

En bestämmelse i kollektivavtal mellan SAS och Svensk Pilotförening ger piloter som, enligt ett i bestämmelsen intaget rullande schema, inte får någon semester förlagd under sommaren rätt till viss kompensation i form av bl.a. extra semesterdagar. Tvisten har rört frågan om en pilot haft rätt till kompensation enligt bestämmelsen. Piloten tillhörde den grupp som inte fick någon semester förlagd under sommaren, men han var föräldraledig en del av sommaren. Enligt SAS uppfattning har det varit en förutsättning för kompensation enligt bestämmelsen att piloten arbetat, eller stått till förfogande för arbete, hela sommaren. Arbetsdomstolen har funnit att kollektivavtalsbestämmelsens ordalydelse inte anger något krav på tillgänglighet hela sommaren, samt att någon gemensam partsavsikt eller annat som ger anledning att frånga ordalydelsen inte har visats. Arbetsdomstolens bedömning innebär att bestämmelsen ska tolkas i enlighet med pilotföreningens uppfattning och att SAS genom att inte ge kompensationen har gjort sig skyldigt till brott mot pilotavtalet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 24

2026-03-18

Mål nr A 177/24

Stockholm

KÄRANDE

Svensk Pilotförening, Stationsgatan 3 B, 195 47 Märsta

Ombud: förbundsjuristen Lina Gertzell, LO-TCO Rättsskydd AB,

Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

Scandinavian Airlines System Denmark - Norway - Sweden, 902001-7720,
195 87 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Andreas Modig, Transportföretagen TF AB,

Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

Kollektivavtalsbrott

BAKGRUND

Mellan parterna gäller kollektivavtal (pilotavtalet). NM är pilot, medlem i Svensk Pilotförening (pilotföreningen) och anställd hos Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (SAS).

Piloternas rätt till sommarsemester under sommarsemesterperioden, dvs. juni till augusti, regleras i § 8 i pilotavtalet. Enligt bestämmelsen följer piloterna ett på förhand bestämt rullande schema för när sommarsemester ska förläggas. Vart tionde år har en grupp piloter, s.k. 00-grupp eller grupp 00, ingen sommarsemester. Övriga år har heltidsarbetande piloter 18 dagars sammanhängande semester under sommarsemesterperioden.

Pilotavtalet reglerar även i § 8 hur piloterna i grupp 00, som inte har någon semester förlagd under sommarsemesterperioden, ska kompenseras det året. Kompensationen består av extra betalda semesterdagar samt rätt att placera en längre sammanhängande semester under perioden september till maj.

Bestämmelsen om kompensation i § 8 i pilotavtalet har följande lydelse:

Pilot som har period 00, dvs. ingen sommarsemester, får 50 % kompensation för de icke avhållna dagarna. Dessa piloter får möjlighet att på förhand själv placera en längre sammanhängande semester i perioden 1 september–31 maj. Dock kan maximalt 25 % av de i grupp 00 placera önskemål som ligger i respektive attraktiva period (höstlov, jul och nyår, sportlov och påsklov).

Under semesteråret 2023/2024 tillhörde NM grupp 00 och därmed den grupp piloter som inte hade någon semester förlagd under sommarsemesterperioden. Han var föräldraledig i vart fall 18 dagar under perioden. Med hänvisning till att NM var föräldraledig en del av sommaren 2023, och därmed inte stod till SAS förfogande för arbete under hela sommarsemesterperioden, har SAS inte kompenserat honom enligt bestämmelsen i § 8 i pilotavtalet.

Twist har uppkommit om SAS har gjort sig skyldigt till brott mot § 8 i pilotavtalet.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Pilotföreningen har yrkat att SAS ska betala

- a) allmänt skadestånd till NM med 50 000 kr och ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 16 oktober 2024) till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd till NM med 16 033 kr och ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 16 oktober 2024 till dess betalning sker, och
- c) allmänt skadestånd till pilotföreningen med 100 000 kr och ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 16 oktober 2024 till dess betalning sker.

SAS har bestritt pilotföreningens yrkanden och

- a) såvitt avser de allmänna skadestånden inte vitsordat några belopp som skäligen i och för sig,
- b) om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att SAS är skyldigt att betala allmänt skadestånd, yrkat att beloppen ska jämkas i första hand till noll och i andra hand till belopp som Arbetsdomstolen finner skäligen,
- c) såvitt avser det ekonomiska skadeståndet vitsordat pilotföreningens sätt att beräkna skadan, dvs. att varje semesterdag har ett ekonomiskt värde av 2 290 kr 40 öre, och
- d) vitsordat sättet att beräkna ränta på skadestånden.

Pilotföreningen har bestritt SAS yrkanden om jämkning av de allmänna skadestånden.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

PILOTFÖRENINGENS GRUNDER

NM har under semesteråret 2023/2024 tillhört den grupp piloter som enligt schema i § 8 i pilotavtalet inte haft någon semester förlagd under sommarsemesterperioden, s.k. grupp 00.

NM var helt föräldraledig från den 1 till den 18 juli 2023.

SAS har inte tilldelat NM några extra semesterdagar under semesteråret som kompensation för utebliven semester under sommarsemesterperioden.

SAS har inte kompenserat NM genom att låta honom planera en längre sammanhängande semesterledighet utanför sommarsemesterperioden.

Genom att inte kompensera NM har SAS brutit mot § 8 i pilotavtalet. SAS ska därför betala allmänt skadestånd till NM och till pilotföreningen.

Genom att inte kompensera NM med extra semesterdagar har SAS orsakat NM ekonomisk skada. Skadan motsvarar det ekonomiska värdet av sju semesterdagar och uppgår till 16 033 kr.

SAS GRUNDER

En förutsättning för att en pilot ska erhålla kompensation enligt § 8 i pilotavtalet är att piloten arbetar eller står till arbetsgivarens förfogande i enlighet med sin normala sysselsättningsgrad under hela sommarsemesterperioden.

NM har varit föräldraledig från den 29 juni till den 18 juli 2023. Han har därmed inte stått till förfogande för arbete under hela sommarsemesterperioden semesteråret 2023/2024 och har därför inte rätt till någon kompensation enligt § 8 i pilotavtalet.

SAS har inte brutit mot kollektivavtalet och är därför inte skyldigt att betala allmänt skadestånd till NM och pilotföreningen. NM har inte heller orsakats någon ekonomisk skada.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att SAS har brutit mot pilotavtalet genom att inte kompensera NM, ska skadeståndsbeloppen jämkas, eftersom NM själv har orsakat sin skada.

PILOTFÖRENINGENS UTVECKLING AV TALAN

Frågan i målet är hur § 8 i pilotavtalet ska tolkas. Enligt bestämmelsen följer piloternas sommarsemester ett roterande schema. Vart tionde år utgår ingen sommarsemester och i stället utgår, för de piloter som tillhör grupp 00 och inte har sommarsemester, kompensation.

NM tillhörde 00-grupp och fick ingen semester förlagd under sommaren 2023. Han hade därför rätt till kompensation enligt § 8. SAS har inte låtit honom planera längre semester och inte tilldelat honom några extra semesterdagar.

Den aktuella perioden arbetade NM 80 procent i enlighet med 7 § föräldraledighetslagen. Det var SAS som bestämde under vilka dagar arbetstidsförkortningen skulle förläggas. SAS förlade två av dessa dagar till den 29 och 30 juni 2023.

Med hänsyn till den reducerade arbetstiden hade NM haft rätt till 14 dagars semester under sommaren 2023, om han inte varit i grupp 00. Det ekonomiska skadeståndet är därför beräknat på sju dagar, dvs. 50 procent av ordinarie arbetstid.

Det uppställs inget krav på motprestation i pilotavtalets § 8

Det framgår av bestämmelsens ordalydelse att en pilot i grupp 00 får viss kompensation. Det ställs inga ytterligare krav på piloten för att kompensationen ska utgå. Kompensationen är kopplad till det antal semesterdagar som piloten inte får.

Kollektivavtalsbestämmelsen infördes 2015 för piloter som flög långlinje, s.k. "double-aisle" eller "DA", och började tillämpas 2016. Bestämmelsen förändrades i viss mån 2022, men endast så att den skulle omfatta fler piloter. Det gjordes ingen förändring av avtalsbestämmelsen i sak under avtalsförhandlingarna 2022.

SAS påstår att kompensationen kräver en motprestation, men så ska bestämmelsen inte tolkas. Extra semesterdagar och förtur att förlägga semester under annan tid på året är kompensation för att inte ha fått någon sommarsemester. Något annat har parterna inte avtalat om. Frågan om avtalsbestämmelsens innebörd eller kompensationskrav har inte heller lyfts av SAS under avtalsförhandlingarna, varken 2015 eller 2022.

Parterna är överens om att SAS har författat bestämmelsen. Om den ska ha annan innebörd än ordalydelsen har det ankommit på SAS att klargöra det, vilket SAS inte har gjort.

Bestämmelsens ursprungliga lydelse var i viss mån en annan än den nu gällande, på så sätt att kompensationen och innebörden av att tillhöra grupp 00 inte reglerades i § 8. Istället hänvisade bestämmelsen till § 9 Stk 5. Någon sådan bestämmelse fanns inte, utan det var § 8 Stk 5 som avsågs. I den bestämmelsen angavs följande.

Pilot som önskar att avstå från semester i huvudsemesterperioden och av SAS beviljas detta, kompenseras med ett tillägg på 50 %. Pilot som har flyttat ut semester från huvudsemesterperioden har förtur till att välja semester i höst och vårsemesterperioden.

Det fanns alltså inte heller i denna tidigare, även den av SAS föreslagna, lydelsen något krav på tillgänglighet för att kompensation skulle utgå. SAS hade inte någon avsikt att göra skillnad på piloter som frivilligt avsåde sig sommarsemester och piloter som tillhörde grupp 00.

SAS föreslog i avtalsförhandlingarna 2015 att ett tillgänglighetskrav skulle införas för rätt till kompensation vid frivillig utflytt av semester. Den skrivning som SAS ville ha in i 2015 års avtal angav att kompensationen är beroende av att piloten de facto varit tillgänglig ("til rædighet") under perioden och att kompensation därför inte skulle utgå vid frånvaro som piloten själv haft rådighet över såsom föräldraledighet, studieledighet, ej akuta medicinska operationer osv. Kompensationen skulle däremot inte påverkas av sådan ledighet som piloten inte kunde styra över. Förslaget accepterades inte av föreningen och infördes således inte i kollektivavtalet.

I avtalsförhandlingarna 2015 har SAS även i förslag till avtalstext om månadsdeltid tagit med ett uttryckligt tillgänglighetskrav, motsvarande det ovan föreslagna. Inte heller det förslaget accepterades av pilotföreningen och det har därför inte blivit en del av pilotavtalet.

SAS har gjort gällande att bestämmelsen infördes för att öka SAS produktionskraft. Att piloter som tillhör grupp 00 inte erhåller någon semester medför en ökad produktionskraft under sommaren även utan det av SAS påstådda kravet om tillgänglighet. En pilot som tillhör någon av de andra semestergrupperna och t.ex. tar ut två veckors föräldraledighet är frånvarande från produktionen totalt fem veckor. En pilot som tillhör grupp 00 och tar ut föräldraledighet i samma omfattning är frånvarande från produktionen under totalt två veckor och tillgänglig resterande del av sommaren. Produktionsbortfallet på grund av semesterledighet uteblir således alldeles oavsett om piloten i grupp 00 är frånvarande av annan orsak.

De bolag som har yttrat sig i målet enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbets-tvistlagen, anslöt sig till pilotavtalet först år 2022 och var inte med vid förhandlingarna som föregick tecknandet av kollektivavtalet 2015, då § 8 infördes. Bolagen ingår vidare i samma koncern som SAS och är helägda av samma bolag som SAS. Deras uppfattning om hur § 8 ska tolkas saknar därför betydelse i målet.

SAS har tillämpat bestämmelsen i enlighet med pilotföreningens tolkning

SAS har gjort gällande att all ledighet medför att compensation enligt § 8 i pilotavtalet, för pilot i grupp 00, uteblir. I praktiken tilldelas piloter i grupp 00 extra semesterdagar redan samma semesterår.

I vart fall sedan 2022, då bestämmelsen började gälla även piloter som flög single-aisle, har SAS tillämpat bestämmelsen i enlighet med pilotföreningens tolkning och tilldelat piloter i grupp 00 extra semesterdagar.

SAS har i sin it-struktur kodat hur systemet ska agera utifrån pilotavtalets bestämmelser. Kodningen avseende bestämmelsen om 00-grupp innebär att systemet agerar utifrån den tolkning och tillämpning av bestämmelsen som pilotföreningen gör gällande. Det talar även emot att det fanns en gemensam partsavsikt om något annat, som SAS gör gällande.

SAS har inledningsvis tilldelat NM extra semesterdagar men senare, i samband med en manuell korrigering av ett annat fel, tagit bort kompensationsdagarna från hans semestersaldo.

Som exempel på när SAS har tillämpat kollektivavtalsbestämmelsen i enlighet med pilotföreningens tolkning kan compensationen för piloterna ES och MS nämnas. ES tillhörde grupp 00 år 2023 och fick full compensation. Han var föräldraledig hela augusti 2023. MS tillhörde grupp 00 år 2024 och fick full compensation. Han var föräldraledig ett par veckor under perioden juni till augusti.

Pilotföreningens talan i tidigare mål

I Arbetsdomstolens mål nr A 76/17 hade pilotföreningen väckt talan mot SAS med yrkande om att SAS bland annat skulle utge compensation till en pilot som var i 00-grupp och därmed inte fått någon sommarsemester. SAS hade nekat piloten compensation med hänvisning till att han varit föräldraledig. Om föreningen hade delat SAS uppfattning angående tolkningen, skulle föreningen över huvud taget inte ha väckt talan i det målet. Under målets handläggning tydliggjorde pilotföreningen sin ståndpunkt att det inte fanns någon gemensam partsavsikt med den innebörd som SAS gör gällande. Pilotföreningen angav bl.a. följande.

Det framgår inte av ordalydelsen av semesterregleringen i kollektivavtalets § 8 att pilot ska göra avkall på sina lagstadgade rättigheter i föräldraledighetslagen för att erhålla compensation i 00-grupp.

Målet avslutades med en förlikning, och frågan kom därför inte att prövas.

SAS kan inte ha varit av uppfattningen att parterna var överens i frågan om hur kollektivavtalsbestämmelsen skulle tolkas. I stället måste SAS ha varit fullt medvetet om pilotföreningens inställning, som ledde till att talan väcktes. Trots detta togs frågan inte upp av SAS under avtalsförhandlingarna 2022.

Rätt till föräldraledighet och missgynnandeförbud

Piloter i 00-grupp kompenseras med fler semesterdagar eftersom deras semesterledighet förläggs till mindre attraktiva perioder under året. SAS tolkning av kollektivavtalsbestämmelsen står i strid med missgynnandeförbudet i 16 § första stycket 5 p föräldraledighetslagen. Missgynnandet har ett direkt orsakssamband med föräldraledighet och är inte en nödvändig följd av ledigheten.

Pilotföreningen skulle aldrig ingå ett avtal som innebär ett missgynnande av föräldralediga.

Arbetstagare har en lagstadgad rätt att ta ut föräldraledighet. Föräldraledighet har ett helt annat syfte än semester och ledigheterna är inte utbytbara. Föräldraledighet är ingen förmån utan en obetald ledighet som är till för barnets bästa. Semester är en inarbetad ledighet med lön vars främsta syfte är att ge arbetstagaren tid för vila och rekreation.

Det saknas grund för jämkning av skadeståndet

Det bestrids att NM hade kunnat begränsa sin ekonomiska skada genom att byta semestergrupp samt att detta skulle vara grund för jämkning av skadeståndet. SAS resonemang om jämkning utgår från att det är SAS påstådda produktionsbortfall som skulle begränsas. Ett byte av semestergrupp förutsätter SAS godkännande och det torde vara mycket svårt att hitta en kollega som vill byta bort sin semester under den mest attraktiva perioden under sommaren.

Föräldraledighet ska meddelas fyra månader i förväg enligt kollektivavtalet, dvs. långt innan ett eventuellt byte av semesterperiod kan aktualiseras. NM hade således inte kunnat lösa sitt behov av ledighet för att ta hand om sitt barn på detta sätt.

SAS UTVECKLING AV TALAN

Bakgrunden till införandet av § 8 i pilotavtalet och avtalsförhandlingarna 2015

I pilotavtalet används begreppen ”double-aisle” och ”single-aisle”. Med double-aisle avses stora flygplanstyper med två mittgångar. Double-aisle flygplan kallas även bredkroppsflygplan eller ”wide-body” och kallades förr för jumbojet. Exempel på denna typ av flygplan är Airbus A-350 och Boeing 747. Med single aisle avses flygplan med en mittgång, som används för kortare flygningar.

När 2015 inleddes befann sig SAS i en svår ekonomisk situation. Första kvartalet 2015 rapporterade SAS en förlust på ungefär en miljard kronor, trots att bolaget ökat omsättningen med ett antal procentenheter.

Omsättningen låg på ca åtta miljarder kronor. Bolaget brottades med strukturella lönsamhetsproblem och behövde sänka sina kostnader, inte minst på grund av konkurrensen från lågprisbolag. SAS sjösatte ett effektiviseringsprogram som syftade till att ge 2 miljarder kronor i resultateffekt på två år. Programmet inbegrep rationaliseringar, rutt-optimeringar och effektivare drift. SAS lade också till en sparplan som innebar kostnadsminskningar på drygt en och en halv miljard kronor. SAS besparingsåtgärder innefattade bl.a. överlåtelse av slots-par, d.v.s. landnings- och starträttigheter, på London Heathrow till andra flygbolag. Dessa slots-par är en extremt värdefull valuta i flygvärlden och överlåtelseerna inbringade hundratals miljoner kronor till SAS.

Under denna ekonomiska utmaning gick SAS in i kollektivavtalsförhandlingar med pilotföreningen. SAS framställde ett antal avtalskrav som skulle bidra till effektiviseringarna och till användning av pilotresurser på ett sätt som var bättre anpassat till SAS produktion och krav på ökad lönsamhet. SAS hade hyrt in ett större antal nya flygplan, men det saknades piloter och flygplanen blev därför stående på marken. Om SAS kunde utnyttja sin flygplansflotta mer genom att få tillgång till fler piloter som

kunde flyga planen, skulle SAS kunna erbjuda fler rutter och destinationer och på det sättet utöka sin produktion, sina intäkter och sin lönsamhet.

SAS såg att det semesterförläggningssystem som gällde för piloterna 2014 innebar att SAS hade alltför få piloter tillgängliga under semesterperioden. Om SAS kunde få loss en andel av de annars semesterlediga piloterna under sommarmånaderna, skulle SAS få ett välkommet tillskott till sin produktion.

SAS gjorde en genomlysning av sin produktion under året och kunde konstatera att double-aisle-flygen låg stadigt och relativt oförändrade över året såvitt avsåg beställningar och kundefterfrågan. SAS tillgång till piloter för denna typ av flygningar var däremot betydligt lägre på sommaren, eftersom många piloter var lediga samtidigt. SAS såg en enkel produktionsökningsmöjlighet genom en förkortning av piloternas semester. SAS kom med förslaget att dela in piloterna i ytterligare en semesterrotation och lägga till en grupp som inte var ledig alls till befintliga nio grupper. För de befintliga nio grupperna gjordes ingen förändring. SAS avtalskrav inför avtalet 2015 var att fler piloter än tidigare skulle vara tillgängliga för schemaläggning och flygningar under hela sommaren.

För varje pilot innebar förändringen att piloten vart tionde år skulle vara tillgänglig för flyguppdrag under hela sommarperioden. Det var för den uppoffringen som piloten skulle kompenseras genom att få ytterligare nio dagars semester och förtur till semesterledighet under lågsäsongen.

SAS förhoppning var, vilket kommunicerades tydligt med samtliga pilotföreningar, att den ökade pilotkapaciteten skulle göra det möjligt för SAS att flyga på nya destinationer.

Det var detta som parterna kollektivavtalade om 2015. Det fanns en gemensam partsavsikt med innebörden att piloterna skulle ställa sig tillgängliga för arbete vart tionde sommar. Med andra ord skulle piloterna vart tionde sommar inte vara lediga, utan tillgängliga för att flyga. För detta skulle de kompenseras med nio extra semesterdagar.

Kollektivavtalsbestämmelsen började tillämpas sommaren 2016. Som en förberedelse inför den sommaren skickade SAS ut information till sina piloter, om vad som gällde i enlighet med 2015 års kollektivavtal. I meddelandet som skickades till piloterna finns information om att Sverige hade fått en tionde rotation, och i en beskrivning av den kompensation som skulle utgå för 00 gruppen stod bl.a. följande.

Den som har period 00 får inte någon sommarferie. I gengäld ges en kompensation med 50 % av de icke avhållna dagarna. I tillägg får den som har period 00 möjlighet att i samband med utläggningen av sommarferien få placera en längre sammanhängande ledighet i perioden 01SEP2016 – 31MAY2017.

och

Kompensationen tillfaller endast den som inte avhåller sommarferie utan tjänstgör hela sommaren.

Om pilotföreningen hade en annan uppfattning än att endast den som tjänstgör hela sommaren får kompensation, hade det ålegat pilotföreningen att reagera, genast, när piloterna mottog detta meddelande. Det gjorde inte pilotföreningen.

Effekten av att den tionde rotationen infördes och att SAS fick tillgång till fler piloter som kunde tjänstgöra under sommarsemesterperioden var påtaglig. Redan sommarsäsongen 2016, då SAS visste hur många piloter som var i tjänst, kunde SAS lägga långdistansrutterna Stockholm – Los Angeles, Köpenhamn – Boston och Oslo – Miami till sitt kunderbudande. Detta hade inte varit möjligt om inte flygande personal tillkommit, i linje med avtalsbestämmelsens syfte och avsikten med dess införande. Det hade inte blivit någon förstärkning om piloterna tilldelats grupp 00 men sedan varit lediga ändå, av andra skäl än semester. Det var omständigheten att piloterna stod till förfogande för arbete som möjliggjorde effekten.

De nya rutterna var attraktiva för piloterna. Det finns ett bidding-system som innebär att de mest seniora piloterna får välja flygturer först. Det är långdistansflygningarna som de seniora piloterna har förtur till.

Pilotföreningens agerande efter införandet av § 8

Pilotföreningen upplyste inte SAS om att den information som SAS skickade ut till piloterna 2016 angående den nya bestämmelsen, med kravet på att vara tillgänglig för tjänstgöring hela sommaren, var felaktig.

I Arbetsdomstolens mål nr A 76/17 har pilotföreningen inte heller givit uttryck för någon annan uppfattning än SAS. Arbetsdomstolen har sammanfattat pilotföreningens talan i det målet och bl.a. återgivit följande.

Vid ingående av pilotavtalet år 2015 var kollektivavtalsparternas gemensamma partsavsikt i denna del följande. För rätt till kompensation enligt 8 § i pilotavtalet måste piloten stå till förfogande för arbete under sommaren.

och

Det är riktigt att det var en gemensam partsavsikt vid ingåendet av pilotavtalet 2015 att en förutsättning för rätt till kompensation enligt 8 § pilotavtalet var att piloten skulle stå till förfogande för arbete under sommaren.

Det avgörande rekvisitet för att ha rätt till kompensation som pilot i grupp 00 var alltså, även enligt pilotföreningen i mål nr A 76/17, att piloten skulle stå till förfogande för arbete under sommaren. Det räcker inte att vara placerad i grupp 00.

Avtalsrörelsen 2022

Syftet med 2015 års kollektivavtal och åtgärderna som SAS vidtog var att få ordning på SAS ekonomi och vända förlust till lönsamhet. Åtgärderna fick positiva effekter. I slutet av 2019 rapporterade SAS att bolagets ekonomiska

situation hade stabiliserats och att resultaten var positiva. Bolaget var återigen lönsamt och långsiktigt hållbart.

På nyårsafton 2019 rapporterade WHO om ett utbrott av lunginflammation i Wuhan i Kina. Det som orsakade utbrottet var ett nytt och okänt virus som fick beteckningen covid-19. Den 31 januari 2020 rapporterades det första fallet i Sverige. En månad senare, när det hade varit sportlov i Sverige, kom tusentals svenskar hem från alperna bärande på viruset. Den 11 mars 2020 meddelade WHO att vi befann oss i en global pandemi. Tre dagar senare stängde USA sina gränser för alla flygningar från Europa. Dagen därpå stängde EU:s samtliga medlemsländer sina gränser för samtliga flygningar. Sverige stängde samtliga utrikesflyg. Utegångsförbud infördes i större delen av världen. Allt resande mellan länder upphörde.

Den 15 mars 2020 meddelade SAS i ett pressmeddelande att bolaget ställde in 80 procent av alla sina flygningar och 100 procent av sina utrikesflygningar samt permitterade 90 procent av sin personal. I princip alla flygplan ställdes på marken. Intäktsbortfallen var enorma. SAS har ett statligt uppdrag att upprätthålla trafik till vissa orter som inte så lätt nås med andra transportslag. Utan det statliga uppdraget hade verksamheten upphört helt och hållet.

SAS intäkter sjönk från närmare 50 miljarder kr 2019 till 20 miljarder kr 2020. Resultatet gick från en vinst 2019 till en förlust på närmare tio miljarder kr 2020. Under 2021 sjönk intäkterna ytterligare, till mindre än 14 miljarder kr, och på den intäkten gjordes en förlust på 7 miljarder kr. Pandemiåren 2020 och 2021 innebar en ekonomisk katastrof för SAS. Kostnaderna var 150 procent av intäkterna. SAS vidtog drakoniska åtgärder för att överleva. 5 000 medarbetare sades upp, varav 500 piloter. I detta ekonomiska läge gick SAS in i avtalsförhandlingarna 2022. Alla åtgärder som kunde vidtas för att minska kostnader, måste vidtas. Alla åtgärder för att få ut mer produktionskapacitet ur redan befintliga resurser, måste vidtas. Mot den bakgrunden utformades SAS avtalskrav. Pilotföreningen var fullt införstådd med detta. Över 500 av föreningens medlemmar hade behövt

lämna SAS. Båda parter var överens om att systemet med grupp 00 i 2015 års avtal, som hittills bara gällde double-aisle piloter på långdistansflygningar, skulle utökas och omfatta samtliga piloter, i syfte att få ut mer produktionskraft under sommaren.

Effekten av pandemin blev långsiktig på så sätt att affärsresenärerna under pandemin hade börjat tala med varandra i digitala möten och inte reste lika mycket. Det var tidigare helt avgörande för SAS att ha ett kontinuerligt affärsflyg som intäktskälla under icke-sommarsäsong, dvs. höst, vinter och vår. Affärsflyget sinade under pandemin. I stället hade folk som inte kunnat resa under lång tid ett uppdämt behov av semesterresor, som normalt förläggs till sommaren. Den typen av resor sker företrädesvis inom Europa eller Europas närområde, dit man flyger med single-aisle flyg, inte med jumbojet. Därför skulle bestämmelsen om 00-grupp utökas till att omfatta alla piloter.

Allt detta kände pilotföreningarna i Sverige, Norge och Danmark till när de gick in i förhandlingar med SAS. De kände även till SAS prekära ekonomiska läge. Föreningarna gick med på att utöka bestämmelsens omfattning i syfte att styra mer produktionskapacitet till sommaren.

Pilotföreningen drog tillbaka sin talan i Arbetsdomstolens mål nr A 76/17. Utifrån det drog SAS slutsatsen att pilotföreningen inte längre gjorde gällande en annan tolkning än SAS. Pilotföreningen hävdade inte i något annat sammanhang den tolkning som nu görs gällande. Det hade ålegat pilotföreningen att vid avtalsförhandlingarna 2022 klargöra för SAS att pilotföreningen alltjämt hade den uppfattning som gjordes gällande i målet i Arbetsdomstolen år 2017. Det gjorde inte pilotföreningen.

I förhandlingarna 2022 var parterna överens. Att det var ett krav för kompensation att bidra till SAS produktionskraft genom att stå till förfogande under sommaren framgår av underlag som pilotföreningen skickade till SAS inför avtalsförhandlingarna. Som rubrik i en del av underlaget angavs att SAS skulle få mer flexibilitet. Målet uppgavs vara att

tio procent av piloterna inte skulle ha någon sommarsemester, och för det kompenseras på samma sätt som double-aisle-piloter. Detta bekräftar att piloterna gick med på att ge SAS mer flexibilitet och tillföra mer produktionskapacitet, genom att tio procent av de annars lediga piloterna inte skulle vara lediga under sommaren utan flyga, och kompenseras för det. Om pilotföreningen var av annan uppfattning, borde det någonstans i underlaget ha stått att detta inte skulle gälla de piloter som var lediga av andra skäl, och att de piloterna skulle kompenseras på samma sätt som de piloter som arbetar hela sommaren.

Frågan om den utökade omfattningen av grupp 00 var ingen stor fråga under förhandlingarna 2022. Det var en mycket liten fråga, mot bakgrund av att bolaget stod på ruinens brant.

Direkt efter tecknande av kollektivavtalet med pilotföreningen 2022 gick SAS in i rekonstruktion, både i USA och i Sverige, i USA genom ett s.k. Chapter Eleven-förfarande. Hela rekonstruktionen gick ut på att refinansiera SAS, kapa bolagets kostnader och öka dess produktionskraft. Alla avtalsvillkor har granskats och godkänts av amerikansk och svensk domstol. SAS band sig endast vid åtgärder under förutsättning att SAS därmed lyckas öka sina produktionsförutsättningar. Genom att även single-aisle piloterna fick en semesterrotation helt utan ledighet, fick SAS loss piloter att flyga single-aisle flygplan, och därmed öka produktionskraften, redan under sommaren 2022.

SAS agerade aldrig på något sätt som givit pilotföreningen befogad anledning att utgå ifrån att SAS skulle tillämpa avtalsbestämmelsen på annat sätt än bolaget gjort hela tiden. Viss kodning i SAS lönesystem är inte uttryck för någon partsvilja. Det kan bli fel i sådana system, och det har blivit fel i SAS system. Felaktigheterna hanterades manuellt och med viss eftersläpning. Det är riktigt att NM initialt fick compensation 2023, men när det senare noterades att han hade begärt föräldraledigt och därmed inte hade rätt till compensation, korrigerades detta manuellt. Det agerandet var helt i enlighet med SAS avsikt, partsvilja och tillämpning av avtalsbestämmelsen.

Det finns andra flygbolag som är bundna av bestämmelsen och som har tolkat den på samma sätt som SAS, vilket framgår av yttranden från SAS Connect och SAS Link. Dessa bolags gemensamma uppfattning är följande.

Kompensationen enligt bestämmelsen ska ersätta den uppoffring det innebär för piloten att behöva stå till förfogande för arbete under hela sommarsemesterperioden. Om man är föräldraledig eller frånvarande av annat skäl under en del av sommarsemesterperioden står man inte till förfogande för arbete under hela sommarsemesterperioden på det sätt som bestämmelsen syftar till att åstadkomma. Och då har man inte rätt till kompensation enligt pilotavtalet § 8.

UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På pilotföreningens begäran har vittnesförhör hållits med ombudsmannen ML, tidigare vice förbundsordföranden MLE, förhandlingsledaren GM och tidigare vice föreningsordföranden WT. På SAS begäran har hållits vittnesförhör med CH, Head of Crew System Support & Analyses vid SAS, och förhandlingschefen DO. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen har med stöd av 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen berett de bolag som undertecknat pilotavtalet, men som inte är parter i målet, tillfälle att yttra sig.

DOMSKÄL

Tvisten

Parterna tvistar om tolkningen av § 8 i pilotavtalet, som bl.a. ger rätt till extra semesterdagar för den som enligt schema inte har sommarsemester. Frågan i målet är om piloten NM, som inte haft någon semester förlagd under sommarsemesterperioden 2023 men varit föräldraledig viss tid under perioden, har rätt till kompensation enligt avtalsbestämmelsen. Enligt SAS är det en förutsättning för att en pilot ska erhålla kompensation enligt § 8 i

pilotavtalet att piloten faktiskt arbetar eller står till arbetsgivarens förfogande i enlighet med sin normala sysselsättningsgrad under hela sommarsemesterperioden. Pilotföreningens ståndpunkt är att bestämmelsen inte innefattar något sådant krav.

Parterna tvistar även om skadeståndets storlek.

Arbetsdomstolen börjar med att ta ställning till om § 8 i pilotavtalet uppställer något krav på att piloter i grupp 00 faktiskt ska vara tillgängliga för arbete under hela sommarsemesterperioden. Om svaret på den frågan är nekande, har SAS brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen.

Uppställer § 8 i pilotavtalet ett krav på piloter i 00-grupp att vara tillgängliga för arbete under hela sommarsemesterperioden?

Parternas ståndpunkter

Enligt pilotföreningen framgår det av ordalydelsen i § 8 i pilotavtalet att en pilot som tillhör grupp 00 har rätt till viss kompensation och att det inte ställs några krav på motprestation för att kompensationen ska utgå. Pilotföreningen har motsatt sig SAS påstående att parterna haft en gemensam partsavsikt med innebörden att ett tillgänglighetskrav ska tolkas in i avtalsbestämmelsen och bl.a. anför att frågan inte lyfts under avtalsförhandlingarna om bestämmelsen. Pilotföreningen har påpekat att det är SAS som författat bestämmelsen och att SAS i förhandling om andra bestämmelser kommit med förslag på avtalstext med tillgänglighetskrav, som pilotföreningen inte accepterat. Pilotföreningen har även motsatt sig SAS påstående att pilotföreningen genom sin talan i en tidigare rättegång i Arbetsdomstolen, angående samma kollektivavtalstolkningsfråga, har givit SAS anledning att tro att pilotföreningen accepterade SAS tolkning av bestämmelsen.

Pilotföreningen har inte motsatt sig SAS påstående att syftet med införandet av kollektivavtalsbestämmelsen 2015, och utökandet av dess tillämpningsområde 2022, var att öka SAS produktionskraft på sommaren, men gjort

gällande att detta ändamål uppnås även när bestämmelsen tolkas i enlighet med pilotföreningens ståndpunkt.

Vidare har pilotföreningen gjort gällande att SAS har tillämpat bestämmelsen i enlighet med pilotföreningens tolkning och regelmässigt tilldelat kompensation till samtliga piloter i grupp 00, oavsett om de varit lediga av andra skäl än semester under sommarsemesterperioden.

Slutligen har pilotföreningen gjort gällande att SAS tolkning av kollektivavtalsbestämmelsen skulle innebära ett missgynnande av föräldralediga, vilket pilotföreningen aldrig skulle gå med på.

Enligt SAS har parternas gemensamma avsikt varit att kompensation enligt § 8 i pilotavtalet ska tilldelas de piloter som vart tionde år bidrar till SAS produktionskraft genom att arbeta, eller stå till förfogande och vara tillgängliga för arbete, under hela sommarsemesterperioden. Enligt SAS är tillgänglighetskravet undantagslöst.

SAS har gjort gällande att syftet med kollektivavtalsbestämmelsen – att genom tillgängliggörande av fler pilotresurser för flygningar under högsäsongen för semesterresor öka SAS produktionskraft – inte kan uppnås, om SAS ska kompensera samtliga piloter som tillhör grupp 00, oavsett om de arbetar eller är lediga av andra skäl än semester. SAS har pekat på de ekonomiska svårigheterna vid tiden för införandet av avtalsbestämmelsen 2015 och den extraordinära situation som SAS befann sig i under och efter pandemin, då bestämmelsen började tillämpas för en större grupp piloter enligt 2022 års avtal.

SAS har även anfört att SAS informerat piloterna om tillgänglighetskravet i samband med införandet av avtalsbestämmelsen och att det hade ålegat pilotföreningen att reagera om informationen enligt dess uppfattning var felaktig. Vidare har SAS gjort gällande att pilotföreningen, i vart fall sedan den tidigare rättegången i Arbetsdomstolen gällande samma fråga, har varit

införstådd med hur SAS tolkar kompensationsbestämmelsen och att pilotföreningen har accepterat den tolkningen genom att inte lyfta frågan i avtalsförhandlingarna 2022.

SAS har motsatt sig pilotföreningens påstående att SAS har tillämpat bestämmelsen i enlighet med pilotföreningens tolkning och gjort gällande en viss felmarginal i it- och lönesystemen.

Avtalstexten

Enligt bestämmelsens ordalydelse får en pilot som har period 00, dvs. ingen sommarsemester, kompensation för de icke avhållna dagarna (dvs. uteblivna semesterdagar) samt möjlighet att, med viss begränsning, förlägga en längre sammanhängande semester utanför sommarsemesterperioden.

Arbetsdomstolen kan konstatera att bestämmelsen inte uttryckligen nämner någon motprestation eller något för piloternas rätt till kompensation uppställt tillgänglighetskrav. SAS påstår att bestämmelsen trots detta ska anses innehålla ett sådant begränsande villkor. För att så ska vara fallet krävs att SAS klargjorde detta för pilotföreningen under avtalsförhandlingarna.

SAS har gjort gällande att det har funnits en gemensam partsavsikt som överensstämmer med den innebörd av bestämmelsen som SAS har påstått.

Har det funnits en gemensam partsavsikt?

Inledningsvis kan Arbetsdomstolen konstatera att syftet med den i målet aktuella kollektivavtalsbestämmelsen är ostridigt. En bestämmelse med innebörden att piloter vart tionde år tillhör en grupp som inte får någon semester förlagd under sommarsemesterperioden avser att tillgängliggöra fler piloter och öka SAS produktionskraft under sommaren, som är högsäsong för semesterresor. Tolkningsfrågan i målet är alltså inte om det övergripande syftet med bestämmelsen, utan om den kompensation som enligt bestämmelsen ska utgå för piloterna som tillhör denna grupp

förutsätter att piloterna faktiskt har arbetat eller varit tillgängliga för arbete hela sommaren.

Det är ostridigt att SAS formulerade den omtvistade avtalsbestämmelsen och att den närmare innebörden av bestämmelsen inte diskuterades i samband med avtalsförhandlingarna. De personer som varit inblandade i avtalsförhandlingarna 2015 respektive 2022 och som hörts om innebörden av kompensationsbestämmelsen i § 8 i pilotavtalet har uttalat sig i enlighet med den ståndpunkt som den part som åberopat förhöret intagit i målet. Av förhören kan inte dras slutsatsen att SAS under förhandlingarna 2015 eller 2022 informerade pilotföreningen om att kompensation förutsatte att piloten var tillgänglig hela sommaren. Därmed får bestämmelsen tolkas i enlighet med ordalydelsen, vilket innebär att bestämmelsen inte innehåller något sådant krav som SAS hävdar.

Vad SAS i information till sina anställda har skrivit efter avtalsförhandlingarna 2015 kan inte förändra den bedömningen ens om pilotföreningen fått del av informationen utan att reagera.

SAS har som stöd för sin uppfattning dessutom åberopat handlingar från en annan rättegång i Arbetsdomstolen, som rörde samma tolkningsfråga som i detta mål, och påpekat att pilotföreningen återkallade talan i det målet.

Enligt Arbetsdomstolens mening har pilotföreningen, som åberopat andra handlingar från den tidigare rättegången än SAS, emellertid motbevisat SAS påstående att pilotföreningen i den tidigare rättegången skulle ha medgivit att det förelåg en gemensam partsavsikt om tolkningen av avtalsbestämmelsen. Arbetsdomstolen konstaterar vidare att det inte är möjligt att dra några generella slutsatser av att parterna förliktes i det målet och att pilotföreningen återkallade sin talan.

SAS har gjort gällande att en tolkning i enlighet med pilotföreningens uppfattning i ytterlighetsfall kan ge upphov till orimliga konsekvenser, eftersom det skulle innebära att en pilot som är placerad i grupp 00 och som

är helt ledig under sommarperioden, t.ex. på grund av studier eller föräldraledighet, skulle ha rätt till bl.a. extra semesterdagar utan någon motprestation i form av tjänstgöring under sommaren. Pilotföreningen har mot detta anfört att det på motsvarande sätt är orimligt att en pilot som t.ex. arbetar hela sommarperioden, men är sjuk en enstaka dag, därigenom helt berövas rätten till kompensation. Arbetsdomstolen kan för sin del konstatera att båda parter tolkning i dessa ytterlighetsfall kan ge upphov till konsekvenser som knappast i sig kan ha varit avsedda av parterna och som framstår som orimliga. Dessa exempel ger därför enligt domstolens mening inte någon ledning, och kan inte tas som intäkt för någon gemensam partsvilja.

Arbetsdomstolens slutsats

Arbetsdomstolen anser sammanfattningsvis att bestämmelsens ordalydelse är klar och inte anger något krav på tillgänglighet hela sommaren. Det ger starkt stöd för pilotföreningens uppfattning att bestämmelsen inte uppställer något krav på piloter i 00-grupp att arbeta eller vara tillgängliga för arbete under hela sommarsemesterperioden. Det har inte visats någon gemensam partsavsikt eller annat som ger anledning att frångå ordalydelsen. Arbetsdomstolen finner därför att bestämmelsen ska tolkas i enlighet med pilotföreningens uppfattning.

Detta innebär att SAS, genom att inte ge NM kompensation i form av extra semesterdagar och inte heller låta honom planera en längre sammanhängande semesterledighet utanför sommarsemesterperioden, har gjort sig skyldigt till brott mot § 8 i pilotavtalet.

SAS skadeståndsskyldighet

SAS ska till följd av avtalsbrottet betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till NM och allmänt skadestånd till pilotföreningen.

Arbetsdomstolen finner skäligt att bestämma de allmänna skadestånden till 40 000 kr till var och en av pilotföreningen respektive NM.

Pilotföreningen har även yrkat ekonomiskt skadestånd för NM med 16 033 kr, motsvarande det ekonomiska värdet av sju semesterdagar.

Det är ostridigt att SAS inte har tilldelat NM några extra semesterdagar semesteråret 2023/2024. Pilotföreningens uppgift om att NM normala sysselsättningsgrad under den i målet aktuella perioden var 80 procent, och att han därmed hade rätt till sju extra semesterdagar som kompensation enligt § 8 i pilotavtalet, är oemotsagd. SAS har vitsordat beräkningen av det ekonomiska värdet av en semesterdag. Arbetsdomstolen godtar pilotföreningens beräkning. SAS ska därför betala ekonomiskt skadestånd till NM med det yrkade beloppet.

Räntan är vitsordad.

Rättegångskostnader

SAS har förlorat och ska därför ersätta pilotföreningen för dess rättegångskostnader. Det råder inte någon tvist om det yrkade beloppet.

DOMSLUT

1. Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden ska till NM betala allmänt skadestånd med 40 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 oktober 2024 till dess betalning sker.
2. Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden ska till NM betala ekonomiskt skadestånd med 16 033 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 oktober 2024 till dess betalning sker.
3. Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden ska till Svensk Pilotförening betala allmänt skadestånd med 40 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 oktober 2024 till dess betalning sker.
4. Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden ska betala Svensk Pilotförening för rättegångskostnader med 545 594 kr, varav

421 600 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Eva Lärfars Persson, Kurt Eriksson, Gunnar Ekbrant (skiljaktig), Lars Askelöf (skiljaktig), Anneli Söderberg och Lars Hallenberg (skiljaktig).

Rättssekreterare: Elin Kennedy

Domsbilagai mål nr A 177/24**Gunnar Ekbrants, Lars Askelöfs och Lars Hallenbergs skiljaktiga mening**

Syftet med införandet av den i målet aktuella kollektivavtalsbestämmelsen är ostridig i målet. Det har varit av synnerlig vikt, både vid avtalsförhandlingarna 2015 och 2022, att SAS gavs förutsättningar att öka sin produktionskraft och lönsamhet. För att uppnå syftet, som gynnade även pilotföreningens medlemmar, åtog sig pilotföreningen att tillhandahålla fler pilotresurser för arbete under sommarsemesterperioden. Det är enligt vår mening uteslutet att kollektivavtalsparternas avsikt kan ha varit att kompensation enligt § 8 i pilotavtalet ska utgå till piloter som inte bidrar till produktionskraften genom att arbeta, eller vara tillgängliga för arbete, under den intensiva sommarperioden. Det har i stället enligt vårt sätt att se det funnits en gemensam partsavsikt med den innebörd som SAS gör gällande, att kompensation enligt § 8 i pilotavtalet förutsätter att piloten arbetar eller står till förfogande för arbete, under hela sommarsemesterperioden.

Under sommarsemesterperioden 2023 var NM föräldraledig under en period som motsvarar semester för piloter i övriga semestergrupper. Han har därmed inte varit tillgänglig för arbete tillnärmelsevis i den omfattning som SAS har haft att förvänta av en pilot i grupp 00. Piloterna i övriga semestergrupper har bidragit till produktionskraften i samma utsträckning som NM. Konsekvensen av pilotföreningens tolkning av kompensationsbestämmelsen i § 8 framstår mot denna bakgrund som orimlig.

Pilotföreningen har under alla omständigheter känt till SAS inställning i tolkningsfrågan sedan den tidigare rättegången i Arbetsdomstolen år 2017. I tiden därefter har, på förslag från pilotföreningen, kollektivavtalsbestämmelsen i § 8 kommit att omfatta betydligt fler piloter. Det har ålegat

pilotföreningen att i avtalsförhandlingarna 2022 tydliggöra dess innebörd.

Det har pilotföreningen inte gjort.

Vi anser mot denna bakgrund att pilotföreningens talan ska avslås.

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