd. De har vitsordat yrkade belopp avseende lön och övertids-ersättning samt sättet att beräkna räntan. De har inte vitsordat några belopp avseende allmänt skadestånd.

Arbetsgivarparterna har bestritt att Arbetsdomstolen ska inhämta det av förbundet yrkade förhandsavgörandet från EU-domstolen.

Arbetsgivarparterna har i första hand yrkat att fastställelsetalan i alla delar ska avvisas och i andra hand bestritt talan.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan i huvudsak anfört följande.

Förbundet

Arbetstid

Arbetstid enligt arbetstidsdirektivet

Enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88EG (arbetstidsdirektivet) avses med arbetstid all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter och med viloperiod avses varje period som inte är arbetstid (artikel 2, led 1 och 2).

Arbetstidsdirektivet är antaget i syfte att skydda och förbättra arbetstagares hälsa och säkerhet. Med hälsa avses ett tillstånd av fullt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande. Det är således ett mycket brett begrepp.

Av EU-domstolens dom Jaeger , C-151/02, EU:C:2003:437 följer att direktivets definitioner av arbetstid och viloperiod är tvingande och att medlemsstaterna därför inte ensidigt kan bestämma vilken räckvidd begreppen ska ha.

Arbetstidsdirektivet är införlivat i svensk rätt genom arbetstidslagen som ska tolkas EU-konformt så att begreppet arbetstid enligt arbetstidslagen får samma innebörd som begreppet arbetstid i arbetstidsdirektivet har.

Arbetstid enligt måleriavtalet

Tid som är arbetstid enligt arbetstidslagen är också arbetstid enligt måleriavtalet. Arbetstid och viloperiod är gemenskapsrättsliga begrepp. Medlemsstaterna får inte göra avsteg från artikel 2 i arbetstidsdirektivet. Någon möjlighet att genom kollektivavtal göra avsteg från begreppet arbetstid finns inte. När måleriavtalet träffades fanns inte heller någon avsikt att införa ett arbetstidsbegrepp som avvek från arbetstidsbegreppet i gällande arbetstidslagstiftning. Den gemensamma partsavsikten var att följa arbetstidslagens arbetstidsbegrepp. Arbetstidsbegreppet i måleriavtalet har således samma betydelse som arbetstidsbegreppet i arbetstidslagen, som ska tolkas EU-konformt.

Tyco-domen

Fram till Tyco-domen har parterna haft uppfattningen att den omtvistade restiden inte var arbetstid enligt arbetstidslagen, tolkad EU-konformt, och därmed inte heller arbetstid enligt måleriavtalet. Genom Tyco-domen kan detta dock inte längre anses gälla.

I Tyco-domen fastställdes att tre kriterier avgör om en period ska betraktas som arbetstid. Dessa tre kriterier är följande.

1) Arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen. Detta kriterium innebär – beträffande arbetstagare som reser till och från en kund – att begreppet arbetstid inte kan begränsas till den plats där dessa arbetstagare rent fysiskt utför sitt arbete hos arbetsgivarens kunder. Avgörande är om arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer.
2) Arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Med detta avses att arbetstagaren omedelbart kan tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer. Detta är fallet när arbetstagaren har en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner och utöva sin verksamhet för denna. Möjligheten för arbetstagarna att förfoga över sin tid utan större inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen är däremot omständigheter som kan visa att den aktuella tiden inte utgör arbetstid.
3) Arbetstagaren utför sina aktiviteter eller uppgifter. Om resor till kunderna, som arbetsgivaren anvisar, är nödvändiga för att arbetstagarna ska kunna utföra arbeten hos kunderna utför arbetstagarna sina aktiviteter eller uppgifter under dessa perioder.

Arbetstagarnas restid från hemmet till dagens första kund och från dagens sista kund till hemmet var enligt Tyco-domen att anse som arbetstid enligt arbetstidsdirektivet.

Arbetstagarnas restid är arbetstid

Arbetsförhållandena för arbetstagare i måleribranschen skiljer sig från de flesta andra arbetstagares arbetsförhållanden på så sätt att de inte arbetar på en och samma arbetsplats. Målaren reser i stället, på arbetsgivarens order, från sin bostad till och från de kunder där arbetet ska utföras. Kunderna varierar över tid, vilket medför att avstånden från en målares bostad till de platser där målaren ska utföra arbetet varierar. Sådan restid är, enligt Tyco-domen, under vissa förutsättningar arbetstid enligt arbetstidsdirektivet.

Sakomständigheterna i målet

Bolaget bedriver måleriverksamhet och åtar sig måleriarbeten från såväl företag som privatpersoner. Uppdragen är relativt kortvariga och kunderna varierar. Därmed varierar avstånden mellan arbetstagarnas bostäder och de platser där arbetstagarna ska utföra arbete.

Ordinarie arbetstid för målarna hos bolaget är måndag till fredag, åtta timmar per dag, förlagd mellan kl. 07.00 och kl. 16.00.

Bolaget har företagsbilar, s.k. servicebilar. Servicemålare, som kör servicebil, fraktar arbetsmaterial i bilen såsom verktyg, färg, lösningsmedel m.m. Målare som kör egen bil fraktar sina verktyg i bilen men inte färg, lösningsmedel eller dylikt.

B.H. arbetade som servicemålare och körde de aktuella dagarna servicebil. F.N. och M.B., som inte var servicemålare, körde de aktuella dagarna egen bil. Resorna hade i F.N:s och M.B:s fall kunnat ske på annat sätt än med egen bil. Att resa med bil är dock det mest ändamålsenliga sättet att resa till kunderna eftersom det går fortare. Det är också det bästa sättet att frakta verktyg på. Det har legat i arbetsgivarens intresse att F.N. och M.B. rest med bil.

Den 11 och 12 december 2017 har B.H., F.N. och M.B., på order av bolaget, rest från sina respektive bostäder till dagens första kund och där inställt sig kl. 07.00. F.N. och M.B. har under samma dagar rest från dagens sista kund, som de lämnat kl. 16.00, till sina respektive bostäder. B.H:s restid var 29 respektive 22 minuter. F.N. hade för var och en av dagarna en total restid om 30 minuter tur och retur. M.B. hade för var och en av dessa dagar en total restid om en timme tur och retur.

Under resorna den 11 och 12 december 2017 tog de tre arbetstagarna inte emot några ytterligare instruktioner från bolaget. De hade dock tidigare instruerats på vilka platser de skulle arbeta. M.B. och F.N. arbetade vid tiden på ett objekt åt gången och tilldelades sina objekt genom ”lappar” de fått av arbetsgivaren. Av lapparna framgick adress, lägenhetsnummer, vilket arbete som skulle göras samt vilket datum när arbetet skulle vara färdigt. Motsvarande information lämnas numera vanligen per textmeddelande eller per telefon. M.B. och F.N. hade endast en lapp åt gången. De tog hand om objekten i den ordning som de bedömde vara mest effektivt. Varje sådant objekt innebar i genomsnitt arbete över en tidsperiod om 14 kalenderdagar. B.H. hade, till skillnad från M.B. och F.N., ett flertal lappar och en viss frihet att planera i vilken ordning dessa skulle tas om hand. Den friheten begränsades naturligtvis av att arbetena måste vara färdiga vid vissa tider på grund av att andra hantverkare skulle ta vid eller för att inflyttning i lägenhet skulle ske. Vidare följde det av B.H:s skyldigheter enligt anställningsavtalet att planera arbetet på ett sätt som låg i arbetsgivarens intresse.

Kriterierna är uppfyllda

Samtliga tre kriterier är uppfyllda avseende arbetstagarna när de rest från bostaden till dagens första kund samt från dagens sista kund till bostaden. Restiden är därmed arbetstid enligt arbetstidsdirektivet.

Bolaget har beordrat de aktuella målarna att utföra arbete hos respektive kund från kl. 07.00. Bolaget har därmed underförstått även beordrat dessa att resa till kunderna för att utföra arbetet med början kl. 07.00. Då de fått i uppgift att avsluta arbetsdagen hos kunden kl. 16.00, ska målarna inte resa därifrån förrän den tiden. Eftersom kunderna varierat har arbetstagarna inte kunnat bestämma över sin restid till och från arbetet.

Arbetsgivaren kan välja att bestämma att arbetstagarna ska inställa sig i arbetsgivarens lokaler kl. 07.00 och därifrån åka ut till kund. Arbetsgivaren kan även bestämma att arbetsdagen ska avslutas i arbetsgivarens lokaler kl. 16.00. Bolaget har dock valt att inte lägga upp sin verksamhet på det sättet. I stället beordrar bolaget arbetstagarna att resa från bostaden direkt till kund för att inställa sig där kl. 07.00 samt att kl. 16.00 resa från kund tillbaka till bostaden. Under resorna mellan bostaden och dagens första respektive sista kund befinner sig arbetstagarna därför fysiskt på en plats – i de respektive bilarna – som arbetsgivaren bestämt. De har därmed under resorna befunnit sig på arbetsplatsen i direktivets mening. Det saknar betydelse att bolaget inte beordrat F.N. och M.B. att åka bil. Bolaget har beordrat dem att inställa sig direkt hos kund och det har, som sagt, legat i bolagets intresse att de åkt dit med bil.

Arbetsgivaren bestämmer hos vilka kunder arbetstagaren ska utföra arbete. Med hänsyn till torktider m.m. gör sedan målaren en egen planering av arbetsdagen för att arbetet ska bli så effektivt som möjligt. Arbetstagarna kan dock när som helst beordras av arbetsgivaren att ändra sin planering t.ex. för att prioritera viss kund. Att så sker är inte heller ovanligt.

Enligt Tyco-domen är en period inte arbetstid om en berörd arbetstagare kan förfoga över sin tid utan större inskränkningar (major constraints) och ägna sig åt sina intressen. Åliggandet att resa till arbetet är en sådan större inskränkning av arbetstagarens möjlighet att förfoga över sin tid och ägna sig åt sina intressen som medför att tiden är arbetstid. Målarna har under resorna inte kunnat fritt ägna sig åt sina intressen.

Målarna har haft en rättslig skyldighet att följa bolagets instruktioner om hos vilka kunder arbete skulle utföras samt att utöva verksamhet för bolaget. De har haft en rättslig skyldighet att följa bolagets instruktioner om att de skulle inställa sig hos kund kl. 07.00 och arbeta hos kund till kl. 16.00, i stället för att börja respektive sluta arbetsdagen i arbetsgivarens lokaler. De har därmed under resorna stått till arbetsgivarens förfogande i direktivets mening.

För frågan om arbetstagarna under restiden utfört aktiviteter och uppgifter i direktivets mening räcker det att konstatera, att resorna varit ett nödvändigt medel för att arbetstagarna ska kunna utföra arbeten hos kunderna.

Att målarna kan välja vilken väg de vill ta till och från arbetet förtar inte restidens karaktär av arbetstid. Av Tyco-domen framgår att det saknar betydelse, att teknikerna inte var skyldiga att svara i tjänstetelefon under restiden.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att situationen i detta fall skiljer sig från Tyco-domen eftersom Tyco tidigare hade haft regionkontor som sedan lades ned. Det är ingen förutsättning enligt Tyco-domen att arbetsgivaren tidigare haft ett kontor där arbetsdagen skulle påbörjas och avslutas. Det har inte heller någon betydelse om ett sådant nedläggningsbeslut har inneburit en förändring av arbetstagarnas anställningsförhållanden. Det anges inte i Tyco-domen att utgången skulle ha varit annorlunda för tekniker som påbörjat sin anställning först efter att regionkontoren lades ned och som därmed inte drabbats av förändrade anställningsförhållanden. Det kan i sammanhanget konstateras att det är ostridigt att om bolagets hade beslutat att arbetsdagen skulle påbörjas och avslutas vid bolagets kontor, så skulle restiden från kontoret till dagens första kund och från dagens sista kund till kontoret utgöra arbetstid.

Restiden ska avlönas enligt måleriavtalet

Restiden är således arbetstid enligt arbetstidsdirektivet och därmed även arbetstid enligt arbetstidslagen. Tid som är arbetstid enligt arbetstidslagen är, som sagt, också arbetstid enligt måleriavtalet.

Resorna har skett utanför ordinarie arbetstid och restiden är därför att betrakta som övertid.

I måleriavtalet regleras ersättning för arbete utanför ordinarie arbetstid i § 4 mom. a) och b). Enligt dessa bestämmelser ska betalning utges för arbete utöver ordinarie arbetstid, med tidlön och övertidsersättning, om arbetsgivaren har begärt övertidsarbetet. Bolaget har beordrat arbetstagarna att företa de aktuella resorna. Övertidsarbetet är därmed begärt av arbetsgivaren. Tidlön regleras i § 2 måleriavtalet.

Det följer således direkt av måleriavtalets ordalydelse att den omtvistade restiden ska avlönas.

<u>Avtalsförhandlingarna 2007</u>

Vid avtalsförhandlingarna 2007 träffade kollektivavtalsparterna en överenskommelse om omfördelning av medel hänförliga till avtalets resebestämmelser. Därvid ändrades § 8 – reseavtalet – och fick ett nytt innehåll. Genom överenskommelsen kom den tidigare restidsersättningen för resor mellan bostaden och arbetsplatsen att utgå ur måleriavtalet. I det nya reseavtalet, § 8, finns idag bestämmelserna om reskostnadsersättning. Genom överenskommelsen 2007 om nytt reseavtal tillfördes 33 miljoner kr till 2007 års ”pott”.

Enligt arbetsgivarparterna har kollektivavtalsparterna avtalat bort rätten till ersättning för den nu omtvistade restiden genom nämnda överenskommelse. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att arbetsgivarsidan redan ”betalat” för restiden genom att de medel som tillfördes ”potten” användes för höjning av garantilönen.

När överenskommelsen träffades var kollektivavtalsparternas uppfattning dock att restiden ifråga inte var arbetstid enligt arbetstidslagen, tolkad EU-konformt. Restiden är dock numera, efter Tyco, att betrakta som arbetstid. § 8 måleriavtalet

reglerar överhuvudtaget inte lön för resor utanför ordinarie arbetstid. Ersättning för sådan arbetstid regleras i § 4. Reskostnadsersättning är dessutom en ersättning för reskostnader och inte en ersättning för restiden som sådan.

Överenskommelsen 2007 innebär således inte att restid, som numera ska anses vara arbetstid enligt måleriavtalet, inte ska avlönas enligt måleriavtalet.

Förbundet har, bl.a. i avtalsrörelserna 2016 och 2017, till arbetsgivarsidan framhållit att Tyco-domen innebär att den omtvistade restiden är arbetstid enligt måleriavtalet, för vilken det ska betalas lön och övertidsersättning.

Arbetstagare har enligt måleriavtalet rätt till reskostnadsersättning, utöver lön och övertidsersättning för restiden. Denna fråga ligger dock utanför målet då det endast avser frågan om restiden ska anses vara arbetstid och om målarna har rätt till lön och övertidsersättning för den tiden.

EU-rätten kräver betalning för tid som är arbetstid enligt arbetstidsdirektivet

Om Arbetsdomstolen finner att det inte framgår direkt av måleriavtalets ordalydelse att den omtvistade tiden ska avlönas, måste EU-rätten beaktas. EU-rätten kräver att det som är arbetstid enligt arbetstidsdirektivet också avlönas.

Arbetstidsdirektivet syftar till att skydda och förbättra arbetstagares hälsa och säkerhet. Med hälsa avses ett tillstånd av fullt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande. Direktivets syfte får inte underkastas rent ekonomiskt hänsyn.

Arbetstidsdirektivet är kopplat till artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (rättighetsstadgan), som anger att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, och att varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester. I EU-domstolens dom CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402 framhålls att arbetstidsdirektivets kopplingar till rättighetsstadgan innebär att direktivet inte ska tolkas restriktivt. EU-domstolen konstaterade vidare att det fanns en skyldighet att registrera arbetstagarnas arbetstid för att säkerställa rättighetsstadgans och arbetstidsdirektivets syften. Av domen kan således slutsatsen dras att det i arbetstidsdirektivet finns oskrivna regler för att säkerställa rättighetsstadgans och direktivets syften.

Att arbetstid måste avlönas framgår av EU-domstolens uttalanden i punkten 47 i Tyco-domen och i punkten 51 i EU-domstolens dom Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82. Av Matzak-domen framgår att medlemsstaterna, i motsats till vad som gäller för arbetstid, är fria att besluta om lön för viloperiod inte ska utgå.

Arbetstidsdirektivet har antagits med stöd av nuvarande artikel 153 i Europiska unionens funktionssätt (FEUF). Av artikel 153 i FEUF följer att artikeln inte får användas för att anta direktiv som tar sikte på löneförhållanden. Av den anledningen har arbetstidsdirektivet historiskt sett inte ansetts tillämplig på arbetstagares lön, eftersom arbetstidsdirektivet tar sikte på hälsosamma och säkra arbetsförhållanden. För att säkerställa arbetstidsdirektivets nämnda syften krävs

dock att det finns någon sorts löneregelering för arbetstiden nationellt. Detta strider inte mot artikel 153 i FEUF.

De tidigare avgörandena från EU-domstolen, i vilka arbetstidsdirektivet inte ansågs vara tillämpligt på lön, meddelats före 2009. Rättighetsstadgan blev juridiskt bindande 2009. Rättighetsstadgan har inte samma begränsning som FEUF ifråga om löneförhållanden. Som nämnts säkrar arbetstidsdirektivet, genom dess kopplingar till rättighetsstadgan, även arbetstagares rättigheter enligt stadgans artikel 31. Tidigare avgöranden från EU-domstolen i frågan kan således inte tillmätas samma tyngd som Matzak.

För att säkerställa rättighetsstadgans och arbetstidsdirektivets syften krävs således att den omtvistade tiden avlönas.

Direktivkonform tolkning

Arbetsdomstolen är skyldig att se till att svenskt rätt lever upp till EU-rättens krav. Detta kan ske genom en direktivkonform tolkning av arbetstidslagen som i sin tur får följder för måleriavtalet eller genom en direktivkonform tolkning av måleriavtalet.

Det finns inget hinder mot att tillämpa direktivkonform tolkning ifråga om en privat arbetsgivare som är part i målet.

Horisontell direkt effekt

Om Arbetsdomstolen skulle finna att parterna avtalat bort rätten till lön för den omtvistade tiden och att måleriavtalet inte kan tolkas direktivkonformt, ska tiden ändå avlönas enligt måleriavtalet på grund av arbetstidsdirektivets horisontella direkta effekt.

Det har på senare år skett en utveckling inom EU-rätten mot horisontell direkt effekt, avseende direktiv som har kopplingar till rättighetsstadgan. Av bl.a. CCOO-domen kan utläsas att arbetstidsdirektivet, genom direktivets koppling till stadgan, får direkt effekt mellan enskilda rättssubjekt. Av EU-domstolens dom Bauer, C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871 följer att detta särskilt gäller sådana artiklar i rättighetsstadgan som föreskriver en ”rätt”. I artikel 31 i rättighetsstadgan föreskrivs flera rättigheter.

Huvudregeln enligt måleriavtalet är att arbetstid ska avlönas. Om den överenskommelse som kollektivavtalsparterna träffade 2007, ska anses utgöra ett undantag från denna huvudregel, måste Arbetsdomstolen till följd av arbetstidsdirektivets horisontella direkta effekt avstå från att tillämpa undantaget och i stället tillämpa avtalets huvudregel om att arbetstid ska avlönas. Att den horisontella direkta effekten innebär att ett avtal kan tolkas i strid med dess ordalydelse framgår av EU-domstolens dom Egenberger C-414/16, EU:C:2018:257.

När direktiv har horisontell direkt effekt har även EU-domstolens praxis avseende det direktivet horisontell direkt effekt.

Lön och övertidsersättning till arbetstagarna

B.H:s, F.N:s och M.B:s restid den 11 och 12 december 2017 utgör således arbetstid som ska avlönas enligt måleriavtalet. Resorna har varit beordrade av bolaget och skett utanför ordinarie arbetstid. B.H., F.N. och M.B. har därför rätt till dels tidlön enligt § 2, dels övertidsersättning enligt § 4 i måleriavtalet. Bolaget har inte betalat lön och övertidsersättning till dem för den tiden. Arbetsgivarparterna har vitsordat beräkningen av lön och övertidsersättning.

Allmänt skadestånd till förbundet och arbetstagarna

Eftersom bolaget brutit mot måleriavtalet, ska bolaget betala allmänt skadestånd till de berörda arbetstagarna och till förbundet.

När tvisten uppkom var arbetsgivarparterna medvetna om att parterna var oense om tillämpningen av måleriavtalet avseende sådana resor som är aktuella i målet. Det saknas därför skäl att jämka skadeståndena.

Fastställelsetalan

Fastställelseyrkandena avseende arbetstidslagen är självständiga i förhållande till de yrkanden som grundar sig på måleriavtalet. De är framställda i syfte att få klarlagt hur arbetsgivare på avtalsområdet är skyldiga att journalföra tid samt tillämpa de spärregler som finns i arbetstidslagen. Bolaget har inte journalfört den omtvistade tiden som övertid. Bolaget har inte heller beaktat den omtvistade tiden som arbetstid vid tillämpning av nämnda spärregler. Ett bifall till yrkandena i denna del skulle direkt påverka motparterna och andra arbetsgivare på avtalsområdet på så sätt att dessa kommer att betrakta den aktuella restiden som arbetstid. De kommer därmed att beakta sådan restid vid förläggning av arbetstid samt journalföra den som övertid i de fall resorna utförs utanför ordinarie arbetstid. De kommer vidare att beakta restiden vid beräkning av det sammanlagda arbetstidsuttaget enligt arbetstidslagen.

När det gäller fastställelseyrkandena avseende måleriavtalet kan följande framhållas. Fullgörelseyrkandena avser lön och övertidsersättning till tre medlemmar avseende resor under två dagar samt allmänt skadestånd till förbundet och till medlemmarna för kollektivavtalsbrott. Alla arbetstagare på avtalsområdet, som är anställda hos sådana arbetsgivare som organiserat arbetet likadant som bolaget, reser till och från arbetet på samma sätt som de i målet aktuella arbetstagarna. Fullgörelseyrkandena grundar sig på brott mot måleriavtalet. De invändningar, som arbetsgivarparterna gjort om hur måleriavtalet ska tolkas, innebär att Arbetsdomstolen kan komma att avslå förbundets fullgörelseyrkanden utan att pröva hur begreppet arbetstid ska tolkas. I en sådan situation kommer parterna att sväva i ovisshet om vad som gäller i tolkningsfrågan avseende alla arbetstagare inom avtalsområdet, som reser till och från arbetet på samma sätt som de i målet aktuella arbetstagarna. Det är därmed inte tillräckligt att endast föra en fullgörelsetalan.

M.B. är fortfarande anställd hos bolaget. Ett bifall till fastställelseyrkandena kommer därför att inverka på det alltjämt bestående rättsförhållandet mellan

bolaget och honom. Ett bifall skulle vidare, som nämnts, få betydelse för alla arbetstagare inom avtalsområdet, som reser till och från arbetet på samma sätt och under samma förhållanden som de i målet aktuella arbetstagarna. Ett bifall till fastställelseyrkandena skulle därmed direkt komma att påverka motparterna och andra arbetsgivare på avtalsområdet, på så sätt att dessa kommer att betrakta den omtvistade tiden som arbetstid vid tillämpning av såväl måleriavtalet som arbetstidslagen. Måleriföretagens rådgivning till sina medlemmar och Måleriföretagens agerande i tvisteförhandlingar kommer även det att påverkas av ett bifall till fastställelseyrkandena. Sammantaget är det av avsevärd betydelse för förbundet att få fastställelsetalan prövad. Yrkandena är tillräckligt preciserade.

Förhandsavgörande från EU-domstolen

Det är klart hur begreppet arbetstid ska tolkas enligt arbetstidsdirektivet och det finns därför inget behov av förhandsavgörande från EU-domstolen i den delen. Om Arbetsdomstolen överväger att avslå yrkandena om lön och övertidsersättning, måste Arbetsdomstolen dock inhämta yrkat förhandsavgörande från EU-domstolen.

Begäran om förhandsbesked tar således sikte på den situationen att Arbetsdomstolen skulle dela förbundets bedömning, att resorna ska bedömas vara arbetstid men anser att det av måleriavtalet följer att arbetstagarna, trots detta, inte har rätt till lön och övertidsersättning för restiden. I den situationen finns det ett behov av förhandsbesked från EU-domstolen om arbetstidsdirektivet och artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna hindrar, att parterna i kollektivavtalet kommit överens om att ingen lön och övertidsersättning ska utgå för restiden. Detta då arbetstidsdirektivet inte får införlivas i svensk rätt på ett sätt som innebär att direktivets ändamål inte tillgodoses. Om Sverige införlivat direktivet i svensk rätt genom arbetstidslagen och kollektivavtal på så sätt, att tid som enligt direktivet ska betraktas som arbetstid inte behöver avlönas, skulle detta innebära att direktivets och rättighetsstadgans ändamål inte tillgodoses.

Sammanfattning av grunderna för talan m.m.

B.H., F.N. och M.B. har den 11 och 12 december 2017 haft sådan restid mellan bostaden och arbetsplatsen som enligt Tyco-domen utgör arbetstid enligt arbetstidsdirektivet.

Arbetstidsdirektivet är införlivat i svensk rätt genom arbetstidslagen. Den lagen ska tolkas EU-konformt, så att begreppet arbetstid i arbetstidslagen får samma innebörd som i arbetstidsdirektivet. Kollektivavtalsparternas avsikt, när måleriavtalet träffades, var att följa arbetstidslagens arbetstidsbegrepp. Tid som är arbetstid enligt arbetstidslagen, tolkad EU-konformt, är således numera – efter Tyco-domen – också arbetstid enligt måleriavtalet.

Det följer direkt av måleriavtalets ordalydelse att restiden ifråga ska avlönas. Kollektivavtalsparternas överenskommelse 2007 innebär inte, såsom arbetsgivarparterna gjort gällande, att restiden inte ska avlönas.

Restiden ska i vart fall avlönas enligt måleriavtalet, eftersom EU-rätten kräver betalning för tid som är arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Att restiden avlönas kan säkerställas genom EU-konform tolkning av antingen arbetstidslagen som i sin tur får följder för måleriavtalet eller genom EU-konform tolkning av måleriavtalet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att parterna avtalat bort rätten till lön för den omtvistade tiden och att måleriavtalet inte kan tolkas EU-konformt, ska restiden ändå avlönas enligt måleriavtalet på grund av arbetstidsdirektivets horisontella direkta effekt.

Arbetstagarnas restid mellan bostaden och de ifrågavarande arbetsplatserna den 11 och 12 december 2017 utgör således arbetstid som ska avlönas enligt måleriavtalet. Resorna har varit beordrade av bolaget och skett utanför ordinarie arbetstid. Arbetstagarna har för den ifrågavarande restiden därför rätt till dels tidlön dels övertidsersättning enligt måleriavtalet. Bolaget har inte betalat nämnda lön och övertidsersättning till dem för den tiden.

Eftersom bolaget inte har betalat lön och övertidsersättning enligt måleriavtalet, ska bolaget betala allmänt skadestånd till arbetstagarna och till förbundet för kollektivavtalsbrott. Det saknas skäl att jämka skadeståndena.

Om Arbetsdomstolen överväger att avslå yrkandena om lön och övertidsersättning, måste Arbetsdomstolen inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Det finns inte skäl att avvisa fastställelseyrkandena.

Arbetsgivarparterna

Arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen

Arbetstidsdirektivet riktar sig till medlemsstaterna, vilka ska genomföra direktivet i sin nationella lagstiftning. Arbetstidsdirektivet riktar sig inte till privata rättssubjekt och har således inte s.k. horisontell direkt effekt mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Detsamma gäller för domar från EU-domstolen som tolkar arbetstidsdirektivet. Tyco-domen träffar således inte direkt måleriavtalet eller ”riksavtalet” som det rätteligen benämns.

Syftet med arbetstidsdirektivet är arbetstagares säkerhet och hälsa, vilket bl.a. framgår av punkten 5 i direktivskälen i vilken det anges att ”Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder”.

Varken arbetstidsdirektivet eller arbetstidslagen reglerar dock frågor om lön för arbetad tid. De tar båda enbart sikte på arbetstagares hälsa och säkerhet. Varken arbetstidsdirektivet eller arbetstidslagen har något med lönefrågor att göra.

Kollektivavtalsregleringen

Målare arbetar vanligtvis på olika objekt/arbetsplatser, som skiftar över tid. Det har sedan länge varit ett gemensamt partsintresse i branschen att arbetstagarna kan utgå från sin bostad, vilket kommit till uttryck i riksavtalet.

Det finns en möjlighet till skattefria traktamenten och ersättningar i branscher som måleri, bygg- och anläggning samt installation där arbetsställena skiftar. Skatterättsligt är detta en undantagsbestämmelse. Utgångspunkten för de allra flesta på arbetsmarknaden är att resor till och från arbetsplatsen är privata resor för vilka ersättning inte utgår.

Dagliga resor mellan arbetstagarens bostad och objekt, dvs. från bostaden till dagens första objekt och från dagens sista objekt till bostaden, har aldrig varit arbetstid enligt kollektivavtalsparterna. Varken arbetsgivarsidan eller förbundet har ansett att en arbetstagare stått till förfogande för att utföra arbete under den tiden. Parternas uppfattning i den frågan har baserats på arbetstidslagen och kollektivavtalet som sådant. Det stämmer inte, såsom förbundet hävdat, att parterna därvid även baserat sin uppfattning utifrån EU-rätten.

Enligt § 3 riksavtalet är ordinarie arbetstid 40 timmar per vecka, förlagd mellan kl. 06.30–16.30 enligt lokal överenskommelse. Hos bolaget är ordinarie arbetstid förlagd måndag–fredag, kl. 07.00–16.00.

Övertidsarbete regleras i § 4 riksavtalet. Med övertidsarbete avses enligt bestämmelsen arbete utöver den i § 3 fastställda ordinarie arbetstiden. Av bestämmelsen framgår vidare att övertidsarbete endast ska förekomma i undantagsfall samt att betalning – övertidsersättning – endast betalas för av arbetsgivaren begärt övertidsarbete. Bolaget begär mycket sällan övertidsarbete.

<u>2007 års reseavtal</u>

Ersättning för resor utom arbetstid regleras i § 8 i riksavtalet, även kallat reseavtalet.

Före 2007 fick arbetstagarna reseersättning för dagliga resor utom arbetstiden. Reseersättningen bestod av både restidsersättning och reskostnadsersättning. Restidsersättningen jämställdes skatterättsligt med lön, vilket innebar att arbetstagaren skulle betala inkomstskatt och arbetsgivaren betala arbetsgivaravgifter. Av olika skäl fann kollektivavtalsparterna att detta inte var en bra lösning. De träffade därför ett nytt reseavtal år 2007.

År 2007 utmönstrades restidsersättningen och ersättningen renodlades till en kostnadsersättning. Detta framgår uttryckligen i avtalet genom en hänvisning till Skatteverkets regler. För detta sköt arbetsgivarsidan till 33 miljoner kr bland annat i syfte att höja garantilönen från 112 kr till 122 kr per timme.

Det nya reseavtalet – det nuvarande – innebär att parterna var överens om att lön inte skulle betalas för restid mellan bostad och objekt och att restid mellan bostad

och objekt inte är arbetstid. I § 8 i riksavtalet regleras uteslutande vilken ersättning som ska betalas vid dagliga resor mellan bostad och arbetsplatsen, nämligen reskostnadsersättning.

Resor och traktamente, § 8

Vid dagliga resor mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges reskostnadsersättning på ett minsta avstånd från bostaden om 5 km enkel resväg. Om anställd arbetstagare inte lämpligen kan företaga dagliga resor till arbetsplats, kan arbetsgivaren överenskomma med arbetstagaren att bostad skall anskaffas på arbetsorten. I så fall erhåller arbetstagaren garantilön jämte fri resa till arbetsplatsen vid arbetets början och åter vid arbetets slut. Dessutom erhåller han traktamente.

Traktamente utgår per dygn vid arbete på annan ort – förrättningsort – belägen minst 50 kilometer från den fasta bostaden, under förutsättning att övernattning skett och att hemresa inte kunnat ske.

Av § 8 mom. c) punkten 2 följer att arbetsgivaren inte har rätt att kräva att anställd personal använder egen bil i tjänsten. Arbetstagaren har inte heller rätt att kräva att i tjänsten få använda egen bil. Detsamma gäller givetvis för dagliga resor till och från arbetet utom arbetstid.

Reskostnadsersättningen är således en schablonersättning för närmsta farbara väg mellan bostad och objekt. Regleringen är neutral. Arbetsgivaren har ingen insyn i, och bryr sig överhuvudtaget inte om, vilken väg arbetstagaren faktiskt tar eller vilket färdsätt han eller hon väljer. Det finns för reskostnadsersättning ett ”golv” på ett minsta avstånd om fem kilometer och ett ”tak” om drygt åtta mil enkel resväg. ”Taket” sätts utifrån maximal reskostnadsersättning per dag dividerat med 1,85 kr. Regleringen är transparent, t.ex. ifråga om vad som gäller om arbetstagaren flyttar sin fasta bostad. Regleringen är också förutsägbar för arbetsgivaren såväl som för arbetstagaren.

Arbetstidsdirektivets effekt i Sverige

Arbetstidsdirektivet måste genomföras i Sverige för att få verkan i Sverige. Det har inte horisontell direkt effekt i förhållandet mellan förbundet och bolaget.

Arbetstidsdirektivet har genomförts genom arbetstidslagen. Frågan i målet är således primärt om restiden är arbetstid enligt arbetstidslagen.

Visserligen ska arbetstidslagen tolkas EU-konformt men om restiden i detta fall inte anses vara arbetstid enligt svensk lag – arbetstidslagen – spelar det mindre roll om restiden eventuellt skulle vara arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Ett direktiv, t.ex. arbetstidsdirektivet, kan nämligen implementeras felaktigt.

Enligt arbetstidsdirektivet har nationell lagstiftning och nationell praxis betydelse vid bestämmande av arbetstidsbegreppet. På svensk arbetsmarknad har kollektivavtalen en grundläggande betydelse för den praxis som utvecklas. Den svenska lagstiftaren har utgått från att restid till och från arbetet inte räknas som arbetstid

(se prop. 2003/04:180 s. 31). Kollektivavtalsparterna i riksavtalet har även – före Tyco-domen – utgått från att sådan tid inte är arbetstid. Detta måste vara utgångspunkten för prövningen av denna tvist, oberoende av om målarnas restid eventuellt skulle vara arbetstid enligt arbetstidsdirektivet.

Tyco-domen

Tyco-målet hade sin bakgrund i ett ensidigt arbetsgivarbeslut som innebar att de regionkontor som arbetstagarna tidigare hade utgått ifrån lades ned. Innan nedläggningen skedde utgick arbetstagarna varje dag från regionkontoren. Det var där som de började sin arbetsdag. Det var också där som de på morgonen fick en lista över vilka kunder som skulle besökas. Arbetstagarnas arbetsuppgifter bestod i att åka till arbetsgivarens kunder och där utföra arbete. De använde tjänstebil för dessa resor. Efter nedläggningen av regionkontoren utgick arbetstagarna i stället från sina bostäder. De kom då att köra direkt till kund i enlighet med arbetsgivarens instruktioner på morgonen om vilka kunder som skulle besökas och när det skulle ske.

Arbetstagarna hos Tyco var beordrade att använda tjänstebil. Arbetets utförande såg likadant ut före och efter nedläggningen av regionkontoren. Det var fråga om långa resvägar för arbetstagarna. I domen angavs som ett exempel en resväg om tre timmar mellan bostad och kund.

Såväl före som efter nedläggningen av regionkontoren transporterade arbetstagarna arbetsgivarens material i tjänstebilarna. Enda skillnaden före och efter var att resorna efter förändringen påbörjades från arbetstagarens bostad, i stället för från regionkontoren.

EU-domstolen tillämpade tre kriterier för att avgöra om det var fråga om arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Dessa kriterier är följande.

1. Arbetstagaren ska utföra aktivitet eller uppgift för arbetsgivarens räkning,

2. arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande, och

3. arbetstagaren ska befinna sig på sin arbetsplats under den aktuella perioden.

Nämnda kriterier är kumulativa, vilket innebär att samtliga tre kriterier ska vara uppfyllda för att det ska vara fråga om arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

När gäller det första kriteriet konstaterade EU-domstolen att det före nedläggningen av regionkontoren ingick i arbetstagarnas aktiviteter och uppgifter att resa med ett fordon från regionkontoren till företagets kunder. I den situationen fick arbetstagarna anses utföra aktiviteter och uppgifter även under restiden från bostaden till dagens första kund respektive från sista kund till bostaden.

När det gällde det andra kriteriet, angav EU-domstolen, att arbetstagaren, för att stå till arbetsgivarens förfogande, skulle vara fysiskt närvarande på en plats – beordrad – som arbetsgivaren bestämt. EU-domstolen uttalade vidare att arbetstagaren också skulle hålla sig tillgänglig för att tillhandahålla tjänster vid

behov samt att arbetstagaren under tiden skulle ha en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens order och instruktioner samt utöva sin verksamhet för arbetsgivarens räkning. EU-domstolen angav visserligen att det faktum, att en arbetstagare kan förfoga över sin egen tid utan större inskränkningar och därvid ägna sig åt egna intressen, talade för att det inte var fråga om arbetstid. Hos Tyco bestämde dock arbetsgivaren kundförteckningen samt i vilken ordning kunderna skulle besökas och när det skulle ske. Arbetstagarna fick besked om detta på morgonen eller möjligen dagen före arbetet. Den nödvändiga restid som gick åt innebar, enligt EU-domstolen, att arbetstagarna inte fritt kunde förfoga över sin tid. De ansågs i stället stå till arbetsgivarens förfogande.

Det tredje kriteriet bygger på att en arbetstagare befinner sig på arbetsplatsen för att stå till arbetsgivarens förfogande. EU-domstolen uttalade att, under förutsättning att resor utgör en ofrånkomlig del av ställningen som arbetstagare utan en bestämd arbetsplats, kunde arbetsplatsen inte begränsas till den eller de platser där sådana arbetstagare rent fysiskt utförde sitt arbete hos arbetsgivarens kunder. Bedömningen ändrades inte av att arbetstagarna utgick från sina bostäder, eftersom det var en konsekvens av arbetsgivarens ensidiga beslut att lägga ned regionkontoren. Domstolen betonade att de berörda arbetstagarna förlorat möjligheten att fritt bestämma avståndet mellan bostaden och den plats där arbetsdagen vanligen började respektive slutade. Domstolen anförde också att arbetstagarna inte kunde tvingas att ikläda sig ansvaret för arbetsgivarens beslut att stänga regionkontoren.

Sammantaget bedömde EU-domstolen att samtliga kriterier var uppfyllda, varför restiden var att betrakta som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

Selstad-målet

Frågan om viss restid är arbetstid i arbetstidsdirektivets mening har prövats även i EFTA-domstolens avgörande E-19/16, Torbjørn Selstad Thue mot Norge (Selstad-målet). Det målet gällde en polisman som vid olika tidpunkter var skyldig att utföra uppdrag på annan ort än sin ordinarie arbetsplats. Före 2013 erhöll han en ersättning för restid såsom för arbetstid, dvs. lön. Efter 2013 fattade arbetsgivaren – den norska staten – ett ensidigt beslut om att i stället för lön utge restidsersättning enligt tillämpligt kollektivavtal. När EFTA-domstolen gick igenom kriterierna för arbetstid uttrycktes dessa något annorlunda än vad EU-domstolen gjorde i Tyco. I huvudsak är det dock samma principer som är styrande för om viss tid är arbetstid enligt direktivet. Kriterierna i Selstad är följande.

1. Arbetstagaren ska utföra sina arbetsuppgifter eller plikter inom ramen för sin anställning,

2. arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande, och

3. arbetstagaren ska vara skyldig att arbeta under resan.

När det gäller det första kriteriet, angav EFTA-domstolen, att resan som arbetstagaren var tvungen att företa till ett annat ställe än den fasta arbetsplatsen, eller där arbetet normalt utfördes, var en nödvändig och väsentlig förutsättning för att

arbetstagaren skulle kunna uppfylla sina förpliktelser och utföra sina arbetsuppgifter.

Beträffande det andra kriteriet var arbetstagaren under resan skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner. Arbetsgivaren kunde under resan fritt avbryta, ändra eller lägga till uppdrag. EFTA-domstolen fann därmed att arbetstagaren inte fritt kunde förfoga över tiden och ägna sig åt egna intressen. Bedömningen blev att arbetstagaren under resan stod till arbetsgivarens förfogande.

Vad gäller det tredje kriteriet, bedömde EFTA-domstolen, att arbetstagaren var skyldig att åta sig vissa uppdrag på andra platser än sin fasta arbetsplats eller där arbetet normalt utfördes. Resan fick därmed anses som en integrerad del av arbetstagarens arbete. Arbetstagarens ansågs därför arbeta under resan.

Sammantaget fann EFTA-domstolen att samtliga kriterier var uppfyllda och att arbetstiden var arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

Rättspraxis

Redan före Tyco-domen har Arbetsdomstolen prövat frågan om arbetstagare som rest från bostaden till arbetsplatsen haft rätt till lön eller reseersättning under resan (se AD 1956 nr 22, AD 1967 nr 30, AD 1981 nr 12, AD 1988 nr 25, AD 1990 nr 4 och AD 1994 nr 39). På samma sätt som i Tyco- och Selstad-målen har Arbetsdomstolen i dessa fall, mot bakgrund av de specifika omständigheterna i målen, bedömt om det var rimligt att restiden skulle betraktas som arbetstid med åtföljande lönekonsekvenser.

I samtliga fall, där Arbetsdomstolen ansett att arbetstagarna haft rätt till lön/övertidsersättning under resan i stället för restidsersättning, har arbetstagarna utfört en insats, utöver själva resandet, som legat i arbetsgivarens intresse.

Liknande hänsyn, som de som görs gällande i Tyco-domen och i Selstad-domen, har således hanterats i Sverige sedan år 1956 och varit en del av parternas förhandlingar i upprättandet av kollektivavtal. En resa mellan bostaden och arbetsplatsen är i regel en privat resa och inte arbetstid. Varken Tyco-domen eller Selstad-domen kan tolkas så att all restid mellan bostaden och arbetsplatsen ska anses vara arbetad tid.

Det är relevant att jämföra det egna anställningsavtalet, tillämpligt kollektivavtal och hur arbetet rent konkret organiserats med de kriterier som redogjorts för i Tyco-domen och i Selstad-domen. Situationen i det nu aktuella målet skiljer sig mot situationerna i nämnda mål.

Arbetets förutsättningar och målarnas dagliga resor m.m.

Bolaget är verksamt med utgångspunkt i Malmö. Det har drygt 20 anställda målare och tre tjänstemän inklusive bolagets verkställande direktör. Målarna har sin utgångspunkt i sin fasta bostad. De börjar respektive slutar sin arbetsdag hos kund ute på objekt.

Den dagliga resan mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen sker på olika sätt. Några målare har tillgång till en servicebil. Dessa målare kallas servicemålare. Övriga målare reser antingen med egen bil eller tar sig till arbetet på annat sätt. Vissa målare saknar körkort. B.H. har rest med servicebil. F.N. och M.B. har uppgett att de under de aktuella dagarna rest med egen bil.

Bolagets målare arbetar på olika objekt i Malmöområdet. Bolaget har i huvudsak kommersiella kunder, t.ex. ett kommunalt bostadsbolag. Uppdragen gäller i huvudsak renoveringsarbeten och serviceuppdrag. Bolaget sysslar inte med nyproduktion i någon större utsträckning.

B.H. arbetade som servicemålare. En servicemålare har typiskt sett flera uppdrag under en dag. Det rör sig om mindre servicejobb. Servicemålarna planerar i stor utsträckning själva sina arbeten. Hos bolaget läggs skriftliga arbetsorder till servicemålarna i deras postfack som de hämtar. De planerar själva, utifrån vad som är bäst för bolaget, i vilken ordning uppdragen ska utföras.

F.N. och M.B. arbetade inte som servicemålare. De arbetade vid den aktuella tidpunkten normalt 1–2 veckor på ett och samma objekt. De fick senast dagen före arbetets början veta på vilket objekt de skulle arbeta. De fick arbetsorder muntligen via en arbetsledare. De fick även arbetsorder skriftligen. De hade inte tillgång till en servicebil.

Tjänstebil tillhandahålls servicemålare för att underlätta resorna under arbetstid. Servicemålarna måste nämligen ha med sig material för alla de uppdrag de gör under arbetsdagen. Det ligger inte i arbetsgivarens intresse att servicemålarna tar hem bilen efter arbetsdagens slut. Det är snarare servicemålarna själva som uttryckt intresse för det.

En tjänstebil är förenad med vissa skatterättsliga aspekter. Om tjänstebil används för fler än 10 privata resor per år, eller används mer än 100 mil, ska den anställde förmånsbeskattas för detta. Arbetsgivaren ska då även betala arbetsgivaravgifter för förmånen. Den skatterättsliga regleringen innebär inte att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande för att utföra aktiviteter eller uppgifter så snart arbetstagaren sätter sig i bilen. Det som händer vid privat nyttjande av tjänstebil är att det uppstår en skatterättslig konsekvens, inte en arbetsrättslig.

Målarnas dagliga resor

Enligt riksavtalet ska en målare rapportera arbetstiden en gång per vecka. Målarna hos bolaget tidrapporterar i flera fall oftare än så.

Det är först i samband med arbetstagarnas tidrapporter som bolaget får kännedom om de begär ersättning för reskostnader. Detta betyder att bolaget inte på förhand vet hur deras anställda målare tar sig till arbetsplatsen, dvs. det ifrågavarande objektet.

Bolaget har tagit emot tidrapporter och betalat reskostnadsersättning till målarna enligt riksavtalet. Servicemålare som använder tjänstebil har inte rätt till reskostnadsersättning eftersom de inte haft någon reskostnad.

Bolaget har aldrig beordrat användning av egen bil. Bolaget är också enligt riksavtalet förhindrat att göra det.

Under restiden mellan bostaden och arbetsplatsen, utom ordinarie arbetstid, vet inte bolaget vad arbetstagarna gör eller var de befinner sig. Det är inte heller något som bolaget lägger sig i. Bolaget kontaktar aldrig arbetstagare före respektive efter ordinarie arbetstid, om det inte skulle vara något exceptionellt eller mycket akut. Det har i princip aldrig varit fallet. De anställda målarna har dessutom uttryckt att de inte svarar i telefon utom arbetstid.

Det är inte riktigt att bolaget skulle ha beordrat arbetstagarna att resa till dagens första kund. Bolaget har anvisat vilka kunder arbetstagarna ska utföra arbete hos under arbetstiden. Arbetstagarna har i varierande grad själva kunnat styra planeringen av det arbete som skulle utföras.

De berörda målarna befinner sig inte i en jämförbar situation med arbetstagarna i Tyco-domen

Tyco-domen är ett s.k. in casu-avgörande med begränsad räckvidd. Målet rörde specifika omständigheter, varför det inte utan vidare kan dras några direkta slutsatser av Tyco. Att EU-domstolens bedömningar i Tyco-domen är begränsade till just det specifika fallet betonas på flera ställen i domen. Den första fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är därför om målarna ens befinner sig i en med de Tyco-anställda jämförbar situation. Först om så anses vara fallet blir det relevant att tillämpa de kriterier, som EU-domstolen tillämpade.

Målarna befinner sig inte i en jämförbar situation med teknikerna i Tyco-domen. Att omständigheterna skiljer sig åt framgår bl.a. av följande.

I Tyco-domen hade arbetsgivaren ensidigt beslutat att lägga ned regionkontoren med den konsekvensen att arbetstagarnas restid till dagens första kund och från dagens sista kund inte längre utgjorde arbetstid. Det kunde röra sig om restider upp mot tre timmar. Det var arbetsgivaren som bestämde vilka kunder som skulle besökas och när. För teknikerna kunde detta leda till svårighet att ”få ihop” till sina betalda arbetstimmar på en dag, t.ex. om dagens första kund och/eller sista kund befann sig flera timmars resväg bort. Att Tyco bestämde i vilken ordning kunderna skulle besökas, kunde också leda till svårigheter för arbetstagarna att planera sitt arbete, inte minst då instruktioner om detta meddelades kort inpå arbetsdagens början.

I riksavtalet har kollektivavtalsparterna, för att skydda arbetstagarna från långa restider utan vila, kommit överens om att arbetstagaren vid arbeten längre bort än 50 kilometer får boende, som arbetsgivaren kan anordna, och traktamente. Det finns t.o.m. möjlighet för arbetstagaren att erhålla reskostnadsersättningen även efter att han eller hon flyttat, förutsatt att arbetstagaren flyttar högst 75 kilometer bort.

Vidare gäller en kollektivavtalsreglerad ordinarie arbetstid, hos bolaget förlagt mellan kl. 07.00–16.00. Till skillnad från teknikerna i Tyco-målet, är de berörda målarna hos bolaget tillförsäkrade en normal arbetstid. De har också, till skillnad

från teknikerna, en normal restid till och från arbetet. Målarna får sina instruktioner från arbetsgivaren 1–2 dagar i förväg, till skillnad från vad som var fallet i Tyco-domen.

En annan väsentlig skillnad är att teknikerna i Tyco-domen var tvungna att företa resorna i tjänstebil. Bolaget har inte beordrat sina anställda att använda egen bil och är även enligt riksavtalet förhindrat att göra det. Bolagets målare bestämmer själva hur de tar sig till arbetsplatsen.

Förbundet har hävdat att det inte har någon avgörande betydelse att Tyco ensidigt ändrade arbetssättet för arbetstagarna. Detta stämmer dock inte. I Tyco-domen anför EU-domstolen att arbetstagarna inte ska bära konsekvenserna av att arbetsgivaren förändrar verksamheten. I målet är det fråga om en kollektivavtalsreglerad situation. Riksavtalet återspeglar båda parters intressen. Regleringen är transparent och känd sedan länge. Att avstånden mellan bostaden och arbetsplatsen varierar har arbetstagarsidan kompenserats genom resekostnadsersättningen.

Sammantaget är situationen för målarna i detta fall helt olik från den situation som var föremål för prövning i Tyco-domen.

Kriterierna i Tyco-domen är inte uppfyllda

Kriterierna, som EU-domstolen tillämpade i Tyco-målet, är i vart fall inte uppfyllda. Utöver vad som anförts ovan följer detta i huvudsak av följande.

Ett av kriterierna i Tyco-domen är att arbetstagaren ska befinna sig på arbetsplatsen. I Tyco-domen anges att om resorna är en ofrånkomlig del av ställningen som arbetstagare, kan arbetsplatsen inte begränsas till platsen där arbete utförs. Resorna var tidigare, dvs. före arbetsgivarens beslut att lägga ned regionkontoren, arbetsresor. I nu aktuell tvist är bilresorna ingen ofrånkomlig del av ställningen som arbetstagare. Bilresorna är inte ens nödvändiga. Målarna behöver inte åka bil till och från arbetet. Bolaget har, som sagts, inte beordrat målarna att göra de omtvistade resorna med bil. Det har inte legat i bolagets intresse att F.N. och M.B. har rest med sin egen bil eller att B.H. kört hem servicebilen efter arbetsdagens slut.

Ett annat av kriterierna i Tyco-domen är att arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande. För att stå till arbetsgivarens förfogande ska arbetstagaren vara fysiskt närvarande – beordrad – till en plats som arbetsgivaren bestämmer samt hålla sig tillgänglig för att tillhandahålla lämpliga tjänster vid behov. Arbetstagaren ska ha en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens order och instruktioner samt utöva sin verksamhet för arbetsgivarens räkning.

Bolaget har ingen kontakt med målarna utom den ordinarie arbetstiden. Den tiden är deras fritid. De är då fria att ägna sig åt sina egna intressen. Bolaget bryr sig inte om, och har ingen insyn i, var målarna är och vad de gör före kl. 07.00 och efter kl. 16.00. Arbetstagarna är inte skyldiga att använda bil utom arbetstid. Målarna är med andra ord under resorna inte på en plats som arbetsgivaren bestämmer. Det finns under resorna till och från arbetet inte någon rättslig

skyldighet att följa bolagets instruktioner. Den enda rättsliga skyldighet som målarna har, är att inställa sig på arbetet när detta börjar.

Ett tredje kriterium är att arbetstagaren ska utföra sina aktiviteter eller uppgifter. Arbetstagarna utför i allmänhet inte någon särskild arbetsinsats under resorna mellan bostaden och arbetsplatsen. Bolaget kontaktar inte målarna utom den ordinarie arbetstiden. Bolaget kan således inte anses lämna några instruktioner till målarna under restiden. Bolaget vet, som sagts, inte ens var de befinner sig före och efter den ordinarie arbetstiden eller hur de tar sig till arbetet. Målarna kan således inte anses under restiden utföra sina aktiviteter eller uppgifter. I Tyco-domen ingick det i arbetstagarnas aktiviteter och uppgifter att resa med en tjänstebil från regionkontoret till kund och från kund till kontoret. EU-domstolen bedömde att ingen ändring i det fallet skett till följd av arbetsgivarens ensidiga beslut.

Det skulle visserligen kunna argumenteras för att servicemålare, som B.H., har utfört en uppgift för bolagets räkning genom att transportera bolagets material i servicebilen, då detta ingår i servicemålarens arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. Servicemålarna planerar dock själva sitt arbete. Det ligger inte i bolagets intresse att servicemålarna kör hem servicebilen efter arbetsdagens slut. Under vinterhalvåret är servicemålarna dessutom förhindrade att på grund av kyla förvara visst av bolagets material – såsom färg – i bilen.

Sammantaget är kriterierna för att det ska vara fråga om arbetstid inte uppfyllda i förevarande fall, inte ens beträffande B.H. Den omtvistade restiden är således inte att betrakta som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

Restiden ska inte ersättas med något annat än reskostnadsersättning

Om Arbetsdomstolen skulle finna att den omtvistade restiden är arbetstid vid tillämpning av riksavtalet, ska restiden ändå inte ersättas med något annat än reskostnadsersättning. Detta följer bl.a. av ordalydelsen i riksavtalet.

Kollektivavtalsparterna var vid 2007 avtalsrörelse överens om att lönedelen i restidsersättningen skulle utmönstras. Arbetsgivarsidan sköt till 33 miljoner kr varvid bl.a. garantilönen höjdes. Genom 2007 års reseavtal kom ersättning för den omtvistade restiden att uttömmande regleras i § 8 i riksavtalet.

Genom nämnda tillskott för höjning av bl.a. garantilönen har arbetsgivarsidan redan betalat för att lönedelen för omtvistad restid utmönstrats ur riksavtalet. Det vore orimligt om arbetsgivarna nu igen skulle betala lön för restiden.

Bolaget har betalat rätt ersättning till de berörda arbetstagarna i enlighet med måleriavtalet. De har därför inte rätt till någon ytterligare ersättning.

Enligt kollektivavtalet utgår övertidsersättning vid beordrat arbete utöver den fastställda ordinarie arbetstiden. Bolaget har inte begärt – beordrat – att målarna ska arbeta övertid. Något rätt till övertidsersättning föreligger därför inte heller på den grunden.

Skadestånd

Något skadestånd för kollektivavtalsbrott ska inte utgå, eftersom bolaget inte har brutit mot riksavtalet. Parterna har före Tyco-domen varit överens om att den omtvistade restiden inte är arbetstid. Att förbundet ändrat uppfattning om avtalets innehåll efter Tyco-domen innebär inte att förbundet och dess medlemmar nu kan få skadestånd.

Även om restiden skulle anses vara arbetstid vid tillämpning av riksavtalet, ska något skadestånd inte utgå. Bolaget har nämligen tillämpat avtalet enligt dess ordalydelse och i enlighet med vad parterna varit överens om före Tyco-domen.

Förhandsavgörande från EU-domstolen

Beträffande EU-stadgan framgår av punkten 5 i artikel 153 att bestämmelserna i artikeln inte ska tillämpas på löneförhållanden. Denna artikel kan därför inte motivera ett inhämtande av ett förhandsbesked från EU-domstolen. Att preambelns skrivning om att arbetstagares säkerhet, hygien och hälsa inte bör vara underkastade rent ekonomiska hänsyn kan i det sammanhanget knappast tillmätas någon betydelse och har ingen relevans för den nu aktuella tvistefrågan.

Inte heller arbetstidsdirektivet är tillämpligt på frågor som rör arbetstagares lön och löneförhållanden.

Måleriföretagen och förbundet har sedan mycket lång tid tillbaka ett etablerat kollektivavtalsförhållande, vilket bl.a. resulterat i det tid efter annan gällande riksavtalet. Riksavtalet innehåller detaljerade regler om lön, arbetstid, övertidsersättning, reskostnadsersättning, traktamente m.m. samt även ett detaljerat arbetsmiljöavtal.

Mot bakgrund av dessa omfattande och detaljerande regler har bolaget och andra måleriföretag, som omfattas av kollektivavtalsregleringen, tillämpat riksavtalets regler på samma sätt som bolaget. Det är verklighetsfrämmande att påstå att denna tillämpning nu plötsligt skulle hota arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Åberopandet av arbetstidsdirektivets ändamål saknar därför relevans för bedömningen av den nu aktuella kollektivavtalstvisten.

Förbundet har även åberopat arbetstidsdirektivet jämfört med artikel 31 i EU-stadgan. Förbundet har gjort gällande att rättigheterna till begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila där är en del av den mer övergripande rätten till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. Förbundet har dock inte påstått att någon maximal arbetstid inte finns reglerad i riksavtalet och inte heller att bolaget på något sätt skulle ha kränkt reglerna om dygns- eller veckovila eller att bolaget på något annat sätt bedriver sin verksamhet under osäkra eller ovärdiga arbetsförhållanden.

En nationell domstol ska endast begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen vid oklarhet om hur EU:s olika rättsakter ska tolkas. Frågan om lön och övertidsersättning, utöver avtalad reskostnadsersättning, ska betalas enligt riksavtalet för

dagliga resor till och från arbetsplatsen, är överhuvudtaget ingen fråga som kan avgöras med tillämpning av olika EU-regler. Förbundets yrkande om inhämta de av förhandsavgörande ska därför avslås.

Fastställelsetalan

Fastställelseyrkandena ska avvisas eftersom förbundet inte har något fastställelse-intresse.

Förbundet för en fullgörelsetalan angående utfående av lön och övertidsersättning till sina medlemmar samt allmänt skadestånd till förbundet. De olika fastställelse-yrkandena går utöver vad som är nödvändigt för att bedöma om arbetstagarna har rätt till nämnda ersättning enligt riksavtalet. Det är därför inte klart att ett bifall till ett eller flera av fastställelseyrkandena, direkt eller indirekt, kommer att påverka arbetsgivarna i tvisten och deras rättsliga handlande gentemot förbundet och dess medlemmar. Därtill är det endast M.B. som fortfarande är anställd hos bolaget.

Det är vidare onödigt att föra en fastställelsetalan angående såväl arbetstidslagen som riksavtalet. Genom en prövning av förbundets fullgörelsetalan kommer Arbetsdomstolen att ge svar på frågan om den aktuella restiden är arbetstid enligt riksavtalet och arbetstidslagen. Det finns inte heller behov av att fastställa att den omtvistade tiden är arbetstid enligt arbetstidslagen eftersom arbetsgivarparterna vitsordar att begreppet arbetstid i riksavtalet överensstämmer med arbetstid enligt arbetstidslagen samt att bolaget är skyldigt att ta hänsyn till spärregler och journalföringsregeln i arbetstidslagen för arbetstid.

Fastställelseyrkandena är inte heller tillräckligt preciserade. De är för generellt utformade för att ett bifall ska kunna antas ha någon betydelse för bolaget och andra arbetsgivare på avtalsområdet. För att en fastställelsetalan ska tillåtas, bör krävas att det av yrkandet klart kan utläsas vad det är som i en eventuell bifallande dom fastställs.

Sammantaget ska förbundets fastställelseyrkanden avvisas. Om de inte avvisas ska de i vart fall avslås, då den omtvistade restiden inte är arbetstid enligt riksavtalet eller arbetstidslagen.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte brutit mot riksavtalet.

Kollektivavtalsparterna har fram till EU-domstolens dom Tyco varit överens om att den omtvistade tiden – restid mellan bostaden och arbetsplatsen utom arbetstid enligt § 8 riksavtalet – varken utgör arbetstid enligt arbetstidslagen eller riks-avtalet. Varken riksavtalet eller arbetstidslagen har genom Tyco-domen fått någon annan innebörd än den som kollektivavtalsparterna avtalat om. Restid till och från målarnas arbetsplats är alltjämt inte arbetstid.

Den omtvistade restiden är inte arbetstid utifrån definitionen i arbetstidsdirektivet. Arbetstagarna har inte under restiden beordrats av arbetsgivaren att utföra arbete.

De har inte heller under den tiden utfört arbete inom ramen för sina anställningar, inte stått till arbetsgivarens förfogande och inte heller varit skyldiga att arbeta.

Om restiden skulle anses utgöra arbetstid, har kollektivavtalsparterna i § 8 riksavtalet uttömmande reglerat vilken ersättning som ska utgå för restiden. Den lönedel som tidigare utgick för den tiden har i stället bl.a. använts för att höja garantilönen i samband med det nya reseavtalet 2007. Lön och övertidsersättning kan därmed inte utgå för restiden enligt riksavtalet.

Enligt riksavtalet utgår övertidsersättning dessutom endast om arbetsgivaren har begärt övertidsarbetet. Bolaget har inte begärt att målarna ska utföra något övertidsarbete, varför fullgörelseyrkandena inte heller kan bifallas av den anledningen.

Bolaget har tillämpat riksavtalet i enlighet med dess ordalydelse och vad parterna sedan länge har varit överens om. Något allmänt skadestånd ska därför inte utgå under några omständigheter.

Frågan om lön och övertidsersättning, utöver avtalad reskostnadsersättning, för restiden ska utgå enligt riksavtalet är överhuvudtaget ingen fråga som kan avgöras med tillämpning av EU-rätten. Begäran om förhandsavgörande från EU-domstolen ska därför avslås.

Fastställelseyrkandena ska avvisas. Det finns inget fastställelseintresse, vare sig beträffande arbetstidslagen eller riksavtalet. Därtill är yrkandena inte tillräckligt preciserade.

Om fastställelseyrkandena prövas i sak, ska dessa avslås eftersom restiden inte utgör arbetstid enligt arbetstidslagen och måleriavtalet.

Domskäl

Bakgrund

I § 8 Mom. a) i måleriavtalet finns bestämmelser om reskostnadsersättning för dagliga resor. I punkten 1 i denna bestämmelse anges bl.a. följande.

> Vid dagliga resor mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges reskostnadsersättning på ett minsta avstånd från bostaden om 5 km enkel resväg.

Det är ostridigt att kollektivavtalsparterna tidigare har varit överens om att sådan restid mellan arbetstagarens bostad och arbetsplatsen (restiden eller den omtvistade tiden) inte är arbetstid. Måleriavtalet har också tillämpats så att det för sådan restid inte betalats lön. Däremot utgår reskostnadsersättning när förutsättningarna för sådan är uppfyllda.

I Tyco-målet prövade EU-domstolen om restid mellan arbetstagares bostad och arbetsplats utgjorde arbetstid i arbetstidsdirektivets mening. Målet gällde arbetstagare utan fast arbetsplats, som i stället för att utgå från arbetsgivarens

lokaler började och slutade på plats hos arbetsgivarens olika kunder. EU-domstolen fann att restiden utgjorde arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

Förbundet har i förhållande till Måleriföretagen i Sverige gjort gällande att restid från arbetstagarens bostad direkt till kund och restiden från kund tillbaka till bostaden numera, efter Tyco-domen, ska betraktas som arbetstid enligt måleri-avtalet och därmed medföra rätt till ersättning enligt detta. Förbundet har tagit upp frågan i 2016 och 2017 års avtalsrörelser, utan att kollektivavtalsparterna har kunnat enas. Måleriföretagen i Sverige har vidhållit att restiden i fråga inte är arbetstid enligt måleriavtalet. Förbundet har därefter väckt talan i nu aktuell tvist.

Tvisten

B.H., F.N. och M.B. har varit anställda hos bolaget som målare. M.B. är fortfarande anställd där. De har den 11 och 12 december 2017 rest med bil från respektive bostad till dagens första arbetsplats/kund och rest med bil från dagens sista kund till bostaden. F.N. och M.B. har rest med egen bil. B.H. har rest med en av bolagets servicebilar.

Bolaget har inte betraktat restiden som arbetstid och de tre arbetstagarna har därför inte fått lön för restiden.

Parterna tvistar om tiden för arbetstagarnas resor mellan bostaden och dagens första och sista kund den 11 och 12 december 2017 ska ses som arbetstid enligt måleriavtalet och om de tre arbetstagarna därmed har rätt till lön och övertids-ersättning enligt måleriavtalet för den restiden. Parterna är oeniga i frågan om restiden är arbetstid enligt arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen.

Förbundet har vidare framställt ett antal fastställelseyrkanden. Förbundet önskar – enkelt uttryckt – få fastställt att den omtvistade restiden är arbetstid enligt dels arbetstidslagen, dels måleriavtalet. Arbetsgivarparterna har yrkat att fastställelseyrkandena ska avvisas, alternativt avslås.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med målaren F.N. och vice förbundsordföranden och förhandlingschefen hos förbundet P.S. samt vittnesförhör med avdelningsombudsmannen T.W. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör S.F. samt vittnesförhör med f.d. förhandlingschefen hos Måleriföretagen i Sverige R.B. och arbetsledaren hos bolaget M.B.

Förbundet har åberopat skriftlig bevisning.

Ostridiga omständigheter

Följande omständigheter är ostridiga, eller i vart fall inte ifrågasatta.

Bolaget är verksamt med utgångspunkt i Malmö och har i huvudsak företagskunder. Uppdragen består huvudsakligen av renoveringsarbeten och olika serviceuppdrag. Bolagets anställda målare arbetar med att utföra uppdrag på olika objekt i Malmöområdet. Samtliga målare har sin utgångspunkt i sin fasta bostad, varifrån de åker till första kund och till vilken de åker från sista kund. Ordinarie arbetstid är måndag–fredag kl. 07.00–16.00.

Vissa målare har tillgång till en företagsbil, en s.k. servicebil. Dessa servicemålare fraktar arbetsmaterial i bilen såsom verktyg, färg, lösningsmedel m.m. Målare som kör egen bil fraktar ofta sina egna handverktyg i bilen men inte färg, lösningsmedel eller dylikt. B.H. arbetade som servicemålare och körde den 11 och 12 december 2017 en servicebil. F.N. och M.B., vilka inte var servicemålare, körde de dagarna egen bil.

F.N. och M.B. arbetade ofta under en till två veckor på ett och samma objekt. F.N. och M.B. tilldelades sina objekt av arbetsgivaren genom en skriftlig arbetsorder – en lapp – av vilken framgick adress, lägenhetsnummer, vilket arbete som skulle utföras samt datum när arbetet skulle vara slutfört.

B.H. hade som servicemålare flera mindre uppdrag åt gången. Han arbetade ofta på flera olika objekt under en och samma dag. Uppdragen lämnades till honom skriftligen i hans postfack i bolagets lokal. Han planerade sedan själv i vilken ordning uppdragen skulle utföras.

Under restiden mottog de tre målarna inte några ytterligare instruktioner från bolaget.

F.N. och M.B. reste med egen bil mellan respektive bostad och kunden för att inställa sig där kl. 07.00. De arbetade på objekten fram till kl. 16.00, varefter de med egen bil reste från objektet tillbaka till bostaden. F.N. hade för var och en av dessa två dagar en restid mellan bostaden och objektet på totalt 30 minuter tur och retur. M.B. hade en sammanlagd restid för var och en av dessa två dagar om totalt en timme tur och retur.

B.H. reste under de aktuella dagarna med servicebil från bostaden till dagens första objekt för att inställa sig där kl. 07.00. I B.H:s fall omfattas inte restiden från dagens sista objekt tillbaka till bostaden av tvisten. B.H. hade dessa två dagar en restid på 29 respektive 22 minuter.

Några rättsliga utgångspunkter – arbetstidsdirektivet

Arbetstidsdirektivet innehåller minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggning av arbetstiden i fråga om dygnsvila, veckovila och årlig semester, raster och begränsning av veckoarbetstiden samt former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm. Arbetstidsdirektivet syftar till att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa, bl.a. genom att tillförsäkra dem lämpliga viloperioder. I artikel 3 i arbetstidsdirektivet anges att medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.

Arbetstidsdirektivets definition av begreppen arbetstid och viloperiod finns i artikel 2 i direktivet. Där anges bl.a. följande.

1. arbetstid: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter

2. viloperiod: varje period som inte är arbetstid

Enligt arbetstidsdirektivet finns inte någon annan tid än arbetstid och viloperiod. All tid är antingen arbetstid eller viloperiod.

Arbetstidsdirektivet reglerar inte löne- och ersättningsfrågor.

Tyco-domen

I Tyco-målet prövade EU-domstolen, efter begäran om förhandsbesked från en spansk domstol, om den i det nationella målet omtvistade restiden mellan arbetstagarnas respektive bostad och dagens första kund samt sista kund och bostaden utgjorde arbetstid i arbetstidsdirektivets mening eller om den restiden var att betrakta som viloperiod.

Beträffande begreppet arbetstid framhöll EU-domstolen, att den upprepade gånger funnit att begreppet arbetstid i arbetstidsdirektivet definieras som all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter och att begreppet ska förstås så att det står i motsats till begreppet viloperiod. Vidare anförde EU-domstolen att begreppen arbetstid och viloperiod i arbetstidsdirektivet utgör unionsrättsliga begrepp, som ska definieras objektivt med hänvisning till direktivets system och ändamål.

EU-domstolen prövade om den omtvistade restiden utgjorde arbetstid med ledning av följande rekvisit. Arbetstagaren ska utföra aktiviteter eller uppgifter, arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande och arbetstagaren ska befinna sig på arbetsplatsen.

EU-domstolen fann att samtliga rekvisit var uppfyllda och besvarade därför tolkningsfrågan så, att den i det nationella målet omtvistade restiden utgjorde arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

Är restiden arbetstid ?

Arbetsdomstolen prövar nedan, mot bakgrund av Tyco-domen, om den omtvistade restiden är arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Arbetsdomstolen inleder prövningen med frågan om målarna har stått till arbetsgivarens förfogande under restiden.

Ett av kriterierna för att det ska vara fråga om arbetstid i arbetstidsdirektivets mening är att arbetstagaren, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, står till arbetsgivarens förfogande under den aktuella tiden.

EU-domstolen uttalande i Tyco-domen bl.a. följande. Den avgörande faktorn är att arbetstagaren ska vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig, så att han eller hon omedelbart kan tillhanda-hålla lämpliga tjänster när behov uppkommer. För att en arbetstagare ska anses stå till arbetsgivarens förfogande, krävs att arbetstagaren befinner sig i en situation där han eller hon har en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner och utöva sin verksamhet för denna. En möjlighet för arbetstagarna att förfoga över sin tid utan större inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen, är en omständighet som kan visa att den aktuella tiden inte utgör arbetstid i arbetstids-direktivets mening (punkterna 35–37 i Tyco-domen).

EU-domstolen fann att arbetstagarna i Tyco-målet hade stått till arbetsgivarens förfogande och anförde bl.a. följande.

Det var arbetsgivaren som bestämde i vilken ordning arbetstagarna skulle besöka kunderna och vilken tid detta skulle ske. De hade försetts med mobiltelefon på vilken deras färdväg meddelades före arbetsdagens början. De var inte skyldiga att ha telefonen påslagen under restiden mellan bostaden och kunderna. De kunde fritt välja sin resväg till kunderna och därmed själva organisera sin restid (punkten 38). Arbetstagarna hade en viss frihet under restiden som de inte hade under den tid de utförde arbete hos kund, förutsatt att de kom till den anvisade kunden på det klockslag som arbetsgivaren överenskommit. Denna frihet förelåg dock redan då de regionala kontoren lades ner, då restiden från och med ankoms-ten till de regionala kontoren räknades som arbetstid. Det enda som ändrats var den plats från vilken resan till kunderna utgick. Under resorna omfattades arbets-tagarna av arbetsgivarens instruktioner. Arbetsgivaren kunde ändra den ordning i vilken kunderna skulle besökas eller ställa in respektive lägga till ett kundbesök. Under alla omständigheter hade arbetstagarna inte möjlighet under den nödvän-diga restiden – vilken för det mesta inte kunde avkortas – att fritt förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen (punkten 39).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Målaren F.N. har uppgett att det är naturligt att köra bil till arbetsplatserna, att det är svårare att förflytta sig med verktyg på buss och att bolaget brukar säga att det är bra att målarna tar egen bil. När det gäller servicemålarna har bolagets verkställande direktör, S.F., uppgett att servicemålarna vill ta med sig servicebilen hem efter arbetsdagens slut men att det också finns servicemålare, som hellre vill lämna servicebilen vid bolagets lokaler för att det finns parkeringsplatser där eller – beträffande en servicemålare – för att det inte finns utrymme i bilen när målaren efter arbetsdagens slut ska hämta hem sina barn.

Av förhöret med F.N. framgår det att det i viss mån kan ha legat i bolagets intresse att F.N. och M.B. använde egen bil under restiden. När det gäller B.H. har det däremot inte framkommit något som tyder på att det legat i bolagets intresse att B.H. tog hem servicebilen över natten. Tvärtom framgår det av S.F:s uppgifter att det var servicemålarna själva som i de flesta fall ville ta hem servicebilen över natten. Av vad som framgår nedan har utredningen visat att servicemålarna på vintern lastar av färg m.m. i bolagets verkstad vid arbetsdagens slut eftersom färg

och spackel kan frysa sönder i bilen. Även detta talar i någon mån för att det inte legat i bolagets intresse att servicemålarna tog hem bilen till bostaden över natten.

F.N. har uppgett att han varit med om att få order under resan genom telefonsamtal eller sms. S.F. har uppgett bl.a. följande. Målarna har uttryckt att de inte vill att bolaget ska kontakta dem före kl. 7.00 och efter kl. 16.00. Bolaget gör därför inte det. Bolaget får inte kännedom om målarnas resor förrän de i efterhand lämnat tidrapporter. Vid den aktuella tidpunkten hade servicemålarna tjänstetelefoner. Det hade däremot inte övriga målare såsom F.N. och M.B. Arbetsledaren M.B. har uppgett bl.a. följande. Han kontaktar inte målarna före kl. 7.00. Dessa kan dock kontakta honom före kl. 7.00. Det är t.ex. många målare som sjukanmäler sig genom att skicka ett sms till honom. Han vet inte var målarna befinner sig före kl. 7.00 och efter kl. 16.00. Han har aldrig sagt till målarna att vara tillgängliga under den tiden. De flesta målare, som han arbetsleder, kör egen bil men några målare har inte körkort. Han vet inte hur dessa målare tar sig till arbetsplatserna.

Det är ostridigt att bolaget inte kontaktade de tre målarna de omtvistade dagarna. Trots F.N:s påståenden om att han varit med om att få order via telefonsamtal eller sms under resa, finner Arbetsdomstolen genom S.F:s och M.B:s uppgifter utrett, att bolaget inte brukar kontakta målarna under den omtvistade restiden och att de inte heller varit skyldiga att svara i mobiltelefon eller på annat sätt vara tillgängliga under restiden. Frågan om de varit skyldiga att svara i telefon under den omtvistade tiden, har dock inte någon avgörande betydelse för bedömningen av om målarna under restiden stått till bolagets förfogande.

Förbundet har påstått, att bolaget underförstått skulle ha beordrat målarna att resa från bostaden till arbetsplatsen eller från arbetsplatsen tillbaka till bostaden på sådant sätt, att de därmed skulle anses stå till bolagets förfogande för arbete. Bolaget får visserligen anses ha beordrat målarna att inställa sig direkt hos kund och även bestämt hos vilka kunder målarna skulle utföra arbete. Bolaget har dock inte bestämt på vilket sätt målarna skulle ta sig till och från den första respektive sista arbetsplatsen. Arbetsdomstolen kan inte finna att bolaget beordrade målarna de omtvistade dagarna och inte heller brukade beordra målarna att utföra arbete under den omtvistade restiden. Målarna kan därmed inte heller, enbart genom att befinna sig i bil på väg till eller från arbetsplatsen under den omtvistade restiden, anses ha varit fysiskt närvarande på en plats som bolaget bestämt och därmed tillgängliga för att omedelbart tillhandahålla lämpliga tjänster.

Åliggandet för målarna att resa till arbetet, som åligger de flesta arbetstagare, kan inte sägas vara en sådan större inskränkning i deras möjlighet att förfoga över sin tid och ägna sig åt egna intressen, som innebär att de ska anses stå till arbetsgivarens förfogande. Den tiden är därmed, enligt Arbetsdomstolens bedömning, arbetstagarnas fritid.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att arbetstagarna inte stått till arbetsgivarens förfogande under den omtvistade tiden. Vid denna bedömning synes den omtvistade restiden inte vara att betrakta som arbetstid. Arbetsdomstolen väljer ändå att pröva om målarna under den omtvistade restiden utfört eller brukar utföra aktiviteter eller

uppgifter samt om de då ska anses ha befunnit sig eller brukar befinna sig på arbetsplatsen.

I Tyco-domen anförde Tyco, att teknikernas restid mellan bostaden och kunderna inte kunde betraktas som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening därför att, även om arbetstagarna måste resa för att besöka de kunder som arbetsgivaren anvisat, deras aktiviteter och uppgifter var att utföra tekniska installationer och underhåll av säkerhetssystem hos kunderna. Enligt Tyco utförde teknikerna inte sina aktiviteter och uppgifter under restiden mellan bostaden och kunderna.

EU-domstolen godtog inte Tycos argument, och uttalade därvid följande i punkterna 32–34.

> Detta argument kan inte godtas. Domstolen delar generaladvokatens ståndpunkt i punkt 38 i dennes förslag till avgörande att den tid det tar för arbetstagare, med en anställning såsom den som är aktuell i det nationella målet, att infinna sig hos de kunder som arbetsgivaren anvisar är ett nödvändigt medel för att arbetstagarna ska kunna utföra tekniska arbeten hos kunderna. Om restiden inte beaktades skulle det innebära att en arbetsgivare såsom Tyco kunna kräva att endast den tid som använts för att installera och underhålla säkerhetssystem omfattas av begreppet arbetstid i den mening som avses i artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88, vilket skulle leda till att begreppet förvanskades och undergräva syftet att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa.
>
> Det faktum att Tyco betraktade de aktuella arbetstagarnas resor i början respektive i slutet av arbetsdagen till eller från kunderna såsom arbetstid innan de regionala kontoren stängdes visar för övrigt att uppgiften att köra ett fordon från ett regionalt kontor till den första kunden och sedan från den sista kunden till samma regionala kontor tidigare ingick i arbetstagarnas aktiviteter och uppgifter. Resornas natur har dock inte förändrats sedan stängningen av de regionala kontoren. Endast den punkt varifrån resan utgår har ändrats.
>
> Arbetstagare som befinner sig i en situation såsom den som är aktuell i det nationella målet måste under dessa omständigheter anses utföra sina aktiviteter eller uppgifter under restiden mellan bostaden och kunderna.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att själva resan mellan bostad och kund/objekt är ett nödvändigt medel för att arbetstagarna ska kunna utföra arbete hos kunden/objektet, på samma sätt som det i vid mening vanligtvis är nödvändigt för arbetstagare att på ett eller annat sätt ta sig till arbetsplatsen för att kunna utföra arbete där. Frågan är om detta, vilket förbundet synes göra gällande, är tillräckligt för att målarna i detta fall ska anses ha utfört sina uppgifter eller aktiviteter under den omtvistade restiden.

Av Tyco-domen kan inte, enligt Arbetsdomstolens mening, utläsas att arbetstagare, som inte har en fast, bestämd arbetsplats generellt sett ska anses utföra sina aktiviteter eller uppgifter när de tar sig till och från arbetet. I Tyco-målet var det så, vilket EU-domstolen också framhöll, att det tidigare hade ingått i arbetstagarnas uppgifter och aktiviteter att resa med bil mellan regionkontoren och kunderna. Resornas natur hade inte heller förändrats efter att regionkontorens lagts ned, annat än att resorna därefter utgick från arbetstagarens bostad. En betydande del av resorna hade således tidigare utgjort arbetstid. Enligt Arbetsdomstolens mening måste nämnda omständigheter beaktas vid bedömningen i målet.

Det har inte påstått, eller i vart fall inte visats, att målarna utfört några av sina uppgifter eller aktiviteter under den omtvistade restiden. Bolaget har ostridigt inte kontaktat någon av arbetstagarna under den omtvistade tiden den 11 och 12 december 2017. Det är också utrett att bolaget inte brukade kontakta målarna under sådan restid. När det gäller B.H. kan följande tilläggas. M.B. har i förhör uppgett att servicemålarna på vintern lastar av färg m.m. i bolagets verkstad vid arbetsdagens slut, eftersom färg och spackel kan frysa sönder i bilen, om det lämnas där. Förbundet har inte motbevisat M.B:s uppgifter. Förbundet har inte heller påstått att B.H. de aktuella dagarna, som var på vintern, transporterade bolagets material i bilen när han reste mellan bostad och dagens första respektive sista objekt. Situationen är inte sådan som i Tyco, där det efter en omorganisation inte längre fanns några kontor att utgå från och där resorna till och från regionkontoren och kunderna före omorganisationen betraktats som arbetstid.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att målarna inte utfört uppgifter eller aktiviteter under den omtvistade restiden och inte heller brukade göra det.

I frågan om teknikerna befunnit sig på arbetsplatsen under den aktuella perioden gjorde EU-domstolen i punkterna 43 och 44 följande uttalande.

> Om en arbetstagare inte längre har en fast bestämd arbetsplats utan utför sina aktiviteter eller uppgifter under restiden till eller från en kund, ska nämnde arbetstagare, såsom följer av punkt 34 ovan, anses befinna sig på arbetsplatsen under denna tid. Med hänsyn till att resorna utgör en ofrånkomlig del av ställningen som arbetstagare utan en fast bestämd arbetsplats eller arbetsplats där arbetet vanligtvis utförs, kan dessa arbetstagares arbetsplats, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 48 sitt förslag till avgörande, inte vara begränsad till den plats där dessa arbetstagare rent fysiskt utför sitt arbete hos arbetsgivarens kunder.
>
> Denna bedömning ändras inte av att arbetstagarna – i en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet – påbörjar respektive avslutar resorna i bostaden. Detta förhållande är nämligen en direkt följd av beslutet att stänga de regionala kontoren och inte av arbetstagarnas vilja. Eftersom de har förlorat möjligheten att fritt bestämma avståndet mellan bostaden och den plats där arbetsdagen vanligen börjar respektive slutar, kan de inte tvingas att ikläda sig ansvaret för arbetsgivarens val att stänga dessa kontor.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att EU-domstolen uttalat, vilket framgår av det ovan redovisade uttalandet i punkten 43 i Tyco-domen, att en förutsättning för bedömningen av detta kriterium är att arbetstagarna utför sina aktiviteter eller uppgifter under restiden. I Tyco-domen hade EU-domstolen funnit att så var fallet. Arbetsdomstolen har, som redogjorts för ovan, bedömt att arbetstagarna i detta fall inte har utfört sina aktiviteter eller uppgifter under den omtvistade restiden. Enligt Arbetsdomstolens mening följer det redan därav att arbetstagarna inte kan anses ha befunnit sig på arbetsplatsen under den aktuella perioden. Även av Arbetsdomstolens ovan redovisade bedömning av om arbetstagarna under restiden varit fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämt följer, att målarna inte kan anses ha befunnit sig eller brukat befinna sig på arbetsplatsen under aktuell period.

När det gäller EU-domstolens uttalande i denna del, om att teknikerna i Tyco-målet förlorat möjligheten att fritt bestämma avståndet mellan bostaden och den plats där arbetsdagen vanligen börjar respektive slutar, kan konstateras att målarna hos bolaget inte förlorat någon sådan möjlighet. De har inte tidigare haft den möjligheten.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att målarna inte utfört uppgifter eller aktiviteter eller brukat göra det under den omtvistade restiden.

Sammantagen bedömning

Arbetsdomstolen har ovan kommit fram till att inte något av de redovisade kriterierna är uppfyllda för att den omtvistade tiden ska anses vara arbetstid.

Följande kan tilläggas. Arbetstidsdirektivet syftar till att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Det finns inte något i målet som talar för att målarna, med Arbetsdomstolens ställningstagande, inte skulle ha fått den viloperiod, som de har rätt till enligt arbetstidsdirektivet. Inte heller har det framkommit något som ger anledning att anta att bolaget inte skulle ha betraktat restid mellan de olika objekten under dagen som arbetstid.

De restider som är aktuella i målet framstår inte heller på något sätt som anmärkningsvärda i jämförelse med normala restider för arbetstagare med fast arbetsplats. Restiderna synes till och med vara kortare än vad som är vanligt för många arbetstagare. Arbetsdomstolen har inte genom domen tagit ställning till hur restiden skulle bedömas, om arbetsgivaren enligt kollektivavtal skulle ha rätt att beordra arbetstagaren att från en dag till en annan arbeta på mer avlägsna arbetsplatser och där restiden t.ex., som i Tyco-målet, skulle kunna uppgå till tre timmar. Arbetsdomstolen noterar dock att måleriavtalet innehåller regler om att, ifall den tillfälliga arbetsplatsen är belägen på sådant ställe att arbetstagaren inte lämpligen kan företa dagliga resor till denna, arbetsgivaren kan komma överens med arbetstagaren att bostad ska anskaffas på arbetsorten. I så fall erhåller arbetstagaren enligt avtalet garantilön och fri resa till arbetsplatsen vid arbetets början och åter vid arbetets slut samt traktamente.

Sammantaget finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, inget som tyder på att arbetstidsdirektivets syfte, att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa, skulle

undergrävas, om målarnas omtvistade restid, med Arbetsdomstolens ställningstagande, inte betraktades som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

Arbetsdomstolens samlade bedömning

Arbetsdomstolen har ovan funnit att den omtvistade restiden den 11 och 12 december 2017 inte ska anses vara arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Den är inte heller arbetstid i arbetstidslagens mening. Måleriavtalet har därmed inte, efter Tyco-domen, fått en annan innebörd än den kollektivavtalsparterna kommit överens om. Arbetsdomstolen, som inte finner skäl att avvisa förbundets fastställelseyrkanden, kommer med ovan gjorda ställningstaganden sammanfattningsvis fram till att förbundets hela talan ska avslås.

Begäran om förhandsavgörande

Av artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt följer att Arbetsdomstolen är skyldig att begära förhandsavgörande från EU-domstolen när fråga uppkommer om bl.a. tolkningen av EU:s rättsakter och Arbetsdomstolen anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken.

Förbundets begäran om förhandsbesked tar sikte på den situationen att Arbetsdomstolen skulle dela förbundets bedömning, att resorna ska bedömas vara arbetstid men anser att det av måleriavtalet följer att arbetstagarna, trots detta, inte har rätt till lön och övertidsersättning för restiden. Med den bedömning Arbetsdomstolen har gjort i den frågan, finns således inget yrkande om att förhandsavgörande ska inhämtas för domstolen att ta ställning till. Arbetsdomstolens bedömning är att det, oavsett detta, inte finns skäl att inhämta något förhandsavgörande.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har i allt väsentligt vunnit målet. Enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken ska tappande part ersätta motparten för dennes rättegångskostnader. Förbundet ska därför ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader.

Förbundet har vitsordat den av arbetsgivarparterna begärda ersättningen för kostnader för förhörspersonernas inställelse men överlämnat frågan om ersättningens skälighet avseende ombudsarvode till domstolens bedömning. Arbetsdomstolen finner att den ersättning som arbetsgivarparterna har yrkat för ombudsarvode är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Måleriföretagens i Sveriges och L. Ö:s Målerifirma i Malmö Aktiebolags avvisningsyrkande.

2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Målareförbundets talan.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Målareförbundet att ersätta Måleriföretagens i Sveriges och L. Ö:s Målerifirma i Malmö Aktiebolags rättegångskostnader med 868 804 kr, varav 865 520 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Christer Måhl, Ari Kirvesniemi, Johanna Torstensson, Per Bardh och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Simon Holm