

Kendelse

Afsagt den 19. december 2023

i

faglig voldgift FV2023.53

Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane

(advokat Rune Asmussen)

mod

DI Overenskomst I

for

SAS Connect Crew Services A/S

(advokat Anette Fæster Petersen)

1. Tvisten

Tvisten angår forståelsen af § 5, stk. 9, i overenskomst (2021-2025) mellem SAS Connect Crew Services A/S og Flyvebranchens Personale Union. Spørgsmålet er, på hvilke vilkår kabineansatte (cabin crew), som er fuldtidsansatte på variabelt fridagssystem, kan overgå til fast fridagssystem i tilfælde, hvor SAS Connect efter overenskomsten er forpligtet til at tilbyde cabin crew at arbejde i fast fridagssystem.

2. Sagens behandling

Sagen er den 6. december 2023 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Kristian Korfits Nielsen som opmand og med følgende sidedommere:

For klager: Noaman Azzouzi, advokat og partner i Németh Sigetty Advokater, og Elisabeth Tran, advokat i Flyvebranchens Personale Union.

For indklagede: Peer Laier, underdirektør i DI, og Kristian Steen Lauridsen, personalejuridisk chef i DI.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B og C.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

3. Påstande

Klager, Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane, har nedlagt følgende påstande:

Principalt: SAS Connect Crew Services A/S skal anerkende, at overenskomstens § 5, stk. 9, skal fortolkes således, at fuldtidsansatte, der er ansat på variabelt fridagssystem og tilbydes at arbejde i fast gruppe, har ret til at overgå hertil på fuld tid.

Subsidiært: SAS Connect Crew Services A/S skal anerkende, at det er i strid med overenskomstens § 5, stk. 9, udelukkende at tilbyde ansatte at arbejde i fast gruppe på deltid.

Indklagede, DI Overenskomst I for SAS Connect Crew Services A/S, har påstået frifindelse.

4. Overenskomstgrundlag mv.

SAS Connect Crew Services A/S (SAS Connect) er forpligtet af en virksomheds-overenskomst, der er indgået med Flyvebranchens Personale Union (FPU), som er en del af Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane.

Virksomhedsoverenskomsten gælder for Cabin Crew ansat i selskabet, jf. § 1, og den indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 5 Tjenesteperioder, schedulering og arbejdstid

...

Stk. 2 Roster

Selskabet udarbejder en roster per kalendermåned. Rosteren skal indeholde alle aktiviteter tilsat af Selskabet i den kommende måned. Rosteren skal være tilgængelig senest den 16. (sekstende) før den aktuelle tjenestegøringsmåned.

...

Stk. 6 Variabelt fridagssystem

For tjenestegørende i variabelt fridagssystem gælder følgende:

- a. Der tildeles minimum 157 fridage per kalenderår for Cabin Crew på 100 % tjenestegøring. (Eksempel; 365 kalenderdage – 25 feriedage – 157 fridage = 183 P-dage). ...

...

Stk. 9. Fast Gruppe fridagssystem

Cabin Crew arbejder i et kontinuerligt system, med udgangspunkt i mønsteret 5P-3F-5P-4F. Fast gruppe kan også tilbydes som en deltidsstilling.

Stk. 10 Tildeling af tjenestegøringsgruppe

- a. Mindst 40 % af Cabin Crew i en tjenestegøringsgruppe (eksempelvis; base, flykvalifikation, funktion ombord, (ie AP/AH) har tilgang til fast fridagssystem, såfremt antallet af Cabin Crew i tjenestegøringsgruppen overstiger 30 Cabin Crew. Hvis muligt er Selskabet indstillet på at vurdere muligheden for at tilbyde fast gruppe, uagtet at antallet af Cabin Crew i en tjenestegøringsgruppe understiger 30 Cabin Crew.”

Stk. 12 Skoling/Uddannelse

Cabin Crew under uddannelse kan udtræde af sit normale arbejdstidssystem (fast gruppe, variabel gruppe, deltid, etc.) og planlægges i henhold til SAS Connects OM-A.

Fridage, der eventuelt mistes i denne uddannelsesperiode, tildeles så vidt muligt hvor Cabin Crew ønsker dem. Fridagene skal være tildelt senest 6 måneder efter afslutning af skolingsforløbet, medmindre andet aftales med den enkelte Cabin Crew.

Hensigten er, at Cabin Crew skal kunne følge et hvilket som helst uddannelsesforløb, både på home base og uden for home base, uafhængig af geografisk placering af dette forløb. Cabin Crew følger det af kursusudbyderen til enhver tid gældende skolingsprogram/kursusforløb.

...

§ 20 Deltid

En Cabin Crew har ret til reduceret arbejdstid¹ for pasning af barn indtil barnet er 12 år. Deltiden skal begæres med mindst 6 måneders varsel og skal omfatte en periode på minimum 12 måneder.

Cabin Crew, der er fyldt 55 år, har ret til reduceret arbejdstid i henhold til de almindelige deltidsbestemmelser. Deltiden skal begæres med mindst 6 måneders varsel og skal omfatte en periode på minimum 12 måneder.

¹ For Cabin Crew i Variabel Gruppe 75 % tjenestegøring, for Cabin Crew i Fast Gruppe 77,2 % tjenestegøring i mønsteret 4P- 4F-4P-5F.

En Cabin Crew kan ansøge om en deltidsstilling på X %. Hvis Selskabet godkender ansøgningen, aflønnes den ansatte med X % (svarende til den procentdel, den ansatte arbejder i forhold til fuld tid) af opnået løn.

Udgangspunktet for fastlæggelse af deltidsgrader for Cabin Crew i variabel gruppe er, at en fuldtidsansat har en årlig arbejdsforpligtelse på 183/184 produktionsdage, jf. § 5 stk. 6 a. For Cabin Crew i variabel gruppe på deltid øges minimum antal fridage per måned med én for hver 5% stillingsgraden reduceres. (Eksempel, en Cabin Crew på 95% tildeles minimum 12 fridage per kalendermåned, en Cabin Crew på 75% tildeles 16 fridage, etc.)

Udgangspunktet for fastlæggelse af deltidsgrader for Cabin Crew i fast gruppe er, at en fuldtidsansat har en gennemsnitlig årlig arbejdsforpligtelse på 190 produktionsdage.

Selskabet tilbyder som udgangspunkt 3 former for deltid; tjenestegøring i fast gruppe, tjenestegøring i variabel gruppe og flex-deltid i variabel gruppe. I tillæg til disse kan Selskabet tilbyde andre former for deltid.

Selskabet kan tilbyde nye Cabin Crew ansættelse på deltid og Cabin Crew kan ansøge om deltidsstilling.

Selskabet kan ensidigt med 6 måneders varsel til udgangen af en måned op-sige bevilget deltid, hvis ressourcebehovet skulle tilsige dette. Undtaget fra det er, Cabin Crew som har søgt deltid med baggrund i pasning af barn eller Cabin Crew som har søgt deltid med baggrund i, at vedkommende Cabin Crew er fyldt 55 år, jf. bestemmelser ovenfor § 20 1. og 2. afsnit.”

Der er fremlagt mail af 28. juni 2022 fra C fra SAS Connect til bl.a. B fra SCCU (SAS Connect Cabin Union). Vedhæftet mailen er beregning af lønpåvirkning for Cabin Crew Connect ved overgang fra variabel gruppe (100 %) til fast gruppe 5/4 (93,6 %) samt powerpointpræsentation af relevante bestemmelser i overenskomsten, af fast gruppe tildeling (5/4 kontra 5/3/5/4) og af den model, SAS Connect ville anvende ved overgang til fast gruppe (deltid som forudsætning for fast arbejdstid).

Endvidere er fremlagt udskrift af Roster Systemet (CPH Cabin Crew) vedrørende SAS Connects iværksættelse af bidding proces med henblik på at give cabin crew adgang til at tilmelde sig fast gruppe. Heraf fremgår bl.a., at cabin crew i perioden fra den 24. november 2022 til den 9. december 2022 kunne vælge mellem at overgå til fast gruppe på rotationsordningen 5/4, dvs. 5 arbejdsdage og 4 fridage, eller forblive i variabel gruppe på de hidtidige ansættelsesvilkår.

Endelig er fremlagt en mail af 19. november 2023 fra D, næstformand i SCCU til B med opgørelse af arbejdstid i perioden fra februar til oktober 2023 for tre kabineansatte i henholdsvis fast gruppe på deltid og i variabel gruppe på fuld tid.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun siden 2011 har været formand for FPU. Hun har tidligere fløjet som kabinepersonale hos Cimber Air.

Det er et gode for cabin crew at være på deltid. Arbejdsgiverne finder det derimod uattraktivt, og de skal derfor kæmpe for adgang til at være deltidsansat ved overenskomstforhandlinger.

Deltid er noget, man skal søge om, bortset fra i de tilfælde, hvor overenskomsten giver cabin crew krav på at kunne gå på deltid.

Cabin crew er enten ansat på fast tid eller på variabel tid. Luftfartsselskaberne vil helst have så meget variabel tid som muligt. Derfor er det drøftet ved overenskomstforhandlingerne, hvor mange der kan komme på fast tid. Det er et gode at komme i fast gruppe, og der skal derfor betales for det. Det sker typisk ved, at man skal arbejde flere dage om året, end dem der er i variabel gruppe. Der betales således for den stabilitet, man får ved at være i fast gruppe.

Det er korrekt, at cabin crew maksimalt arbejder det samme antal dage om året, uanset om de er ansat i variabel eller fast gruppe. 190 produktionsdage er max. i forhold til EU's regler for flyvetid. Det er ikke sædvanligt, at man arbejder de 190 dage i løbet af året.

Den foreliggende overenskomst er den første af sin slags med hensyn til fast gruppe. Overenskomsten er i vidt omfang udtryk for SAS Connects ønsker. Det var SAS Connect, der kom med det samlede udkast til overenskomst, som de forhandlede om. Det var også tilfældet med hensyn til § 5, stk. 9, om fast gruppe fridagssystem. Det system med 5-3-5-4, som er nævnt i bestemmelsens 1. pkt., kendes fra andre flyselskaber. Så det blev de i FPU ikke overrasket over at se i teksten til § 5, stk. 9. De var bekendt med praksis i det gamle selskab, SAS-SK,

hvor fast gruppe var på deltid. Derfor ville de gerne have slettet 2. pkt. i det oprindelige udkast til § 5, stk. 9. Heri var ordet ”også” ikke medtaget. Det blev drøftet, om 2. pkt. skulle slettes. Hun spurgte, om man kan være i fast gruppe på fuld tid. Det svarede forhandlerne fra SAS Connect ja til. Kompromiset blev, at ordet ”også” blev tilføjet i 2. pkt. Ordet ”tilbydes” i 2. pkt. skal læses i sammenhæng med § 20, hvorefter cabin crew kan ansøge om deltid.

Det er et lavtlønsjob at være ansat som cabin crew. Det er derfor svært at være på deltid. Nogle få cabin crew vil dog gerne være på deltid, idet de herved opnår forudsigelighed og dermed stabilitet med hensyn til deres arbejdsmonster.

Hver måned udgives der en vagtplan (roster). Denne skal være tilgængelig senest den 16. i måneden før den måned, hvor den skal finde anvendelse. Det er et relativt kort varsel, man får med rosteren, og det er medvirkende til, at nogle ansatte gerne vil i fast gruppe på deltid. Ved ansættelse i variabel gruppe ved man således ikke, hvilke dage og hvilke tidspunkter på dagen, man skal arbejde, før rosteren udkommer. Ved fast gruppe ved man, hvilke dage man skal arbejde, men ikke hvilke tidspunkter på dagen. Det sidste ved man først, når rosteren udkommer.

Tjenestegøringstiden skal fremgå af rosteren. Man kan ikke sige, om cabin crew har flere timer med 190 produktionsdage, som er normen ved fuldtidsansættelse i fast gruppe, end med 183 produktionsdage, som er normen ved fuldtidsansættelse i variabel gruppe. Nogle flyselskaber er dygtige til at sætte mange timer ind på en produktionsdag.

Hun er bekendt med, at andre flyselskaber anvender systemet 5-3-5-4, og at det ikke er problematisk i forhold til disse selskabers vagtplanlægning.

Det er korrekt, at SAS Connect har tilbudt, at cabin crew ved overgang til fast gruppe kunne arbejde efter systemet 5-4 med yderligere 12 arbejdsdage (maksimalt to om måneden og med visse aftalte begrænsninger i, hvorledes de 12 dage kan lægges). Det er rimeligt nok, at man ikke får flere fridage, end hvad årsnormen siger. Udfordringen ved SAS Connects tilbudte 5-4-system var imidlertid, at det berørte forudsigeligheden, idet 12 dage kunne tages ud årligt og placeres på

dage, som cabin crew ikke kendte på forhånd. Det ville man først gøre, når rosteren udkom. Det er rigtigt, at de midterste dage i et rul var fredet og således ikke kunne røres af SAS Connect. Det gav dog ikke meget forudsigelighed.

Arbejdet som cabin crew er sæsonbetonet. Der er i sagens natur mest at lave om sommeren. Det er der taget højde for i overenskomstens § 20, litra a, om flexdel-tid.

Hun hørte første gang om deltidsproblematikken ved fast gruppe, da fast gruppe første gang skulle tildeles i henhold til overenskomstens § 5 stk. 10. Det var vist i august 2022, at de 40 % og 30 cabin crew i en tjenestegøringsgruppe blev ramt. Hun blev overrasket over, at SAS Connect meddelte, at fast gruppe alene kunne være på deltid og det med systemet 5-4. Det var som nævnt blevet drøftet og bekræftet af SAS Connect ved overenskomstforhandlingen, at man kunne være i fast gruppe på fuld tid. Det var på arbejdsgiversiden navnlig F og C og en, der hed G, som deltog i forhandlingerne.

B har forklaret bl.a., at hun er kabinechef og endvidere er tillidsrepræsentant i SAS Connect. Hun er også formand i den lokale fagforening SAS Connect Cabin Union (SCCU).

Hun blev ansat i SAS Connect pr. 1. februar 2022. Basen var på dette tidspunkt næsten lige startet op, og det var svært for SAS Connect at rekruttere. De fik at vide, at der var mulighed for fast og variabel roster. Det var rekrutteringsbureauet, som stod for at hyre cabin crew til SAS Connect, der sagde, at fast roster ville være en mulighed.

Fast roster er attraktiv, fordi det giver forudsigelighed. Cabin crew opnår en god "work life balance", idet de maksimalt skal arbejde fem dage i træk. I variabel gruppe kan det være op til syv dage i træk, og derefter kan man risikere kun at have to fridage. Ved fast gruppe har man minimum tre fridage efter 5 produktionsdage, og disse fridage kan ikke inddrages.

Hun er bekendt med, hvordan vagtplanlægning foregår i andre flyselskaber. Hun har fløjet hos Cityjet. Her var udgangspunktet, at alle blev ansat på fast roster.

Den gren af SAS, som sidder i Irland, og som står for vagtplanlægning, har sagt til hende, at det er nemmest at planlægge ud fra systemet 5-3-5-4. Det er det system, som anvendes for cabin crew på fuld tid med base i London, når dette kabinepersonale flyver i højsæsonen. I lavsæsonen anvendes systemet 5-4-5-4. For cabin crew med base i London er der således ikke tale om en tvungen deltidsstilling for at indgå i det faste fridagssystem, og det følger af samme årsag ej heller en lønning med for den ansatte.

De har i SCCU udarbejdet statistik for, hvor meget cabin crew flyver i henholdsvis fast og variabel gruppe. Det er sket på baggrund af arbejdstiden for tre ansatte i fast gruppe på deltid og tre ansatte i variabel gruppe på fuld tid. Bl.a. ansat nr. 3 i fast gruppe på deltid har mere arbejdstid end to af de ansatte i variabel gruppe på fuld tid. Det er korrekt, at i gennemsnit har de tre cabin crew i variabel gruppe flere timer end cabin crew i fast gruppe.

Der er 232 ansatte cabin crew med base i København. Seks af disse har takket ja til fast roster på deltid. De er alle svenskere, og de belastes ikke så meget af at skulle gå ned i løn på grund af den gode valutakurs på danske kroner, og fordi de betaler svensk skat. Hun mener ikke, at det har været afgørende for ønsket om at komme i fast gruppe på deltid, at de pågældende pendler fra Sverige.

Det er som kabineansat svært at komme på deltid, hvis man gerne vil det, og man ikke tilhører den gruppe, som efter § 20 har ret til at komme på deltid. Der er 10 ansatte, som har søgt om deltid. De har alle fået afslag, og de har derefter sagt op.

Hun har aldrig fra SAS Connect fået tilbudt en ordning, hvor medarbejderne arbejder i mønstret 5-3, hvor SAS Connect så tildeler ekstra 13 fridage. Det har hun først læst om i processkrifterne.

Hun blev overrasket, da hun fik at vide, at overgang til fast roster alene kunne ske på deltid. De har efterspurgt fast roster på fuld tid siden februar 2022. Hun kan ikke forstå, hvorfor fast roster på fuld tid er et problem for SAS Connect.

SAS Connect har oplyst, at deltid i fast roster udgør 93,6 % af lønnen for en fuld-tidsansat. Det er en løn, som ligger under dagpengesatsen.

Det er efter hendes opfattelse selvindlysende, at fast gruppe vil være nemmest at planlægge efter. Her skal man bare plote arbejdsdagene ind i systemet. SAS Connect har ikke sagt noget om, at det skyldtes økonomien, at man ikke kunne tilbyde fast roster på fuld tid.

SAS Connect har ikke sagt noget om, hvor mange cabin crew der skal være, for at det er rentabelt med fast roster på fuld tid. Der er en række medarbejdere, som ønsker et fast fridagssystem, men samtidig ønsker at arbejde på fuld tid.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat hos SAS siden 1985. Han har arbejdet med området Union Agreement siden 1998. Han deltog i forhandlingerne om den overenskomst, som sagen handler om.

Under forhandlingerne blev det ikke fra A's side tilkendegivet, at fast roster skulle være på fuld tid med arbejds mønstret 5-3-5-4. Ingen af hans kollegaer har erindring herom.

Medarbejderne kan tilbydes deltid. Han kan ikke huske, at det var FPU, som fik ordet "også" ind i § 5, stk. 9, 2. pkt. Han kan ikke huske, om ordet "også" var med i det oprindelige udkast til bestemmelsen. Det kan hans kollegaer heller ikke. Hvis ordet "også" er tilføjet i forhold til det oprindelige udkast til bestemmelsen, så er det ham, der har gjort det. Han mener ikke, at ordet gør nogen forskel.

Der er to arbejdstidssystemer, nemlig variabel og fast gruppe. I den roster, som skal udkomme hver måned, kan man ved variabel gruppe se, hvilke dage og hvor meget man skal arbejde i den følgende måned. Det, som rosteren for cabin crew i fast gruppe beskriver, er, hvor meget den pågældende skal arbejde på de faste dage, vedkommende arbejder.

SAS Connect tilbød fast gruppe i overenskomsten, fordi SAS Connect godt vidste, at det var medarbejdernes ønske. Med piloterne er der aftalt en minimumsgrænse på 35 %. I den foreliggende overenskomst med cabin crew er minimumsgrænsen 40 %.

Da § 5, stk. 9, blev forhandlet på plads, havde de i SAS Connect ikke lagt sig fast på, om de skulle tilbyde fuld tid eller deltid. Ordene ”udgangspunkt i 5P-3F-5P-4F” går på, hvad der er udgangspunktet efter overenskomstens § 20. Der er tale om et fix-punkt.

Hensigten fra SAS Connects side var – baseret på det aktuelle flyvemønster – at fast gruppe ville blive tilbudt som deltid. Når man skrev 5-3-5-4 ind i § 5, stk. 9, var det for at etablere en fuldtidsnorm. De skrev ikke 5-4 ind, for så skulle de betale herudfra. SAS Connect ville gerne stå frit med hensyn til, hvad de ville tilbyde. Det kunne være tilbud om fuld tid og tilbud om deltid, hvis der var driftsmæssig begrundelse for det. De vidste ikke, at de ville ende med at tilbyde systemet 5-4. Der kunne også blive tale om andre modeller, f.eks. hvis SAS Connect kom til at flyve ”point to point”. Så ville systemet 5-3-5-4 være relevant.

For så vidt angår piloterne forlod SAS i 2015 systemet 5-4. 190 produktionsdage er udgangspunktet i den gamle kabineoverenskomst. Der tog man udgangspunkt i systemet 5-3. I den gældende overenskomst med pilotforeningen (DPF) opereres der med 190 produktionsdage, og det med udgangspunkt i systemet 5-3-5-4. Aktuelt arbejder piloterne på deltid med systemet 5-4.

Hvis man anvender systemet 5-3-5-4, og f.eks. har 12 medarbejdere i fast gruppe, så kan disse medarbejdere ikke udfylde rotationen på 17 dage. Man skal derfor også bruge ansatte fra variabel gruppe for at udfylde rotationen. De folk i Irland, som står for vagtplanlægningen, er vant til lavprisselskaber, der flyver ”point to point”, dvs. ud og hjem fra samme destination. I disse tilfælde planlægges der ud fra systemet 5-4. Sådan er flyvemønstret imidlertid ikke i SAS Connect, og det er ikke SAS’ flyvemønster, som irerne har udtalt sig ud fra. Hertil kommer, at irerne ikke kan have udtalt sig om de økonomiske konsekvenser for SAS Connect af at

anvende systemet 5-3-5-4, men kun har udtalt sig om, hvad der er nemt for dem som planlæggere.

Medarbejdere i fast gruppe er jævnt på arbejde, og det passer ikke med SAS Connects drift. F.eks. er der ikke noget at lave på lørdage, og det er derfor ikke rentabelt for SAS at skulle have en række medarbejdere fast på arbejde på lørdage.

SAS Connect taber 0,2 procentpoint for hver procent, man overskrider en grænse på 35 % af medarbejderne i fast gruppe. Så SAS Connect taber ved at have accepteret grænsen på 40 % i overenskomstens § 5, stk. 10, litra a, men det gjorde de for at tilgodese medarbejderne. Hvis man kommer op på 55 % af medarbejderne i fast gruppe, stikker udgifterne helt af.

Hvis SAS Connect måtte gå over til at flyve "point to point", vil det give mening med mange ansatte på fast roster med fuld tid. Når der er lang rotation, kan der ikke være få cabin crew i fast gruppe med 5-3-5-4. Man skal op på 68 ansatte, hvis han skulle føle sig nogenlunde tryk. De har ikke forsøgt at opnå en sådan tilslutning, da de ikke mener sig forpligtet hertil efter overenskomsten. Ud fra en driftsmæssig betragtning giver det endvidere ikke mening for SAS Connect at søge at opnå 68 cabin crew på fast gruppe. Det giver mere mening at tilbyde 5-4. Jo mindre rotation, der er, jo mindre ondt gør det. Derfor tilbyder de 5-4-rotation. Så vidt han har forstået, er der kun 35 cabin crew, som vil sige ja til fast gruppe med systemet 5-3-5-4.

I Sverige og Norge er systemet 5-3-5-4 populært. Det var systemet ikke i "det gamle SAS" i Danmark. Når man er i fast gruppe i Danmark, kan man ikke flyve langdistance.

I fast gruppe opnår man ganske rigtigt stabilitet. Man ved, hvilke dage man skal arbejde. Medarbejdere i fast gruppe har dog ikke superfridage ligesom ansatte i variabel gruppe. De har heller ikke samme ret som ansatte i variabel gruppe med hensyn til at have fri jul eller nytår. Det er derfor ikke kun en fordel at være i fast gruppe.

SAS Connect har tilbudt cabin crew en model, der svarer til fuld tid i fast gruppe, hvor cabin crew arbejder i mønstret 5-4, og SAS Connect derudover kan lægge 12 arbejdsdage (maksimalt to om måneden og med visse aftalte begrænsninger i, hvorledes de 12 dage kan lægges). SAS Connect vil også kunne tilbyde en ordning, hvor medarbejderne arbejder i mønstret 5-3, hvor SAS Connect tildeler ekstra 13 fridage. Det førstnævnte system vil give sikkerhed for, at der er fri på de midterste dage. Dermed er fast gruppe bevaret. Den sidstnævnte model svarer til mønstret i "det gamle SAS", og her er fridage således også sikret. Der er i begge modeller indbygget fleksibilitet, hvilket er en driftsmæssig fordel for SAS.

Der er ingen cabin crew, som tvinges på deltid. Hvis man vælger at gå på deltid i fast gruppe, er lønnen som beregnet i den fremlagte powerpointpræsentation.

Den statistik, som SCCU har fremlagt, er baseret på en lille emperi. Selv hvis det billede, som undersøgelsen af de få ansattes arbejdstid viser, måtte gælde generelt, er der ikke noget til hinder for, at der er forskel på ansatte i fast gruppe og variabel inden for begrænsningen på 190 årlige produktionsdage.

Hvad angår kabineansatte i SAS Connect med base i London Heathrow, kan han ikke genkende beskrivelsen af, hvordan der planlægges. Om sommeren trækkes cabin crew ud af ordningen og arbejder efter systemet 5-4. Der anvendes således ikke systemet 5-3-5-4. Det gør der heller ikke i lavsæsonen. For cabin crew base-ret i London gælder der en anden overenskomst, som ikke svarer til overenskomsten, der gælder for cabin crew omfattet af denne sag.

6. Anbringender

Klager har anført navnlig, at overenskomstens § 5, stk. 9, må forstås således, at fuldtidsansatte, der er ansat på variabelt fridagssystem, og som af SAS Connect tilbydes arbejde i fast gruppe, har ret til at overgå hertil på fuld tid. I hvert fald er det i strid med § 5, stk. 9, udelukkende at tilbyde ansatte at arbejde i fast gruppe på deltid.

Ordet ”også” i § 5, stk. 9, 2. pkt., må forstås således, at deltidsstillinger ikke er udgangspunktet for bestemmelsen. Fuldtidsstillinger er bestemmelsens udgangspunkt i 1. pkt., jf. at ”5P-3F-5P-4F” er udtryk for fuld tid. Anvendelsesområdet udvides så i 2. pkt.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at ordet ”også” blev indsat efter ønske fra FPU, jf. A’s forklaring. Ordet ”også” blev indsat, fordi FPU ikke ønskede at udelukke muligheden for, at kabineansatte, der frivilligt ønsker at gå på deltid, også kan gøre det på fast fridagssystem. FPU kendte godt problemet med arbejdsmønstret for cabin crew i fast gruppe fra ”det gamle SAS”, og dette ønskede man at tage højde for.

Der står ikke i § 5, stk. 9, at SAS Connect har frie hænder til at gøre, hvad SAS Connect vil.

Det fremgår endvidere af overenskomstens § 20, stk. 1, fodnote 1, at Cabin Crew, der har ret til reduceret arbejdstid (deltid), og altså ikke på nuværende tidspunkt er på deltid, inkluderer både ansatte med variabelt og fast fridagssystem.

I § 20, stk. 1, 5. afsnit, fremgår det også, at en fuldtidsansat i fast gruppe har en gennemsnitlig årlig arbejdsforpligtelse på 190 produktionsdage. Det kan heraf udledes, at fuldtidsansatte også kan anvende fast fridagssystem.

Det fremgår desuden af overenskomstens § 20, stk. 1, 6. afsnit, at selskabet kan tilbyde nye Cabin Crew deltidsansættelse, og Cabin Crew kan søge om at blive ansat på deltid. Deltid er med andre ord noget, parterne skal blive enige om, og ikke noget som arbejdsgiver ensidigt kan diktere.

Overenskomstens § 5, stk. 12, 1. pkt., nævner endvidere fast gruppe og deltid som to forskellige arbejdstidssystemer. Hvis det kun var deltidsansatte, der kunne bruge det faste fridagssystem, var det ikke nødvendigt at nævne begge medarbejdergrupperinger. Det kan derfor modsætningsvis udledes, at fuldtidsansatte også kan bruge det faste fridagssystem.

Der er ganske få af de kabineansatte (seks af 220), der er overgået til fast gruppe på deltid. Det har formodningen imod sig, at FPU skulle tilkæmpe sig en ret til fast mødemønster for de ansatte og samtidig acceptere, at de ansatte reelt set gik ned i løn og blev ansat på deltid. Det var forudsigeligt, at ordningens anvendelse i så fald ville blive begrænset, og dermed ikke ville have nogen særlig effekt for FPU's medlemmer. Der var kalkuleret med mindst 40 % af cabin crew i fast gruppe, jf. § 5, stk. 10, litra a. Med den fremgangsmåde, som SAS Connect har anvendt (5-4), bliver den overenskomstmæssige ret til at få fast arbejdstid illusorisk. Anvendelse af den overenskomstmæssige rettighed til at overgå til fast fridagssystem vil således efter SAS Connects model kræve, at den ansatte samtidig vælger at gå på deltid (93,6 %), hvilket har afholdt en stor del af de interesserede medarbejdere.

SAS Connect skal følge den i overenskomsten fastsatte 5-3-5-4-model, når medarbejderne tildeles fast fridagssystem. Der er ikke grundlag for, at SAS Connect fraviger denne model, fordi vagtplanlægning er svært ud fra modellen. Det var SAS Connects forslag, at mødemønsteret som udgangspunkt skulle være sådan, og det er i øvrigt SAS Connect, der har konciperet overenskomstteksten.

Det er i øvrigt uklart, hvor mange ansatte der skal være tale om, for at det ikke er besværligt for SAS Connect at vagtplanlægge, og hvor mange af disse ansatte, der skal være ansat på deltid og/eller på fuldtid. Det kan konstateres, at scheduling for ansatte med base i London sker med anvendelse af samme IT-system, som det der anvendes for ansatte med base i København, og at dette for de SAS-ansatte i London har fungeret i 6 år.

Hvis voldgiftsretten måtte mene, at § 5, stk. 9, ikke skal forstås sådan, at cabin crew, som er ansat på fuld tid i variabel gruppe, har et ubetinget krav på at overgå til fast gruppe på fuld tid, så skal SAS Connects afvisning heraf i hvert fald være sagligt begrundet og proportionalt. Det må lægges til grund, at der ikke er et driftsmæssigt behov for ikke at anvende det arbejdsmønster, som netop er anført i § 5, stk. 9, jf. forklaringerne fra A og B. Der er ikke tale om, at der ikke er nok arbejde til cabin crew. Det er alene et spørgsmål om vagtplanlægning, og det er

først på et sent tidspunkt i processkriftudvekslingen, at SAS Connect har hævdet, at der er et økonomisk incitament for SAS Connect i at holde antallet på fast roster nede. Andre selskaber, der ikke flyver "point to point", kan godt finde ud af at anvende fast gruppe på fuld tid for cabin crew.

Det er ikke sagligt og proportionalt udelukkende at tilbyde deltid i fast gruppe. Dette tillader ordlyden af § 5, stk. 9, slet ikke.

Indklagede har anført navnlig, at det direkte fremgår af overenskomstens § 5, stk. 9, at fast gruppe også kan tilbydes som deltid. Efter ordlyden er det således ikke en betingelse, at SAS Connect skal tilbyde fast gruppe i form af en fuldtidsstilling. Ordet "også" i 2. pkt. angår SAS Connects muligheder, jf. tillige ordet "tilbyde", der naturligt angår SAS Connects tilbud om fast gruppe.

Det er da heller ikke blevet tilkendegivet under overenskomstforhandlingerne, at deltid i fast gruppe kun vil blive benyttet, hvis medarbejderen selv ønsker det.

Udgangspunktet for fast gruppe er det i § 5, stk. 9, nævnte mønster (5-3-5-4), der udgør fuld tid, men det er ikke en betingelse, at SAS Connect skal tilbyde fuld tid i fast gruppe.

Når der i overenskomstens § 5, stk. 9, og § 20, stk. 1, 5. afsnit, bruges udtrykket "udgangspunkt", er det en angivelse af, at deltidsgrader beregnes ud fra dette udgangspunkt, der udgør fuld tid. Der er med andre ord tale om et fikspunkt

Den i § 20 fastlagte arbejdsforpligtelse for fuldtidsansatte på henholdsvis 183/184 (variabel gruppe) og 190 dage (fast gruppe) pr. år er udgangspunktet for beregningen af arbejdsforpligtelsen på deltid.

De fleste kabineansatte anser det klart som en fordel at arbejde i fast gruppe, da de får en stabilitet i forhold til arbejde og frihed, der ikke er i variabel gruppe. Det er derfor ikke korrekt, som anført af klager, at der ikke er nogen, der prioriterer dette over at have fuld tid. Der er da også seks cabin crew, der har takket ja til fast gruppe på deltid (93,6 %). Cabin crew, der er ansat på fuld tid i variabel gruppe, kan altid afslå tilbud om at overgå til fast gruppe på deltid, hvis de prioriterer fuld

løn højere end stabilitet. Der vil således altid være en aftale om deltid, når en medarbejder overgår til en stilling i fast gruppe på deltid, og det er ikke noget, SAS Connect ensidigt dikterer.

SAS Connect er enig i, at fast gruppe kan være på fuld tid, herunder i mønstret 5-3-5-4, hvis SAS Connect tilbyder dette. Det er således muligt med både fuld tid og deltid i variabel og fast gruppe. Derfor er SAS Connect også uforstående over for, at klager argumenterer med, at der står "fast gruppe, variabel gruppe, deltid etc" i § 5, stk. 12, i forhold til, at der ikke kan tilbydes deltid i fast gruppe. Alle cabin crew er enten i fast gruppe eller variabel gruppe.

Der er ikke sat nogen begrænsning på brugen af deltid i fast gruppe i § 5, stk. 9-10, eller andre steder i overenskomsten.

Når der ikke pt. tilbydes fast gruppe på fuld tid i mønstret 5-3-5-4 skyldes det, at gruppen stadig er for lille. Problemet med ordningen er, at der er tale om en meget lang rotation på 17 dage. For at sikre stabilitet i ordningen vil der skulle være mindst fire cabin crew, der starter deres rotation hver enkelt dag i løbet af de 17 dage, dvs. at der skal være 4 gange 17 i en sådan fast gruppe, og det betyder igen, at der skal være ansat 170 cabin crew i gruppen.

Fast gruppe kan tilbydes på andre måder end 5-3-5-4, hvis voldgiftsretten måtte mene, at der er pligt for SAS til at tilbyde fast gruppe på fuld tid. SAS Connect har tilbudt klager en model, der svarer til fuld tid i fast gruppe, hvor medarbejderne arbejder i mønstret 5-4, og SAS Connect derudover kan lægge 12 arbejdsdage (maksimalt to om måneden og med visse aftalte begrænsninger i, hvorledes de 12 dage kan lægges). SAS vil også kunne tilbyde en ordning, hvor medarbejderne arbejder i mønstret 5-3, hvor SAS Connect tildeler ekstra 13 fridage. Disse tilbud er afslået af fagforeningen for de kabineansatte.

Det er ikke relevant, hvorledes medarbejdere med base i London Heathrow scheduleres, da de ikke er omfattet af samme overenskomst, som medarbejderne i nærværende sag. Derudover har disse heller ikke en fuldtidsansættelse i fast gruppe med arbejdsmønstret 5-4-5-3.

7. Opmandens begrundelse og resultat

7.1. Problemstillingen

Twisten angår forståelsen af § 5, stk. 9, i overenskomst (2021-2025) mellem SAS Connect Crew Services A/S og Flyvebranchens Personale Union. Spørgsmålet er, på hvilke vilkår kabineansatte (cabin crew), som er fuldtidsansatte på variabelt fridagssystem, kan overgå til fast fridagssystem.

7.2. Arbejdsmønstre for cabin crew hos SAS Connect

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at cabin crew hos SAS Connect som udgangspunkt arbejder på variabelt fridagssystem (variabel gruppe). Dette indebærer, at de først ved, hvilke dage og hvor mange timer de skal arbejde i en måned, når de (senest den 16. i måneden før) modtager rosteren for den pågældende måned. Ved ansættelse i variabel gruppe er arbejdstiden således ret uforudsigelig for cabin crew. Derimod indebærer ansættelsesformen fleksibilitet for SAS Connect ved vagtplanlægningen. Ansættelse af cabin crew i fast fridagssystem (fast gruppe) indebærer ikke samme fleksibilitet for SAS Connect som ved variabel gruppe. Systemet giver derimod cabin crew forudsigelighed med hensyn til, hvilke dage de skal arbejde. Denne forudsigelighed betales der for, ved at den årlige arbejdsforpligtelse er større end arbejdsforpligtelsen for ansatte i variabel gruppe.

Overenskomsten indeholder i § 5, stk. 10, litra a, en bestemmelse om, at SAS Connect under nærmere betingelser, nemlig hvis antallet af cabin crew i en tjenestegøringsgruppe overstiger 30, skal give cabin crew (mindst 40 % af tjenestegøringsgruppen) adgang til at overgå til ansættelse i fast gruppe. Det er ubestridt, at betingelserne i § 5, stk. 10, litra a, 1. pkt., var opfyldte i 2022, og det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at SAS Connect ultimo 2022 iværksatte en "bidding proces" til opfyldelse af overenskomstkravet om cabin crews adgang til at overgå til fast gruppe. SAS Connect tilbød i den forbindelse fuldtidsansatte cabin crew i variabel gruppe at overgå til fast gruppe på deltid med arbejdsmønstret 5-

4 (5 produktionsdage efterfulgt af 4 fridage). Det kan endvidere efter bevisførelsen lægges til grund, at SAS Connect (via FPU) har tilbudt cabin crew en model, hvor medarbejderne arbejder i mønstret 5-4, og SAS Connect derudover kan lægge 12 arbejdsdage (maksimalt to om måneden og med visse aftalte begrænsninger i, hvorledes de 12 dage kan lægges). SAS har desuden under denne voldgiftssag tilbudt FPU en ordning, hvor medarbejderne arbejder i mønstret 5-3, og hvor SAS Connect tildeler ekstra 13 fridage. Disse tilbud er afslået af FPU.

7.3. Vurdering

Klagers hovedsynspunkt er, at kabineansatte, som er fuldtidsansatte i variabel gruppe, efter overenskomstens § 5, stk. 9, har krav på at overgå til at arbejde på fuld tid i fast gruppe i tilfælde, hvor SAS Connect efter § 5, stk. 10, litra a, er forpligtet til at tilbyde cabin crew at arbejde i fast gruppe. Det er klagers opfattelse, at SAS Connect i den forbindelse skal følge arbejdsmønsteret 5-3-5-4.

Det er et grundlæggende princip i dansk arbejdsret, at det er arbejdsgiveren, som ud fra driftsmæssige hensyn afgør bemandingsbehovet, dets størrelse og sammensætning, herunder arbejdsmønstret for den enkelte ansatte. Arbejdsgiveren kan ved kollektiv overenskomst med respekt af, hvad der følger af lovgivningen, aftale begrænsninger i denne frihed (ledelsesretten).

§ 5, stk. 9, har overskriften "Fast Gruppe fridagssystem". Af bestemmelsen fremgår, at "Cabin Crew arbejder i et kontinuerligt system, med udgangspunkt i mønstret 5P-3F-5P-4F. Fast gruppe kan også tilbydes som en deltidsstilling."

En pligt for SAS Connect til at tilbyde cabin crew ansættelse i en fuldtidsstilling i fast gruppe kan efter min opfattelse ikke udledes direkte af ordlyden af § 5, stk. 9.

Det i § 5, stk. 9, 1. pkt., anførte arbejdsmønster "5P-3F-5P-4F" svarer efter det oplyste til 190 produktionsdage pr. år, hvilket svarer til fuld tid, jf. overenskomstens § 20, stk. 1, 5. afsnit, om deltidsansættelse. Efter min opfattelse er det imidlertid ikke klart, hvorfor det pågældende arbejdsmønster er medtaget i § 5, stk. 9, 1. pkt., herunder om det, som anført af klager, er sket med henblik på at fastsætte,

at SAS Connect har pligt til at tilbyde ansættelse på fuld tid i fast gruppe efter arbejdsmonsteret 5-3-5-4, eller om arbejdsmonsteret, som anført af indklagede, er indsat med henblik på at angive et beregningsteknisk fikspunkt for SAS Connects tilbud om overgang til fast gruppe på deltid. Jeg finder i lyset heraf ikke grundlag for ud fra formuleringen af § 5, stk. 9, 1. pkt., at fastslå, at der påhviler SAS Connect en ubetinget pligt til at tilbyde overgang til fast gruppe på fuld tid, i hvert fald ikke efter arbejdsmonsteret 5-3-5-4. Jeg lægger herved vægt på, at der i 1. pkt. tales om et "udgangspunkt", og at der heri naturligt må indlæses, at det er muligt for SAS Connect at tilbyde overgang til fast gruppe under andre arbejdsmonstre end 5-3-5-4. Dette må gælde, selv om der ikke i 1. pkt. er angivet alternative arbejdsmodeller (til modellen 5-3-5-4). Betydningen heraf må således efter min mening være, at SAS Connect i kraft af ledelsesretten kan tilbyde en anden model (end 5-3-5-4), forudsat at modellen er sagligt begrundet i virksomhedens drift og tager rimeligt hensyn til de ansattes interesser.

Det kan efter min opfattelse ikke ændre herved, at det i 2. pkt. er anført, at "fast gruppe kan også tilbydes som en deltidsstilling." Som bestemmelsen er formuleret, er ansættelse i fast gruppe på deltid ikke noget, som den ansatte kan forlange, men derimod noget, som SAS Connect kan vælge at tilbyde (med henblik på at opfylde sin forpligtelse efter § 5, stk. 10, litra a). Det kan ikke med den skete bevisførelse anses for klarlagt, hvorfor ordet "også" er medtaget i 2. pkt., og jeg mener ikke, at der er grundlag for at slutte modsætningsvist fra ordet "også", således at SAS Connect – udover at selskabet kan vælge at tilbyde ansættelse i fast gruppe på deltid – skal være forpligtet til at tilbyde cabin crew ansættelse i fast gruppe på fuld tid.

En sådan pligt – med den begrænsning, det som nævnt medfører for SAS Connects vagtplanlægning – må kræve sikre holdepunkter, hvad der efter min opfattelse ikke foreligger med formuleringen af § 5, stk. 9.

Jeg finder således ikke ud fra § 5, stk. 9, grundlag for at fastslå, at kabineansatte, som er fuldtidsansatte i variabel gruppe, har et ufravigeligt krav, som hævdet af

klager, på at overgå til at arbejde på fuld tid i fast gruppe og det efter arbejdsmonstret 5-3-5-4. De bestemmelser i overenskomstens § 20, som klager har påberåbt sig, kan ikke føre til en anden vurdering. Jeg bemærker herved, at § 20 har en anden reguleringsgenstand end overenskomstens § 5, stk. 9.

Der er ikke fremkommet oplysninger om overenskomstforhandlingerne, som giver grundlag for at fastslå, at SAS Connect har lovet eller tilkendegivet, at virksomheden kun vil tilbyde fuld tid i fast gruppe. En fælles forståelse mellem parterne om, at der ved overenskomsten er truffet aftale om, at SAS Connect har pligt til at tilbyde ansættelse i fast gruppe på fuld tid, er således ikke godtgjort.

Som nævnt har SAS Connect tilbudt fuldtidsansatte cabin crew i variabel gruppe at overgå til fast gruppe på deltid med arbejdsmonstret 5-4. SAS Connect har også tilbudt cabin crew en model, hvor medarbejderne arbejder i mønstret 5-4, og SAS Connect derudover kan lægge 12 arbejdsdage (maksimalt to om måneden og med visse aftalte begrænsninger i, hvorledes de 12 dage kan lægges), og en model, hvor medarbejderne arbejder i mønstret 5-3, og hvor SAS Connect tildeler ekstra 13 fridage.

Efter min opfattelse er der ikke fremkommet oplysninger, som giver grundlag for at tilsidesætte SAS Connects vurdering af det driftsmæssige behov for, at cabin crew ved overgang til fast gruppe arbejder efter en af disse modeller (og ikke efter modellen 5-3-5-4). Det må således efter bevisførelsen lægges til grund, at det har en ikke uvæsentlig betydning for SAS Connects vagtplanlægning og virksomhedens driftsmæssige forhold i øvrigt at kunne anvende en af de nævnte modeller, og jeg finder ikke grundlag for at fastslå, at anvendelse af en af modellerne vil være uproportionalt. Arbejdsmonstret for cabin crew med base i London kan ikke føre til en anden vurdering, bl.a. fordi det efter det, som SAS Connect har oplyst, må lægges til grund, at cabin crew med base i London er ansat under en anden overenskomst, end den overenskomst som den foreliggende sag angår.

På den anførte baggrund finder jeg, at der ikke er grundlag for at tage hverken klagers principale eller subsidiære påstand til følge, som indklagede derfor frifindes for.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I for SAS Connect Crew Services A/S frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 19. december 2023

Kristian Korfits Nielsen