

Tolkning av en bestämmelse i ett företagsanpassat kollektivavtal om vilodag för kabinpersonal som arbetat mer än 24 timmar under två efterföljande tjänstgöringspass.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2019-10-30  
StockholmDom nr 48/19  
Mål nr A 110/18

## KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Viktor Anesäter och Malin Wulkan, samma adress

## SVARANDE

1. Kompetensföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. Almega Tjänsteföretagen, samma adress

3. OSM Aviation Sweden AB, 556528-6043, Box 33, 190 45 Stockholm-Arlanda

Ombud för 1–3: jur.kand. Mia Fransson, Almega, adress som 1 och 2

## SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

---

**Inledning***Twisten*

Twisten gäller tolkningen av en kollektivavtalsbestämmelse vilken anger att kabinpersonal som arbetat mer än 24 timmar under två tjänstgöringspass utan mellanliggande ledig dag, därefter har rätt till en vilodag (här kallad 24-timmarsregeln). Bestämmelsen, som återges nedan, reglerar två olika situationer, dels när 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas, dels när denna gräns överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på utebas, dvs. under ”pågående slinga”. Den förra situationen regleras i den första delen av bestämmelsen och den senare i den andra delen. I den sista meningen i 24-timmarsregeln anges att vilodagen ska vara ett kalenderdygn (kl. 00.00–23.59).

Parterna är oense dels om rätten till vilodag enligt 24-timmarsregeln tillgodoses genom att en arbetstagare efter det andra tjänstgöringspasset har en schemalagd fridag, dels om vilodagen ska vara ett kalenderdygn när 24-timmarsgränsen överskridits under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas.

### *Avtalsregleringen*

OSM Aviation Sweden AB (OSM) hyr ut kabinpersonal för att bemanna flygningar som utförs av Norwegian. Sedan 2013 hyr OSM ut kabinpersonal till det irländska bolaget Norwegian Air Resources (NAR).

OSM var till och med 2017 medlem i Bemanningsföretagen (numera Kompetensföretagen) och är sedan den 1 maj 2017 även medlem i Almega Tjänsteföretagen. Genom medlemskapet i Bemanningsföretagen var bolaget bundet av bl.a. det s.k. bemanningsavtalet som träffats mellan Bemanningsföretagen och Unionen. Genom medlemskapet i Almega Tjänsteföretagen är bolaget nu bundet av det s.k. tjänstemannaavtalet mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen.

Den 22 juni 2017 träffades ett företagsspecifikt kollektivavtal mellan på ena sidan Bemanningsföretagen och Almega Tjänsteföretagen samt på andra sidan Unionen (2017 års avtal). Enligt 2017 års avtal skulle bolaget fortsatt vara skyldigt att tillämpa bemanningsavtalet till den 31 december 2017.

Mellan Kompetensföretagen, Almega Tjänsteföretagen, OSM och Unionen gäller också ett kollektivavtal med särskilda villkor och regler avseende uthyrningen till kunden NAR, som träffades samma dag som 2017 års avtal träffades (2017 års kundanpassning).

Enligt 2017 års kundanpassning har kabinpersonalen månadslön samt vissa fasta och rörliga tillägg. Arbetet ska enligt avtalet planeras genom s.k. tjänstgöringsprogram (scheman) som ska omfatta minst fyra veckor och finnas tillgängliga senast 14 dagar innan de börjar gälla. Av avtalet framgår vidare att arbetsgivaren, utan att betala övertidskompensation, kan schemalägga i genomsnitt 38 timmar per vecka under en fyraveckorsperiod/kalendermånad.

I 2017 års kundanpassning Bilaga A MOM 4 med rubriken ”Fritid” finns bl.a. följande bestämmelse.

- d) Om inte annat överenskommes lokalt eller med enskild CC skall:  
Om två efterföljande tjänstgöringspass, d v s utan mellanliggande ledig dag, överskrider 24 timmar i avvecklingen ska dessa efterföljas av en vilodag. Vilodagen ska omfatta minst 24 timmar på hemmabas.

Sker detta under pågående slinga fullföljer CC slingan mot att första arbetsdagen i nästkommande arbetsperiod schemaläggs som ledig dag för återhämtning. (Vilodagen börjar 00:00 och slutar 23:59)

Bestämmelsen i MOM 4 d) kan kallas för 24-timmarsregeln. Uttrycket ”CC” syftar på kabinpersonal (Cabin Crew). Med ”i avvecklingen” avses den arbetstid som i praktiken genomförs under ett tjänstgöringspass, till skillnad från den schemalagda (planlagda) tjänstgöringstiden. En ”slinga” är en serie tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas.

### *Händelseförloppet m.m.*

J.A. och K.L. (arbetstagarna) är anställda hos OSM och medlemmar i Unionen. OSM hyrde under hösten 2017 ut dem som kabinpersonal till NAR.

Parterna är ense om följande. J.A. och K.L. arbetade, under perioderna den 5 och 6 november 2017 respektive den 8–10 december 2017, två efterföljande tjänstgöringspass utan mellanliggande ledig dag som överskred 24 timmar i avvecklingen och avslutades på hemmabas. Deras respektive tjänstgöringspass skulle därför enligt 24-timmarsregeln efterföljas av en vilodag. J.A. hade en schemalagd fridag den 7 november 2017 och hon har inte fått den aktuella fridagen utlagd vid någon annan senare tidpunkt. K.L:s andra tjänstgöringspass avslutades på hennes hemmabas kl. 00.41 den 10 december 2017. Hon var den 10 december schemalagd för standby, men det passet togs bort. Hon var ledig från kl. 00.42 den 10 december till och med i vart fall den 12 december 2017.

Unionen har i korthet gjort gällande följande. OSM har brutit mot 24-timmarsregeln genom att inte ge J.A. en vilodag den 7 november 2017. Att hon hade en schemalagd fridag den 7 november 2017 (som hon inte fick åter vid någon senare tidpunkt) innebär inte att hon fick en vilodag i 24-timmarsregelns mening. OSM har vidare brutit mot 24-timmarsregeln genom att inte ge K.L. en korrekt vilodag den 10 december 2017. Eftersom K.L:s vilodag påbörjades kl. 00.42, och inte kl. 00.00, har hon enligt Unionen inte fått en korrekt vilodag i bestämmelsens mening.

Arbetsgivarparterna har invänt följande. J.A. har haft en vilodag, eftersom hon varit ledig. Det saknar betydelse att vilodagen sammanföll med en schemalagd fridag. K.L. har fått en korrekt vilodag eftersom bestämmelsens sista mening (om att vilodagen ska påbörjas kl. 00.00 och avslutas kl. 23.59) inte gäller när 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas.

### **Yrkanden**

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd med 10 000 kr till J.A., med 10 000 kr till K.L., och med 75 000 kr till Unionen. Unionen har yrkat ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning (den 20 augusti 2018) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna räntan har vitsordats. För det fall Unionen vinner framgång med sin talan finns det enligt arbetsgivarparterna skäl att jämka det allmänna skadeståndet och att kvitta rättegångskostnaderna enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

## **Unionen**

### *Sammanfattning av grunderna för talan*

Under två efterföljande tjänstgöringspass den 5 och 6 november 2017, utan mellanliggande ledig dag, översteg J.A:s arbetstid 24 timmar i avvecklingen. Enligt 24-timmarsregeln skulle hon därför ha fått en vilodag den 7 november 2017. Eftersom J.A. enligt schemat hade en fridag förlagd till denna dag, har hon inte fått den vilodag som hon enligt 24-timmarsregeln hade rätt till.

Syftet med 24-timmarsregeln är att tillförsäkra kabinpersonalen ledig tid för vila och återhämtning efter långa arbetspass. Av avtalets lydelse och systematik följer att rätten till vilodag inte kan tillgodoses genom att arbetstagarer redan har en schemalagd fridag. När vilodagen inträffade på J.A:s schemalagda fridag borde hon därför ha fått fridagen schemalagd en annan dag, vilket hon inte fått. Det har inte varit avtalsparternas avsikt att 24-timmarsregeln ska tolkas på det sätt som arbetsgivarparterna gjort. Bestämmelsen har tillämpats i enlighet med Unionens tolkning.

Den 8–10 december 2017 översteg K.L:s arbetstid under två efterföljande tjänstgöringspass, utan mellanliggande ledig dag, 24 timmar i avvecklingen. Eftersom hennes vilodag inleddes kl. 00.42 den 10 december 2017 har hon inte fått en korrekt vilodag enligt 24-timmarsregeln. Enligt bestämmelsen ska vilodagen nämligen inledas kl. 00.00 och avslutas kl. 23.59 även när det andra tjänstgöringspasset avslutas på hemmabas.

Att vilodagen ska inledas och avslutas vid de angivna klockslagen följer av 24-timmarsregelns ordalydelse. Det framgår även av att parterna historiskt tolkat bestämmelsen på detta sätt och att någon förändring i detta avseende inte avsågs när 2017 års kundanpassning träffades.

Det är riktigt att K.L. inte utförde arbete för bolagets räkning den 11 och 12 december 2017. Hon hade schemalagda fridagar dessa dagar. Rätten till vilodag enligt 24-timmarsregeln kan dock inte tillgodoses genom redan schemalagda fridagar.

Genom att inte ge J.A. en vilodag och inte ge K.L. en korrekt vilodag har bolaget brutit mot 2017 års kundanpassning. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till arbetstagarna och Unionen. Det saknas skäl att jämka skadeståndsbeloppen.

### *Avtalsbakgrunden*

24-timmarsregeln har i vart fall sedan den 1 januari 2008 funnits i de kollektivavtal som bolaget har varit skyldigt att följa. Bakgrunden till att 24-timmarsregeln infördes var tillkomsten av längre flygningar och risken att den dåvarande tjänstgöringsbegränsningen i tid räknat skulle överskridas.

Fram till slutet av 2013 hyrdes bolagets kabinpersonal ut till Norwegian Air Shuttle Sweden AB (NAS). Under denna period gällde mellan OSM och Unionen ett kollektivavtal som innebar att bolaget skulle tillämpa kundföretagets, dvs. NAS:s, kollektivavtal på den uthyrda personalen.

I de kollektivavtal som gällde hos NAS – och som alltså skulle tillämpas av OSM på personal som hyrdes ut till NAS – fanns under perioden 2008–2013 följande regel, som väsentligen motsvarade den inledande delen i den nuvarande 24-timmarsregeln.

- E.** Om inte annat överenskommes lokalt eller med enskild C/A skall:  
Om två efterföljande tjänstgöringspass, d v s utan mellanliggande ledig dag, överstiger 24 timmar ska dessa efterföljas av en vilodag. Vilodagen ska omfatta minst 24 timmar på hemmabas.

Under slutet av 2013 började OSM hyra ut kabinpersonalen till NAR i stället för till NAS. Eftersom NAR saknade svenskt kollektivavtal uppstod ett behov av att anpassa kollektivavtalet mellan OSM och Unionen. Den 6 februari 2014 träffades OSM och Unionens klubb hos bolaget därför ett nytt kollektivavtal med villkor för uthyrningen till NAR, som samtidigt godkändes av de centrala parterna (2014 års kundanpassning). Genom 2014 års kundanpassning tillfördes den andra delen av 24-timmarsregeln som avser situationen då 24-timmarsgränsen överskrids under pågående slinga.

De tillämpliga reglerna för uthyrningen till NAR sammanställdes under denna tid i en särskild handling med rubriken ”Sammanställning över tillämpliga företagsbilagor inklusive kundanpassningar avseende utbokning till Norwegian Air Resources (NAR) Norwegian Short Haul” (2014 års sammanställning).

24-timmarsregeln i 2014 års sammanställning hade följande lydelse.

- e) Om inte annat överenskommes lokalt eller med enskild C/A skall:

Om två efterföljande tjänstgöringspass, d v s utan mellanliggande ledig dag, överskrider 24 timmar i avvecklingen ska dessa efterföljas av en vilodag\*. Vilodagen\* ska omfatta minst 24 timmar på hemmabas. Sker detta under en pågående slinga, fullföljer C/A slingan mot att första arbetsdagen i nästkommande arbetsperiod schemaläggs som ledig dag för återhämtning. (\*Vilodagen börjar 00:00 och slutar 23:59)

Texten i 2014 års sammanställning är alltså i princip identisk med 24-timmarsregeln i 2017 års kundanpassning. I 2014 års sammanställning tydliggjordes dock genom asterisker att definitionen av begreppet vilodag i bestämmelsens sista mening var tillämplig avseende både den första och andra meningen. Det stämmer inte att Unionen ensidigt upprättat 2014 års sammanställning.

Det är riktigt att endast de första två asteriskerna fanns med i den aktuella bestämmelsen i förhandlingsprotokollet mellan bolaget och Unionens klubb

den 6 februari 2014 och att det inte finns några asterisker alls i 24-timmarsregeln i 2017 års kundanpassning.

Beträffande 2017 års kundanpassning är det riktigt att det är avtalstexten som finns i förhandlingsprotokollet som parterna kom överens om vid förhandlingarna. Det är också riktigt att denna text innehåller en radbrytning innan 24-timmarsregelns två sista meningar. Radbrytningen utgör dock inte något förtydligande av när regeln i bestämmelsens sista mening ska tillämpas.

### *24-timmarsregeln*

#### Bestämmelsens funktion och syfte

Enligt 24-timmarsregeln har kabinpersonalen rätt till en vilodag om två efterföljande tjänstgöringspass, dvs. två pass utan mellanliggande ledig dag, överskrider 24 timmar i avvecklingen. Vilodagen ska omfatta minst 24 timmar på hemmabas och den ska inledas kl. 00.00 och avslutas kl. 23.59.

När 24-timmarsregeln infördes, var avtalsparterna överens om att kabinpersonal vid tjänstgöringspass som översteg 24 timmar behövde få möjlighet till återhämtning. Bestämmelsen syftar mot denna bakgrund till att tillförsäkra arbetstagare nödvändig vila utan att inkräkta på övrig schemalagd arbetsfri tid. Därför används begreppet *vilodag* i bestämmelsen.

Mot bakgrund av bestämmelsens syfte är det enligt 2017 års kundanpassning vidare inte tillåtet att i förväg schemalägga kabinpersonal för mer än 24 timmar under två efterföljande tjänstgöringspass och det har inte heller varit avtalsparternas avsikt att detta skulle vara tillåtet. Det görs dock inte gällande att frågan om hur arbetstiden får schemaläggas har betydelse för den rättsliga konsekvensen av att kabinpersonal överskrider 24 timmars tjänstgöringstid i avvecklingen.

#### En fridag kan inte ersätta en vilodag (J.A.)

Kabinpersonalen hos OSM har enligt 2017 års kundanpassning rätt till ett visst minsta antal arbetsfria dagar, s.k. fridagar, under varje kalendermånad. Rätten att få ett visst antal fridagar ska inte sammanblandas med rätten till vilodag enligt 24-timmarsregeln. Att det i 2017 års kundanpassning görs skillnad mellan fridagar och vilodagar framgår av att det används skilda termer för de olika typerna av lediga dagar.

Det har inte varit parternas avsikt att redan schemalagda fridagar skulle kunna ersätta rätten till vilodag efter att 24-timmarsgränsen överskridits. En sådan tolkning är inte förenlig med rätten till ett visst minsta antal fridagar i 2017 års kundanpassning, eftersom den totala ledigheten för arbetstagarna i praktiken skulle bli mindre. Arbetsgivarparternas tolkning av bestämmelsen är inte heller förenlig med bestämmelsens syfte att tillförsäkra arbetstagarna nödvändig vila.

Att 2017 års kundanpassning är konstruerad så att fridagar ska lämnas okränkta framgår också av bestämmelsen i MOM 5 e) i Bilaga A. Bestämmelsen har följande lydelse.

e) CC som tjänstgör efter 23:59 mot fridag, kompenseras enligt MOM 5 b samt med en fridag åter, som ska schemaläggas senast nästföljande schemaperiod.

J.A. skulle, i enlighet med den teknik som används i MOM 5 e) i Bilaga A, ha fått sin vilodag den 7 november 2017, men samtidigt fått den då utlagda fridagen åter och ”schemalagd senast i nästföljande schemaperiod”.

Eftersom J.A. hade en schemalagd fridag den 7 november 2017 då hon enligt 24-timmarsregeln skulle ha fått en vilodag, och inte fick den aktuella fridagen utlagd vid något senare tillfälle, har hon alltså i strid med 24-timmarsregeln inte fått någon vilodag. J.A. och Unionen har rätt till allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrottet.

#### Vilodagen ska inledas kl. 00.00 (K.L.)

I sista meningen i 24-timmarsregeln anges inom parentes att vilodagen ska inledas kl. 00.00 och avslutas kl. 23.59. Den definitionen avser hela bestämmelsen.

Det är riktigt att två olika situationer regleras i 24-timmarsregeln, dels när 24-timmarsgränsen överskridits under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas, dels när 24-timmarsgränsen överskridits under ett tjänstgöringspass som avslutas på utebas, dvs. under ”pågående slinga”. Det är också riktigt att den förra situationen regleras i den första delen av bestämmelsen och den senare i den andra delen. Avseende båda delarna av bestämmelsen gäller dock, enligt den sista meningen inom parentes, att vilodagen ska vara ett kalenderdygn.

Detta följer av bestämmelsens ordalydelse, inte minst av att just begreppet ”vilodag” används både i den delen och i definitionen. Däremot används uttrycket ”ledig dag för återhämtning” i den andra delen av bestämmelsen.

Den andra delen av bestämmelsen tillfördes genom avtalsförhandlingarna 2014. Den sista meningen i tillägget (om att vilodagen börjar 00:00 och slutar 23:59) föreslogs av T.N. på Unionen, genom ett mejl till OSM:s vd K.W.D. den 6 mars 2014. Av mejlet framgår att det aktuella tillägget avsåg begreppet vilodag i momentets första stycke och att OSM genom K.W.D. varit fullt införstådd med detta. I samband med att hon vidarebefordrade mejlet till Unionen uttryckte hon att tillägget var till fördel för kabinpersonalen.

I 2014 års sammanställning tydliggjordes även genom asterisker att definitionen avsåg hela bestämmelsen. Avtalsparterna har inte efter 2014 års sammanställning gjort några förändringar av bestämmelsen i detta avseende. Unionen har inte heller ensidigt upprättat denna sammanställning.



Styckeindelningen i 2017 års kundanpassning var inte avsedd att utgöra ett förtydligande av när definitionen i bestämmelsens sista mening ska tillämpas.

K.L:s andra tjänstgöringspass avslutades först kl. 00.41 på morgonen den 10 december 2017. Hennes vilodag denna dag har alltså påbörjats för sent. Hon borde därför rätteligen ha fått en vilodag den 11 december 2017, kl. 00.00–23.59. Den dagen hade hon en schemalagd fridag, som hon inte fått åter. En fridag kan, som redan anförts, inte ersätta en vilodag. Genom sitt agerande har OSM brutit mot 2017 års kundanpassning och bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd till K.L. och Unionen.

### *Avtalstillämpningen*

När det gäller frågan om en redan utlagd fridag kan ersätta en vilodag enligt 24-timmarsregeln bestrids att bolaget historiskt tillämpat bestämmelsen som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Det är dock först på senare år som Unionen har noterat att bolaget tillämpat avtalet på det sätt som är aktuellt i målet. Sannolikt beror detta på att bolaget tidigare nästan aldrig lade schema så att kabinpersonalen riskerade att överskrida 24 timmar i avvecklingen. 24-timmarsregeln har dock sedan 2014 aktualiserats oftare.

Bolaget har när 24-timmarsregeln aktualiserats tillämpat den på ett sådant sätt att kabinpersonalen fått en efterföljande vilodag då 24-timmarsgränsen överskridits som inte inkräktat på redan utlagda fridagar. Bolaget har tillämpat avtalet på detta sätt avseende två kabinanställda i april och maj 2019. Bolaget har vidare en särskild kod (D24) i schemaläggningssystemet för vilodagar som läggs ut efter redan utlagda fridagar.

En lokal överenskommelse mellan Norwegianklubben och NAS från 2010 stödjer Unionens inställning i tvistefrågan. I överenskommelsen anges att om 24-timmarsgränsen överskrids i avvecklingen blir kabinpersonalen bortplockad dagen efter alternativt får en kompdag i banken. Syftet med överenskommelsen är med andra ord att kabinpersonalen ska tillförsäkras vila vid långa arbetspass utan att inkräkta på övrig schemalagd arbetsfri tid.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

J.A. arbetade den 5 och 6 november 2017 mer än 24-timmar i avveckling och hennes arbetspass skulle därför enligt 24-timmarsregeln följas av en vilodag. Hon var ledig den 7 november 2017 och hade således en vilodag i 24-timmarsregelns mening. Det saknar betydelse att hon denna dag hade en schemalagd fridag.

Det är riktigt att syftet med 24-timmarsregeln är att tillförsäkra kabinpersonalen ledig tid för vila och återhämtning efter långa arbetspass. Bestämmelsen ger dock inte någon självständig rätt till ytterligare ledig tid för det fall

arbetstagaren redan har en schemalagd ledig dag den aktuella dagen. Ordalydelsen och systematiken i 2017 års kundanpassning samt bestämmelsens syfte talar för att bestämmelsen ska tolkas på detta sätt. Det har aldrig varit parternas avsikt att bestämmelsen ska ge kabinpersonalen ytterligare ledighetsdagar och den har inte tillämpats på ett sådant sätt.

K.L. överskred 24 timmar i avvecklingen under ett tjänstgöringspass som avslutades på hemmabas kl. 00.41. Hennes schemalagda pass med standby den 10 december 2017 plockades därför bort och hon fick en vilodag från kl. 00.42 denna dag till kl. 00.41 den 11 december 2017. Eftersom 24-timmarsgränsen inte överskreds under pågående slinga, gällde inte kravet enligt den sista meningen i 24-timmarsregeln om att vilodagen skulle inledas kl. 00.00 och avslutas kl. 23.59.

Regeln om att vilodagen ska vara ett kalenderdygn är bara tillämplig om 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på utebas, dvs. under pågående slinga. Detta följer av regelns ordalydelse och avtalssystematiken. Det var även avtalsparternas avsikt då regeln infördes i 2014 års kundanpassning och när den därefter i princip utan ändring överfördes till 2017 års kundanpassning.

K.L. var vidare ledig kl. 00.00–23.59 den 11 december 2017. Om Arbetsdomstolen skulle finna att K.L. enligt 24-timmarsregeln skulle ha fått en vilodag som var förlagd kl. 00.00–23.59 har hon alltså fått en sådan vilodag den 11 december 2017. K.L. arbetade inte (och var heller inte schemalagd för arbete) den 12–18 december 2017. K.L. måste således i vart fall genom denna ledighet ha fått sin rätt till återhämnning enligt 24-timmarsregeln tillgodosedd.

Arbetstagarna har alltså fått korrekta vilodagar enligt 24-timmarsregeln. Bolaget har inte brutit mot 2017 års kundanpassning och är därmed inte skyldigt att betala allmänt skadestånd. Det finns i vart fall skäl att jämka ett allmänt skadestånd till det lägre belopp som domstolen finner skäligt, eftersom bolaget agerat i god tro och tillämpat regeln på det aktuella sättet under lång tid utan att Unionen eller anställda invänt mot tillämpningen.

#### *Avtalsbakgrunden*

Bolaget tillämpade fram till 2014 kunden NAS:s kollektivavtal och i dessa kollektivavtal fanns bestämmelser som liknade 24-timmarsregeln. 24-timmarsregeln i 2014 års kundanpassning byggde på en motsvarande bestämmelse i NAS:s kollektivavtal som gällde 2011–2013. Genom 2014 års kundanpassning tillades dock de två sista meningarna i 24-timmarsregeln och bestämmelsen fick därmed i princip sin nuvarande lydelse.

Bakgrunden till 2014 års kundanpassning var att de anställda hos OSM hade börjat hyras ut till NAR i stället för till NAS. Eftersom NAR inte var bundet av något svenskt kollektivavtal, tillämpades OSM:s egna avtal, det s.k.

BAS-avtalet, som bl.a. innehöll färre fridagar för personalen. 2014 års kund-anpassning träffades i syfte att anpassa reglerna till kunden NAR:s behov och samtidigt tillgodose bl.a. kabinpersonalens behov av vila och ledighet.

Genom 2014 års kundanpassning gjordes, utöver tillägget till 24-timmarsregeln, även ett antal andra förändringar avseende förläggningen av arbetstiden. De kabinanställda som var uthyrda, i s.k. aktiv tjänst, fick rätt till en extra lång helgledighet en gång per månad, s.k. WDO (weekend day off). Kabinpersonal i aktiv tjänst fick dessutom rätt till tre extra fridagar i förhållande till det tidigare gällande avtalet. Genom 2014 års kundanpassning fick de kabinanställda därmed rätt till totalt tolv fridagar per månad. Antalet fridagar och den långa helgledigheten var och är fortfarande branschens bästa för de anställda (t.ex. har personalen hos SAS endast 10,6 lediga dagar i snitt per månad). Frågan om vilodagar enligt 24-timmarsregeln fick läggas ut på fridagar diskuterades inte mellan parterna, vare sig vid 2014 eller 2017 års avtalsförhandlingar.

Att kabinpersonalen fick fler lediga dagar än tidigare medförde att den schemalagda tjänstgöringen blev mer koncentrerad. Eftersom arbetstiden skulle förläggas mer koncentrerat, ökade risken att 24-timmarsgränsen skulle över-skridas under pågående slinga.

Det var M.O., avtalsförhandlare och schemaläggare hos Norwegian, som mot denna bakgrund föreslog tillägget till 24-timmarsregeln (de två sista meningarna i bestämmelsen). Syftet med tillägget var att tydliggöra att kabinpersonalen var skyldig att fullfölja arbetspass då de befann sig på utebas, även om de arbetat två efterföljande tjänstgöringspass som överstigit 24 timmar i avvecklingen och att viloperioden i sådana fall skulle börja kl. 00.00 och avslutas kl. 23.59. Enligt tillägget till 24-timmarsregeln kan det i en sådan situation, i stället för att arbetspassen ska ”efterföljas av en vilodag”, schemaläggas en ledig dag för återhämtning ”i nästkommande arbetsperiod”. Tillägget innebar inte någon förändring i förhållande till hur bestämmelsen tidigare hade tillämpats avseende arbete hos NAS, utan syftet var bara att tydliggöra denna tillämpning.

Tillägget till 24-timmarsregeln avsåg alltså endast situationen när kabinpersonal under två arbetspass (dag 1 och 2) som tillsammans överstigit 24 timmar inte kommer till sin hemmabas när han eller hon landar (dag 3), utan måste ta sig vidare till sin hemmabas för att kunna påbörja vilodagen där. Då finns ingen tid att utgå från för vilodagens början. Därför anges för denna situation att vilodagen ska börja kl. 00.00 och sluta kl. 23.59.

Det bestrids att asteriskerna i den version av 24-timmarsregeln som finns i 2014 års sammanställning infördes av de dåvarande kollektivavtalsparterna i det syfte som Unionen gjort gällande. Det är Unionen som ensidigt upprättat och gjort det aktuella tillägget. Endast de två första asteriskerna finns med i bestämmelsen i protokollet avseende 2014 års kundanpassning, som innehåller den avtalstext som kollektivavtalsparterna kom överens om vid avtalsförhandlingen. Dessa asterisker talar för den tolkning av avtalet som

arbetsgivarparterna gjort gällande. Det kan vidare noteras att Unionens klubb även felaktigt tillförde uttrycket ”i avvecklingen” till bestämmelsen i 2014 års sammanställning. Det är dock inte denna sammanställning utan bestämmelsen i protokollet, dvs. den avtalstext som kollektivavtalsparterna kom överens om, som överfördes i princip oförändrad till 2017 års kundanpassning.

Att tillägget till 24-timmarsregeln, om att vilodagen ska börja kl. 00.00 och sluta kl. 23.59 bara avser situationen då 24-timmarsgränsen överskrids under pågående slinga tydliggjordes genom styckeindelningen i 2017 års kundanpassning. I den text som parterna kom överens om vid avtalsförhandlingen finns tillägget (dvs. de två sista meningarna) i ett eget stycke. Det var Unionen som höll i pennan och gjorde den aktuella radbrytningen, vilken förtydligade att det var två olika situationer som avsågs. Utan att parterna diskuterat frågan lade Unionen vid förhandlingarna 2017 även till uttrycket ”i avvecklingen” till texten och tog bort asteriskerna.

### *24-timmarsregeln*

#### Bestämmelsens funktion och syfte

Bestämmelserna om fritid i 2017 års kundanpassning består av ledighets- och förläggningsregler. 24-timmarsregeln är en förläggningsregel, vars syfte är att tillförsäkra kabinpersonalen återhämtning efter långa arbetspass. Det bestrids att en del av syftet skulle vara att göra detta utan att inkräkta på övrig schemalagd arbetsfri tid. Detta motsågs också av den efterföljande avtalstillämpningen.

Bestämmelsen innebär att kabinpersonal som under två efterföljande tjänstgöringspass arbetar mer än 24 timmar tillförsäkras en efterföljande viloperiod på hemmabas som också kallas ”rest period”.

Arbetsgivarparterna delar inte Unionens uppfattning att 24-timmarsregeln innebär att arbetsgivaren inte får schemalägga arbetspass längre än 24 timmar. Frågan saknar dock betydelse för denna tvist.

24-timmarsregelns funktion kan belysas med följande exempel. En kabinanställd tjänstgör (dag 1) kl. 06.00–17.00 och sover sedan på hotell på annan ort än hemmabas. Dagen efter (dag 2) tjänstgör den kabinanställda enligt schemat kl. 09.00–21.00, vilket sammanlagt skulle innebära 23 timmars tjänstgöring under de aktuella passen. På grund av förseningar förlängs dock tjänstgöringen under dag 2 till kl. 22.15 då den kabinanställda landar på sin hemmabas. Tjänstgöringspassen under dag 1 och 2 har därmed oförutsett överstigit 24 timmar. Enligt den första delen av 24-timmarsregeln ska det andra tjänstgöringspasset efterföljas av en viloperiod om minst 24 timmar på hemmabas. Om personen inte är schemalagd för arbete förrän tidigast kl. 22.15 nästa dag, dvs. minst 24 timmar efter avslutat tjänstgöringspass, så har han eller hon fått en vilodag. Om den anställde däremot är schemalagd för arbete tidigare än kl. 22.15 dagen efter, plockas det tjänstgöringspasset bort för att tillförsäkra den anställde återhämtning.

Som framgått ovan blir inte bestämmelsens andra del tillämplig i det aktuella exemplet. Den bestämmelsen avser situationen när den kabinanställda, under pågående slinga, dag två inte landar på sin hemmabas, utan måste ta sig vidare för att kunna påbörja sin vilodag där.

#### En fridag är också en vilodag (J.A.)

Reglerna i 2014 och 2017 års kundanpassningar har utformats mot bakgrund av den reglering av flygarbetstid som finns i bl.a. lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget (flygarbetstidslagen) och kommissionsförordning (nr 83/2014) med kompletterande bestämmelser i EASA:s Flight and Duty Time Limitations and Rest Requirements (FTL).

I 5 § i flygarbetstidslagen anges att s.k. lediga dagar (vilket motsvaras av uttrycket fridagar i 2017 års kundanpassning) ska meddelas i förväg och att de kan innefatta de viloperioder som följer av lag och avtal. Att fridagar kan innefatta viloperioder anges också i definitionen av motsvarande begrepp i FTL. Reglerna om fridagar i 2017 års kundanpassning ska i detta avseende tolkas på samma sätt som denna bakomliggande reglering.

Att 24-timmarsregeln är en förläggningsregel framgår av bestämmelsens ordalydelse. Bestämmelsen anger att om två efterföljande tjänstgöringspass överskrider den aktuella 24-timmarsgränsen i avvecklingen så blir konsekvensen att dessa ska ”efterföljas av en vilodag”. Det är alltså en reglering som förhindrar tjänstgöring nästkommande 24-timmars period och inte en kompensationsregel.

Begreppen ”fridag” respektive ”ledig dag” används vidare på flera ställen i 2017 års kundanpassning i bestämmelser som avser kompensationsledighet. I 24-timmarsregeln har parterna i stället medvetet använt begreppet ”vilodag”. Den naturliga tolkningen av ordet ”vilodag” är att det syftar på en tid då den anställda vilar sig från arbetet.

Att 24-timmarsregeln är en förläggningsregel och inte en kompensationsregel stöds även av att det uttryckligen anges att vilodagen ska förläggas ”på hemmabas”. Om bestämmelsen föreskrev en rätt till kompensationsledighet för arbetstagaren, skulle det inte finnas skäl att på detta sätt ange var ledigheten skulle förläggas.

24-timmarsregeln är alltså en förläggningsregel som endast har som funktion att tillförsäkra de kabinanställda viss ledighet för återhämtning efter långa tjänstgöringspass, och det saknar betydelse om den kabinanställda redan har en schemalagd ledig dag, t.ex. en fridag då vilodagen ska förläggas. Regeln ger inte någon självständig rätt till ledig tid för det fall arbetstagaren ändå är ledig, t.ex. har en fridag i schemat.

Partsavsikten har aldrig varit att ge de kabinanställda ytterligare ledighetsdagar utöver de många ledighetsdagar som finns i avtalet dvs. fridagar och lång helgledighet, s.k. WDO.

Bestämmelsen som Unionen hänvisat till i MOM 5 e) i Bilaga A i 2017 års kundanpassning tillämpas då en kabinanställd tjänstgör under en fridag. Av bestämmelsen framgår att den som ”tjänstgör mot fridag” får övertid för den tid denne arbetar på sin fridag och får fridagen åter. Det står inget om att den som har viloperiod på sin fridag ska få den åter. Detta beror på att vila erhålls genom att inte arbeta och att 24-timmarsregeln endast är en förläggningsregel och inte en kompensationsregel. Att det inte finns någon bestämmelse om rätt till kompensation för det fall en vilodag förläggs till en fridag, varken i MOM 5 där sådana frågor om kompensation regleras eller i någon annan del av 2017 års kundanpassning, talar för att det inte finns någon sådan rätt.

Det är riktigt att J.A. arbetade den 5 och 6 november 2017 på det sätt som Unionen gjort gällande. De aktuella arbetspassen skulle därför enligt 24-timmarsregeln efterföljas av en vilodag. Den 7 november 2017 var hon arbetsbefriad och hade följaktligen denna vilodag. Det saknar betydelse att J.A. även hade en schemalagd fridag samma dag. Hon hade i denna situation inte rätt till någon extra vilodag eller fridag. Bolaget har följaktligen inte brutit mot 2017 års kundanpassning avseende henne.

#### Vilodagen behöver inte inledas kl. 00.00 (K.L.)

Unionens uppfattning att vilodagen alltid ska börja kl. 00.00 och sluta kl. 23.59 är felaktig. Den sista meningen inom parentes i 24-timmarsregeln är endast tillämplig i fall som avses i den näst sista meningen i bestämmelsen, dvs. då den kabinanställda överskrider 24-timmarsgränsen under pågående slinga. I sådana fall ska vilodagen förläggas den första arbetsdagen i nästkommande arbetsperiod mellan kl. 00.00 och 23.59. Om 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas, är den sista meningen däremot inte tillämplig, utan i stället gäller att vilodagen ska omfatta minst 24 timmar på hemmabas.

Detta framgår av bestämmelsens ordalydelse, avtalets systematik och avtalshistoriken. Det var också kollektivavtalsparternas avsikt när den aktuella meningen lades till genom 2014 års kundanpassning.

När 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas ska vilodagen alltså enligt ordalydelsen ”omfatta minst 24 timmar” på hemmabas. Om vilodagen alltid skulle förläggas kl. 00.00–23.59, hade det varit onödigt att ange att den ska omfatta minst 24 timmar.

De två sista meningarna lades till 2014. Syftet med tillägget var att tydliggöra att kabinpersonalen var skyldig att fullfölja arbetspass då de befann sig på utebas, även om de arbetat två efterföljande tjänstgöringspass som överstigit 24 timmar i avvecklingen, och att viloperioden i sådana fall skulle börja kl. 00.00. Avsikten var inte att regeln i den sista meningen skulle bli tillämplig även då det sista tjänstgöringspasset avslutades på hemmabas. Om överskridandet av 24-timmarsgränsen sker under pågående slinga, måste personalen först ta sig till hemmabas för att därefter kunna ha sin

vilodag. I en sådan situation finns inte någon tydlig tid för vilodagens början. De fasta tiderna för vilodagens förläggning i nästkommande arbetsperiod som framgår av den sista meningen i bestämmelsen fyller då en tydlig funktion som de inte skulle ha avseende situationen då tjänstgöringspasset avslutas på hemmabas och då vilodagen därmed kan påbörjas omgående.

Mejlet från T.N. till K.W.D. i mars 2014 är taget ur sitt sammanhang. 2014 års kundanpassning skrevs under redan i februari 2014, dvs. innan det aktuella mejlet skickades. Mejlet saknar därmed betydelse för bedömningen av partsavsikten med tillägget i 24-timmarsregelns sista mening.

Att 24-timmarsregeln ska tolkas på det sätt som arbetsgivarparterna anfört stöds också av bestämmelsens namn och den bakomliggande offentliga regleringen. I FTL anges t.ex. att en ”rest period” ska omfatta ett visst antal timmar och inte att perioden ska ligga mellan vissa klockslag.

K.L. arbetade på det sätt som Unionen gjort gällande. Arbetspassen skulle därför efterföljas av en vilodag som omfattade minst 24 timmar på hemmabas. För att tillgodose hennes rätt till vila enligt bestämmelsen tog bolaget bort K.L:s schemalagda pass den 10 december 2017. Hon hade sin vilodag under 24 timmar från kl. 00.42 den 10 december till kl. 00.41 den 11 december 2017.

K.L. hade vidare en helt arbetsfri dag den 11 december 2017. Om Arbetsdomstolen skulle finna att K.L:s vilodag skulle ha förlagts kl. 00.00–23.59, har hon alltså i vart fall haft en vilodag den dagen.

K.L. arbetade inte och var inte heller schemalagd för arbete den 12–18 december 2017. Såvitt arbetsgivarparterna kan bedöma var den 12 december 2017 inte en fridag i hennes schema. Hon har vidare varit ledig i ytterligare sex dagar därefter. K.L. måste således under alla omständigheter ha fått sin rätt till återhämnning enligt 24-timmarsregeln tillgodosedd. Under december månad 2017 arbetade hon endast fem dagar.

Bolaget har följaktligen inte heller avseende K.L. brutit mot 2017 års kundanpassning.

#### *Avtalstillämpningen*

Bolaget bemannar drygt 5 000 flygavgångar per månad hos NAR. Tvisten avser två personer och det finns tre ytterligare tvister som vilar i väntan på avgörandet i detta mål. Totalt rör det sig alltså om fem tvister som alla härrör från december 2017. Frågan har inte tidigare varit uppe till förhandling sedan regeln infördes 2014. Under 2017 träffades också både 2017 års avtal och 2017 års kundanpassning utan att Unionen nämnde att förbundet hade en annan uppfattning än bolaget i denna fråga.

Produktionen har på senare år övergått till en större andel längre flygningar och kabinpersonalens arbete har därmed blivit mer koncentrerat. Det är därför riktigt att 24-timmarsregeln nu tillämpas oftare än tidigare.

Bolaget har under hela den aktuella perioden tillämpat 24-timmarsregeln på det sätt som är aktuellt i målet. Det är riktigt att två kabinanställda i april respektive maj 2019 fått en extra vilodag då 24-timmarsgränsen överskridits. Detta berodde på att Norwegian tillämpade reglerna felaktigt. Den kod (D24) som Unionen hänvisat till är Norwegian och gäller inte hos bolaget. Schemaläggningskoderna hos Norwegian är anpassade för att passa alla Norwegianers verksamheter över hela världen.

Av en lokal överenskommelse mellan Unionens Norwegian-klubb och NAS som träffades den 22 december 2010 framgår att de lokala parterna hos NAS inte tolkade 24-timmarsregeln på det sätt som Unionen nu gör gällande i målet, utan i enlighet med arbetsgivarparternas uppfattning. Av överenskommelsen framgår bl.a. att regeln enligt de berörda kollektivavtalsparterna innebar att arbetstagaren skulle få en vilodag i schemat om den schemalagda arbetstiden översteg 24 timmar på två dygn och att man med begreppet vilodag inte menade något annat än att den kabinanställda var tillförsäkrad att inte behöva tjänstgöra. När antalet timmar överskrids i avvecklingen, t.ex. på grund av trafikstörningar, så skulle vidare den kabinanställda enligt överenskommelsen bli bortplockad från tjänstgöring dagen efter och om ingen annan lösning fanns hos NAS var alternativet en ”kompdag” i banken.

## Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Unionens begäran förhör hållits med K.L., A.W. (central ombudsman), M.S. (klubbordförande) och L.I. (central ombudsman) samt på arbetsgivarparternas begäran med K.W.D. (vd för OSM), H.B. (f.d. avtalsansvarig förhandlare vid Bemanningsföretagen), V.M. (f.d. schemaläggningsansvarig vid OSM) och M.O. (HR-ansvarig på Norwegian). Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

## Domskäl

### *Inledning*

Parterna tvistar dels om rätten till vilodag enligt 24-timmarsregeln kan tillgodoses genom en redan schemalagd fridag, dels om vilodagen ska vara ett kalenderdygn även när 24-timmarsgränsen överskridits under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas.

Arbetsdomstolen kommer först att redovisa vad som framkommit om 24-timmarsregelns historik och hur kollektivavtalsparterna tolkat bestämmelsen, för att därefter ta ställning till tvistefrågorna.



## *Avtalshistoriken*

### Kollektivavtalen hos NAS

Den första delen i 24-timmarsregeln i 2017 års kundanpassning har sitt ursprung i de lokala kollektivavtal som gällde hos NAS från i vart fall 2010 till och med slutet på 2013. Under denna period hyrde OSM ut kabinpersonal till NAS, och OSM var enligt kollektivavtal med Unionens klubb skyldigt att tillämpa kundens – dvs. NAS:s – lokala kollektivavtal på den utyrda personalen.

I målet har åberopats en lokal överenskommelse från 2010 mellan NAS och Unionens klubb hos Norwegian om tolkning av bl.a. mom 4 Fritid E. I överenskommelsen anges bl.a. följande.

#### **Mom 4 Fritid E:**

Om inte annat överenskommes lokalt eller med enskild C/A skall: om två efterföljande tjänstgöringspass, d.v.s. utan mellanliggande ledig dag, överstiga 24 timmar ska dessa efterföljas av en vilodag. Vilodagen ska omfatta minst 24 timmar på hemmabas.

Det innebär att vid schema planering när man överstiger 24 timmar på 2 dygn får man en vilodag på schemat. När detta händer i avvecklingen p.g.a. trafikstörningar blir man bortplockad dagen efter alternativt får en kompdag i banken.

Enligt Unionen ska överenskommelsens sista mening förstås som att NAS och klubben vid denna tidpunkt var överens om att kabinanställda som hade en schemalagd fredag då de, enligt den då gällande 24-timmarsregeln, hade rätt till en vilodag skulle kompenseras för detta med ”en kompdag i banken”, dvs. en extra ledig dag. Enligt arbetsgivarparterna visar överenskommelsen att de lokala parterna var ense om att de kabinanställda skulle kompenseras med en ”kompdag i banken” då de arbetade den dag som enligt 24-timmarsregeln skulle vara en vilodag, dvs. då arbetstagaren av någon anledning inte kunde bli ”bortplockad dagen efter”.

M.O., som företrädde NAS när 2010 års överenskommelse träffades, har berättat att skrivningen ska förstås på det sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger överenskommelsens ordalydelse inte något försteg åt endera partens tolkning. M.O:s uppgifter ger stöd för att NAS tolkade bestämmelsen på det sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande. Av förhöret med henne har det inte framkommit att den av henne påstådda innebörden skulle ha berörts mellan kollektivavtalsparterna under förhandlingarna eller därefter. Det går därför, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att dra slutsatsen att klubben delade NAS:s uppfattning.

I det företagsavtal som gällde för NAS under perioden den 1 oktober 2011–den 31 mars 2013 fanns en 24-timmarsregel med i princip samma lydelse

som första stycket i den lokala överenskommelsen från 2010. I målet är upplyst att även kollektivavtalet som gällde hos NAS från och med den 1 april 2013 innehöll en likalydande regel. Det är ostridigt att OSM tillämpade dessa lokala kollektivavtal vid uthyrningen till NAS under den aktuella perioden.

#### 2014 års kundanpassning

I slutet av 2013 började OSM hyra ut kabinpersonalen till det irländska bolaget NAR, i stället för till NAS. Eftersom NAR saknade svenskt kollektivavtal, skulle OSM enligt det då gällande kollektivavtalet med Unionen, vid uthyrning till NAR inte tillämpa kundens (dvs. NAR:s) avtal, utan i stället det s.k. BAS-avtalet. Detta avtal var inte särskilt anpassat för kunden NAR:s behov och var även mindre förmånligt för kabinpersonalen än de tidigare tillämpade företagsavtalen hos NAS. Det innehöll bl.a. färre fridagar.

Mot denna bakgrund inledde Unionens klubb hos OSM och bolaget förhandlingar om ett nytt företagsanpassat kollektivavtal för uthyrningen till NAR. Ett sådant avtal krävde de centrala parternas godkännande, varför Bemanningsföretagen (som OSM då var medlem i) och Unionen involverades i förhandlingarna. Förhandlingarna resulterade i att 2014 års kundanpassning träffades.

Parterna är överens om att den första delen av 24-timmarsregeln i 2014 års kundanpassning, hämtades från de tidigare gällande företagsavtalen hos NAS och att de två sista meningarna i bestämmelsen var nya. Den 24-timmarsregel som infördes i 2014 års kundanpassning har följande lydelse.

Om inte annat överenskommes lokalt eller med enskild C/A skall:  
Om två efterföljande tjänstgöringspass, d v s utan mellanliggande ledig dag, överstiger 24 timmar ska dessa efterföljas av en vilodag\*. Vilodagen\* ska omfatta minst 24 timmar på hemmabas. **Sker detta under en pågående slinga, fullföljer C/A slingan mot att första arbetsdagen i nästkommande arbetsperiod schemaläggs som ledig dag för återhämtning. (Vilodagen börjar 00:00 och slutar 23:59)**

Av utredningen framgår att avtalsparterna genom den näst sista meningen avsåg att reglera situationen då 24-timmarsgränsen överskridits under ett tjänstgöringspass som avslutats på utebas (t.ex. i Göteborg för kabinanställda som är stationerade på Arlanda) och som enligt schemat skulle efterföljas av ytterligare (minst en) flygning innan den schemalagda serien med tjänstgöringspass (slingan) avslutades på hemmabas. Det är även utrett att kollektivavtalsparternas syfte med bestämmelsen var att förtydliga att kabinanställda i en sådan situation, dvs. då 24-timmarsregeln överskrids ”under pågående slinga”, inte har rätt till en vilodag den efterföljande dagen, utan är skyldiga att fullfölja slingan mot att första arbetsdagen i nästkommande arbetsperiod schemaläggs som en ledig dag.

Ingen av parterna har gjort gällande att någon av de tolkningsfrågor som är aktuella i målet diskuterades vid förhandlingarna.

Unionen har anfört att den sista meningen inom parentes i bestämmelsen infördes på förslag av en ledamot i Unionenklubbens styrelse, T.N., och att tidsangivelserna i bestämmelsen avsåg både situationen då 24-timmarsgränsen överskridits under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas som regleras i bestämmelsens första del, och då detta skett under pågående slinga som regleras i den andra delen. Detta har arbetsgivarparterna bestritt.

Unionen har i denna del åberopat en mejlkonversation den 6 och 7 mars 2014 mellan T.N., OSM:s vd och styrelseledamot K.W.D. samt Unionens centrala ombudsman A.W. Arbetsgivarparterna har invänt att mejlkonversationen saknar betydelse för tolkningen av 2014 års kundanpassning, bl.a. eftersom kollektivavtalet redan hade träffats då de aktuella mejlen skickades. Arbetsgivarparterna har hänvisat till att förhandlingsprotokollet beträffade 2014 års kundanpassning är daterat redan den 6 februari 2014.

Det första mejlet i konversationen är skickat av T.N. till K.W.D. I mejlet har T.N. gjort vissa tillägg och förtydliganden till bl.a. 24-timmarsregeln som han rödmarkerat. Lydelsen av 24-timmarsregeln som är återgiven i mejlet är densamma som lydelsen i 2014 års kundanpassning, men bl.a. asteriskerna efter orden ”vilodag” respektive ”vilodagen” och hela den sista meningen inom parentes är rödmarkerade. Av nästa mejl framgår att K.W.D. den 7 mars 2014 vidarebefordrade T.N:s mejl till A.W., och angav att hon godkänt T.N:s ändringar samt att dessa var till fördel för kabinpersonalen.

I målet har förhör hållits med K.W.D., A.W. och H.B. som deltog i avtalsförhandlingarna. A.W. och H.B. undertecknade även 2014 års avtal för de centrala parterna.

K.W.D. har uppgett följande. Hon minns inte den aktuella mejlkonversationen, men den kan inte ha varit skälet till att den sista meningen infördes i 24-timmarsregeln, eftersom kollektivavtalet vid denna tidpunkt redan var tecknat. Hon fick besked om att de centrala parterna skulle skriva under 2014 års avtal redan på alla hjärtans dag den 14 februari 2014 och bolaget kunde då informera de anställda om att avtalet var klart.

A.W. har uppgett bl.a. följande. Han fick mejlet från T.N. vidarebefordrat från K.W.D. och han minns att han inte hade något att invända mot de föreslagna ändringarna. Han hade dock vissa andra synpunkter angående kundanpassningen som han tog upp i svaret till K.W.D. Han undertecknade därefter kollektivavtalet den 10 mars 2014. Han är helt säker på att undertecknandet skedde just detta datum, eftersom det framgår av en förhandlingsredogörelse som han efter förhandlingarna skickade till förhandlingsledningen på Unionen.

H.B. har berättat att hon inte minns vilket datum undertecknandet skedde.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte anledning att betvivla att A.W. och K.W.D. har berättat om de aktuella förhandlingarna – som ligger mer än fem år tillbaka i tiden – på det sätt de minns. Protokollet är daterat den 6 februari 2014, vilket sannolikt är den dag förhandlingsammansättnaden hölls. Utredningen visar att protokollet skrevs under först senare. K.W.D:s uppgift att avtalet skrevs under den 14 februari grundas på uppgifter från andra. A.W:s uppgift att det skedde den 10 mars 2014 stöds av den återopade mejlkonversationen. Han var också en av de två personer som undertecknade avtalet. Arbetsdomstolen anser därför att det genom A.W:s uppgifter får anses utrett att 2014 års kundanpassning undertecknades den 10 mars 2014.

Genom mejlkonversationen och A.W:s vittnesmål är det utrett att den sista meningen i 24-timmarsregeln lades till 2014 års kundanpassning på T.N:s förslag och att OSM och Unionen kände till det.

Den omständigheten att både de aktuella asteriskerna och den sista meningen i 24-timmarsregeln rödmarkerats i förslaget från T.N. talar enligt Arbetsdomstolens mening för att hans avsikt var att bestämmelsen skulle tolkas så att vilodagen skulle vara ett kalenderdygn även i den situation som regleras i 24-timmarsregelns första del. T.N. rödmarkerade dock, såvitt framkommit, samtliga ändringar och tillägg som han gjort i avtalstexten. Att både asteriskerna och den sista meningen rödmarkerats behöver därför inte ha förståtts som att tidsangivelserna i den sista meningen syftade tillbaka till begreppet vilodag i bestämmelsens första del. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det därmed inte anses utrett att bolaget delade Unionenklubbens uppfattning angående tolkningen av bestämmelsen i denna del.

#### 2017 års kundanpassning

Parterna är överens om att 24-timmarsregeln i 2014 års kundanpassning överfördes till 2017 års kundanpassning och att kollektivavtalsparterna under förhandlingarna om 2017 års kundanpassning överhuvudtaget inte diskuterade den aktuella regeln. Utformningen av bestämmelsen i 2017 års kundanpassning skiljer sig dock något från 24-timmarsregeln i 2014 års kundanpassning. I 2017 års kundanpassning har ”C/A” har bytts ut mot ”CC”, uttrycket ”i avvecklingen” har lagts till och asteriskerna har tagits bort. Det har även införts en radbrytning mellan bestämmelsens första och andra del.

Förhör har hållits med H.B., L.I. och K.W.D. och M.S. som från ömse sidor deltog vid avtalsförhandlingarna 2017. De har samtliga uppgett att 24-timmarsregeln inte behandlades under förhandlingarna. Ingen av dem har sagt att de uppfattat att 24-timmarsregeln förändrades genom det nya avtalet och de har inte lämnat några tydliga förklaringar till hur, varför eller av vem förändringarna av avtalstexten genomfördes. M.S. har dock uppgett att kollektivavtalsparterna under förhandlingarna, utöver att diskutera de

förhandlingsfrågor som var aktuella, även ”städade i avtalet” och flyttade paragrafer.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning går det mot denna bakgrund att dra slutsatsen att kollektivavtalsparterna då 2017 års kundanpassning ingicks inte avsåg att 24-timmarsregeln skulle ha någon annan betydelse än den haft enligt 2014 års kundanpassning.

*Kan rätten till vilodag tillgodoses genom en redan schemalagd fridag?*

Som framgår av redogörelsen för avtalsbakgrunden ovan har kollektivavtalsparterna, såvitt framkommit i utredningen, varken vid avtalsförhandlingarna 2014 eller 2017 diskuterat frågan om vad som gäller enligt avtalet, när en vilodag enligt 24-timmarsregeln infaller på en redan schemalagd fridag. Det har inte heller framkommit att denna fråga var klarlagd i de tidigare gällande företagsavtalen hos NAS. Det har alltså, såvitt framkommit i målet, inte funnits någon gemensam partsavsikt angående innebörden av bestämmelsen i aktuellt avseende.

Arbetsdomstolen övergår därför till att behandla 24-timmarsregelns lydelse och 2017 års kundanpassnings systematik. I den första delen av 24-timmarsregeln anges att ”[o]m två efterföljande tjänstgöringspass [...] överskrider 24 timmar i avvecklingen ska dessa efterföljas av en vilodag.” Enligt Arbetsdomstolens mening är ordalydelsen inte helt tydlig. Rent språkligt kan den dock inte anses betyda mer än att den kabinanställda inte ska behöva arbeta den dagen. Av ordalydelsen går det inte att utläsa att den anställde, för det fall vilodagen inträffar på en schemalagd fridag, ska kompenseras med ytterligare ledighet vid ett annat tillfälle. Ordalydelsen ger därmed ett försteg till arbetsgivarparternas tolkning att en kabinanställd har fått en vilodag enligt 24-timmarsregelns första del, även när vilodagen till viss del infaller på en fridag. Det förhållandet att det i 2017 års kundanpassning används olika ord för ”vilodag” respektive ”fridag” förändrar enligt Arbetsdomstolens mening inte denna bedömning.

Att avtalet innehåller regler om att arbetstagarna har rätt till ett visst minsta antal fridagar (Bilaga A MOM 4) och om att ändringar av utlagda fridagar endast får ske efter godkännande av berörd kabinanställd (Bilaga A MOM 2 c), saknar enligt Arbetsdomstolens mening betydelse för den aktuella tolkningsfrågan.

Parterna har hänvisat till bestämmelsen i Bilaga A MOM 5 e) där det anges att ”CC som tjänstgör efter 23:59 mot fridag, kompenseras enligt MOM 5 b) samt med en fridag åter, som ska schemaläggas i nästföljande schemaperiod”. I MOM 5 b) finns en regel om övertidskompensation (övertidsersättning). En kabinanställd som arbetar på en fridag har enligt den bestämmelsen dels rätt till övertidskompensation för den arbetade tiden, dels rätt att få en fridag åter som ska schemaläggas i nästföljande schemaperiod. Unionen har anfört att bestämmelsen visar att 2017 års kundanpassning är konstruerad på ett sådant sätt att fridagar ska lämnas okränkta. Arbetsgivarparterna menar att bestämmelsen visar att en kabinanställd som arbetar på en fridag har

rätt till övertidsersättning och att ”få fridagen åter”, men att så inte är fallet om den anställde inte arbetar på fridagen, vilket är fallet om vilodagen infaller på en fridag.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning ger inte det förhållandet att det finns en avtalsbestämmelse som ger kabinanställda, vilka arbetar på en fridag, rätt till en ledig dag vid ett annat tillfälle, stöd för att de även ska ha rätt till detta när de enligt 24-timmarsregeln får en vilodag på en fridag. Att det i 24-timmarsregeln inte – på motsvarande sätt som i den nyss beskrivna regeln – anges att den anställde ska ”få fridagen åter” om vilodagen sammanfaller med en fridag, talar enligt Arbetsdomstolens mening tvärtom med viss styrka mot att det skulle finnas en sådan rätt.

Av utredningen framgår att 24-timmarsregeln syftar till att tillförsäkra arbetstagare ledig tid för återhämtning när de under två tjänstgöringspass arbetat mer än 24 timmar utan mellanliggande ledig dag. Enligt Arbetsdomstolens mening är det fullt förenligt med ett sådant syfte att tolka den första delen av 24-timmarsregeln så att en arbetstagare som har en fridag då vilodagen infaller ska anses ha haft en vilodag i bestämmelsens mening. Arbetstagaren kan ju återhämta sig efter en intensiv arbetsperiod även under en vilodag som också är en fridag.

Av utredningen framgår vidare att den aktuella tolkningsfrågan inte före de i målet aktuella tvisterna har varit föremål för tvisteförhandlingar mellan kollektivavtalsparterna. Unionen har hänfört sig till två arbetstagare, som vid varsitt tillfälle under april respektive maj 2019 fick tillbaka en redan utlagd fridag då en vilodag enligt 24-timmarsregeln inföll på denna dag. Av förhören med bl.a. K.L. och M.S. framgår att bestämmelsen tillämpats i enlighet med Unionens uppfattning även för andra kabinanställda. Alla som hörts i målet om tillämpningen av regeln har dock berättat att tillämpningen inte varit konsekvent. Ibland har kabinanställda fått tillbaka den utlagda fridagen, ibland inte. Det framgår vidare av utredningen att schemalaggnings – och därmed tillämpningen av bestämmelsen – skötts av befattningshavare hos OSM:s kund Norwegian. Enligt Arbetsdomstolens mening kan avtalstillämpningen inte anses tala för att 24-timmarsregeln ska tolkas på det sätt som Unionen påstått.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen därmed att 24-timmarsregeln ska tolkas så att rätten till vilodag kan tillgodoses genom en redan schemalagd fridag då 24-timmarsgränsen överskrids i avvecklingen av ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas.

*Ska vilodagen vara ett kalenderdygn?*

Vid avtalsförhandlingarna 2014 och 2017 diskuterade kollektivavtalsparterna, som redan framgått, inte heller den andra tolkningsfrågan i målet, dvs. om vilodagen ska vara ett kalenderdygn när 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas. Det har inte på något annat vis framkommit att kollektivavtalsparterna haft en gemensam avsikt i tolkningsfrågan, vare sig vid införandet 2014 eller i tiden därefter. Någon

sådan samsyn fanns, såvitt framkommit, inte heller avseende de tidigare gällande företagsavtalen hos NAS.

När det gäller avtalstextens betydelse för tolkningen kan det till att börja med konstateras att termen vilodag används två gånger i 24-timmarsregelns första del, men inte någon gång i bestämmelsens andra del. I andra delen anges att arbetstagaren ska få ledigt första arbetsdagen i nästa arbetsperiod. Av uttrycket ”mot att” framgår att detta är en kompensation för att arbetstagaren fullföljer slingan (dvs. inte blir bortplockad) och således att tjänstgöringspasset inte efterföljs av någon vilodag på sätt som anges i första delen av bestämmelsen. Den andra delen handlar alltså om hur en arbetstagare ska kompenseras för en utebliven vilodag. Det framstår enligt Arbetsdomstolens mening som osannolikt att tidsangivelserna för ”vilodagen” bara skulle gälla för den andra delen av bestämmelsen där uttrycket ”vilodag” inte används och som anger hur en arbetstagare som inte får en efterföljande vilodag ska kompenseras, men inte för den första delen där just orden ”vilodag” och ”vilodagen” används. Enligt Arbetsdomstolens mening talar detta förhållande starkt och entydigt för att tidsangivelserna i den sista meningen gäller även för bestämmelsens första del. Även det förhållandet att parentesens placering efter den näst sista meningens punkt tyder på att meningen inom parentesens är avsedd att hänvisa tillbaka till hela regeln och inte bara till den föregående meningen.

Arbetsgivarparterna har anfört att radbrytningen efter den första delen av 24-timmarsregeln tydliggör att den sista meningen bara gäller för bestämmelsens andra del. Enligt Arbetsdomstolens mening kan den aktuella radbrytningen väcka visst tvivel angående den ovan gjorda tolkningen av bestämmelsens lydelse. I målet är det dock utrett att radbrytningen infördes i 2017 års kund Anpassning utan att kollektivavtalsparterna avsett att ändra innebörden av regeln. Radbrytningen måste därmed enligt Arbetsdomstolens uppfattning förstås som en redaktionell förändring som saknar betydelse för bestämmelsens innebörd.

Arbetsgivarparterna har vidare anfört att, om vilodagen alltid skulle förläggas kl. 00.00–23.59, hade det varit onödigt att tydligt specificera att denna skulle omfatta minst 24 timmar i bestämmelsens första del. Enligt Arbetsdomstolen talar detta förhållande i någon mån för arbetsgivarparternas tolkning. I meningen som anger att vilodagen ska omfatta minst 24 timmar anges dock också att vilodagen ska vara ”på hemmabas”, vilket inte framgår av den sista meningen i bestämmelsen. Som framgått fanns den första delen av 24-timmarsregeln, inklusive regeln om att vilodagen ska omfatta minst 24 timmar på hemmabas, redan i företagsavtalen som gällde hos NAS i tiden före 2014, och överfördes därefter i princip oförändrad till 2014 års avtal. Bestämmelsen om att vilodagen börjar kl. 00.00 och slutar kl. 23.59 tillkom däremot först under ett sent skede i avtalsförhandlingarna 2014.

Arbetsgivarparterna har vidare anfört följande. I 24-timmarsregelns näst sista mening regleras situationen att 24-timmarsgränsen överskrids under

pågående slinga, dvs. när ett tjänstgöringspass avslutas på utebas. Då måste arbetstagaren ta sig till hemmabas för att därefter kunna ha sin vilodag. I en sådan situation fyller tidsangivelsen i sista meningen en tydlig funktion, eftersom det då inte finns någon definitiv tid att utgå från när det gäller vilodagens början. Detta till skillnad från vad som gäller då tjänstgöringspasset avslutas på hemmabas.

Arbetsgivarparternas argument – att det skulle vara svårt att avgöra vid vilken tidpunkt en vilodag om minst ”24 timmar på hemmabas” ska inledas, om arbetstagaren fullföljer slingan med ytterligare aktiva tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas eller genom passiv tjänstgöring i form av resa till hemmabasen – framstår som oklart. Oavsett hur det förhåller sig därmed kan den meningen i regeln, enligt Arbetsdomstolens uppfattning, ha betydelse för de kabinanställda även i de fall då tjänstgöringspasset avslutas på hemmabas. A.W. har uppgett att klubben föreslog den aktuella regleringen i syfte att säkerställa kabinpersonalens nattvila och tidsangivelserna kan enligt Arbetsdomstolen utan vidare minska risken för att de kabinanställda inte får full nattvila i samband med vilodagen. K.W.D. uttryckte när hon i mejl accepterade formuleringen att den var till fördel för kabinpersonalen.

Av utredningen framgår att frågan om vilodagen ska vara ett kalenderdygn inte har varit föremål för tvisteförhandlingar mellan kollektivavtalsparterna. Det är vidare utrett att bolagets avtalstillämpning i frågan inte varit konsekvent. Enligt Arbetsdomstolens mening får avtalstillämpningen därmed anses sakna betydelse även i denna del.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolen att 24-timmarsregelns utformning talar så pass starkt för Unionens uppfattning i tolkningsfrågan att det som arbetsgivarparterna anfört inte innefattar tillräckliga skäl för en annan tolkning.

Domstolen finner därmed att 24-timmarsregeln ska tolkas så att vilodagen ska vara ett kalenderdygn även i den situationen då 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas.

#### *Bedömningen avseende J.A. och K.L.*

Arbetsdomstolen har funnit att 24-timmarsregeln ska tolkas så att rätten till vilodag då 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas kan tillgodoses genom en redan schemalagd fridag. Bolaget har således inte brutit mot 2017 års kundanpassning avseende J.A.

Gällande den andra tolkningsfrågan har Arbetsdomstolen funnit att 24-timmarsregeln ska tolkas så att vilodagen ska vara ett kalenderdygn då 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas. Detta innebär att K.L. inte kan anses ha fått en korrekt vilodag den 10 december 2017, eftersom hon arbetade kl. 00.00–00.41 den dagen. Parterna är dock överens om att K.L. var ledig från kl. 00.42 den 10 december till och med i vart fall den 12 december 2017. Hon har därmed fått en vilodag som omfattar ett kalenderdygn den 11 december 2017, dvs.



kalenderdagen efter den då hon senast tjänstgjorde. Bolaget har således inte heller brutit mot 2017 års kundanpassning avseende K.L.

Unionens talan ska därmed avslås i sin helhet.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att arbetsgivarparterna vunnit och därför ska Unionen som utgångspunkt ersätta arbetsgivarparterna för dess rättegångskostnader (18 kap. 1 § rättegångsbalken). Enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen får dock domstolen bestämma att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Regeln tillämpas restriktivt och huvudsakligen i tvister som rör kollektivavtalstolkning mellan kollektivavtalsparterna, där utgången ofta har stort intresse utöver det enskilda fallet och avsikten med talan är att få ett vägledande avgörande om avtalets innebörd. Se prop. 1974:77 s. 85 och 124 samt t.ex. AD 2015 nr 50, AD 2013 nr 55 och AD 2008 nr 102.

Unionens har utformat sin talan i syfte att få klarhet i två tolkningsfrågor och har vunnit framgång i en av dem. Båda tolkningsfrågorna har betydelse utöver det enskilda fallet och ingen av frågorna har varit helt enkla att bedöma.

Mot bakgrund härav anser Arbetsdomstolen att Unionen har haft skälig anledning att få tvisten prövad och att vardera part ska bära sina rättegångskostnader.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Vardera part ska stå sina rättegångskostnader.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Åsa Kjellberg Kahn (skiljaktig motivering), Claes Frankhammar (skiljaktig motivering), Ing-Marie Nilsson och Lars Hallenberg.

Rättssekreterare: Peter Edin

Domsbilaga  
i mål nr A 110/18

**Ledamöterna Åsa Kjellberg Kahn och Claes Frankhammar är skiljaktiga beträffande motiveringen på det sätt som framgår av följande yttrande.**

Vi delar majoritetens bedömning att 24-timmarsregeln ska tolkas så att rätten till vilodag då 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas kan tillgodoses genom en redan schemalagd fridag.

Däremot anser vi, till skillnad från majoriteten, att 24-timmarsregeln ska tolkas så att vilodagen inte behöver vara ett kalenderdygn då 24-timmarsgränsen överskrids under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas.

Radbrytningen efter den första delen av 24-timmarsregeln tydliggör att den sista meningen i bestämmelsen bara avser att reglera situationen då 24-timmarsgränsen överskrids under ”pågående slinga”. Det saknar enligt vår mening betydelse att parterna vid ingåendet av 2017 års kundanpassning, då den aktuella radbrytningen infördes, inte avsåg att ändra bestämmelsens innebörd. Det är nämligen, oaktat detta, ordalydelsen i 2017 års kundanpassning som ska tolkas i målet. Om vilodagen alltid skulle förläggas kl. 00.00–23.59, som Unionen gjort gällande, hade det också varit onödigt att tydligt specificera att denna skulle omfatta minst 24 timmar i bestämmelsens första stycke. Tidsangivelserna i bestämmelsens sista mening fyller dessutom en tydlig funktion endast i de fall då 24-timmarsgränsen överskrids under ”pågående slinga”, eftersom det då inte finns någon definitiv tid att utgå från när det gäller vilodagens början. Vid en samlad bedömning talar därmed 24-timmarsregelns lydelse, avtalssystematiken och syftet för att bestämmelsen, i enlighet med arbetsgivarparternas uppfattning, ska tolkas så att vilodagen inte behöver vara ett kalenderdygn då 24-timmarsgränsen överskridits under ett tjänstgöringspass som avslutas på hemmabas. Detta innebär att K.L. enligt vår mening fått en korrekt vilodag redan mellan kl. 00.42 den 10 december och kl. 00.41 den 11 december 2017.

I övrigt är vi ense med majoriteten.