

**Kendelse**  
**af**  
**13. juni 2016**  
**i**  
**faglig voldgift FV2016.0022:**

**Serviceforbundet**  
(advokat Peter Nisbeth)

**mod**

**Air Greenland A/S**  
(advokat Christian K. Clasen)

## **1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande**

Hovedspørgsmålet under sagen er, om bestemmelser om deltidsansættelse i parternes overenskomst for kabinebesætningsmedlemmer, hvorefter der gives ansatte mulighed for efter 12 måneders fastansættelse på fuld tid at ansøge om deltidsansættelse, skal forstås som indeholdende et forbud mod, at Air Greenland i øvrigt ansætter medarbejdere på deltid.

Klager har nedlagt følgende påstande.

1. Indklagede skal anerkende, at ansættelse på deltid forudsætter 12 måneders forudgående fastansættelse hos indklagede på fuld tid.
2. Indklagede skal anerkende, at ansættelse på deltid forudsætter, at medarbejderen selv ansøger herom.
3. Indklagede skal anerkende, at det alene er muligt, at medarbejdere kan overgå til deltid pr. en 1. januar eller en 1. juli.
4. Indklagede skal anerkende, at det alene er muligt at have to deltidsmedarbejdere i København og en deltidsmedarbejder i Grønland.

Indklagede har påstået frifindelse.

## **2. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 6. juni 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: formand Thilde Waast, Flyvebranchens Personale Union, Fagforening for flypersonale (FPU), og advokat Berit Lassen, Serviceforbundet, begge udpeget af Serviceforbundet, kontorchef, cand. jur. Karsten Thystrup, Kommunernes Landsforening, og Chief Pilot Michael Madsen, Air Greenland, begge udpeget af Air Greenland.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

Anders Mark Jensen, næstformand for FPU – tidligere ansat i Air Greenland og i perioden 2006 – 2011 formand for Air Greenland Cabin Union (ACU).

Ajaja Kofoed, kabinemedarbejder i Air Greenland siden 2002 og i perioden 2011 – 2013 formand for ACU.

Morten Nielsen, ansat i Air Greenland 2001 – 2015 i forskellige stillinger (oprindelig trafikchef, siden HR- og kundechef, så driftsdirektør (COO)) og deltaget i overenskomstforhandlingerne siden 2002.

Jørgen Erik Andersen, ansat i Air Greenland 2000 – 2012 som operationschef og deltaget i overenskomstforhandlingerne i hele perioden.

Per Sørensen, siden 2008 Cabin Manager i Air Greenland.

Mads B. Christensen, siden 2009 HR-chef i Air Greenland med ansvar for overenskomstområdet fra begyndelsen af 2010.

Yvonne Frederiksen, der som advokat hos Norrbom Vinding siden foråret 2009 har forhandlet overenskomst for Air Greenland.

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 kan afsluttes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

### **3. Overenskomstparterne og overenskomstgrundlaget**

Air Greenland A/S (tidligere Grønlandsfly A/S) er Grønlands nationale flyselskab. Selskabet blev etableret i 1960 og råder i dag over 35 fly og helikoptere. Selskabet har et omfattende rutenet i Grønland og ruter til og fra Grønland, hvortil kommer flyvninger og charter rundt omkring i verden for andre selskaber. Selskabet har siden 1999 fløjet mellem Danmark og Grønland, oprindelig med et enkelt fly, en Boeing 757. Selskabet anskaffede sig i 2002 en Airbus 330 og øgede antallet af flyvninger mellem Danmark og Grønland. B757-flyet blev solgt i 2010, og antal atlant-flyvninger blev reduceret. Da selskabet i 1999 indledte flyvning mellem Danmark og

Grønland, blev der oprettet en base i København. I Grønland er der baser i Nuuk, Narsarsuaq og Ilulissat.

Air Greenland beskæftiger for tiden et antal kabinemedarbejdere svarende til 37,4 fuldtidsansatte med base i København; heraf er 30 fuldtidsansatte. 23 har base i Grønland; heraf er 1 deltidsansat. De ansatte med base i København er alene beskæftiget på Airbus 330 og således navnlig på ruten København – Kangerlussuaq. De ansatte med base i Grønland er alene beskæftiget med flyvning i Grønland

Kabinepersonalet var oprindeligt organiseret i Radiotelegrafistforeningen af 1917. I forbindelse med oprettelsen af basen i København blev foreningen Greenlandair Cabin Club – nu Air Greenland Cabin Union – stiftet. Foreningen har siden organiseret al cabin crew i Air Greenland, både kabinepersonale med base i Grønland og i Danmark. Foreningen har i dag ca. 65 medlemmer. ACU er medlem af Flyvebranchens Personale Union, som indgår i Serviceforbundet (tidligere Dansk Funktionærforbund), som er en del af LO.

I overenskomst af 13. maj 1999 mellem Grønlandsfly A/S og Dansk Funktionærforbund herunder Greenlandair Cabin Club vedrørende kabinebesætningsmedlemmer ansat i Grønlandsfly A/S hedder det bl.a.:

”§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE  
Overenskomsten mellem Grønlandsfly A/S og Dansk Funktionærforbund herunder Greenlandair Cabin Club er gældende for kabinebesætningsmedlemmer ansat i Grønlandsfly A/S.

...

§ 3. REGLER FOR TJENESTEN

...

3.5. Kabinebesætningsmedlemmet kan efter aftale ansættes på deltid.

...

§ 5. LØNBEREGNING

- 5.1. Månedslønnen beregnes i forhold til det aftalte antal tjenstedage for det pågældende år.
- 5.2. Antal tjenstedage pr. år ved en fuldtidsansættelse er beregnet til 210 dage, heri indberegnet 5 ugers ferie.
- ...
- 5.4. Ændring i antal aftalte tjenstedage pr. år kan kun ske ved aftale mellem Grønlandsfly og kabinebesætningsmedlemmet.
- 5.5. Den månedlige aflønning beregnet på baggrund af aftalte tjenstedage for det pågældende år.
- ...”

I Funktionærforbundets forhandlingsoplæg var bestemmelsen i det, der blev § 3.5 formuleret således:

”Kabinebesætningsmedlemmer kan ansættes på deltid, deltidsansatte kan maksimalt scheduleres til 3 sammenhængende dage pr. uge.”

Morten Nielsen har forklaret, at formuleringen blev ændret for at gøre det klart, at det var op til selskabet og den enkelte, der var eller blev ansat, at aftale deltid, så selskabet kunne disponere ud fra hensynet til driften.

I 2002-overenskomsten, som blev underskrevet den 21. januar 2004, hedder det bl.a.:

”3.4 Arbejdstid

...

3.4.5 Der vil være mulighed for at søge deltidsansættelse jf. bilag 3.

...

§ 5 Løn og regulering

5.1 Beregning af månedsløn

5.1.1 Kabinebesætningsmedlemmet stiller årligt gennemsnitlig 210 arbejdsdage til rådighed for Air Greenland.

...

- 5.1.3 Årets skæve helligdage kompenseres med 2 arbejdsfrie uger pr. fulde ansættelsesår, som efter aftale kan anvendes som 12 enkelte arbejdsfrie dage. ...
- 5.1.4 For deltidsansatte på 75 % arbejdstidsordning ydes der 9 SH-dage pr. fulde kalenderår. Dagene tildeles pro rata i henhold til antallet af måneder vedkommende er ansat i ordningen.
- 5.1.5 Månedslønnen for en 75 % arbejdstidsordning beregnes som kabinebesætningsmedlemmets skalaløn plus tildelte faste tillæg ganget med den ansattes arbejdstid i procent.
- ...

### Bilag 3: Deltidsansættelse

- Stk. 1 Der gives mulighed for at ansøge om en 75 % deltidsarbejdsordning. Dette er dog først muligt efter 12 måneders ansættelse som kabinebesætningsmedlem, med base i CPH.
- Stk. 2 Der kan maksimalt være 2 kabinebesætningsmedlemmer på 75 % deltidsansættelse i kabinegruppen i CPH.
- Stk. 3 Såfremt der er mere end 2 ansøgninger til deltidsordningen, har den ansatte med højeste anciennitet fortrinsret.
- Stk. 4 Overgangen fra og til en deltidsordning kan kun ske to gange årligt, henholdsvis en 1. januar og en 1. juli.
- Stk. 5 Deltidsordningen beregnes således:

|                               | Fuldtidsstilling | 75 % deltidsstilling |
|-------------------------------|------------------|----------------------|
| Antal dage pr. år             | 365              | 365                  |
| Fridage pr. uge               | 2,5              | 3,5                  |
| Feriedage (5 uger x 4,5 dage) | 22,5             | 22,5                 |

- Stk. 6 En deltidsansat på 75 % deltidsarbejdsordning må maksimalt planlægges til 202,5 point løbende 7 dage.”

Morten Nielsen og Jørgen Erik Andersen, der begge deltog i forhandlingerne om 2002-overenskomsten, har samstemmende forklaret, at bilag 3 om deltidsansættelse kom ind i overenskomsten til opfyldelse af et ønske hos personalet fremsat af den daværende fællestillidsrepræsentant Kristine Wiberg, som gerne ville have, at der blev etableret en mulighed for, at de ansatte kunne komme på deltid. De har videre forklaret, at der ikke var noget ønske om eller nogen drøftelse af en indskrænkning af selskabets adgang til at ansætte medarbejdere på deltid,

men alene et ønske om og en drøftelse af etablering af en mulighed for, at allerede ansatte på fuld tid, kunne komme på deltid, hvilket mandede ud i ordningen i bilag 3, hvorefter selskabet forpligtede sig til at stille et antal deltidsstillinger til rådighed for personalet på de angivne vilkår, så selskabet havde styr på det og ikke blev rendt over ende – det passede nemlig på det tidspunkt selskabet bedst med fuldtidsansatte hele vejen rundt, men selskabet ville gerne være imødekommende og give medarbejderne en deltidsmulighed, som ikke havde videregående følger for selskabet.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2009 blev bilaget om deltidsansættelse til bilag 2 og i øvrigt affattet således:

#### ”Bilag 2: Deltidsansættelse

- Stk. 1 Der gives mulighed for at ansøge om deltidsansættelse, dog først efter minimum 12 måneders fastansættelse som kabinebesætningsmedlem.
- Stk. 2 Per 1. oktober 2009 vurderes det, at der kan være 2 ansatte på deltidsordning i CPH og 1 ansat på deltidsordning i GOH. Antallet af deltidsansatte kan øges såfremt Air Greenland vurderer at driften tillader dette.
- Stk. 3 Er der flere ansøgere til deltidsordningerne end det i stk. 2 beskrevne antal, har ansatte med højeste anciennitet fortrinsret.
- Stk. 4 Overgang fra og til deltidsordning kan kun ske henholdsvis pr. en 1. januar og en 1. juli.
- Stk. 5 Der kan ansøges om en følgende 3 deltidsordninger:
- 89 % arbejdstid  
Fridage per uge 3  
Maksimalt planlagt arbejdstid per kalenderuge jf. 3.4.1 er 45 timer  
Der optjenes 12 SH-dage per kalenderår
  - 76 % arbejdstid  
Fridage per uge 3,5  
Maksimalt planlagt arbejdstid per kalenderuge, jf. 3.4.1 er 38 timer  
Der optjenes 12 SH-dage per kalenderår
  - 52 % arbejdstid  
Fridage per uge 4,5  
Maksimalt planlagt arbejdstid per kalenderuge jf. 3.4.1 er 26 timer  
Der optjenes 12 SH-dage per kalenderår

For alle 3 ordninger gælder det at der optjenes 5 ugers ferie per fulde ferie år. De 5 ugers ferie afholdes i hele uger, d.v.s. at ferien ikke kan deles op i enkelt dage og placeres mellem de faste fridage.

Stk. 6 Månedslønnen beregnes som kabinebesætningsmedlemmets skalaløn plus tildelte faste tillæg ganget med den ansattes arbejdstid i procent.

Stk. 7 Dette bilag indebærer at § 5.1.4 og § 5.1.5 ikke længere er gældende i overenskomsten.”

Det skete efter et langt forløb.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2009 fremkom CAU med 137 specificerede overenskomstkra, herunder et krav om: ”Deltidsordninger 50 – 70 – 80 %”. Anders Mark Jensen har forklaret, at CAU ønskede bedre mulighed for, at medarbejdere, der ønskede det, kunne komme på deltid, bl.a. således at der var forskellige grader af deltid – den eksisterende mulighed var ikke særlig attraktiv. Der var ingen drøftelse af, at Air Greenland uden om den aftalte ordning kunne ansætte på deltid – det ville de have sagt fra overfor, fordi en ubegrænset adgang til ansættelse på deltid vil være social dumping og misbrug, det er f.eks. misbrug og i strid med den aftalte ordning at ansætte til deltid om vinteren og fuldtid om sommeren.

Morten Nielsen har forklaret, at han var leder af overenskomstforhandlingerne i 2009. Selskabet havde ingen mulighed for at imødekomme de mange krav. Efter at der var varslet konflikt, blev Air Greenland bistået af Norrbom Vinding.

Yvonne Frederiksen har forklaret, at det i første omgang under et intenst forhandlingsforløb, hvor deltid ikke var en del af drøftelsen, lykkedes at nå et resultat, som imidlertid blev nedstemt. Da parterne herefter den 4. juli 2009 mødtes i Forligsinstitutionen bad Toni Vagn Rytikøen, Serviceforbundet, om et møde med hende i enrum. Der var behov for at bringe nye elementer i spil, og det første, Rytikøen nævnte, var deltid – de ansattes adgang til at gå på deltid burde forbedres ved, at det skulle være muligt for flere at gå over på deltid – der skulle ikke automatisk siges nej med henvisning til virksomhedens politik ”ej mere end” – og ordningen skulle udvides til at gælde i Grønland. Det er hendes klare opfattelse, at det for Rytikøen udelukkende handlede om at få mulighed for, at personalet fik adgang til flere garanterede deltidstillinger og flere deltidspcenter – det var overhovedet ikke på tale, at det samtidig skulle være en begrænsning på



Air Greenlands brug af deltidsansættelse, hvad hun i givet fald også ville have reageret på og problematiseret i forhold til deltidsloven. De forhandlede over et døgn i Forligsinstitutionen, forhandlingerne blev genoptaget den 22. juli 2009, de brugte ikke tid på deltid, fordi Air Greenland var villig til at acceptere en udvidelse som ønsket. Den 23. juli 2009 blev der indgået aftale om fornyelse af overenskomsten på bl.a. følgende vilkår:

”Parterne er enige om, at der efter overenskomstens godkendelse optages forhandlinger om etablering af deltidsordninger på passende niveauer i størrelsesordenen 50 % - 70 %.”

I den herefter foretagne renskrivning af overenskomsten som fornyet (sendt med brev af 4. september 2009 fra Yvonne Frederiksen til Toni Rytgånen) indsattes følgende som indledning til den eksisterende tekst i bilag 3 (der blev til bilag 2) om deltidsansættelse:

”Overenskomstparterne er enige om, at der efter overenskomstens godkendelse optages forhandlinger om etablering af deltidsordninger på passende niveauer i størrelsesordenen 50 % - 70 %. De etablerede deltidsordninger skal tillige omfatte medarbejdere med base i Grønland. Der er enighed om, at adgangen til deltidsordninger skal udvides i forhold til den hidtil gældende ordning (jf. bestemmelserne nedenfor). Der er enighed om, at etableringen af deltidsordninger forudsætter, at der foreligger det fornødne driftsmæssige grundlag.”

Yvonne Frederiksen har forklaret, at overenskomsten efter udveksling af bemærkninger og ændringer, som ikke angik deltid, blev underskrevet, og at bilag 2 som gengivet foran herefter blev forhandlet på plads lokalt. Hun har videre forklaret, at under hele dette forløb blev der aldrig nævnt et ord om, at Air Greenland ikke skulle have ret til at ansætte til deltid – drøftelserne gik udelukkende på en udvidelse som nævnt af, hvad selskabet ville garantere, at de ansatte skulle kunne gøre brug af.

Jørgen Erik Andersen har forklaret, at de 3 sætser er en følge af, at de skulle ende på noget, der var brugbart i forhold til driften.

2009-overenskomstens regler om deltidsarbejde, herunder bilag 2, er uændret videreført i den gældende overenskomst.

#### 4. Praksis mellem parterne

4.1. Af en fremlagt oversigt over medarbejdere på deltid i København og Nuuk 2002 – 2016 fremgår bl. a., at 2 medarbejdere i København kom fra fuldtid på deltid (75 %) pr. 1. juli 2004; den ene stoppede med udgangen af februar 2005, den anden gik op på 89 % pr. 1. februar 2010. Yderligere en medarbejder kom på deltid pr. 1. januar 2005; denne medarbejder stoppede med udgangen af marts 2006.

4.2. I forbindelse med udfasning af Air Greenlands B757 blev der den 26. marts 2010 indgået følgende aftale mellem Air Greenland og ACU/FPU:

”Der er opnået enighed at friholde cabin crew members i Grønland, hvilket er en suspension af principperne omkring anciennitetslisten. Suspensionen er midlertidig og knytter sig alene til denne aftale. Øvrige fravigelser af overenskomsten mellem ACU og Air Greenland er ligeledes begrænset til denne aftale, herunder aftale om deltid, orlov og freelance.

Aftalen indeholder følgende elementer:

1. Normering CPH:

Antallet af cabin crew på atlantruten fastsættes til 35 FTE [full time equivalent] pr. 01. oktober 2010 og reduceres til 32 FTE ved naturlig afgang.

2. Deltid:

Deltidsstillinger kan øges i forhold til overenskomstens Bilag 2. Ved beregning af deltidstillinger skal disse gå op så de samlet giver 100 % stillinger. Tildelt deltid træder i kraft pr. 01. oktober 2010.

3. Orlov:

Der kan bevilliges orlov til cabin crew members, som ikke er i spil i forbindelse med afsked og herunder lade de cabin crew members som skal opsiges vikariere i 12 måneder. De pågældende fratræder uden yderligere varsel i henhold til overenskomsten, når medarbejderen på orlov returnerer til sin stilling. Begge bevarer deres anciennitetsmæssige indplacering. Tildelt orlov træder i kraft pr. 01. oktober 2010.

...

5. Fratrædelsesordning:

Der tilbydes 2 måneders ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse, mod at de opsagte cabin crew members performer tilfredsstillende holdningsmæssigt og med hensyn til stabilitet (herunder også i forhold til sygefravær), indtil fratrædelsestidspunktet som er fastsat til den 30. September 2010. Der tages individuelle hensyn i forhold til historik på den enkelte. Der laves løbende opfølgning og ved tvivl om udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse drøftes dette med ACU. Hvis det opsagte cabin crew member kontraopsiger sin stilling til fratræden før den 30. september 2010 bortfalder retten til den ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelse. Retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder endvidere, hvis det opsagte cabin crew member inden den 1. oktober 2010 tilbydes og accepterer genansættelse.

6. Håndtering af opsigelser:

...

7. Prioritering af afskediget medarbejdere ved genansættelse:

...

Opsagte medarbejdere prioriteres i max 12 måneder efter opsigelsesdatoen.

8. Jobcoach:

...

9. Håndtering af tilbageværende medarbejdere:

...

En forudsætning for det tilbud, der vil blive fremsat til hver enkelt medarbejder om særligt fordelagtige fratrædelsesvilkår (beslutningsreferatets punkt 5 og 7), vil være betinget af, at den enkelte medarbejder accepterer en fratrædelsesaftale til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne.

For så vidt angår punkterne 2 og 3 ønsker Air Greenland ikke, at dette får opsættende virkning på processen. Muligheden vil blive kommunikeret ud sideløbende med opsigelserne, hvorefter den enkelte opsigelse kan annulleres af Air Greenland senest den 14. april 2010, afhængigt af antal ansøgere til deltid og orlov.

Overstiger antallet af ansøgere på deltid og orlov det driftsmæssige behov efter den 01. oktober 2010, vil Air Greenland forbeholde sig ret til at afslå ønsker om deltid og orlov, således at afslag først vil blive meddelt de cabin crew members, der har kortest anciennitet.

Medarbejdere der ønsker deltid eller orlov skal have givet Air Greenland besked senest den 14. april 2010 til at komme i betragtning.”

Anders Mark Jensen og Mads B. Christensen har forklaret, at hvis de skulle følge anciennitetslisten, skulle de afskedige blandt kabinepersonale med base i Grønland, hvilket ikke gav mening. Anders Mark Jensen og Per Sørensen har forklaret, at muligheden for, at medarbejderne kunne ansøge om deltid og orlov, havde til formål at undgå afskedigelser. Per Sørensen har yderligere forklaret, at der blev sat en frist for ansøgning til den 14. april 2010, og at perioden blev forlænget, men ingen var interesseret. Det endte med, at 10 blev afskediget.

**4.3.** To af de afskedigede blev korttidsansat i sommeren 2011. Sammen med to andre korttidsansatte blev de pr. 1. oktober 2011 fast ansat til arbejde på deltid, 76 % (med base i København).

Herom blev der i november 2011 aftalt følgende:

”Hensigtserklæring

Vedr. fastansættelse af korttidsansatte i CPH okt. 2011 på deltid.

Det har for vinterperioden 2011/2012 pr. 1. oktober været muligt at tilbyde 4 korttidsansatte fast deltidsansættelse på 76 % med ønske om at bibeholde flest mulige tilgængelige uddannede C/A'er i selskabet med det formål at kunne tilbyde regulere af ansættelsen til 100 procent, når crewbehovet øges. Dette skal ses i lyset af, at der i løbet af perioden 2011/12 vil forekomme kendte fratrædelser.

Ansættelse jf. ACU overenskomst, Bilag 2 stk. 2 er for denne periode øget til 5 ansatte i CPH.

Ved et øget crewbehov, tilbydes medarbejdere på deltid fuldtidsansættelse (100 %) efter anciennitet.

Begge parter kan tilslutte sig ovenstående.

[sign. Per Sørensen]  
Air Greenland A/S

[sign. Ajaja Kofoed]  
ACU”

Ajaja Kofoed har forklaret, at hun blev kontaktet af Per Sørensen, da korttidskontrakterne var ved at udløbe, om ACU ville gå med til at fravige overenskomsten og ansætte de 4 på deltid med

udsigt til fuld tid, når der blev plads. De aftalte mundtligt, hvordan det skulle være. Hun sendte til Per Sørensen sålydende udkast til aftale:

”Protokollat okt. 2011.

Vedr. fastansættelse af korttidsansatte i CPH okt. 2011.

Følgende korttidsansatte er blevet ansat på deltidskontrakt på 76 % pr. 1. Okt. 2011.

Vinnie Vinter-Nielsen

Sara Granell

Ivalo Jensen

Sannah Torp Pedersen

Ovenstående rækkefølge er samtidig rækkefølgen på anciennitetslisten.

Ansættelse jf. Bilag 2 i gældende overenskomst indgået mellem Air Greenland A/S og ACU.

I forbindelse med afviklingen af Boeing 757, i aftalen indgået mellem Air Greenland A/S og ACU er normeringen fastsat til 32.

I tilfælde af naturlig afgang eller ændret bemandingsbehov tilbydes overstående medarbejdere fuldtidsansættelse (100 %) efter anciennitet.

ACU

Air Greenland A/S”

Ifølge Ajaja Kofoed var teksten, hvad de var blevet enige om. Air Greenland ville imidlertid gerne have en løsere formulering. Det talte de om, og det endte med hensigtserklæringen, som imidlertid efter hendes opfattelse ikke ændrede den bagvedliggende aftale om, at de fire skulle på fuldtid.

Per Sørensen og Mads B. Christensen har forklaret, at der blev taget kontakt til ACU for det gode samarbejdes skyld, ikke fordi Air Greenland var forpligtet dertil – det var ment som en anledning til dialog i form af en orientering, det var ikke noget, der efter Air Greenlands opfattelse skulle indgås aftale om, da de uden videre kunne ansætte til deltid efter overenskomsten. De har videre forklaret, at de blev overrasket over udkastet til protokollat – meningen havde blot været at give udtryk for nogle gode intentioner, ikke at ende op med noget juridisk bindende – resultatet blev hensigtserklæringen, som der ikke lå nogen aftale bag. Per Sørensen har yderligere forklaret, at erklæringen blev begrænset til at angå de førstkommende 12 måneder – han følte sig forpligtet af det, der var skrevet, til i den periode at tage de fire ind på fuldtid, hvis der blev plads.

To af de fire var på fuldtid i perioden april – september 2012, en af de fire i perioden april – august 2012, mens den fjerde fortsatte på 76 %.

Ajaja Kofoed har forklaret, at ACU ikke gjorde indsigelse mod, at de tre efter sommersæsonen 2012 kom tilbage på deltid, da der ikke havde været naturlig afgang og dermed opstået et behov. Dertil kom, at der var et hensyn at tage til medarbejderne – hvis de sagde nej til fuldtid om sommeren og deltid om vinteren, ville de ikke have noget job.

Per Sørensen og Mads B. Christensen har forklaret, at ingen er tvunget på deltid. Ingen af de fire er tvunget fra deltid til fuldtid tilbage til deltid. De har været ansat til deltid på 76 % og er så blevet tilbudt tidsbegrænset i sommerperioden at gå på fuldtid – konsekvensen af et afslag er, at vedkommende forbliver på de 76 %.

**4.4.** Pr. 1. september 2012 fik Morten Beyer med base i København tilladelse til at få gå deltid (76 %) – han ønskede ifølge Per Sørensen at påbegynde et studium. Per Sørensen har forklaret, at det ikke udløste nogen indsigelser fra medarbejdersiden.

**4.5.** Pr. 1. oktober 2011 overgik en medarbejder med base i Nuuk fra fuldtid til deltid, 76 %. Ifølge Per Sørensen gav det ikke anledning til indsigelse fra ACU.

Pr. 1. januar 2013 blev to korttidsansatte med base i Nuuk ansat deltids, begge til 52 %. Per Sørensen har forklaret, at ACU får kopi af alle ansættelseskontrakter, og der kom ingen indsigelser fra ACU. Per Sørensen har videre forklaret, at da en fuldtidsansat fratrådte med udgangen af marts 2013 blev de begge fuldtidsansat pr. 1. april 2013.

Ajaja Kofoed har forklaret, at hun ikke husker, at de fik ansættelseskontrakterne tilsendt, men hun husker, at hun havde en god dialog med Per Sørensen om de to og at de blev enige om at putte dem i samme kurv som de fire i København.

**4.6.** I sommeren 2013 arbejdede de fire, der i 2011 blev deltidsansat i København, i nogle måneder på fuld tid. Samtidig blev to korttidsansatte pr. 1. oktober 2013 ansat på deltid (76 %). Del-

tidsansættelse blev drøftet på et møde den 4. december 2013 i ACU-rådet, som er etableret i henhold til overenskomsten, hvori det bl.a. hedder:

”§ 10 ACU-råd

10.1 Hensigten med ACU-rådet er at belyse, informere og bidrage til at træffe en retfærdig afgørelse, hvor en hensigtsmæssig løsning ikke kan findes i overenskomsten eller den daglige ledelse.

10.2 ACU-rådet består af 2 parter – Air Greenland og ACU. Parterne kan repræsenteres af op til tre personer og forventes at være beslutningsdygtige. Såfremt der er behov herfor, indkaldes yderligere relevante personer.

...”

ACU mente, at der var et problem i forhold til overenskomstens bilag 2, hvad Air Greenland ikke var enig i. Drøftelserne mandede ud i, at parterne var enige om, at man ville arbejde for en lokal løsning. Der er fremlagt et referat af mødet – udarbejdet af Morten Beyer fra ACU.

De efterfølgende drøftelser førte ikke til en løsning.

Morten Nielsen, Jørgen Erik Andersen, Per Sørensen og Mads B. Christensen har alle forklaret aldrig tidligere fra personalesiden at være blevet mødt med, at Air Greenland i overenskomstens bilag 2 skulle være begrænset i sin adgang til i øvrigt at ansætte til deltid.

Ajaja Koefoed har forklaret, at da medarbejderne igen i efteråret 2013 kom på deltid protesterede de. I mellemtiden var der jo blevet plads til at lade dem blive på fuldtid, sådan som det var lovet dem.

## **5. Parternes hovedsynspunkter**

**5.1. Klager** har navnlig anført, at enhver overenskomstbestemmelse er en begrænsning af arbejdsgiverens ledelsesret. Udgangspunktet efter parternes overenskomst er, at der arbejdes på fuldtid. Reguleringen af deltidsarbejde i overenskomstens bilag 2 er detaljeret og udtømmende. Der er reelt tale om en bemandingsaftale. Antallet af deltidsansatte er udtrykkeligt fastsat – det samme gælder, hvornår og med hvem deltidsansættelse kan etableres, ligesom graderne af deltidsansættelse er nøje angivet. Bilag 2 binder begge veje – Greenland Air kan ikke ansætte direk-

te til deltid, men kun efter 12 måneders forudgående fuldtidsansættelse, kun på medarbejderens ansøgning og kun på to tidspunkter af året.

Det er også denne forståelse, parterne i praksis har ageret efter. Udfasningsaftalen og hensigtserklæringen var nødvendig for i en periode at ansætte flere på deltid end angivet i bilag 2, og det siges udtrykkeligt i begge aftaler, at der er tale om fravigelse af, men i øvrigt ansættelse på deltid i henhold til overenskomstens bilag 2. Der var ingen anledning for ACU til at gøre indsigelse tidligere end sket.

Der er ikke noget problem i forhold til deltidsloven, som tillader bestemmelser i kollektive overenskomster, som begrænser retten til at aftale deltid ved ansættelse.

**5.2. Indklagede** har navnlig anført, at overenskomstens bilag 2 skal forstås i overensstemmelse med sin ordlyd som en ordning, der tillægger kabinepersonalet en ret til deltidsansættelse inden for de beskrevne rammer. Bilaget begrænser på ingen måde Air Greenlands adgang til, når hensynet til driften tilsiger det, at ansætte til deltid. En sådan begrænsning af ledelsesretten må for-dre udtrykkelig hjemmel, og en sådan findes ikke.

Overenskomstmæssig indførelse af hensyn til de ansatte af et begrænset antal garanterede del-tidsstillinger kan ikke forstås som en pligt for arbejdsgiver til ikke i øvrigt at anvende deltidsan-sættelse.

Ikke blot overenskomstens ordlyd og historiske forudsætninger, men også parternes fælles for-udsætninger fører til den forståelse, at Air Greenland ikke efter overenskomsten er begrænset i adgangen til at ansætte til deltid. Medarbejdersiden var i 2009 bekendt med, at virksomhedens politik var at sige nej til deltidsarbejde, og må derfor have forudsat, at spørgsmålet om deltidsan-sættelse i det hele var op til Air Greenland.

Hertil kommer, at overenskomstens bilag 2 er kommet til på foranledning af lønmodtagersiden. Hvis meningen derfor dengang var, at det ikke blot drejede sig om at give kabinepersonalet en ret til deltidsansættelse, men også at forpligte Air Greenland til ikke herudover at foretage ansættelse til deltid, burde lønmodtagersiden udtrykkeligt have gjort opmærksom derpå. Når



intentioner ud over ordlyden ikke er lagt åbent frem, kan modparten ikke blive forpligtet ud over, hvad en naturlig forståelse fører til. Det gælder særligt, når der er tale om begrænsning af noget så grundlæggende som ledelsesretten.

Anvendelsen af overenskomsten i praksis understøtter, at parterne har haft den fælles forståelse, at Air Greenland kunne ansætte til deltid ubundet af bilag 2, sådan som det løbende er sket uden indsigelse.

Uanset forståelsen af overenskomsten kan der ikke gives klager medhold i de nedlagte påstande. Som påstandene er formuleret lægger de begrænsninger på adgangen til under ansættelse at indgå aftale om arbejde på deltid, hvilket er i strid med deltidslovens § 4 a, stk. 1. Dette forhold understøtter den forståelse, Air Greenland hævder – der må nemlig være en formodning for, at parterne ikke har villet aftale noget ulovligt.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat**

Som sagen er forelagt for voldgiftsretten, angår den forståelsen af overenskomsten og forholdet mellem de nedlagte påstande og deltidsloven. Der er ikke fremført anbringender om anvendelse af deltidsansættelse i Air Greenland uden saglig grund under hensyn til, hvad driften tilsiger, og med rimelig hensyntagen til de ansattes interesser. Der er heller ikke fremført anbringender om misbrug eller omgåelse af overenskomsten.

Deltidsloven (lovbekendtgørelse nr. 815 af 26. september 2002 som ændret ved lov nr. 297 af 22. marts 2016) indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”§ 4 a. Under ansættelsen har en lønmodtager og en arbejdsgiver ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i denne ret, f.eks. i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis. Krav om en timegrænse på ikke over 15 timer ugentligt kan dog opretholdes.”

Det hedder i forarbejderne til bestemmelsen (LFB 2002-05-08 nr. 104 s. 5) bl.a.:

”Hvis en allerede ansat lønmodtager ønsker at gå på deltid – herunder yderligere ned i tid – er det en følge af lovforslaget, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale dette, uanset en kollektiv overenskomsts bestemmelser om f.eks. maksimale antal deltidsstillinger, at

antallet af fuldtidsstillinger ikke må reduceres, eller at spørgsmålet skal forhandles med tillidsrepræsentanten. Det samme gælder arbejdsgiverens adgang til at foreslå en allerede ansat deltidsansættelse.”

Tages klagers påstand 1 til følge, vil den ret, der efter deltidslovens § 4 a tilkommer en arbejdsgiver og en ansat til under ansættelse at aftale deltidsansættelse, blive sat ud af kraft under det første års ansættelse. Det vil derfor være i strid med deltidsloven at tage påstanden til følge.

Tages klagers påstand 2 til følge, vil den ret, der efter deltidslovens § 4 a tilkommer en arbejdsgiver til at foreslå en allerede ansat deltidsbeskæftigelse, blive sat ud af kraft. Det vil derfor være i strid med deltidsloven at tage påstanden til følge.

Tages klagers påstand 3 til følge, vil den ret, der efter deltidslovens § 4 a tilkommer en arbejdsgiver og en ansat til under ansættelse at aftale overgang til deltidsansættelse, når de måtte ønske det, blive begrænset. Det vil derfor være i strid med deltidsloven at tage påstanden til følge.

Tages klagers påstand 4 til følge, vil der være sat et loft over antallet af deltidsbeskæftigede, som begrænser retten efter deltidslovens § 4 a til individuelt under ansættelse at aftale deltidsansættelse. Det vil derfor være i strid med deltidsloven at tage påstanden til følge.

Det bemærkes, at det efter deltidsloven fortsat er tilladt ved kollektiv overenskomst at begrænse adgangen til ved selve ansættelsen at benytte deltidsformen. Parterne er imidlertid uenige om, hvorvidt overenskomsten for kabinepersonale begrænser adgangen til ved ansættelse at benytte deltidsformen.

Overenskomstens bilag 2 om deltidsansættelse må efter ordlyden af de enkelte bestemmelser og sammenhængen mellem dem umiddelbart forstås således, at Air Greenland forpligter sig til inden for rammen i stk. 2 i anciennitetsrækkefølge at imødekomme ansøgning fra allerede fastansatte om overgang til ansættelse på deltid. Air Greenland har med andre ord lovet, at de fastansatte i anciennitetsrækkefølge vil have adgang til et antal deltidsstillinger.

Der kan ikke uden videre herfra sluttes, at Air Greenland herved samtidig har forpligtet sig til ikke derudover at anvende deltidsansat arbejdskraft. Der må kræves sikre holdepunkter for ind-

læsning af en sådan begrænsning i Air Greenlands adgang til i overensstemmelse med driftsmæssige behov og under rimelig hensyntagen til lønmodtagernes interesser at ansætte og anvende deltidsarbejdskraft.

Parternes oprindelige overenskomst fra 1999 må efter ordlyden af § 3.5 og reglerne om lønberregning ud fra antal aftalte tjenestedage i § 5 forstås således, at det såvel ved som under ansættelsen var op til Air Greenland og den enkelte medarbejder at træffe aftale om deltid. Air Greenland var således ikke efter 1999-overenskomsten underlagt nogen begrænsning i adgangen til ansættelse på deltid.

Der er ikke under sagen fremkommet noget, som giver grundlag for at antage, at der ved overenskomstfornyelsen i 2002 var et ønske om at begrænse Air Greenlands adgang til at ansætte kabinepersonale til deltid. Tværtimod må det efter bevisførelsen lægges til grund, at reguleringen af deltidsansættelse i overenskomstens bilag 3 alene havde til formål at sikre de ansatte i København rådighed over 2 deltidsstillinger.

Det er endvidere ikke godtgjort, at parterne ved overenskomstfornyelsen i 2009 i fællesskab skulle have tilsigtet andet og mere end en udvidelse af den eksisterende ordning. Det er heller ikke gennem oplysningerne om praksis godtgjort, at parterne skulle have en fælles forståelse, hvorefter der ved overenskomsten er truffet aftale om, at Air Greenland er begrænset i sin adgang til at anvende deltidsansættelse.

Efter det anførte tages indklagedes påstand om frifindelse til følge.

**Thi bestemmes:**

Air Greenland A/S frifindes.

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

Børge Dahl