

**OPMANDSKENDELSE**

**afsagt mandag den 2. september 2024**

af fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam

i faglig voldgift sag FV 2023-561

Brancheorganisationen  
Luftfart og Jernbane  
(advokat Rune Asmussen)

mod

DI Overenskomst I for  
Star Air Crew & Training Company  
(advokat Morten Lind Eisensee)

## Uoverensstemmelsen

Sagen angår, hvordan overenskomstmæssige fridage (O-dage), som tilkommer nyansatte piloter hos Star Air efter § 53 i parternes overenskomst, skal opgøres og afvikles.

## Påstande

Klager, Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane, har påstået Star Air Crew & Training Company tilpligtet at anerkende

- 1) at O-dage skal afvikles på medarbejderens base, jf. § 44 i parternes overenskomst, og at fridage, der ikke er afviklet på medarbejderens base, ikke kan medregnes som O-dage, og
- 2) at schedulerede dage uden planlagt aktivitet ikke skal anses for afviklede O-dage i scheduleperioden forinden simulator-releasecheck.

Indklagede, DI Overenskomst I for Star Air Crew & Training Company, har påstået frifindelse.

## Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 21. august 2024 med fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam som opmand.

Sidedommerne for klageren var advokat Noaman Azzouzi og advokat Elisabeth Tran.

Sidedommerne for indklagede var advokat Annette Fæster Petersen og advokat Søren Eeg Hansen.

Den mundtlige forhandling fandt sted hos Dansk Industri.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaringer af A, B, C og D.

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

## Overenskomstforhold

Overenskomst 2020-2021 mellem Star Air A/S og Star Air Cockpitforening indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”ARBEJDSTID OG FERIE

...

**§ 42 Beregning af den årlige arbejdstid**

...

### **Stk. 2**

Hver 1. november tilskrives 4 O-dage pr. besætningsmedlem. O-dage kan ikke konverteres til kontant udbetaling.

## GENERELLE ARBEJDSTIDSBESTEMMELSER

...

### **§ 44 Afvikling af fridage**

#### **Stk. 1**

Fridage kan kun afvikles på basen, med mindre andet er aftalt med den ansatte.

#### **Stk. 2**

En fridag stater kl. 0001 LT og løber til kl. 2400 LT.

...

### **§ 50 E-dage**

Der kan løbende opspares til og med 12 E-dage, dog kun 9 ved deltid, med mindre andet aftales mellem SAC og selskabet. Ved overskridelse af disse antal E-dage tildeles disse ned til maksimum af selskabet.

### **§ 51 Afvikling af E- og O-dage**

#### **Stk. 1**

E- og O-dage placeret i sammenhæng med schedulens øvrige fridage markeres særskilt og medregnes ikke i de øvrige fridage inkl. eventuelle +/- dage.

#### **Stk. 2**

E- og O-dage kan ikke søges i perioden 10. december til 2. januar (begge dage incl.).

#### **Stk. 3**

E- og O-dage kan dog ikke placeres på en "fully booked" dato eller på en allerede udgiven schedule eller efter request datoen, jf. § 43, stk. 1, medmindre produktionen tillader det.

En dag er "fully booked", når E- og O-dage er tildelt til hvad der svarer til henholdsvis 5% af kaptajnsgruppen og 5% af styrmandsgruppen.

#### **Stk. 4**

Er der bekræftelse fra besætningskontoret på tildeling af en E- eller O-dag, kan denne dato ikke ændres af Star Air, medmindre medarbejderen måtte være indforstået dermed.

...

### § 53 Tjenestetid for nyansatte

Nyansatte indgår først i tjeneste-/fritidssystemet ved releasecheck.

Fra ansættelsestidspunktet til simulator-releasecheck vil den nyansatte blive tildelt et antal O-dage pr. schedule, der modsvarer antallet af lørdage, søndage og eventuelle andre officielle danske helligdage i scheduleperioden.”

§ 53 har haft den ordlyd, der fremgår af overenskomsten for 2020-2021, siden 2009. I overenskomstperioden 2006-2009 stod der i 2. afsnit ”vil den nyansatte blive tildelt et antal fridage”, hvor der nu står ”vil den nyansatte blive tildelt et antal O-dage”.

### Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er flykaptajn og formand for Star Air Cockpitforening (SAC), foreningen af piloter i Star Air. Han har deltaget i de sidste to overenskomstforhandlinger.

Alle nyansatte hos Star Air skal gennemgå et uddannelsesforløb med bl.a. simulatortræning. For hans eget vedkommende bestod uddannelsesforløbet i en uges introduktionskursus i København efterfulgt af et teoretisk kursus på basen i Köln og dernæst simulatortræning i ca. 3 måneder i London Gatwick. Simulatortræningen bestod af 10-15 sessioner af 4 timers varighed. Til hver session var der knyttet forudgående briefing og efterfølgende debriefing.

Piloterne får udleveret et meget omfattende skriftligt undervisningsmateriale. Materialet udleveres typisk først under introduktionskurset. Der er undervisning, og der bliver afholdt prøver. Under simulatortræningen, der kan vare mindre end 3 måneder afhængig af piloternes tidligere erfaring, bliver piloterne løbende bedømt og får karakterer på flere forskellige parametre. Det er nødvendigt at bruge megen tid under simulatoropholdet på at læse undervisningsmateriale, mest i starten af forløbet. Under simulatoropholdet bor piloterne på hotel i nærheden af stedet, hvor træningen foregår. Hele undervisningsforløbet er ret intenst.

Ca. 1 ½ måned før starten af uddannelsesforløbet får piloterne udleveret en plan for forløbet. Der vil i planen være afsat dage betegnet ”SFL” (superfleks). Det er fridage. Det kan også følge af planen, at der er dage uden planlagt aktivitet. Det er også fridage. Under simulatoropholdet vil man typisk i en eller anden udstrækning bruge fridage til forberedelse.

I dag arbejder han under en 8/6 ordning (8 dages arbejde efterfulgt af 6 fridage). Han har base i Köln og bor i Danmark. Han tilbringer de 6 fridage i Danmark.

E-dage, som omtales i overenskomstens § 50 og § 51, er fridage, der gives som kompensation for overarbejde. O-dage er overenskomstmæssige fridage, som tildeles efter reglerne i overenskomstens § 42, stk. 2, og – for nyansatte – efter § 53.

Efter overenskomstens § 44, stk. 1, afvikles fridage på basen (typisk Köln), men denne bestemmelse er f.eks. ikke til hinder for, at O-dage kan lægges i tilknytning til fridage, som tilbringes i Danmark. Således vil han under 8/6-ordningen kunne placere en O-dag i tilknytning til de 6 fridage, således at han arbejder 7 dage i træk og derefter holder 7 dage fri i Danmark.

Når E-dage og O-dage er placeret efter reglerne i § 51, kan placeringen kun ændres efter aftale med piloten.

B har forklaret bl.a., at han har været ansat i Star Air i ca. 24 år som pilot. Han var formand for SAC fra ca. 2003 til ca. 2010.

Baggrunden for ændringen af bestemmelsen i overenskomstens § 53 i 2009 var et ønske fra selskabet om fuld fleksibilitet, når man skulle planlægge et uddannelsesforløb, ikke mindst under simulatortræningen. Til gengæld skulle lørdage, søndage og helligdage under uddannelsesforløbet kompenseres fuldt ud med O-dage. Medarbejderen har således efter ændringen krav på et antal O-dage svarende til antallet af lørdage, søndage og helligdage i uddannelsesperioden uden hensyn til afholdte SFL-dage (eller andre fridage) i perioden. At dagene tildeles som O-dage betyder, at det er medarbejderen, som bestemmer, hvornår de skal afholdes, med respekt af reglerne i overenskomstens § 44 og § 51. Før 2009 blev der tildelt ”fridage” svarende til antallet af lørdage, søndage og helligdage. Sådanne fridage kunne selskabet træffe bestemmelse om at placere, og placeringen kunne ske – og skete typisk – under uddannelsesforløbet.

C har forklaret bl.a., at hun siden 2011 har været formand for Flyvebranchens Personale Union, som er en fagforening for piloter og kabineansatte. Hun har tidligere arbejdet som stewardesse.

Hvis en pilot under uddannelse har fridage på hjemmebasen, har man for at vise imødekommenhed over for selskabet accepteret, at sådanne dage fratrækkes, når O-dage skal opgøres efter overenskomstens § 53. Baggrunden herfor er bl.a., at selskabet ikke er ansvarligt for bolig og transport på hjemmebasen, og at fridage efter endt uddannelse afholdes på basen efter overenskomstens § 44. Under simulatortræningen (f.eks. i London Gatwick) er piloten væk fra sine livsinteresser og har ikke så megen glæde af fridage. Man har for at vise imødekommenhed også accepteret, at fridage, der under simulatortræningsforløbet afholdes ved, at piloten får en rejse hjem, fratrækkes i opgørelsen over O-dage efter § 53.

I 2011 opgjorde selskabet O-dage efter overenskomstens § 53 i overensstemmelse med klagers påstand i sagen, men det ændrede sig i 2013. Der følges i øvrigt ikke en konsekvent linje fra selskabets side ved opgørelsen, som kan variere fra hold til hold og fra pilot til pilot.

D har forklaret bl.a., at han er CFO i Star Air. Han er økonomiuddannet og kom til Star Air i 2006. Han har deltaget i overenskomstforhandlingerne.

Star Air blev grundlagt i 1987 som et datterselskab til Maersk Line. Tidligere fløj selskabet udelukkende fragtflyvninger for UPS, men i dag udføres der også fragtflyvninger for andre, herunder Maersk. Köln (CGN) er af hensyn til UPS hub for Star Air, og piloterne har derfor typisk base der. Der er ansat ca. 140 piloter i Star Air.

De piloter, der ansættes, har typisk bopæl i Danmark. De har typisk ikke noget tilknytningsforhold til Köln. Hvis de har base i Köln, skal de også have en bolig der. Han vil tro, at 10-15% af Star Airs piloter har bopæl i Köln.

Nyansatte piloter skal uddannes i den flytype, selskabet benytter, og i selskabets krav. Der er først et introduktionskursus af en varighed på 3-4 dage i København, hvor selskabets administrative base befinder sig. Derefter forsætter uddannelsesforløbet i Köln, hvor piloterne over typisk 3 uger gennemfører kurser, som skal give dem det teoretiske grundlag for at kunne flyve med selskabets fly. Uddannelsesforløbet afsluttes med simulatortræning. Tidligere blev denne træning typisk gennemført i London Gatwick i Crawley, men nu foregår den mest i Frankfurt eller Bruxelles. Under simulatortræningen lejer selskabet sig ind på simulatoren i slots a 4 timers varighed. Selskabet foretrækker slots midt på dagen, men det er ikke altid muligt at få disse tider, da man lejer sig ind i konkurrence med andre selskaber. Selskabet og piloterne har en fælles interesse i at træningen under simulatoropholdet bliver så komprimeret som muligt, så opholdet ikke varer længere end højst nødvendigt. En pilots løn stiger med 50% efter release. Det er vigtigt, at selskabet, når simulatorforløbet planlægges, kan disponere og tilrettelægge forløbet fleksibelt. Der skal – uanset ønsket om et hurtigt afviklet forløb – være mulighed for, at piloterne under opholdet skal kunne holde fri og slappe af, så der indlægges fridage. En dag, der i planen betegnes SFL, er en fridag. En dag, hvor der ikke er planlagt noget, er også en fridag. Piloterne kan holde fri og restituere på fridage. Selskabet blander sig ikke i, hvad piloterne laver på fridage, og selskabet kan ikke inddrage fridage, når først de indgår i planen. Det forekommer, at piloterne under simulatoropholdet får mulighed for at blive fløjet hjem (typisk til Danmark) på fridage. Parterne er enige om, at fridage, der tilbringes hjemme, fragår i opgørelsen over O-dage efter overenskomstens § 53. Det vil for de flestes vedkommende ikke give mening at tilbringe en fridag under simulatortræningen på basen i Köln.

Hans forståelse af overenskomstens § 53 er, at der skal tildeles O-dage for lørdage, søndage og helligdage under uddannelsen i den udstrækning, der ikke er afholdt fridage under uddannelsen. Afholdte fridage skal således fratrækkes ved opgørelsen af O-dage, også hvis de er afholdt på det sted, hvor simulatortræningen foregår. § 53 fraviger § 44, da der er behov for, at friheden kan lægges, der hvor piloten befinder sig.

Ændringen af § 53 i 2009 indebar, at man overgik fra en ordning, hvor selskabet kunne placere optjente fridage (før eller efter uddannelsens afslutning) til en ordning, hvor piloterne kunne placere optjente O-dage.

## **Parternes argumenter**

Klager har i klageskrift af 12. januar 2024 anført bl.a.:

”Der nedlægges følgende påstande

Påstand 1:

Indklagede skal anerkende, at skemafri dage mellem ansættelsestidspunktet og simulator-releasecheck for nyansatte omfattet af gældende overenskomst ikke kan anses for afviklede O-dage, hvis ikke de reelt er arbejdsfri og afvikles efter reglerne om afvikling af O-dage og fridage.

#### Påstand 2:

Indklagede skal anerkende, at nyansatte, der er omfattet af gældende overenskomsts § 53, er besætningsmedlemmer og derfor har ret til at få tildelt en base.

#### Påstand 3:

Indklagede skal anerkende, at 0-dage skal afvikles på medarbejderens base, og at fridage, der ikke er afviklet på medarbejderens base, derfor ikke kan medregnes som 0-dage.

### Sagsfremstilling

#### Baggrund

Nærværende sag vedrører en tvist om fortolkningen af overenskomsten mellem STAR AIR A/S og STAR AIR COCKPITFORENING. Det bemærkes, at piloterne i STAR AIR A/S den 8. april 2022 blev virksomhedsoverdraget til indklagede, som i denne forbindelse tiltrådte overenskomsten. Det bemærkes endvidere, at STAR AIR COCKPITFORENING er en del af FPU og derigennem også Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane. Den pågældende overenskomst fremlægges som bilag A. Sagen vedrører mere specifikt fortolkningen af overenskomstens regler for tildeling af 0-dage til nyansatte, herunder i hvilket omfang skemafridage i træningsperioden kan anses for 0-dage, og om 0-dage skal afholdes på medarbejderens base.

#### Tildeling af 0-dage

Når en pilot ansættes hos en ny operatør, er det lovpligtigt at gennemgå en vis træning, før piloten må flyve uden supervision. Dette fremgår blandt andet af Det Europæiske Luftfartssikkerhedsagenturs Easy Access Rules for Air Operations, der i uddrag fremlægges som bilag B. Reglerne om Operator conversion training følger desuden af Kommissionens forordning (EU) Nr. 965/2012 af 5. oktober 2012, ORO.FC.120.

Træningsforløbet strækker sig typisk over 2-3 måneder. For at sikre tilstrækkelig fleksibilitet i denne periode har parterne aftalt en undtagelse til overenskomstens almindelige regler om planlægning af tjeneste og fridage. Dette fremgår af overenskomstens § 53:

.....

#### Tildeling af base

.....

Det bemærkes, at størstedelen af den træning og omskoling, som nyansatte piloter hos indklagede gennemgår, foregår i flysimulatorer i fx London, Manchester, Frankfurt eller Bruxelles. Det fremgår af ansættelseskontrakterne for piloterne, at de har "skiftende" tjenestebase, men reelt har medarbejderne haft tjenestebase i Köln i Tyskland. Der fremlægges et eksempel på ansættelseskontrakt og aktivitetslog for en medarbejder som bilag D og bilag E.

#### De konkrete sager

Det er forbundets opfattelse, at nyansatte piloter siden 2013 ikke har fået tildelt 0-dage i overensstemmelse med gældende overenskomst.

Siden 2013 har arbejdsgiversiden ansat 93 nye piloter fordelt på 13 forskellige hold. Disse piloter har ikke fået tildelt 0-dage i overensstemmelse med overenskomstens § 53.

Arbejdsgiversiden har forvaltet tildeling af tjenestefrihed, planlægning af tjeneste og eventuel compensation forskelligt fra hold til hold, hvorfor sagen flere gange har været drøftet lokalt. Selskabet har i nogle tilfælde tildelt 0-dage efter træningsperioderne til senere brug. For et enkelt hold har selskabet tildelt 14 0-dage, der efterfølgende blev trukket tilbage med den

virkning, at fire medarbejdere blev trukket i løn. Alle piloter er blevet tildelt perioder med frihed, men disse har ikke været benævnt 0-dage, men fx som superflex-dage eller slet og ret som "OFF."

FPU har udarbejdet en redegørelse for administrationen af fridage for de forskellige hold, der fremlægges som bilag F. FPU har desuden udarbejdet en opgørelse over de forskellige nyansatte (9 ud af 13) piloters fridage i uddannelsesperioden, der fremlægges som bilag G.

Opgørelsen viser, hvor mange lør-, søn- og helligdage, der har været i medarbejdernes uddannelsesperioder, hvilket svarer til antallet af 0-dage, som medarbejderen skal tildeles, jf. § 53. Opgørelsen viser desuden, hvor mange fridage, der er afviklet på medarbejdernes base i Köln, samt hvor mange skemafri dage, medarbejderen har haft under træningen i London, Manchester, Frankfurt, Bruxelles eller København. Skemaet viser derudover, hvor mange 0-dage medarbejderne er berettiget til ifølge forbundet, hvor mange 0-dage, medarbejderne rent faktisk har fået tildelt, samt forskellen mellem disse to tal. Slutteligt har forbundet udregnet de overskydende 0-dages økonomiske værdi.

#### Fortolkningstvisten

Tvisten er herefter først og fremmest, om der er tildelt tilstrækkeligt mange 0-dage, samt hvorvidt arbejdsfri dage med andre betegnelser end 0-dage eller uden betegnelse, tæller med i tildelingen af 0-dage. Det er forbundets opfattelse, at skemafri dage i træningsperioden ikke automatisk udgør 0-dage, da piloterne i disse dage forventes at studere procedurer og manualer til brug for træningen i 6-8 timer pr. skemafri dag. Selv hvis voldgiftsretten ikke giver klager medhold i dette, er det klagers opfattelse, at indklagede har tildelt piloterne for få 0-dage.

Tvisten vedrører dernæst, hvorvidt 0-dage skal afholdes på piloternes base. Selskabet har i denne forbindelse mundtligt gjort gældende, at de nyansatte slet ikke har krav på at få tildelt en base, da de ikke er færdiguddannede og derfor ikke kan betegnes som besætningsmedlemmer.

.....

#### Anbringender

Anbringender til støtte for påstand 1 (Om skemafri dage under træningsophold principielt kan anses for 0-dage)

Klager gør gældende, at skemafri dage for at kunne betragtes som afviklede 0-dage skal være reelt arbejdsfri og skal afvikles efter reglerne om afvikling af 0-dage og fridage.

Ordningen i overenskomstens § 53 er etableret for at give arbejdsgiver en større fleksibilitet ved planlægning af fridage i træningsperioden, sådan at det bliver muligt for medarbejderne at følge den lovpligtige omskoling og uddannelse. Det fremgår tydeligt af overenskomstens § 53, at 0-dagene tildeles medarbejderne som compensation for lørdage, søndage og helligdage.

Det bemærkes endvidere, at skemafri dage under træningsophold ikke uden videre udgør fridage, men også kan være dage, hvor aspiranten læser op og studerer manualer og procedurer til brug for uddannelsen. Det er altså ikke givet, at medarbejderen reelt har fri på sådanne dage. Hvis medarbejderen reelt arbejder på de 0-dage, der udgør erstatningen for lørdage, søndage og helligdage, mister disse fridage deres betydning. Medarbejderen vil i så fald risikere i værste fald slet ikke at kunne holde en eneste reel fridag i træningsperioden.

Skemafri dage, som medarbejderen har brugt på at studere og læse op i relation til uddannelsen, kan derfor i klagers optik ikke anses for afviklede 0-dage i overenskomstens forstand.

Det er på denne baggrund klagers opfattelse, at overenskomstens § 53 skal fortolkes således, at skemafri dage i træningsperioden kun kan anses for 0-dage, hvis de reelt er arbejdsfri og afvikles efter reglerne om afvikling af 0-dage og fridage. Hvis voldgiftsretten måtte nå frem til,



at skemafri dage i træningsperioden, der ikke lever op til disse to betingelser, kan udgøre 0-dage, gør klager gældende, at sådanne dage kun kan anses for at udgøre 0-dage, hvis de er afviklet på medarbejderens base.

Den af indklagede væsensforskellige administration af disse regler mere end indikerer, at indklagede selv har været usikker på, hvorledes overenskomsten skulle og måske også skal fortolkes. Klager påstår én fortolkning af overenskomsten, som efter klagers opfattelse stemmer overens med ordlyden af overenskomstens bestemmelser.

Anbringender til støtte for påstand 2 og 3 (om 0-dage skal afvikles på basen, og om medarbejderne har krav på en base)

Hvis indklagede får medhold i, at skemafri dage i træningsperioden (der efter klagers opfattelse reelt ikke er arbejdsfri, og som ikke kan afvikles efter reglerne om afvikling af 0-dage og fridage), kan udgøre 0-dage, er spørgsmålet herefter, hvorvidt sådanne dage også kan anses for 0-dage, hvis ikke de afvikles på medarbejderens tjenestebase, men under et træningsophold væk fra basen.

Klager gør gældende, at overenskomstens §§ 44 og 53 skal fortolkes sådan, at arbejdsfri dage for at kunne udgøre 0-dage skal afvikles på medarbejderens tjenestebase. Det er således klagers opfattelse, at det vil udgøre brud på overenskomsten, hvis arbejdsfri dage under træningsophold væk fra basen medregnes i opgørelsen af 0-dage.

Det fremgår klart af § 44, at fridage kun kan afvikles på basen, medmindre andet er aftalt med den ansatte.

Selskabet har imod denne opfattelse mundtligt gjort gældende, at § 53 skal opfattes som en undtagelse til § 44, og at arbejdsgiver derfor ikke skal overholde reglen om, at fridage skal afvikles på basen. Arbejdsgiver har desuden bestridt, at nyansatte overhovedet skal tildeles en base, da piloterne ikke er færdiguddannede, og derfor ikke er besætningsmedlemmer. På denne baggrund mener selskabet ikke, at 0-dage kan kræves placeret på en tjenestebase.

Klager gør heroverfor gældende, at det følger klart af reguleringen fra Kommissionen og Det Europæiske Luftsikkerhedsagentur, samt af forbundets korrespondance med Trafikstyrelsen, at nyansatte piloter under omskoling er at anse for besætningsmedlemmer og som følge heraf har krav på at få tildelt en tjenestebase. Det fremgår endvidere af overenskomstens § 17, at et tjenestested med en planlagt tjenestetid på mere end 6 måneder udgør en base.

Klager gør herefter gældende, at der – når indklagede ikke har tildelt medarbejderen en tjenestebase i fx ansættelsesbeviset – må lægges vægt på den reelle tjenestebase, som i dette tilfælde er Köln.

Når 0-dagene skal afvikles på medarbejderens base, skyldes det, at 0-dagene udgør medarbejderens kompensation for ikke at have fri på lørdage, søndage og helligdage. Hvis ikke medarbejderen kan afvikle fridagene ved sin base – og dermed hjemme – vil den rekreative værdi af fridagene reelt være fraværende.

#### Tildeling af 0-dage

Klager gør gældende, at indklagede i nærværende sag ikke har tildelt medarbejderne tilstrækkeligt med 0-dage i overensstemmelse med gældende overenskomsts § 53.

Uanset om voldgiftsretten måtte give arbejdsgiversiden medhold i, at fridage under træningsophold væk fra basen kan udgøre 0-dage, har indklagede således tildelt piloterne for få 0-dage i perioden 2013-2022.”

Indklagede har i svarskrift af 1. marts 2024 anført bl.a.:

”På vegne af Str Air Crew & Training Company (Star Air) nedlægger jeg følgende:

## 1. PÅSTANDE

Over for påstand 1:

Frifindelse

Over for påstand 2:

Frifindelse

Over for påstand 3:

Frifindelse

## 2. SUPPLERENDE SAGSFREMSTILLING

### 2.1. VEDRØRENDE PÅSTANDENE:

Det er noget uklart, hvad det egentlig er, klager ønsker en stillingtagen til i denne sag.

Det er således ikke tydeligt, om det er klagers opfattelse, at medarbejderne ikke er blevet tildelt de O-dage, de har krav på efter overenskomsten, eller om klager anerkender, at dagene for så vidt er blevet tildelt, men blot ikke kan betragtes som afviklede, fordi de ikke har været ”reelt arbejdsfri”.

Star Air har i forlængelse af ovenstående noteret sig, at omdrejningspunktet for påstand 1 er, hvorvidt dagen ”reelt er arbejdsfri”. Virksomheden fremhæver, at dette begreb er helt abstrakt, og savner ethvert retligt indhold.

Om en dag ”reelt er arbejdsfri” er således i sig selv et fortolkningsspørgsmål.

Herudover finder Star Air anledning til at bemærke, at påstandene efter deres ordlyd alene kan være af helt generel karakter, og således ikke omfatter det individuelle mellemværende, der måtte være mellem de enkelte medarbejdere og virksomheden.

Star Air fremhæver i denne forbindelse, at sagen ikke er anlagt på vegne af konkrete medarbejdere, eller for den sags skyld en gruppe af medarbejdere.

De medarbejdere, der fremgår af bilag F og G betragter virksomheden således som eksempler på det hævdede problem, og ikke som konkret omfattet af sagen.

Herudover henleder Star Air opmærksomheden på, at der muligvis vil kunne være tale om et brud på overenskomsten, hvis klager får medhold i sine påstande, men der vil ikke være grundlag for noget betalingskrav.

Star Air henleder desuden opmærksomheden på, at der ikke foreligger nogen form for dokumentation for, at synspunktet om, at medarbejderne har arbejdet på fridage.

Endelig gør Star Air opmærksom på, at et eventuelt krav på betaling for en meget stor dels vedkommende ville være forældet.

### 2.2. VEDRØRENDE OMSTÆNDIGHEDERNE HOS STAR AIR

Når Star Air ansætter nye piloter, er det som anført i klageskriftet, korrekt, at disse skal gennemgå et træningsforløb, der fører hen mod det omtalte release check.

I denne periode betragter Star Air piloterne som medarbejdere, men ikke som ”besætningsmedlemmer”.

Det er ligeledes korrekt, at medarbejderne som et led i dette forløb, skal deltage i simulatortræning, der kan finde sted forskellige steder i Europa, og strækker sig over en ikke ganske kort periode.

For at kunne udnytte simulatorkapaciteten optimalt, disponeres arbejdet under træningsforløbet uden direkte hensyntagen til weekender mv., som der i stedet tages højde for i planlægningen af turen.

Dette sker ved, at medarbejderne har en række dage uden planlagte aktiviteter. Det er korrekt, at det varierer lidt, hvorledes disse dage rent formelt benævnes i virksomhedens systemer.

Star Air fastholder, uanset benævnelsen, at medarbejderne er blevet tildelt det antal fridage, de har krav på i henhold til overenskomsten.

Der er da heller ikke noget i klageskriftet, der antyder, at dette reelt skulle være klagers synspunkt. Klagers synspunkt forekommer snarere at være, at der vel er tildelt det korrekte antal dage, men at disse på grund af arbejdets konkrete disponering, ikke alligevel kan betragtes som fridage.

Klager opfordres (1) til at forholde sig til, om dette er en retvisende beskrivelse af tvisten.

Star Air bestrider helt grundlæggende, at der er placeret arbejde på dage, der er disponeret som arbejdsfri. De aktiviteter, der anføres som eksempler i klageskriftet, har da heller ikke karakter af arbejdstid i overenskomstens forstand.

I tilknytning hertil bestrider Star Air, at det forhold, at der måtte blive placeret arbejdstid på en fridag, indebærer, at denne ikke længere kan betragtes som ”tildelt” i overensstemmelse med overenskomstens regler.

### 2.3. OVERENSKOMSTENS REGULERING AF O-DAGE:

Som det fremgår af klageskriftet, er reguleringen af O-dage i parternes overenskomst ret beskeden.

Det er markant, at overenskomsten ikke indeholder nogen klar definition af, hvad der forstås ved O-dage, ligesom der heller ikke opstilles klare regler for optjening og afvikling af dagene.

O-dage omtales følgende steder i overenskomsten:

”§ 42 Beregning af den årlige arbejdstid

Stk.2

Hver 1. november tilskrives 4 O-dage pr. besætningsmedlem. O-dage kan ikke konverteres til kontant udbetaling.”

”§ 51 Afvikling af E- og O-dage

Stk. 1

E- og O-dage placeret i sammenhæng med schedulens øvrige fridage markeres særskilt og medregnes ikke i de øvrige fridage inkl. eventuelle +/- dage.

Stk.2

E- og O-dage kan ikke søges i perioden 10. december til 2. januar (begge dage incl.).

Stk. 3

E- og O-dage kan dog ikke placeres på en "fully booked" dato eller på en allerede udgiven schedule eller efter request datoen, j f. § 43, stk. 1, medmindre produktionen tillader det.

En dag er "fully booked", når E- og O-dage er tildelt til hvad der svarer til henholdsvis 5% af kaptajnsgruppen og 5% af styrmandsgruppen.

Stk. 4

Er der bekræftelse fra besætningskontoret på tildeling af en E- eller O-dag, kan denne dato ikke ændres af Star Air, med mindre medarbejderen måtte være indforstået dermed.”

” § 53 Tjenestetid for nyansatte

Nyansatte indgår først i tjeneste-/fritidssystemet ved releasecheck.

Fra ansættelsestidspunktet til simulator-releasecheck vil den nyansatte blive tildelt et antal O-dage pr. schedule, der modsvarer antallet af lørdage, søndage og eventuelt andre officielle danske helligdage i scheduleperioden.”

For god ordens skyld præciserer Star Air, at reglerne i §§ 42 og 51 ikke finder anvendelse for så vidt angår de nyansatte, der alene omfattes af reglen i § 53.

.....

Som anført ovenfor, er der intet, der antyder, at medarbejderne ikke er blevet tildelt O-dage i overensstemmelse med overenskomstens regler.

#### 2.4. VEDRØRENDE TILDELING AF BASE:

Som anført af klager i klageskriftet, bestrider Star Air, at nyansatte har krav på at få tildelt en base, forinden de gennemfører releasecheck.

.....

#### 2.5. VEDRØRENDE AFVIKLING AF O-DAGE:

Uanset om nyansatte under træning har krav på en base eller ej, bestrider Star Air, at medarbejderne har krav på at afvikle deres O-dage på hjemmebasen, eller den base, de må påregne at blive tilknyttet.

Det skyldes, at overenskomstens § 53 er en undtagelsesbestemmelse til overenskomstens almindelige arbejdstidsregler. Frem til medarbejderne har gennemført releasecheck, er de således ikke omfattede af overenskomstens almindelige regler om tjenestetid og frihed.

Nyansatte er således heller ikke omfattet af overenskomstens § 44, der foreskriver, at fridage skal (kunne) afvikles på hjemmebasen. Dette understøttes igen af, at medarbejdere under træning ikke omfattes af de samme hensyn, der gælder for medarbejdere i egentlig flyvetjeneste.

Som det fremgår af sagens bilag F, har der da også konkret været benyttet en række forskellige modeller, der har kunnet tilgodese individuelle hensyn.

I denne forbindelse bestrider Star Air, at det eventuelle rekreative formål med O-dagene skulle være forspildt, blot fordi O-dage ikke kan afvikles på en hjemmebase.

### 3. ANBRINGENDER

Til støtte for de nedlagte påstande gør Star Air følgende gældende:

Vedrørende tildeling og afvikling af fridag:

Star Air gør gældende, at virksomhedens procedurer for tildeling af O-dage lever op til overenskomstens krav, og at nyansatte medarbejdere således generelt set får tildelt de dage, de har krav på i henhold til overenskomsten.

Star Air bestrider, at det forhold, at O-dage i en eller anden udstrækning måtte blive benyttet til blandt andet forberedelse, skulle indebære, at dagene ikke kan betragtes som O-dage, og at de følgelig ikke er "tildelt" i overenskomstens forstand.

Star Air bestrider endvidere, at virksomheden har pålagt medarbejdere at benytte O-dage til forberedelse, og at de i noget videre omfang er blevet benyttet hertil. Dette synspunkt er da også fuldstændig udokumenteret.

Selv såfremt det måtte være nødvendigt, at henlægge en del af forberedelsestiden i forbindelse med gennemførelse af releasecheck til fritiden, bestrider Star Air, at dette skulle have som konsekvens, at fritiden er arbejdstid.

Endelig bestrider Star Air, at det forhold, at forberedelsestid måtte blive betragtet som arbejdstid, kan have den konsekvens, at O-dage, der (delvist) er benyttet til forberedelse, ikke kan betragtes som tildelt eller afviklet.

Vedrørende tildeling af hjemmebase:

Star Air bestrider, at nyansatte har krav på tildeling af en hjemmebase i den periode, der ligger mellem deres påbegyndelse af ansættelsesforholdet og deres gennemførelse af releasecheck.

.....

Vedrørende krav om afvikling af O-dage på hjemmebasen:

Såfremt det måtte blive lagt til grund, at også medarbejdere under træning har krav på en hjemmebase, bestrider Star Air, at bestemmelsen i overenskomstens § 44, hvorefter fridage alene kan afvikles på hjemmebasen, finder anvendelse for så vidt angår nyansatte under træning.

I denne forbindelse fremhæver Star Air, at bestemmelsen i overenskomstens § 53 specifikt regulerer tjenestetid for nyansatte, og udtrykkeligt angiver, at nyansatte først indgår i tjeneste-/fritidssystemet ved releasecheck.

I fortsættelse heraf gør Star Air gældende, at dette understøttes af de særlige driftsmæssige forhold, der gør sig gældende for nyansatte, der i perioder med simulatortræning snarere kan betragtes som udstationerede.

Endelig bestrider Star Air, at det forhold, at frihed ikke kan afvikles på en hjemmebase skulle have som konsekvens, at friheden mister sit rekreative formål.”

Klager har i replik af 12. marts 2024 anført bl.a.:

”Bemærkninger til svarskriftet

Klagers opfattelse af sagens problemstilling

Det er klagers opfattelse, at selskabet ikke har tildelt det korrekte antal 0-dage til samtlige oplyste medarbejdere i perioden 2013-2022 og nærværende sag rejses for alle de navngivne piloter. Det er klagers opfattelse, at tabt frihed må udløse betaling som aftalt i overenskomstens § 49 eller tildeles som 0-dage til afholdelse, jf. overenskomstens § 51. Der er 22 ansatte, der er fået tildelt 0-dage, men efter klagers opfattelse, har disse dage ikke været korrekt tildelt i overensstemmelse med § 53, da den samlede tildelte frihed ikke passer med antallet af lørdage, søndage og helligdage i træningsperioden.

”Reelt fri”

For nogle piloter er der planlagt tjeneste ind over midnat (træning i simulator) Det betyder, at døgnnet ikke er fri for planlagt arbejde. Der er redegjort for dette i beskrivelsen af de enkelte hold (bilag F og G).

For alle gælder det dog, at træning til ny flytype er meget studietungt, og det betyder, at selvom man ikke nødvendigvis sidder i simulatoren, så er der meget læsarbejde, som ikke er planlagt på piloternes schedules. Man har med andre ord ofte “lektier for”. I kombination med fravær fra hjemmebase, mener vi derfor ikke, der kan være tale om reelle arbejdsfrie dage.

Indklagedes opfordring 1

Opfordring 1 anse for besvaret med ovennævnte afsnit og er uddybet nedenfor.

.....

Besætningsmedlemmer

Indklagede gør gældende, at nye piloter under et træningsforløb ikke er at betragte som ”besætningsmedlemmer”. Klager bestrider denne tilgang til nye piloter.

.....

Ad afsnit 2.5

Det er klagers klare opfattelse, at indklagedes selskab ikke helt har været i stand til at navigere i reglerne om tildeling af 0-dage, hvorfor man har forsøgt forskellige forkerte modeller, hvilket

klager løbende har gjort opmærksom på. Det er bestemt ikke klagers opfattelse, at indklagede har benyttet disse forskellige modeller for at tilgodese individuelle behov hos de ansatte. Det er da også svært at se, hvorledes de ansatte skulle være blevet tilgodeset, når det er klagers opfattelse, at de er blevet frataget fridage i form af tildeling af 0-dage.

Indklagede opfordres (D) på denne baggrund til at uddybe, hvorledes man fra selskabets side ”har benyttet en række forskellige modeller, der har kunnet tilgodese individuelle hensyn.”

Ad anbringender i svarskriftet:

Ad) Vedrørende tildeling og afvikling af fridag

Klager anser ikke indklagedes procedurer for tildeling af 0-dage for at leve op til overenskomstens krav, idet

Der ikke tildeles 0-dage som del af scheduleringen i perioden 2013-2022.

Der ikke akkumuleres 0-dage til efterfølgende afholdelse, jf. overenskomsten § 51 til 71 ud af 93 piloter, såfremt dette måtte være indklagedes fortolkning af overenskomstens § 53.

Der ikke tildeles et antal 0-dage svarende til lørdage, søndage og helligdage for 73 ud af 93 piloter i perioden 2013-2022. 8 ud af 93 piloter har fået tildelt et antal arbejdsfri dage svarende til antallet af lørdage, søndage og helligdage (12 piloter har fået tildelt for mange arbejdsfri dage i relation til antallet af lørdage, søndage og helligdage).

Der ikke er overensstemmelse mellem virksomhedens forvaltning af 0-dage til nogle af de 13 hold.

Det er klager klare opfattelse, at indklagede ikke har levet op til overenskomstens bestemmelse om tildeling af 0-dage og indklagede ikke har godtgjort, hvorledes de lever op til overenskomstens § 53 vedr. tildeling af 0-dage til nyansatte i perioden fra ansættelsestidspunktet til simulator-releasecheck.

Klager har løftet bevisbyrden for, at indklagede ikke har levet op til deres forpligtelse iht. overenskomstens § 53 ved fremlæggelse af schedules for samtlige 93 ansatte. Indklagedes bevisbyrde for, at indklagede måtte have efterlevet overenskomstens § 53 er tynget af, at man har administreret de 13 hold på 13 forskellige måder.

.....

Ad) Vedrørende krav om afvikling af 0-dage på hjemmebase

Indklagede påstår, at nyansatte skulle være undtaget fra § 44 under henvisning til § 53. Dette bestrides.

Det forhold, at nyansatte først indgår i tjeneste/fritidssystem efter endt releasecheck er fuldstændig uden relation til overenskomstens § 44. Tjeneste/fritidssystemet fremgår af overenskomsten § 57, og er ikke reguleret i overenskomstens § 53.

Klager har i sammenfattende processkrift af 16. august 2024 anført bl.a.:

”Indledning

Sagens (materielle) problemstillinger

Når en pilot ansættes hos en ny operatør, er det lovpligtigt at gennemgå en vis træning, før piloten må flyve uden supervision. Dette fremgår blandt andet af Det Europæiske Luftfartssikkerhedsagenturs Easy Access Rules for Air Operations, der i uddrag er fremlagt som bilag B (EKS, s. 213).

Træningsforløbet foregår i en (fly)simulator og strækker sig typisk over 2-3 måneder. Under træningsforløbet har piloten en del procedurer og manualer, som piloten forventes at sætte sig ind i, når der ikke er andre planlagte aktiviteter. Træningsforløbet foregår fx i London eller et andet sted, der ikke er pilotens base. Piloten opholder sig typisk i fx London under hele træningsperioden. Enkelte nyansatte piloter har dog ved enkelte lejligheder fået mulighed for at tage hjem et par dage. For at sikre tilstrækkelig fleksibilitet i denne træningsperiode har overenskomsterne aftalt særlige bestemmelser for planlægning af tjeneste- og fridage.

Sagens hovedspørgsmål er, om piloterne optjener frihed under denne træningsperiode, og hvis de optjener frihed, hvorledes denne frihed skal afvikles. Klager har i processkrifterne lagt op til at fremsætte påstande for alle de 93 ansatte og har fremlagt dokumentation for alle de 93 ansattes krav (EKS, s. 57-63). Indklagede har imidlertid ikke responderet på denne del eller for den sags skyld besvaret spørgsmålet om nærværende voldgiftsret skal tage stilling til spørgsmålet om betaling af bod, hvorfor det antages – hvilket tillige synes bekræftet i email-korrespondance mellem partsrepræsentanterne - at denne faglige voldgift udelukkende skal tage stilling til fortolkningstvisterne og ikke om evt. betaling til piloterne. Klager antager, at parterne må afklare denne del ved forhandling eller evt. ved afholdelse af en ny faglig voldgift. Dette betyder også, at spørgsmålet om forældelse ikke er relevant for stillingtagen i nærværende sag. Under denne forudsætning er forældelse ikke behandlet i nærværende processkrift.

Efter klagers klare opfattelse er der i parternes overenskomst eksplicit taget stilling til optjening for nyansatte i OK § 53, der lyder

.....

Indklagede har imidlertid i sit svarskrift (side 5, 3. afsnit) (EKS, s. 14) anført, at man – i modsætning til, hvad der fremgår af OK § 53 – anført, at man som nyansat ikke nødvendigvis optjener 0-dage. Dette bestrides, hvilket også fremgår med fremsættelse af påstand 1.

Ordningen omkring optjening for nyansatte indtil simulator-releasecheck betyder, at virksomheden for hver lørdag, søndag og helligdag, der ligger i den nyansattes uddannelsesperiode skal tildeles et modsvarende antal 0-dage. Hvis klager måtte have ret i dette, er det næste spørgsmål, hvorledes disse 0-dage skal afvikles.

Afvikling af 0-dage, basebegrebet og EU-retlig regulering

Der er ikke i overenskomsten taget eksplicit stilling til, hvorledes nyansattes optjente 0-dage skal afvikles. Det er klagers opfattelse, at 0-dage for nyansatte under simulator-træning skal afvikles på samme måde som for øvrige ansatte, jf. OK § 51 og § 44. Mens § 51 angår placeringstidspunkterne og forhold til andre arbejdsfrie dage (såkaldte E-dage), så fremgår det af overenskomstens § 44, stk. 1, at ”Fridage kan kun afvikles på basen, med mindre andet er aftalt med den ansatte.”

Det er på denne baggrund klagers opfattelse, at piloterne kun kan afholde frihed (såkaldte 0-dage) på deres base. Indklagede anerkender, at alle ”besætningsmedlemmer” iht. EU-reguleringen skal tildeles en hjemmebase, men indklagede har i denne sammenhæng i svarskriftet gjort gældende, at piloterne under træning ikke er ”besætningsmedlemmer”, og derfor ikke har/ikke har ret til en



base (lidt uklart for klager om indklagede mener, at de ikke har en base eller ikke har ret til at få tildelt en base). Denne argumentation var ukendt for klager, indtil indklagedes svarskrift blev fremsendt. Klager var af den opfattelse, at man som nyansat havde en hjemmebase fra ansættelsen. Dette fremgår da også af det eksempel, som klager har fremlagt for piloten E, hvis ansættelsesbevis og schedule fremgår af bilag D og E (EKS; s. 43-51). Af bilag E fremgår det, at E under sin nyansættelse og indtil sit release-check (og også herefter) havde base i CGN (Cologne, Köln), hvor indklagedes fly som altovervejende hovedregel står placeret, og hvorfra langt størstedelen af alle indklagedes flyvture påbegyndes. I den periode hvor E opholdt sig i London under simulatortræning (18. maj – 23. juni 2018), fremgår det af hans schedule, at hans base var ”CGN” (EKS, s. 48-51).

På denne baggrund og med udgangspunkt i eksemplet med E gøres det gældende, at piloterne havde en fået tildelt en base på tidspunktet for deres nyansættelse og under deres simulatortræning.

.....

#### Processuel skadevirkning

Den manglende besvarelse af opfordringer (A,B, og D (fremsat i replikken)) (EKS, s. 22-23) skal tillægges processuel skadevirkning. Det samme gælder, såfremt opfordring E og F ikke besvares, forinden sagen skal procederes.

.....

#### Indklagedes forskellige modeller for tildeling og afvikling af 0-dage (Ad svarskriftets afsnit 2.5)

Det er klagers klare opfattelse, at indklagedes selskab ikke helt har været i stand til at navigere i reglerne om tildeling af 0-dage, hvorfor man har forsøgt mange forskellige forkerte modeller, hvilket klager løbende har gjort opmærksom på. Det er bestemt ikke klagers opfattelse, at indklagede har benyttet disse forskellige modeller for at tilgodese individuelle behov hos de ansatte. Det er da også svært at se, hvorledes de ansatte skulle være blevet tilgodeset, når det er klagers opfattelse, at de er blevet frarøvet fridage i form af tildeling af 0-dage.

Indklagede (gen)opfordres (D) på denne baggrund til at uddybe, hvorledes man fra selskabets side ”har benyttet en række forskellige modeller, der har kunnet tilgodese individuelle hensyn.”

#### Vedrørende tildeling og afvikling af fridag og tildeling af hjemmebase

Klager anser ikke indklagedes procedurer for tildeling af 0-dage for at leve op til overenskomstens krav, idet

Der ikke tildeles 0-dage som del af scheduleringen i perioden 2013-2022.

Der akkumuleres ikke 0-dage til efterfølgende afholdelse, jf. overenskomsten § 51 til 71 ud af 93 piloter, såfremt dette måtte være indklagedes fortolkning af overenskomstens § 53.

Der ikke tildeles et antal 0-dage svarende til lørdage, søndage og helligdage for 73 ud af 93 piloter i perioden 2013-2022. 8 ud af 93 piloter har fået tildelt et antal arbejdsfri dage svarende til antallet af lørdage, søndage og helligdage (12 piloter har fået tildelt for mange arbejdsfri dage i relation til antallet af lørdage, søndage og helligdage).

Der ikke er overensstemmelse mellem virksomhedens forvaltning af 0-dage til nogle af de 13 hold.

Det er klagers klare opfattelse, at indklagede ikke har levet op til overenskomstens bestemmelse om tildeling af 0-dage og indklagede ikke har godtgjort, hvorledes de lever op til overenskomstens § 53 (EKS, s. 144) vedr. tildeling af 0-dage til nyansatte i perioden fra ansættelsestidspunktet til simulator-releasecheck.

Klager har løftet bevisbyrden for, at indklagede ikke har levet op til deres forpligtelse iht. overenskomstens § 53 (EKS, s. 144) ved fremlæggelse af schedules for samtlige 93 ansatte. Indklagedes bevisbyrde for, at indklagede måtte have efterlevet overenskomstens § 53 (EKS, s. 144) er tynget af, at man har administreret de 13 hold på 13 forskellige måder. Indklagede opfordres (F) til at oplyse, hvilken en af de forskellige måder, indklagede anser for at være den korrekte.

#### Tildeling af 0-dage

Det er klagers opfattelse, at selskabet ikke har tildelt det korrekte antal 0-dage til samtlige oplistede medarbejdere i perioden 2013-2022 og nærværende sag rejses for alle de navngivne piloter på trods af ordlyden vedr. nyansattes ret til 0-dage i OK § 53 (EKS, s. 144). Det er klagers opfattelse, at tabt frihed må udløse betaling som aftalt i overenskomstens § 49 (EKS, s. 142-143) eller tildeles som 0-dage til afholdelse, jf. overenskomstens § 51 (EKS, s. 143). Der er 22 ansatte, der er fået tildelt 0-dage, men efter klagers opfattelse, har disse dage ikke været korrekt tildelt i overensstemmelse med § 53, da den samlede tildelte frihed ikke passer med antallet af lørdage, søndage og helligdage i træningsperioden.

Indklagede har sit svarskrift (side 5, 3. afsnit) (EKS, s. 14) (anført, at man – i modsætning til, hvad der fremgår af OK § 53 – anført, at man som nyansat ikke nødvendigvis optjener 0-dage. Dette bestrides og udsagnet er baggrunden for (ny) påstand 4.

#### Ad) ”Reelt fri”

For nogle piloter er der planlagt tjeneste ind over midnat (træning i simulator) Det betyder, at døgnet ikke er fri for planlagt arbejde. Der er redegjort for dette i beskrivelsen af de enkelte hold (bilag F og G) (EKS, s. 52-57).

For alle gælder det dog, at træning til ny flytype er meget studietungt, og det betyder, at selvom man ikke nødvendigvis sidder i simulatoren, så er der meget læsarbejde (manualer og procedurer), som ikke er planlagt på piloternes schedules. Man forventes med andre ord at anvende ikke scheduleret tid til forberedelse, hvilket ikke er scheduleret under et træningsophold. Allerede derfor kan der ikke være tale om, at piloter under træning ”reelt” har fri, som indklagede har påstået, hvorfor 0-dage, uanset manglende scheduleret aktivitet, ikke kan anses for afviklet, uanset om indklagede måtte få medhold i, at nyansatte piloter under træning ikke har fået tildelt en base.

#### Sammenfattende (opsummering) anbringender

Til støtte for påstand 1 gøres det foruden det ovenfor anførte overordnet gældende; at nyansatte piloter har ret til optjening af frihed i form af 0-dage, jf. OK § 53 (EKS, s. 144).

Til støtte for den principale påstand 2 gøres det foruden det ovenfor anførte overordnet gældende, at ordet ”nyansat” i § 53 (EKS, s. 144) ikke skal anses for at udgøre en undtagelse til reglerne for ansatte med højere anciennitet ift. afvikling af 0-dage, men for at understrege, at der for denne gruppe gælder en særlig regel om optjening af 0-dage, og at nyansatte piloter præcis som de øvrige ansatte piloter har samme rettigheder i relation til

afholdelse af den optjente frihed, herunder at afholdelse af friheden skal ske på basen.

Til støtte for den principale og subsidiære påstand 2 gøres det foruden det ovenfor anførte overordnet gældende:

at thi beforberedelsestiden under træning ikke er scheduleret, hvorfor nyansatte piloter under simulatortræning ikke kan anses for at afholde 0-dage, uanset om de måtte have ret til en base eller ej.

Til støtte for påstand 3 gøres det foruden det ovenfor anførte overordnet gældende;

at Trafikstyrelsens svar (bilag C) (EKS, s. 71-73) giver klager medhold i, at piloterne under træning er besætningsmedlemmer og har ret til at få tildelt en base,

at den EU-retlige regulering peger i samme retning, og

at indklagede ikke har oplyst, hvilken status de pågældende nyansatte piloter måtte have, hvis ikke de er omfattet af de EU-retlige regler om flyvende personale.

.....”

Indklagede har i sammenfattende processkrift af 16. august 2024 anført bl.a.:

” 1. PÅSTANDE

.....

2. SUPPLERENDE BEMÆRKNINGER

2.1. VEDRØRENE OMSTÆNDIGHEDERNE HOS STAR AIR:

Når Star Air ansætter nye piloter, er det, som anført i klageskriftet, korrekt, at disse skal gennemgå et træningsforløb, der fører hen imod det omtalte release check.

Det er ligeledes korrekt, at medarbejderne som et led i dette forløb, skal deltage i simulatortræning, der kan finde sted forskellige steder i Europa, og strækker sig over en ikke ganske kort periode.

For at kunne udnytte simulatorkapaciteten optimalt, disponeres arbejdet under træningsforløbet uden direkte hensyntagen til weekender mv., som der i stedet tages højde for i planlægningen af turen.

Dette sker ved, at medarbejderne har en række dage uden planlagte aktiviteter. Det er korrekt, at det varierer lidt, hvorledes disse dage rent formelt benævnes i virksomhedens systemer.

Star Air fastholder, uanset benævnelsen, at medarbejderne er blevet tildelt det antal fridage, de har krav på i henhold til overenskomsten.

Star Air bestrider helt grundlæggende, at der er placeret arbejde på dage, der er disponeret som arbejdsfri. De aktiviteter, der anføres som eksempler i klagers processkrifter, har da heller ikke karakter af arbejdstid i overenskomstens forstand.

I tilknytning hertil bestrider Star Air, at det forhold, at der måtte blive placeret arbejdstid på en fridag, indebærer, at denne ikke længere kan betragtes som ”tildelt” i overensstemmelse med overenskomstens regler.

## 2.2. VEDRØRENDE TVISTEN MELLEMLER PARTERNE:

.....

### 2.2.1. TILDELING AF O-DAGE TIL NYANSATTE

Regulering af tjenestetiden for nyansatte er eksklusivt reguleret i overenskomstens § 53, der lyder som følger:

.....

Star Air præciserer således, at reglerne i §§ 42, 44 og 51 ikke finder anvendelse for så vidt angår de nyansatte, der alene omfattes af reglen i § 53.

.....

Virksomheden fremhæver endvidere, at overenskomsten ikke specificerer, hvordan og hvornår dagene skal tildeles, eller hvordan de skal benævnes i arbejdsplaner med videre.

Star Air har konkret for alle medarbejdere fastsat arbejdsplaner, der indeholder arbejdsfri dage, der kompenserer medarbejderne for lørdage, søndage og helligdage. Det er korrekt, at disse ikke konsekvent fremgår som O-dage i planerne, men dette ændrer ikke ved, at friheden er tildelt.

Som anført ovenfor, er der intet, der antyder, at medarbejderne ikke er blevet tildelt frihed i overensstemmelse med overenskomstens regler.

### 2.2.2. AFVIKLING AF O-DAGE (HJEMMEBASEKRAVET)

Det er Star Airs opfattelse, at overenskomstens § 44, der fastslår, at fridage skal afvikles på hjemmebasen er en del af den ordinære regulering af tjenestetid for besætningsmedlemmer, og derfor også omfattes af undtagelsesbestemmelsen i overenskomstens § 53.

Hensigten med § 53 er at håndtere de særlige problemstillinger, der er knyttet til afviklingen af simulatortræningen, herunder at medarbejdernes frihed skal kunne indpasses i simulatorkapaciteten.

Af den årsag indgår de nyansatte ikke i tjeneste-/fritidssystemet før bestået releasecheck.

Herved må både en naturlig sproglig forståelse og en formålsfortolkning føre til, at medarbejderne og er undtaget fra reglen om, at frihed skal afvikles på hjemmebasen.

Om nyansatte konkret har krav på at få tildelt en hjemmebase forud for releasecheck (og om de faktisk har fået det) er allerede af denne årsag uden betydning for den verserende tvist.

.....

Kravet om at frihed skal afvikles på hjemmebasen er således en rent national konstruktion, der udelukkende udspringer af overenskomstens § 44.

### 2.2.3. AFVIKLING AF O-DAGE ("REEL FRIHED")

Star Air bestrider, at medarbejdere, der er blevet tildelt O-dage er blevet arbejdsplanlagt på en måde, der indebærer, at de tildelte fridage ikke kan betragtes som fridage i overenskomstens forstand.

Klager har i ret abstrakte vendinger beskrevet, at nyansatte ”forventes” at varetage ”læsearbejde” på O-dage, og at dette i sig selv skulle indebære en dagene ikke kan betragtes som fridage.

Omfanget og karakteren af dette forberedelsesarbejde er ikke nærmere belyst og da slet ikke dokumenteret.

Allerede af denne grund, kan der ikke gives medhold i påstanden.

Hertil kommer, at arbejdet ikke er pålagt af Star Air, og desuden ikke har en karakter, der indebærer, at der er tale om ”arbejdstid” i overenskomstens forstand.

Star Air har herudover noteret sig, at simulatorplanlægningen i enkelte tilfælde har indebåret, at træningen har strakt sig til efter midnat.

Star Air bestrider, at dette skulle indebære, at den næste dag ikke kan tages i betragtning som O-dag.

### 2.3. VEDRØRENDE FORMALITETEN:

.....

### 2.4. VEDRØRENDE KLAGERS PROVOKATIONER:

Det var egentlig Star Airs opfattelse, at de fremsatte provokationer, i hvert fald forudsætningsvist, var opfyldt.

På baggrund af klagers sammenfattende processkrift, er det dog tydeligt, at der er behov for en præcisering, hvorfor Star Air gør følgende bemærkninger:

Provokation A:

Star Air har aldrig anført, at nyansatte ikke skulle være omfattet af overenskomsten.

Nyansatte er lønmodtagere og omfattet af overenskomsten mellem parterne, men indgår på grund af overenskomstens § 53 ikke i tjeneste-/fritidssystemet før bestået releasecheck.

Provokation B:

Nyansatte er lønmodtagere og omfattet af overenskomsten mellem parterne, men indgår på grund af overenskomstens § 53 ikke i tjeneste-/fritidssystemet før bestået releasecheck.

Provokation C:

.....

Provokation D:

Som anført tidligere i skriftvekslingen har nogle medarbejdere afviklet frihed på det sted, simulatortræningen fandt sted, mens andre har fået stillet flybilletter til rådighed og atter andre blot har afviklet friheden på deres bopæl i udlandet.

Provokation E:

.....

Provokation F:

Som beskrevet ovenfor, opstiller overenskomsten ikke formelle regler for tildeling af O-dage. Star Air betragter derfor alle benyttede modeller som korrekte.

### 3. ANBRINGENDER

Til støtte for de nedlagte påstande gør Star Air opsummerende følgende gældende:

Vedrørende tildeling og afvikling af fridag:

Star Air gør gældende, at virksomhedens procedurer for tildeling af O-dage lever op til overenskomstens krav, og at nyansatte medarbejdere således generelt set får tildelt de dage, de har krav på i henhold til overenskomsten.

Star Air bestrider, at det forhold, at O-dage i en eller anden udstrækning måtte blive benyttet til blandt andet forberedelse, skulle indebære, at dagene ikke kan betragtes som O-dage, og at de følgelig ikke er "tildelt" i overenskomstens forstand.

Star Air bestrider endvidere, at virksomheden har pålagt medarbejdere at benytte O-dage til forberedelse, og at de i noget videre omfang er blevet benyttet hertil. Dette synspunkt er da også fuldstændig udokumenteret.

Selv såfremt det måtte være nødvendigt, at henlægge en del af forberedelsestiden i forbindelse med gennemførelse af releasecheck til fritiden, bestrider Star Air, at dette skulle have som konsekvens, at fritiden er arbejdstid.

Endelig bestrider Star Air, at det forhold, at forberedelsestid måtte blive betragtet som arbejdstid, kan have den konsekvens, at O-dage, der (delvist) er benyttet til forberedelse, ikke kan betragtes som tildelt eller afviklet.

.....

Vedrørende krav om afvikling af O-dage på hjemmebasen:

Såfremt det måtte blive lagt til grund, at også medarbejdere under træning har krav på en hjemmebase, bestrider Star Air, at bestemmelsen i overenskomstens § 44, hvorefter fridage alene kan afvikles på hjemmebasen, finder anvendelse for så vidt angår nyansatte under træning.

I denne forbindelse fremhæver Star Air, at bestemmelsen i overenskomstens § 53 specifikt regulerer tjenestetid for nyansatte, og udtrykkeligt angiver, at nyansatte først indgår i tjeneste-/fritidssystemet ved releasecheck.

I fortsættelse heraf gør Star Air gældende, at dette understøttes af de særlige driftsmæssige forhold, der gør sig gældende for nyansatte, der i perioder med simulatortræning snarere kan betragtes som udstationerede.

Endelig bestrider Star Air, at det forhold, at frihed ikke kan afvikles på en hjemmebase skulle have som konsekvens, at friheden mister sit rekreative formål.

.....”

Indklagede har i mail af 20. august 2024 kl. 10.22 anført bl.a.:

”Det er lykkedes mig at få afstemt nogle konkrete forhold i relation til de nedlagte påstande.

*Ad påstand 1):*

Star Air er enig i, at der skal tildeles et antal arbejdsfrie dage i schedulen, der MINDST svarer til antallet af lørdage, søndage og helligdage i perioden (og altså ikke, som vi tidligere har angivet, blot et antal, der ”nogenlunde” modsvarer antallet).

Virksomheden er fortsat uenig i, at der i disse dage ikke kan medregnes dage, der ikke er benævnt ”O-dage” i schedule eller på lønsedlen eller lignende, men der er altså enighed om antallet af dage, der er krav på.

*Ad påstand 3):*

Star Air fastholder det principielle synspunkt, at medarbejdere, der endnu ikke har bestået releasecheck ikke har noget retskrav på at få tildelt en hjemmebase.

Diskussionen er dog helt akademisk, eftersom alle piloter fra ansættelsestidspunktet konsekvent får tildelt Köln som hjemmebase (med forbehold for de meget få, der er tilknyttet ”Jette-operationen”, og som derfor har hjemmebase i København).

Som jeg forstår det, giver virksomhedens IT-systemer ikke mulighed for, at man kan være ansat som pilot, uden at være tilknyttet en hjemmebase.”

Klager har i mail af 20. august 2024 kl. 18.48 anført:

” Parterne har forsøgt at koncentrere problemstillingerne i sagen.

Parterne er enige om, at alle piloter – herunder også nyansatte – ved ansættelsen de facto bliver tildelt en hjemmebase. Der er derfor ikke behov for at tage stilling til, om der også er et retskrav herpå.

Det er herefter indklagedes grundlæggende synspunkt, at nyansatte i perioden frem til releasecheck har krav på samlet frihed svarende til mindst antallet af lørdage, søndage og helligdage i perioden. Denne frihed disponeres under hensyntagen til virksomhedens drift, og herunder navnlig til den fornødne simulatorkapacitet. Hvis den samlede frihed over perioden ikke mindst svarer til antallet af lørdage, søndage og helligdage, suppleres med et antal O-dage til senere afvikling i overensstemmelse med overenskomstens § 44.

Heroverfor er det klagers synspunkt, at O-dage – også for nyansatte – skal afvikles på hjemmebasen. O-dage, der ikke afvikles på hjemmebasen, kan derfor ikke medregnes (i den samlede, tilståede frihed). Herudover finder klager, at schedulerede dage uden planlagt aktivitet heller ikke kan anses for afviklede O-dage.

På denne baggrund er der alene behov for stillingtagen til følgende to påstande (tidligere principal og subsidiær påstand 2):

1. Indklagede skal anerkende, at O-dage skal afvikles på medarbejderens base, jf. OK § 44, og at fridage, der ikke er afviklet på medarbejderens base, derfor ikke kan medregnes som O-dage.
2. Indklagede skal anerkende, at schedulerede dage uden planlagt aktivitet ikke skal anses for afviklede O-dage i schedule-perioden forinden simulator-releasetjek.

Indklagede påstår frifindelse over for begge påstande.”

Parterne har under hovedforhandlingen procederet i det væsentlige i overensstemmelse med de skriftlige indlæg og under hensyn til den tilskæring af sagen, der fandt sted ved klagers mail af 20. august 2024 kl. 18.48. Klager har supplerende anført, at det med hensyn til O-dage er afgørende, at piloten selv kan bestemme, hvornår dagene skal afvikles, jf. overenskomstens § 44 og § 51. Har piloten ikke disponeret efter disse regler, er der ikke tale om afvikling af en O-dag. Piloten har ikke disponeret, hvis selskabet har indlagt en fridag før releasecheck. Klager har dog for at vise imødekommenhed over for indklagede bl.a. accepteret, at fridage, der under uddannelsesforløbet holdes på pilotens base, fragår i opgørelsen af O-dage efter overenskomstens § 53. Indklagede har heroverfor bestridt, at denne accept fra klagers side skyldes velvillighed. Det er overenskomstens bestemmelser, der fører til dette resultat. Alle fridage, der tildeles under uddannelsesforløbet, skal fradrages i opgørelsen af O-dage efter § 53. De kan ikke tilbagekaldes af selskabet. Resterende O-dage skal afvikles efter reglerne i § 44 og § 51. Frihed, der holdes der, hvor simulatortræningen finder sted, har samme rekreative værdi som fridage, der under uddannelsesforløbet holdes på basen i Köln.

Efter hovedforhandlingens afslutning den 21. august 2024 har parternes advokater haft adgang til at kommentere et udkast til præmisser for sagens afgørelse. Indklagedes advokat har anført bl.a., at det er hans opfattelse, at der ikke er overensstemmelse mellem klagers anbringender og præmisudkastet, og at der endvidere ikke er overensstemmelse mellem klagers påstand 2 og præmisserne i præmisudkastet. Det nedenfor anførte under ”Opmandens begrundelse og resultat” svarer for så vidt angår den centrale del af argumentationen i det væsentlige til præmisudkastet og er udbygget med bemærkninger om indklagedes synspunkter.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår, hvordan overenskomstmæssige fridage (O-dage), som tilkommer nyansatte piloter hos Star Air efter § 53 i parternes overenskomst, skal opgøres og afvikles.

Overenskomstens § 53 har følgende ordlyd:

**”§ 53 Tjenestetid for nyansatte**



Nyansatte indgår først i tjeneste-/fritidssystemet ved releasecheck.

Fra ansættelsestidspunktet til simulator-releasecheck vil den nyansatte blive tildelt et antal O-dage pr. schedule, der modsvarer antallet af lørdage, søndage og eventuelle andre officielle danske helligdage i scheduleperioden.”

§ 53 angår tjenestetid for nyansatte piloter, som skal gennemføre et uddannelsesforløb, der afsluttes med simulator-releasecheck. Det fremgår af de forklaringer, der er afgivet af D og A, at alle nyansatte piloter hos Star Air skal gennemføre et uddannelsesforløb, inden de kan udføre pilottjeneste med selskabets fly. Uddannelsesforløbet består typisk i et kort introduktionskursus i København af 3-4 dages varighed efterfulgt af et teoretisk kursusforløb af typisk ca. 3 ugers varighed på pilotens base, som stort set altid er i Køln. Uddannelsen afsluttes med et simulatortræningsforløb et tredje sted i udlandet af en varighed på typisk 3 måneder (evt. kortere afhængig af pilotens tidligere erfaring). Tidligere blev simulatortræningsforløbet som regel lagt i Crawley (London Gatwick), men i dag er det mere almindeligt at lægge forløbet andre steder, navnlig i Frankfurt eller Bruxelles. Under simulatortræningsforløbet skal piloterne bl.a. deltage i typisk 10-15 simulatorsessioner a 4 timers varighed, hvortil hører forudgående briefing og efterfølgende debriefing. Piloterne bor på hotel i nærheden af træningsstedet under simulatortræningsforløbet. Piloterne skal under uddannelsesforløbet sætte sig ind i et meget omfattende skriftligt materiale, og hele forløbet er ret intenst.

§ 53 har haft den ovenfor citerede formulering siden 2009. I overenskomstperioden 2006-2009 stod der i 2. afsnit ”vil den nyansatte blive tildelt et antal fridage”, hvor der nu står ”vil den nyansatte blive tildelt et antal O-dage”.

Det fremgår af de forklaringer, som D og B har afgivet, at § 53 i overenskomstperioden 2006-2009 blev forstået og administreret således, at de fridage, der efter § 53, stk. 2, tilkom en pilot under uddannelse, kunne skemalægges af Star Air og placeres både før og efter afslutningen af uddannelsesforløbet (simulator-releasecheck). Det blev formentlig tilstræbt at placere fridagene før afslutningen. Piloten kunne ikke selv bestemme, hvornår fridagene skulle placeres.

Under forhandlingerne om den overenskomst, der blev gældende fra 2009, ønskede Star Air en udstrakt fleksibilitet med hensyn til tilrettelæggelsen af simulatortræningsforløbet, hvilket bl.a. hang sammen med, at man skal booke de enkelte 4-times slots til simulatortræning i konkurrence med andre, hvilket betyder, at man ikke altid kan få de tider, man primært ønsker. Til gengæld blev ordningen med fridage erstattet af en ordning med O-dage (overenskomstdage). Efter overenskomstens § 51 er det – i modsætning til, hvad der var gældende for fridage under den tidligere ordning – piloten, der bestemmer, på hvilke dage, O-dagene skal placeres, med de begrænsninger, der følger af reglerne i § 44 og § 51.

En naturlig forståelse af ordlyden af overenskomstens § 53 fører efter min opfattelse til, at opgørelsen af, om og i givet fald i hvilket omfang der tilkommer en nyansat pilot O-dage for perioden fra ansættelsen til simulator-releasecheck (uddannelsesforløbets afslutning), skal foretages i forbindelse med simulator-releasechecket. Tilkommer der piloten O-dage, skal disse anvendes i tiden efter releasecheck og i overensstemmelse med reglerne i overenskomstens § 44 og § 51 om afvikling af bl.a. O-dage. I princippet er der dog ikke noget i vejen for, at Star Air i medfør af § 53, 2. afsnit, tildeler en pilot O-dage under uddannelsesforløbet, dvs. før simulator-releasecheck, men sådanne O-dage vil efter § 53, 1. afsnit, sammenholdt med 44 og § 51, først kunne anvendes af piloten efter

releasecheck. Af den grund vil det normalt ikke give mening at tildele en pilot O-dage før simulator-releasecheck.

Der er under sagen ikke præsenteret fortolkningsbidrag, der kan føre til en anden forståelse af, hvordan O-dage, der tilkommer en pilot efter § 53, skal afvikles.

Spørgsmålet er herefter, hvordan opgørelsen af O-dage ved releasecheck skal finde sted, herunder navnlig, om der ved opgørelsen skal ske fradrag for dage, hvor piloten har haft fri.

En naturlig forståelse af ordlyden af overenskomstens § 53, 2. afsnit, fører efter min opfattelse til, at der skal foretages en opgørelse af antallet af lørdage, søndage og helligdage i hele uddannelsesperioden indtil releasecheck, og at der tilkommer piloten et antal O-dage, der svarer hertil, uden hensyn til om og i hvilken udstrækning piloten er blevet tildelt fridage og har afholdt disse forud for releasecheck, og uden hensyn til hvordan sådanne fridage er blevet betegnet. Der står således i § 53, stk. 2, ”tildelt et antal O-dage pr. schedule, der modsvarer antallet af lørdage, søndage og eventuelle andre officielle danske helligdage i scheduleperioden” og ikke ”tildelt et antal O-dage pr. schedule, der modsvarer antallet af lørdage, søndage og eventuelle andre officielle danske helligdage i scheduleperioden, med fradrag af afholdte fridage i perioden”.

Indklagede har anført, at alle fridage, der tildeles og afholdes under uddannelsesforløbet, skal fragå i opgørelsen af O-dage efter § 53. Indklagede har bl.a. henvist til, at § 44 ikke gælder under uddannelsesforløbet, og at det har den betydning, at piloter under uddannelse er undtaget fra kravet om, at frihed skal afvikles på basen. Hvis ikke denne forståelse lægges til grund, vil piloterne blive overkompenseret med fridage.

Efter bevisførelsen finder jeg ikke tilstrækkeligt belæg for indklagedes indskrænkende fortolkning af § 53, 2. afsnit. Jeg lægger i den forbindelse vægt på den klare ordlyd og på bestemmelsens ovenfor omtalte tilblivelseshistorie. Jeg bemærker i den forbindelse, at man med den forståelse af bestemmelsen, som ordlyden fører til, næppe kan fastslå, at piloterne bliver overkompenseret med fridage, når henses til, at de fridage, der afholdes i simulatortræningsforløbet, ikke har samme rekreative værdi for piloterne som fridage, der afholdes der, hvor piloterne efter § 44 og § 51 kan vælge, at de afholdes, og at simulatortræningsforløbet er så intenst, at det ofte vil være nødvendigt, at piloterne i hvert fald i en vis udstrækning anvender fridage til forberedelse. Med hensyn til indklagedes bemærkninger vedrørende § 44 henviser jeg til det ovenfor anførte om afvikling af O-dage.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at der er enighed om, at fridage, der under uddannelsesforløbet afholdes på pilotens base eller ved, at piloten får en rejse hjem, fragår ved opgørelsen af de O-dage, der tilkommer piloten efter § 53, 2. afsnit.

Jeg tager herefter klagers påstand 2 til følge med den begrænsning, der følger af det netop anførte om fridage, der under uddannelsesforløbet afholdes på pilotens base eller ved, at piloten får en rejse hjem.

Jeg bemærker med hensyn til klagers generelt formulerede påstand 1, at der efter A's forklaring, som ikke er imødegået af andre forklaringer, ikke er grundlag for at fastslå, at O-dage kun kan afvikles på pilotens base. Overenskomstens § 44 er således f.eks. ikke til hinder for, at en pilot med base i København og bopæl i Danmark, der udfører sin tjeneste under en ordning, hvor piloten arbejder i 8 dage i træk efterfulgt af 6 fridage, kan placere en O-dag i tilknytning til de 6 fridage, således at piloten arbejder

7 dage i træk og derefter holder 7 dage fri i Danmark. Der er endvidere ved formuleringen af påstand 1 ikke taget højde for, at fridage, der under uddannelsesforløbet afholdes ved, at piloten får en rejse hjem, fragår ved opgørelsen af de O-dage, der tilkommer piloten efter § 53, 2. Jeg tager derfor ikke klagers påstand 1 til følge.

Jeg bemærker afslutningsvist, at jeg ikke finder grundlag for at fastslå, at mine præmisser går ud over, hvad klager har gjort gældende. Klager har således i sit sammenfattende processkrift bl.a. anført, at efter ”klagers klare opfattelse er der i parternes overenskomst eksplicit taget stilling til optjening for nyansatte i OK § 53”, ligesom klager har anført, at ”virksomheden for hver lørdag, søndag og helligdag, der ligger i den nyansattes uddannelsesperiode skal tildeles et modsvarende antal O-dage”, og at ”O-dage for nyansatte under simulator-træning skal afvikles på samme måde som for øvrige ansatte, jf. OK § 51 og § 44”. Klager har endvidere i mailen af 20. august 2024 kl. 18.48 anført, at ”O-dage – også for nyansatte – skal afvikles på hjemmebasen”, at ”O-dage, der ikke afvikles på hjemmebasen, derfor ikke (kan) medregnes (i den samlede, tilståede frihed)”, og at ”schedulerede dage uden planlagt aktivitet heller ikke kan anses for afviklede O-dage.” Noget andet er, at jeg efter bevisførelsen – som anført ovenfor – ikke fuldt ud kan tiltræde, at O-dage kun kan afvikles på basen.

Jeg finder heller ikke grundlag for at fastslå, at der ikke er overensstemmelse mellem klagers påstand 2 og præmisserne. Det er i den forbindelse uden betydning, om udtrykket ”schedulerede dage uden planlagt aktivitet” kan antages at omfatte alle fridage, der afholdes i uddannelsesforløbet, da det ikke kan føre til frifindelse, at klager har valgt en påstand med et mindre vidtgående indhold, end der er belæg for.

### **Thi bestemmes**

DI Overenskomst I for Star Air Crew & Training Company skal anerkende, at schedulerede dage uden planlagt aktivitet ikke skal anses for afviklede O-dage i schedule-perioden forinden simulator-releasecheck. Dette gælder dog ikke schedulerede dage uden planlagt aktivitet, som under uddannelsesforløbet afholdes på pilotens base eller ved, at piloten får en rejse hjem.

DI Overenskomst I for Star Air Crew & Training Company Parterne frifindes for Brancheforeningen Luftfart og Jernbanes påstand 1.

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

Thomas Rørdam