



ARBEIDSRETTE

Permittering – utvelgelse. Ansiennitet.

Hovedavtalen mellom Spekter og SAN har bestemmelser om permittering. Ved utvelgelse til permittering kan ansienniteten fravikes når det kan begrunnes saklig. Saken gjaldt gyldigheten av permittering som Avinor gjennomførte ved Oslo Lufthavn med bakgrunn i koronapandemien i 2020. Brannforebyggende enhet hadde tre ansatte, hvor to ansatte ble permittert 50 % i perioden mai–august. Disse hadde ansiennitet fra 1. oktober 1997 og 1. august 2013. Fagleder i enheten som hadde ansiennitet fra 1. september 2011, ble ikke permittert. Permitteringen for den ansatte med lengst ansiennitet ble forlenget frem til desember 2020. Arbeidsretten kom til at utvelgelsen var tariffmessig. Arbeidsgivers avveininger måtte ses i lys av den ekstraordinære situasjonen som oppstod for virksomheten fra mars 2020, med en vesentlig reduksjon av inntekter og arbeidsoppgaver. Permitteringene ble gjennomført etter drøftelser med de tillitsvalgte. Arbeidsoppgaver som hadde falt bort på avdelingene og enhetene ble kartlagt, og det ble innhentet opplysninger om den enkelte ansattes ansiennitet og arbeidsoppgaver. På bakgrunn av parts- og vitneforklaringene måtte det legges til grunn at det på Brannforebyggende enhet ble gjort en grundig vurdering av hvordan man kunne legge opp brannvernarbeidet og fordele arbeidsoppgaver for de to som skulle permitteres, og hvordan man kunne fordele byrdene ved permitteringen. Forlengelsen av permitteringen av den ansatte med lengst ansiennitet fremstod som ekstraordinær. Permitteringen, som var truffet på grunnlag drøftelser med de tillitsvalgte, fremsto likevel som en forsvarlig vurdering av hvordan man best kunne bruke de begrensede ressursene man hadde ved fordelingen av de gjenværende arbeidsoppgavene i Brannforebyggende enhet.

Dom 15. april 2024 i

sak nr. 23/61, AR-2024-8

SAN - Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i Spekter (advokat Fredrik Lund Skyberg og advokat Malin Endresen Rogne) mot 1. Spekter og 2. Avinor AS (advokat Margrethe Meder og rettslig medhjelper advokat Paul Henrik Devenish Andreassen).

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Liv Gjølstad, Tor-Arne Solbakken, Randi Johanne Løvland, Roger Hansen Lars Haukaas.

- (1) Saken gjelder tariffmessigheten av en permittering i Avinor AS (heretter Avinor) i perioden mai–desember 2020.
- (2) Avinor leverer tjenester og kritisk teknisk infrastruktur til lufttrafikken. Virksomheten skal være selvfinansiert gjennom trafikkinntekter fra flyselskapene og fra

kommersielle leietakere på flyplassene. Virksomheten er organisert som én økonomisk enhet.

- (3) Utbruddet av koronapandemien fikk store konsekvenser for Avinor. For det første falt store deler av inntektene bort. For det andre ble arbeidsoppgavene færre fordi flytrafikken og antallet passasjerer som ferdes på flyplassene ble sterkt redusert. Avinor vurderte muligheten for å oppnå kostnadsbesparelser gjennom en generell, flat permittering på 15 % for alle ansatte. De tillitsvalgte var avvisende til dette. Etter drøftelser med fagforeningene besluttet Avinor at permitteringene skulle gjennomføres ved å analysere bortfallet av arbeidsoppgaver og behovet for permitteringene konkret for de enkelte avdelingene og enhetene.
- (4) Den foreliggende saken gjelder tariffmessigheten av permittering av en ansatt ved Oslo lufthavn. Avinors aktiviteter ved Oslo lufthavn er inndelt i områdene terminaldrift, flysidedrift og eiendom- og prosjektutvikling. Flysidedrift har blant annet avdelingen Bygg og Anlegg med de underliggende enhetene Brannforebyggende enhet, Bygg og teknisk anlegg, Elektro og Driftssupport.
- (5) Brannforebyggende enhet ved Oslo lufthavn består av 3 ansatte. To av de ansatte ble permittert 50 % i perioden mai–september. Permitteringen i denne enheten ble fra september 2020 forlenget for én ansatt, A, mens permitteringen av den andre ansatte ble trukket tilbake.
- (6) A bestred permitteringen. Tvisteforhandlinger mellom SAN og Avinor ble gjennomført 14. september 2021. I protokollen er partenes anførsler gjengitt slik:

«SAN anfører: [A] er ansatt som fagleder uttrykning, og har jobbet i Avinor siden 1.10.1997. Stillingen hans ble endret i forbindelse med omorganisering våren 2020, og [A] har etterspurt oppdatert stillingsbeskrivelse for den nye stillingen flere ganger uten at han har fått den.

[A] mottok varsel om permittering 08.05.20, og ble permittert 50% fra 10.08.20. I hans avdeling var det tre ansatte. En ble skjermet fra permittering mens [A] og en annen ansatt ble permittert 50% i hver sin periode. I oktober 2020 fikk [A] varsel om videre permittering. I denne siste runden, var det bare [A] som ble permittert i hans avdeling.

[A] var i starten tvilende til grunnlaget av permitteringen og etterspurte en begrunnelse på hvorfor gjentatte ganger. Det eneste svaret han fikk var den generelle begrunnelsen for permittering uten at det ble var gitt konkret grunnlag på hvorfor han ble tatt ut i permittering.

Det er ikke redegjort for hvorfor [A] ble utvalgt, og det anføres at permitteringen er i strid med utvelgelseskriteriene. Så langt vi kan se, har det også hele tiden vært løpende arbeidsoppgaver som [A] kunne ha utført. TDI (tidligere D&I) ba blant annet om at [A] kom tilbake slik at han kunne utføre arbeid for dem, og at det var arbeid med flysimulator som var der hele tiden. Når arbeidsgiver ikke kan gi en konkret begrunnelse for hvorfor [A] er utvalgt og permittert, fremstår permitteringen som usaklig.

Arbeidsgiver anfører:

Som følge av at SAN har tatt opp saken, har arbeidsgiver på nytt vurdert om det foreligger saklig grunn for å permittere [A] 50 %. Vurderingen er gjort ut fra en totalvurdering av

selskapets situasjon og arbeidskraftbehovet ved Brannforebyggende i avdeling Bygg og anlegg. Permitteringen har bakgrunn i en saklig vurdering av at oppgaver som utføres for D&I ble utsatt inntil videre. Det var [A] som utførte disse oppgavene og derfor naturlig at det var [A] som ble permittert.»

- (7) Tvisteforhandlinger mellom SAN og Spekter ble gjennomført 21. oktober 2022. I protokollen heter det:

«SAN anførte:

Permitteringen av [A] er usaklig og i strid med Hovedavtalen. Slik SAN ser det foreligger det ikke et arbeidsbortfall som kan begrunne permittering for [As] del. Videre er det ikke foretatt en saklig utvelgelse, og grunnlaget for permitteringen er uansett bortfalt som følge av at [A] var i 100 % stilling i over 3 måneder mellom permitteringsvarselet og iverksettelsesdatoen, uten at det ble gjort noen fornyet vurdering av behovet eller grunnlaget for permitteringen. Det foreligger for øvrig feil i saksbehandlingen, bla knyttet til at beslutningen om å forlenge permitteringen ble fattet og varslet til [A] uten at det var drøftet med de tillitsvalgte.

[A] var ansatt i en avdeling med tre ansatte under Terje Bråthen som leder. Da permitteringen ble besluttet i mai 2020 bestod [A] arbeidsoppgaver i hovedsak av brannvernrunder og prosjektoppfølgning. Dette var i det alt vesentlige tilsvarende de arbeidsoppgavene som hans kollega [C] hadde. Den siste kollegaen på avdelingen hadde også brannvernrunder som en stor del av sine arbeidsoppgaver, i tillegg hadde han blant annet ansvar for kontroll av slukkeutstyr. Dette var også arbeidsoppgaver som [A] lett kunne overtatt. [As] oppgaver knyttet til simulatoren for D&I utgjorde på dette tidspunktet bare en liten del av hans arbeidsoppgaver.

I forbindelse med beslutning og varsling av permitteringer i mai 2020, fikk [A] beskjed av Terje Bråthen om at han i tiden frem mot sommeren skulle prioritere arbeidet med simulatoren for D&I. Dette var planlagt ferdigstilt før sommeren.

SAN kan ikke se noen spor av at det har blitt foretatt en utvelgelse blant de ansatte i avdelingen basert på de fastsatte utvelgelseskriteriene. [A] hadde betydelig lenger ansiennitet enn sine kollegaer, uten at det fremkommer noen begrunnelse for fravikelse av ansiennitetsprinsippet. SAN kan heller ikke se at det foreligger noen spor av at det er gjort noen oppdatert vurdering av behovet for og sakligheten av permitteringen av [A] da denne ble iverksatt i august, og oppfordrer arbeidsgiver til å legge frem evt. dokumentasjon som viser dette, dersom det finnes. Da [A] ble permittert i august, var ikke arbeidet med simulatoren ferdigstilt. Dette ble først avsluttet etter at [A] var tilbake fra permittering.

Da det senere på høsten ble besluttet videre permittering, var det bare [A] som ble permittert i avdelingen. [A] fikk beskjed om at hans permittering ville bli forlenget torsdag 3. september 2020. Drøftelsesmøte om permitteringen med de tillitsvalgte ble først gjennomført 8. september 2020.

De tillitsvalgte har i forbindelse med drøftelsene ikke vurdert eller tatt stilling til hvorvidt permitteringen av [A] var saklig. Etter det SAN kjenner til, ble aldri den konkrete permitteringen av [A] drøftet med tillitsvalgte.

Både [A] og hans tillitsvalgte har gjentatte ganger bedt om å få presentert arbeidsgivers begrunnelse for permitteringene og utvelgelsen av han, men har opplevd at det har vært vanskelig å få konkrete svar på dette. Det har er dermed vanskelig å forstå grunnlaget for permitteringen. SAN understreker viktigheten av at man nå får avklart misforståelser eller uklarheter knyttet til faktum.

Det forelå et personlig motsetningsforhold mellom [A] og Bråthen. Dette kan ha ligget bak som en motivasjon for permitteringen av [A].

Spekter anførte:

Spekters vurdering er at utvelgelsen har vært i henhold til Hovedavtalens bestemmelser. Det er arbeidsgiver som beslutter hvilke arbeidsoppgaver som bortfaller ved permittering. Ansiennitet gjelder ikke generelt, og uavhengig av hvilke arbeidsoppgaver som bortfaller i en permitteringsituasjon.

Saklighetsvurderingen stiller seg ikke på samme måte ved permittering som ved oppsigelse. Permittering er et midlertidig tiltak som forutsetter at arbeidstakerne vil bli gjeninntatt i arbeid.

Permitteringen gjennomføres på kort varsel, som gjør tilpasninger av organisasjonen og opplæring meget utfordrende. De deler av virksomheten som fortsatt er i drift under permitteringen må også drives effektivt og rasjonelt.

Permitteringene i Avinor har vært gjenstand for en grundig og forsvarlig saksbehandling. Behovet og fremgangsmåten, deriblant prinsippene for utvelgelse, har vært grundig drøftet og gjennomgått i informasjons- og drøftingsmøter med de tillitsvalgte. Avinors oppfatning er at partene langt på vei har vært enige om disse prinsippene, som fremgår av drøftingsdokumentasjonen. Arbeidsgiver har også brukt disse prinsippene konsekvent, ved at de samme hensyn har vært førende for alle ansatte som har blitt vurdert permittert.

Arbeidsbortfallet har utgjort utgangspunktet for permitteringen. I utvelgesvurderingen har ansiennitet blitt vektlagt. Hvordan ansiennitet har blitt vurdert opp mot andre hensyn har variert basert på individuelle forhold. Andre relevante hensyn i vurderingene har blant annet vært kvalifikasjoner/kompetanse, anvendelighet, sosiale forhold, mulige tilpasninger i organisasjonen, og forutsetningen om å beholde effektiv og rasjonell drift mv.

Arbeidsbortfall har utgjort utgangspunktet for permitteringen, også i avdeling for Brannforebyggende enhet. Det er en klar arbeidsfordeling av oppgaver mellom de ansatte i avdelingen. [A] og en annen branningeniør ble permittert 50 % i august 2020, for å fordele byrden mellom de to. Dette stilte de tillitsvalgte seg positive til. Permitteringen iverksatt august 2020 knyttet seg til midlertidig bortfall av arbeidsoppgaver, herunder blant annet brannvernrunder og kontroll. I september 2020 ble det besluttet at oppgaver knyttet til simuleringsverktøy skulle bortfalle midlertidig. Disse oppgavene var det kun [A] som utførte, og de utgjorde ca 50 % av stillingen hans arbeidsforhold. Utvelgelsen i avdelingen har blitt dokumentert og gjennomgått i drøftelsesmøtene med tillitsvalgte. Tillitsvalgte har verken bestridt permitteringen eller utvelgelsen i de lokale drøftingsmøter.»

- (8) SAN tok ut stevning for Arbeidsretten 16. juli 2023. Spekter/Avinor innga tilsvaer 6. oktober 2023. Hovedforhandling ble gjennomført 14.–15. mars 2024. To partsrepresentanter og fire vitner avga forklaring, og det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (9) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (10) *SAN – Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i Spekter* har i korte trekk anført:
- (11) De tillitsvalgte har ikke samtykket til permitteringen av A. Det er arbeidsgiver som beslutter utvelgelse, og de tillitsvalgte deltar ikke i denne avgjørelsen. Under enhver omstendighet har partene ikke vurdert permitteringen av A. Protokollene fra drøftingene viser at noen saker ble løftet opp til særskilt behandling, men dette gjaldt ikke permitteringen av A. Tillitsvalgte hadde verken tid eller mulighet til å gjøre grundige vurderinger av utvelgelsene.
- (12) Det må skilles mellom kartlegging og utvelgelse. Arbeidsgiver må kartlegge behovet for permitteringer på de ulike avdelingene og deretter velge hvem som skal permitteres ved å anvende utvelgelseskriteriene. En tariffbundet arbeidsgiver har en særlig plikt til å bygge på ansiennitet ved utvelgelse til permittering. Ansiennitet gjelder som et generelt utgangspunkt og er ikke begrenset til utvelgelse innenfor

«generiske» stillinger. Avinor skulle ved utvelgelsen tatt utgangspunkt i ansiennitetslister for deretter å vurdere om det likevel var grunnlag for å permittere en ansatt med lengre ansiennitet.

- (13) Utvelgelsen kan ikke bare vise til generelle bestemmelser, retningslinjer eller oppfordringer om å legge vekt på ansiennitet. Vurderingen må gjøres konkret. Manglende merknader om ansiennitet skaper tvil om vurderingen har lagt tilstrekkelig vekt på ansienniteten. Utvelgelsen strider i dette tilfellet både mot virksomhetens egne retningslinjer og mot Hovedavtalens bestemmelse om ansiennitet.
- (14) Avinor har ved flere anledninger hatt en klar foranledning til å forklare hvordan ansienniteten har blitt vektlagt. Til tross for dette er det ikke gitt noen begrunnelse for hvorfor man fravek ansienniteten.
- (15) Utvelgelseskretsen ved permitteringen skulle vært hele virksomheten. Selv om det kan være saklig grunn til å begrense kretsen, er det ikke grunnlag for å bruke Brannforebyggende enhet som utvelgelseskrets. De tillitsvalgte har ikke samtykket til begrensning av kretsen. Det er ingen merknader om utvelgelseskrets i protokollen fra drøftelsene, og parts- og vitneforklaringer har bekreftet at dette ikke ble tatt opp i møtene.
- (16) Det er uansett ikke tilstrekkelig saklig grunn til å begrense kretsen til Brannforebyggende enhet. Pandemien førte til uro i hele virksomheten. Ved å begrense kretsen til Brannforebyggende enhet, har utvelgelsen skjedd blant tre ansatte. Dette har gjort at ansiennitet har mistet sin betydning som utvelgelseskriterium for A.
- (17) Selv om det var viktig med snarlig kostnadsbesparelse, ble permitteringen av A varslet i mai og først iverksatt i august, det vil si tre måneder etter at varselet ble gitt. Det er tariffstridig når Avinor på dette tidspunktet ikke gjorde en ny vurdering av behovet for permittering av A.
- (18) Permitteringen er usaklig fordi virksomheten hadde arbeidsoppgaver som kunne utføres av A. Den første permitteringen bygget på bortfall av myndighetspålagte kontroller. I realiteten var det et etterslep på slike kontroller. Den andre permitteringen var begrunnet med at arbeidet med simulator var stanset. I realiteten skulle arbeidet med simulatoren intensiveres, og A måtte melde forfall som kursleder for å ikke miste dagpenger. Avinor hadde tid og mulighet til å legge til

rette for omskolering eller erfaringsoverføring. Brannvernarbeidet som A kunne vært satt til, krevde ingen særlige sertifikater, og under enhver omstendighet kunne han fått dette sertifikatet i løpet av tre dager.

- (19) Arbeidsgiver gjorde en meget begrenset kartlegging av As kompetanse. A hadde med ett unntak samme arbeidsoppgaver som en annen arbeidstaker med kortere ansiennitet. A hadde også utarbeidet rutinebeskrivelser for oppgavene som ble utført av de andre på avdelingen. Arbeidsgiver har ikke opplyst hvilke oppgaver A ikke kunne utføre eller hvilken kompetanse som manglet, men har i stedet gjort en generell vurdering. Det fantes også arbeidsoppgaver knyttet til simulatorentrening, kursvirksomhet osv. som A kunne ha utført.
- (20) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Permitteringen av [A] av 8. mai og 8. september 2020 er tariffstridig og ugyldig.
2. AVINOR AS v/styrets leder foretar etterbetaling iht. påstandens pkt. 1»
- (21) *Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter og Avinor AS* har i korte trekk anført:
- (22) Arbeidsbortfall og nedprioritering av arbeidsoppgaver etter utbruddet av pandemien i 2020 ga saklig grunn til permittering. Virksomheten har rett til å bestemme hvilke arbeidsoppgaver som skal prioriteres, og det er ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers forsvarlige skjønnsutøvelse.
- (23) Arbeidsgiver har vurdert betydningen av A ansiennitet, men kommet til at behovet for å beholde to andre ansatte i Brannforebyggende enhet måtte tillegges avgjørende vekt ved iverksettelsen av permitteringen i mai og ved forlengelsen av permitteringen i september.
- (24) C hadde fagansvar på enheten og hadde kontakten opp mot UNSØK-prosjektet. B var den eneste med sertifisering til å utføre kontroller med slukningsutstyr og den eneste som hadde denne oppgaven. I den situasjonen som forelå, var det ikke rom for opplæring eller erfaringsoverføring. Dette bygger på et forsvarlig skjønn.
- (25) Dokumentasjonen for vurderingene oppfyller de krav som kan utledes av rettspraksis.
- (26) Innretningen av utvelgelseskretsen har saklig grunn. Alle ansatte i Avinor ble i prinsippet vurdert for permittering. Drøftingsprotokollene viser at fremgangsmåten ved utvelgelse var omforent med de tillitsvalgte, som hadde reell påvirkningsmulighet på permitteringsprosessen. Man gikk bort fra flat permittering

med 15 % til en prosess med «skreddersøm» hvor permittering tok utgangspunkt i bortfall av arbeidsoppgaver. Det var en åpen prosess og alle veiledninger fra arbeidsgiver ble gjort tilgjengelig for fagforeningene. I en slik situasjon må det utvises varsomhet med å overprøve enigheten mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

- (27) Fremgangsmåten var forsvarlig sett i lys av den prekære økonomiske situasjonen som oppstod for Avinor som følge av pandemien og reiserestriksjonene. Kostnadsreduksjonen måtte gjennomføres raskt. Permitteringene ville ikke hatt den nødvendige virkningen dersom man skulle legge til rette for erfaringsoverføring og omskolering. Det var også usikkert hvor lenge og hvordan pandemien ville påvirke virksomheten. Avinor har gjort en forsvarlig vurdering i en kritisk situasjon.
- (28) Utvelgelsen skjedde med utgangspunkt i virksomhetens organisering. Avinor er inndelt i kompetanseområder, og det er unaturlig å vurdere utvelgelse på tvers av kompetanseområdene i den kritiske situasjonen som oppstod. Innretningen på permitteringen sikret at man beholdt nødvendig kompetanse når arbeidsstokken skulle reduseres midlertidig. Dette førte til at de tre ansatte på Brannforebyggende enhet ble vurdert opp mot hverandre. Selv om dette er en begrenset krets, har det ikke gjort ansienniteten illusorisk.
- (29) Det ble gjort løpende vurderinger av permitteringsgrunnlaget, selv om permitteringsvarselet ble sendt 8. mai 2020. Ledelsen har fortløpende vurdert om det var behov for permitteringer. Ansatte ble tatt inn igjen så snart det var mulighet for det, og i noen tilfeller ble permitteringene trukket tilbake før de ble iverksatt.
- (30) Det er nedlagt slik påstand:
- «De saksøkte frifinnes.»
- (31) **Arbeidsrettens merknader**
- (32) Hovedavtalen SAN–Spekter § 18 første ledd bestemmer at permittering kan skje hvis «saklig grunn» gjør dette nødvendig for virksomheten. Hvis bare deler av arbeidsstokken permitteres, må arbeidsgiver velge hvilke ansatte som skal permitteres. Etter § 18 tredje ledd kan arbeidsgiver ved denne utvelgelsen fravike ansiennitet «når det kan begrunnes saklig».

- (33) Arbeidsretten har i en rekke dommer presisert at det må vurderes konkret om det er grunnlag for å fravike ansiennitet, og at flere momenter kan ha betydning i denne vurderingen. I ARD-1997-201 *Windy Boats* uttales det på side 207:

«Ved vurdering av om saklig grunn foreligger, vil faglige kvalifikasjoner, sosiale og andre hensyn, såvel som ansettelsestid og ansiennitetsforskjeller, være momenter av betydning. Arbeidsretten finner det imidlertid ikke nødvendig å gå nærmere inn på det generelle innholdet av kravet til saklig grunn. Hvorvidt en fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen er berettiget, må avgjøres konkret.»

- (34) Permittering er et midlertidig tiltak som forutsetter at arbeidstakerne vil bli gjeninntatt i arbeid. Saklighetskravet for utvelgelse til permittering må forstås på denne bakgrunnen, jf. ARD-1997-201 *Windy Boats* på side 207 og AR-2023-7 *Fjeldseth* avsnitt 41. Det er tale om konkrete vurderinger på bakgrunn av situasjonen for virksomheten.
- (35) Et element i saklighetskravet er at utvelgelsen må bygge på et forsvarlig skjønn, jf. ARD-2003-88 *Industriverktøy* på side 100. I vurderingen av om permitteringen er saklig, må det også ses hen til saksbehandlingen som ligger til grunn for permitteringen, hvordan permitteringen gjennomføres og hvilket grunnlag arbeidsgiver har bygget på ved utvelgelsen.
- (36) Saksøker har særlig vist til at det er få holdepunkter i tidsnære bevis for at ansienniteten er vurdert. Mangelfulle eller knappe nedtegnelser om ansiennitet og de vurderinger som er gjort ved utvelgelsen, kan skape tvil om utvelgelsen. Som påpekt i AR-2023-7 *Fjeldseth* avsnitt 47 og 48 er dette et spørsmål om bevisvurdering. Spørsmålet om det var saklig grunn til å fravike ansienniteten må avgjøres ut fra det som er sannsynliggjort om forholdene og vurderingene på permitteringstidspunktet. Dersom dokumentasjon er knapp om de vurderinger som er gjort, må avgjørelsen bygge på det som kan utledes av parts- og vitneforklaringer. Som påpekt i HR-2022-390-A avsnitt 53–59 kan parts- og vitneforklaringer ha større eller mindre beviskraft holdt opp mot det som foreligger eller mangler av dokumentasjon for arbeidsgivers saksbehandling under oppsigelsesprosessen. Et tilsvarende utgangspunkt for bevisbedømmelsen gjelder også i denne saken.
- (37) Arbeidsgivers avveininger må ses i lys av den ekstraordinære situasjonen som oppstod for virksomheten fra mars 2020. Nedstengningen av landet 12. mars 2020 og restriksjonene som ble gjennomført i tiden etter nedstengningen, hadde

dramatiske konsekvenser for hele samfunnet og for arbeidslivet. Lufttrafikken ble hardt rammet og Avinors inntekter ble redusert med om lag 7 milliarder kroner. Dette var for det første en følge av at flyselskapene ble fritatt fra å betale lufthavnavgifter i perioden mars–oktober 2020. For det andre mistet Avinor kommersielle inntekter fra salg på tax free-butikker mv. fordi passasjertallene ble vesentlig redusert. HR-sjef i Avinor, Line Foss Hals, har forklart at Avinor mistet om lag 50 % av de kommersielle inntektene. Det var derfor et gjennomgående behov for å redusere kostnader i virksomheten, herunder ved Oslo lufthavn. Samtidig måtte virksomheten være forberedt på å kunne gjenoppta driften på kort varsel dersom restriksjonene ble fjernet.

- (38) Sentrale drøftelser om grunnlaget for og gjennomføringen av permitteringer fant sted i mars og april 2020. Et overordnet møte om behovet for permitteringer ble gjennomført 11.–12. mars 2020. Avinor foreslo etter dette møtet at permitteringene kunne gjennomføres som en 15 % «flat» permittering. Denne fremgangsmåten ble drøftet med de tillitsvalgte i møte 15. april 2020. De tillitsvalgte var ikke enige i en slik innretning på permitteringene.
- (39) I Avinors drøftingsgrunnlag datert 16. april 2020, gikk Avinor bort fra forslaget om en flat permittering og foreslo i stedet at man vurderte arbeidskraftbehovet og tilgjengelig bemanning i de enkelte enhetene. En slik tilnærming ble betegnet som «skreddersøm». Om den nye tilnærmingen heter det:

«Alternativet som Avinor foreslår innebærer at det gjøres en konkret vurdering av alle enheter/avdelinger/ansatte i konsernet.

Ved en slik løsning vil det gjøres en konkret vurdering av om ansatte skal permitteres helt eller delvis og om permitteringene skal innføres samlet eller sekvensielt. Det er anledning til begge deler.

Permittering kan gjelde alle arbeidstakere i en enhet eller enkelte arbeidstakere. Dette vil måtte vurderes på bakgrunn av en kartlegging av behov og risiko ved permittering i de enkelte enheter.

Virksomheten har anledning til å la være å permittere i enheter der det er ordinært eller økt sysselsettingsbehov eller for øvrig er saklig, selv om det gjennomføres permitteringer ellers i virksomheten. Merk at det kan gjennomføres permitteringer på et senere tidspunkt (sekvensielt) i disse enhetene dersom arbeidsoppgavene på et gitt senere tidspunkt reduseres eller det for øvrig er behov for ytterligere permitteringer. Den foreslåtte løsningen vil medføre at enkelte ansatte permitteres 100%, mens andre ansatte ikke vil bli permittert. Dette kan slå ulikt ut fra enhet til enhet, men også slå ulikt ut for ansatte innen den enkelte enhet»

- (40) Skreddersøm-metoden betød at det måtte gjøres en konkret vurdering av om ansatte skulle permitteres helt eller delvis, om det skulle gjennomføres samlet eller sekvensielt og om det skulle gjelde alle arbeidstakere i en enhet eller bare enkelte

arbeidstakere. Selv om drøftelsene ikke uttrykkelig nevner utvelgelseskreter, ligger det i en slik tilnærming til permitteringene at utvelgelsene og vurderingene som et utgangspunkt også skjer på avdelings- og enhetsnivå, og ikke innenfor Avinor som helhet. En begrensning til utvelgelse innenfor enhetene ble også uttrykkelig lagt til grunn i veiledningen som ble sendt til ledere som var ansvarlige for permitteringsprosessen, jf. avsnitt 43 nedenfor. En kopi av denne veilederen ble også sendt til de tillitsvalgte. Virksomheten i de ulike avdelingene er ulikeartet, og for den permitteringen som måtte gjennomføres fra mars 2020 fremstår en begrensning til enhetene som saklig begrunnet.

- (41) I drøftelsesgrunnlaget fremheves det at utvelgelsen må være saklig. I merknadene om utvelgelse uttales det:

«Utvelgelsen av hvem som skal permitteres skal være saklig, jf. hovedavtalen § 18, tredje ledd. Henvielsen i hovedavtalen til ansiennitetens betydning innebærer i realiteten en understrekning av at den enkelte arbeidstakers tjenestetid er et moment som skal tas med i betraktning i vurderingen av hvem som skal permitteres. Hvorvidt en fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen er berettiget/saklig må avgjøres konkret. Utvelgelsen må foretas ut fra en helhetsvurdering av relevante faktorer som ansiennitet, kompetanse og særlige sosiale forhold. Der det er snakk om en utvelgelse mellom ansatte og der ansiennitet ikke åpenbart er utslagsgivende, vil kompetanse og særlige sosiale forhold kunne bli vektlagt.»

- (42) Drøftelser med de tillitsvalgte ble gjennomført 24. april 2020. Det er utarbeidet et omfattende referat fra møtet, som viser at partene diskuterte en rekke temaer. Også utvelgelsen ble drøftet på dette møtet. I oppsummering av diskusjonen heter det:

«Foss Hals redegjør videre for at den individuelle utvelgelsen må være saklig. Ansiennitet kan fravikes ved saklig grunn. Ansiennitet og sosiale forhold vil kunne vektes mindre enn ved nedbemanning, fordi dette er en midlertidig ordning. Når det kommer til sosiale forhold, så vil mange være i en vanskelig situasjon, nettopp på grunn av den situasjonen hele landet er i.»

- (43) Avinor utarbeidet deretter en veileder til lederne som skulle gjennomføre permitteringene. Veilederen beskriver først kartleggingsprosessen som skulle gjennomføres for å avklare hvilket arbeidskraftbehov enheten hadde:

«Konsernledelsen har på denne bakgrunn besluttet å iverksette permitteringer. Den enkelte KL-direktør har ansvaret for sitt område – i tett samarbeid med øvrige ledere og HR-sjef for området. Hver leder har ansvar for å gjøre en kartlegging innen sin enhet og på dette grunnlag foreslå omfang og innretning av permittering. Dette skal deretter drøftes med lokal tillitsvalgt.

...

Prosess for kartlegging av arbeidskraftbehov

Det er iverksatt en prosess der enhetenes arbeidskraftsbehov og tilgjengelig bemanning gjennomgås. Denne gjennomgangen vil identifisere sysselsettingsbortfallet, og danne grunnlag for permittering på individnivå. ...

Kartleggingens formål

I saklighetsvurderingen må det gjøres rede for det reduserte arbeidskraftbehovet og hvilke arbeidsoppgaver som er bortfalt/ redusert som følge av korona-situasjonen. Når vi snakker om

arbeidsoppgaver som er bortfalt/ redusert, snakker vi om to situasjoner som til en viss grad henger sammen:

- Oppgaver som er helt eller delvis bortfalt som en følge av at operativ drift og prosjekter er blitt/blir redusert
- Oppgaver som kan stoppes/bortprioriteres som en følge av Avinors ekstraordinære økonomiske situasjon uten at det er en direkte følge av at operativ drift og prosjekter er blitt/blir redusert
 - o Ledere må vurdere hvilke oppgaver som midlertidig ikke skal utføres for å redusere kostnadene i selskapet
 - o Ledere må vurdere om bortfall av slike typer oppgaver tilsier at permitteringer kan gjennomføres
 - o Ledere må vurdere om bortfall av slike typer oppgaver og permittering midlertidig kan gjennomføres uten at det i etterkant av permitteringen blir en stor merbelastning på de ansatte som medfører overtid eller annet kostnadspådrag. Arbeidet må kunne utføres innenfor normal arbeidstid når arbeidet på vanlig måte tas opp igjen.»

(44) Om utvelgelseskriterier heter det:

«Permitteringer basert på enhetsvise/avdelingsvise vurderinger forutsetter at det gjøres en konkret vurdering av om ansatte skal permitteres helt eller delvis, og om permitteringene skal innføres samlet eller sekvensielt. Permittering kan gjelde alle arbeidstakere i en enhet eller enkelte arbeidstakere.

Utvelgelsen av hvem som skal permitteres skal være saklig, jf. Hovedavtalen § 18, tredje ledd. Henvisningen i hovedavtalen til ansiennitetens betydning innebærer i realiteten en understrekning av at den enkelte arbeidstakers tjenestetid er et moment som skal tas med i betraktning i vurderingen av hvem som skal permitteres. Hvorvidt fravikelse av ansiennitet er berettiget/saklig må avgjøres konkret.

Utvelgelsen må foretas ut fra en helhetsvurdering av relevante faktorer som ansiennitet, kompetanse og særlige sosiale forhold. Anbefalingen er at ansiennitet følges der det er mulig. Dette kan imidlertid fravikes dersom eksempelvis er behov for at kritiske ressurser fortsetter i jobb for å kunne ivareta driften eller der en arbeidstaker kan ivareta flere oppgaver enn en person med lengre ansiennitet.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i virksomheten, jf. hovedavtalen § 18.

Ansatte som arbeider i redusert stilling, står ikke i noen annen situasjon enn andre arbeidstakere ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres.

Vurderingen av permittering, hvem som skal permitteres og eventuelt fravikelse av ansiennitet skal skje i tett dialog med HR-sjef/juridisk.»

(45) Avinor utarbeidet i tillegg en prosessbeskrivelse for kartlegging av arbeidsbortfall og eventuell permittering, datert 27. april 2020. Beskrivelsen understreker at arbeidsgiver gjennom hele permitteringsperioden og frem til utløpet av permitteringen, måtte vurdere om det var grunnlag for permittering eller for å gjenoppta arbeidet.

(46) Gjennomføringen av permitteringene hadde med andre ord bakgrunn i grundige drøftelser med de tillitsvalgte, og med klar veiledning til lederne om hvordan permitteringsprosessen skulle gjennomføres.

- (47) Kartleggingen avdekket hvilke arbeidsoppgaver som var redusert eller hadde falt bort. I tillegg benyttet man et standardisert skjema for å innhente opplysninger om ansiennitet. I skjemaet heter det blant annet:

«Dersom det er slik at ikke alle ansatte innen samme område kan permitteres fordi enkelte oppgaver må ivaretas, er utgangspunktet at man gjør en utvælgelse basert på ansiennitet.

Ansiennitet kan fravikes der det er saklig grunn for det, f.eks. der det er behov for en særskilt kompetanse.

Lag en liste over samtlige ansatte innen avdeling/enhet, hvor det skal foreslås permittering og ansattes ansiennitet, samt sosiale forhold du som leder er kjent med. Særlig fokus på foreldrepermisjon og fratreden ved pensjon og AFP i nær fremtid.

Ved spørsmål om å fravike ansiennitet, kontakt din HR-sjef.

NB: Innholdet av sosiale forhold, som er sensitive personopplysninger, må dokumenteres, men ikke tas med som en del av drøftingsgrunnlaget.»

- (48) Permitteringene ved avdelingen Flysidedrift ble drøftet i møte med de tillitsvalgte 7. mai 2020 og skjedde med utgangspunkt i et drøftingsgrunnlag datert 30. april 2020. Drøftingsgrunnlaget redegjør først for de tiltak som er iverksatt for å redusere kostnader og unngå permitteringer. Deretter gjennomgås kartleggingen som er gjennomført av arbeidsoppgavene i de enkelte enhetene i avdelingen, sammen med en oversikt over mulige permitteringer. For Brannforebyggende enhet vises det til at enheten hadde et lite budsjett som gjorde det vanskelig å få til store besparelser. Her foreslo man derfor å permittere 2 personer med 50 %, med iverksettelse etter ferieavviklingen. Som vedlegg til drøftingsgrunnlaget lå en liste over ansatte som man foreslo å permittere, permitteringsgrad og den enkeltes ansiennitet. Om vurderingen som lå til grunn for forslaget, heter det:

«Vurderingen av utvalget er begrunnet i virksomhetens behov, ansattes kompetanse og ansiennitet og sosiale forhold.»

- (49) Det er i referatet fra drøftingsmøtet ingen merknader til forslagene til permitteringen i Brannforebyggende enhet.
- (50) Brannforebyggende enhet hadde tre ansatte: C med ansiennitet fra 1. september 2011, B med ansiennitet fra 1. august 2013 og A med ansiennitet fra 1. oktober 1997. I kommentarfeltet for den enkelte ansattes oppgaver er det for C notert «Fagleder, UNSØ». Dette var stikkord for at C var fagleder for enheten og hadde hovedansvaret som enhetens representant i et prosjekt med utbygging av terminalen. B utførte brannverntilsyn. For A er det notert at hans oppgaver overlappet med C og stikkordet «Simulator». Dette siktet til at A dels hadde arbeidsoppgaver med brannverntilsyn og at han hadde ansvar og oppgaver i

prosjektet med å innføre simulatoretrening for brannvernpersonell. Arbeidet med kursvirksomhet og med etablering av simulatoretrening ble gjort etter oppdrag fra en sentral enhet, og var ikke arbeidsoppgaver Brannforebyggende enhet rådet over.

Om brannvernarbeidet på enheten heter det:

«Myndighetskontroller innenfor brannvern. Noe etterslep på kontroller som må prioriteres nå. Så blir det brannvernrunder.»

På denne bakgrunn uttales det i oppsummeringen at man kunne vurdere å permittere en ansatt etter ferieperioden.

- (51) Varsel om permittering ble gitt 8. mai 2020, men først iverksatt 13. august 2020, det vil si etter ferieavviklingen. C ble ikke permittert, mens A og B ble permittert 50 %.
- (52) Avinor har permittert en arbeidstaker med vesentlig lengre ansiennitet enn både faglederen i Brannforebyggende enhet som ikke ble permittert, samt den andre ansatte i enheten som også ble permittert 50 %. Spørsmålet er om arbeidsgiver har lagt tilstrekkelig vekt på ansienniteten ved denne utvelgelsen.
- (53) I beslutningen om å ikke permittere C, ble det lagt vekt på hans funksjon som fagleder og rolle i UNSØ-prosjektet. A hadde ikke hatt faglederfunksjon i enheten. Selv om A har hatt noen oppgaver også i dette prosjektet, var han ikke ansvarlig kontaktperson. I den situasjonen virksomheten var i, ga det saklig grunn til å fravike ansienniteten.
- (54) Parts- og vitneforklaringene viser videre at beslutningen om å permittere to ansatte på avdelingen med 50 % i stedet for å bare permittere B, har bygget på en rekke momenter. På permitteringstidspunktet gjenstod det brannvernoppgaver og det var oppgaver knyttet til gjennomføring av kurs og simulatorprosjektet, som begge ble utført for en sentral enhet. A skulle etter ferien prioritere arbeidet med simulatorprosjekt og kursvirksomhet.
- (55) Slik Arbeidsretten ser det er det gjort en grundig vurdering av hvordan man kunne legge opp brannvernarbeidet og fordelingen av arbeidsoppgaver mellom A og B, og hvordan man kunne fordele byrdene ved permittering.
- (56) På denne bakgrunn mener Arbeidsretten at utvelgelsen av A og B til permittering 50 % i mai 2020 og iverksettelsen i august 2020 hadde saklig grunn i lys av de ekstraordinære behovet for å tilpasse driften og redusere kostnadene, og at Avinor har vurdert saklige hensyn på en forsvarlig måte.

(57) SAN har anført at det er tariffstridig når permitteringen varsles i mai, men først iverksettes tre måneder senere, uten at det er dokumentert at det er gjort en ny vurdering av om det er grunnlag for permitteringer. Etter parts- og vitneforklaringene må det legges til grunn at Avinor fortløpende vurderte behovet for permitteringer. Det er ikke påvist noen endringer i utfordringene for Brannforebyggende enhet som følge av pandemien som tilsa at permitteringen burde trekkes tilbake.

(58) Spørsmålet om forlengelse av permitteringer i Flysidedrift ble vurdert i august 2020. I protokollen fra drøftingene heter det innledningsvis:

«Oslo lufthavn flysidedrift (AO) har med bakgrunn i den pågående situasjonen, utsiktene for høsten/vinteren og den pågående permitteringen, gjort en kartlegging av arbeidsoppgaver både for den enkelte eller grupper ansatte hvor dette er relevant, mhp bortfall av arbeidsoppgaver og/eller arbeidsoppgaver som kan prioriteres bort i denne perioden.»

(59) Deretter gjennomgås situasjonen for de enkelte enhetene i avdelingen. For Brannforebyggende enhet uttales det:

«I første permitteringsrunde våren 2020 ble 2 personer permittert henholdsvis 6 og 7 uker 50 % etter ferieavviklingen. Dette har medført etterslep på brannvernrunder. Ny vurdering høst 20: Permitterer en person 50 %, oppgaver som utføres for D&I og som belastes OSL utsettes inntil videre.»

(60) På denne bakgrunn ble B gjeninntatt i arbeid, mens permitteringen 50 % av A ble forlenget fra 8. september. A ble gjeninntatt i arbeid i desember 2020.

(61) Forlengelsen av permitteringen kun for A fremstår i utgangspunktet som ekstraordinær i lys av at han hadde vesentlig lengre ansiennitet enn B, og at han, slik retten oppfatter det, langt på vei har utført eller kunne ha utført samme arbeidsoppgaver som B, eventuelt etter et kortvarig kurs for å få nødvendig godkjenning. Det må legges til grunn at arbeidsgiver ved forlengelse av permittering, normalt ville hatt tid til å tilpasse driften og kunnet planlegge for overføring av arbeidsoppgaver til andre ansatte.

(62) Når Arbeidsretten i dette tilfellet likevel har kommet til at ansiennitetsfraviket var saklig begrunnet ved forlengelsen av permitteringen, vektlegger retten at arbeidsgivers beslutning både er gjort på grunnlag av omfattende og reelle drøftelser med de tillitsvalgte og en forsvarlig vurdering av hvordan man best kunne bruke de begrensede ressursene den hadde ved fordelingen av de gjenværende arbeidsoppgavene i Brannforebyggende enhet. I den situasjonen som Avinor og avdelingen var i, må det ha fremstått som mest hensiktsmessig å beholde den

ansatte som allerede hadde ansvaret for og kompetansen til å utføre brannvernarbeidet som det var størst behov for å få gjort. Selv om A kunne overtatt oppgaver fra B, hadde A også andre oppgaver, blant annet med kursvirksomhet. Frem til permitteringen hadde A også hatt oppgaver i simulatorprosjektet, som det var meningen at han skulle ta et større ansvar for. Både kursvirksomheten og simulatorprosjektet var arbeid som ble utført for en annen avdeling i Avinor. Avdelingen Bygg og anlegg og Brannforebyggende enhet vurderte om det var arbeidsoppgaver for A som ikke var spesifikt knyttet til Brannforebyggende enhet. Til tross for at det var et klart ønske blant de ansatte om å gjennomføre simulatorprosjektet, ble det besluttet å utsette det på ubestemt tid. As arbeidsoppgaver som ressurs for andre avdelinger ble derfor begrenset. Det skriftlige materialet og parts- og vitneforklaringer viser klart at utvelgelsen skjedde på grunnlag av hvilke arbeidsoppgaver som gjenstod og hvordan disse skulle fordeles blant de ansatte, i tillegg til at man måtte ta høyde for at normal drift kunne måtte gjenopptas på kort varsel.

- (63) Selv om ansiennitet ikke er nevnt uttrykkelig i vurderingene, må det legges til grunn at ansienniteten var kjent for arbeidsgiver. I den sammensatte vurderingen som ble gjort på bakgrunn av drøftelsene med de tillitsvalgte, har Avinor gjort en forsvarlig avveining av As ansiennitet opp mot hvem som kunne tildeles de oppgavene som måtte utføres. På denne bakgrunnen må de saksøkte frifinnes.
- (64) Dommen er enstemmig.

Slutning

De saksøkte frifinnes.