

**Kendelse af 17. juli 2019 i faglig voldgift FV2019.0007:**

**Dansk Pilotforening (DPF)**  
(advokat Karen-Margrethe Schebye)

**mod**

**DI**  
**som mandatar for**  
**SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS)**  
(advokat Annette Fæster Petersen)

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår udnævnelse af piloter i SAS fra styrmand til kaptajn. Spørgsmålet er, om SAS efter overenskomsterne mellem SAS og DPF kan tilbyde piloter, der er ansat som styrmænd, ansættelse som kaptajn i en såkaldt flexdeltidsstilling med en samlet årlig tjenestegøringsgrad på mindre end 100 % og en varierende månedlig tjenestegøringsgrad hen over året mellem 100 % og en lavere procent eller udnævnelse til kaptajn skal ske til en fuldtidsstilling.

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

Sagen er den 21. maj 2019 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand (udpeget ved Arbejdsrettens brev af 10. januar 2019) og følgende sidedommere: formand for Dansk Pilotforening René Arpe og næstformand for Dansk Pilotforening Henrik Thyregod, underdirektør Niels Grøn Seirup, DI, og personalejuridisk chef Peer Laier, DI.

Under sagen blev der afgivet forklaring af kaptajn A, SAS, Head of Industrial Relations & forhandlingschef FD B, SAS, Head of Flight Crew C, SAS, Manager Union Agreements, Crew Development & Re D, SAS, og Analyst Industrial Relations E, SAS.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

## **3. Påstande**

Klager har principalt nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at indklagede ikke kan betinge et tilbud om udnævnelse til kaptajn, til en pilot omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst, af pilotens samtidige overgang til ansættelse på deltid.

Klager har subsidiært nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at udnævnte flex/deltidskaptajner, jf. overenskomstens § 9, har et ubetinget krav på fuldtidsansættelse som kaptajn senest 24 måneder efter tiltrædelse som deltidsansat kaptajn.

Indklagede har påstået frifindelse over for såvel klagers principale påstand som klagers subsidiære påstand.

#### **4. Overenskomstgrundlaget**

Den mellem SAS og DPF indgåede overenskomst for SAS ansatte piloter i Danmark er ”gældende for piloter ansat i SAS konsortiet i Danmark med base of employment i danske lufthavne”, jf. § 1, stk. 1. Den indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

##### *§ 9 Deltid*

*Piloten har ret til reduceret arbejdstid i henhold til de almindelige deltidsbestemmelser for pasning af barn indtil barnet er 12 år. Deltiden skal begæres med mindst 4 måneders varsel og omfatte en periode på minimum 12 måneder.*

*Seniordeltid: Piloter, der er fyldt 55 år, har ret til reduceret arbejdstid i henhold til de almindelige deltidsbestemmelser. Deltiden skal begæres med mindst 4 måneders varsel og omfatte en periode på minimum 12 måneder.*

*Derudover kan andre piloter ansøge om deltidsstilling.*

*Flex-deltid: Piloten kan ansøge om flexdeltid forstået som deltid på året, således at piloten kan arbejde 100 % i nogle måneder, hvor SAS har driftsmæssigt behov for det, og ned til 0 % i andre måneder. Deltiden er XX %, og der udbetales løn i henhold til denne XX % hele året. Flex-deltid tildeles kun i perioder på 12 måneder.*

*SAS kan tilbyde nye piloter ansættelse på deltid (jf. skemaer herunder [med angivelse af beskæftigelsesgrader, arbejdsmønstre mv.]). Sådanne piloter skal tilbydes overgang til 100 % tjenestegøring senest 24 måneder efter ansættelsesdato.*

*Ingen pilot kan tvinges på deltid.*

*... ”*

Det er oplyst, at SAS under overenskomstforhandlingerne i 2017 ikke kom igennem med et overenskomstkraft, hvorefter SAS skulle kunne pålægge allerede ansatte piloter, både styrmænd og kaptajner, at gå på deltid.

Overenskomsten indeholder endvidere følgende bestemmelse:

#### *§ 19 Anciennitetsliste*

*Alle piloter ansat i SAS konsortiet i Danmark pr. 31. december 2014 med base of employment i CPH indplaceres på en anciennitetsliste efter date of Hire (DOH).*

...

*Protokollat vedrørende indgåelse af 3/4/5-partsaftale om karriereveje, opsigelser m.v. i SAS og aftaler indgået i henhold til dette protokollat indgår i overenskomsten med virkning fra 1. april 2015.”*

Der er i SAS fire karrierepositioner: styrmand på kortrute, styrmand på langrute, kaptajn på kortrute, kaptajn på langrute. En pilot starter typisk som styrmand på kortrute. 3-4-5-Parts-aftale om fælles karriereveje er en aftale indgået mellem SAS og DPF og de øvrige nordiske pilotforeninger. Det fremgår af denne aftale, at anciennitetslisten lægges til grund, bl.a. ved udnævnelser til FC/flight captain (under forudsætning af at piloten er kvalificeret mv.). Aftalen indeholder nærmere regler om piloternes såkaldte ”biddingrettigheder”, der går ud på, at en pilot under den samlede ansættelse hos SAS har ret til ved 3 tilfælde at hævde anciennitet til overflytning til anden stilling. Der er efter ordningen ingen sikkerhed for at nå sluttrin. Ved overgang fra et trin til et andet kan der være en positionsbindingsperiode på 4 år på grund af omskolingsomkostninger ved skifte af flytype.

## **5. Sagsfremstilling**

I 2017 tilbød SAS 19 piloter, der var ansat som styrmænd, ansættelse som kaptajn på såkaldt flexdeltid. Dette indebærer, at piloten tjenestegør op til 100 % i nogle måneder, hvor SAS har behov for det, og ned til 50 % i andre måneder, og at der må påregnes en højere tjenestegøringsgrad i sommerhalvåret end i vinterhalvåret. Ansættelse kan f.eks. ske med en tjenestegøringsgrad på 81,5 % for hele året, fordelt med 50 i januar, 75 i månederne februar-maj og 100 i månederne

juni-oktober. Deltidsgraden er tilbudt, således at ingen pilot skal opleve en reduktion i løn ved overgang til ansættelse som flexdeltidskaptajn. Der udbetales løn i henhold til disse deltidsgrader hver måned hele året. Alle 19 accepterede SAS's tilbud. På grund af sygdom endte det med, at 17 blev ansat som kaptajn på flexdeltid.

De, som fik tilbuddet, stod øverst på anciennitetslisten, men en pilot ville ikke have brugt et bid ved at have takket nej til flexdeltidskaptajnstillingen og ville i så fald også have beholdt sin plads på anciennitetslisten. Ved at takke ja blev der derimod brugt et bid, men det kræver ikke endnu et bid, såfremt vedkommende senere tilbydes en fuldtidsstilling i samme position. Pr. 1 januar 2019 havde SAS behov for fire fuldtidskaptajner. De blev tilbudt efter anciennitetslisten. De to første stillinger gik til to styrmænd med lavere anciennitetsnummer end de 19, der i 2017 var tilbudt en flexdeltidskaptajnstilling, men som i 2017 var underlagt en 4 års-binding som følge af skifte af flytype. De to næste stillinger blev tilbudt til de to bedst placerede på anciennitetslisten blandt flexdeltidskaptajnerne.

Flexdeltidskaptajner kan frit påtage sig bibeskæftigelse, dog ikke i andre flyselskaber.

A er en af de 19 piloter, som fik tilbud om flexkaptajnsansættelse. Han skrev i den anledning den 16. juni 2017 en e-mail til C, hvori det hedder:

*"Det var jo en gave med torne du præsenterede. Jeg tænker at I må have nogle kampe jer lokale ledere og den øverste ledelse imellem.*

*Jeg forstår, at SAS tolker, at den flexdeltids kaptajnsstilling du har tilbudt mig, er i tråd med vores overenskomst. Dette til trods for at du er nødt til at sende et bilag, som ikke fremgår af vores "grønne bog".*

*Jeg er klar over, at hvis jeg takker nej, så står næsten alle styrmænd klar til at takke ja i stedet for mig.*

*Med dette i tankerne har jeg besluttet mig for at takke ja til en 80% kaptajnsstilling."*

## **7. Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at det er et helt andet og efter hans opfattelse mere interessant job at være kaptajn end styrmand. Han startede i 1989 som pilot i Grønlandsfly, hvor han endte som kaptajn. I 1998 blev han ansat i SAS som styrmand og med placering nederst på anciennitetslisten. Man rykker så op med tiden. Det er den måde, det fungerer i alle europæiske luftfartsselskaber. I 2016 kunne han se på listen, at han nok ville få mulighed for nogenlunde samtidig at blive styrmand long haul eller kaptajn short haul. Der er aldrig nogen sinde nogen i SAS, der har talt om, at et bid på en kaptajnsstilling skulle være på andet end fuld tid. Han var derfor overrasket, da han blev ringet op af C, som tilbød ham en kaptajnsstilling på flexdeltid. Han spurgte, hvad det var. Normal deltid er ansættelse med et fast lavere månedligt timetal. C fortalte, at det var en ny måde, de gjorde det på, og alle fremover skulle starte som flexkaptajner. Han bad om lidt betænkningstid og endte med at takke ja – i dag ville han have skrevet, at han ikke kunne takke nej. Han er nr. 4 på listen over flexkaptajner. Han ved ikke, hvor længe han skal være flexkaptajn. Hvis han forbliver på deltid, bliver hans livsløn 20 % lavere, ligesom hans pension vil blive lavere.

B har forklaret bl.a., at hun har været ansat i SAS siden 2000 og er forhandlingsleder på Pilot-overenskomsten. I 2015 kom bestemmelsen om, at en pilot kan ønske flexdeltid, ind i overenskomsten. Hun var med til forhandlingerne i 2015, men ikke da forhandlingsleder. SAS har ikke udnyttet muligheden i § 9, stk. 6, hvorefter SAS kan tilbyde nye piloter ansættelse på deltid med skemasatte tjenestegøringsgrader. I 2017 rejste SAS krav om at kunne befale styrmænd og kaptajner på tvungen flexdeltid. Det kom SAS ikke igennem med. Ordningen med flexkaptajner har en helt anden karakter, eftersom det er en helt frivillig ordning. Baggrunden for flexkaptajnsordningen er, at juli tidligere var den dårligste måned trafikmæssigt for SAS, nu er juli den allerbedste. Alternativet til ikke at udnævne kaptajner på fuld tid er at lade flyene stå, og i den situation ville der ikke være udnævnt kaptajner. Deltidsprocenten for den enkelte flexkaptajn blev endeligt fastlagt i november 2017. Deltidsgraden fastsættes for et år ad gangen, men kan ændres med to måneders varsel. Der er imidlertid den sikkerhed indbygget i ordningen, at SAS' udmelding hele tiden har været, at ingen skal have mindre i løn, end hvis vedkommende var fortsat i sin hidtidige position.

C har forklaret bl.a., at sommeren over de seneste 10 år er blevet vigtigere og vigtigere for SAS. Tidligere satte de fly på jorden om sommeren. Sommerens trafik er dimensionerende for antal kaptajner, da der skal være en kaptajn på enhver flyvning. Internt i SAS begyndte overvejelserne om ansættelse af kaptajner på flex i 2016. Han talte med de relevante piloter om forfremmelse til kaptajn på flexvilkår i februar 2017, og de fik det endelige tilbud i juni 2017. Han talte flere gange med A. Han har ikke sagt, at fremover starter enhver kaptajnsudnævnelse med udnævnelse til flexkaptajn. Det, han sagde i 2017, var, at det, han lige nu kunne tilbyde, var ansættelse som flexkaptajn. Og de piloter, han ringede til, var bare glade og sagde ja. Det er et udmeldt grundvilkår for flexkaptajner, at ingen pilot skal opleve en lønnedgang ved udnævnelse til kaptajn.

D har forklaret bl.a., at en kaptajn på fuld tid leverer 183 produktionsdage, en kaptajn på 80 % får 31 ekstra fridage. Fordelen ved flexdeltidskaptajner er, at det giver øget fleksibilitet i planlægningen af udnyttelsen af flykapaciteten.

E har forklaret bl.a., at han blev flexdeltidskaptajn i 2017. Når man har været ansat i 18-19 år, er det en stor ting at blive kaptajn. Det er et mere interessant job. Han sagde ja, fordi han fik samme løn, et mere interessant arbejde og 31 ekstra fridage. Han har ikke oplevet nogen tvang. Oktober 2018 overgik han til en administrativ stilling, så han nu flyver lidt mindre. I 2015 var han næstformand for DPF og deltog i overenskomstforhandlingerne. Det var piloterne, som foreslog bestemmelsen om, at piloterne kunne ansøge om flexdeltid. De havde ”planket” bestemmelsen fra engelske charterselskaber.

## **8. Parternes argumentation.**

**8.1. Klager** har navnlig anført, at Pilot-overenskomsten og 3-4-5-Parts-aftalen forudsætter samme og lige ansættelsesgrad for alle piloter, medmindre piloten udnytter sin ret efter overenskomsten til nedsættelse af beskæftigelsesgraden eller har søgt og aftalt dette af konkrete årsager. Overenskomsten er en heltidsoverenskomst, og der er ikke i 3-4-5-Parts-aftalen nogen aftaledækning af karrierevilkårene ved udnævnelse af en pilot til en højere stilling på deltid. Overenskomstens § 9 sætter rammerne for deltidsansættelse af piloter, og der har været en fælles forståelse mellem parterne om, at der ikke ud over rammerne af § 9 kan ske deltidsansættelse af

piloter. Denne fælles forståelse fremgår bl.a. af det faktum, at overenskomstens § 9 i det hele taget er blevet aftalt. Klager er enig i, at ingen pilot har et retskrav på ansættelse som kaptajn. Når der imidlertid er en ledig stilling, er der retskrav på udnævnelse i den rækkefølge, som følger af anciennitetslisten, forudsat at den pågældende pilot har de fornødne certifikater og kurser og har biddet på stillingen. Da overenskomsten forudsætter fuldtidsansættelse, kan SAS ikke ensidigt betinge nødvendige og af SAS ønskede udnævnelser til kaptajn af, at udnævnelse og videre ansættelse sker på en reduceret beskæftigelsesgrad, idet udnævnelse i øvrigt kan anses som et retskrav for piloten. Ensidiig opstilling af en sådan betingelse er en omgåelse af overenskomstens krav om, at der alene kan ske overførsel til deltidsansættelse ved aftale. SAS' krav ved overenskomstforhandlingerne i 2017 om adgang til anvende flexdeltidsansættelse giver ingen mening, hvis SAS mente allerede at kunne betinge kaptajnsudnævnelse af overgang til flexdeltidsansættelse. At betinge en pilots ansættelse som kaptajn af overgang til deltidsansættelse vil have karakter af tvang, fordi det reelt er det samme som at betinge fortsat ansættelse af overgang til deltid. De piloter, som fik tilbuddet, havde ikke noget reelt valg, hvilket må sidestilles med tvang

Subsidiært gør klager gældende, at udnævnelse til kaptajn er at sidestille med ”nyansættelse” i overenskomstens forstand, således at der, jf. overenskomstens § 9, stk. 6, 2. pkt., skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse senest 24 måneder efter ansættelse som flexdeltidskaptajn. Ved ansættelse af en udefra kommende som kaptajn har denne, hvis ansættelsen sker på deltid, krav på at blive ansat på fuld tid senest efter 24 måneder. Det har aldrig været tilsigtet med overenskomsten, at en sådan nyansat skulle være bedre stillet end en allerede ansatte.

Klager har i øvrigt anført, at der ikke under sagen kan tages stilling til, om en fortolkning af Pilot-overenskomsten i overensstemmelse med klagers opfattelse strider mod deltidslovens § 4 a, stk. 1, idet det er et lovfortolknings spørgsmål, som ikke kan afgøres ved faglig voldgift, men henhører under domstolene, jf. deltidslovens § 4, stk. 5. Deltidsloven er ikke en del af sagen, som alene angår forståelsen af overenskomsten, hvis bestemmelser i øvrigt slet ikke kan tilsidesættes som ugyldige efter deltidsloven, der alene kan ugyldiggøre de individuelle ansættelsesaftaler.



**8.2. Indklagede** har navnlig anført, at der ikke i overenskomstgrundlaget er noget krav om, at ansættelse som kaptajn skal ske på fuld tid. Et krav om, at ansættelse af en allerede ansat styrmand som kaptajn skal ske på fuld tid, vil i øvrigt skulle tilsidesættes efter deltidslovens § 4 a, stk. 1, idet en lønmodtager og en arbejdsgiver efter denne bestemmelse har ”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”.

Det er driftsmæssigt velbegrundet, at et antal kaptajner i SAS er ansat på flexdeltidsvilkår, eftersom produktionen er væsentlig større om sommeren end om vinteren. Uden adgang til sådan ansættelse af kaptajner ville det økonomisk have været en bedre løsning for SAS at lade fly stå stille om sommeren.

Der er ikke i overenskomsten anden begrænsning i SAS’ adgang til at ansætte allerede ansatte på deltid, end at ingen pilot må tvinges på deltid. Der foreligger ingen form for tvang. SAS har tilbudt ansættelse som kaptajn på vilkår, som det stod piloterne frit for at takke nej til – den enkelte kunne vælge forblive i sin hidtidige stilling på uændrede vilkår. SAS’ overenskomstkrav i 2017 gik på at få adgang til at pålægge allerede ansatte at gå på deltid, både kaptajner og styrmænd. At det krav blev afvist, er uden betydning for SAS’ adgang til at tilbyde allerede ansatte overgang til deltid efter aftale.

Når allerede ansatte ansættes på deltid, er der ikke i overenskomsten noget krav om, at der skal ske overgang til fuld tid senest 2 år efter ansættelsen. Tidsbegrænsningen angår kun nyansatte. Der sker ikke nyansættelse af piloter i kaptajnsstillinger – ansættelse sker efter anciennitetslisten blandt allerede ansatte piloter. Der forekommer derfor ikke nogen ”forskelsbehandling” mellem en internt forfremmet flexdeltidskaptajn og en nyansat kaptajn udefra, for den sidste findes slet ikke.

Det tilkommer den faglige voldgiftsret at afgøre, om overenskomsten strider mod deltidslovens § 4 a, stk. 1. Indklagede har herved henvist til deltidslovens § 4, stk. 1, og bemærket, at klagers synspunkt er besynderligt, eftersom klager i en anden faglig voldgiftssag mellem parterne, FV2017.0009, nedlagde påstand om, at SAS skulle anerkende, at en overenskomstbestemmelse

om salg af fridage var i strid med deltidsloven – en påstand, som blev taget under påkendelse i kendelsen i sagen afsagt den 20. oktober 2017 af udvidet formandskab (Lene Pagter Kristensen, Oliver Talevski, Lars Hjortnæs), men som klager ikke fik medhold i. En overenskomst, som er i strid med deltidslovens § 4 a, stk. 1, skal tilsidesættes som ugyldig.

## **9. Opmandens begrundelse og resultat**

SAS' produktion er ujævn hen over året. Produktionen er betydeligt større om sommeren end om vinteren. Når et fly skal i luften, skal der være en kaptajn på flyet. Der er således behov for et varierende antal kaptajner til tjeneste hen over året. I spændet mellem højeste og laveste antal månedlige flytimer kan der derfor ligge et driftsmæssigt velbegrundet behov for kaptajner, som tjenestegør op til 100 % i nogle måneder og ned til 50 % i andre måneder (såkaldte flexdeltidskaptajner). Det må da også efter bevisførelsen anses for godtgjort, at SAS har haft et solidt sagligt grundlag for beslutningen om af driftsmæssige hensyn at udnævne et antal kaptajner på flexdeltidsvilkår som sket. Det lægges i øvrigt efter bevisførelsen til grund, at den enkelte flexdeltidskaptajn nok kan få beskæftigelsesgraden ændret, men at SAS har forpligtet sig til en beskæftigelsesgrad, som sikrer, at kaptajnen ikke stilles dårligere lønmæssigt end vedkommende ville have været ved fortsat tjeneste i den hidtidige styrmandsstilling.

Det er et grundprincip i dansk arbejdsret, at det er arbejdsgiveren, som ud fra driftsmæssige hensyn afgør bemandingsbehovet, dets størrelse og sammensætning, herunder behovet for deltidsansatte. Arbejdsgiveren kan ved kollektiv overenskomst med respekt af deltidsloven aftale begrænsninger i denne frihed (ledelsesret).

Det forhold, at en arbejdsgiver ved kollektiv overenskomst tillægger de ansatte ret til deltidsansættelse, f.eks. i børnepasningsøjemed, som seniorordning eller under andre betingelser, kan ikke i sig selv anses som udtryk for et afkald fra arbejdsgiveren på efter behov at tilbyde allerede ansatte ansættelse på deltid. Tilsvarende gælder om en overenskomstaftalt ret for de ansatte til at ansøge om deltid (samme nedsatte tjenestegøringsgrad hele året) eller flexdeltid (varierende tjenestegøringsgrad hen over året og samlet nedsat årlig tjenestegøringsgrad) – en sådan ret kan heller ikke i sig selv anses som udtryk for et afkald fra arbejdsgiveren på efter behov at tilbyde allerede ansatte ansættelse på deltid. Det gælder endvidere for et overenskomstforbud mod at

tvinge ansatte på deltid – et sådant vilkår kan heller ikke i sig selv anses som udtryk for et afkald fra arbejdsgiveren på efter behov at tilbyde allerede ansatte ansættelse på deltid, herunder flexdeltid. Det forhold, at en arbejdsgiver ikke hidtil har gjort brug af friheden til at tilbyde allerede ansatte deltidsansættelse, kan ligeledes på ingen måde i sig selv anses som udtryk for et afkald på efter behov at tilbyde allerede ansatte ansættelse på deltid.

Pilot-overenskomstens § 9 angår deltid. Den omfatter alle piloter i SAS, og gør således ingen forskel på styrmænd og kaptajner. Den indeholder i stk. 1-4, bestemmelser, som giver ansatte piloter ret til (mod forholdsmæssig lønreduktion, § 9, stk. 5) på angivne betingelser at gå ned i arbejdstid eller ansøge om en (sædvanlig) deltidsstilling eller flexdeltid. I § 9, stk. 5, er der en aftale, som begrænser SAS's frihed til at ansætte nye piloter til deltid, således at det skal ske med skemafastlagte tjenestegøringsgrader mv., og således at der skal tilbydes de pågældende piloter overgang til 100 % tjenestegøring senest 2 år efter ansættelse. I øvrigt er der i § 9, stk. 6, en bestemmelse om, at ingen pilot kan tvinges på deltid.

Der er ikke fremkommet oplysninger under sagen, som giver grundlag for at fastslå, at disse bestemmelser – ud over det, de siger – må anses for at indeholde et afkald fra SAS' side på efter behov at tilbyde allerede ansatte ansættelse på deltid, herunder flexdeltid, og det gælder, både når bestemmelserne anskues hver for sig, og når de anskues samlet. Der er heller ikke i øvrigt fremkommet oplysninger, som giver grundlag for at fastslå eksistensen af et sådant afkald fra SAS's side. At SAS ikke tidligere har benyttet sig af den mulighed, understøtter på ingen måde en sådan forståelse. Noget bevis for en fælles forståelse, fælles forudsætninger eller omgåelse som hævdet af DPF er i det hele taget ikke ført.

Der kan ikke fra det forhold, at SAS ved overenskomstforhandlingerne i 2017 ikke kom igennem med et krav, hvorefter SAS skulle kunne pålægge allerede ansatte piloter at gå på deltid, drages den slutning, at SAS herved har afskåret sig fra at benytte sin hidtidige frihed til at tilbyde allerede ansatte ansættelse på deltid. Der er nu engang forskel på at diktere og på at tilbyde.

De styrmænd, som accepterede tilbuddet om ansættelse som flexdeltidskaptajn, kan ikke anses for at være tvunget på deltid. Der var ingen sanktion knyttet til et afslag, piloterne bevarede ved

afslag deres hidtidige stilling og dermed forbundne rettigheder, herunder deres placering på anciennitetslisten og dermed forbundne biddingrettigheder. Der var derfor heller ingen trussel om noget negativt forbundet med tilbuddet.

Der er på denne baggrund ikke grundlag for at tage DPF's principale påstand til følge, som indklagede derfor frifindes for.

Spørgsmålet er herefter, om der kan gives DPF medhold i den subsidiære påstand.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at ansættelse af nye piloter i SAS sker til en position som styrmand, og at udnævnelse til kaptajn sker efter en anciennitetsliste. Det er således en allerede ansat pilot, som kan blive kaptajn i SAS. Efter udnævnelse til kaptajn bevarer den pågældende sin placering på anciennitetslisten, der er fælles for alle piloter, styrmænd som kaptajner. Der er intet belæg i overenskomstgrundlaget for at forstå en udnævnelse til kaptajn på flexdeltidsvilkår som ansættelse af en ny pilot eller for at sidestille udnævnelse af en kaptajn på flexdeltidsvilkår med ansættelse af en ny pilot. DPF's synspunkt om, at det følger af § 9, stk. 6, 2. pkt., at SAS skal behandle flexdeltidskaptajner som nyansatte og derfor tilbyde dem ansættelse på fuld tid inden for 2 år, kan således ikke tages til følge. Indklagede skal således også frifindes for DPF's subsidiære påstand.

**Thi bestemmes:**

DI som mandatar for SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden frifindes.

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

Børge Dahl