

**Kendelse**  
**af**  
**14. april 2016**  
**i**  
**faglig voldgift FV 2015.0166:**

**Cabin Attendants Union (CAU)**  
(advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen)

**mod**

**DI Overenskomst I v/DI (DI)**  
**for**  
**Scandinavian Airlines**  
**Systems Denmark-Norway-Sweden (SAS)**  
(advokat Iben Hjerrild Jurcenoks)

## **1. Uoverensstemmelsen**

Parterne har som en del af deres overenskomst indgået en aftale om SAS' anvendelse af vikarer på kabineområdet, "Cabin Crew Ressourcepool". Parterne er uenige om, hvordan aftalens loft for vikarbrug skal forstås. Spørgsmålet er for det første, om det efter aftalen er antallet af vikarer ("hoveder"), der er begrænset, eller om det er den arbejdsmængde, vikarer samlet må udføre, der er begrænset. Spørgsmålet er dernæst, om den grænse, der gælder, skal være opfyldt til enhver tid eller på årsbasis.

## **2. Sagens behandling**

Sagen er den 1. april 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og med følgende sidedommere: formand Christa Ceré, CAU, og bestyrelsesmedlem Lars Arler, CAU, underdirektør Niels Grøn Seirup, DI, og fagleder Lisbeth Walthersdorf Katafai, DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

Brian Daugaard, medlem af bestyrelsen for CAU 2003-2009 og igen fra september 2013, med i overenskomstforhandlingerne i 2004,

Jean Pierre Schomburg, næstformand CAU siden 2012, med i overenskomstforhandlingerne i november 2012,

Helge Thuesen, formand CAU november 2012 – november 2013, med i overenskomstforhandlingerne i november 2012,

Carsten Hansen, director, SAS, med i overenskomstforhandlingerne november 2012.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at sagen afsluttes med kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

### 3. Påstande

CAU har nedlagt følgende kumulative påstande.

1. Indklagede tilpligtes at anerkende, at antallet af vikarer tilknyttet Cabin Crew Ressourcepool i bilaget ”Cabin Crew Ressourcepool” til parternes overenskomst (bilag 1) ikke omregnes til FTE.
2. Indklagede tilpligtes at anerkende, at 12% -begrænsningen i bilaget angivet i påstand 1 til enhver tid skal være overholdt, subsidiært at anerkende, at begrænsningen skal være overholdt over en af voldgiftsretten fastsat tidshorisont kortere end et kalenderår.

DI for SAS har påstået frifindelse.

### 4. Overenskomstgrundlaget

#### 4.1. 2004-aftale om tilkaldekorps

Som en del af overenskomstforholdet mellem SAS og CAU indgik parterne i 2004 følgende aftale:

”Fleksibel arbejdsstyrke.

Aftale vedr. Flexibel arbejdsstyrke

Tilkaldekorps og sæsonsvingning

Baggrund

Sammensætningen af Cabin Crew på forskellige ansættelsesformer har været drøftet og kan listes i forskellige grupperinger. Hensigten med denne aftale om tilkaldekorps og sæsonsvingning er, at der skabes mulighed for at have netop den bemanning, der kræves af et givent trafikprogram.

Beskrivelse

Almindelige ansættelser	Bedre kendt som ”fastansatte”
...	...
Tilkaldekorps	Medarbejdere, der kan tilkaldes ved behov

Ansættelsesformerne almindelige ansættelser, kontraktsansættelser og tidsbegrænsede ansættelser er allerede beskrevet i overenskomsten.

Aftalens ordlyd

...

Cabin Crew tilkaldekorps

SAS kan anvende Cabin Crew afløsere til flyvning på ad hoc basis. Anvendelsen af afløsere er dog begrænset til flyvning på ruter ...

...

Antallet af Cabin Crew afløsere må max. gå op til 10 % af antallet af ”fastansatte” Cabin Crew på CPH-basen.”

Parterne er enige om, at begrænsningen på 10 % gik på antal afløsere opgjort i ”hoveder” i forhold til antal fastansatte opgjort i ”hoveder”.

Brian Daugaard har forklaret, at SAS havde et stort ønske om at få vikarer ind i overenskomsten. SAS havde inden aftalen ingen vikarer.

Brian Daugaard har forklaret, at CAU til hver en tid kunne kontrollere, om der var for mange afløsere i tjeneste ved at gå ind i Mastervagtplanerne og tælle hoveder. Der var ikke en rutine med halvårlige opgørelser.

Carsten Hansen har forklaret, at efterlevelse i perioden 2004 – 12 blev opgjort på årsbasis.

#### **4.2. SAS' oplæg til 2012-overenskomst**

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at SAS i efteråret 2012 økonomisk befandt sig i en særdeles alvorlig, akut konkurstruende situation. Som led i en overlevelsesstrategi meldte SAS ud, at det var nødvendigt, at overenskomsterne blev afgørende ændret. SAS skulle for at undgå konkurs tilpasse sig markedet og operere på vilkår, så SAS kunne møde konkurrencen. Driften af SAS var alt for dyr, og den operationelle fleksibilitet var alt for ringe.

Den 26. september 2012 blev der afholdt et møde i Stockholm mellem SAS og CAU og organisationens nordiske søsterorganisationer. SAS' koncernchef gennemgik oplægget til ny overenskomst. Det var ikke et oplæg til forhandling – det var et ”take it”, eller SAS går konkurs. Der var ingen drøftelse eller spørgsmål – medarbejderrepræsentanterne var ifølge Jean Pierre Schomburg i chok. Af Power Print-præsentationen fra mødet fremgår bl.a.:

”4EXNG [Next Generation] – Crew Tjänstgöring ... Cabin Crew Ressurspool ...

- Cabin Crew i Ressurspoolen skaper balanse i ressurstilgangen og er i så måte en meget viktig del av den kommersielle satsningen fremover.

...

*Hvorfor 20 % av CCBLH [Cabin Crew Block Hours], og ikke antall FTE [Full Time Equivalents]?*

- Størrelsen på Ressurspool blir i 4EX kommersielt styrt. Antall CC [Cabin Crew] i Ressurspool blir altså produksjonsbasert. Dette vil gi selskapet en større fleksibilitet uansett hvilken resursplaneringsstrategi vi følger.
  - ✓ Eks: Hvis vi f.eks. reduserer standbynivåene, og/eller øker produktiviteten er en reduksjon av grunnbemanningen en naturlig konsekvens. Størrelsen på Ressurspool blir i dette tilfellet ikke påvirket da den er knyttet opp mot CCBLH, og ikke antall FTE i grunnbemanningen.
- En Ressurspool basert på 20 % av CCBLH pr år gir også selskapet gode forutsetninger til å sikre bemanningen i dimensjonerende perioder av året. Selskapet vil også være i stand til å øke produksjonen på kort varsel ved behov, og kommersielle muligheter.
  - ✓ Eks: I dimensjonerende perioder kan vi i 4EX øke andelen Ressurspool uavhengig av antall fastansatte FTE, da det er produksjonsvolumene over året som styrer størrelsen.

...”

”Block Hours” er ifølge de afgangne forklaringer den egentlige produktionstid forstået som tiden fra et fly forlater ”departure gate”, til det holder stille ved ”arrival gate” (”klods fra/til”).

Helge Thuesen og Carsten Hansen har begge forklart, at ”Full Time Equivalent” eller ”Fuld-tidsækvivalent” er et mål for en ansat, der arbejder fuldtids i et år.

De centrale punkter i SAS’ oplæg til ny overenskomst blev i oktober 2012 udsendt til hele kabinpersonalet i form af en pjece ”Nye vilkår: Tjenestegøring, løn og pension”. I forordet af SAS’ koncernchef hedder det bl.a.:

”I denne pjece kan du læse om de nye vilkår, som kommer til at gælde for alle flyvende i SAS. Der er tale om markante ændringer i forhold til de aftaler, der eksisterer i dag. Men

vi har ikke noget valg længere. Hvis vi vil sikre vores arbejdspladser og have et SAS i fremtiden, så skal denne plan gennemføres. Og den skal gennemføres nu.

For alle i kabinen og på flight deck vil det betyde, at de nuværende aftaler om løn, pension og tjenestegøringsregler bliver afløst af nye vilkår, der er tilpasset det marked, som SAS opererer i. Det er et meget stort og klart opgør med den struktur, vi har i dag. Men skal SAS igen tjene penge, blive konkurrencedygtigt og vokse, så er nye overenskomster et helt nødvendigt skridt.”

Om ”Ressourcepool – Cabin Crew” hedder det i pjecen bl.a.:

”Ressourcepoolen kan, set over året som helhed, producere op til 20 procent af den samlede BLH produktion.”

Forhandlinger om ny overenskomst blev indledt torsdag den 18. november 2012. Alle faglige organisationer blev kaldt til møde i København. Forhandlingerne fandt sted i SAS’ administrationsbygning og foregik uafbrudt over flere døgn. De indledtes med, at alle blev samlet i et stort lokale, hvor SAS’ koncernchef forklarede, at det var SAS’ overlevelse, det handlede om. SAS var konkurstruet, advokater repræsenterende kreditorerne sad i et lokale i bygningen, og resultatet af forhandlingen skulle være acceptabelt for dem. Forhandlingerne foregik under et vældigt tidspres. SAS havde lavet overenskomstudkast for de forskellige grupper, som skulle sikre konkurrencekraften, og medarbejderne oplevede det som et ultimatum: Det er det her, eller også må SAS dreje nøglen om. Det blev fra SAS’ side præsenteret som, at alt selvfølgelig var til drøftelse, og mindre ændringer var mulige, men materien skulle ende med at svare til det, der var meldt ud, ellers ville det ikke blive godkendt af konkursadvokaterne i rummet ved siden af, og SAS ville gå konkurs.

CAU var ikke hovedaktør de første dage, hvor piloternes overenskomstforhold var i fokus. Egentlige drøftelser kom først i gang i løbet af weekenden. Arbejdstidsbestemmelserne var det centrale. SAS fik lavet en aftale med CAU’s svenske og norske søsterforeninger. CAU fik da forelagt følgende udkast til aftale om afløsere:

”Cabin Crew Ressourcepool.

Baggrund

For at sikre nødvendig fleksibilitet ved bemanning af SAS' produktion er parterne enige om at etablere et korps af medarbejdere ("Cabin Crew Ressourcepool"), der kan anvendes ved behov.

Aftalens ordlyd

Cabin Crew Ressourcepool

SAS kan anvende medarbejdere tilknyttet Cabin Crew Ressourcepool (i det følgende: "CCR") til flyvetjeneste eller tjeneste på marken.

SAS fastsætter antallet af CCR, Ressourcepoolen må max dække op til 20 % af det totale antal CCBLH pr kalenderår.

...

Kabinebesætningen på et fly må ikke alene bestå af CCR.

Longhaulproduktion skal på roster altid planlægges med fastansatte Cabin Crew op til den af myndighederne fastsatte minimumsbemanning. Bemanning derudover og ved forfald kan ske med CCR.

CCR er pligtige at stille et antal arbejdsdage til rådighed for SAS hver måned; de nærmere regler herfor er beskrevet i administrative retningslinjer for CCR. I perioden 01. juni til 31. august er CCR pligtige at stille 39 dage til rådighed for SAS.

..."

Om baggrunden for forslaget har Carsten Hansen forklaret, at bemandingsbehovet varierer hen over året. Der er en lavere produktion om vinteren end om sommeren, hvor der tjenes penge. Bemandingsbehovet varierer med over 20 %. Der er behov for fleksibel arbejdskraft, det koster alt for meget, hvis høj produktion skal dækkes af fastansatte. SAS ønskede samme fleksibilitet ved at bruge BLH som måleenhed, som SAS i forvejen havde aftalt med CAU's svenske og norske søsterforeninger. Det helt afgørende for SAS var at komme væk fra hoved-til-hoved-begrænsningen, fordi den gav alt for lidt fleksibilitet.

Om forhandlingerne har Jean Pierre Schomburg forklaret, at CAU slet ikke var interesseret i løsarbejdere i det omfang, SAS lagde op til. Ressourcepoolen blev imidlertid opfattet som en mindre ting, der i øvrigt først kom på bordet til sidst i forløbet.

Helge Thuesen har forklaret, at CAU var imod mere vikararbejde og derfor ønskede at tage udgangspunkt i 2004-aftalen i stedet for SAS' forslag. Han oplevede forløbet på den måde, at de

gik væk fra SAS' draft og tilbage til den gamle aftale, men ændrede procentsatsen. Forløbet var enormt presset, fordi der ikke som normalt var tid til at undersøge forskellige formuleringer og deres konsekvenser, ligesom der blev lagt et voldsomt pres på CAU udefra.

Carsten Hansen har forklaret, at han var taget hjem efter, at piloterne havde skrevet under søndag nat. Han blev imidlertid kaldt tilbage. SAS havde på det tidspunkt fået alle andre overenskomster i hus, men sad tilbage med CAU. Han blev kaldt tilbage, fordi der var problemer med bl.a. ressourcepool, hvor han blev bedt om at skrive en ny tekst, som bevarede det materielle indhold i SAS' udspil, men som i højere grad var genkendelig i forhold til 2004-aftalen. Det blev et kompromis. CAU kom bl.a. igennem med, at vikarer ikke skulle kunne bruges på langruter. SAS fik ret til frit at bestemme antal hoveder, men gav afkald på kravet om 20 % af den egentlige produktionstid, idet begrænsningen i stedet blev, at vikarerne på årsbasis ikke måtte have flere timer end svarende til 12 % af, hvad de fastansatte havde tilsammen. Gravide vikarer blev holdt uden for regnestykket, fordi de, når de som gravide var afskåret fra at flyve, kunne arbejde på marken, og derved, hvis de talte med, ville begrænse SAS' mulighed for at bruge vikarer til flyvetjeneste.

### 4.3. 2012-overenskomsten

Forhandlingerne endte med følgende aftale, hvori det bl.a. hedder:

”Cabin Crew Ressourcepool.

#### Baggrund

For at sikre nødvendig fleksibilitet ved bemanning af SAS' produktion er parterne enige om at etablere et korps af medarbejdere (”Cabin Crew Ressourcepool”), der kan anvendes ved behov.

#### Aftalens ordlyd

##### Cabin Crew Ressourcepool

SAS kan anvende medarbejdere tilknyttet Cabin Crew Ressourcepool (i det følgende: ”CCR”) til flyvetjeneste på shorthaulproduktion, eller tjeneste på marken.

SAS fastsætter antallet af CCR, Antallet af CCR må max. gå op til 12 % af antallet af ”fastansatte” Cabin Crew (FTE) på CPH-basen: i.e. 12 pr. 100 FTE. (Evt. gravide CCR tælles ikke med).

...



Kabinebesætningen på et fly må max planlægges med to CCR. I RC-segmentet (p.t. CRJ900) må der max planlægges med 1 CCR.

CCR er pligtige at stille et antal arbejdsdage til rådighed for SAS hver måned; de nærmere regler herfor er beskrevet i administrative retningslinjer for CCR. I perioden 01. juni til 31. august er CCR pligtige at stille 39 dage til rådighed for SAS.

...”

Parterne er enige om, at aftalens 3. afsnit, hvor følgende er anført: ”SAS fastsætter antallet af CCR, (...)” skal forstås sådan, at SAS fastsætter antallet af CCR i antal hoveder op til aftalens maksimum (12 %).

#### **4.4. 2014-overenskomsten**

”Cabin Crew Ressourcepool”-bilaget til overenskomsten er uændret videreført i denne.

#### **5. SAS’ brug af vikarer**

SAS har udarbejdet en oversigt over brugen af vikarer, som for hver måned samt halv- og helår- ligt i perioden januar 2013 – december 2015 viser:

FTE samlet  
 CC FTE fastansatte  
 CC FTE Ressourcepool  
 CC FTE Ressourcepool % af FTE fastansatte  
 CC hoveder fastansatte  
 CC hoveder vikarer  
 CCR hoveder/CC FTE

SAS betragter een FTE som udtryk for en medarbejder, der er 100 % tilgængelig for produktion, dvs. en medarbejder med 190 produktionsdage på årsbasis. Vikarer bliver til FTE ved forholdsmæssig beregning.

”CC FTE Ressourcepool % af FTE fastansatte” var på årsbasis i 2013 5,30 %, i 2014 9,61 % og i 2015 11,46 % (16,31 % i juni og 8,78 % i december).

”CCR hoveder/CC FTE” var på årsbasis i 2013 12,08 %, i 2014 20,52 % og i 2015 23,46 %.

## 6. Opmandens bedømmelse

Den omtvistede bestemmelse:

”SAS fastsætter antallet af CCR, Antallet af CCR må max. gå op til 12 % af antallet af ”fastansatte” Cabin Crew (FTE) på CPH-basen: i.e. 12 pr. 100 FTE. (Evt. gravide CCR tælles ikke med).”

har en ordlyd, som lider af uklarhed, og som ikke uden videre giver svar på de spørgsmål, sagen angår. En fuldstændig fælles forståelse er ikke godtgjort. Det kan imidlertid efter bevisførelsen lægges til grund, at begge parter var af den opfattelse, at adgangen for SAS til at bruge vikarer med bestemmelsen blev udvidet.

Sætningen ”SAS fastsætter antallet af CCR” indebærer efter ordlyden, at det står SAS frit for, om der skal være flere eller færre medarbejdere i Ressourcepoolen. Sætningen er videreført fra SAS’ oplæg, hvori det indgik som noget nyt og klart skulle forstås i overensstemmelse med ordlyden som udtryk for, at SAS i modsætning til tidligere frit kunne bestemme antallet af vikarer (”hoveder”).

Denne frihed for SAS til at bestemme, hvor mange medarbejdere der skal indgå i Ressourcepoolen, er i god overensstemmelse med aftalens formål (”Baggrund”), som ligeledes er videreført fra SAS’ oplæg, og hvorefter Ressourcepoolen omfatter medarbejdere, ”der kan anvendes efter behov”. Når yderligere henses til det, der er oplyst om baggrunden for overenskomstforhandlingerne i november 2012, må det lægges til grund, at det har været helt afgørende for SAS og særdeles kendeligt for CAU, at meningen med sætningen var at tage afstand fra 2004-aftalen, hvorefter det netop var antallet af vikarer (”hoveder”), der var begrænset.

Det har på den baggrund formodningen mod sig, at det har været meningen med næste sætning at begrænse antallet af vikarer (”hoveder”).

Samtidig har det imidlertid også formodningen mod sig, at der med ”Antallet af CCR” i anden sætning skulle være ment noget andet end i første sætning. Men denne formodning befinder sig på et mere underordnet, sprogteknisk plan og må derfor må tillægges mindre betydning for meningen med hele punktummet end den foran angivne formodning.

Anden sætning er formuleret i overensstemmelse med 2004-aftalen – med den forskel, at det, vikarerne skal måles i forhold til, er antallet af ”fastansatte Cabin Crew (FTE)”, og indholdet i hele sætningen er forklaret med tilføjelsen ”: i.e. 12 pr. 100 FTE”.

Sprogligt er der ikke ved medtagelse af FTE i en parentes den store forskel mellem de to formuleringer, men begge parter har samstemmende forklaret, at der med FTE sigtes til fuldtidsækvivalenter, hvilket er noget andet end antal fastansatte ”hoveder”. Den forklarende tilføjelse gør det yderligere klart, at vikarbegrænsningen er en begrænsning i forhold til de fastansatte opgjort som FTE, dvs. til det antal, som ved fuldtidsarbejde ville præstere den arbejdsmængde, de fuldtidsansatte til sammen præsterer på årsbasis.

På den anførte baggrund finder opmanden, at den aftalte vikarbegrænsning naturligt må forstås som en procentdel af de fastansatte opgjort i FTE, og at denne forståelse naturligt trækker i retning af en tilsvarende opgørelse af vikarerne – 12 pr. 100 af en slags betyder sprogligt 12 af samme slags som de 100. Det ville da heller ikke kræve andet end simpel hovedregning at nå frem til, at de fastansatte opgjort som FTE ville være et så meget lavere tal end de fastansatte opgjort i hoveder, at 12 % heraf nok ville give et mindre tal end tallet ved at tage 10 % af antal fastansatte i ”hoveder”, således at en forhøjelse af vikarprocenten fra 10 til 12 nok ville føre til et fald i det antal vikarer målt i hoveder, SAS ville kunne anvende, hvis det fortsat var kriteriet – tal fremlagt af SAS bekræfter dette. En sådan konsekvens vil være i klar modstrid med parternes fælles forståelse af, at SAS’ adgang til at bruge vikarer blev udvidet.

Der kan herefter ikke gives CAU medhold i påstand 1. Tværtimod må aftalen forstås således, at vikararbejdet opgjort i FTE ikke må overstige 12 % af de fastansattes arbejde opgjort i FTE.

Det følger uden videre heraf, at CAU ikke kan få medhold i, at begrænsningen skal være overholdt til enhver tid. Mens hoveder kan tælles til enhver tid, gælder det ikke arbejde opgjort i FTE

– fuldtidsækvivalens må nødvendigvis opgøres for en periode. Denne periode kan være en uge, en måned, et kvartal, et år osv. Parterne har imidlertid samstemmende forklaret, at de har forstået FTE som et mål for en ansat, der arbejder fuldtids i et år. CAU kan herefter i det hele ikke få medhold i påstand 2.

**Thi bestemmes:**

DI Overenskomst I v/DI for Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden A/S findes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl