

Kollektivavtalstolkning. En bestämmelse i SAS företagsbilaga till kabinavtalet mellan Svenska Flygbranschen och Unionen om 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas har ansetts innebära att uppehållet faktiskt ska vara minst 13 timmar och inte bara att ett uppehåll om minst 13 timmar ska schemaläggas.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-04-03
StockholmDom nr 24/24
Mål nr A 47/23**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen David Hellman, adress som ovan

SVARANDE

1. Svenska Flygbranschen, Box 5384, 102 49 Stockholm

2. Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden,
902001-7720, 195 87 StockholmOmbud för 1 och 2: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen TF AB,
Box 5384, 102 49 Stockholm**SAKEN**

Skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal, bl.a. kabinavtalet som Svenska Flygbranschen och Unionen träffat. Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (SAS) är medlem i Svenska Flygbranschen. N.E., U.L. och M.K. är medlemmar i Unionen och anställda som cabincrew (kabinpersonal, i kabinavtalet benämnda CC) hos SAS.

I kabinavtalet ingår en s.k. företagsbilaga med bestämmelser som gäller för SAS (SAS företagsbilaga). SAS företagsbilaga förhandlas av SAS och Unionenklubben på SAS, SCCA, tills enighet uppkommer om innehållet. SAS företagsbilaga undertecknas sedan även av de centrala parterna, Svenska Flygbranschen och Unionen, och tas därefter in i kabinavtalet och utgör därmed en del av detta avtal som gäller i fråga om SAS. SAS företagsbilaga innehåller bestämmelser om uppehåll för vila. Där står bl.a. att uppehåll för vila på hemmabas ska vara 13 timmar. Den bestämmelsen infördes 2012.

SAS bedriver som operatör flygverksamhet på ett sådant sätt att det enligt gällande reglering krävs att SAS har (ensidigt) beslutat och följer en av Transportstyrelsen godkänd manual (Operation Manual eller OM) med bestämmelser om kvalitets- och säkerhetskrav i verksamheten, bl.a. om vila mellan flygtjänstgöringsperioder, som bygger på gällande internationella och nationella regler men är företagsspecifik. Den del av manualen som gäller flygtjänstgöringsperioder och vila kallas OM-A. Av gällande reglering och SAS OM-A punkt 7 framgår att viloperioden på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioder ska vara minst 12 timmar. Så har det varit under lång tid, även före 2012.

Under november 2022 fick N.E., U.L. och M.K., som sysselsattes i arbete i flygplan som omfattas av kabinavtalet och SAS företagsbilaga samt SAS OM, mellan flygtjänstgöringsperioder mer än 12 men mindre än 13 timmar uppehåll för vila på sin hemmabas Arlanda, Sverige, enligt följande.

N.E. tjänstgjorde den 4 november 2022 till kl. 22.01. Hon påbörjade nästa tjänstgöringsperiod den 5 november 2022 kl. 10.45. Detta innebar att uppehåll för vila var 12 timmar och 44 minuter.

U.L. tjänstgjorde den 7 november 2022 till kl. 21.00. Han påbörjade nästa tjänstgöringsperiod den 8 november 2022 kl. 09.45. Detta innebar att uppehåll för vila var 12 timmar och 45 minuter.

M.K. tjänstgjorde den 21 november 2022 till kl. 19.02. Han påbörjade nästa tjänstgöringsperiod den 22 november 2022 kl. 07.20. Detta innebar att uppehåll för vila var 12 timmar och 18 minuter.

N.E., U.L. och M.K. hade av SAS schemalagts för minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas, men de fick inte det på grund av förseningar i flygtrafiken.

Parterna tvistar om SAS därigenom bröt mot regleringen om uppehåll för vila på hemmabas i SAS företagsbilaga.

SAS OM-A punkt 7

Punkt 7 i SAS OM-A innehåller följande.

7 Flight Time Limitations

7.1 Flight and Duty Time Limitations and Rest Requirements

7.1.1 General

The following flight time specification schemes apply with regard to duty time and rest for crew members and are valid for all duty assigned.

Collective agreements between the company and the Unions representing crew members may include duty conditions not reflected by these regulations. Such agreements may supplement the limitations and requirements below but may not compromise or replace these.

[...]

7.1.2 Definitions

[...]

7.1.3 Responsibilities

[...]

7.1.4 Flight Duty Period (FDP)

[...]

7.1.5 Unforeseen Circumstances in Flight Operations

[...]

7.1.6 Flight Times and Duty Periods

[...]

7.1.7 Positioning

[...]

7.1.8 Split Duty

[...]

7.1.9 Standby

[...]

7.1.10 Rest Periods**7.1.10.1 Minimum Rest Period at Home Base**

The minimum rest period provided before undertaking an FDP starting at home base shall be at least as long as the preceding duty period, or 12 hours, whichever is greater.

SAS företagsbilaga bilaga B

SAS företagsbilaga Bilaga B omedelbart före 2012 års ändringar innehöll följande.

Bilaga B; Bestämmelser rörande flygtid, tjänstgöringstid och fritid för CC.

Med hänsyn till tjänstgöring, beräkning av tjänstgöringstid och begränsning av densamma följes gällande myndighetsbestämmelser (BCL / FOM 2.2.5.) med nedanstående tillägg.

[...]

G Vila**1. Vila; kortlinje**

1. Minimum vila är 8 timmar. Vid planering av viloperiod skall tilläggas en transporttid på en timme vid stopp på bortastation och 2 timmar på hemmabas för varje transporttillfälle. Tiden från check-out till ny check-in är således planlagt på hemmabas minimum 12 timmar och på utestation minimum 10 timmar.

- a) Om det på grund av oregelmässigheter händer, att uppehållet på hemmabas alternativt utestation blir mindre än 12 timmar respektive 10 timmar äger CC rätten att bli omdisponerad, det vill säga få senarelagd check-in.
- b) Vilan på hemmabas efter tjänstgöringsperiod som planeras att överstiga 10 timmar och 30 minuter skall planeras att minst vara 14 timmar.

2. [...]

Loss av minimum vila

Ersättning för ”tapp av minimum vila” utbetalas automatiskt med 8% av 100% månadslön inklusive flygtillägg.

SAS företagsbilaga Bilaga B, i den lydelse den fick 2012, innehåller följande.

Bilaga B Bestämmelser rörande flygtid, tjänstgöringstid och fritid för CC.

Beträffande flygtid, tjänstgöringstid, vila och fritid gäller, utöver regler angivna i SAS OM-A 7.1, nedanstående mellan parterna överenskomna bestämmelser.

[...]

3. Tjänstgöring

3.1. Begränsning av tjänstgöring

[...]

3.1.2. Tjänstgöring vid förseningar

Vid förseningar och oregelbundenheter i trafiken, som påverkar egen roster, gäller OM-A 7.1.

[...]

5 Vila

Uppehåll för vila på hemmabas skall vara 13 timmar eller motsvarande föregående tjänstgöringsperiod, om denna är längre än 13 timmar.

Uppehåll för vila på utestation skall vara 10 timmar eller motsvarande föregående tjänstgöringsperiod, om denna är längre än 10 timmar.

I båda fall skall CC ha möjlighet till 8 timmars sömn. Se i övrigt OM-A 7.1.

Vid longhaulproduktion skall uppehåll för vila på utestation vara minst 15 timmar.

Yrkanden och inställning

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SAS att till Unionen betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 150 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 2 maj 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet, men vitsordat ränteyrkandet som skäligt i och för sig.

Unionen och SAS har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Unionen

Sammanfattning av grunderna för talan

SAS har brutit mot SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 första stycket genom att N.E., U.L. och M.K. vid ett tillfälle var i november 2022 fick mer än 12 men mindre än 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioder. På grund av kollektivavtalsbrotten är SAS skyldigt att betala allmänt skadestånd till Unionen.

Bakgrund

Vid de tre tillfällena i november 2022 hade SAS i och för sig schemalagt uppehåll för vila på hemmabas om minst 13 timmar mellan flygtjänstgöringsperioderna. När det uppstod förseningar i avvecklingen, dvs. flygningarna, valde SAS dock att följa schemat och inte senarelägga nästkommande flygtjänstgöringsperiod. Därför blev uppehållet för vila på hemmabas mindre än 13 timmar.

Möjligheten till vila för återhämtning mellan arbetspass är en viktig del av tjänstgöringsvillkoren i SAS företagsbilaga bilaga B som i sig är avgörande även för flygsäkerheten. Det sker ofta förändringar vid avvecklingen, dvs. vid flygningarna, i förhållande till schemaläggningen, vilket ytterligare understryker betydelsen för kabinpersonalen av att få uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioderna.

Inte minst för kabinpersonal med Arlanda som hemmabas försvinner en stor del av uppehållet för vila som restid till och från hemmet. Det som för SAS kan verka som en marginell förlust av tid för vila kan för den enskilde individen vara negativt, särskilt om det är fråga om återkommande förluster. Som alltid kan hänsyn till behovet av vila innebära kostnader eller administration för SAS.

Kollektivavtalsbestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas

Bestämmelsen i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 första stycket om uppehåll för vila på hemmabas reglerar hur långt det minsta uppehållet för vila på hemmabas mellan två flygtjänstgöringsperioder ska vara. Bestämmelsen reglerar alltså tiden mellan flygtjänstgöringsperioder. Uppehåll för vila är därmed tid fri från arbete, dvs. ledighet. Bestämmelsen gör inte åtskillnad på om den minsta tiden för uppehållet för vila på hemmabas ska iakttas vid schemaläggningen eller vid avvecklingen. Begreppet avveckling definieras inte, men förekommer i SAS företagsbilaga och avser SAS genomförande av den planerade flygtrafiken. Bestämmelsen utgör därmed en absolut regel. Uppehållet för vila på hemmabas ska således vara minst 13 timmar. Den bestämmelsen om längden för uppehållet för vila ska självklart också iakttas vid SAS schemaläggning så att uppehållet för vila på hemmabas faktiskt blir minst 13 timmar. För att bestämmelsen ska kunna iakttas kan en schemalagd efterföljande tjänstgöringsperiod behöva förskjutas som en följd av avvecklingen under den närmast föregående tjänstgöringsperioden.

Det hade inte varit särskilt svårt för Svenska Flygbranschen och SAS, som skrev utkast till avtalstexten, att formulera en tydlig regel med det avtalsinnehåll som arbetsgivarparterna numera hävdar var den gemensamma partsavsikten 2012.

Den hänvisning som görs till SAS OM-A 7.1 i tredje stycket i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 innebär inte att bestämmelserna i SAS OM-A 7.1 blir kollektivavtalsinnehåll. När nu den minsta tiden för uppehållet för vila på hemmabas regleras i första stycket i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5, saknar bestämmelserna i SAS OM-A 7.1 betydelse för just denna fråga.

SAS OM-A 7.1 reglerar en lång rad förhållanden. SAS OM-A 7.1 gäller all verksamhet, dvs. även schemaläggningen, och det går därför inte att av hänvisningen dra slutsatsen att den bara avser vila efter avvecklingen. Uttrycket ”Se i övrigt OM-A 7.1” i tredje stycket i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 får ses som en allmän upplysning.

Kollektivavtalsbestämmelsens tillkomst

Bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas tillkom i sin nuvarande utformning 2012. Bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas fick då en helt ny utformning. Den tidigare regleringen från 2010, dess tillämpning och historik har därför begränsad betydelse. Parterna i avtalsförhandlingarna hänförde sig inte till bestämmelsen om vila på hemmabas i 2010 års avtal utan skapade en helt ny bestämmelse om detta.

Avtalsförhandlingarna 2012 genomfördes under mycket särpräglade förhållanden. Svenska Flygbranschen och SAS hotade med konkurs för att få till stånd ändringar i kabinavtalet för större flexibilitet och lägre kostnader. Avtalsförhandlingarna präglades av en oerhörd tidspress och ett fokus på vissa frågor där Svenska Flygbranschen och SAS hade krav på kostnadsbesparingar. Det nya kollektivavtalet växte fram i en process där avtalsförslag utväxlades. Det var Svenska Flygbranschen och SAS som skrev avtalsutkast inför och efter förhandlingstillfällena.

Svenska Flygbranschen och SAS kommunicerade före avtalsförhandlingarna 2012 att ingångsvärdet var att kollektivavtalet borde följa lägstanivån i myndighetsregleringen om flygtjänstgöringsperioder och vila. Avseende viloreglerna fördes ingen diskussion om kostnader, utan fokus låg från Svenska Flygbranschens och SAS sida på flexibilitet vid arbetstidens förläggning. Unionen kommunicerade tidigt under avtalsförhandlingarna att 13 timmar vila på hemmabas var ett absolut och oinskränkt krav med hänsyn till bl.a. den flexibilitet i övrigt som Svenska Flygbranschen och SAS ville genomdriva. Det är inte riktigt att Svenska Flygbranschen och SAS vidhöll sitt krav på 12 timmar vila på hemmabas i enlighet med myndighetsregleringen långt in i avtalsförhandlingarna, men de släppte självfallet inte heller detta krav omedelbart.

Svenska Flygbranschen och SAS krävde bl.a. ökade möjligheter att kombinera kort- och långlinjeproduktion. I 2010 års kabinavtal medgavs endast en dags kortlinjeproduktion före långlinjeproduktion. Unionen gick slutligen med på att tillåta schemaläggning av två dagars kortlinjeproduktion före långlinjeproduktion. I gengäld tillmötesgicks Unionens motkrav i fråga om uppehåll för vila på hemmabas. Kravet var att minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas skulle vara en absolut rättighet för kabinpersonalen och att längden på uppehållet skulle regleras endast i kollektivavtalet. Unionen accepterade kravet på ökad flexibilitet i flygtjänstgöringen mot att det egna kravet om uppehåll för vila på hemmabas blev avtalsinnehåll.

Unionens uttalade krav var således att 13 timmar skulle vara en absolut undre gräns för uppehållet för vila på hemmabas. En ökad flexibilitet i schemaläggningen behövde nämligen enligt Unionen kompenseras med en tydlig viloregel,

vilket måste ha stått klart för Svenska Flygbranschen och SAS. Att 13 timmar är en absolut undre gräns för uppehållet för vila på hemmabas manifesterades tydligt i ordalydelsen av bestämmelsen som Svenska Flygbranschen och SAS utformade. Under avtalsförhandlingarna framfördes inte från Svenska Flygbranschen och SAS sida att den absolut formulerade bestämmelsen om minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas skulle vara förenad med undantag. Svenska Flygbranschen och SAS hade dock andra krav i fokus och fick också andra bestämmelser i SAS företagsbilaga ändrade.

Regleringarna i kollektivavtal med utländska fackförbund för kabinpersonal saknar helt betydelse för tolkningen av SAS företagsbilaga bilaga B. Avtalsförhandlingarna 2012 fördes separat med respektive fackförbund och utformningen av de olika kollektivavtal som träffades för respektive nordiskt land skiljer sig åt i flera avseenden. Kollektivavtalen i andra nordiska länder har dessutom senare ändrats.

Kollektivavtalen samförhandlades alltså inte med de nordiska fackförbunden för kabinpersonal. Ett fackförbund avvek t.ex. tämligen omedelbart från avtalsförhandlingarna 2012. Någon kommunikation mellan de nordiska fackförbunden för kabinpersonal förekom som regel inte. Hur det norska fackförbundet för kabinpersonal uppfattade sitt kollektivavtal och kommunicerade det saknar därför betydelsen för tolkningen av Unionens kollektivavtal.

Om Svenska Flygbranschen och SAS, som utformade bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas, hade klargjort att minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas trots ordalydelsen av bestämmelsen inte skulle gälla vid oregelbundenheter i avvecklingen, hade Unionen inte accepterat bestämmelsen.

Hänvisningen till SAS OM-A 7.1 och placeringen av texten ”Se i övrigt OM-A 7.1” i tredje stycket i kollektivavtalsbestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas var inte något som diskuterades vid avtalsförhandlingarna 2012.

Kollektivavtalsbestämmelsens tillämpning

Det är först under senare tid som SAS tillämpat bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas i kollektivavtalet på det sätt Svenska Flygbranschen anser är riktigt, dvs. genom att vid försening endast iaktta myndighetsregleringen om 12 timmar vila på hemmabas. Så snart denna tillämpning blev känd för Unionen agerade Unionen.

Av SAS interna dokument för besättningsplanering (Crew Planning Guide, CPG) framgår att SAS förskjutit sin egen tillämpning av bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas i kollektivavtalet från 2012 till 2019. CPG:n är ett av SAS ensidigt upprättat dokument och det har för SAS framhållits från Unionenklubben på SAS att det faktum att klubben inte tvistar om varje enskild avtalstillämpning inte i sig innebär att klubben accepterar en viss tolkning. Det förekom i och för sig den 18 januari 2018 ett möte mellan SAS, Unionen och Unionenklubben på SAS angående CPG:n, men på det mötet avhandlades inte något av betydelse för detta mål. Enligt CPG:n före 2019 kunde uppehållet för vila på hemmabas vara mindre än 13 timmar, om arbetstagaren accepterade

det. Unionen och Unionenklubben på SAS kände inte till om SAS faktiskt tillämpade detta. N.E., U.L. och M.K. accepterade inte att få mindre än 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioderna.

Av ett tvisteförhandlingsprotokoll från 2013/2014 framgår att Svenska Flygbranschen och SAS tidigare inte hävdade att det finns skillnad mellan schemaläggning och avveckling när det gäller flygtjänstgöring. Unionen hävdade i den tvisten att SAS i avvecklingen brutit mot bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas i kollektivavtalet genom att inte iakttå 13 timmar vila vid efterföljande standby. Svenska Flygbranschen och SAS argumenterade för att standby inte är tjänstgöring i den mening som avses i bestämmelsen. Svenska Flygbranschen och SAS argumenterade emellertid inte för att det generellt finns en möjlighet att i avvecklingen frångå 13 timmar vila på hemmabas oavsett vilken form av tjänstgöring som omfattas. Detta kan tas till intäkt för att arbetsgivarparternas uppfattning om avtalsinnehållet har ändrats.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

SAS har inte brutit mot SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 första stycket genom att N.E., U.L. och M.K. på grund av förseningar i flygtrafiken vid ett tillfälle var i november 2022 fick mer än 12 men mindre än 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioder, trots att de av SAS hade schemalagts för minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioderna. SAS är därför inte skyldigt att betala allmänt skadestånd till Unionen.

Bakgrund

Flygarbetstidslagen innehåller inga regleringar om dygnsvila. Däremot finns en begränsning på årsbasis i 4 § som anger att den s.k. blocktiden, som är den sammanlagda tiden för varje flygning räknat från det att blocken vid planets hjul tas bort inför start till dess blocken sätts vid hjulen efter landning, inte får överskrida 900 timmar per år. Därutöver stadgas att flygande personal har rätt till ledighet på hemmabas minst sju dygn per kalendermånad och 96 dygn per kalenderår.

EU:s arbetstidsdirektiv och arbetstidslagen stipulerar att dygnsvilan ska vara 11 timmar, medan de flygsäkerhetsregler som är implementerade i SAS OM-A anger att vilan ska vara minst 12 timmar. Därutöver har Svenska Flygbranschen och Unionen enats om att vid schemaläggningen ska 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas planeras mellan arbetspassen.

Undantagsvis kan kabinpersonal komma att få ett uppehåll för vila på hemmabas som understiger 13 timmar, men aldrig mindre än 12 timmar. Kabinpersonal får således en dygnsvila som, jämfört med vad som gäller i

andra branscher, med råge ger dem möjlighet till erforderlig vila mellan arbetspassen.

Årsarbetstiden enligt kabinavtalet är maximerad till 1 762 timmar, men det faktiska utfallet är i genomsnitt cirka 1 400 timmar per år för kabinpersonal som är anställd hos SAS i Sverige.

Ett genomsnittligt arbetspass för kabinpersonal i Sverige uppgick under perioden januari–oktober 2023 till 7 timmar 31 minuter. Under ett år utförs maximalt 190 arbetspass. Utöver den s.k. blocktiden består arbetstiden av visst förberedelse- och avslutningsarbete i samband med flygtjänst, standbytid, resor från hemmabas till annan tjänstgöringsort, utbildning och viss marktjänst.

Kabinpersonal har enligt en särskild regel alltid möjlighet att inte fullfölja en flygning, om denne är ”unfit for flight”. Om en i kabinpersonalen fått sitt uppehåll för vila på hemmabas reducerat till 12 timmar, har denne alltid med stöd av denna regel möjlighet att avstå nästa flygning.

Det finns en mängd schemalägningsregler i SAS företagsbilaga bilaga B som bestämmer hur arbetstidscheman för kabinpersonal kan konstrueras. Arbetstidsschemat (även kallat roster) är en teoretisk plan som bestäms i förväg, men i verkligheten (under avvecklingen) uppstår störningar som inte kan förutses och som påverkar planen. SAS anstränger sig för att skapa en så robust plan som möjligt utan att det påverkar kostnaderna alltför mycket. För att åstadkomma det läggs bufferttid in vid schemaläggningen, t.ex. tillägg till minimivilan och marginaler så att inte maximal arbetstid överskrids.

När en i kabinpersonalen checkat in för tjänstgöring träder ett antal andra regler in, i huvudsak de flygsäkerhetsregler som finns i SAS OM-A. Som exempel kan nämnas att SAS kan schemalägga kabinpersonal för maximalt 47,5 timmar tjänstgöring under en sjudagarsperiod, men vid störningar kan kabinpersonal fortsätta sitt schema upp till 60 timmar tjänstgöring under perioden. Samma princip tillämpas avseende vilan på hemmabas som schemaläggs till minst 13 timmar, men som vid förseningar kan reduceras till 12 timmar, vilket innebär att förseningar mindre än en timme inte påverkar nästa dags produktion. Denna flexibilitet eller elasticitet är bland det viktigaste för SAS, eftersom alla känner till att den i förväg gjorda planen som schemaläggningen utgör inte kommer att hålla till 100 procent. Alternativet till flexibiliteten vore att ha en reservstyrka tillgänglig som kan ta över bemanningen när planen inte håller. En sådan lösning skulle dock bli enormt kostsam, eftersom SAS inte vet när störningar uppstår och därför hade måst ha reservstyrkor tillgängliga dygnet runt, alla dagar om året. SAS har personal tillgänglig för att täcka upp för sjukfrånvaro, vård av barn och liknande, men inte för alla typer av störningar i produktionen.

Kollektivavtalsbestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas

Bestämmelsen i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 första stycket innebär bara att SAS vid schemaläggningen ska planera in minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas. Om det vid avvecklingen, dvs. i verkligheten, blir för-

seningar i förhållande till schemat så att det faktiska uppehållet för vila på hemmabas före nästa schemalagda flygtjänstgöringsperiod inte blir minst 13 timmar, räcker det, på grund av hänvisningen i bestämmelsens tredje stycke till SAS OM-A 7.1, att vilan på hemmabas faktiskt blir minst 12 timmar. Detta var den gemensamma partsavsikten vid tillkomsten av 2012 års SAS företagsbilaga. Om en partsgemensam partsavsikt inte kan fastställas, talar bestämmelsens ordalydelse, dvs. hänvisningen i tredje stycket till SAS OM-A 7.1 och de andra ställen i SAS företagsbilaga där hänvisningar till SAS OM-A 7.1 görs, ändå för att innebörden är den angivna.

Hänvisning i tredje stycket i bestämmelsen till SAS OM-A 7.1 utgör en avtalsreglering. Flygsäkerhetsreglerna i SAS OM-A 7.1 är i och för sig gällande för SAS även utan en hänvisning i SAS företagsbilaga, men genom att göra en uttrycklig hänvisning har kollektivavtalsparterna gemensamt tagit in innehållet i SAS OM-A 7.1 som avtalsvillkor. Kollektivavtalsparterna har alltså hänvisat till SAS OM-A:s motsvarande bestämmelser om vila. Hänvisningen till SAS OM-A innebär att kollektivavtalsparterna var ense om att vid var tid gällande regler om vila i SAS OM-A ska beaktas vid avvecklingen. Om kollektivavtalsparterna inte hade för avsikt att göra bestämmelserna i SAS OM-A 7.1 om vila till avtalsinnehåll, skulle det saknats anledning att hänvisa till detta regelverk.

Det hade varit möjligt att författa avtalstexten på ett tydligare sätt, men det innebär inte att Unionens tolkning av bestämmelsen är korrekt.

Bestämmelsen i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 ska för förståelse av hänvisningen till SAS OM-A 7.1 läsas tillsammans med bestämmelsen i bilaga B punkten 3.1.2 om tjänstgöring vid förseningar. I den bestämmelsen finns också en hänvisning till SAS OM-A 7.1 som innebär att vid förseningar och oregelbundenhet i trafiken som påverkar egen roster, dvs. tjänstgörings-schemat, gäller SAS OM-A 7.1. Den bestämmelsen infördes 2012. Alla hänvisningar till SAS OM-A 7.1 i SAS företagsbilaga infördes 2012.

Kollektivavtalsbestämmelsens tillkomst

Mot bakgrund av den allvarliga ekonomiska situation som SAS befann sig i med ett överhängande konkurshot ingick Svenska Flygbranschen och Unionen, tillsammans med SAS och Unionenklubben på SAS, den 19 november 2012 kollektivavtalet SAS företagsbilaga. För i Sverige anställda piloter ingicks samma dag och av samma skäl ett reviderat pilotavtal mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening, tillsammans med SAS och pilotföreningen på SAS. På motsvarande sätt ingicks samma dag avtal med de fackliga organisationer i Danmark och Norge som organiserar kabinpersonal och piloter i dessa länder.

Förhållandena vid avtalsförhandlingarna 2012 var särpräglade på så sätt att SAS ekonomiska situation var så ansträngd att bolaget hotades med att bli försatt i konkurs. Det var en realitet som SAS verkställande direktör var skyldig att beakta och inget som Svenska Flygbranschen och SAS ”hotade” med.

SAS var till följd av sin ekonomiskt trängda situation tvingat att minska sina kostnader, bl.a. för sin personal. Avtalsförhandlingarna var kritiska för SAS på så sätt att om inte avgörande förändringar skedde i kollektivavtalsvillkoren bedömdes bolaget inte kunna fortsätta sin verksamhet. En förutsättning från Svenska Flygbranschens och SAS sida för ett nytt kollektivavtal var att uppnå samstämmighet i tjänstgöringsreglerna mellan de nordiska länderna för att få den produktivitet som uppörelsen byggde på. Ändringarna avsåg i huvudsak villkor avseende löner, pensioner och tjänstgöring.

När 2012 års SAS företagsbilaga ingicks hade SAS tillämpat 2010 års SAS företagsbilaga i drygt ett år utöver den ursprungligen avtalade giltighetstiden till och med september 2011. SAS och Unionenklubben på SAS hade fört förhandlingar under denna tid, men utan att komma överens om en ny SAS företagsbilaga.

I 2010 års SAS företagsbilaga föreskrevs att kabinpersonal hade rätt till vila i minst 12 timmar på hemmabas. Kunde den vilan inte tillgodoses till följd av avvikelse i tidtabellen, hade kabinpersonalen rätt till omdisponering, dvs. rätt till senare incheckningstid, så att en viloperiod om minst 12 timmar erhöles. I 2010 års SAS företagsbilaga gjordes således ingen skillnad mellan vad som gällde vid schemaläggningen och vad som gällde vid avvecklingen. Det som SAS önskade i 2012 års avtalsförhandlingar var att frågan om uppehåll för vila på hemmabas vid kortlinje skulle regleras i enlighet med vad som dittills hade gällt, fast i första hand genom att utan undantag koppla regleringen i SAS företagsbilaga bilaga B till SAS OM-A 7.1.

Under avtalsförhandlingarna 2012 diskuterades olika lösningar. I den ekonomiskt svåra situation SAS då befann sig i ville SAS inte ha några begränsningar beträffande nyttjandet av personalen utöver de som myndigheterna redan ställde. Dessa begränsningar föreskrev att minsta period av vila mellan aktiv flygtjänst i två arbetspass med hemmabas som utgångspunkt ska vara 12 timmar. SAS var initialt bara intresserat av att i fråga om vila hänvisa till SAS OM-A 7.1, dvs. de interna regler som var framtagna för att uppfylla internationella flygsäkerhetsregler. Detta diskuterades ingående vid avtalsförhandlingarna. Unionenklubben på SAS var således införstådd med att den föreslagna hänvisningen till SAS OM-A 7.1 hade materiell betydelse.

SAS önskemål om en viloregel som helt sammanföll med SAS OM-A 7.1 accepterades inte av Unionenklubben på SAS, som krävde en striktare reglering än den som dittills hade gällt, eller de andra skandinaviska organisationerna som företräder kabinpersonal. Unionenklubben på SAS krav på dygnsvila om 13 timmar var inte en av de avgörande frågorna och var bara en av många frågor i förhandlingarna. Vid avtalsförhandlingarna godtog SAS en skyldighet att schemalägga 13 timmar vila, förutsatt att vilan kunde reduceras till 12 timmar vid avvecklingen beroende på störningar i produktionen. För SAS var det av avgörande betydelse att så långt möjligt kunna fortsätta produktionen dagen efter enligt schemat. Den striktare regleringen som Unionenklubben på SAS krävde kom alltså att bli gällande vid schemaläggningen, medan den mindre strikta regleringen i SAS OM-A 7.1 kom att bli tillämplig

vid avvecklingen. Kollektivavtalsparterna gjorde således en förhandlingslösning som kom att beakta båda kollektivavtalsparternas önskemål, men där ingen av dem fick fullt gehör för sin vilja.

Skälet till att 2010 års och 2012 års SAS företagsbilaga skiljer sig åt berodde främst på den ekonomiskt svåra situationen SAS befann sig i och behovet av att skapa enhetliga och flexiblare tjänstgöringsbestämmelser, vilket i sin tur skulle förbättra produktiviteten. Därtill hade SAS ambitionen att i SAS företagsbilaga inte begränsa SAS nyttjande av personalen utöver de begränsningar som följer av flygsäkerhetsregler.

SAS fick med 2012 års SAS företagsbilaga en ökad flexibilitet för att schemalägga kabinpersonal, men den bestod av betydligt fler och betydelsefullare förändringar än möjligheten att kombinera kort- och långlinjeproduktion. Det finns överhuvudtaget ingen koppling mellan förändringen av möjligheten att kombinera kort- och långlinjeproduktion och bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas. Kravet på ökade möjligheter att kombinera kort- och långlinjeproduktion följdes inte av ett ultimativt motkrav från Unionenklubben på SAS på 13 timmar vila på hemmabas.

Att Unionenklubben på SAS hade absoluta gränser i förhandlingarna för vad som kunde accepteras var inget som kommunicerades till SAS, annat än att Unionenklubben på SAS inte accepterade lönesänkningar. Eftersom 2010 års SAS företagsbilaga endast berättigade kabinpersonal till 12 timmar vila på hemmabas, är det svårt att förstå varför Unionenklubben på SAS krävde 13 timmar vila på hemmabas i 2012 års avtalsförhandlingar, särskilt med beaktande av att Unionenklubben på SAS accepterade andra mer omfattande förändringar. Unionens påstående om att en ökad flexibilitet för SAS behövde kompenseras med en tydlighet i viloregeln är en efterhandskonstruktion.

Eftersom avtalsförhandlingarna i de skandinaviska länderna fördes parallellt, stämde SAS företrädare i respektive land löpande av med varandra hur förhandlingarna utvecklades. I slutskedet var samtliga organisationer som organiserade kabinpersonal och piloter i de tre skandinaviska länderna på plats på samma ställe i Köpenhamn. Där fördes avtalsförhandlingarna flera dygn i sträck tills alla kollektivavtalsparter den 18 respektive 19 november 2012 kunde enas i samtliga förhandlingar.

Det kan förutsättas att de fackliga organisationerna som organiserar kabinpersonal löpande samordnade sig och stämde av med varandra om hur de skulle uppträda i förhandlingarna och vilken inställning de skulle ha till Svenska Flygbranschens och SAS förslag till avtalsregleringar. Ett genombrott i ett avseende i ett land kunde nämligen förväntas få genomslag i avtalsförhandlingarna i de andra två länderna. Det är därför fackliga organisationer samordnar sig på alla nivåer när det bedrivs kollektivavtalsförhandlingar. Kabinklubbarna hade t.ex. ett etablerat samarbetsforum för att diskutera gemensamma frågor.

SAS hade samma krav på regleringar av tjänstgöringsbestämmelser och viloregler i samtliga tre länder och avtalstexten beträffande vila blev densamma,

även om ordalydelsen inte blev identisk. I samtliga nordiska kollektivavtal finns det i bestämmelsen om uppehåll för vila en hänvisning till SAS OM-A. Därför har det betydelse vilken uppfattning Norsk Kabinforening hade om innehållet i viloregeln.

Kollektivavtalsbestämmelsens tillämpning

SAS har alltsedan 2012 års SAS företagsbilaga ingicks tillämpat bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas på det sättet att schemalaggningsen sker med beaktande av minst 13 timmar vila på hemmabas. Om det vid avvecklingen, dvs. vid produktionen, uppkommer störningar som medför förseningar, är det dock, genom den hänvisning som finns i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 tredje stycket till SAS OM-A 7.1, tillräckligt om uppehållet för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioderna faktiskt uppgår till minst 12 timmar.

Till och med augusti 2019 tillämpade SAS bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas på så sätt att det var frivilligt för kabinpersonal att acceptera ett kortare uppehåll för vila på hemmabas än 13 timmar. I augusti 2019 justerade SAS sin tillämpning av viloregeln och hänvisade därefter till att den faktiska vilan på hemmabas kan reduceras ner till 12 timmar vid förseningar.

Denna tillämpning var SAS transparent med. Den framgick av SAS ensidigt framtagna interna dokument för besättningsplanering (Crew Planning Guide, CPG), som SAS hade genomgång av med företrädare för Unionenklubben på SAS vid flera tillfällen och som fanns publicerat på intranätet för alla SAS medarbetare. Unionen hade inte tidigare haft några synpunkter på den tillämpning av bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas som framgick av dokumentet för besättningsplanering. Den information som SAS lämnade till Unionenklubben på SAS om sin syn på avtalsinnehållet ska anses som information lämnad även till Unionen. Den 19 januari 2018 deltog Unionen i ett möte med SAS om innehållet i CPG:n och tillämpningen av SAS företagsbilaga.

Svenska Flygbranschen och Unionen har inte tidigare haft tvister om SAS tillämpning av bestämmelsen om uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioder.

Kollektivavtalen med de danska och norska organisationerna för kabinpersonal har som nämnts samma innehåll som SAS företagsbilaga bilaga B, även om ordalydelsen inte är identisk. SAS har inte med de danska och norska organisationerna för kabinpersonal haft några tvister om reglerna om uppehåll för vila och innebörden av att dessa hänvisar till SAS OM-A.

Inför 2023 års kollektivavtalsförhandlingar skickade Norsk Kabinforening ut information till sina medlemmar där det konstaterades att hänvisningen till SAS OM-A innebär att SAS ska schemalägga kabinpersonal med minst 13 timmar vila på hemmabas, men om vilan till följd av förseningar endast blir 12 timmar så är det fortfarande tillfyllest, eftersom det är vad hänvisningen till SAS OM-A innebär.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har hållits vittnesförhör med ombudsmannen G.M., tidigare biträdande förhandlingschefen C.G.H., tidigare klubbordföranden och numera rådgivaren V.S., vice klubbordföranden L.S. och tidigare ombudsmannen och tidigare klubbordföranden C.K.. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med tidigare förhandlingschefen vid SAS T.M. och C.H.. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Tre av Unionens medlemmar i SAS kabinpersonal hade av SAS schemalagts för minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioder. På grund av förseningar i flygtrafiken fick de vid ett tillfälle vardera i november 2022 inte ett så långt uppehåll, men ändå minst 12 timmar uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioderna. Parterna tvistar om SAS därigenom bröt mot regleringen om uppehåll för vila på hemmabas i det tillämpliga kollektivavtalet, SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 i den lydelse regleringen fick vid ändringar 2012, och därför ska betala Unionen allmänt skadestånd.

Hur kollektivavtalsregleringen löd närmast före och efter ändringarna 2012, liksom regleringen i den av SAS ensidigt beslutade manualen SAS OM-A punkt 7 som nämns i kollektivavtalsregleringen efter ändringarna 2012, har redovisats inledningsvis i domen.

Unionen anser att uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioder enligt kollektivavtalet alltid faktiskt ska vara minst 13 timmar. Arbetsgivarparterna anser däremot att kollektivavtalet visserligen innebär att kabinpersonalen ska schemaläggas för minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioder, men att kollektivavtalet tillåter att uppehållet för vila faktiskt, på grund av förseningar i flygtrafiken, blir kortare än så, dock minst 12 timmar i enlighet med regleringen i SAS OM-A punkt 7. Detta följer enligt arbetsgivarparterna av hänvisningen i kollektivavtalet till SAS OM-A punkt 7. Enligt Unionen utgör nämmandet av SAS OM-A punkt 7 bara en allmän upplysning om vad som ändå alltid gäller.

Kollektivavtalsregleringen närmast före ändringarna 2012

Kollektivavtalsregleringen närmast före ändringarna 2012 skilde formellt mellan vad som gällde vid ”planering”, dvs. schemaläggning, av viloperiod respektive vid ”oregelmässigheter” i verkligheten. Tiden från check-out till ny check-in skulle vara ”planlagt” på hemmabas minimum 12 timmar. Om det på grund av ”oregelmässigheter” hände att uppehållet på hemmabas blev mindre än 12 timmar, hade kabinpersonalen rätt att bli omdisponerad, dvs. få senare-

lagd check-in, men det reglerades också hur stor ersättning för ”tapp av minimum vila” som skulle betalas.

Kollektivavtalsförhandlingarna 2012

Kollektivavtalsförhandlingarna 2012 initierades av arbetsgiversidan för att SAS var tvunget att dra ned på kostnaderna för att undvika konkurs. Arbetsgiversidans tydligt deklarerade utgångspunkt i fråga om tjänstgöringsbestämmelserna i kollektivavtalet var att de skulle motsvara bara det som gällde för alla flygbolag enligt myndighetsbestämda flygsäkerhetsbestämmelser, dvs. det som framgick av SAS OM-A.

Arbetsgiversidan utformade inledningsvis avtalsförslag som mejlades till Unionen. Det första avtalsförslaget, den 17 oktober 2012, innehöll följande.

5. Vila.

Minimum vila; se OM-A 7.1.

Vid longhaulproduktion skall uppehåll för vila på utestation vara minst 15 timmar.

Det andra avtalsförslaget, den 29 oktober 2012, som såvitt framkommit inte justerats på grund av synpunkter från arbetstagersidan, innehöll följande.

5. Vila.

Uppehåll för vila på hemmabas skall vara 12 timmar eller motsvarande föregående tjänstgöringsperiod, om denna är längre än 12 timmar.

Uppehåll för vila på utestation skall vara 10 timmar eller motsvarande föregående tjänstgöringsperiod, om denna är längre än 10 timmar.

I båda fall skall CC ha möjlighet till 8 timmars sömn.

Se i övrigt OM-A 7.1.

Vid longhaulproduktion skall uppehåll för vila på utestation vara minst 15 timmar

Det andra avtalsförslagets lydelse var således den som kollektivavtalsparterna slutligen enades om med bara den skillnaden att i det antagna kollektivavtalet siffran 12 ersatts med siffran 13. Den ändringen skedde i samband med att de förhandlande parterna möttes för avtalsförhandlingar i Köpenhamn, Danmark, den 15–19 november 2012 och slutligen ingick kollektivavtalet den sistnämnda dagen. Utredningen visar att ändringen skedde därför att arbetstagersidan vid mötet krävde att uppehållet för vila på hemmabas skulle vara tretton i stället för tolv timmar.

Inget i utredningen talar för att de förhandlande parterna, vare sig i mejlkorrespondens eller vid mötet, diskuterade vad som skulle gälla i fråga om uppehåll för vila på hemmabas vid schemalaggnings respektive i verkligheten (dvs. vid den s.k. avvecklingen då förseningar i förhållande till schemat kan inträffa) eller vad formuleringen ”Se i övrigt OM-A 7.1.” var avsedd att innebära.

Partsavsikten och ordalydelsen

De som var med vid mötet för avtalsförhandlingar och som hörts har i fråga om innebörden av kollektivavtalet uttalat sig i enlighet med den ståndpunkt som den partssida som åberopat förhöret intagit i målet. Det kan därför konstateras att någon gemensam partsavsikt när kollektivavtalet ingicks inte har visats och att Arbetsdomstolen därför i första hand är hänvisad till ordalydelsen av kollektivavtalet, sedd i belysning av hur den tillkom och skilde sig från tidigare lydelse.

Parterna verkar överens om att kollektivavtalet ska läsas som att uppehållet för vila på hemmabas ska vara inte exakt, utan minst 13 timmar.

Enligt Arbetsdomstolens mening är ordalydelsen i första stycket om att uppehållet ”skall” vara (minst) 13 timmar klar och talar entydigt för Unionens ståndpunkt. Ordalydelsen av bestämmelsen i sin helhet ger enligt Arbetsdomstolens mening inget direkt stöd för att det, såsom i enlighet med arbetsgivarparternas ståndpunkt, ska göras en skillnad mellan uppehållet enligt schemalaggningsen och uppehållet i verkligheten, trots att en formell sådan skillnad gjordes i den närmast föregående lydelsen. Formuleringen ”Se i övrigt OM-A 7.1.”, som är allmänt hållen, ger i sig inte vid handen att en sådan skillnad ska göras. Den punkt i SAS OM-A som nämns inleds nämligen för det första med ett klagande av att kollektivavtal kan innehålla tjänstgöringsvillkor som inte återspeglas i regleringen i SAS OM-A, men som kan komplettera begränsningarna och kraven i regleringen (punkt 7.1.1 med rubriken ”General”). För det andra innehåller SAS OM-A 7.1 både bestämmelser som rör schemalaggningsen, t.ex. vad gäller flygoperatörens skyldigheter enligt punkt 7.1.3.2, och bestämmelser om vad som ska gälla i verkligheten. För det tredje anger formuleringen att man ”i övrigt” ska se SAS OM-A 7.1, vilket språkligt sett inte innebär annat än att det som anges före formuleringen ska gälla men att man därutöver ska se regleringen i SAS OM-A 7.1.

I kollektivavtalet görs en tydlig uppdelning mellan tjänstgöring (punkt 3) respektive vila (punkt 5). En motsvarande uppdelning mellan tjänstgöring (punkt 7.1.4–9) respektive vila (punkt 7.1.10) görs i SAS OM-A 7.1. Att det i kollektivavtalet i fråga om tjänstgöring i punkt 3.1.2 anges att vid förseningar och oregelbundenheter i trafiken, som påverkar egen roster (dvs. det egna tjänstgöringsschemat), gäller OM-A 7.1 kan vid sådana förhållanden enligt Arbetsdomstolens mening inte anses tyda på att det ska göras en skillnad mellan uppehållet för vila (icke tjänstgöring) enligt schemalaggningsen och uppehållet i verkligheten. Att kabinpersonal oberoende av schemat vid förseningar under flygning kan behöva fortsätta att tjänstgöra, upp till den maxtid som gäller för flygtjänstgöring enligt SAS OM-A 7.1, ända till dess flygplanet landat framstår som naturligt och dessutom befogat av flygsäkerhetsskäl. Men det kan inte rimligen ha någon koppling till hur långt uppehållet för vila minst ska vara före nästa tjänstgöringsperiod.

Inget av vad som framkommit om tillkomsten av bestämmelsen talar enligt Arbetsdomstolens mening för att arbetstagsidan i samband med avtalsför-

handlingarna borde ha förstått att arbetsgivarsidan avsåg att det ska göras en skillnad mellan uppehållet enligt schemalaggningsen och uppehållet i verkligheten. Den närmast föregående lydelsen av bestämmelsen gjorde som nämnts tydligt en formell sådan skillnad, medan ingen av de lydelse som arbetsgivarsidan föreslog och utformade kan anses antyda att det också i fortsättningen skulle göras en sådan formell eller reell skillnad. Det första förslaget utgick visserligen från att bara reglerna i SAS OM-A 7.1 skulle gälla i fråga om uppehåll för vila, men det andra förslaget innehöll tydligt en reglering i sak av längden på uppehållet för vila, som i och för sig sammanföll med minimiregleringen i SAS OM-A 7, jämte därefter formuleringen ”Se i övrigt OM-A 7.1.”. När arbetsgivarsidan accepterade arbetstagsidans krav om 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas, vilket översteg minimiregleringen i SAS OM-A 7.1, föreslog arbetsgivarsidan en ändring i enlighet härmed av regleringen i sak av längden på uppehållet för vila på hemmabas, men ingen ändring av formuleringen om SAS OM-A 7.1. Som nämnts diskuterade de förhandlande parterna inte vad som skulle gälla i fråga om uppehåll för vila vid schemalaggningsen respektive i verkligheten eller vad formuleringen ”Se i övrigt OM-A 7.1.” var avsedd att innebära.

Redan eftersom lydelsen är så klar kan vad arbetsgivarparterna anfört om avtalsförhandlingarnas särpräglade karaktär, tillämpningen och arbetstagsidans kännedom om den samt inställningen hos en utländsk arbetstagsorganisation, som inte är part i det omtvistade kollektivavtalet, enligt Arbetsdomstolens mening inte tillmätas någon betydelse. Det är för övrigt inte visat, om ens påstått, att arbetstagsidans känt till att någon i kabinpersonalen tidigare faktiskt fått kortare uppehåll för vila på hemmabas mellan flygtjänstgöringsperioder än 13 timmar.

Slutsatser

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats är att kollektivavtalet i enlighet med ordalydelsen innebär att kabinpersonalen ska ha (minst) 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas. Eftersom det är ostridigt att tre av Unionens medlemmar i SAS kabinpersonal vid ett tillfälle vardera inte fått det, har SAS brutit mot kollektivavtalet och ska därför betala Unionen allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 75 000 kr. Skäligheten av den fordrade räntan på skadeståndet är vitsordad.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat och ska därmed, med hälften vardera, ersätta Unionens rättegångskostnader. Unionen har begärt 452 261 kr i ersättning för rättegångskostnader, varav 449 759 kr avser ombudsarvode för 128,5 timmar arbete och 2 511 kr avser utlägg. Arbetsgivarparterna har vitsordat skäligheten av ersättningen för utlägg, men inte ersättningen för ombudsarvode. Arbetsdomstolen anser, med hänsyn till målets omfattning och beskaffenhet, att ett ombudsarvode om 300 000 kr skäligen varit tillräckligt för att ta till vara Unionens rätt. Rätten till ränta på rättegångskostnadsersättningen följer av lag.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden att till Unionen betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 maj 2023 till dess betalning sker.

2. Svenska Flygbranschen och Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden ska med hälften vardera betala Unionen för rättegångskostnader med 302 511 kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Kurt Eriksson, Gunnar Ekbrant (skiljaktig), Per Hidesten (skiljaktig), Jolan Wennberg och Carina Lindberg.

Rättssekreterare: Lina Cajvert

Domsbilaga
i mål nr A 47/23

Gunnar Ekbrants och Per Hidestens skiljaktiga mening

Bestämmelsen i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 utgör en avtalsreglering som för sin tolkning inte ska läsas separat. Den ska läsas tillsammans med bestämmelsen i bilaga B punkten 3.1.2 om tjänstgöring vid förseningar. I den bestämmelsen finns också en hänvisning till SAS OM-A 7.1 som innebär att vid förseningar och oregelbundenhet i trafiken som påverkar egen roster, dvs. tjänstgöringsschemat, gäller SAS OM-A 7.1. SAS OM-A baseras på myndighetsbestämmelser som anger en grund för aktuella arbetstagares tjänstgöring och vilotid.

Att kabinpersonal oberoende av schemat vid förseningar under flygning kan behöva fortsätta att tjänstgöra, upp till den maxtid som gäller för flygtjänstgöring enligt SAS OM-A 7.1, ända till dess flygplanet landat framstår som naturligt och dessutom befogat av flygsäkerhetsskäl. Det blir därmed en logisk påverkan av hur långt uppehållet för vila kan komma att bli före nästa tjänstgöringsperiod så länge den minsta gränsen om 12 timmar enligt SAS OM-A 7.1 inte underskrids.

Bestämmelsen i SAS företagsbilaga bilaga B punkten 5 första stycket innebär bara att SAS vid schemaläggningen ska planera in minst 13 timmar uppehåll för vila på hemmabas. Om det vid avvecklingen, dvs. i verkligheten, blir förseningar i förhållande till schemat så att det faktiska uppehållet för vila på hemmabas före nästa schemalagda flygtjänstgöringsperiod inte blir minst 13 timmar, räcker det, på grund av hänvisningen i bestämmelsens tredje stycke till SAS OM-A 7.1, att vilan på hemmabas faktiskt blir minst 12 timmar.

Flygsäkerhetsreglerna i SAS OM-A 7.1 är i och för sig gällande för SAS även utan en hänvisning i SAS företagsbilaga, men genom att göra en uttrycklig hänvisning har kollektivavtalsparterna gemensamt tagit in bestämmelserna i SAS OM-A 7.1 som avtalsinnehåll. Kollektivavtalsparterna har alltså hänvisat till SAS OM-A:s motsvarande bestämmelser om vila. Hänvisningen till SAS OM-A innebär att kollektivavtalsparterna var ense om att vid var tid gällande regler om vila i SAS OM-A ska beaktas vid avvecklingen. Om kollektivavtalsparterna inte hade för avsikt att göra bestämmelserna i SAS OM-A 7.1 om vila till avtalsinnehåll, skulle det saknats anledning att hänvisa till detta regelverk.

Vi anser alltså att Unionens talan ska avslås.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.