

**K E N D E L S E**

**Afsagt 13. maj 2024**

**af**

**Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen**

**i**

**Faglig voldgiftssag FV 2023-976**

**Flyvebranchens Personale Union**

**(advokat Evelyn Jørgensen)**

**mod**

**DI Overenskomst I**

**for**

**SAS Connect Crew Services A/S**

**(advokat Sabine Shin-Ja Buhl)**

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår forståelsen af § 5, stk. 6, litra a og b, i Overenskomst 2021-2025 mellem SAS Connect Crew Services A/S og Flyvebranchens Personale Union for de ved Selskabet ansatte Cabin Crew.

## **2. Påstande**

Flyvebranchens Personale Union (FPU) har påstået, at SAS Connect Crew Services A/S (SAS Connect Crew) skal yde lønkompensation til A for 7 ikke-afholdte fridage med procesrente fra sagens anlæg.

DI Overenskomst I for SAS Connect Crew har påstået frifindelse, men taget bekræftende til genmæle over for rentepåstanden.

Parterne er uenige om, hvordan lønkompensation til A i givet fald skal beregnes. De er enige om, at spørgsmålet om nødvendigt må behandles i en særskilt voldgiftssag.

## **3. Sagens behandling i faglig voldgift**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 6. maj 2024 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for FPU var advokat Noaman Azzouzi, Németh Sigetty Advokater, og advokat Elisabeth Tran, FPU.

Sidedommere for DI Overenskomst I var advokat Annette Fæster Pedersen og underdirektør Peer Laier, begge DI.

Der blev afgivet forklaring af B, C og D.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

## **4. Sagsfremstilling**

SAS Connect Crew er et selskab i SAS-koncernen. Selskabet blev oprettet i 2019 og varetager bemanning af fly med piloter og kabinepersonale.

A blev med virkning fra den 5. januar 2022 ansat i SAS Connect Crew og omfattet af den foreliggende overenskomst. Hun opsagde sin stilling med virkning fra den 31. oktober 2022. Der er herefter opstået spørgsmål om, hvorvidt hun efter overenskomstens § 5, stk. 6, litra a og b, har krav på lønkompensation for 7 fridage.

Parterne er enige om, at A under sin ansættelse i SAS Connect Crew har afholdt 122 fridage, og at hun, hvis hun ikke var fratrukket, havde været berettiget til 155 fridage. De er også enige om, at for det tilfælde, at der i overensstemmelse med FPU's forståelse af overenskomsten skal ske en forholdsmæssig afregning af fridage, har A 7 fridage til gode.

Sagen har været forhandlet mellem parterne, men uden resultat.

Der er fremlagt en række bilag i sagen, herunder et referat af fællesmøde den 10. august 2023 i en klagesag mellem FH og SAS Connect Crew. Det fremgår af referatet, at sagen blev forliget, og at SAS Connect Crew i den forbindelse betalte 50.000 kr. i bod til FH.

## **5. Overenskomstgrundlaget**

Overenskomst mellem SAS Connect Crew og FPU for de ved selskabet ansatte cabin crew indeholder i § 5 bl.a. disse bestemmelser:

#### **”§ 5 Tjenesteperioder, scheduling og arbejdstid**

##### **Stk. 1 Retningslinjer og begrænsninger**

Tjeneste- og hvileperioder tilrettelægges i henhold til SAS Connects OM-A, samt de i denne overenskomst aftalte betingelser.

...

##### **Stk. 6 Variabelt fridagssystem**

For tjenestegørende i variabelt fridagssystem gælder følgende:

a. Der tildeles minimum 157 fridage per kalenderår for Cabin Crew på 100 % tjenestegøring. (Eksempel; 365 kalenderdage - 25 feriedage - 157 fridage = 183 P-dage.)

Ved fravær (orlov, langtidssygd om publiceret ved Roster release jf. § 5 stk. 2, etc.) reduceres antal fridage i modsvarende grad.

b. Fridage udlægges med minimum 11 dage pr. kalendermåned for en Cabin Crew med 100 % ansættelse. Ved fravær (orlov, langtidssygd om publiceret ved Roster release jf. § 5 stk. 2, etc.) reduceres antal fridage i modsvarende grad.”

Der er enighed om, at ”100 % tjenestegøring” og ”100 % ansættelse” betyder, at den pågældende er ansat på fuld tid, og om, at ”P-dage” betyder produktionsdage (dvs. arbejdsdage, som den ansatte skal præstere).

Overenskomst mellem Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden og Dansk Pilotforening for SAS ansatte Piloter i Danmark indeholder i § 5, stk. 7.1, litra a og b, tilsvarende bestemmelser.

## **6. Forklaringer**

B har forklaret bl.a., at hun har været formand for FPU siden 2011. Hun var med til at forhandle den foreliggende overenskomst med bistand fra bl.a. en advokat. Det skete på grundlag af et udkast fra SAS Connect Crew. Hun kender princippet i § 5, stk. 6, litra a og b, fra andre overenskomster, men ikke i den foreliggende udgave.

Under forhandlingerne rejste hun spørgsmål om, hvorvidt der skulle fastsættes intervaller (”stops”) inden for kalenderåret, hvor antallet af afholdte fridage skal gå i nul. Det var vigtigt for hende, at der ikke skete en ophobning af fridage. SAS Connect Crew mente ikke, at der i praksis ville opstå problemer, og det tog hun for gode varer. Det fyldte ikke meget i forhandlingerne, og der blev ikke talt specifikt om, hvad der skulle gælde ved fratreden i løbet af kalenderåret. Hun tænkte ikke på det. Sagen om A er den første, der har givet anledning til henvendelse til FPU.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat i SAS i knapt 40 år og deltaget i overenskomstforhandlinger siden 2010. Inden for den foreliggende overenskomst kan man være ansat på enten fast vagt eller variabel arbejdstid. Fast vagt betyder, at man arbejder i et mønster, hvor man f.eks. er 5 dage på arbejde og derefter har 4 dage fri. Er man ansat på variabel arbejdstid, indlægger SAS Connect Crew for hver måned et antal fridage, der skal være mindst 11, men i øvrigt kan variere. Ud af ca. 230 ansatte cabin crew i SAS Connect Crew er ca. 220 på variabel arbejdstid. Man kan overgå fra variabel arbejdstid til fast vagt.

Han har skrevet udkastet til den foreliggende overenskomst. Opgaven var at få gennemført en ordning, der gav størst mulig fleksibilitet for SAS Connect Crew, idet der er behov for at trække på de ansatte i højsæsonen, typisk forår og sommer, imod fridagskompensation i andre dele af året. Han lod sig inspirere af forskellige overenskomster og hentede bestemmelsen i § 5, stk. 6, litra a og b, fra overenskomsten på pilotområdet.

Han deltog i forhandlingerne om overenskomsten og kan ikke genkende B's forklaring om de spørgsmål, FPU skulle have rejst. Han ville have afvist et krav om "stops", da det ville være til hinder for den fleksibilitet, som SAS Connect Crew arbejdede for. Det er rigtigt, at spørgsmålet om afregning ved fratræden i løbet af kalenderåret ikke blev drøftet. Han præsenterede imidlertid, hvad der ville ske, hvis den ansatte overgik fra variabel arbejdstid til fast vagt, og det fremgik, at der ikke ville ske afregning af fridage.

Bestemmelsen i § 5, stk. 6, litra a, bygger ikke på et gældssystem. Hvis A ikke var fratrådt, ville SAS Connect Crew have lagt de resterende fridage i november og/eller december. Der er heller ikke et gældssystem den anden vej. Hvis A ved sin fratræden havde haft overskud af fridage, ville SAS Connect Crew ikke have haft noget krav over for hende. Sådan er bestemmelsen ikke tænkt, og der gælder efter praksis ikke en sådan ordning på pilotområdet. Ordningen kan heller ikke udledes af 2. pkt. i § 5, stk. 6, litra a og b, idet man kun kan have fravær, mens man er ansat. Det giver sig selv, at hvis man f.eks. tiltræder 1. marts, har man kun ret til en forholdsmæssig andel af de 157 fridage.

I overenskomstperioden er der indtil nu 14 ansatte, der ligesom A er fratrådt inden kalenderårets udgang. Ingen andre har i den anledning rejst krav. De ansatte kan selv løbende checke, hvor mange fridage de har haft. Den sag, der er omtalt i fællesmødereferatet af 10. august 2023, vedrørte et andet spørgsmål, nemlig fastlæggelse af den periode, der kan tages ud af fridagsberegningen. Den har ikke noget med den foreliggende sag at gøre.

D har forklaret bl.a., at han som advokat har bistået SAS Connect Crew i en række forhandlinger, bl.a. om den foreliggende overenskomst. Han tog detaljerede notater fra forhandlingerne og kan bekræfte C's forklaring, herunder at spørgsmålet om afregning i forbindelse med fratræden inden kalenderårets udløb ikke blev drøftet. FPU havde juridisk bistand under alle væsentlige dele af forhandlingerne.

Det var under forhandlingerne afgørende at sikre SAS Connect Crew maksimal fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, og SAS Connect Crew ville ikke have godkendt et krav om "stops" i løbet af kalenderåret. Han er enig i C's udlægning af 2. pkt. i overenskomstens § 5, stk. 6, litra a og b, idet man kun kan have fravær, mens man er i tjeneste.

## **7. Parternes argumenter**

FPU har overordnet anført navnlig, at der efter overenskomstens § 5, stk. 6, litra a og b, er ret til minimum 157 fridage pr. kalenderår, dvs. i gennemsnit ca. 13 dage pr. måned. Dagene skal ikke fordeles ligeligt i hver måned, men ved opsigelse før kalenderårets udgang bør den ansatte have haft et antal fridage, der forholdsmæssigt svarer til ansættelsesperioden. Har den ansatte ikke haft det, må de resterende fridage afholdes i opsigelsesperioden eller kapitaliseres i form af lønkompensation, for ellers kan den ansatte miste op til en måneds frihed. Det må i den forbindelse indgå, at det er SAS Connect Crew, der ensidigt udlægger de månedlige fridage og derfor er nærmest til at bære risikoen for, at der opstår situationer som den foreliggende. Der kan ikke opstå gæld den anden vej, idet den ansatte er berettiget til minimum 157 fridage pr. kalenderår og således gerne må have flere.

Det anførte stemmer med, at FPU under forhandlingerne om overenskomsten rejste spørgsmål om løbende afregning af årlige fridage. I den forbindelse tilkendegav SAS Connect Crew, at dette ikke ville være nødvendigt, da der ikke ville opstå situationer som den foreliggende. FPU's forståelse af overenskomsten berører

ikke SAS Connect Crew's mulighed for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, idet SAS Connect Crew frit kan udlægge de ansattes fridage inden for rammerne af overenskomsten.

Praksis efter den tilsvarende bestemmelse i overenskomsten på pilotområdet kan ikke tillægges betydning. Der er tale om en anden overenskomst mellem andre parter, og det er ikke dokumenteret, at parterne er enige om praksis. Det kan heller ikke tillægges betydning, at A er den første, der har rejst krav om compensation, idet der ikke foreligger nærmere oplysninger om de øvrige ansatte, der er fratrukket inden kalenderårets udgang.

DI Overenskomst I har overordnet anført navnlig, at overenskomstens § 5, stk. 6, litra a, indebærer, at der tildeles 157 fridage pr. kalenderår for cabin crew på 100 % tjenestegøring. Det kan ikke udledes af bestemmelsen, at der i tilfælde, hvor den ansatte fratrukker inden kalenderårets udgang, er ret til en forholdsmæssig andel af disse fridage. Det er derfor FPU, der har bevisbyrden for, at der skal anlægges en sådan forståelse af overenskomsten, og denne bevisbyrde har FPU ikke løftet.

Der var ikke under forhandlingerne om overenskomsten spørgsmål om, at ansatte, der fratrukker inden kalenderårets udløb, skal have ret til en forholdsmæssig andel af fridage, og en sådan ordning ville SAS Connect Crew have afvist. I overensstemmelse hermed har SAS Connect Crew siden overenskomstens ikrafttræden praktiseret bestemmelsen som i A's sag, og dette har ikke før nu givet anledning til indsigelse. Det må være den ansatte, der ved opsigelse bærer risikoen for, at man som følge af fratrukkelsen før kalenderårets udgang har et forholdsmæssigt underskud af fridage, men retsstillingen må være den samme i tilfælde, hvor det er SAS Connect Crew, der opsiger ansættelsesforholdet. Når medarbejdere med variabel arbejdstid overgår til fast vagt, sker der heller ikke en forholdsmæssig afregning af fridage.

Praksis på området stemmer med praksis efter den tilsvarende bestemmelse i overenskomsten på pilotområdet, som den foreliggende overenskomst bygger på. Denne praksis har ikke været anfægtet af pilotforeningen. Også dette taler for, at overenskomsten ikke skal forstås som anført af FPU.

## **8. Opmandens begrundelse og resultat**

### *Sagens baggrund og problemstilling*

Sagen angår som anført forståelsen af § 5, stk. 6, litra a og b, i overenskomst mellem SAS Connect Crew og FPU for de ved selskabet ansatte cabin crew.

Efter bestemmelsen i litra a, 1. pkt., gælder for tjenestegørende i variabelt fridagssystem, at der tildeles minimum 157 fridage pr. kalenderår for cabin crew på 100 % tjenestegøring. Ved fravær som følge af f.eks. orlov eller langtidssygdom reduceres efter 2. pkt. antal fridage i modsvarende grad.

Efter bestemmelsen i litra b, 1. pkt., udlægges fridage med minimum 11 dage pr. kalendermåned for cabin crew med 100 % ansættelse. Ved fravær reduceres efter 2. pkt. antal fridage på samme måde som efter litra a.

Parterne er uenige om, hvad der gælder i tilfælde som det foreliggende, hvor en ansat fratrukker i løbet af kalenderåret. FPU mener, at den ansatte – ved afvikling i opsigelsesperioden eller ved lønkomensation – skal tildeles en andel af de 157 fridage, der forholdsmæssigt svarer til ansættelsesperioden. Heroverfor mener DI Overenskomst I, at den ansatte ikke har et sådant krav, og at dette gælder, uanset om det er den ansatte eller SAS Connect Crew, der opsiger ansættelsesforholdet.

### *Generelt om forståelsen af overenskomstens § 5, stk. 6, litra a og b*

Det følger af ordlyden af overenskomstens § 5, stk. 6, litra a og b, at ansatte på 100 % tjenestegøring/med 100 % ansættelse har ret til mindst 157 fridage pr. kalenderår, at de hver kalendermåned har ret til mindst 11 fridage, og at der ved fravær i form af f.eks. orlov eller langtidssygdom sker en forholdsmæssig reduktion af årlige og månedlige fridage.

Efter min opfattelse kan der ikke af bestemmelsernes ordlyd udledes noget udtrykkeligt svar på det foreliggende spørgsmål. Det gælder også for så vidt angår 2. pkt. i litra a og b, idet disse bestemmelser må forstås således, at de tager sigte på fravær under ansættelsen og ikke på tiden før ansættelse og efter fratræden.

På det foreliggende grundlag kan der endvidere ikke af bestemmelsens forhistorie udledes en fælles opfattelse af spørgsmålet, og det må lægges til grund, at ingen af parterne under forhandlingerne på relevant måde har givet udtryk for deres mulige forudsætninger. Det kan heller ikke tillægges betydning, at en række ansatte uden at rejse krav om kompensation er fratrædt i løbet af kalenderåret, bl.a. fordi der ikke foreligger oplysninger om, hvorvidt de på fratrædelsestidspunktet allerede havde afholdt en forholdsmæssig andel af de 157 fridage. Endelig kan der ikke lægges vægt på praksis indenfor pilotområdet, som der ikke foreligger nærmere oplysninger om.

Det afgørende må herefter være, hvad der samlet set kan anses for bedst stemmende med overenskomstens ordning.

Bestemmelsen i § 5, stk. 6, litra a, 1. pkt., indeholder parternes aftale om, hvad forholdet i et helt kalenderår skal være mellem henholdsvis produktionsdage og fridage. Parterne har således aftalt, at ansatte på fuld tid i løbet af 365 kalenderdage aflønnes for (højest) 183 produktionsdage og (mindst) 157 fridage.

Efter min opfattelse er det naturligt at anse denne aftale som parternes overordnede enighed om forholdet mellem produktionsdage og fridage, der i bestemmelsen er kommet til udtryk pr. kalenderår, men også gælder, hvor den ansatte fratræder inden kalenderårets udløb. I tilfælde som det foreliggende vil konsekvensen af DI Overenskomst I's forståelse være, at den ansatte ved sin fratræden forholdsmæssigt har præsteret flere produktionstimer for sin løn, end hvad der efter overenskomsten gælder i et helt kalenderår, og forståelsen åbner mulighed for omgåelse fra SAS Connect Crew i form af opsigelse af ansatte, der i den resterende del af kalenderåret har fridage til gode. SAS Connect Crew har efter min opfattelse ikke anført noget, der tilstrækkeligt kan begrunde dette, og SAS Connect Crew – der ensidigt udlægger de månedlige fridage – må herunder anses for nærmest til at bære risikoen for, at der opstår sådanne tilfælde. Der sker ikke herved nogen indskrænkning i SAS Connect Crew's muligheder for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Jeg er opmærksom på, at den anførte forståelse af overenskomsten indebærer spørgsmål, der rækker ud over den konkrete sag vedrørende A. Det gælder bl.a., hvad retsstillingen er i tilfælde, hvor det er den ansatte, der ved opsigelsen har et forholdsmæssigt overskud af fridage, og hvor dette overskud som følge af 11 dages-reglen i § 5, stk. 6, litra b, ikke inden for rammerne af overenskomsten kan udlignes i opsigelsesperioden. DI Overenskomst I har ikke forholdt sig til FPU's synspunkt om, at spørgsmålet er løst ved, at den ansatte efter § 5, stk. 6, litra a, 1. pkt., har ret til "minimum" 157 fridage pr. kalenderår, og jeg finder ikke, at den foreliggende sag er egnet til at tage stilling til spørgsmålet.

### *Konkret om A's sag*

Det følger af det anførte, at A er berettiget til lønkompensation for 7 ikke-afholdte fridage.

### *Andre spørgsmål*

Som anført i pkt. 1 er parterne uenige om, hvordan lønkompensation til A skal beregnes. De er enige om, at spørgsmålet om nødvendigt må behandles i en særskilt voldgiftssag, og der er derfor ikke med denne kendelse taget stilling til, hvilket beløb A er berettiget til.

Der er heller ikke i øvrigt taget stilling til spørgsmål, som ikke er omfattet parternes påstande, jf. herved ovenfor.

#### *Sammenfatning*

Jeg tager herefter FPU's påstand til følge.

#### **T h i b e s t e m m e s:**

SAS Connect Crew Services A/S skal yde lønkompensation til A for 7 ikke-afholdte fridage med procesrente fra sagens anlæg.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 13. maj 2024

Jørgen Steen Sørensen