

Sammanfattning

Mellan Flygarbetsgivarna och Tjänstemannaförbundet HTF gäller kollektivavtal för hos ett bolag anställda C/A och C/C med bas i Sverige. Fråga om en av avtalsbestämmelserna innebär att tjänstgöringsskyldigheten för en C/A under en 14-dagarsperiod är begränsad till högst sex dygn/sju dagar mellan fridagar och om uttrycket ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat är 144 timmar. Arbetsdomstolen finner att utredningen visar att parternas gemensamma uppfattning om avtalsbestämmelsens innebörd från avtalsslutandet och framgent varit att den inneburit en begränsning av arbetsskyldigheten till maximalt sex dygn/sju dagar mellan fridagar och att bestämmelsen därmed har den innebörden.

ARBETSDOMSTOLENDELDOM
2008-02-06
StockholmDom nr 12/08
Mål nr A 210/06
nr A 9/07**KÄRANDE** och **GENSVARANDE**Tjänstemannaförbundet HTF, Box 30102, 104 25 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Bo Ericson, samma adress**SVARANDE** och **GENKÄRANDE**Flygarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 STOCKHOLM
Ombud: chefsjuristen Pia Schöldström och arbetsrättsjuristen Eva Glückman,
Transportgruppen TGS Service AB, Box 5384, 102 49 STOCKHOLM**SAKEN**

tolkning av kollektivavtal

Mellan Flygarbetsgivarna och Tjänstemannaförbundet HTF (förbundet) gäller i allmänhet avlösande kollektivavtal för hos My Travel Airways A/S Danmark, filial Sverige (bolaget) anställda C/A och C/C med bas i Sverige. C/A är en förkortning av Cabin Attendant och C/C en förkortning av Cabin Crew. Bolaget är medlem i Flygarbetsgivarna och bundet av kollektivavtalet. Det aktuella kollektivavtalet gällde för perioden den 1 januari 2005–den 31 mars 2007. Avtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 5 Bestämmelser om fritid

Mom 1 Fritid

C/A skall erhålla minst fyra fridagar under varje 14-dagars period. Dessa skall alltid läggas ut två och två i block. De två första skall senast läggas ut efter sex dygn/sju dagar. Fridagar, intjänade kompdagar samt semester skall läggas ut på hemmabas/stationeringsorten.

En fridag varar 24 timmar. Före fridag skall C/A ej checka ut efter 00.00. Efter fridag skall C/A ej checka in före 05.00.

C/A skall själv godkänna standby-utkall som medför check-ut efter 00.00 på en efterföljande fridag.

Tvisten i målen gäller tolkning av § 5 i kollektivavtalet och om bolaget har brutit mot bestämmelsen genom att under hösten 2005 och under år 2006 schemalägga och beordra tjänstgöring för över 100 C/A överstigande 144 timmar. Förbundet anser att bestämmelsen innebär att en C/A under en 14-dagarsperiod alltid har rätt till två fridagar senast efter att ha tjänstgjort sex dygn/sju dagar, dvs. att en tjänstgöringsperiod aldrig kan överstiga det måttet. Flygarbetsgivarna hävdar att bestämmelsen innebär att det endast är

de två första fridagarna i perioden som ska läggas ut senast efter sex dygn/sju dagar, dvs. för det fall de två första fridagarna läggs ut tidigt i 14-dagarsperioden möjliggör bestämmelsen tjänstgöringsperioder inom perioden som är längre än sex dygn/sju dagar. Parterna är också oense om hur många timmar begreppet ”sex dygn/sju dagar” innebär. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har i oktober 2006 genom tolkningsföretråde, enligt 34 § medbestämmandelagen, hävdade att C/A inte har arbetskyldighet avseende tjänstgöring mer än 144 timmar i följd.

Förbundet har väckt talan mot Flygarbetsgivarna och bolaget och yrkat att bolaget ska förpliktas betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till över 100 arbetstagare som är medlemmar i förbundet samt till förbundet. Förbundet har även yrkat att bolaget ska utge viss ekonomisk ersättning till var och en av arbetstagarna. Förbundet har slutligen gentemot enbart Flygarbetsgivarna framställt ett fastställelseyrkande avseende tolkningen av avtalsbestämmelsen i § 5. Flygarbetsgivarna har genstämningvis väckt fastställsetalan mot förbundet avseende tolkningen av bestämmelsen.

Arbetsdomstolen har, den 14 december 2006, beslutat att avslå arbetsgivarisdans yrkande om interimistiskt förordnade om arbetskyldigheten för en C/A.

Arbetsdomstolen har även, efter samråd med parterna, den 12 oktober 2007 beslutat att avgöra förbundets respektive Flygarbetsgivarnas fastställsetalan genom deldom. Arbetsdomstolen kommer i enlighet härmed att i detta avgörande ta ställning till de frågor som rör fastställelseyrkandena.

Yrkanden

HTF har, såvitt nu är i fråga, yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att kollektivavtalets reglering i § 5 Mom 1 innebär *dels* att tjänstgöringsskyldigheten för en C/A under en 14-dagarsperiod är begränsad till högst sex dygn/sju dagar mellan fridagar, *dels* att uttrycket ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat är 144 timmar.

Även Flygarbetsgivarna har inledningsvis yrkat fastställelse av innebörden i timmar räknat av uttrycket ”sex dygn/sju dagar” men har vid huvudförhandlingen återkallat sin fastställsetalan i den delen.

Flygarbetsgivarna har, som fastställsetalan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att kollektivavtalets reglering i § 5 Mom 1 innebär att tjänstgöringsskyldigheten för en C/A under en 14-dagarsperiod inte är begränsad till högst sex dygn/sju dagar mellan fridagar.

Part har bestritt bifall till motparts fastställelseyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Den omtvistade avtalsbestämmelsen tillkom genom ett kollektivavtal som träffades år 1996 mellan bolaget och förbundet. Bestämmelsen har sedan dess gällt oförändrad. Avtalet slöts ursprungligen mellan Premiair A/S och förbundet. Premiair A/S har därefter ändrat firma till My Travel Airways A/S. Bolaget bildades genom sammanslagning av två andra bolag, nämligen Scanair och Conair. Bolaget har säte i Danmark och bedriver verksamhet i Danmark, Sverige och Norge.

En kollektivavtalsreglering som anger omfattningen av tjänstgöringsskyldigheten för en C/A och hur fridagar ska läggas ut har funnits sedan det första kollektivavtalet slöts mellan bolaget och förbundet år 1994. Flygarbetsgivarna blev part i kollektivavtalet först år 2002 i och med att bolaget blev medlem i arbetsgivarorganisationen. Flygarbetsgivarna har alltså inte deltagit i förhandlingarna såvitt avser tillkomsten av den omtvistade avtalsbestämmelsen.

1994 års kollektivavtalsreglering

I 1994 års kollektivavtal § 5 Mom 1 med rubriken ”Fritid” infördes en bestämmelse om tjänstgöringens omfattning och utläggning av fridagar. Där angavs bl.a. följande.

C/A skall erhålla minst 4 fridagar under varje 14-dagars period. Minst 2 av dessa ska ges sammanhängande.

En fridag varar 24 timmar. Efter nollställning är C/A berättigad till en viloperiod om 26 timmar, minst vart 7:e dygn.

Efter flygningar med hemkomst efter kl. 24.00 lokal tid skall C/A inte tilldelas fridag.

Bestämmelsen innebar att bolaget inte kunde schemalägga tjänstgöring för en C/A som innebar bortavaro från hemmabas mer än sex dygn utan fridag. Enligt regeln hade en C/A efter nollställning rätt till en viloperiod om 26 timmar minst vart sjunde dygn. Denna viloperiod skulle ske på hemmabas till skillnad mot vad som gäller enligt regleringen i det danska luftfartsverkets säkerhetsregler ”Bestemmelser for Civil Luftfart BL 5-17” (BL) av vilka följer att viloperioden inte behöver ske på hemmabas. Regleringen innebar alltså en förbättring jämfört med vad som gäller enligt BL. Fridag och viloperiod kom därför enligt kollektivavtalsbestämmelsen att bli synonyma begrepp. Avtalsbestämmelsen innebar alltså ett krav på bolaget att schemalägga tjänstgöring för en C/A på sådant sätt att minst en fridag skulle läggas ut minst vart sjunde dygn.

Begreppet nollställning är hämtat från BL. I BL finns ett poängsystem som poängsätter olika moment och som anger hur en besättningsmedlems poängbelastning reduceras vid vila. Av BL framgår att en besättningsmedlem ska tilldelas två tjänstgöringsfria perioder om minst 26 timmar inom en 14-da-

garsperiod, räknat från den tidpunkten som besättningsmedlemmens poängbelastning har reducerats till noll poäng. Kollektivavtalets krav på nollställning innebar således att en C/A före viloperiodens början skulle ”vila ned” sin poängbelastning till noll.

Att regleringen i § 5 om viloperiod handlade om fritid stöds av det faktum att den är intagen i kollektivavtalets reglering om just fritid. Bestämmelsen hämtades från det tidigare avtalet med Conair.

Syftet med bestämmelsen i 1994 års kollektivavtal var att möjliggöra för en C/A att kunna upprätthålla ett någorlunda normalt privatliv och familjeliv. Att inte behöva vara borta mer än sex dygn i följd från hemmabasen var särskilt viktigt för personal med familj och hemmavarande barn.

I oktober 1994, kort tid efter det att bolaget och förbundet ingått 1994 års avtal, träffade bolaget och förbundets lokala arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal som angav bl.a. att en C/A skulle ha rätt att erhålla minst fyra fridagar i block om två under varje 14-dagarsperiod. Det lokala avtalet innebar alltså en förbättring på så sätt att fridagarna skulle läggas ut två och två för att möjliggöra en mer sammanhängande ledighet. Den delen var hämtad från det tidigare avtalet med Scanair.

Den omtvistade kollektivavtalsbestämmelsen och dess tillämpning

Den 28 april 1996 träffade bolaget och förbundet ett nytt kollektivavtal. Det nya avtalet innehöll förbättringar för arbetstagersidan jämfört med 1994 års avtal. En förbättring var att det lokala avtalets bestämmelse om att fridagarna alltid skulle läggas ut två och två i block fördes in i § 5 i det centrala avtalet. En annan förbättring var att begreppet ”vart 7:e dygn” ersattes med begreppet ”sex dygn/sju dagar”. Avtalstexten genomgick också en modernisering och begreppen ”viloperiod” och ”nollställning” mönstrades ut. Genom förändringarna blev avtalstexten tydligare och lättare att tillämpa. Bestämmelsen i 1996 års avtal har utan ändringar förts över till senare gällande kollektivavtal.

Avtalsbestämmelsen anger ett mått på tjänstgöringens maximala omfattning mellan fridagar. Det måttet anges genom uttrycket ”sex dygn/sju dagar”. Med dygn avses inte kalenderdygn. I stället avses en 24-timmarsperiod. Tidpunkten för incheckning kan infalla när som helst under ett visst dygn, medan tidpunkten för utcheckning enligt regeln ska ske senast efter sex dygn eller sex 24-timmarsperioder vid det klockslag som incheckningen skedde på. Tidpunkten för utcheckning kan således infalla på den sjunde kalenderdagen räknat från tidpunkten för incheckning. Ett annat sätt att uttrycka saken på är att tjänstgöringen mellan fridagar är begränsad till sex 24-timmarsperioder och att en sådan tjänstgöringsperiod normalt sträcker sig in på det sjunde kalenderdygnet räknat från incheckningsdygnet. Att regeln har kompletterats med uttrycket ”.../sju dagar” har alltså skett i förtydligande syfte.

Med uttrycket ”de två första ska senast läggas ut efter sex dygn/sju dagar” har parterna avsett att språkligt ge uttryck för att arbetsskyldigheten mellan

fridagar är begränsad till maximalt sex 24-timmarsperioder. Begreppet ”sex dygn/sju dagar” utgör i timmar räknat 144 timmar (6 x 24=144). Parterna var väl medvetna om båda dessa förhållanden när avtalet träffades.

Om en 14-dagarsperiod påbörjas med tjänstgöring sex dygn/sju dagar anger regeln att den tjänstgöringen omedelbart ska följas av två fridagar. Om perioden inleds med två fridagar och därefter följs av tjänstgöring ska likväl tjänstgöringen efter maximalt sex dygn/sju dagar följas av två fridagar.

De sociala aspekter som redovisats ovan utgjorde det bakomliggande syftet också vid förhandlingarna inför 1996 års avtal. Detta understryks i avtalstexten som anger bl.a. att fridagar ska läggas ut på hemmabas/stationeringsorten. Fridag i avtalets mening är alltså en ledig dag som disponeras på hemorten.

Om regeln inte skulle anses ha den innebörd som förbundet gör gällande, finns skäl att ställa frågan vad parterna egentligen har åsyftat med den. Det är inte rimligt att anta att tjänstgöringsmättet sex dygn/sju dagar var avsett att iakttas enbart i den situationen att en 14-dagarsperiod påbörjas med tjänstgöring under sex dygn/sju dagar. Om innebörden skulle anses var den som arbetsgivarsidan gjort gällande, anser förbundet att bestämmelsen saknar ändamål och betydelse. I sådant fall utgör 1996 års avtal en försämring jämfört med 1994 års avtal, som ju innebar tjänstgöring i högst sex dygn. Det är inte rimligt att anta att förbundet i 1996 års avtalsförhandlingar skulle föra fram förslag som innebär försämringar för medlemmarna i förhållande till vad som gällt tidigare.

Den praktiska tillämpningen från år 1996 och fram till slutet av sommaren 2005 har dessutom varit i enlighet med förbundets tolkning. Det visar att bolaget, från avtalsbestämmelsens tillkomst år 1996, delat förbundets uppfattning om bestämmelsens innebörd. Det var först vid den lokala förhandling som hölls, på klubbens begäran, den 23 november 2005 som bolaget uppgav att det tolkade bestämmelsen på sätt som nu påstås i tvisten. Vid det tillfället uttalade därutöver P.S., som representerade bolaget, att han var medveten om att bolaget fram till dess tillämpat bestämmelsen i enlighet med förbundets uppfattning om dess innebörd. I en skrivelse från år 1998 bekräftar bolagets företrädare E.S. att kollektivavtalet innebär en begränsning till tjänstgöring i sex dygn.

Att bolaget varit överens med förbundet om bestämmelsens innebörd vinner även stöd av dels det faktum att bolaget tog initiativ till de s.k. LH-avtalen, dels att bolaget vid upprepade tillfällen under avtalsrörelserna framfört ändringsyrkanden avseende § 5. Skälet till att bolaget och senare även Flygarbetsgivarna föreslagit ändringar är att även de varit av uppfattningen att avtalsbestämmelsen hindrat tjänstgöring överstigande sex dygn/sju dagar utan fridag.

LH-avtalen

Några år efter det att 1996 års avtal träffats uppstod ett behov för bolaget att kunna bemanna långdistansflygningar, innebärande tjänstgöring överstigande sex dygn/sju dagar. Bolaget hade tidigare inte producerat flygningar av det slaget. Eftersom kollektivavtalets § 5 Mom 1 hindrade bolaget från att schemalägga och beordra så lång tjänstgöring träffades, på bolagets begäran, en överenskommelse om förutsättningarna för att genomföra långdistansflygningar om upp till 22 dygn. Överenskommelsen benämns på engelska Long Haul Agreement, därav benämningen LH-avtal.

Det första LH-avtalet träffades i december 1999 mellan bolaget och den svenska C/A-klubben samt dess danska och norska motsvarigheter. Det är avfattat på engelska.

I avtalets punkt 6 anges följande.

If the duration of long haul slings implies that the contractual F-days cannot be scheduled on the actual roster, or the contractual interval between F-days cannot be observed, the remaining F-days shall be scheduled on the coming roster immediately after arrival at home base (In continuation of 1 BL and 2 consecutive days off).

Begreppet ”contractual F-days” avsåg de fridagar som avses enligt kollektivavtalets § 5 Mom 1. Satsen ”the contractual interval between F-days” syftade på det i kollektivavtalsbestämmelsen angivna tjänstgöringsintervallet mellan fridagar, dvs. ”sex dygn/sju dagar”. Innebörden av punkten 6 var att om de kollektivavtalsreglerade fridagarna inte kunde läggas ut på grund av långdistansflygningens längd skulle fridagarna läggas efter utcheckning på hemmabasen. C/A skulle i sådant fall erhålla en dag för att ”vila ned” poängbelastningen och därefter två fridagar.

I punkten 12 anges att en C/A kan avstå från tjänstgöring som överskrider ”6 days (144 hours)”. Arbetsgivaren kunde alltså inte utan samtycke från en C/A schemalägga tjänstgöring överstigande ”sex dygn/sju dagar”. Att avtalet använde begreppet ”6 days (144 hours)” beror på att det engelska språket inte skiljer på begreppen dygn och dagar. För att det inte skulle råda något tvivel om att regleringen avsåg tjänstgöring överstigande sex 24-timmarsperioder hade parterna vid avtalets avfattande räknat om tjänstgöringsperiodens längd till 144 timmar och särskilt angett det i den engelskspråkiga avtalstexten.

I punkten 13 och 14 anges att tjänstgöring överstigande ”6 days (144 hours)” respektive ”13 days (312 hours)” berättigar till viss angiven extra ersättning.

Parterna lät också upprätta en dansk version av LH-avtalet från år 1999. I punkten 12 i den danska språkversionen anges att C/A kan avstå från tjänstgöring på slingor överstigande ”6 døgn/7 dage” och i bl.a. punkten 13 anges att C/A är berättigad till extra ersättning vid långdistansflygningar som överskrider ”6 døgn (144 timer)”. Begreppen som används i punkterna 12 och 13 för att ange tjänstgöringens längd är synonyma och visar alltså att med begreppet ”sex dygn/sju dagar” avses 144 timmar.

År 2002 träffade parterna ett nytt LH-avtal. Det avtalet avfattades på danska. Avtalet anslöt till LH-avtalet från år 1999 men avtalstexten moderniserades. Innehållet i den tidigare punkten 6 återfinns i punkterna 4 och 8. I punkten 4 anges att ”Ved longhaul-produktion gælder tidsintervallet mellem F-dage ikke.” I punkten 8 anges att om slinglängden medför att överenskomna fridagar inte kan läggas ut ska icke utlagda fridagar schemaläggas omedelbart efter hemkomsten. I punkten 3 återfinns bestämmelsen om att en C/A kan avstå från att flyga långdistansflygningar.

I ett informationsblad daterat i oktober 2003 och undertecknat av arbetsledningen framgår att ”övriga slingor ska biddas eftersom de antingen är längre än kollektivavtalets 6 dygn/7 dagar eller”. Detta visar att arbetsgivaren ansåg att det centrala kollektivavtalet lade hinder i vägen för längre flygningar. Flygarbetsgivarna har hävdat att bolaget behövde ett LH-avtal för flygningar som var längre än vad som enligt deras tolkning kan läggas ut under en 14-dagarsperiod. Den vanliga slinglängden på långdistansflygningarna har emellertid varit omkring 8–10 dagar. Med arbetsgivarparternas tolkning av avtalsbestämmelsen hade det inte behövts något LH-avtal för att genomföra dessa slingor.

I juni 2005 träffades ett nytt LH-avtal. Det avtalet sades dock upp av bolaget redan den 14 juli 2005, dvs. i samband med att bolaget intog en ny hållning till hur § 5 i kollektivavtalet skulle tolkas.

Det senaste LH-avtalet träffades i januari 2006 mellan bolaget och C/A-klubben. Det avtalet är avfattat på danska och är till sitt innehåll i allt väsentligt identiskt med LH-avtalet från år 2002. Avtalen skiljer sig dock åt i ett avseende. I punkten 3 anges att långdistansflygningarna i första hand ska bemannas på grundval av frivillighet men att bolaget kan beordra tjänstgöring i den situationen att inte tillräckligt många C/A anmäler intresse, men endast för slingor om maximalt nio dygn/tio dagar.

Avtalsförhandlingarna åren 1998, 2000 och 2002

I 1998 års avtalsförhandlingar yrkade bolaget att kollektivavtalets § 5 Mom 1 skulle ändras så att bestämmelsen skulle medge schemaläggning av tjänstgöring upp till nio dygn/tio dagar.

I 2000 års avtalsförhandlingar ville bolaget sträcka ut tjänstgöringsintervallet ytterligare och begärde därför att kollektivavtalets § 5 Mom 1 första stycket skulle ha följande lydelse.

C/A ska erhålla minst 4 fridagar under varje 14-dagars period. Dessa ska alltid läggas ut två och två i block. De två första ska senast läggas ut efter 10 dygn/11 dagar. Fridagar, intjänade kompdagar samt semester ska läggas ut på hemmabas/stationeringsorten.

Den tolkning av avtalsbestämmelsen som arbetsgivarsidan hävdar i tvisten innebär att tjänstgöringsskyldigheten för en C/A under en 14-dagarsperiod omfattar ett visst antal 24-timmarsperioder samt därutöver upp till 12 timmar.

Med hänsyn till att avtalet anger att en fridag alltid börjar kl. 00.00 är det dock inte teoretiskt möjligt att inom en 14-dagarsperiod schemalägga en C/A fullt ut enligt yrkandet i 2000 års avtalsförhandlingar och samtidigt lägga ut fyra fridagar.

I 2002 års avtalsförhandlingar yrkade bolaget att kollektivavtalets § 5 Mom 1 första stycket skulle ha följande lydelse.

C/A ska erhålla minst 4 fridagar under varje 14-dagars period. Fridagar scheduleras alltid minst två tillsammans. De två första ska senast läggas ut efter sex dygn/sju dagar. Vid longhaul produktion gäller ej tidsintervallet mellan fridagar, men missade fridagar läggs ut vid hemkomst till hemmabas. Fridagar, intjänade kompdagar samt semester ska läggas ut på hemmabas/stationeringsorten.

Med begreppet "tidsintervallet" i den föreslagna lydelsen syftade bolaget på begreppet "sex dagar/sju dygn". Yrkandet innebar i princip att regleringen i de särskilda LH-avtalen skulle komma att föras in i det centrala kollektivavtalet, men utan möjlighet för en C/A att avstå från långdistansflygningar.

Förhandlingarna inför avtalen åren 1998, 2000 och 2002 ledde inte till några ändringar i avtalsbestämmelsen.

Avtalsförhandlingarna år 2004/2005

Vid avtalsförhandlingarna år 2004/2005 önskade arbetsgivarparterna säga upp LH-avtalet och att kollektivavtalets § 5 Mom 1 första stycket skulle tillföras följande text.

Vid slingor överstigande 6 dygn/7 dagar där fridagar inte kan läggas ut enligt ovan scheduleras dessa uteblivna fridagar omedelbart efter hemkomsten.

Förbundet hade inledningsvis angett bl.a. att man yrkade vissa redaktionella förändringar av avtalstexten. Den 12 januari 2005 redovisade förbundet sitt förslag såvitt avsåg kollektivavtalets § 5 Mom 1 första stycket. Förslaget hade följande lydelse.

C/A ska erhålla minst 4 fridagar under varje 14-dagars period. Dessa ska alltid läggas ut i block om två och två med maximalt 6 dygn/7 dagars intervall. Fridagar, intjänade kompdagar samt semester ska läggas ut på hemmabas/stationeringsorten.

Arbetsgivarsidans förslag utgjorde i princip en upprepning av bolagets yrkande inför 2002 års avtal. Ändringsförslaget får ses mot bakgrund av den ståndpunkt som arbetsgivarsidan då intog när det gäller tolkningen av den omtvistade bestämmelsen, dvs. att avtalsbestämmelsen hindrade bolaget från att schemalägga tjänstgöring överstigande sex dygn/sju dagar (144 timmar). Att avtalet hade den innebörden har ju hela tiden varit förbundets uppfattning i tolkningsfrågan. Förbundets ändringsförslag innebar därför inte någon ändring i sak av bestämmelsen.

Bolaget har antagit en ny tolkning av avtalsbestämmelsen

Den 14 juli 2005 sade bolaget upp det i juni samma år ingångna LH-avtalet. Efter uppsägningen av avtalet fick C/A-klubben indikationer på att bolaget avsåg att schemalägga tjänstgöring överstigande sex dygn/sju dagar med stöd av kollektivavtalsbestämmelsen, dvs. att bolaget intagit en ny ståndpunkt om innebörden av kollektivavtalets § 5 Mom 1. C/A-klubben reagerade på detta genom en skrivelse av den 10 september 2005 som skickades till medlemmarna. I skrivelsen redovisar klubben hur den uppfattade det faktum att bolaget hade sagt upp LH-avtalet. I skrivelsen anges bl.a. att ”Vi kan som längst vara borta sex dygn/sju dagar”. Detta syftade på att det centrala kollektivavtalet hindrade produktion som förutsätter tjänstgöring överstigande ”sex dygn/sju dagar”.

Bolaget svarade på klubbens skrivelse med en egen skrivelse. I bolagets skrivelse, som undertecknats av verkställande direktören T.C., redovisades ståndpunkten att långdistansflygningar kunde genomgöras inom ramen för det tillämpliga kollektivavtalet. Den uppfattningen utgjorde en helt ny tolkning av den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen. Den nya tolkningen var överraskande inte minst mot bakgrund av att de s.k. LH-avtalen tillkommit just för att möjliggöra produktion av långdistansflygningar. Bolaget hade tidigare aldrig redovisat någon annan uppfattning för förbundet. Bolagets skrivelse föranledde klubben att kalla till förhandlingar för att ta reda på var parterna stod i tolkningsfrågan. Vid förhandlingen den 23 november 2005 hävdade bolaget sin nya ståndpunkt i tolkningsfrågan.

Sammanfattning av grunderna för talan

Avtalsbestämmelsen i § 5 Mom 1 i det mellan parterna gällande kollektivavtalet innebär att en C/A inte kan åläggas att tjänstgöra mer än sex dygn/sju dagar eller 144 timmar mellan två fridagar.

Den tolkningen av avtalsbestämmelsen överensstämmer med den gemensamma partsavsikt som fanns vid avtalsslutandet år 1996, avtalsbestämmelsens ordalydelse och syfte samt det sätt som avtalet tillämpats från dess tillkomst och fram till och med sommaren 2005. Även förekomsten av och innehållet i de s.k. LH-avtalen samt bolagets och arbetsgivarparternas uppträdande vid avtalsförhandlingar och förhandlingen den 23 november 2005 ger stöd för att det mellan parterna från och med avtalsslutandet år 1996 till och med sommaren 2005 funnits en samstämmig uppfattning om avtalsbestämmelsens innebörd i enlighet med förbundets ståndpunkt i tolkningsfrågan.

Flygarbetsgivarna

Bolaget har alltsedan starten vid årsskiftet 1993/1994 filialer i Sverige och Norge samt kollektivavtal med respektive arbetstagarorganisation i varje land. Kollektivavtalen skiljer sig åt något mellan länderna.

När det gäller frågan om tjänstgöringsskyldighet för en C/A enligt det aktuella kollektivavtalet regleras den frågan även i avtalets § 3 med rubriken ”Bestämmelser om tjänstgöring”. I den paragrafen hänvisas till det danska luftfartsverkets säkerhetsbestämmelser – BL. All tjänstgöring poängbelastas enligt detaljerade bestämmelser i BL innebärande att en C/A inte får *schemaläggas* för tjänstgöring utöver 270 poäng per vecka. I kollektivavtalet anges däremot att en C/A inte får *tjänstgöra* utöver 270 poäng per vecka.

I BL definieras begreppet viloperiod som en period då en besättningsmedlem är befriad från tjänstgöring och har tillgång till ”en säng på land”. En viloperiod syftar till att upprätthålla flygsäkerheten och kan, till skillnad från fritid, läggas ut på annan ort än hemmabasen. Fritid, däremot, ska enligt kollektivavtalsbestämmelsen alltid läggas ut på hemmabasen. Begreppen viloperiod och fridag har därför inte samma innebörd.

1994 års kollektivavtalsreglering

I 1994 års kollektivavtal § 5 Mom 1 angavs i fråga om fritid inte något annat än att en C/A hade rätt till minst fyra fridagar under varje 14-dagarsperiod, varav två fridagar skulle förläggas sammanhängande och att en fridag omfattade 24 timmar.

I bestämmelsen angavs därutöver att en C/A hade rätt till en viloperiod om 26 timmar vart sjunde dygn, i enlighet med BL:s bestämmelser. Innebörden av begreppet viloperiod framgår av BL:s bestämmelser. Som angetts ovan har begreppen viloperiod och fridag olika innebörd. Begreppen var alltså inte synonyma i 1994 års avtal. Det bestrids således att tjänstgöringsskyldigheten mellan fridagarna enligt 1994 års avtalsbestämmelse skulle ha varit begränsad till sex dygn. Det bestrids också att 1994 års avtalsbestämmelse har någon koppling till begreppet ”sex dygn/sju dagar” i den nu omtvistade avtalsbestämmelsen.

1994 års kollektivavtalsbestämmelse tillkom inte av de syften som förbundet påstår. Den tillkom alltså inte för att förhindra lång bortavaro från hemorten. Att ”viloregeln” flöt in i kollektivavtalet hänger samman med att den utgjorde en myndighetsbestämmelse om vilotid. Syftet med regleringen i det lokala avtalet år 1994 om att fridagarna skulle läggas ut två och två i block var att tillgodose C/A-klubbens intresse av att fridagarna skulle läggas ut sammanhängande.

Den omtvistade kollektivavtalsbestämmelsen

Det är riktigt att den omtvistade kollektivavtalsbestämmelsen i § 5 har gällt oförändrad sedan år 1996. Den har tillämpats vid kortlinjeflygningar.

Ordalydelsen i bestämmelsen är klar och entydig. Den anger en rätt att under varje 14-dagarsperiod erhålla minst fyra fridagar, att dessa fridagar ska läggas ut två och två i block, och att de två första fridagarna i perioden alltid ska läggas ut senast efter ”sex dygn/sju dagar”. Arbetsgivaren är alltså oförhindrad att lägga de två första fridagarna tidigare än efter ”sex dygn/sju” dagar. Däremot anger bestämmelsen inte när under perioden de övriga två fridagarna ska läggas ut. Om de två första fridagarna läggs ut någon gång dagarna 1–5 kan således tjänstgöringen därefter omfatta mer än ”sex dygn/sju dagar”. Detta illustreras med två exempel enligt följande. Om de två första fridagarna läggs ut under dag 3 och 4 i perioden kan bolaget därefter schemalägga tjänstgöring under åtta dagar i följd (dag 5–12) och sedan lägga ut de två återstående fridagarna på dagarna 13 och 14. Om perioden inleds med två fridagar är arbetsgivaren oförhindrad att schemalägga tjänstgöring under tio dagar i följd (dag 3–12) och lägga ut de två återstående fridagarna på dagarna 13 och 14.

Det har inte förelegat någon annan partsavsikt vid kollektivavtalets ingående än som framgår av bestämmelsens ordalydelse. Bestämmelsen har inte tillkommit av sociala hänsyn som förbundet påstått.

Begreppet ”dygn” i avtalsbestämmelsen avser en 24-timmarsperiod och begreppet ”dag” avser en period om upp till 12 timmar. In- och utcheckning kan ske när som helst under ett dygn. Enligt avtalsbestämmelsen börjar dock en fridag alltid kl. 00.00. Om en C/A exempelvis checkar in kl. 12.00 dag 1 kan tjänstgöringen pågå fram till kl. 00.00 dag 7, dvs. 156 timmar. Om en C/A checkar in kl. 20.00 dag 1 kan tjänstgöringen pågå fram till kl. 00.00 dag 7, dvs. 148 timmar. Begreppet ”sex dygn/sju dagar” utgör alltså, med hänsyn till regeln om att en fridag alltid börjar kl. 00.00, i timmar räknat ett spann mellan 144–156 timmar.

Det är riktigt att bolaget alltsedan avtalsbestämmelsens tillkomst i de allra flesta fallen har tillämpat bestämmelsen på det sätt som förbundet menar att den ska tillämpas. Bolaget har alltså schemalagt tjänstgöringen på ett för arbetstagarna och förbundet förmånligt sätt. Det innebär dock inte att arbetsgivarparterna har accepterat förbundets tolkning av bestämmelsen. Skälet till tillämpningen är i stället att bolaget inte har behövt utnyttja avtalsbestämmelsen fullt ut. Av bolagets tillämpning framgår dock inte att måttet ”sex dygn/sju dagar” varit 144 timmar.

LH-avtalen

Vid långdistansflygningar har bolaget tillämpat de s.k. LH-avtalen. Anledningen till att LH-avtalen träffades var inte, som förbundet hävdar, att kollektivavtalets § 5 annars hade hindrat bolaget från att schemalägga tjänstgö-

ring för långdistansflygningar. Skälet hänger i stället samman med BL:s särskilda föreskrifter för långdistansflygningar. Därutöver avser LH-avtalen slingor upp till 22 dygn vilka under alla omständigheter inte omfattas av de 14-dagarsperioder som § 5 reglerar.

Det första LH-avtalet träffades år 1999 och var gemensamt för de tre nordiska länderna. Det viktiga med avtalet var möjligheten för bolaget att schemalägga en längre tjänstgöring genom att lägga ut fridagar på hemmabasen före respektive efter en långdistansflygning. Det kan noteras att avtalet inte angav att schemalaggningsen skulle ske inom ramen för en 14-dagarsperiod. Övriga LH-avtal har haft likartad innebörd. Med ”tidsintervallet mellan fridagarna” avses 14-dagarsperioden, dvs. att tidsintervallet med fyra fridagar under en 14-dagarsperiod inte gäller vid dessa flygningar utan att fridagarna i stället får läggas ut efter hemkomsten.

Punkterna 13 och 14 om viss ersättning vid tjänstgöring överstigande ”6 days (144 hours)” respektive ”13 days (312 hours)” är endast bestämmelser om kostnadsersättning och inga arbetstidsbestämmelser.

Gemensamt för LH-avtalen har varit att de byggt på frivillighet, dvs. en C/A har kunnat avstå från att arbeta på långdistansflygningar. Att avtalen har byggt på frivillighet har inneburit en risk för bolaget att inte kunna producera långdistansflygningar i önskad utsträckning. Det är mot den bakgrunden man ska se bolagets strävanden att i avtalsrörelserna få till stånd en ändring av kollektivavtalsbestämmelsen och därmed få möjlighet att beordra långdistansflygningar.

Avtalsförhandlingarna

I 2000 års avtalsförhandlingar föreslog bolaget att avtalsbestämmelsen skulle ändras så att bolaget skulle ges möjlighet att schemalägga tjänstgöring avseende långdistansflygningar i den situationen att inte tillräckligt många C/A frivilligt anmäler sig till sådana. Förslaget var utformat så att tidpunkten för när det två första fridagarna senast skulle läggas ut flyttades fram genom att begreppet ”sex dygn/sju dagar” ersattes med ”tio dygn/elva dagar”. Vid avtalsförhandlingarna diskuterade avtalsparterna inte hur många timmar som begreppen skulle anses omfatta.

I 2002 års avtalsförhandlingar föreslog bolaget att avtalsbestämmelsen skulle ändras bl.a. så att fridagarna skulle kunna läggas ut ”minst två tillsammans”. Ändringen syftade till att ge bolaget möjlighet att lägga ut fyra fridagar i ett block för att därigenom kunna schemalägga länge tjänstgöring under en 14-dagarsperiod. Det ”tidsintervall” som hänvisades till i den föreslagna avtals-texten syftade på 14-dagarsperioden som sådan, dvs. att samtliga fyra fridagar måste läggas ut inom perioden. Ändringen syftade också till att se till att fridagarna skulle kunna läggas ut efter hemkomsten vilket § 5 inte medgav.

I samband med avtalsförhandlingarna år 2004/2005 hade bolaget ett stort behov av att kunna bemanna långdistansflygningar. Det var alltför känsligt för

bolagets produktion att förlita sig på att frivilliga anmälde sig. Arbetsgivarsidan föreslog därför en ändring av avtalsbestämmelsen som skulle innebära att LH-avtalets reglering lyftes in i § 5 samtidigt som bolaget skulle säga upp det då tillämpliga LH-avtalet. Med förslaget önskade man få till stånd en reglering där de uteblivna fridagarna kunde läggas ut efter en LH-flygning och att bolaget alltså inte skulle vara bundet av 14-dagarsperioden vid långdistansflygningar.

Arbetsgivarsidan lade fram sina yrkanden i december 2004. Den 12 januari 2005 preciserade förbundet sitt yrkande avseende kollektivavtalets § 5. Förbundets förslag visade sig innebära en materiell förändring av avtalsbestämmelsen och inte en redigering som man tidigare förutskickat. Förslaget var också likalydande med avtalstexten i det danska centrala kollektivavtalet. I det danska avtalet finns numera ett sex-dygnsintervall inskrivet och en longhaul-reglering enligt vilken intervallet utökas till nio dygn/tio dagar. Eftersom arbetsgivarparterna inte hade några principiella invändningar mot den danska avtalstexten som enligt deras mening möjliggjorde långdistansflygningar, framfördes att Flygarbetsgivarna accepterade förbundets förslag under förutsättning att arbetsgivarsidan skulle få igenom sitt ändringsförslag. Förbundet gick dock inte med på en sådan kompromiss.

Bolaget har inte antagit en ny tolkning av kollektivavtalsbestämmelsen

Under våren 2005 hade bolaget börjat tillämpa kollektivavtalet ”lite skarpare”, enligt dess ordalydelse. Som förbundet angett redovisade bolaget då också sin ståndpunkt att långdistansflygningar kunde genomföras inom ramen för det tillämpliga kollektivavtalet. Detta föranledde förbundet att kalla till förhandlingar. En förhandling genomfördes den 23 november 2005. P.S. gjorde då inga uttalanden med innebörden att bolaget tidigare ansett sig förhindrat att beordra tjänstgöring utöver sex dygn/sju dagar.

Sammanfattning av grunderna för talan

Enligt Flygarbetsgivarna ska kollektivavtalsbestämmelsen tolkas enligt sin ordalydelse, som är klar och entydig. Det innebär att arbetsskyldigheten inte är begränsad till att alltid omfatta högst sex dygn/sju dagar mellan fridagar. Den gemensamma partsavsikten har inte varit annan än vad som kan utläsas av avtalstexten. Att tillämpningen i praktiken kommit att överensstämma med den tolkning som förbundet gör gällande beror på att bolaget inte tillämpat bestämmelsen ”fullt ut” och innebär inte att parterna har haft en samstämmig uppfattning om avtalsbestämmelsens innebörd. En sådan slutsats går inte heller att dra med anledning av tillkomsten och utformningen av LH-avtalen eller vad som förevarit under avtalsförhandlingarna

Domskäl

Tvisten

Mellan Flygarbetsgivarna och förbundet gäller kollektivavtal för hos My Travel Airways A/S Danmark, filial Sverige anställda C/A och C/C med bas i Sverige. I § 5 finns bestämmelser om fritid. Av § 5 Mom 1 första stycket framgår att en C/A ska erhålla minst fyra fridagar under varje 14-dagarsperiod och att dessa ska läggas ut två och två i block. Vidare anges att de två första fridagarna ska senast läggas ut efter sex dygn/sju dagar.

Parterna har olika uppfattningar om innebörden av bestämmelsen med avseende på hur begreppet ”sex dygn/sju dagar” ska tolkas och hur fridagarna kan läggas ut under 14-dagarsperioden. Enligt förbundets uppfattning innebär avtalsbestämmelsen att tjänstgöringsskyldigheten för en C/A under en 14-dagarsperiod inte i någon situation kan överstiga måttet sex dygn/sju dagar – som enligt förbundet motsvarar 144 timmar – mellan fridagar. Flygarbetsgivarna menar att bolaget under vissa i avtalsbestämmelsen angivna förutsättningar har rätt att schemalägga tjänstgöring som överstiger sex dygn/sju dagar. Arbetsgivarsidan har också bestritt att måttet sex dygn/sju dagar motsvarar 144 timmar.

Arbetsdomstolen har att i denna deldom ta ställning till om

1. tjänstgöringsskyldigheten för en C/A under en 14-dagarsperiod är begränsad till högst sex dygn/sju dagar mellan fridagar, och om
2. uttrycket ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat är 144 timmar.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med förbundsombudsmännen E.C. och J.A., ordföranden i C/A-klubben A-M.M., samt de tidigare fackliga förtroendemännen K.G. och J.S. På Flygarbetsgivarnas begäran har hållits vittnesförhör med bolagets flygchef J.R., C/A-chefen A.F., HR-chefen i bolaget M.A. och förhandlingschefen hos Flygarbetsgivarna J.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Kollektivavtalsregelns tillkomst

Följande är ostridigt. Den aktuella bestämmelsen tillkom genom ett kollektivavtal år 1996. Den har gällt sedan dess i oförändrat skick. Det första kollektivavtalet mellan bolaget och förbundet träffades hösten 1994. Redan i det kollektivavtalet angavs att en C/A hade rätt till minst fyra fridagar under varje 14-dagarsperiod. Till skillnad mot vad som gäller enligt 1996 års lydelse angavs i 1994 års avtal att endast två av fridagarna skulle ges sammanhängande. Enligt ett lokalt kollektivavtal, som också ingicks hösten 1994, skulle dock de fyra fridagarna läggas ut två och två i block. Den bestämmelsen kom alltså att tas in i det centrala avtalet år 1996. Fridag är en ledig dag på hemmabasen/stationeringsorten medan viloperiod är en tjänst-

göringsfri period i enlighet med de danska säkerhetsföreskrifterna BL. Den viloperiod om 26 timmar som följer av dessa föreskrifter behöver inte läggas ut på hemmabasen.

I 1994 års avtal angavs, förutom vad som redan redovisats, att en fridag varar 24 timmar och att efter nollställning är en C/A berättigad till en viloperiod om 26 timmar, minst vart sjunde dygn. Parterna är oense om vad den delen av bestämmelsen hade för innebörd. Förbundet har sammanfattningsvis hävdade följande. Begreppen ”fridag” och ”viloperiod” kom att bli synonyma begrepp då viloperioden skulle ges på hemmabasen. 1994 års avtalsbestämmelse innebar därmed att tjänstgöringsskyldigheten för en C/A var begränsad till högst sex dygn i följd. Flygarbetsgivarna har hävdade att begreppen i fråga inte var synonyma och att bestämmelsen därför inte innebar att en rätt till en fridag vart sjunde dygn utan just en rätt till en viloperiod vart sjunde dygn, vilken inte behövde ges på hemmabasen.

I 1996 års avtal togs texten avseende viloperiod bort. Bestämmelsen tillfördes den omtvistade meningen om att ”de två första (fridagarna) ska senast läggas ut efter sex dygn/sju dagar”. Förbundet har hävdade att detta innebar att regleringen om begränsning av tjänstgöringsskyldigheten till sex dygn behölls men uttrycktes tydligare medan Flygarbetsgivarna har gjort gällande att avsikten inte heller med den nya texten var att begränsa arbetskyldigheten till högst sex dygn utan fridag.

Förbundet har anfört att syftet med 1994 års avtalsbestämmelse och den omtvistade avtalsbestämmelsen var att möjliggöra för en C/A att kunna upprätthålla ett socialt privatliv och familjeliv genom att begränsa omfattningen av tjänstgöringsskyldigheten till sex dygn mellan fridagar och att det var avtalsparternas avsikt att bestämmelsen skulle ha den innebörden. Flygarbetsgivarna har häremot hävdade att avtalsparterna inte hade någon annan avsikt vid tillkomsten av bestämmelsen än som framgår av dess ordalydelse och att den inte syftade till att begränsa tjänstgöringsskyldigheten av de skäl förbundet påstått.

Är arbetskyldigheten inom en 14-dagarsperiod begränsad till sex dygn/sju dagar mellan fridagar?

Förbundet har gjort gällande att bestämmelsen i fråga innebär att tjänstgöringsskyldigheten för en C/A under en 14-dagarsperiod är begränsad till högst sex dygn/sju dagar mellan fridagar. Förbundet har utvecklat detta och anfört att begreppet ”sex dygn/sju dagar” uttrycker ett mått på det maximala antal tjänstgöringsdagar som kan schemaläggas mellan fridagar. Enligt förbundet ska begränsningsregeln tillämpas i varje situation, dvs. oavsett när under en 14-dagarsperiod de två första fridagarna läggs ut.

Flygarbetsgivarna har hävdade att avtalsbestämmelsen endast reglerar när de två första fridagarna i en 14-dagarsperiod senast ska läggas ut. De har anfört följande. Regeln innebär att en 14-dagarsperiod inte kan inledas med en tjänstgöring som är längre än sex dygn/sju dagar innan periodens två första

fridagar måste läggas ut. Om däremot de två första fridagarna läggs ut först i 14-dagarsperioden, kan den efterföljande tjänstgöringen sträcka sig upp till tio dagar i följd – två fridagar, tio arbetsdagar, två fridagar.

Partsavsikten

I första hand är det vad parterna gemensamt har åsyftat vid kollektivavtalets tillkomst som bestämmer avtalets innehåll.

När avtalsbestämmelsen tillkom år 1996 var det bolaget som var part på arbetsgivarsidan. Flygarbetsgivarna blev part i avtalet först efter det att bolaget blivit medlem i organisationen, vilket bolaget blev någon gång år 2002 eller 2003.

Förbundsombudsmannen E.C. företrädde förbundet under förhandlingarna inför 1994 och 1996 års avtal. Hon har berättat följande. Arbetsgivarsidan företrädde år 1994 huvudsakligen av advokaten J.T. Även E.S. deltog från bolagets sida, vid båda förhandlingarna. Parterna hade år 1994 det tidigare gällande Conairavtalet som utgångspunkt. Enligt hennes uppfattning var det klart mellan parterna att en C/A skulle ha rätt till en fridag minst vart sjunde dygn och att avsikten med regleringen var att personalen skulle kunna var hemma hos familjen minst en gång per vecka. Även under avtalsförhandlingarna inför 1996 års avtal diskuterades frågan om längden på tjänstgöringen och att personalen inte skulle behöva vara borta mer än sex dygn utan fridag. Det var mellan avtalsparterna aldrig tal om att avtalstexten skulle innebära upp till tio dagars tjänstgöring utan fridag på sätt Flygarbetsgivarna nu hävdar.

K.G., som var aktiv i den lokala klubben år 1994, har berättat följande. Hon har arbetat i flygbranschen sedan år 1983 och kom med som arbetstagare från Scanair till Premiair år 1994. Hon var med vid förhandlingarna när avtalstexten till 1994 års avtal togs fram. Det var självklart att regleringen i 1994 års avtal innebar en begränsning av tjänstgöringen till maximalt sex dygn. Det hade alltid varit så, även på Conair. Det var bolaget som önskade att fridag och vilodag skulle sammanfalla. Hon deltog inte under förhandlingarna inför 1996 års avtal men fick del av förslaget till avtalstext och känner till att man med den nya texten endast avsåg att förtydliga att det sjätte dygnet kunde infalla på den sjunde kalenderdagen.

Det som förbundets vittnen berättat i denna del visar att i vart fall förbundets avsikt med både 1994 och 1996 års lydelse av aktuell avtalstext var att begränsa arbetsskyldigheten på sätt förbundet gjort gällande och att förbundets företrädare även uppfattat att detta var parternas gemensamma avsikt. Flygarbetsgivarna har bestritt att så var fallet men ingen av dem som företrädde bolaget i förhandlingarna inför 1994 eller 1996 års avtal har hörts i Arbetsdomstolen. Partsavsikten kan således ha varit den förbundet hävdar men det går enligt Arbetsdomstolens mening inte på grundval av den nu presenterade utredningen att fastställa någon gemensam partsavsikt. Det finns därför anledning att granska vad som i övrigt anförts av betydelse för avtals-

tolkningen, nämligen det tidigare avtalet från år 1994, avtalsbestämmelsens ordalydelse och tillämpning samt parternas agerande fram till dess att aktuell tvist uppkom.

Betydelsen av 1994 års avtal

Enligt Arbetsdomstolens bedömning går det inte av utredningen att dra någon slutsats om den närmare innebörden av regleringen i 1994 års avtal, dvs. om det var så att den innebar en begränsning av arbetskyldigheten i enlighet med förbundets ståndpunkt eller ej. Det går således inte att av 1994 års avtal att dra några slutsatser som skulle kunna vara av betydelse för tolkningen av den omtvistade bestämmelsen.

Ordalydelsen

Avtalstexten anger att de ”två första” fridagarna under en 14-dagarsperiod ska läggas ut ”senast” efter sex dygn/sju dagar. Arbetsdomstolen kan konstatera dels att texten i denna del uttryckligen endast reglerar de två första av de fyra fridagar som ska läggas ut under perioden, dels att texten anger när i perioden dessa senast ska läggas ut. Den omtvistade bestämmelsen saknar alltså en uttrycklig reglering av när under perioden de två efterföljande fridagarna ska läggas ut. Frånvaron av en sådan reglering talar för arbetsgivarisdans ståndpunkt i tolkningsfrågan.

En strikt tillämpning enligt ordalydelsen medger således en tillämpning där de två första fridagarna kan läggas ut de två första dagarna i 14-dagarsperioden (kalenderdag 1 och 2) vilket får till effekt att tjänstgöring kan ske överstigande sex dygn/sju dagar om de två sista fridagarna läggs ut de två sista dagarna i perioden (kalenderdag 13 och 14). En sådan tillämpning medger alltså som mest tio dygns tjänstgöring eller snarare nio dygn och det återstående antalet tillgängliga timmar kalenderdag 12 beroende på när incheckning skett dag 3. En sådan effekt förutsätter således att fridagarna läggs först och sist i 14-dagarsperioden. Om det var en tjänstgöring om upp till tio dygn som parterna åsyftade att åstadkomma med bestämmelsen kan det dock ifrågasättas varför regleringen om att de två första fridagarna ska läggas ut senast efter sex dygn/sju dagar tillfördes texten. Utan den meningen hade ju ordalydelsen i övrigt i sig inneburit just att fyra fridagar dagar skulle läggas ut under 14-dagarsperioden och att det därmed skulle ha varit upp till tio tjänstgöringsdygn kvar. Detta talar för förbundets ståndpunkt att den omtvistade meningen var avsedd att innebära en ytterligare begränsning av tjänstgöringsskyldighetens längd. Den begränsning som ordalydelsen ger är att bolaget inte kan lägga ut det maximala antalet tjänstgöringsdygn om tio när som helst i perioden utan endast i mitten. Så fort de första fridagarna läggs ut senare under de första sex dyggen i perioden eller om alla fyra fridagarna läggs i början av perioden i block om två, blir de möjliga sammanhängande tjänstgöringsperioderna i perioden kortare än tio dygn men kan fortfarande bli längre än sex dygn. Om fridagar läggs ut t.ex. dag 1 och 2 och därefter dag 5 och 6 återstår därefter åtta tjänstgöringsdagar. Om fridagar läggs ut dag 3 och 4 och därefter dag 13 och 14 uppstår också en sammanhängande

tjänstgöringsperiod om åtta dagar. Ingen av parterna har gjort gällande att det var så avtalsparterna resonerade när texten togs fram. Därutöver kan noteras att en tjänstgöring innebär flera på varandra följande 14-dagarsperioder med de möjligheter ordalydelsen innebär för schemaläggningen.

Arbetsdomstolen kan således konstatera att eftersom ordet ”senast” finns i texten så innebär en strikt tillämpning enligt ordalydelsen att de två första fridagarna kan läggas ut när som helst under de första sex dagarna i 14-dagarsperioden. Eftersom texten inte reglerar när i perioden de två övriga fridagarna skall läggas ut kan texten därmed sammantaget få till effekt en tjänstgöringsskyldighet i upp till tio dygn utan fridagar under en 14-dagarsperiod. Ordalydelsen talar således i första hand för Flygarbetsgivarnas ståndpunkt i tolkningsfrågan. Mot detta står att den omtvistade texten i sig, såvitt avser den aktuella meningen, med en sådan tolkning inte får något klart och självständigt syfte. Förbundets ståndpunkt om bestämmelsens innebörd är inte heller i strid mot ordalydelsen. När under 14-dagarsperioden de två andra fridagarna skall läggas ut framgår inte uttryckligen av ordalydelsen.

Avtalstillämpningen

Förbundet har gjort gällande att det varit klart mellan avtalsparterna vad texten skulle innebära och att den inneburit en begränsning i arbetskyldigheten till maximalt sex dygn/sju dagar utan fridag. Förbundet har anfört att avtalet tillämpats på detta sätt från och med avtalsslutandet år 1996 till och med sommaren 2005 och att det alltså var först efter ca nio års entydig tillämpning som bolaget efter inrådan från Flygarbetsgivarna intog en ny ståndpunkt om bestämmelsens innebörd. Flygarbetsgivarna har vitsordat att bolaget under den aktuella tiden tillämpat avtalsbestämmelsen huvudsakligen i enlighet med förbundets uppfattning om dess innebörd. Arbetsgiversidan har emellertid gjort gällande att avtalstillämpningen inte varit ett uttryck för att arbetsgivarparterna och förbundet haft en samstämmig uppfattning om innebörden av avtalsbestämmelsen. Att tillämpningen har överensstämt med förbundets uppfattning om hur bestämmelsen ska tolkas beror, enligt Flygarbetsgivarna, på att bolaget inte haft behov av eller funnit anledning till att schemalägga tjänstgöring enligt vad som är fullt ut möjligt enligt bestämmelsen. M.A., som är HR-chef (personalchef) i bolaget sedan år 1996, har i förhöret med honom bekräftat Flygarbetsgivarnas påstående och anfört att det inte funnits anledning för bolaget att schemalägga tjänstgöringen på ett för arbetstagarna negativt sätt. Han har dock påpekat att långdistansflygningarna visat på ett behov av längre tjänstgöringsperioder.

Det är alltså ostridigt mellan parterna att bolaget alltsedan avtalsbestämmelsens tillkomst och fram till och med sommaren 2005 tillämpat bestämmelsen i huvudsak i enlighet med förbundets ståndpunkt. Enligt Arbetsdomstolens bedömning talar denna avtalstillämpning onekligen för att avtalsparterna varit av den gemensamma uppfattningen att bestämmelsen inneburit en begränsning i arbetskyldigheten på sätt förbundet gjort gällande. Å andra sidan medger ordalydelsen klart en tillämpning i enlighet med arbetsgiversidans ståndpunkt i tolkningsfrågan. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte en

avtallstillämpning i sig, som innebär att avtalstexten inte tillämpats fullt ut, innebära att avtalet enbart genom tillämpningen får anses innehålla denna begränsning (jfr AD 1981 nr 14). Frågan är då om avtallstillämpningen varit ett uttryck för att bolaget liksom förbundet varit av uppfattningen att § 5 i avtalet utgjort ett hinder för bolaget att beordra tjänstgöring utöver sex dygn/sju dagar utan fridag, eller med andra ord att avtalsparterna varit överens om bestämmelsens innebörd. Det bör noteras att kollektivavtalet i detta fall omfattar endast en arbetsgivare, bolaget, som också fram till någon gång år 2002 eller 2003 var part i avtalet på arbetsgiversidan.

Förbundet har här åberopat bl.a. LH-avtalen och att arbetsgiversidan vid ett flertal avtalsrörelser framställt yrkanden om ändringar av avtalsbestämmelsen. Både LH-avtalen och ändringsyrkandena har, enligt förbundet, syftat till att göra det möjligt för bolaget att schemalägga tjänstgöring överstigande just sex dygn/sju dagar mellan fridagar.

LH-avtalen

Följande är ostridigt. Det första LH-avtalet träffades i december 1999. Nya LH-avtal har därefter träffats åren 2002, 2005 och 2006. 2005 års avtal träffades i juni 2005 och sades upp av bolaget praktiskt taget omgående. LH-avtalen reglerar långdistansflygningar. En långdistansflygning enligt LH-avtalen är en flygning som har som destination en ort där tidsskillnaden jämfört med utreseorten är minst fyra timmar, eller som ligger söder om ekvatorn. LH-avtalen gäller för s.k. slingor eller skarvslingor upp till 22 dygn. Gemensamt för LH-avtalen har varit att de byggt på frivillighet, dvs. en C/A har kunnat avstå från att arbeta på långdistansflygningar. 2006 års LH-avtal innehåller dock en regel innebärande att bolaget kan beordra tjänstgöring omfattande högst nio dygn/tio dagar utan fridag i den situationen att flygningen inte kan bemannas på frivillig grund. Det avtalet träffades efter det att nu aktuell tvist uppstod mellan parterna och är därför av mindre intresse vid bedömningen. 1999 års LH-avtal träffades mellan bolaget och C/A-klubben samt de danska och norska arbetstagarorganisationerna. De därefter ingångna avtalen är träffade mellan bolaget och C/A-klubben. Varken förbundet eller Flygarbetsgivarna är alltså part i något av avtalen.

Förbundet har gjort gällande att skälet till att LH-avtalen över huvud taget ingicks var att bolaget inte annars hade kunnat bemanna och därmed genomföra slingor överstigande sex dygn/sju dagar. Flygarbetsgivarna har bestritt att detta skulle ha varit skälet och hävdade att andra skäl låg bakom att avtalen ingicks, bl.a. det faktum att de danska säkerhetsföreskrifterna BL reglerar långdistansflygningar och att LH-avtalen omfattar slingor längre än de maximalt tio dagars arbetskyldighet som den omtvistade kollektivavtalsbestämmelsen medger.

Arbetsdomstolen prövar först de av arbetsgiversidan här angivna skälen.

Flygarbetsgivarna har inte närmare utvecklat på vilket sätt de danska säkerhetsbestämmelserna skulle ha bidragit till behovet av LH-avtalen. Organisa-

tionen har däremot anfört att syftet med arbetsgivarsidans ändringsyrkanden avseende § 5 i avtalsrörelserna har varit att föra in LH-avtalens arbetstidsreglering i det centrala avtalet för att kunna säga upp gällande LH-avtal. Mot den bakgrunden framstår det, enligt Arbetsdomstolens mening, som mindre troligt att säkerhetsbestämmelserna i sig föranledde bolaget att ingå LH-avtalen.

När det gäller längden på de slingor som långdistansflygningarna omfattar har förbundet anfört att slingorna normalt är något längre än sex dygn upp till tio dygn och att LH-avtalen därför inte varit nödvändiga med den tolkning av § 5 som Flygarbetsgivarna nu hävdar. Förbundets vittnen som är eller varit anställda i bolaget har i förhör bekräftat förbundets påstående om slinglängderna. Någon motbevisning har inte åberopats från Flygarbetsgivarna i denna del. Utredningen talar således inte för att det var behovet av slinglängder överstigande just tio dygn som i första hand föranledde bolaget att ta initiativ till LH-avtalen.

M.A. har hörts om skälen till att LH-avtalen ingicks och han har berättat bl.a. följande. 1996 år avtal fanns när han började i bolaget samma år. I slutet av 1990-talet fanns ett intresse hos bolaget av att utöka produktionen av långdistansflygningar. Marknadspotentialen för en sådan satsning var dock osäker. För att genomföra långdistansflygningar var det nödvändigt att avtala med arbetstagersidan om arbetstider. Regleringen i § 5 om att det skulle utgå fyra fridagar på en 14-dagarsperiod och att de två första fridagarna skulle läggas ut senast efter sex dygn kunde vara svår att upprätthålla vid långdistansflygningar. Eftersom det var osäkert om satsningen skulle vara långsiktigt hållbar valde bolaget att träffa ett lokalt avtal om arbetstider, det s.k. LH-avtalet, i stället för att omförhandla det centrala avtalet.

Även J.S. har hörts om skälen till att LH-avtalen kom till stånd och han har berättat följande. Han var klubbordförande bl.a. år 1999 och deltog i förhandlingarna inför 1999 års LH-avtal. Innan parterna träffade detta avtal genomfördes långdistansflygningar efter lokala överenskommelser eller efter dispens från reglerna. För att kunna säkerställa produktionen av långdistansflygningar, framför allt veckoresor, önskade bolaget ett LH-avtal eftersom sådana krävde längre tjänstgöring än sex dygn/sju dagar. Sådana flygningar kräver ca åtta–nio dagars tjänstgöring. Skälet till att långdistansflygningar över sex dygn enligt LH-avtalet var frivilliga för arbetstagarerna var att klubben inte i strid med § 5 i det centrala avtalet kunde komma överens med bolaget om utökad tjänstgöringsskyldighet. Det var helt klart mellan avtalsparterna att bolaget enligt den regeln inte kunde beordra tjänstgöring mer än sex dygn/sju dagar utan fridag.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning med utgångspunkt i förhören med M.A. och J.S.

Inte heller vad M.A. uppgivit om skälen till att LH-avtalen träffades ger någon klar bild av bolagets bevekelsegrunder för att ingå avtalen. Av hans uttalanden kan den slutsatsen dras att bolaget ansåg att redan det faktum att

fyra fridagar skulle läggas ut inom en 14-dagarperiod innebar en begränsning för långdistansflygningar. Som redovisats ovan innebär 14-dagarsperioden i sig en begränsning i möjligheten att genomföra slingor överstigande tio dygn. Som domstolen redan funnit har sådana slingor emellertid inte varit särskilt vanligt förekommande. M.A. har inte heller påstått att det var behovet att bemanna slingor överstigande tio dygn som föranledde eller bidrog till att bolaget önskade ett LH-avtal. Han har heller inte kunnat svara på frågan om bolaget redan år 1999 var av uppfattningen att bolaget hade möjlighet att beordra tjänstgöring i upp till tio dygn. Det skäl som M.A. uppgivit om att det kunde vara svårt att vid långdistansflygningar lägga ut de två första fridagarna redan efter sex dygn/sju dagar kan, tolkat till arbetsgivarsidans fördel, uppfattas som att vid långdistansflygningar krävs en större flexibilitet om när i 14-dagarsperioden fridagarna ska läggas ut, även avseende slingor om maximalt tio dygn, och att det var skälet till regleringen. J.S:s utsaga ger tydligt stöd åt förbundets ståndpunkt att det var bolagets uppfattning om att arbetskyldigheten var begränsad till sex dygn/sju dagar som var skälet till att LH-avtalen kom till stånd och att detta var fullständigt klart mellan bolaget och klubben. Hans uttalande om att klubben inte förfogade över frågan om arbetskyldighetens omfattning, dvs. att det inte var möjligt att genom ett lokalt avtal avvika från § 5 i det centrala kollektivavtalet, talar också för förbundets ståndpunkt.

Förbundet har därutöver hävdats att det av själva avtalstexten i både 1999 och 2002 års LH-avtal framgår att avtalen behövdes för att kunna bemanna långdistansflygningar längre än sex dygn/sju dagar.

Följande framgår av avtalstexten. I både 1999 och 2002 års LH-avtal anges att två fridagar ska läggas ut dels före, dels efter en longhaul-slinga. I punkt 6 i 1999 års LH-avtal anges att om en longhaul-slinga är så lång att "the contractual F-days cannot be scheduled on the actual roster" eller om "the contractual interval between F-days cannot be observed" så ska de icke utlagda fridagarna läggas ut omedelbart efter hemkomsten. I punkt 4 och 8 i 2002 års LH-avtal finns en motsvarande reglering. I punkten 4 anges det att vid "longhaul-produktion gælder tidsintervallet mellan F-dage icke". Vidare framgår av punkterna 12 och 13 i 1999 års LH-avtal att en C/A kan avstå från att tjänstgöra på flygningar som överstiger "6 days (144 timmar)" och att tjänstgöring på flygningar som överstiger det måttet ger rätt till extra ersättning. Ersättningsregeln återfinns även i 2002 års LH-avtal.

När det gäller själva avtalstexten i LH-avtalen gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Parterna är oense om vad begreppet "tidsintervall" i LH-avtalen avser för intervall. Enligt förbundets uppfattning menas med "the contractual interval between F-days" samt "tidsintervallet mellan F-dage" intervallet om sex dygn/sju dagar. Enligt Flygarbetsgivarna avses den 14-dagarsperiod som framgår av den tvistiga avtalsbestämmelsen. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det som mindre troligt att ordet "tidsintervall" avser hela 14-dagarsperioden som sådan eftersom den inte infaller *mellan* fridagar utan i sig

innehåller minst två block om två fridagar. Möjligen skulle, med Flygarbetsgivarnas syn på tolkningsfrågan, begreppet kunna avse den maximala tid om tio dagar som Flygarbetsgivarna menar finns inbyggd i bestämmelsen men som inte finns uttryckligen angiven i densamma, något som domstolen dock inte uppfattat att Flygarbetsgivarna ens gjort gällande. Ordalydelsen talar mot denna bakgrund snarare för förbundets tolkning, dvs. att det är intervallet om sex dygn/sju dagar som avses.

Arbetsdomstolen gör följande sammanfattande bedömning i denna del.

Enligt Arbetsdomstolens mening har Flygarbetsgivarna inte på ett tillfredsställande sätt kunnat förklara varför bolaget träffade avtal som dels gav en C/A rätt att avstå från långdistansflygningar över sex dygn/sju dagar, dels gav rätt till extra ersättning vid tjänstgöring överstigande sex dygn (144 timmar) samtidigt som arbetsgivarsidans ståndpunkt i tvisten är att § 5 i kollektivavtalet innebär en rätt att under vissa förutsättningar schemalägga tjänstgöring med upp till tio dygn mellan fridagar. Förekomsten av LH-avtalen och det sätt som de utformats på talar, enligt domstolens mening, för att bolaget ansett sig förhindrat att under en 14-dagarsperiod schemalägga tjänstgöring överstigande sex dygn/sju dagar mellan fridagar.

Avtalsrörelserna under perioden 1998–2004/2005

Det synes ostridigt att bolaget i 1998 års avtalsrörelse yrkade att § 5 i avtalet skulle ändras så att bestämmelsen skulle medge tjänstgöring upp till nio dygn/tio dagar mellan fridagar. E.C., som deltog i förhandlingarna, har berättat att förbundet motsatte sig yrkandet eftersom en sådan ändring av bestämmelsen skulle försämra medlemmarnas möjlighet till regelbunden fritid i hemmet.

Det är vidare ostridigt att arbetsgivarsidan därefter, och efter att det första LH-avtalet träffats år 1999, i avtalsrörelserna åren 2000, 2002 och 2004/2005 framställde liknande ändringsyrkanden enligt följande. År 2000 önskade bolaget att bestämmelsen skulle möjliggöra tjänstgöring i upp till tio dygn/elva dagar innan de första fridagarna skulle läggas ut. Att förslaget utformades på det sättet talar, enligt Arbetsdomstolens bedömning, emot att det var 14-dagarsperioden i sig som var problemet, på sätt arbetsgivarsidan anförde. År 2002 framställdes yrkande om att en text skulle föras in om att vid longhaulproduktion skulle inte tidsintervallet mellan fridagar gälla och att missade fridagar skulle läggas ut vid hemkomsten, dvs. LH-avtalets motsvarande text. I avtalsrörelsen 2004/2005 önskade arbetsgivarsidan säga upp LH-avtalet och att § 5 skulle tillföras en text om att vid slingor överstigande sex dygn/sju dagar där fridagar inte läggs ut ”enligt ovan” skulle uteblivna fridagar schemuleras omedelbart efter hemkomsten.

Förbundet har, som angetts ovan, hävdatt att arbetsgivarsidans motiv för samtliga ändringsyrkanden varit att göra det möjligt med tjänstgöring överstigande sex dygn/sju dagar mellan fridagar. Flygarbetsgivarna har anförde att ändringsyrkandena ska ses mot bakgrund av att LH-avtalen byggde på frivil-

lighet och att man ville säkra bolagets behov av att bemanna ett ökat antal långdistansflygningar.

M.A. har berättat bl.a. följande. Skälet till att bolaget lade fram ändringsyrkanden i avtalsrörelserna var att satsningen på långdistansflygningar visade sig vara långsiktigt hållbar. Ett annat skäl för att lyfta in regleringen i det centrala avtalet hängde samman med att bolaget annars skulle var fortsatt beroende av arbetstagarnas frivilliga medverkan för att kunna säkerställa bemanningen på långdistansflygningarna. Arbetsgivarsidan har i avtalsförhandlingarna inte framfört uppfattningen att det centrala avtalet medger tjänstgöring på det sätt som hävdas i den här tvisten. Skälet till det har varit att man ville åstadkomma en förhandlingslösning i frågan om arbetstider, på samma sätt som åstadkommits i Danmark och Norge. Att hävda åsikten om det centrala avtalets innebörd skulle kunna ha uppfattats som ett ”hot” och därmed inte främjat förhandlingarna. Bolaget har, om än inte hela tiden så i vart fall under många år, varit medvetet om möjligheten att med stöd av det centrala avtalet schemalägga tjänstgöring i den utsträckning som arbetsgivarsidan hävdar i tvisten.

J.B. har uppgivit bl.a. följande. Eftersom Flygarbetsgivarna inte deltagit i förhandlingarna när avtalstexten togs fram känner han inte till vad som då sades mellan bolaget och förbundet eller vad partsavsikten var. Han har vid tolkningen stött sig på ordalydelsen som strikt tillämpad inte innebär den begränsning av tjänstgöringsskyldigheten som förbundet gjort gällande. Han uppfattade därför inte förbundets yrkande i 2004/2005 års avtalsrörelse som endast en redigeringsändring.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är, mot bakgrund av att LH-avtalen byggt på frivillighet, förklarligt att bolaget sett det som en fördel att kunna lyfta in LH-avtalens reglering i det centrala avtalet för att därigenom säkerställa bemanningen på långdistansflygningar i samband med att produktionen av dessa ökade. J.B., M.A. och A.F. har också bekräftat vad Flygarbetsgivarna anfört angående bolagets behov och strävan i det avseendet.

Med den ståndpunkt arbetsgivarsidan intagit i tvisten om att avtalstexten möjliggör att beordra tjänstgöring i upp till tio dygn, eller i vart fall nio dygn/tio dagar, synes bolaget dock ha varit beroende av frivillig tjänstgöring endast såvitt avser slingor överstigande det måttet. Som Arbetsdomstolen redan funnit talar utredningen för att så långa slingor inte varit särskilt vanligt förekommande. Med den ståndpunkt arbetsgivarsidan intagit i tvisten om arbetsskyldighetens omfattning framstår det också som märkligt att bolaget i avtalsrörelserna åren 1998 respektive 2000 yrkade att bestämmelsen skulle ändras så att tjänstgöring i just nio respektive tio dygn utan fridagar möjliggjordes. Det har inte anförts från arbetsgivarsidan att yrkandena endast avsåg att flytta fridagarnas utplacering i perioden. Av utredningen framgår att arbetsgivarsidan inte någon gång under tiden från avtalslutandet år 1996 till

och med sommaren 2005 för motparten hävdade ståndpunkten att § 5 i sig medgav tjänstgöring i upp till tio dygn.

Mot denna bakgrund och mot bakgrund av vad som anförts om LH-avtalen framstår det, enligt Arbetsdomstolens mening, som om det inte endast varit frågan om frivilligheten i LH-avtalen som legat bakom ändringsyrkandena utan att även den slutsatsen kan dras att dessa framstälts för att åstadkomma längre tjänstgöringsperioder mellan fridagarna då bolaget ansett sig på grund av avtalsbestämmelsen förhindrat att beordra tjänstgöring utöver sex dygn/sju dagar.

Sammanfattande bedömning

Ordalydelsen talar i första hand för Flygarbetsgivarnas ståndpunkt i tolkningsfrågan. Parterna är överens om att avtalsbestämmelsen huvudsakligen tillämpats i enlighet med förbundets ståndpunkt om bestämmelsens innebörd. Det är enligt Arbetsdomstolens mening av allra största vikt att en avtalspart och den som är bunden av ett kollektivavtal kan förlita sig på avtalstexten. Som domstolen redan uttalat ska inte en avtalsbunden part genom en avtalstillämpning som innebär att avtalstexten inte tillämpas fullt ut, behöva riskera att avtalet genom tillämpningen får anses innehålla den begränsningen. Å andra sidan kan en avtalstillämpning stå för en ursprunglig gemensam partsuppfattning om bestämmelsens innebörd. Enligt Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning talar utredningen för att bolagets avtalstillämpning i detta fall berott på att bolaget – som ursprunglig avtalspart och avtalspart större delen av aktuell tid – ansett att § 5 i kollektivavtalet inneburit ett hinder mot att beordra tjänstgöring utöver sex dygn/sju dagar utan fridagar. Även om det inte kan fastställas att detta var den gemensamma partsavsikten vid själva avtalslutandet finner Arbetsdomstolen att utredningen visar att avtalsparternas gemensamma uppfattning om avtalsbestämmelsens innebörd från avtalslutandet och framgent varit att den inneburit en begränsning av arbetsskyldigheten till maximalt sex dygn/sju dagar mellan fridagar.

Arbetsdomstolen finner således att kollektivavtalsbestämmelsen har den innebörd i denna del som förbundet hävdade. Förbundets fastställsetalan i nu behandlad del ska därför bifallas och Flygarbetsgivarnas talan avslås.

Innebär uttrycket ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat 144 timmar?

Parterna är därutöver oense om hur många timmar som avses med begreppet ”sex dygn/sju dagar”.

Förbundet har hävdade att begreppet ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat är 144 timmar och har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Med begreppet dygn avses inte kalenderdygn. I stället avses en 24-timmarsperiod från tidpunkten för incheckning till samma tidpunkt nästföljande kalenderdygn. Eftersom måttet dygn inte avser kalenderdygn kan alltså tidpunkten för utcheckning sex dygn eller sex 24-timmarsperioder senare infalla på den

sjunde kalenderdagen räknat från kalenderdagen för incheckning. Det var för att tydliggöra detta som hänvisningen till sju dagar tillfördes.

Flygarbetsgivarna har, efter att ha återkallat sin egen fastställsetalan i denna del och som talan således slutligt bestämts, bestritt förbundets talan och hävdade att begreppet ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat innebär ett spann om 144–156 timmar. Arbetsgivarsidan har anfört följande. Begreppet ska tolkas mot bakgrund av att incheckning dag 1 kan ske i princip när som helst under dygnet medan utcheckning – med hänsyn till att bestämmelsen anger att en fridag börjar kl. 00.00 – kan ske fram till och med midnatt.

Som redan anförts är det i första hand vad parterna gemensamt har åsyftat vid kollektivavtalets tillkomst som bestämmer avtalets innehåll. Den utredning som har lagts fram ger dock, enligt Arbetsdomstolens bedömning, inte stöd för att fastställa någon gemensam partsavsikt mellan bolaget och förbundet avseende begreppets innebörd som kan läggas till grund för ett ställningstagande i denna del av tolkningstvisten. Vid angivna förhållanden är domstolen hänvisad till att bedöma tolkningsfrågan med ledning av i huvudsak avtalsbestämmelsens ordalydelse.

Avtalsbestämmelsen innehåller inte något uttryckligt angivande av hur många timmar som avses med begreppet ”sex dygn/sju dagar”. Parterna är överens om att med ”sex dygn” avses inte kalenderdygn utan sex 24-timmarsperioder. Frågan blir därmed hur orden ”.../sju dagar” ska uppfattas.

Flygarbetsgivarna synes mena att orden ”.../sju dagar” innebär en rätt för bolaget att, utöver sex på varandra följande 24-timmarsperioder, schemalägga tjänstgöring upp till ytterligare 12 timmar. Flygarbetsgivarna har också inledningsvis yrkat att för egen del få fastställt att begreppet innebär just sex 24-timmarsperioder plus 12 timmar, dvs. 156 timmar. Flygarbetsgivarna har återkallat det yrkandet då det beroende på när incheckning sker inte alltid återstår 12 timmar fram till midnatt kalenderdag 7 och i stället som bestri- dandegrund anfört att begreppet innebär ett spann mellan 144 och 156 timmar. Med Flygarbetsgivarnas ståndpunkt om att tiden fram till midnatt dag 7 kan vara tjänstgöringsskyldig arbetstid kan Arbetsdomstolen konstatera att om incheckning dag 1 sker före klockan 12.00 så återstår mer än 12 timmar fram till midnatt, dvs. begreppet skulle i så fall utgöra ett spann som sträcker sig utöver 156 timmar. Flygarbetsgivarna har enligt Arbetsdomstolens mening inte på något tillfredställande sätt kunnat förklara varför begreppet sex dygn/sju dagar, enligt deras uppfattning med hänvisning till att fridagen börjar först 00.00, aldrig kan omfatta mer än 156 timmar.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar orden ”.../sju dagar” snarare för förbundets ståndpunkt. Eftersom måttet dygn inte avser kalenderdygn kan tidpunkten för utcheckning – i det fallet att tjänstgöringen omfattat sex 24-timmarsperioder – infalla den sjunde kalenderdagen räknat från tidpunkten för incheckning. Enligt Arbetsdomstolens bedömning framstår förbundets förklaring till att orden ”.../sju dagar” finns i avtalstexten som den mest natur-

liga, dvs. för att tydliggöra att ”dygn” avser 24-timmarsperioder och inte kalenderdygn. Denna tolkning vinner även stöd i 1999 års LH-avtal.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning får således med begreppet ”sex dygn/sju dagar” förstås sex 24-timmarsperioder eller med andra ord 144 timmar. Förbundets fastställsetalan ska därmed bifalls även i denna del.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Vad Arbetsdomstolen har anfört i det föregående innebär att förbundets fastställsetal ska bifallas och Flygarbetsgivarnas fastställsetalan avslås.

Då Flygarbetsgivarna återkallat yrkandet om att Arbetsdomstolen ska fastställa att uttrycket ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat är 156 timmar ska organisationens talan i den delen skrivas av.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i den del av målet som behandlas i denna deldom. Huvudregeln är att domstolen inte ska ta ställning till kostnadsfrågorna i målet förrän rätten helt skiljer saken ifrån sig. När det gäller deldom enligt 17 kap. 4 § rättegångsbalken kan domstolen emellertid, med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall, även döma över rättegångskostnaderna i de delar som deldomen avser. I detta fall finner Arbetsdomstolen i likhet med parterna att förutsättningarna för ett sådant ställningstagande är uppfyllda.

Med hänsyn till den ovan angivna utgången ska Flygarbetsgivarna förpliktas ersätta förbundet för de kostnader som uppkommit med anledning av den prövning som nu gjorts. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att § 5 Mom 1 i kollektivavtalet för hos My Travel Airways A/S Danmark, filial Sverige anställda C/A och C/C med bas i Sverige innebär
dels att tjänstgöringsskyldigheten för en C/A under en 14-dagarsperiod är begränsad till högst sex dygn/sju dagar mellan fridagar,
dels att uttrycket ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat är 144 timmar.
2. Arbetsdomstolen avskriver Flygarbetsgivarnas talan såvitt avser organisationens yrkande om att Arbetsdomstolen ska fastställa att uttrycket ”sex dygn/sju dagar” i timmar räknat är 156 timmar.
3. Arbetsdomstolen avslår Flygarbetsgivarnas fastställsetalan i övrigt.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Flygarbetsgivarna att ersätta Tjänstemannaförbundet HTF för rättegångskostnader med fyrahundraartontusensexhundratjugofem (418 625) kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Christer Måhl, Jan Nordin (skiljaktig), Agne Werneskog (skiljaktig), Inger Efraimsson och Bengt G. Nilsson.

Sekreterare: Inge Karlström

Domsbilaga i mål
nr A 210/06 och
nr A 9/07

Ledamöterna Jan Nordins och Agne Werneskovs skiljaktiga mening

Vi delar inte majoritetens bedömning i frågan om huruvida arbetsskyldigheten inom en 14-dagarsperiod är begränsad till sex dygn/sju dagar mellan fri-dagar eller ej.

Såvitt avser skälen till av arbetsgivarparterna framställda ändringsyrkanden i avtalsrörelserna avseende § 5 gör vi – till skillnad mot majoriteten – följande bedömning. Vi anser att utredningen talar för att det främst var frågan om att LH-avtalen byggde på frivillighet och bolagets önskan att säkra behovet att kunna bemanna det ökande antalet långdistansflygningar som låg bakom arbetsgivarsidans yrkanden om avtalsändringar. Vi finner även i övrigt att arbetsgivarsidans önskan om att åstadkomma en förhandlingslösning avseende arbetstiderna på samma sätt som i Danmark och Norge på ett tillfredsställande sätt förklarar varför arbetsgivarsidan inte i avtalsrörelserna hävdade sin ståndpunkt i avtalstolkningsfrågan. Därutöver anser vi att man vid bedömningen av vilka skäl som låg bakom att LH-avtalen ingicks inte kan bortse från att bolaget då uppfattade att de danska säkerhetsbestämmelserna krävde en avtalsreglering.

Vår sammanfattande bedömning är följande.

Ordalydelsen, för övrigt föreslagen av förbundet, talar helt för Flygarbetsgivarnas ståndpunkt i tolkningsfrågan. Parterna är överens om att avtalsbestämmelsen i huvudsak har tillämpats i enlighet med förbundets ståndpunkt om bestämmelsens innebörd. Det är emellertid enligt vår mening av allra största vikt att en part, vars företrädare ofta avlöser varandra över tiden, kan förlita sig på avtalstextens ordalydelse. Som domstolen uttalat i många domar måste, mot bakgrund av regeln i 23 § medbestämmandelagen om skriftlig form, stränga krav ställas på den bevisning, som förebringas till stöd för att en klar ordalydelse i en kollektivavtalsbestämmelse ska tolkas på ett annat sätt. En tillämpning av en bestämmelse innebärande att den ena avtalsparten inte fullt ut nyttjar den möjlighet, som avtalstexten medger, ska inte medföra att parten riskerar att avtalet i och med den tillämpningen får en innebörd som strider mot dess klara text. Enligt vår bedömning innebär varken avtalstillämpningen fram till och med sommaren 2005 eller vad som framgick av utredningen om ingående av LH-avtalen eller LH-avtalens utformning eller arbetsgivarsidans ändringskrav i avtalsrörelserna, att förbundet förmått visa att den tvistiga bestämmelsen ska tolkas på annat sätt än vad som framgår av den klara ordalydelsen.

Vi finner mot denna bakgrund att avtalsbestämmelsen har den innebörd som Flygarbetsgivarna hävdar. Vi anser därför att Flygarbetsgivarnas fastställsetalan ska bifallas och att förbundets fastställsetalan i denna del ska avslås.

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