

Sammanfattning

Fråga om arbetsgivaren, ett flygbolag, gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott när bolaget vid schemaläggningen av fyra arbetstagare förlagt en veckoslutsledighet och en fridag i form en s.k. F3 M-dag på fredagen alternativt måndagen i anslutning till veckoslutsledigheten på visst sätt.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2010-03-10
StockholmDom nr 16/10
Mål nr A 22/09**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, adress som käranden

SVARANDE

1. Flygarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 Stockholm

2. Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S Danmark Filial Sverige,
516402-4894, Box 5, 190 45 Stockholm-Arlanda

Ombud för 1 och 2: advokaten Robert Stromberg,

Advokatfirman Cederquist KB, Box 1670, 111 96 Stockholm

SAKEN

skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Flygarbetsgivarna och Unionen (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal med anställningsvillkor för anställda C/A och C/C med bas i Sverige hos Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S Danmark Filial Sverige (bolaget). Bolaget är genom medlemskap i Flygarbetsgivarna bundet av kollektivavtalet. Det aktuella kollektivavtalet gäller för tiden den 1 april 2007 – den 31 mars 2010. I avtalet finns i § 5 bestämmelser om fritid enligt bl.a. följande.

§ 5 Bestämmelser om fritid**Mom 1 Fritid**

C/A skall erhålla minst fyra fridagar under varje 14-dagarsperiod. 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 dag.

Mom 2 Fri-weekends 100 % tjänstgöring

Efter sex månaders anställningstid skall heltidsanställd C/A minst tolv gånger om året scheduleras fri under lördag och söndag = F4. Åtta av dessa helger skall omfatta minst 62 tim. Från och med 2008 skall tolv av dessa helger omfatta minst 62 timmar.

[---]

Mom 4 F 3 M (missad fridag)

Vid tjänstgöring på en schedulerad fridag är C/A berättigad till en ny fridag. Härutöver utgår ytterligare en fridag som kompensation. Dessa benämnes F3 M. Dessa dagar skall scheduleras inom 6 månader. Enskild C/A kan dock maximalt scheduleras tre F3 M-dagar per 14-dagars schedule på hemmabas, om inte annat avtalas med C/A. Dessa dagar skall schemaläggas med maximalt intervall på 54 dagar. [---]

S.W., L.A., M.D. och M.S. är anställda som C/A (cabin attendant) i bolaget och är medlemmar i förbundet. Tvist har uppkommit mellan parterna om bolaget brutit mot kollektivavtalet när bolaget för dessa arbetstagare vid schemaläggningen förlagt en veckoslutsledighet (en "fri-weekend") och en fridag i form en s.k. F3 M-dag på fredagen alternativt måndagen i anslutning till veckoslutsledigheten på visst sätt. Mellan parterna har tvist uppkommit om hur lång en sådan kombinerad ledighet ska vara och hur den ska eller kan förläggas. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och, som talan slutligt bestämts, yrkat att bolaget

- till var och en av S.W., L.A. och M.D. ska utge 1 252 kr i ekonomiskt skadestånd, samt
- till Unionen ska utge 50 000 kr i allmänt skadestånd.

Ränta har yrkats på beloppen från dagen för huvudförhandlingen till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Beloppet avseende ekonomiskt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Något belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats. Om Arbetsdomstolen finner att bolaget är skadeståndsskyldigt har bolaget yrkat att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll.

Förbundet har bestritt att det finns skäl för jämkning.

I ansökan om stämning yrkade förbundet att bolaget skulle förpliktas att utge ekonomiskt skadestånd till även M.S., S.J. och ytterligare fyra arbetstagare. I en inlaga av den 7 maj 2009, som av Arbetsdomstolen uppfattades som en ansökan om tilläggsstämning, utvidgades förbundets talan till att omfatta yrkanden om skadestånd till ytterligare sju arbetstagare. Förbundets talan har, med undantag för talan avseende ovan i yrkandena angivna arbetstagare samt M.S. och S.J., återkallats och genom beslut den 16 oktober 2009 skrivits av från vidare handläggning. Vid huvudförhandlingen har även talan såvitt avser ekonomiskt skadestånd till M.S. och S.J. återkallats.

Arbetsgivarparterna har inte haft någon erinran mot att målet skrivs av i vid huvudförhandlingen återkallade delar.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Förbundet

Bakgrund

Bolaget, som är ett flygbolag, har cirka 400 anställda i Sverige. Resmålen varierar beroende på säsong men flygverksamheten kan pågå under veckans alla dagar och dygnets alla timmar. För att de som är anställda som C/A ska få en sammanhängande ledighet över vissa veckoslut – lördag och söndag – på samma sätt som kontorsanställda har, anges i kollektivavtalet att en C/A har rätt till tolv veckoslutsledigheter per år, i avtalet benämnda ”fri-weekends”. Bolaget har, under våren 2008, vid utläggningen av sådan veckoslutsledighet för S.W., L.A., M.D. och M.S., även lagt ut s.k. F3 M-dagar i anslutning till respektive veckoslutsledighet på ett sådant sätt att den sammanlagda ledigheten blivit för kort.

Kollektivavtalets innebörd

Ordalydelsen

Bestämmelsen om veckoslutsledighet – F4-dagar – återfinns i kollektivavtalets § 5 Mom 2. Därutöver finns det i den paragrafen bestämmelser om fridag (Mom 1), ledighet vid missad helgdag – F3 H-dag (Mom 3) – och ledighet vid missad fridag – F3 M-dag (Mom 4). Av momenten 1, 2 och 4 framgår bl.a. följande.

- En heltidsanställd C/A ska minst tolv gånger om året schemaläggas så att lördag och söndag är fria och att ledigheten då omfattar en sammanhängande ledighet om minst 62 timmar.
- En fridag omfattar 24 timmar. Före fridag ska en C/A inte checka ut efter kl. 00.00 och efter fridag ska en C/A inte checka in före kl. 05.00. En fridag börjar alltså alltid kl. 00.00.
- En C/A som tjänstgör på en schemalagd fridag är berättigad till en ny fridag och därutöver ytterligare en fridag som kompensation, s.k. F3 M-dagar. En F3 M-dag omfattar 24 timmar och börjar kl. 00.00, i enlighet med regleringen i Mom 1.

Det finns i avtalet ingen fritid som får tas i anspråk för två skilda ledigheter.

Bestämmelserna om veckoslutsledighet och F3 M-dagar är utformade så att de ger arbetstagaren en självständig rätt till minst 62 respektive 24 timmars ledighet. En veckoslutsledighet ska alltså bestå av lördagens och söndagens 48 timmar och därutöver av ytterligare minst 14 timmars ledighet förlagda till veckoslutets anslutande fredag och/eller måndag. En F3 M-dag består av 24 timmars fristående ledighet. Kollektivavtalet innebär således att om en F3 M-dag förläggs i anslutning till en veckoslutsledighet ska den sammanhängande ledigheten omfatta minst 62 plus 24 timmar, dvs. totalt minst 86 timmar. Vidare innebär avtalet att för det fall en F3 M-dag förläggs på en fredag före eller på en måndag efter en veckoslutsledighet, kan de ovan

nämnda resterande 14 timmarna i sin helhet förläggas endast på den anslutande måndagen respektive fredagen som inte utgör en F3 M-dag.

Att avtalet har den angivna innebörden framgår alltså av avtalets ordalydelse.

Avtalets systematik

Kollektivavtalets regler är inte uppdelade i ledighetsregler och förläggningsregler på det sätt som arbetsgivarparterna gör gällande. Regleringen syftar till att schemalägga arbetstiden och inte fritiden.

Det är riktigt att de fredagar som omnämns i 5 § Mom 1 och som ska läggas ut två och två i block kan förläggas som en veckoslutsledighet. Om så sker måste dock den veckoslutsledigheten, för att uppfylla kriterierna i 5 § Mom 2, omfatta minst 62 timmar på sätt som angivits ovan.

Partsavsikten

Bestämmelsen om veckoslutsledighet infördes i kollektivavtalet år 2005. Parterna var överens om att regleringen skulle garantera arbetstagarna minst 62 timmars sammanhängande ledighet över ett veckoslut. Ledigheten skulle motsvara en kontorsanställds veckoslutsledighet mellan fredag kl. 17.00 och måndag kl. 07.00.

Regeln kom till efter förslag från förbundet. Regeln utformades dock av medlare och parterna diskuterade inte vid avtalslutet om en F3 M-dag som förläggs i anslutning till veckoslutsledigheten, på något sätt skulle kunna ingå i veckoslutsledighetens 62 timmar. Det saknas således en gemensam partsavsikt i den frågan. Om parternas avsikt hade varit att en F3 M-dag skulle kunna ingå i veckoslutsledigheten på sätt som görs gällande av motparterna, borde det ha införts en sådan uttrycklig reglering i avtalet.

Arbetsgivarparternas tolkning skulle innebära en volymminskning av arbetstagarnas ledighet vilket inte kan ha varit parternas gemensamma avsikt med bestämmelsen.

Det norska kollektivavtalet

Under avtalsförhandlingarna hänvisade förbundet till det motsvarande norska kollektivavtalet. Hänvisningen åsyftade emellertid endast 62-timmarsregeln som sådan och inte att tillämpningen av en 62-timmarsregel i Sverige nödvändigtvis skulle vara densamma som i Norge. Det norska kollektivavtalet skiljer sig dessutom från det svenska avtalet på så sätt att det inte gör åtskillnad mellan F3 H-ledighet och F3 M-ledighet. Det norska avtalet ger arbetstagarna rätt att själva lägga ut såväl F3 H-dagar som F3 M-dagar medan det svenska avtalet medger en sådan rätt endast beträffande F3 H-dagar.

Praxis

Det har förekommit en tillämpning hos bolaget som inneburit att delar av en F3 M-dag ingått i veckoslutsledighetens 62-timmarskvot. Detta har dock skett utan att förbundet haft kännedom om tillämpningen. I vart fall har förbundet inte godtagit en sådan tillämpning.

Kollektivavtalsbrotten

S.W., M.D., M.S. och L.A. har schemalagts i strid med bestämmelserna i § 5 då en veckoslutsledighet (F4-dagar) för var och en av dem förlagts, under våren 2008, på sådant sätt att ledigheten inte omfattat minst 62 timmar. Veckoslutsledigheten tillsammans med en F3 M-dag utlagd i direkt anslutning till veckoslutsledigheten har underskridit 86 timmar, vilket alltså är i strid med kollektivavtalet.

De aktuella ledigheterna har förlagts på följande sätt.

- S.W. var ledig mellan torsdagen den 24 april kl. 08.00 och måndagen den 28 april kl. 13.00. Fredagen den 25 april var en F3 M-dag och lördagen och söndagen var F4-dagar.
- M.D. var ledig mellan måndagen den 24 mars kl. 03.45 och måndagen den 31 mars kl. 07.45. Tisdagen den 25 mars var en fridag. Onsdagen den 26 mars – fredagen den 28 mars var F3 M-dagar och lördagen och söndagen var F4-dagar.
- M.S. var ledig mellan torsdagen den 5 juni kl. 19.00 och måndagen den 9 juni kl. 06.20. Fredagen den 6 juni var en F3 M-dag och lördagen och söndagen var F4-dagar.

Kollektivavtalsbrottet, avseende de ovan angivna tre arbetstagarna, har alltså bestått i att ledigheten varit för kort och att de, var och en, fått börja sin tjänstgöring för tidigt på måndagen efter respektive veckoslutsledighet. Eftersom fredagen lagts ut som en F3 M-dag, och alltså omfattar fredagsdygnets 24 timmar, började deras veckoslutsledighet först på lördagen kl. 00.00. För att respektive veckoslutsledighet skulle ha omfattat minst 62 timmar skulle arbetstagarna ha schemalagts för arbete tidigast kl. 14.00 på måndagen. S.W. har emellertid schemalagts så att han börjat arbeta redan kl. 13.00 aktuell måndag, M.D. kl. 07.45 och M.S. kl. 06.20.

Det var M.S. som själv önskade få en F3 M-dag förlagd till fredagen den 6 juni, dvs. i anslutning till den aktuella veckoslutsledigheten. Förbundet har därför återkallat talan i den del talan avser ekonomiskt skadestånd till henne. En medlems medgivande fråntar dock inte arbetsgivaren dennes skyldighet att följa gällande kollektivavtal. Schemaläggningsen av M.S. utgör alltså, trots M.S:s egen önskan, ett brott mot kollektivavtalet för vilket förbundet har rätt till allmänt skadestånd. Såvitt avser S.J. görs det inte längre gällande att bolaget brutit mot kollektivavtalet.

L.A. var ledig mellan fredagen den 7 mars kl. 16.00 och fredagen den 14 mars kl. 11.25. Lördagen och söndagen var F4-dagar och måndagen den 10 mars samt tisdagen den 11 mars var F3 M-dagar. Onsdagen den 12 mars och torsdagen den 13 mars var fridagar.

Kollektivavtalsbrottet avseende L.A. har alltså bestått i att ledigheten varit för kort och att hon arbetat för länge på fredagen före veckoslutsledigheten. Måndagen var en F3 M-dag och började därmed kl. 00.00 på måndagen varför veckoslutsledigheten om 62 timmar också slutade då. Hon har då varit berättigad till 14 timmars ledighet på fredagen i tiden före kl. 00.00. L.A. skulle alltså ha checkat ut senast kl. 10.00 på fredagen i stället för kl. 16.00 så som hon var schemalagd.

Vi beräkningen av 62- alternativt 86-timmarskvoten får inte hänsyn tas till ledig tid som föregår eller följer efter en F3 M-dag.

Sammanfattning av grunderna för talan

Kollektivavtalet innebär enligt sin ordalydelse att om en F3 M-dag förläggs på en fredag alternativt en måndag i anslutning till en veckoslutsledighet kan ingen del av de 62 timmarna förläggas till F3 M-dagen och den sammanhängande ledigheten ska omfatta minst 86 timmar, dvs. minst 62 timmar avseende veckoslutsledigheten och 24 timmar avseende fridagen.

De fyra berörda arbetstagarna, som alla haft en F3 M-dag utlagd på fredagen eller måndagen i anslutning till en veckoslutsledighet, har inte erhållit ledighet i enlighet med kollektivavtalet då deras veckoslutsledighet tillsammans med F3 M-dagen inte har uppgått till minst 86 timmar, dvs. deras veckoslutsledighet har underskridit 62 timmar. Genom att förlägga ledigheten på sätt som skett har bolaget brutit mot kollektivavtalet och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet och därutöver ekonomiskt skadestånd, avseende ersättning för den missade fritiden, till S.W., L.A. och M.D.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Arbetstagarnas arbete schemaläggs för en tid om två veckor åt gången och lämnas till arbetstagarna ca två till tre veckor i förväg. Vid schemaläggningen ska många omständigheter beaktas, dels sådana som har med de enskilda arbetstagarna att göra, dels sådana som framgår av olika regleringar. Bolaget ska vid schemaläggningen beakta t.ex. arbetstids- och arbetsmiljöreglering och kollektivavtalsreglering samt sjukdomsfall, ledighet för t.ex. utbildning och facklig verksamhet samt enskilda önskemål. Lagda scheman förändras också med anledning av t.ex. inställda flyg, förseningar och sjukdomar. Schemaläggningen är ett stort pussel.

Avtalets innebörd

Avtalets systematik

Avtalets bestämmelser om fritid i § 5 består av dels ledighetsregler, dels förläggningsregler. Medan en ledighetsregel ger arbetstagaren rätt till viss ledighet bestämmer förläggningsreglerna hur ledigheten ska schemaläggas.

Den förstnämnda kategorin regler anger alltså ledighetens kvantitet medan den sistnämnda kategorin reglerar förläggandet av ledigheten eller med andra ord ledighetens "kvalité". Till skillnad från exempelvis reglerna om fyra fridagar per 14-dagarsperiod (Mom 1), F3 H-dagar (Mom 3) och F3 M-dagar (Mom 4) som utgör ledighetsregler utgör bestämmelsen om veckoslutsledighet (Mom 2) en förläggningsregel. En förutsättning för att en C/A ska ha rätt till en veckoslutsledighet är således att arbetstagaren har ledighet att ta ut på någon i kollektivavtalet angiven grund, dvs. veckoslutsledigheten hämtar sina 62 timmar från någon av ledighetsreglerna.

För de olika fridagarna finns olika förläggningsregler innehållande begränsningar för när och hur fridagarna får schemaläggas. Det finns ingen förläggningsregel som hindrar att en fridag schemaläggs i anslutning till eller som en del av en veckoslutsledighet. I avtalet anges att en F3 M-dag ska läggas ut inom sex månader från att den erhöles och att antalet F3 M-dagar per 14-dagarsschema maximalt kan uppgå till tre. Några ytterligare begränsningar avseende förläggningen finns inte.

Kollektivavtalets ordalydelse

Kollektivavtalets ordalydelse stöder inte förbundets tolkning att en F3 M-dag inte kan ingå i en veckoslutsledighet. Om parterna hade önskat uppnå en inskränkning av förläggningen på det sätt som förbundet gör gällande hade det krävts en uttrycklig bestämmelse om en sådan inskränkning.

Kollektivavtalets ordalydelse ger däremot stöd för arbetsgivarparternas ståndpunkt att bestämmelserna om fritid i 5 § består av förläggningsregler och ledighetsregler. I Mom 1 första stycket anges att en C/A ska *erhålla* minst fyra fridagar under varje 14-dagarsperiod. I Mom 3 första stycket anges att en C/A vid tjänstgöring vissa angivna helgdagar ska *kompenseras* med två fridagar. I Mom 4 anges att en C/A vid tjänstgöring på en schemalagd fridag är *berättigad* till en ny fridag. Av ordalydelsen framgår alltså att dessa regleringar är ledighetsregler. I Mom 1 anges därutöver att de fyra fridagarna ska *läggas ut* två och två i block och i Mom 2 att veckoslutsledigheten ska *scheduleras* och *schemaläggas* på visst sätt samt i Mom 4 att en F3 M-dag ska *scheduleras* inom sex månader. Dessa sistnämnda regler är alltså förläggningsregler.

Regleringen i § 5 i kollektivavtalet innebär alltså att en F3 M-dag kan ingå i veckoslutsledighetens 62 timmar och att en kombinerad ledighet därmed inte behöver uppgå till sammanlagt minst 86 timmar. Om avtalet ska tolkas så att en kombinerad ledighet ska omfatta minst 86 timmar bör dock hela ledigheten från utcheckningstidpunkten till incheckningstidpunkten tas med i beräkningen.

Partsavsikten

Regeln om veckoslutsledighet infördes i kollektivavtalet på initiativ av förbundet. Syftet med regeln var att de anställda, ett visst antal gånger per år, skulle få veckoslutsledighet förlagd så att den motsvarade ett vanligt vecko-

slut för en kontorsanställd. Veckoslutsledigheten skulle dock inte öka den totala volymen ledighet per år. Parterna var överens om att regeln i sig inte skulle kosta något, förutom det administrativa merarbete som regeln innebär i form av ytterligare krav på schemalaggnings. Den gemensamma partavsikten var alltså att ledigheten skulle förläggas så att arbetstagaren skulle få en sammanhängande ledighet om minst 62 timmar, inkluderande lördag och söndag.

Att parterna vid avtalsslutet var överens om att regeln om veckoslutsledighet utgjorde en förlägningsregel och inte en ledighetsregel stöds även av det faktum att parterna vid 2007 års förhandlingar var eniga om att den ökning parterna då kom överens om, från tio till tolv veckoslutsledigheter per år från och med år 2008, inte innebar några ökade kostnader för arbetsgivaren.

Det norska kollektivavtalet

Bestämmelsen om veckoslutsledighet kom alltså till på initiativ av förbundet. Förbundet önskade en regel lik den norska som just innebar rätt till minst 62 timmars sammanhängande ledighet över ett veckoslut. Det fanns alltså en gemensam partsavsikt om att regeln skulle tillämpas på samma sätt som i Norge. En sådan tillämpning innebär att alla typer av ledigheter kan ligga till grund för utläggningen av veckoslutsledigheten.

Praxis

Alltsedan veckoslutsregelns tillkomst har s.k. kombinerade ledigheter förlagts i enlighet med arbetsgivarparternas ståndpunkt i tolkningsfrågan. Först hösten 2008 invände förbundet mot denna etablerade praxis.

Påstådda kollektivavtalsbrott

S.W., L.A., M.D. och M.S. har inte schemalagts i strid med bestämmelserna i § 5. Som redan anförts hindrar inte kollektivavtalet att en F3 M-dag förläggs till fredagen och att veckoslutsledigheten sedan avslutas på måndagen kl. 05.00 eller att en F3 M-dag förläggs till måndagen och att ledigheten på fredagen påbörjas vid midnatt, dvs. att i 62-timmarskvoten kan ingå ledighet avseende även en F3 M-dag.

De ledigheter per arbetstagare som förbundet redovisat är de som arbetsgivarparterna uppgivit och är riktiga. De innebär att

- S.W. var ledig sammanlagt 101 timmar,
- L.A. var ledig sammanlagt 163 timmar och 25 minuter,
- M.D. var ledig sammanlagt 172 timmar och att
- M.S. var ledig sammanlagt 83 timmar och 20 minuter.

Veckoslutsledigheterna har, för samtliga fyra arbetstagare, överstigit 62 timmar. För de tre först nämnda arbetstagarna har den sammanlagda ledigheten även överstigit 86 timmar. Om F3 M-dagar och fridagar inte beaktas vid beräkningen avseende dessa arbetstagare har var och ens sammanlagda lediga tid överskridit 62 timmar. M.S. skulle enligt sitt

ursprungliga schema ha haft stand-by kl. 04.00-08.00 fredagen den 6 juni. Arbetsgivaren tillgodosåg dock hennes önskemål om att i stället förlägga en F3 M-dag den dagen. Om arbetsgivaren inte tagit hänsyn till hennes önskemål skulle hennes veckoslutsledighet ha uppgått till minst 62 timmar.

Bolaget har alltså vid schemalaggningsen av arbetstagarna inte gjort sig skyldigt till något kollektivavtalsbrott.

Jämkning

Om arbetsgivarparternas tolkning av kollektivavtalet varit felaktig bör det ändå inte utgå något allmänt skadestånd till förbundet eller i vart fall bör det jämkas. Vid bedömningen bör beaktas följande. Bolaget har haft fog för sin ståndpunkt i tolkningsfrågan. Det har inte varit fråga om något medvetet avtalsbrott. Såvitt avser en av arbetstagarna har arbetsgivaren agerat som arbetstagaren önskade efter det att veckoslutsledigheten redan var utlagd.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Regeln om veckoslutsledighet är en förläggingsregel. Regeln i sig ger alltså inte en arbetstagare någon självständig rätt till ledighet. Detta innebär att det är tillåtet att enligt kollektivavtalet schemalägga en F3 M-dag i samband med en veckoslutsledighet på sätt som skett, dvs. den kan till del inräknas i veckoslutsledighetens 62-timmarskvot.

Om kollektivavtalet innebär att arbetstagarna, vid en kombinerad ledighet, har rätt till ledighet i minst 86 timmar får kollektivavtalet anses innebära att hela ledigheten från utcheckningstidpunkten till incheckningstidpunkten ska beaktas vid beräkningen.

Samtliga fyra arbetstagare har schemalagts i enlighet med kollektivavtalets reglering och har haft en sammanhängande ledighet vid de aktuella veckosluten överstigande 62 timmar. Bolaget har således inte brutit mot kollektivavtalet.

Domskäl

Tvisten

Enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet ska den som är anställd som C/A minst tolv gånger per år schemaläggas så att han eller hon får en sammanhängande ledighet om minst 62 timmar över lördag och söndag, en s.k. fri-weekend, nedan även benämnd veckoslutsledighet. Vidare föreskrivs i kollektivavtalet att vid tjänstgöring på en schemalagd fridag är en C/A berättigad till en ny fridag och ytterligare en fridag som kompensation, s.k. F3 M-dagar. Av avtalet framgår att en fridag varar 24 timmar samt att inför en fridag ska den anställde inte checka ut efter kl. 00.00. Parterna är överens om att detta innebär att en fridag alltid börjar kl. 00.00. Av avtalet framgår också att efter en fridag ska arbetstagaren checka in tidigast kl. 05.00.

S.W., L.A., M.D. och M.S. är anställda som C/A i bolaget. Bolaget har, vid schemaläggning under våren 2008, i samband med förläggningen av en veckoslutsledighet för var och en av arbetstagarna även schemalagt en F3 M-dag på fredagen före eller på måndagen efter veckoslutet. Tvisten avser i första hand om en sådan kombinerad ledighet måste omfatta sammanlagt minst 86 timmar och förläggas på visst sätt som förbundet hävdar eller om det, som arbetsgivarparterna gjort gällande, i 62-timmarskvoten får ingå ledighet som omfattas av en F3 M-dag. Mellan parterna är också, för det fall en F3 M-dag inte får räknas in i 62-timmarskvoten, tvistigt hur den sammanlagda tiden om minst 86 timmar får förläggas och ska beräknas.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits vittnesförhör med ombudsmannen N.A., f.d. ombudsmannen J.A. samt f.d. fackliga förtroendemannen A-M.M. På begäran av arbetsgivarparterna har vittnesförhör hållits med Manager Operation Planning J.A.N. och Director Human Resources M.A. Vidare har på begäran av arbetsgivarparterna förhör upplysningsvis hållits med förhandlarna J.B. och J.A.A., båda vid Flygarbetsgivarna. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Kollektivavtalets innebörd

Syftet med regleringen om veckoslutsledighet

Parterna är överens om att syftet med införandet av bestämmelsen om minst 62 timmars ledighet över ett veckoslut var att garantera att arbetstagarna, ett visst antal gånger per år, skulle få en sammanhängande ledighet motsvarande den veckoslutsledighet som kontorsanställda har från arbetsdagens slut på fredagen till måndag morgon. Utan den regleringen innebar avtalet för det första ingen rätt till återkommande sammanhängande ledigheter på just lördag och söndag. När två fridagar lades ut i block på lördag och söndag innebar regleringen i § 5 Mom 1 andra stycket därutöver att ledigheten kunde förläggas på sådant sätt att arbetstagaren checkade ut så sent som vid midnatt på fredagen för att därefter checka in igen på måndagen redan kl. 05.00. Av förhören med J.A., N.A. och A-M.M. framgår att vad förbundet önskade åstadkomma var en reglering som garanterade dels att arbetstagarna fick lediga veckoslut ett visst antal gånger per år, dels att vid dessa veckoslut skulle utcheckningen på fredagen ske i sådan tid att även fredagskvällen blev ledig eller/och att incheckning på måndagen förlades till sådan tid att möjligheten till t.ex. samvaro eller aktiviteter på söndagskvällen inte påverkades negativt.

Närmare om parternas ståndpunkter

Förbundets ståndpunkt är att kollektivavtalet innebär att ingen tid av veckoslutsledighetens 62 timmar kan förläggas till det dygn som omfattas av en F3 M-dag. Enligt förbundet innebär det att, utöver fridagens 24 timmar, ska veckoslutsledighetens 62 timmar förläggas så att utöver lördags- och sön-

dagsdygnets 48 timmar ska resterande 14 timmar förläggas till det dygn som inte är en F3 M-dag enligt följande. Om fredagen är en F3 M-dag kan incheckningen på måndagen inte ske före kl. 14.00 och om måndagen är en F3 M-dag ska utcheckningen på fredagen ske senast kl. 10.00. Enligt förbundet har arbetstagaren vid en sådan här kombinerad ledighet således rätt till sammanlagt minst 86 timmars ledighet, förlagd på ovan angivet sätt.

Arbetsgivarparternas inställning är att 62-timmarsregeln är en förläggningsregel och att kollektivavtalet inte hindrar att tid avseende en F3 M-dag ingår i 62-timmarskvoten. De menar alltså att det vid en kombinerad ledighet inte föreligger någon rätt till minst 86 timmars ledighet. Arbetsgivarparterna har därutöver gjort gällande att om kollektivavtalet har innebörden att en kombinerad ledighet ska omfatta minst 86 timmar, så innebär avtalet i vart fall att den lediga tid som föregår F3 M-dagen alternativt följer efter en sådan ledig dag får ingå i beräkningen. Detta har förbundet bestritt.

Gemensam partsavsikt

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll.

Som framgått av redovisningen ovan är parterna överens om syftet med själva veckoslutsledigheten. Frågan är dock om det finns någon gemensam partsavsikt när det gäller tvistefrågan hur en veckoslutsledighet kan eller ska förläggas om en sådan ledighet kombineras med en F3 M-dag i direkt anslutning till veckoslutsledigheten.

Förbundet har gjort gällande att det saknas en gemensam partsavsikt i denna del då frågeställningen inte behandlades vid avtalets ingående. Inte heller arbetsgivarparterna har gjort gällande att frågan uttryckligen behandlades av parterna. De har dock invänt att avtalsparterna, vid avtalsförhandlingarna när regeln infördes samt år 2007 när antalet veckoslutsledigheter per år utökades, varit överens om att bestämmelsen inte skulle innebära något ekonomiskt åtagande för bolaget, utöver eventuellt administrativt merarbete och mindre flexibilitet vid schemalaggningsdelen. Detta menar arbetsgivarparterna innebär att avtalsparterna var överens om att veckoslutsregeln var just en förläggningsregel och inte någon ledighetsregel. De har också anfört att förbundet, som tog initiativ till regeln, vid avtalsförhandlingarna uttryckte att det önskade en regel som den i det norska kollektivavtalet och att enligt det norska avtalet kan en F3 M-dag inkluderas i veckoslutsledighetens 62 timmar.

Arbetsdomstolen kan av det ovan anförda konstatera att det inte finns, eller att det i vart fall inte är visat att det föreligger, någon gemensam partsavsikt i frågan om hur en veckoslutsledighet ska eller kan förläggas om den kombineras med en fridag i form av en F3 M-dag. Parterna är överens om att frågan över huvud taget inte behandlades vid förhandlingarna. Arbetsgivarparternas invändning om att parterna får anses ha varit överens om att veckoslutsregeln är en förläggningsregel och konsekvensen av det för tolknings-

frågan samt vad som anförts om det norska kollektivavtalet behandlas i det följande.

Det norska kollektivavtalet

Parterna är överens om att det var förbundet som tog initiativ till bestämmelsen om veckoslutsledighet och att förbundet under avtalsförhandlingarna hänvisade till det norska kollektivavtalet som förebild för regleringen. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bestämmelsen därmed ska tillämpas i enlighet med hur den motsvarande norska regeln tillämpas. Parterna är eniga om att den norska regleringen tillåter att F3 M-dagar inräknas i 62-timmarskvoten. Förbundet har dock invänt mot arbetsgivarparternas slutsats och hävdade att förbundets hänvisning till det norska kollektivavtalet endast åsyftade den sammanhängande ledigheten som sådan samt att den norska regleringen på andra punkter skiljer sig åt från den svenska.

Av utredningen framgår inte att parterna vid införandet av bestämmelsen diskuterade den norska regeln om veckoslutsledighet i relation till F3 M-dagar eller andra fridagar. Det har inte heller påståtts att förbundet vid den tidpunkten hade kännedom om det norska avtalets tillämpning i nu aktuell fråga. Arbetsdomstolens slutsats är därmed att den norska regleringen inte ger någon vägledning när det gäller tvistefrågan och tolkningen av det svenska avtalet.

Praxis

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att s.k. kombinerade ledigheter förlagts i enlighet med bolagets ståndpunkt sedan regeln om veckoslutsledighet infördes år 2005 och att förbundet inte invänt mot tillämpningen förrän hösten 2008. Förbundet har inte bestritt att bolaget tillämpat bestämmelserna på sätt arbetsgivarparterna påstått men har uppgett att förbundet inte uppmärksammats på tillämpningen förrän år 2007.

A-M.M. har i förhöret med henne berättat att hon fick kännedom om tillämpningen hösten 2007 genom uppgifter från några av förbundets medlemmar och att hon då via mejl kontaktade bolaget, genom M.A., och att det sedan dröjde till år 2008 innan parterna träffades för att diskutera frågan.

Av utredningen framgår inte närmare hur reglerna har tillämpats. Det går därmed, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att säga att tillämpningen talar för att kollektivavtalet har den innebörd som arbetsgivarparterna hävdade. Det går heller inte att dra den slutsatsen att bruket i sig skulle ha varit en sådan etablerad praxis som motparten känt till och inte invänt mot och som därmed lett till att kollektivavtalet fått den påstådda innebörden.

Systematik, syfte och ordalydelse

Förbundet har gjort gällande att förbundets ståndpunkt följer direkt av ordalydelsen och har anförts följande. Det föreskrivs uttryckligen i § 5 att en fridag är 24 timmar. Av det följer att en F3 M-dag är 24 timmar. Därutöver

anges uttryckligen att en ”fri-weekend” omfattar minst 62 timmar och att lördag och söndag då ska vara fria. Av detta följer att en F3 M-dag och en ”fri-weekend” som förläggs tillsammans ska uppgå till sammanlagt minst 86 timmar. Regleringen om att en fridag är 24 timmar och alltid börjar kl. 00.00 innebär inskränkningar i hur en veckoslutsledighet kan förläggas när fredagen eller måndagen är en F3 M-dag. Både längden och den möjliga förläggningen av en sådan kombinerad ledighet följer alltså av ordalydelsen.

Arbetsgivarparterna har bestritt att timangivelserna i reglerna ska adderas på det sätt som förbundet har gjort gällande. De har sammanfattningsvis anfört följande. Bestämmelserna i § 5 om fritid är indelade i ledighets- och förläggningsregler. Bestämmelsen i Mom 2 om veckoslutsledighet utgör en förläggningsregel. Den innebär alltså ingen självständig rätt till ledighet utan förutsätter att arbetstagaren har ledig tid att ta i anspråk för ledigheten. Bestämmelsen om rätt till F3 M-dagar vid en missad fridag utgör däremot en ledighetsregel liksom regleringen i Mom 1 om fyra fridagar per 14-dagarsperiod och rätten till F3 H-dagar enligt Mom 3. Det finns ingen förläggningsregel som förhindrar att en F3 M-dag förläggs på fredagen eller måndagen vid en veckoslutledighet på så sätt att del av den ledigheten utgör en del av veckoslutsledighetens 62 timmar.

Arbetsgivarparterna har till stöd för att bestämmelserna om fritid är indelade i ledighetsregler och förläggningsregler även pekat på avtalets ordalydelse såvitt avser de ord som valts i regleringen. De har också, som redan nämnts ovan, anfört att avtalsparterna vid införandet av veckoslutsledigheten var överens om att regeln inte skulle innebära några ökade kostnader för bolaget. Enligt arbetsgivarsidan innebär detta att avtalsparterna var överens om att regeln var en förläggningsregel och inte innebar rätt till mer ledig tid.

Om längden på en kombinerad ledighet får anses framgå av ordalydelsen på så sätt att veckoslutsledighetens 62 timmar ska adderas med F3 M-dagens 24 timmar har arbetsgivarparterna invänt att i så fall bör samtliga ledigheter och hela det tidsspänn som ledigheten omfattat från utcheckning till incheckning läggas till grund för beräkningen.

Förbundet har avvisat påståendet att kollektivavtalet skulle vara utformat utifrån ett system med förläggningsregler och ledighetsregler på sätt arbetsgivarparterna gjort gällande och invänt att avtalet inte avser att schemalägga fritid utan arbetstiden. Förbundet är dock överens med arbetsgivarparterna på så sätt att veckoslutsbestämmelsen inte innebär att arbetstagarna från och med år 2008 fått någon form av arbetstidsförkortning om ytterligare ledighet med tolv gånger 62 timmar per år. Förbundet är också överens med arbetsgivarparterna om att de fridagar som, enligt § 5 Mom 1, ska läggas ut två och två i block under varje 14-dagarsperiod kan ingå i en veckoslutsledighet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

1. Reglernas karaktär som antingen ledighets- eller förläggningsregler

Arbetsgivarparterna har lagt stor tonvikt vid påståendet att regeln om veckoslutsledighet är en förläggingsregel och inte en ledighetsregel. De har anfört att regeln om veckoslutsledighet är en reglering om att fridagar, som finns i avtalet, tolv gånger per år ska förläggas till en veckoslutsledighet. Förbundet är dock, som redan redogjorts för, ense med arbetsgivarparterna om att regeln om veckoslutsledighet inte är en ledighetsregel på det sättet att den skulle ha gett arbetstagarna ytterligare ledig tid per år och har vitsordat att t.ex. de fridagar som ska läggas ut två och två i block, enligt 5 § 1 Mom, kan förläggas till lördag och söndag i en veckoslutsledighet enligt andra momentet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan tolkningsfrågan inte lösas genom att fastställa veckoslutsregelns karaktär som antingen en ledighetsregel eller en förläggingsregel. Parterna synes eniga om att den är en förläggingsregel men är oense om hur en kombinerad ledighet, dvs. en veckoslutsledighet och en F3 M-dag tillsammans, kan förläggas och om den ska omfatta sammanlagt minst 86 timmar. Arbetsdomstolen har inte heller uppfattat att arbetsgivarparterna hävdade att veckoslutsregeln är en förläggingsregel på så sätt att förläggningen av de 62 timmarna förutsätter att fridagar tas i anspråk för ledighetens alla timmar. Arbetsgivarparterna har inte påstått att en arbetstagare utöver två fridagar "hämtade" från t.ex. Mom 1 och utlagda på lördagen och söndagen, vilka med incheckningsregeln efter fridag blir 53 timmar, behöver ta ytterligare en fridag i anspråk för att veckoslutsledigheten om minst 62 timmar ska kunna läggas ut i sin helhet.

Frågeställningen belyses ytterligare av vad som får anses ha följt av kollektivavtalet före införandet av regeln om veckoslutsledighet. Schemaläggningen av arbetstagarna är som arbetsgivarparterna anfört beroende av många faktorer, inte minst flygavgångarna i sig. Av förhören framgår att veckoslutsledigheter om minst 62 timmar kunde förekomma även innan regeln om veckoslutsledighet infördes. Det förbundet ville åstadkomma var en garanti för en schemaläggning som innebar ett visst antal sådana lite längre veckoslutsledigheter. Jämfört med tidigare infördes på så sätt en "rätt" till ytterligare nio timmars ledighet jämfört med de 53 timmar som följde av avtalet om två fridagar lades ut i ett block och utcheckning skedde på fredagen kl. 23.59.

Enligt Arbetsdomstolens mening bör veckoslutsregleringen beskrivas som en förläggingsregel enligt följande. I avtalstexten i 5 § Mom 2 anges att arbetstagaren minst tolv gånger om året ska "schemuleras fri under lördag och söndag = F4". Av den regleringen samt regleringen i 5 § Mom 1 andra stycket om fridag följer därmed att två fridagar om vardera 24 timmar, t.ex. de som anges i 5 § Mom 1 första stycket, ska förläggas till lördags- och söndagsdygnet. Därefter följer av avtalstexten att veckoslutsledigheten "skall omfatta minst 62 timmar". Resterande tid om 14 timmar får då anses begränsa arbetsgivarens möjlighet att schemalägga arbetstagaren för utcheckning och incheckning inför och/eller efter ledigheten. Av 5 § Mom 1 andra stycket följer att en arbetstagare inte kan checka in efter en fridag förrän tidigast kl. 05.00, en reglering som parterna är överens om gäller även vid en veckoslutsledighet. Därefter återstår nio timmar som ytterligare begränsar arbetsgivarens möjlighet vid förläggningen av när ut- alternativt incheckningen kan ske. Dessa timmar kan därmed förläggas till antingen

fredagen före midnatt eller måndagen efter kl. 05.00. Förläggningen av de 62 timmarna kan alltså ske inom tidsspannet från kl. 15.00 på fredagen till 14.00 på måndagen, genom att utcheckning sker någon gång mellan kl. 15.00 och midnatt på fredagen och att incheckning sker någon gång mellan kl. 05.00 och 14.00 på måndagen. Börjar veckoslutsledigheten genom utcheckning t.ex. kl. 17.00 på fredagen kan därefter incheckning ske tidigast kl. 07.00 på måndagen. Det är alltså arbetsgivaren som inom tidsspannen väljer den ut- respektive incheckningstid som passar bäst och som innebär minst 62 timmars ledighet. Om detta synes inte föreligga någon tvist.

2. Följer av avtalet att en s.k. kombinerad ledighet ska omfatta minst 86 timmar?

Frågan är då vad som kan anses följa av kollektivavtalet om veckoslutsledigheten kombineras med en fridag i form av en F3 M-dag på fredagen eller måndagen. Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att avtalet inte uttryckligen reglerar hur en lång en sådan s.k. kombinerad ledighet ska vara eller hur en sådan ledighet ska eller kan förläggas från utchecknings- till incheckningstidpunkten. Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte heller av enbart ordalydelserna i de olika bestämmelserna i 5 § att komma fram till en entydig ståndpunkt i tolkningsfrågan. Ett slutligt ställningstagande kräver överväganden och bedömningar av vad som kan anses vara en rimlig tolkning mot bakgrund av ordalydelserna i reglerna, syftet bakom reglerna och vilken effekten blir vid den praktiska tillämpningen.

Arbetsdomstolen väljer att, mot denna bakgrund, först behandla frågan om vad som kan anses följa av kollektivavtalet avseende längden på en s.k. kombinerad ledighet.

Någon uttrycklig reglering av vilken det framgår att en veckoslutsledighet kombinerad med en F3 M-dag ska omfatta minst 86 timmar finns inte. Ordalydelsen i avtalet talar dock i denna del för förbundets ståndpunkt. En 86-timmarsledighet blir följden om de 24 timmar som en fridag ska *vara* adderas med de 62 timmar som en veckoslutsledighet ska *omfatta*. Arbetsgivarparterna har invänt att det inte kan anses följa av kollektivavtalet att fridagens 24 timmar och veckoslutsledighetens 62 timmar över huvud taget ska adderas på det sätt som förbundet hävdar eftersom kollektivavtalet inte hindrar en förläggning av veckoslutsledigheten så att den, vid en kombinerad ledighet, även omfattar del av en F3 M-dag.

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att timangivelserna i de aktuella bestämmelserna inbegriper olika moment. Regeln om veckoslutsledighet, som den beskrivits ovan, anger den minsta sammanlagda tiden mellan ut- och incheckning. I veckoslutsledigheten får de första fem timmarna av dygnet som ska vara incheckningsfria på incheckningsdagen anses ingå. En incheckning efter en veckoslutsledighet om 62 timmar kan inte ske kl. 00.00 på måndagen utan först kl. 05.00. Fridagens 24 timmar avser dock enbart det dygn som F3 M-dagen varar. Därtill kommer regeln om att incheckning dagen efter en fridag kan ske tidigast kl. 05.00. Jämfört med veckoslutsregleringen "omfattar" då en fridag 29 timmar. Förbundet har dock inte gjort gällande att den sammanlagda ledigheten ska vara 62 plus

29 timmar, men den angivna skillnaden i reglering har betydelse för bedömningen, vilket domstolen behandlar nedan.

För det fall F3 M-dagen förläggs till fredagen uppstår avseende de ovan angivna fem timmarna ingen kollision i regelverket. Då ska incheckning efter veckoslutsledigheten ske tidigast kl. 05.00 på måndagen och dessa fem timmar ingår då i veckoslutsledighetens 62 timmar. Frågan är då hur de resterande nio timmarna av de 62 timmarna ska betraktas. Det är dessa timmar som ytterligare begränsar den möjliga tidpunkten för ut- och/eller incheckning och som avviker från vad som gäller när andra fridagar läggs ut. Förbundet menar att arbetstagaren har rätt att vara ledig även dessa timmar samt att de inte kan förläggas till fredagen som upptas av fridagens 24 timmar utan att de i det fallet kan placeras enbart på måndagen efter kl. 05.00. Enligt förbundet kan incheckning då ske först kl. 14.00, vilket i sin tur innebär att det finns en rätt till minst 86 timmars ledighet. Arbetsgivarparterna har invänt häremot och menar, som Arbetsdomstolen förstår inställningen, att dessa timmar inte utgör någon självständig rätt till ledig tid för det fall arbetstagaren ändå är ledig, dvs. har en fridag utlagd.

Om F3 M-dagen i stället förläggs till måndagen efter en veckoslutsledighet har förbundet hävdade att 14 timmar, utöver de 48 timmarna avseende lördags- och söndagsdygnet, måste förläggas till fredagen för att veckoslutsledigheten ska uppnå 62 timmar. På samma sätt som ovan gör de gällande att F3 M-dagen inte kan tas i anspråk för resterande timmar. I det här fallet uppstår en kollision i regelverket såvitt avser de fem första timmarna som ska vara fria incheckningsdygnet. Om måndagen är en fridag sker ingen incheckning efter just veckoslutsledigheten utan först efter den efterföljande fridagen. En incheckning på tisdagen kan då på sedvanligt sätt ske först kl. 05.00. Eftersom det i de 62 timmarna får anses ingå de aktuella fem timmarna på incheckningsdagen innebär förbundets ståndpunkt att dessa fem timmar i det här fallet ska räknas två gånger.

Av det ovan anförda går det att dra följande möjliga slutsatser i frågan om längden av ledigheten.

Man skulle kunna hävda att veckoslutsledighetens 62 timmar innehåller en reglering för in- och utcheckning som omfattar 14 alternativt nio timmar vid just veckoslutsledighet som inte behövs och därmed inte behöver iakttas eller inte kan iakttas om en sådan ledighet kombineras med en fridag i form av en F3 M-dag. Någon ut- eller incheckning sker ju inte på den lediga F3 M-dagen. Arbetstagaren är då ändå ledig och resultatet blir att arbetstagaren får minst 62 timmars ledighet över veckoslutet. Tanken bakom regleringen kan inte ha varit att en arbetstagare t.ex. ska vara garanterad en utcheckningstid kl. 10.00 på fredagen när måndagen är en F3 M-dag, en utcheckningstid som annars inte skulle varit aktuell på fredagen. Innebörden av det ovan anförda är således att den sammanlagda ledigheten inte behöver vara minst 86 timmar trots att regleringen av begreppet fridag och regleringen om veckoslutsledighet innehåller timangivelser om 24 respektive 62 timmar.

Alternativt bör man utgå från timangivelserna som då skulle innebära en rätt till sammanlagt minst 86 timmars ledighet och att vissa av de invändningar som framförts ovan snarare är en fråga för hur dessa 86 timmar ska förläggas. Det som talar för en sådan tolkning är ordalydelsen, dvs. timangivelserna i sig som är tydliga och det faktum att arbetstagarna enligt avtalet tolv gånger per år givits en rätt till en veckoslutsledighet som om den läggs ut ensam innebär en rätt till minst 62 timmars ledighet mellan ut- och incheckningstidpunkterna. Om dessa veckoslutsledigheter, av arbetsgivaren, kombineras med en F3 M-dag och detta innebär att den sammanlagda ledigheten inte behöver uppgå till minst 86 timmar innebär det att den sammanlagda lediga tiden blir kortare än om de olika ledigheterna läggs ut separat. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår en sådan effekt som mindre rimlig. Arbetsdomstolen finner därför att övervägande skäl talar för att 5 § i kollektivavtalet ska tolkas så att regleringen innebär att en kombinerad ledighet, en veckoslutsledighet och en F3 M-dag i direkt anslutning till den ledigheten, ska omfatta sammanlagt minst 86 timmar, i enlighet med förbundets ståndpunkt.

3. Hur ska eller kan en s.k. kombinerad ledighet förläggas?

Den sista frågan för Arbetsdomstolen att avgöra är då hur en kombinerad ledighet om minst 86 timmar ska förläggas. Arbetsdomstolens ställningstagande ovan innebär att en F3 M-dag inte kan inräknas i veckoslutsledighetens 62 timmar. Arbetsgivarparterna har då invänt att vid beräkningen av om arbetstagaren erhållit minst 86 timmars ledighet ska hela tiden från utcheckningstidpunkten till incheckningstidpunkten beaktas. Detta har förbundet motsatt sig. Förbundet har gjort gällande att då veckoslutsledigheten inte kan vara en del av F3 M-dagen ska alla 62 timmarna förläggas i följd efter F3 M-dagen om den är en fredag och före F3 M-dagen om den är en måndag.

Arbetsdomstolen anser att den effekt som blir följderna av en tillämpning i enlighet med den av förbundet förordade ståndpunkten starkt talar emot den tolkningen av reglerna.

Följande illustration kan göras såvitt avser S.W:s ledighet. Förbundet har gjort gällande att S.W., som hade en F3 M-dag på fredagen, borde ha checkat in först kl. 14.00, och inte kl. 13.00, på måndagen, dvs. 62 timmar efter lördag kl. 00.00. Om S.W. inte hade haft någon F3 M-dag på fredagen och då i stället för att ha checkat ut kl. 08.00 på torsdagen checkat ut samma tid på fredagen hade det ostridigt varit i överensstämmelse med regleringen om incheckning på måndagen skett redan kl. 05.00. Det kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses följa av avtalet att den omständigheten att en F3 M-dag förläggs till fredagsdygnet – och samma utcheckningstid förläggs till torsdagen i stället – leder till att incheckning på måndagen i det fallet får ske först kl. 14.00 i stället för kl. 05.00.

Följande exempel talar också emot förbundets ståndpunkt. För det fall F3 M-dagen förläggs till en måndag har förbundet hävdatt att utcheckning ska ske senast kl. 10.00 på fredagen, dvs. 62 timmar före midnatt på söndagen. En sådan förläggning innebär således ledig tid med 14 timmar på fredagen,

48 timmar på lördagen och söndagen, 24 timmar på måndagen och därefter 5 timmar innan incheckning kan ske på tisdagen. Det blir sammanlagt 91 timmar och alltså mer än 86 timmar. Förbundets inställning innebär, som ovan redan konstateras, att de första fem timmarna avseende incheckningsdygnet ingår i beräkningen två gånger.

Som tidigare beskrivits får veckoslutsregelns 62 timmar anses ge en ram för när utcheckning senast respektive incheckning tidigast ska ske vid en veckoslutsledighet. När en F3 M-dag förläggs i anslutning till veckoslutsledigheten ingår i de 86 timmarna endast de 24 timmar som själva fridagen varar. En kombinerad ledighet bör därför, enligt Arbetsdomstolens mening, omfatta minst 86 timmar från utcheckningstidpunkten till incheckningstidpunkten. Regelverket kan alltså inte anses innebära en rätt till ledigt 62 timmar i följd efter eller före en F3 M-dag, eftersom veckoslutsledighetens 62 timmar innehåller en reglering för in- och utcheckning som omfattar 14 timmar.

Arbetsdomstolens slutsats är att annat inte kan anses följa av kollektivavtalet än att hela ledigheten vid en kombinerad ledighet, från utcheckningstidpunkten till incheckningstidpunkten, ska beaktas vid beräkningen av om arbetstagaren erhållit minst 86 timmars ledighet, varvid fem timmar alltid ska förläggas till början av incheckningsdygnet. Om veckoslutsledigheten kombineras med ytterligare F3 M-dagar får motsvarande räkneoperation göras avseende den längre ledigheten. Arbetsdomstolens slutstats överensstämmer alltså med arbetsgivarparternas ståndpunkt i denna del.

Har bolaget brutit mot kollektivavtalet?

Slutsatsen av det ovan anförda, avseende de aktuella arbetstagarna, är följande.

En ledighet som innehåller en veckoslutsledighet i kombination med en eller flera F3 M-dagar ska således omfatta minst 62 timmar plus 24 timmar alternativt det antal dygn som F3 M-dagarna innebär. Arbetsdomstolen har inte anledning att behandla de aktuella arbetstagarnas övriga fridagar på annat sätt. Tre av de fyra arbetstagarna – S.W., M.D. och L.A. – har då erhållit ledigt det antal timmar som en sådan matematisk beräkning ger.

- S.W. hade en F3 M-dag på fredagen, var veckoslutsledig med fri lördag och söndag och checkade in kl. 13.00 på måndagen. En sådan ledighet ska alltså omfatta minst 86 timmar. Han var ledig 101 timmar då han checkade ut kl. 08.00 på torsdagen. Med en utcheckningstid på torsdagen kl. 08.00 hade han kunnat schemaläggas för incheckning kl. 05.00 på måndagen.
- M.D. hade en fridag på tisdagen, tre F3 M-dagar på onsdagen till fredagen och var veckoslutsledig med fri lördag och söndag och checkade in kl. 07.45 på måndagen. En sådan ledighet ska alltså omfatta sammanlagt minst 158 timmar. Han var ledig 172 timmar, då han checkade ut kl. 03.45 på måndagen före ledigheten. Han hade alltså kunnat schemaläggas för incheckning kl. 05.00 på måndagen.

- L.A. var veckoslutsledig med fri lördag och söndag och hade därefter två fridagar på måndag och tisdag samt två F3 M-dagar på onsdag och torsdag. Hon checkade in kl. 11.25 på fredagen. Även en sådan ledighet ska alltså omfatta sammanlagt minst 158 timmar. Hon var ledig drygt 163 timmar, då hon checkade ut på fredagen inför veckoslutsledigheten kl. 16.00. Hon hade kunnat schemaläggas för utcheckning kl. 21.25 på fredagen.

Arbetsdomstolen finner således att bolaget inte brutit mot kollektivavtalet vid schemalaggningsen av de tre ovan angivna arbetstagarna vid de aktuella tidpunkterna under våren 2008.

M.S. hade en F3 M-dag på fredagen och var veckoslutsledig med fri lördag och söndag. En sådan ledighet ska alltså omfatta minst 86 timmar. Hon checkade ut kl. 19.00 på torsdagen och checkade in kl. 06.20 på måndagen. Hon var därmed ledig endast 83 timmar och 20 minuter. Hennes utcheckningstid eller/och incheckningstid borde ha förlagts så att ytterligare 2 timmar och 40 minuter ledig tid lagts ut. Med den tolkning av reglerna som Arbetsdomstolen har kommit fram till har arbetsgivaren dock inte, som förbundet gjort gällande, varit skyldig att förlägga incheckningstidpunkten till kl. 14.00 på måndagen.

Arbetsdomstolen finner att bolaget brutit mot kollektivavtalet vid schemalaggningsen av M.S. den 5–9 juni 2008 då hon inte vid schemalaggningsen erhållit sammanlagt minst 86 timmars ledighet från utcheckningstidpunkten till incheckningstidpunkten vid utläggningen av en F3 M-dag på fredagen före en veckoslutsledighet.

Skadestånd

Arbetsdomstolen har alltså funnit att bolaget inte brutit mot kollektivavtalet såvitt avser schemalaggningsen av S.W., M.D. och L.A. Förbundets talan om ekonomiskt skadestånd till dem ska därmed avslås.

Arbetsdomstolen har däremot funnit att bolaget brutit mot 5 § i kollektivavtalet vid schemalaggningsen av M.S. Bolaget är därmed skadeståndsskyldigt gentemot förbundet. Det ekonomiska skadeståndet till M.S. är återkallat. Bolaget har yrkat att något allmänt skadestånd inte ska utgå till förbundet, utan att det ska jämkas till noll.

Arbetsdomstolen finner inte skäl för jämkning till noll men anser att skadeståndet kan sättas lågt. Det har inte varit fråga om något medvetet brott i uppenbar strid med kollektivavtalet. Brottet har avsett en av de i målet aktuella arbetstagarna vid ett tillfälle och den missade fritiden var mycket kort. Förläggningen av F3 M-dagen har dessutom skett på arbetstagarens begäran efter att schemalaggningsen för den aktuella perioden redan var gjord. Domstolen gör bedömningen att det allmänna skadeståndet skäligen bör bestämmas till 10 000 kr.

Talan i återkallade delar

Förbundet har återkallat talan avseende ekonomiskt skadestånd till M.S. och S.J. Arbetsgivarparterna har inte haft någon erinran mot att målet skrivs av i dessa delar. Förbundets talan om ekonomiskt skadestånd till de två personerna bör därmed skrivas av.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att förbundets talan om ekonomiskt skadestånd ska avslås avseende tre av arbetstagarna och skrivas av avseende två arbetstagare. Såvitt avser förbundets talan om ekonomiskt skadestånd är alltså förbundet förlorande part. När det gäller talan om allmänt skadestånd har Arbetsdomstolen funnit att bolaget brutit mot kollektivavtalet avseende bolagets schemaläggning för en av de fyra arbetstagarna och att ett relativt lågt skadeståndsbelopp ska utgå härför. Vad parterna vunnit respektive förlorat i själva tolkningsfrågan kan beskrivas så att förbundet vunnit avseende frågan om kollektivavtalets innebörd såvitt avser den s.k. kombinerade ledighetens längd men förlorat i frågan om hur den ska beräknas och kan förläggas.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att förbundet får anses ha förlorat målet i större grad än arbetsgivarparterna men att det förelegat skälig anledning att få tvisten prövad. Arbetsdomstolen finner därmed att det föreligger skäl att tillämpa kvittningsregeln i 5 kap. 2 § första stycket lagen om rättegången i arbetstvister. Vardera parten bör alltså stå sin rättegångskostnad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avskriver Unionens talan såvitt avser ekonomiskt skadestånd till M.S. och S.J. från vidare handläggning.
2. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan såvitt avser ekonomiskt skadestånd i övrigt.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S Danmark Filial Sverige att till Unionen utge tiotusen (10 000) kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 december 2009 till dess betalning sker.
4. Vardera parten ska stå sina rättegångskostnader.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Claes-Göran Sundberg, Inga Jerkeman, Gunnar Göthberg, Jan Nordin, Inger Efraimsson och Lars-Erik Klason.
Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerau Malmström