

Kendelse

i

Disciplinærrådssag

(FV 2017.0163)

Dansk Pilotforening

som mandatar for A

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

DI

som mandatar for Scandinavian Airlines System Denmark, Norway, Sweden (SAS)

(advokat Iben Hjerrild Jurcenoks)

afsagt den 23. maj 2018

1. Indledning

Sagen angår, om bortvisningen den 25. oktober 2017 af A som kaptajn hos Scandinavian Airlines System Denmark, Norway, Sweden (i det følgende SAS) var berettiget.

Til at behandle tvisten herom er i overensstemmelse med § 24 i overenskomsten mellem Dansk Pilotforening og SAS nedsat et disciplinærråd med to medlemmer udpeget af Dansk Pilotforening (formand René Arpe og næstformand Henrik Thyregod), to medlemmer udpeget af SAS (underdirektør Niels Grøn Seirup og seniorchefkonsulent, advokat Annette Fæster Petersen) og med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Poul Søgaard, som formand.

Mundtlig forhandling af sagen var oprindeligt berammet til den 8. marts 2018, men blev efter klagers anmodning udsat og er i stedet afholdt den 7. maj 2018.

2. Parternes påstande

Klager, Dansk Pilotforening for A, har nedlagt følgende påstande:

Principalt:

SAS tilpligtes til at lade A genindtræde i sin stilling hos SAS med den virkning, at hans ansættelsesforhold i alle henseender genoprettes på samme vilkår, som var eksisterende på tidspunktet for bortvisningen, og at foretage efterbetaling af alle ydelser i henhold til vilkår for ansættelsesforholdet fra bortvisningstidspunktet, indtil ansættelsesforholdet er genetableret, tillige med sædvanlig procesrente heraf fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Subsidiært:

SAS tilpligtes til A at betale aftalt og overenskomstmæssigt vederlag i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel samt fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a tillige med sædvanlig procesrente heraf fra de enkelte beløbs oprindelige forfaldstid samt at betale en godtgørelse svarende til 24 måneders vederlag for usaglig afsked tillige med sædvanlig procesrente heraf fra denne sags anlæg.

Mere subsidiært:

SAS tilpligtes til A at betale aftalt og overenskomstmæssigt vederlag i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel tillige med sædvanlig procesrente heraf fra de enkelte beløbs forfaldstid samt at betale fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a tillige med sædvanlig procesrente heraf fra denne sags anlæg.

Indklagede, DI for SAS, har nedlagt følgende påstande:

Over for klagers principale påstand: frifindelse.

Over for klagers subsidiære påstand: frifindelse, subsidiært betaling af et efter rådets skøn fast beløb mindre end påstået af klager.

Over for klagers mere subsidiære påstand: frifindelse.

3. Sagsfremstilling i hovedtræk

A, der er født i 1958, blev ansat som pilot i SAS den 2. august 1993. Han blev kaptajn i SAS i december 2009. På bortvisningstidspunktet var han på deltid med en beskæftigelsesgrad på 75 %.

SAS blev af DBU chartret til at flyve det danske fodboldlandshold tur/retur til Montenegro i forbindelse med en landskamp den 5. oktober 2017. Udrejsen foregik den 4. oktober 2017 og hjemrejsen den 6. oktober 2017. A, som havde rådighedsvagt, blev indkaldt til sammen med sin kaptajnskollega B at forestå flyvningen den 6. oktober 2018. Det fly, der skulle anvendes, skulle flyves til Montenegro fra Københavns Lufthavn som en tomflyvning, det vil sige alene med besætningsmedlemmer og uden passagerer, med B som kaptajn og A som styrmand.

A's datter, C (14 år), blev af DBU inviteret til at deltage i landsholdets hjemrejse som tak for det arbejde, hun havde udført som maskot for kvindefodboldlandsholdet under EM i Holland. A var klar over, at kaptajnens tilladelse var nødvendig, hvis datteren skulle flyve med som passager på tomflyvningen fra København til Montenegro. Han sendte derfor den 4. oktober om aftenen en mail til B med en forespørgsel herom, og han anførte i mailen: "*Jeg checker alle formaliteter er i orden*".

DBU sørgede for, at datteren kom på passagerlisten for så vidt angår flyvningen fra Montenegro til København. Derimod var det ikke umiddelbart muligt at skaffe hende adgang til at deltage i tomflyvningen (positionsflyvning) fra København til Montenegro. Der blev den 5. og 6. oktober 2017 udvekslet en række mails herom mellem DBU og SAS og mellem forskellige enheder i SAS. Ifølge en mail af 6. oktober 2017 om formiddagen fra D, der er Key Account Manager Charter Sales i SAS med base i Stockholm, til A, som havde ringet til ham, ville Operations (OCC) kontakte ham, hvilket en medarbejder fra OCC derefter gjorde. Efter denne telefonsamtale købte A ved brug af sit ID-kort, som bl.a. gav adgang til at købe billige billetter, en billet til en rejse fra København til Oslo for datteren. Derved fik hun et boardingkort, så hun kunne komme gennem sikkerhedskontrollen. Billetten til Oslo blev derpå annulleret. Datteren fulgte med A gennem gaten ud til flyet og rejste med til Montenegro. Flyet stod ved en Schengen-gate. Hverken besætningen eller datteren gik gennem en paskontrol før udrejsen, der gik til en ikke-Schengen destination.

Den 13. oktober 2017 suspenderede SAS A. I suspensionsbrevet hedder det:

"Det meddeles hermed at dit ansættelsesforhold er suspenderet, det vil sige du er fritaget for aktiv tjeneste indtil videre.

Baggrunden for suspensionen er at SAS har behov for nærmere at undersøge forhold omkring en flyvning den 06. oktober 2017 fra CPH til TGD som du var FC lower på.

SAS vil indkalde dig til et møde snarest muligt."

Ved mail af 17. oktober 2017, der ligesom suspensionsbrevet var underskrevet af chefpilot E, blev A indkaldt til et møde mandag den 23. oktober 2017, der var første hverdag efter A's hjemkomst efter en uge ferie bortrejse. Det fremgik, at formålet med mødet var at udrede de nærmere omstændigheder omkring flyvningen den 6. oktober 2017 fra CPH til TGD, og at han var velkommen til at tage en bisidder med til mødet. Efterfølgende blev A indkaldt til et nyt møde den 25. oktober 2017, hvori han dog ikke deltog, men

lod sig repræsentere af Dansk Pilotforening. Samme dag blev A bortvist. I bortvisningsbrevet, der er underskrevet af chefpilot E og F VP HR Operations & center of expertise, hedder det:

”Bortvisning

Du var indkaldt til møde d.d. kl 15.00, men vi måtte konstatere at du ikke mødte op. Efterfølgende har chefpilot E forgæves forsøgt at kontakte dig telefonisk adskillige gange.

Vi skal hermed meddele dig, at vi desværre ser os nødsaget til at bortvise dig fra di[n] stilling som pilot i Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden med virkning fra dags dato.

Du bortvises, da du groft har misligholdt dit ansættelsesforhold og tillidsforholdet mellem dig og SAS har lidt uoprettelig skade.

Du har groft forsømt dine ansættelsesretlige forpligtelser over for selskabet i forbindelse med en positions-flyvning/tomflyvning SK 9001 fra CPH-TGD den 6. oktober 2017, hvor du var FC lower. I forbindelse med denne flyvning har du både forud herfor og i forbindelse med selve flyvningen ageret aldel[es] uacceptabelt og udnyttet din position som pilot for egen vindings skyld.

Du har i den forbindelse:

- *taget din datter med ombord på et SAS fly uden gyldig rejsehjemmel i form af billet eller boardingkort, og uden at have gennemgået dokumentkontrol ved udrejse fra schengen til non-schengen.*
- *udvist ukollegial adfærd ved at have undladt at gøre opmærksom på disse forhold over for din FC-kollega.*
- *misbrugt ID-billet systemet til at få din datter gennem Security I ind lufthavnen.*
- *udvist en adfærd, som potentielt kan skade SAS’ brand og omdømme udadtil.*

Du har således optrådt yderst kritisabelt og forsømmeligt.

Eventuelt tilgodehavende ferie vil blive afregnet efter gældende aftaler og regler ifølge ferieloven.

Dit havnekort lukkes dags dato og du bedes aflevere de af SAS udleverede effekter senest 8 dage efter fra-trædelsen ...

...”

I SAS’ informationsmeddelelse af 20. oktober 2017 til bl.a. piloterne er gengivet en meddelelse fra CPH Security, hvoraf fremgår, at det for alle besætningsmedlemmer gælder, at disse skal ind- og udrejse kontrolleres fra/til Non-Schengen destinationer.

Den 15. januar 2018 traf CPH Security efter et møde med deltagelse af bl.a. repræsentanter for Dansk Pilotforening, SAS Pilot Advisory Group og Security afgørelse vedrørende A’s ”Forseelse vedr. Security Breach 6.10.17”. Sagen blev afsluttet med en skriftlig advarsel, fratagelse af ID-kort i 2 måneder og krav om generhvervelse af Security Awareness kursus samt evt. andre relevante kurser, inden nyt ID-kort kan udstedes. Sanktionen er givet efter Sanktionskatalogets fase 4, der er beskrevet som ”meget grove overtrædelser, hvor man skader sig selv eller andre, samt overtrædelser der indebærer en meget alvorlig Safety risiko”. Sanktionskataloget inddeler overtrædelserne i 6 faser, hvor fase 0 er den mindst alvorlige, og fase 5 den alvorligste. Forud for mødet havde Security i en mail af 9. januar 2018 på grundlag af en indberetning om hændelsen den 6. oktober 2017 skrevet: ”Vi ser meget alvorligt på hændelsen, der omhandler misbrug af boardingkort, misbrug af ID-kort til at medtage andre personer end én selv samt omgåelse af

paskontrol. Omgåelse af flere sikkerhedsregler på denne måde kan ikke accepteres, og vi vurderer derfor, at overtrædelsen sanktioneres med en fase 4 ...”.

B, der var kaptajn på flyvningen den 6. oktober 2017, blev den 26. oktober 2017 tildelt en skriftlig advarsel for de forhold, der opstod i forbindelse med flyvningen. I advarslen er anført bl.a.:

”I forbindelse med denne flyvning har du udvist uacceptabel og kritisabel adfærd og ikke levet op til de forventninger SAS har til en FC.

- Du sikrede dig ikke korrekt load-sheet
- Du sikrede ikke, at den passager der var med på flyvningen var opført på passagermanifest
- Du sikrede dig ikke, at denne passager havde gyldig rejsehjemmel i form af billet eller boardingkort og var dokument/pas kontrolleret ved udrejse fra schengen til non-schengen
- Der er ikke sket indberetning til SAS ledelsen om hændelsen
- Du har med din adfærd udvist manglende dømmekraft og tilsidesat dine forpligtelser om dit ansvar som FC på afgang
- Du har overtrådt SAS OM-A-bestemmelser og undladt at følge gældende procedurer
- Du har optrådt forsømmeligt

...”

Fra samme dato blev B degraderet fra kaptajn til pilot.

Det nævnte load-sheet er en liste over relevante oplysninger om bl.a. brændstof, vægt, antal passagerer og en balanceberegning.

4. SAS’ Operational Manual Part A (OM-A)

Manualen indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”8 Operation procedures

8.1 Flight Preparation Instructions

...

8.1.8.8 Last Minute Change Procedures

In certain cases it is necessary to adjust the Loadsheet after it has been completed. Such adjustments are called Last Minute Changes (LMCs). As this procedure is critical to flight safety, it should only be performed by personnel who have been trained and authorized. The reason for such changes can be:

- *Change of deadload*
- *Fuel adjustment*
- *Adjustment of passenger figures at the gate*
- ...
- *Adjustment of crew figures*
- *Reseating of passengers*

Change procedure

- *The loadsheet may be manually corrected by CDR. If loadsheet is manually corrected, a signed copy must be filed at the station.*

...

8.7 Non-commercial flights

8.7.1 General

8.7.1.1 Definitions

Non-commercial flights are categorized as

- *Training flights*
- *Maintenance Check Flights (MCF)*
- *Delivery flights*
- *Ferry flights*
- *Demonstration flights*
- *Positioning flights*

8.7.1.2 Passengers on Non-commercial Flights

Note: *On Non-commercial Flights “Passengers” are understood to be associated with SAS or specially invited in connection with a promotional event.*

...

Carriage of passengers on non-commercial flights will always be subject to approval by the CDR ...

...

The following procedures shall be adhered to

- *The passenger shall be listed on a passenger manifest and may be issued a ticket depending on the purpose of the travel and security requirements.*
- *The passenger manifest form is included in the Flight Document Folder and it shall be signed by the CDR and each passenger.*
- *...*
- *If applicable the CDR shall check that the passenger is holding a ticket.*

...”

5. SAS’ Flight Processing Manual (FOP)

Denne manual indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

“1 Flight Operations Organization and Duties

1.7 Operations Control Center

...

1.7.3 Traffic Control

...

1.7.3. Traffic Control

Duties

The Traffic Controller is responsible for traffic execution on the day of operation in accordance with SAS policies and quality standards.

...

Traffic control decisions include all changes to the published program within the day of operation, such as:

- Change of destination
- Rerouting
- Diversions
- Regularity/Punctuality (Cancellations/Delays)
- Upsizing/Downsizing
- Extra flights
- Continuous coordinating decisions with ext./int. supplier, i.e. SGH. SAS Technical Operations, Airport, Line Stations.

..."

6. Overenskomsten

I overenskomsten mellem SAS og Dansk Pilotforening (DPF) hedder det i § 2 om ansættelse bl.a.:

"Hvor andet ikke er aftalt, er funktionærloven gældende for piloter omfattet af denne overenskomst. Dette gælder dog ikke § 5, stk. 2 og § 7."

Af § 18 følger, at sædvanligt opsigelsesvarsel fra SAS' side for A's vedkommende ville have været 11 måneder.

I § 24 om afskedigelse og sanktioner hedder det bl.a.:

"Disciplinærspørgsmål

Piloten kan i disciplinærsager lade sig repræsentere af DPF.

Inden der træffes endelig afgørelse i sagen, skal der afholdes møde mellem DPF og SAS forudsat, at piloten ikke modsætter sig dette. På mødet skal sagen søges løst.

...

Opsigelse

Hvis SAS agter at opsig en pilot, skal SAS straks orientere DPF herom.

Opsigelse kan kun finde sted med saglig og rimelig begrundelse.

Inden der træffes endelig afgørelse i sagen, skal der afholdes møde mellem DPF og SAS forudsat, at piloten ikke modsætter sig dette.

Kvalifikations-, disciplinær- og afskedigelsesråd (gælder kun piloter med mere end 12 måneders anciennitet)

Piloten og/eller DPF skal inden 4 uger efter at piloten har modtaget en skriftlig advarsel, opsigelse eller bortvisning, anmode SAS om at der nedsættes et kvalifikations-, disciplinær- eller afskedigelsesråd ...

...

Rådet skal vurdere, hvorvidt SAS' afgørelse er sagligt og rimeligt begrundet. Finder Rådet, at afgørelsen ikke er saglig eller rimelig begrundet, kan Rådet underkende afgørelsen/opsigelsen, herunder kan Rådet pålægge SAS genansættelse eller tilkende piloten en kompensation. I disciplinærsager kan Rådet kræve at SAS frafalder/tilbagetrækker den tildelte sanktion.

...”

7. Forklaringer

Der er for Disciplinærrådet afgivet forklaring af A, G, E, H, D og I.

A har forklaret bl.a., at han i 1993 kom fra Sterling Airways til SAS som styrmand. I 2009 blev han forfremmet til kaptajn. Han fik den 4. oktober 2017 at vide, at han skulle deltage i flyvningen den 6. oktober 2017 fra København til Montenegro og retur. Han havde rådighedsvagt og agerede under flyvningen som styrmand; B var kaptajn. Det var DBU's direktør, der havde fået ideen til at invitere hans datter C til at deltage i flyveturen med landsholdet hjem fra Montenegro. Det var en belønning for hendes funktion som maskot for kvindefodboldlandsholdet under EM i Holland. Han vidste, at det krævede kaptajnens tilladelse at medtage passagerer i positionsflyvningen fra København til Montenegro, og derfor skrev han allerede den 4. oktober 2017 om aftenen til B for at få dennes tilladelse til at lade C flyve med. B svarede, at det var ok for ham. Selv tog han ind på lufthavnens havnekontor for at høre, hvordan han skulle få C med ind i lufthavnen. Der foreslog man ham et ledsagerkursus, ellers var det nødvendigt at skaffe C et boardingkort, som SAS skulle udstede. Det fortalte han sin hustru, som gennem DBU, hvor hun er ansat, gik videre med sagen og om aftenen den 5. oktober 2017 kunne fortælle, at det ville blive ordnet den følgende dag. Om formiddagen den 6. oktober 2018 var der en del korrespondance mellem DBU og SAS. Heraf fremgik det, at der var problemer, fordi man ikke kunne nå at få tilladelse til at overflyve Rusland. Da flyet imidlertid ikke skulle overflyve russisk territorium, ringede han og fortalte dette til H i SAS' salgsafdeling. Hun kunne dog ikke nå at udstede boardingkort til C og foreslog ham at ringe til SAS' charterafdeling i Stockholm. Efter forgæves telefonopringning bad han pr. mail D om at ringe op, hvilket også skete. Han satte D ind i problemet, og lidt senere ringede D igen og oplyste, at der var en løsning, som den øverste operationelle myndighed, OCC, ville ringe om til ham. Derpå blev han ringet op af I fra OCC, som sagde, at selvfølgelig skulle C med, og han ville ringe til en skranke i lufthavnen, som så ville udstede et boardingkort. I ville ringe tilbage med nærmere oplysninger. Da I ringede igen, havde han imidlertid ikke fået kontakt til skranken, og i stedet foreslog han, at A ved hjælp af sit ID-kort skulle købe en billet for C til Oslo med afgang efter hjemkomsten fra Montenegro. Derved kunne hun få et boardingkort, så hun kunne komme igennem sikkerhedskontrollen; derefter kunne han blot annullere billetten og få den refunderet. Han syntes, at det lød lidt underligt og bad derfor I bekræfte, at det var løsningen. Hertil svarede I, at iblandt måtte man trickse lidt. Han overvejede ikke at kontakte chefpilot E, for OCC er den afgørende myndighed for så vidt angår flyvningen. Han fulgte derefter I's forslag, og C kom igennem sikkerhedskontrollen. Derefter gik han til transitcentret og annullerede billetten til Oslo. Ca. en time inden afgang kl. 13.05 mødtes han sammen med C med B, som ikke spurgte til boardingkort eller lignende. C fulgtes med dem ud til flyet, der var parkeret ved en Schengen-gate. De var ikke gennem paskontrol. Han er godt klar over, at passagerer til

Montenegro skal paskontrolleres. I flyet var der desuden fem kabinemedarbejdere. Der viste sig et teknisk problem, som han og B brugte tid på, og det lykkedes at få det løst umiddelbart før det planlagte afgangstidspunkt. Loadsheet'et bliver udskrevet i cockpittet; antallet af passagerer checkes ikke af kaptajnen, og antallet kan ikke ændres på en positionsflyvning. Han har ikke selv gjort noget for at skrive C på som passager og ved ikke, om hun i øvrigt var registreret som ombordværende.

Efter hjemkomst fra Montenegro havde han en tur til Finland, derefter nogle dage med efteruddannelse, inden han rejste på ferie med sin familie. Under ferien på Gran Canaria blev han den 13. oktober 2017 ringet op af E, som – uden at grunden hertil blev oplyst – meddelte, at han var suspenderet. Efterfølgende blev han indkaldt til tjenstlig samtale den 23. oktober 2017, hvor han havde to bisiddere med. I starten fik han stadig ikke noget at vide om årsagen til suspensionen. Han blev udspurgt om en række forhold vedrørende positionsflyvningen den 6. oktober 2017. Han ville ikke oplyse, hvem der havde givet ham forslaget om at købe en billet på ID-kortet for at skaffe C igennem sikkerhedskontrollen. Han fik ikke at vide, at den oplysning var vigtig. Samtalen varede ca. to timer; han blev ikke orienteret om det videre forløb. Den 25. oktober 2017 blev han med 1½ times varsel indkaldt til et nyt møde, som han dog var forhindret i at deltage i, fordi han deltog i sin svigerindes runde fødselsdag. Han ringede til Dansk Pilotforening og bad foreningen repræsentere ham på mødet.

Han har i marts 2018 gennem et amerikansk bureau fået arbejde som kaptajn i Vietnam Airlines.

G, som er gift med A, har forklaret bl.a., at hun sidder i DBU's direktionssekretariat, hvor hun refererer til direktøren og vicedirektøren. Vicedirektøren nævnte, at det vist var på tide at give C lidt igen, og han skrev derfor en invitation dateret den 5. oktober 2017, stilet til SAS, med bekræftelse af, at C kunne *"be present on DBU charter SAS operated aircraft on 6th of October 2017. Flight number SK 9001 Dep 1305 (CPH-TGD) and return flight SK 7002 Dep 1635 (TGD-CPH). This letter is valid as ticket to the above flights."* Hun kontaktede derpå DBU's rejseafdeling, som ville sørge for det videre. Hun hørte J fra rejseafdelingen og H fra SAS tale sammen. Ifølge H var der et problem, fordi de skulle overflyve Rusland. Der blev ikke nævnt andre begrundelser. Hun talte derefter med sin mand, som ville gå videre til SAS.

E har forklaret bl.a., at han er chefpilot for flytypen Airbus 320. Han er dermed chef for A. Han har siden 1996 været ansat i SAS. A blev bortvist, fordi det havde vist sig, at han havde bragt sin datter om bord på flyet til Montenegro uden at sikre rejsehjemmel, at han havde udvist illoyal adfærd, og at han havde misbrugt ID-billetsystemet til at få sin datter igennem sikkerhedskontrollen. Det er essentielt for SAS, at der er fuldstændighed klarhed over, hvor mange og hvem der er om bord på et fly. Det er almen viden for en pilot. Der var således tale om en sikkerhedsmæssig brist, som endvidere kunne skade SAS' brand. Flyet skulle flyve tomflyvning (positionering) til Montenegro. Efter OM-A punkt 8.7.1.2 er der i visse tilfælde mulighed for at tage passagerer med på en tomflyvning ved et såkaldt passagermanifest. Det forudsætter dog, at betingelserne herfor er opfyldt, hvilket de ikke var i det foreliggende tilfælde. F.eks. var der ikke tale om en "promotional event". Det er noget, der meget sjældent sker, i hans tid som chef vel kun 1-2 gange. Der skulle også være foretaget manuel ændring af load-sheetet. Mailen af 5. oktober 2017 fra DBU til SAS tjener ikke som billet eller lignende rejsehjemmel for C for tomflyvningen. Han ville selv have haft mulighed for at give C tilladelse til at flyve med fra København, men hvis han var blevet spurgt, ville han have sagt nej, idet han ikke kunne overskue konsekvenserne i forhold til de flyvetilladelser, de havde fået. Det ville have været anderledes, hvis det havde været en indenlandsk tomflyvning, f.eks. fra Billund til København.

Adgang gennem security-området giver ikke i sig selv adgang til et fly. OCC er ansvarlig for trafikens afvikling, men har ingen indflydelse på salg af billetter eller på, hvem der er om bord på et fly. Det ved A godt, vil han mene. Det er helt essentielt, at piloterne orienterer hinanden om bl.a. forhold vedrørende flyvningen ("shared reality"). Det har A tilsidesat ved ikke at orientere sin kollega om, at C ikke havde boardingkort. Det er muligt, at salgsafdelingen kunne have ændret flyvningen fra en tomflyvning til en passagerflyvning, men han ved det ikke.

Flyet var parkeret ved gate A22, som er en Schengen-gate; det ville det ikke have gjort, hvis der skulle have været passagerer med til en non-Schengen destination. Det er helt fast, at der ved skifte fra Schengen til non-Schengen skal ske paskontrol.

På mødet den 23. oktober 2017 blev A spurgt om, hvem i OCC der havde foreslået ID-billet-modellen. Det ville han – trods vedholdende udspørgen – ikke svare på, han ville "ikke stikke" en kollega.

Han var forpligtet til at indberette hændelsen til CPH Security. Indberetningen førte til inddragelse af havnekortet i en periode som følge af misbrug af ID-kortet og manglende paskontrol. Manglende gyldigt ID-kort medførte ifølge ansættelseskontrakten, at A ikke kunne flyve for SAS. Der er endvidere givet pålæg om, at passagerer ikke må følges med besætningen om bord på fly.

Efter hans opfattelse er A's regelbrud bevidste. For B's vedkommende forholdt det sig anderledes, idet han af A var bibragt den opfattelse, at A havde sørget for, at alt var i orden. B blev derfor ikke bortvist, men sanktioneret med en skriftlig advarsel og en degradering.

Han fik den 12. oktober 2017 kendskab til hændelsen gennem en henvendelse fra DBU, som takkede for, at det var lykkedes at få C med på turen. Den følgende dag ringede han til A og meddelte ham afgørelsen om suspension. Mødet mandag den 23. oktober 2017 blev afholdt på den første hverdag efter, at A var vendt hjem fra ferie. Mødets formål var at få alle relevante oplysninger frem. Alle de emner, der er nævnt i bortvisningskrivelsen, blev drøftet på mødet. Beslutningen om bortvisning blev truffet af ham og HR-afdelingen i forening. Selv havde han forinden drøftet sagen med sin chef, base chief pilot K, som, så vidt han ved, havde drøftet sagen med sales manager L.

Han har ikke indberettet den øvrige del af besætningen for manglende paskontrol. OM-A revideres to gange om året, og piloterne bliver også "hørt i den" to gange om året.

H har forklaret bl.a., at hun er sales support consultant i SAS, hvor hun har været ansat i 40 år. Hun betjener bonuskunder og lignende. DBU's henvendelse om at medtage C på turen til Montenegro gik til hendes kollega, key account manager M. Det var en usædvanlig henvendelse. Flyet eksisterede ikke i hendes system, da det var en tomflyvning og ikke en passagerflyvning. Hun spurgte en kollega, N, som tidligere havde været i SAS Charter, om det kunne lade sig gøre at få C med på tomflyvningen. Kollegaen svarede, at det ikke kunne lade sig gøre. Hun kunne hverken skaffe billet eller boardingkort. Dette meddelte hun J i DBU's rejseafdeling, og J udtrykte fuld forståelse herfor. Hun blev noget overrasket over A's efterfølgende opringning. Han ville have, at hun skulle fikse det; hun svarede, at det kunne hun ikke. A bad derefter om D's telefonnummer, som hun gav ham. Derefter var hun ikke involveret i sagen. Da hun blev involveret i sagen, vidste hun ikke, hvad der var gået forud. Hun vidste dog, at der var en flyvning, og at der gennem D var klaret en booking for C til hjemturen fra Montenegro.

D har forklaret bl.a., at han er key account manager i SAS' charterafdeling, der har sæde i Stockholm. DBU havde købt en afgang fra København til Montenegro den 4. oktober 2017 og en returrejse den 6. oktober 2017. DBU kunne ikke råde over de to tomflyvninger, som ikke var købt af DBU. SAS bestemte, til og fra hvilke destinationer tomflyvningerne skete. M sendte ham en mail den 5. oktober 2017 med teksten: *"Pilotens datter har fået ok fra både SAS og DBU til at rejse med i morgen, men ved du hvordan vi får lavet et boardingcard til hende når det er charter? Kan du tilføje hende på navnelisten uden at det koster ekstra? Hun skal sidde på jumpseat hos hendes far."* Han opfattede det som et spørgsmål om charterafgangen fra Montenegro til København. Han fik fra DBU bekræftet, at C kunne komme med hjem fra Montenegro. Den følgende morgen gik det op for ham, at M's spørgsmål drejede sig om positionsflyvningen fra København til Montenegro. Hans reaktion var: det går ikke, i hvert fald kunne han ikke gøre noget. Han talte med H, som ville underrette DBU om, at det ikke kunne lade sig gøre.

Den 6. oktober 2017 modtog han en mail fra A, som anmodede ham om at ringe hurtigst muligt. Da han derefter ringede til A, meddelte han, at det ikke kunne lade sig gøre at tage C med i flyet til Montenegro. Han kunne ikke ændre flyvningens status fra en positionsflyvning til en passagerflyvning. A, som ikke kunne være i tvivl om svaret, var mærkbart irriteret. Derefter ringede D til I i OCC, hvorved han fik det indtryk, at der måske alligevel var en mulighed. Han sendte derfor A en mail med teksten: *"operations kontaktar dig då dom sitter med avveckling, som jag förtydd det på dom så kan man lösa det på en P flight."*

I har forklaret bl.a., at han er traffic coordinator i SAS' OCC-afdeling og har været det i tre år. Hans opgave er at sørge for, at der er fly til alle selskabets afgang, herunder når der opstår forsinkelser. Han har intet at gøre med billetter, boardingkort eller lignende og kan ikke tage stilling til, hvem der kan komme om bord på flyene. Han kender ikke reglerne for, hvordan man kan få passagerer med på en tomflyvning. Han og hans kolleger har kontakt med piloter, når der opstår situationer, hvor der skal tages stilling til ændring af fly, dårligt vejr, forsinkelser osv., altså forhold vedrørende flyafviklingen.

I fortsættelse af samtalen med D ringede han til A, som sagde, at han havde brug for et boardingkort for at få sin datter med gennem sikkerhedskontrollen. Han lovede at ringe til stationsledelsen i trafikkontrollen i København. I den opringning fik han det svar, at der ikke kunne udstedes boardingkort til tomflyvningen, men man kunne eventuelt gøre det, at man købte en billet til en eller anden destination, fik et boardingkort, gik gennem sikkerhedskontrollen og efterfølgende fik billetten refunderet. Han gav i en ny telefonsamtale denne oplysning videre til A, som ikke nævnte noget om, at det lød underligt. Han tog ikke stilling til, om det var nok til at få datteren med på flyet, og A spurgte heller ikke. Han mindes ikke at have sagt, at selvfølgelig skulle C med, men i den første samtale lovede han at forsøge at hjælpe. Han kendte ikke D på forhånd. Ved D's henvendelse blev han klar over, at henvendelsen angik et boardingkort til en positionsflyvning, men det var jo bare med henblik på at komme gennem sikkerhedskontrollen. Han vidste ikke, hvordan A ville klare det videre forløb med plads på flyet. Han ville som traffic coordinator have haft autoritet til at ændre flyvningens status fra en positionsflyvning til en passagerflyvning, men gjorde det ikke. Han havde ikke mere med sagen at gøre efter den anden samtale med A.

8. Parternes hovedsynspunkter

Dansk Pilotforening som mandatar for A har overordnet gjort gældende, at A ikke har gjort sig skyldig i grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Bevisbyrden for, at dette skulle være tilfældet, påhviler SAS som arbejdsgiver, og denne bevisbyrde har SAS ikke løftet. Der har derfor ikke været grundlag for at bortvise A fra stillingen som kaptajn i SAS.

Flyvningen fra København til Montenegro var ikke en passagerflyvning, men en positionsflyvning, hvor der imidlertid også var mulighed for at medtage passagerer. Dette fremgår af SAS' Operation Manual Part A (OM-A) punkt 8.7.1.2. Det fremgår intetsteds i denne bestemmelse, at andre end kaptajnen har beslutningsret med hensyn til medtagelse af passagerer på en positionsflyvning; kun han kan give tilladelse hertil. Det må lægges til grund, at kaptajn B har givet tilladelse til, at A's datter kunne flyve med til Montenegro som passager, dels var han inden flyvningen varslet om, at A gerne ville have sin datter med, dels havde han ingen indvendinger mod, at hun rent faktisk fulgte med sin far op i flyet og fulgte med som passager. Det var nok en fejl, at hverken kaptajnen eller A tænkte på at udfærdige et passagermanifest eller på anden måde sikre sig, at datteren var registreret som passager. Men denne fejl medførte ikke nogen konkret sikkerhedsrisiko og havde ikke nogen konkret væsentlig betydning. Fejlen udgør ikke en grov misligholdelse af A's ansættelsesforhold. Det er uvæsentligt, om datterens medrejse som passager medførte ekstraomkostninger for SAS; der er ikke dokumentation for ekstraomkostninger, endsiige om disses eventuelle størrelse.

Det bestrides ikke, at A's datter skulle have været paskontrolleret før udrejsen. Den manglende paskontrol udgør dog ikke et væsentligt forhold i relation til A's ansættelse i SAS. Det må herved tages i betragtning, at heller ikke besætningsmedlemmerne blev paskontrolleret, at ingen af besætningsmedlemmerne blev indberettet herfor, og at udrejsen skete fra en Schengen-gate, hvor der ikke er paskontrol.

Det kan lægges til grund, at A's brug af sit ID-kort til at købe en billig billet til en anden destination til datteren og derved skaffe hende et boardingkort og adgang gennem sikkerhedskontrollen skete efter forslag fra OCC, der er øverste myndighed med hensyn til selve flyvningen. Han havde derfor en berettiget forventning om, at han kunne anvende denne fremgangsmåde. Det er i øvrigt Københavns Lufthavn, der påtaler og sanktionerer eventuelt misbrug af ID-billetsystemet, således som det også er sket i dette tilfælde. Der er ikke tale om nogen misligholdelse, endsiige grov misligholdelse, i forhold til SAS.

Det bestrides, at A har handlet illoyalt over for kaptajnen. SAS har ikke ført noget bevis for, at B skulle have følt sig illoyalt behandlet.

Hverken hver for sig eller samlet udgør de forhold, SAS har fremhævet, grov misligholdelse af A's ansættelsesforhold. Der har derfor ikke været grundlag for bortvisningen, som under alle omstændigheder er en uproportional sanktion, jf. også SAS' eget Just Culture program. SAS kunne i givet fald have overvejet en sanktion svarende til sanktionen over for B.

Selv hvis der havde været grundlag for en bortvisning, gøres det gældende, at SAS ved passivitet har mistet adgangen til at bortvise A. Hændelsen den 6. oktober 2017 var kendt for SAS, særligt for OCC-afdelingen, allerede fra samme dato. I hvert fald var den kendt for A's chef den 12. oktober 2017. At vente med en bortvisning til den 25. oktober 2017 er efter retspraksis alt for længe.

A skal derfor genindtræde i sin stilling med virkning fra bortvisningsdagen. Dette har Disciplinærrådet hjemmel til at bestemme, jf. overenskomstens § 24. Skulle rådet finde, at A ikke skal genindtræde i stillingen, gøres det gældende, at han for den uberettigede bortvisning har krav på erstatning svarende til lønnen i den overenskomstmæssige opsigelsesperiode, fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a, samt en godtgørelse for usaglig afskedigelse, hvis størrelse ikke er begrænset af funktionærlovens § 2 b, alt i overensstemmelse med de subsidiære påstande. Det bestrides ikke, at der i erstatningen for tabsgodtgørelse (løn i opsigelsesperioden) kan ske fradrag for løn indtjent i opsigelsesperioden fra en anden arbejdsgiver.

DI som mandatar for Scandinavian Airlines System Denmark, Norway, Sweden har overordnet gjort gældende, at bortvisningen af A var berettiget, idet han væsentligt har misligholdt de forpligtelser, der påhviler ham som kaptajn i SAS. Han handlede bevidst mod selskabets beslutning og omgik bevidst systemet. Han tog sin datter med om bord på SAS-flyet uden gyldig rejsehjemmel, uden optegnelse på en passagerliste og uden paskontrol ved udrejse fra et Schengenland til et non-Schengenland. Endvidere undlod han at gøre sin kaptajnskollega opmærksom på disse forhold.

Det var et brud på luftfartsloven at lade datteren flyve uden billet. Hun opfyldte ikke betingelserne for at få en passagertilladelse i form af et passagermanifest, og et sådant blev ikke oprettet. Hun stod ikke på nogen passagerliste og var således "blind passager", hvilket potentielt kunne have medført alvorlige konsekvenser ved f.eks. nødlanding eller havari.

A misbrugte SAS' ID-billetsystem ved at bruge sit ID-kort til at købe en billet alene med det formål at få datteren gennem sikkerhedskontrollen. Dette medførte en sanktion fra CPH Security, som bevirkede, at han i en periode var uden gyldigt ID-kort, hvilket var uforeneligt med stillingen som kaptajn i SAS. Han kan ikke undskylde sig med, at forslaget til den skete fremgangsmåde var kommet fra en medarbejder i OCC; han måtte indse, at en sådan fremgangsmåde var i strid med reglerne, og han vidste, at OCC alene er ansvarlig for afvikling af flytrafikken og ikke har noget at gøre med, hvem der kan rejse som passager. I har alene videregivet ideen om, hvordan man kunne komme igennem sikkerhedskontrollen, men intet om at komme med på flyet. Han har misbrugt sin position og autoritet som kaptajn til at lægge pres på medarbejdere i SAS Sales og Operations. Dertil kommer, at takstreglerne blev omgået ved at medtage en uregistreret passager på en positionsflyvning. Det drejer sig måske ikke om store beløb, men er skadeligt for SAS' omdømme.

A har gjort sig skyldig i et groft tillidsbrud i forhold til SAS og kollegaen. Han havde i mailen af 4. oktober 2017 til B givet udtryk for, at han ville sørge for alle formaliteter og har derved givet B det indtryk, at datterens medrejse som passager var godkendt af SAS. Det er skærpene, at han bestred en betroet stilling, at han havde lang erfaring, at han forsætligt tilsidesatte sikkerhedsforskrifter, og at han undlod at indberette hændelsen, men tværtimod forsøgte at skjule den.

DBU's invitation er ikke relevant i forhold til vurderingen af A's handlinger. Han vidste udmærket, at der ikke var givet accept fra kompetent side til datterens medrejse som passager.

Sammenfattende har A ved den udviste adfærd den 6. oktober 2017 har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, og bortvisningen var derfor berettiget.

SAS' Just Culture program er ikke relevant for sagen. Just Culture skal sikre, at alle operationelle fejl bliver indrapporteret. Sådanne fejl bliver som udgangspunkt ikke sanktioneret, medmindre der foreligger grov uagtsomhed, eller der handles for egen vindings skyld. Bevidste brud på gældende regler falder uden for Just Culture programmet.

Det er uden betydning for en passagers pligt til at lade sig paskontrollere ved udrejse til en non-Schengen destination, at flyet var parkeret ved en Schengengate, som det af og til sker ved en positionsflyvning, når flyet ikke medtager passagerer. SAS har ikke bebrejdet A eller de øvrige besætningsmedlemmer, at de ikke gik gennem paskontrollen forud for den pågældende flyvning, idet dette da var kutyme i SAS.

Det bestrides, at SAS har fortabt retten til at bortvise A som følge af passivitet. SAS blev først den 12. oktober 2017 bekendt med, at A's datter havde været passager på positionsflyvningen den 6. oktober 2017. Allerede den følgende dag blev A suspenderet. SAS havde behov for at foretage en nærmere undersøgelse af, hvad der var foregået, herunder have en personlig samtale med A, som var bortrejst på ferie fra den 13. til den 21. oktober 2017, og allerede mandag den 23. oktober 2017 afholdtes møde med A og hans bisiddere fra Dansk Pilotforening. Herefter skete bortvisningen den 25. oktober 2017. SAS har således fulgt effektivt op på sagen med skyldigt hensyn til A's ferie bortrejse og overenskomstens bestemmelser om inddragelse af Dansk Pilotforening.

Såfremt rådet måtte nå til, at der ikke var grundlag for bortvisning, gøres det gældende, at der havde været grundlag for en saglig opsigelse af A. I så fald vil han have krav på fratrædelsesgodtgørelse samt løn i den overenskomstmæssige opsigelsesperiode med fradrag af løn indtjent andetsteds, ligesom tilgodehavende ferie i videst muligt omfang skal anses afholdt i opsigelsesperioden. Der er under alle omstændigheder ikke grundlag for at lade A genindtræde i stillingen, da tillidsforholdet mellem ham og SAS er afgørende brudt som følge af de forhold, som SAS har henvist som grundlag for bortvisningen.

Skulle rådet finde, at en opsigelse af A ikke ville være saglig, skal kravet på godtgørelse for usaglig opsigelse reguleres af funktionærlovens § 2 b. Efter de konkrete omstændigheder bør et sådant krav ikke overstige 2 måneders løn.

9. Formandens bemærkninger og afgørelse

Der har under voteringen ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af Disciplinærrådet kunnet opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skal derfor træffes af formanden, som udtaler:

Efter bevisførelsen kan følgende begivenhedsforløb lægges til grund: A's datter blev af DBU inviteret til at deltage i fodboldlandsholdets hjemrejse den 6. oktober 2017 fra Montenegro. Invitationen skulle ses som en belønning for den indsats, datteren havde ydet som maskot under kvindefodboldlandsholdets deltagelse i EM i Holland. Sagen angår datterens rejse til Montenegro som passager i det fly, som var chartret til at bringe landsholdet tilbage til Danmark. Flyvningen til Montenegro var en positionsflyvning, der ikke skulle medbringe passagerer, men alene besætningsmedlemmer. A skulle deltage som styrmand, og hans kollega B var kaptajn på flyvningen. I en mail af 4. oktober 2017 om aftenen spurgte A B, om denne var indforstået med, at datteren fløj med til Montenegro. A nævnte i mailen, at han ville checke, at alle formaliteter var i orden. Efter det foreliggende havde B ikke indvendinger mod datterens deltagelse i flyvningen. Forløbet den 5. og 6. oktober 2017 viste, at det ikke var muligt at skaffe datteren billet, boardingkort eller anden

gyldig rejselegitimation til at rejse med som passager på positionsflyvningen til Montenegro. A udnyttede derefter en ide, som han havde fået gennem en medarbejder i OCC-afdelingen, idet han ved brug af sit ID-kort købte en billet til datteren til Oslo, hvorefter hun ved brug af det boardingkort, som blev udstedt på grundlag af denne billet, kunne komme gennem sikkerhedskontrollen. Derefter annullerede A billetten til Oslo. Datteren fulgtes derpå med A og B – uden at gå gennem en paskontrol – om bord på flyet og rejste med som passager på positionsflyvningen til Montenegro. Der blev ikke oprettet et passagermanifest til hende, og hun blev ikke registreret i nogen passagerfortegnelse.

A har ved dette handlingsforløb handlet imod gældende regler, som han kendte, ved at lade datteren flyve med som passager på positionsflyvningen uden at have billet, boardingkort eller anden gyldig rejselegitimation og uden at sikre, at hun nogetsteds blev registreret som passager. Det bemærkes herved, at det må antages, at hun – som OM-A punkt 8.7.1.2 er udformet – næppe opfyldte betingelserne for at kunne medrejse som passager. Det bemærkes endvidere, at A måtte indse, at den fremgangsmåde, som en trafikkontrollør i OCC havde nævnt, alene tjente til at komme gennem sikkerhedskontrollen og ikke tjente som adgang for datteren til at rejse med på positionsflyvningen som passager, og han måtte tillige være klar over, at OCC ikke havde kompetence til at afgøre, hvem der kunne rejse med flyet.

Ved at benytte sit ID-kort til at købe en billet til en helt anden destination alene med det formål at få datteren gennem sikkerhedskontrollen har A omgået gældende regler for brug af kortet. Dette misbrug har medført en sanktion i den næst alvorligste kategori fra Københavns Lufthavne, Security. Misbrug af ID-kortet, som medfører fratagelse af kortet, strider også mod ansættelseskontrakten, hvorefter A altid skal være i besiddelse af havnekort.

A undlod at sørge for, at hans datter blev paskontrolleret forud for udrejsen, der skete til en non-Schengen destination. Han var bekendt med, at passagerer i et sådant tilfælde skulle paskontrolleres. At der herved er sket brud på reglerne om paskontrol, ændres ikke af, at flyet var parkeret ved en Schengengate.

A har endvidere handlet illoyalt i forhold til kaptajn B, idet han undlod at fortælle B, at datteren ikke var registreret eller af SAS godkendt som passager på positionsflyvningen til trods for, at han i mailen af 4. oktober 2017 havde tilkendegivet at ville checke, at alle formaliteter var i orden. Det ændrer ikke herved, at B selv har modtaget en advarsel og accepteret en degradering som følge af egne forsømmelser.

Ved disse alvorlige regelbrud og illoyaliteten har A misligholdt sit ansættelsesforhold som kaptajn i SAS.

Ved bedømmelsen af mislighedens grovhed må der lægges vægt på, at regelbruddene indebærer tilside-sættelse af væsentlige sikkerhedsmæssige forskrifter, som A var bekendt med, og at den måde, hvorpå han skaffede datteren med som passager, er udtryk for, at han satte hensynet til datterens rejse over hensynet til at overholde disse forskrifter. Misligholdelsen må derfor betegnes som væsentlig.

Ved vurderingen af, hvilken sanktion det ville være sagligt og rimeligt at anvende over for A som følge af hans væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet, må der lægges vægt på misligholdelsens karakter og A's særligt betroede stilling som kaptajn. Disse omstændigheder vil som udgangspunkt kunne føre til bortvisning. Der må dog også tages hensyn til, at A gennem sin næsten 25-årige ansættelse som pilot i SAS efter det foreliggende ikke havde givet anledning til påtaler, advarsler eller lignende, og til, at der var tale om en enkeltstående, helt særlig og atypisk situation, hvor hans 14-årige datter af DBU var inviteret til at deltage i hjemflyvningen med fodboldlandsholdet fra Montenegro. Disse forhold kan tale for at overveje en

mildere sanktion end bortvisning. En genindtræden i stillingen kan som følge af de skete regelbrud og det ødelagte tillidsforhold mellem A og SAS dog ikke komme på tale.

Efter en samlet vurdering af de anførte konkrete omstændigheder finder jeg, at en opsigelse med overenskomstmæssigt varsel ville have været en saglig, rimelig og tilstrækkelig sanktion over for A. I en sådan situation må bortvisningen sidestilles med en fritstilling med den konsekvens, at løn indtjent i opsigelsesperioden fra anden side – i overensstemmelse med tabsbegrænsningspligten – fratrækkes i kravet på løn i opsigelsesperioden på 11 måneder, og at tilgodehavende ferie anses afholdt i opsigelsesperioden, hvilket ikke er bestridt af klager.

Dansk Pilotforenings mere subsidiære påstand tages herefter til følge som anført nedenfor.

Derfor bestemmes:

Scandinavian Airlines System Denmark, Norway, Sweden skal til A betale aftalt og overenskomstmæssigt vederlag i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel tillige med procesrente heraf fra de enkelte ydelsers forfaldstid samt betale fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a tillige med procesrente heraf fra sagens anlæg. I kravet på løn i opsigelsesperioden fratrækkes løn indtjent i opsigelsesperioden fra anden side, og tilgodehavende ferie anses afholdt i opsigelsesperioden.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger samt halvdelen af udgiften til Disciplinærrådets formand.

København, den 23. maj 2018



Poul Søgaard