



## ARBEIDSRETTE

### KJENNELSE

---

**Avsagt:** 23. februar 2017

**Saksnr.:** 2/2017

**Lnr.:** AR-2017-07

**Dommere:** Jakob Wahl  
Marit B. Frogner  
Sveinung Koslung  
Tove Stangnes  
Terje Solberg  
Kjell Bjørndalen  
Axel Thuve

**Saken gjelder:** Avskjed av tillitsvalgt – avvisning

---

Norsk Flytekniker Organisasjon

Advokat Arve Due Lund

**mot**

1. Næringslivets Hovedorganisasjon med NHO Luftfart
2. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

Advokat Joakim Augeli Karlsen

- (1) Saken gjelder spørsmål om avskjediget arbeidstaker er tillitsvalgt etter § 5-3 i Hovedavtalen (HA) mellom Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), og derved om saken skal behandles av Arbeidsretten, jf. HA § 5-11, jf. arbeidstvistloven § 33 andre ledd.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Mellom NHO og NHO Luftfart på den ene siden og NFO på den andre er det for perioden 2014–2017 inngått Hovedavtale (HA). Denne inngår som første del i alle tariffavtaler mellom NHO/NHO Luftfart og NFO. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS) er bundet av tariffavtale med NFO.
- (4) I Hovedavtalen kapittel V er det bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter. Paragraf 5-2, Innledende bestemmelser, lyder:

**«1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte**

Hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere.

**2. Arbeidstakernes representanter - de tillitsvalgte**

De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidstedet.

**3. Arbeidsgivers representant**

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

**4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter**

Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger.

Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere, og konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter. Leder i koordineringsutvalget kan møte i stedet for den konserntillitsvalgte.

I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn tre representanter fra hver av partene. Er bare en tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker.»

(5) HA § 5-3, Valg av tillitsvalgte, lyder:

«1. Hvilke arbeidstakere som kan velges som tillitsvalgt  
Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstakere i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt.

Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

#### 2. Gruppevis valg

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver arbeidstakergruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-3 nr. 3.

#### 3. Antall tillitsvalgte som velges

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

Ved bedrift med

26-50	arbeidstakere	3 tillitsvalgte
51-150	arbeidstakere	4 tillitsvalgte
151-300	arbeidstakere	6 tillitsvalgte
301-500	arbeidstakere	8 tillitsvalgte
501-750	arbeidstakere	10 tillitsvalgte
Over 750	arbeidstakere	12 tillitsvalgte

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig avtale et større antall tillitsvalgte, særlig i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier dette.

#### 4. Valgperioden

Valget gjelder for et kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år. Ved leders fravær fungerer nesteleder eller i dennes fravær sekretær.

Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende i vervet.

#### 5. Melding om valg

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær.

En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften har mottatt melding om nyvalg, fungerer de tidligere valgte.»

(6) HA § 5-4, Organisering av de tillitsvalgte, lyder:

#### «1. Arbeidsutvalg

Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

#### 2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. kompetansetillitsvalgt, sosialtillitsvalgt, ungdomstillitsvalgt og likestillingstillitsvalgt. Dette skal ikke medføre at antall

tillitsvalgte økes. Dersom det velges særskilt sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften. Før opplæringstiltak settes i gang, skal kompetansetillitsvalgte tas med på råd.

### **3. Konsernutvalg**

**I konserner skal det etableres konsernutvalg iht. reglene i den til enhver tid gjeldende Del B Kap XVI.»**

- (7) Om bruk av advarsel mot tillitsvalgte er det i HA § 5-10 slik bestemmelse:

**«Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.»**

- (8) Oppsigelse mv. av tillitsvalgt er regulert i HA § 5-11. Bestemmelsen har slik ordlyd:

#### **«1. Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte**

**Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.**

**Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.**

**Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 1 5-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis NFO gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.**

**Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.**

**Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med arbeidsutvalget, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.**

**Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i N HO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når NFO hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.**

**2. De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer. Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.**

**Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.»**

- (9) NFO avd. SAS sendte 1. desember 2015 slik e-post til forhandlingssjef Svein Henriksen i SAS:

**«Hei Svein**

**NFO avd SAS har gjennomført ekstraordinært årsmøte for valg av ny leder avd SAS 29. nov-15. Vedlagt ligger det nye NFO avd SAS styrets sammensetning og oppdatert liste på Råd og utvalg.»**

- (10) Av vedlegget fremgikk hvem som var medlemmer av styret (9), arbeidsutvalget (6), tillitsmannsmøte (styrerepresentanter til styret – 6), revisorer (2), medlemmer av

valgkomiteen (3), lokale tillitsvalgte (11), medlemmer av TUR-komite (Teknisk utvalg og requirements) (3), medlemmer av TLAA-komite (Tariff, Lover, Avtaler og Arbeidsrett) (4), representanter i NFO sentralstyre (2), representanter i sentrale komiteer (3), diverse utvalg (12), AFS utvalg (8) og øvrige representanter i NFO sentralt (10).

Av meldingen fremgikk at arbeidsutvalget hadde slik sammensetning:

<b>«1. LEDER</b>	<b>ØYSTEIN ELIASSEN</b>	<b>OSLTS-F</b>
<b>2. NESTLEDER</b>	<b>PETTER WETTRE</b>	<b>OSLTS-Z1</b>
<b>3. SEKRETÆR</b>	<b>FRODE HUSNES</b>	<b>OSLOTM-P3</b>
<b>4. KASSERER</b>	<b>KNUT O. HUGERHOLT</b>	<b>OSLOTM-P2</b>
<b>5. TLAA LEDER</b>	<b>ARNE JENSEN</b>	<b>OSLOTM-P4</b>
<b>6. TUR LEDER</b>	<b>GEIR O ERIKSEN</b>	<b>OSLOTM-PR»</b>

- (11) TLAA-komite (Tariff, Lover, Avtaler og Arbeidsrett) hadde i følge meldingen slik sammensetning:

<b>«Arne Jensen</b>	<b>Leder OSLTM-P4</b>
<b>Petter Wettre</b>	<b>(NK) OSLTS-Z1</b>
<b>Rune Haugland</b>	<b>OSLTM-P3</b>
<b>A</b>	<b>OSLTM-P6»</b>

- (12) **Nærmere om bakgrunnen for tvisten**

(13) A har vært ansatt i SAS siden 1991, først som fagarbeider og fra 1997 som flymekaniker.

(14) A ble 4. august 2016 meddelt advarsel. Advarselen var begrunnet i uakseptabel adferd. Det ble i advarselen vist til at han tidligere hadde fått en muntlig irettesettelse vedrørende uakseptabel kommunikasjonsform. Avslutningsvis i advarselen het det: «Dersom flere ytterligere kritikkverdige forhold fra din side skulle inntreffe kan dette gi konsekvenser for ditt arbeidsforhold i SAS». A sendte 5. august 2016 en e-post til forhandlingsjef i SAS, Svein Henriksen, hvor han blant annet skrev «at jeg ikke går god for fremstillingen i advarselen og ønsker derav ikke å undertegne denne». NFO avd. SAS sendte 15. september 2016 en e-post til Henriksen hvor det ble gitt uttrykk for at det hadde vært en uryddig prosess i anledning den meddelte advarselen. Det ble bedt om at saken ble tatt opp til ny vurdering, eventuelt at advarselen ble slettet. Henriksen svarte samme dag at bedriften ikke så noen grunn til å åpne saken på nytt.

(15) Den 15. november 2016 ble det avholdt drøftelsesmøte i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1. I møtet ble A bistått av rådgivere fra NFO og advokat Arve Due Lund. Av protokollen fra møte fremgår at A blant annet fremholdt at «han har også vært tillitsvalgt i over 20 år».

- (16) A ble 24. november 2016 meddelt avskjed fra sin stilling. Advokat Due Lund anmodet SAS om en skriftlig begrunnelse for avskjeden, noe som advokat Knut-Marius Sture ga på vegne av SAS 28. november 2016. Etter det opplyste er gyldigheten av avskjeden også bragt inn for Øvre Romerike tingrett.
- (17) Tvistemøte mellom NFO og NHO Luftfart etter HA § 2-3 i forbindelse med avskjedssaken ble avholdt 22. desember 2016. Protokollen fra møtet lyder:

**«NHO Luftfart viste til at det bare er tillitsvalgte etter hovedavtalen som omfattes av hovedavtalen § 5-10 og § 5-11. A er ikke tillitsvalgt som omfattes av ovenstående.**

**NFO anfører at A er meldt inn som tillitsvalgt etter Hovedavtalen, mail datert den 1.12.2015, med vedlegg, og at han i mange år i bedriften er behandlet som lovlig valgt tillitsmann, jf. LO og NAF brevveksling av 23.12.1977/6.1.-1978. NFO anfører derfor at SAS avskjed av A skal kunne behandles iht Hovedavtalens §§ 5-10 og 5-11.»**

- (18) Forhandlingsmøte mellom NHO/NHO Luftfart og NFO vedrørende tvisten om avskjeden av A ble avholdt 4. januar 2017. Fra dette møtet ble det skrevet slik protokoll:

**«Partene viste til organisasjonsmessig protokoll av 22. desember 2016 mellom NFO og NHO Luftfart.**

**Det ble konstatert at partene ikke kom til enighet, og hver av partene opprettholdt standpunktene som fremkommer av ovennevnte protokoll.**

**NFO fremmet ønske om å realitetsbehandle hvorvidt avskjeden er saklig etter Hovedavtalen.**

**NHO avviste dette under henvisning til at en anser saken som så klar det ikke kan være hensiktsmessig å realitetsbehandle den underliggende tvist om hvorvidt avskjeden av A er saklig.**

**Partene understreker at denne protokoll er tilstrekkelig som prosessforutsetning for fremme av saken til Arbeidsretten.»**

- (19) NFO tok ut stevning og begjæring om gjeninntreden for Arbeidsretten 6. januar 2017. Saksøkt var NHO/NHO Luftfart. På grunn av feiladressering inkom den Arbeidsretten først 17. januar 2017, og den ble forkynt 18. januar 2017. I stevning og begjæring om gjeninntreden av 24. januar 2017 ble SAS saksøkt. Som det fremgår ovenfor, avviste NHO i forhandlingsmøte 4. januar 2017 å realitetsbehandle hvorvidt avskjeden er saklig etter Hovedavtalen. NHO viste til protokollen fra møtet mellom NHO Luftfart og NFO der det ble gjort gjeldende at A ikke var tillitsvalgt som var omfattet av HA §§ 5-10 og 5-11. Saksforberedende dommer tok av den grunn kontakt med prosessfullmektigene, og det ble avholdt et saksforberedende møte 23. januar 2017. Det ble enighet om at spørsmålet om hvorvidt A var tillitsvalgt etter Hovedavtalen, og derved om saken hører inn under Arbeidsrettens domsmyndighet, skulle behandles særskilt. De saksøkte innga 30. januar 2017 tilsvar, foreløpig kun knyttet til avvisningsspørsmålet. Det ble nedlagt påstand om at saken skulle avvises fra behandling i Arbeidsretten. Rettsmøte til behandling av

avvisningsspørsmålet ble avholdt 14. februar 2017. To partsrepresentanter og tre vitner forklarte seg.

(20) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(21) *Norsk Flytekniker Organisasjon* har i korte trekk anført:

(22) A er tillitsvalgt i hovedavtalens forstand og nyter det særskilte vern som følger av HA § 5-11. Spørsmålet om gyldigheten av den avskjed han ble meddelt 26. november 2016, og hans rett til å gjeninntre i sin stilling som flymekaniker i SAS, hører inn under Arbeidsrettens domsmyndighet jf. arbeidstvistloven § 33 andre ledd. Hovedspørsmålet Arbeidsretten nå skal ta stilling til er således om A på avskjedstidspunktet var tillitsvalgt.

(23) A var av NFO avd. SAS skiftelig innmeldt som tillitsvalgt, jfr. den melding som ble oversendt Svein Henriksen pr. e-post fra foreningen 1. desember 2015. NFO avd. SAS har i alle år sendt tilsvarende meddelelse til selskapet med oversikt over styrets sammensetning og hvem som er medlemmer av foreningens råd og utvalg. SAS har aldri stilt spørsmål ved hvem som skal anses som tillitsvalgte. Av de medlemmene som fremgår av oversikten har totalt 19 status som tillitsvalgte etter HA. Arbeidsutvalget er et kjent begrep i hovedavtalesammenheng, og det kan ikke være tvilsomt at medlemmene av arbeidsutvalget er tillitsvalgte i hovedavtalens forstand. Om det skulle være uklarhet om hvem som i tillegg til arbeidsutvalget er tillitsvalgte, må under enhver omstendighet de som er valgt og meldt inn til SAS som medlemmer av komiteen for tariff, lover, avtaler og arbeidsrett (TLAA) være tillitsvalgte. A var på avskjedstidspunktet medlem av denne komiteen. Spørsmål knyttet til tariff, lover, avtaler og arbeidsrett er i kjerneområdet for en fagforenings virksomhet. Forhandlinger om lønnsproblemer hører til de mest betente tema som representanter for de ansatte skal fronte overfor arbeidsgiver. Det må anses åpenbart at de som foreningen har valgt til å behandle slike spørsmål på vegne av medlemmene, er tillitsvalgte i Hovedavtalens forstand. For bedriften kunne det ikke herske noen tvil om hvem som var tillitsvalgte i saker vedrørende lønns- og tariffspørsmål.

(24) SAS som arbeidsgiver har ingen rett til å legge seg opp i NFOs indre anliggende med hensyn til hvem de velger som tillitsvalgte. Foreninger har en indre autonomi, jf. Grunnloven § 101.

(25) Dersom det for SAS fremsto uklart hvem som var tillitsvalgte, burde bedriften ha bedt om en nærmere klargjøring fra foreningens side. Foreningen har gitt tilsvarende meddelelser i alle år, og det har aldri vært bedt om en nærmere klargjøring fra bedriftens side om hvem som er tillitsvalgt eller gitt noe annen form for tilbakemelding. Hensynet bak reglene tilsier

at bedriften har et særskilt ansvar for å skaffe seg oversikt over hvem den skal forholde seg til som arbeidstakernes representanter. Når SAS ikke har meldt tilbake til foreningen om hvor mange og hvem som var tillitsvalgte, må bedriften bære risikoen for eventuell uklarhet.

- (26) SAS har i alle år ansett A som tillitsvalgt og forholdt seg til han som det. Han har opp gjennom årene deltatt i utallige møte og forhandlinger med bedriften som en av de ansattes representanter. Det har aldri vært stilt spørsmål ved hans tilstedeværelse og hans fullmakt til å opptre på vegne av foreningens medlemmer. SAS burde ha «reklamert» dersom det var innsigelser til As rolle som tillitsvalgt. Så lenge bedriften har forholdt seg til A og akseptert han som tillitsvalgt, «fanger bordet».
- (27) I etterkant av Arbeidsrettens dom av 29. mars 1976 var det i 1977/1978 brevutveksling mellom daværende Norsk Arbeidsgiverforening (nå NHO) og LO hvor det ble lagt til grunn at en tillitsvalgt må anerkjennes som sådan når det kan godtgjøres at bedriften har behandlet vedkommende som det. Situasjonen er tilsvarende i vår sak. SAS har behandlet A som tillitsvalgt i en rekke år, og han har følgelig status som det.
- (28) Formålet bak bestemmelsene om at tillitsvalgte har et spesielt vern, tilsier at det ikke kan legges en for snever fortolkning til grunn av hvem som er tillitsvalgt og som nyter dette vernet. Bestemmelsene som verner tillitsvalgte må anses om Norges oppfyllelse av internasjonale forpliktelser, jf. blant annet ILO rekommandasjon R 143. Det fremgår av denne at tillitsvalgte kan utpekes. Det kan ikke oppstilles noe vilkår om at den tillitsvalgte må være valgt direkte av fagforeningens medlemmer. A var valgt av styret, og det er tilstrekkelig.
- (29) Det er nedlagt slik påstand:
- «Saken fremmes for Arbeidsretten.»**
- (30) *Næringslivets Hovedorganisasjon*, med NHO Luftfart, og *Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden* har i korte trekk anført:
- (31) A er ikke og var ikke tillitsvalgt i medhold av Hovedavtalen da avskjeden ble meddelt han 25. november 2016. Dermed aktualiseres ikke Hovedavtalen § 5-11, og Arbeidsretten mangler kompetanse til å behandle saken, jf. arbeidstvistloven § 33 andre ledd. Saken skal av denne grunn avvises.



- (32) ILO-rekommandasjon R 143 er uten betydning i det den ikke griper inn i hva partene har avtalt gjennom HA. Hvem som er tillitsvalgt er et tariffregulert spørsmål. Heller ikke Grunnlovens § 101 er av betydning for vår sak.
- (33) Det er et vilkår for å kunne anerkjennes som tillitsvalgt etter HA at vedkommende er valgt av og blant tariffbundne organiserte arbeidstakere. A er ikke valgt av medlemmene – han er utpekt av styret.
- (34) Det er videre begrensninger i antall tillitsvalgte. NFO avd. SAS har i henhold til HA § 5-3 nr. 3 rett til å velge og la seg representere med seks tillitsvalgte. NFO og SAS har ikke avtalt et større antall tillitsvalgte slik det er anledning til, jf. HA § 5-3 nr. 3 siste avsnitt.
- (35) Tillitsvalgte er de som tariffmessig er innmeldt som tillitsvalgte etter HA § 5-3 nr. 5. Det følger av bestemmelsen at bedriften skal ha skriftlig melding med navn på de som er valgt med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær.
- (36) Brevvekslingen mellom LO og NAF i 1977/1978 om at manglende skriftlig underretning til bedriften ikke skal kunne påberopes som grunn for ikke å anerkjenne en ansatt som tillitsvalgt, er uten betydning for vår sak. Den nevnte brevvekslingen kan ikke tas til inntekt for at kretsen av tillitsvalgte utvides, dvs. at det antall tillitsvalgte foreningen har rett til utvides i forhold til HAs ramme, jf. § 5-3 nr. 3. Brevvekslingen siktet dessuten til situasjoner hvor en arbeidstaker var lovlig valgt, og enigheten rettet seg utelukkende om rettsvirkningen av uteblitt skriftlig melding. I vår sak har foreningen gitt melding, og A er ikke angitt som tillitsvalgt i den underretningen SAS har mottatt. I inneværende valgperiode og i 2016 har SAS heller ikke i praksis behandlet A som tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Brevvekslingen gjelder dessuten mellom andre tariffparter.
- (37) En naturlig forståelse av den melding NFO sendte SAS om styrets sammensetning og liste over råd og utvalgt er at de seks personer som utgjorde arbeidsutvalget var de som var tillitsvalgte i HAs forstand. Arbeidsutvalget er et kjent hovedavtalebegrep, og antallet samsvarer med det foreningen har rett til etter HA § 5-3 nr. 3. Av meldingen fremgikk at arbeidsutvalget besto av leder, nestleder, sekretær, noe bedriften skal ha angivelse av hvem er. I tillegg til disse besto arbeidsutvalget av kasserer, leder av TLAA- komiteen og leder av TUR-komiteen. A innehadde ingen av disse posisjonene. For øvrig inneholdt meldingen oversikt over personer som ivaretar interne funksjoner i foreningen. Disse har SAS ikke ansett og akseptert som tillitsvalgte.
- (38) De lokale protokollene som saksøker har vist til fra perioden 2000–2014 sier ikke noe om hvorvidt A var tillitsvalgt på avskjedstidspunktet. At NFO i møter med SAS har møtt med

delegasjoner som består av langt flere enn de som er tillitsvalgte etter HA, innebærer ikke at alle som har vært til stede i ett eller flere møter av den grunn er blitt anerkjent av SAS som tillitsvalgt. Det bemerkes for øvrig at A tidligere har innehatt andre roller i NFO enn den han hadde på avskjedstidspunktet. Han har tidligere vært leder av TLAA-komiteen. I kraft av den posisjonen har han vært tillitsvalg på tilsvarende måte som nåværende leder av denne komiteen er blant de seks i arbeidsutvalget. Det avgjørende er at A i inneværende valgperiode ikke er blant de seks som utgjør arbeidsutvalget. Han er ikke innmeldt som tillitsvalgt. Det var først etter at avskjeden var meddelt A at SAS ble gjort kjent med at NFO mente at han var tillitsvalgt.

(39) Det er nedlagt slik påstand:

«Saken avvises.»

(40) **Arbeidsrettens merknader**

(41) *Arbeidsretten* er kommet til at saken må avvises, og vil bemerke:

(42) Det følger av § 5-11 i Hovedavtalen mellom NHO og NFO at oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte ikke kan skje uten saklig grunn. Foruten «ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til», skal det etter bestemmelsen legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

(43) Av § 5-11 nr. 1 tredje avsnitt følger at «[b]estemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse» ved oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte. Bestemmelsene i de nevnte kapitler i arbeidsmiljøloven er dermed gjort til tariffavtalenorm. Arbeidsretten har således kompetanse til å behandle spørsmål om en avskjed av en tillitsvalg er urettmessig og eventuelt kjenne den ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14 nr. 3, jf. arbeidstvistloven § 33 andre ledd. Det vises til ARD 2012 side 54 og Rt. 2012 side 1702.

(44) Det avgjørende for Arbeidsrettens kompetanse til å behandle saker om avskjed av tillitsvalgte er om vedkommende på avskjedstidspunktet var tillitsvalgt i Hovedavtalens forstand.

(45) Hovedavtalen kapittel V har bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter. I § 5-3 er det gitt detaljerte regler om valg av tillitsvalgte; hvilke arbeidstakere som kan velges som tillitsvalgt, gruppevis valg, antall tillitsvalgte som velges, valgperioden og melding om valg. Det vises til avsnitt 5 ovenfor.

(46) Spørsmålet i vår sak er om A, da han ble meddelt avskjed 24. november 2016, var tillitsvalgt i henhold til kapittel V i Hovedavtalen.

- (47) Partene er enige om at NFO i 2016 i henhold til HA § 5-3 nr. 3 hadde rett til å velge seks tillitsvalgte. De er videre enige om at det ikke er inngått formell skriftlig avtale om et større antall tillitsvalgte, som det etter HA § 5-3 nr. 3 siste avsnitt er anledning til.
- (48) Det følger av HA § 5-3 nr. 5 at bedriften innen åtte dager skal ha «skriftlig melding med navn på de valgte med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær». En naturlig forståelse av bestemmelsen er at bedriften skal få opplysning om navnene på alle som er valgt som tillitsvalgte. Det følger imidlertid en særskilt plikt for fagforeningen til å angi hvem av de valgte som har funksjonene som leder, nestleder og sekretær.
- (49) NFO sendte arbeidsgivers representant 1. desember 2015 en oversikt over styrets sammensetning og oppdaterte lister på råd og utvalgt. Som organer/funksjoner var følgende angitt: styret, arbeidsutvalget, tillitsmannsmøte, diverse (revisor og valgkomite), lokale tillitsvalgte, TUR-komite (teknisk utvalg og requirements), TLAA-komite (tariff, lover, avtaler og arbeidsrett), representanter i NFOs sentralstyre, representanter i sentrale komiteer samt diverse utvalg og øvrige representanter i NFO sentralt. Oversikten over styret (9), arbeidsutvalget (6), tillitsmannsmøte (6), revisor (2), valgkomite (3), lokale tillitsvalgte (11), TUR-komite (3) og TLAA-komite (4, hvorav en var angitt å være leder) inneholdt navn på i alt 20 personer. Noen av disse hadde flere verv/funksjoner i de nevnte organer. Av oversikten fremgikk at A var det fjerde medlem av komiteen for TLAA. Arbeidsutvalget ble angitt å bestå av Øystein Eliassen (leder), Petter Wettre (nestleder), Frode Husnes (sekretær), Knut O. Hungerholt (kasserer), Arne Jensen (TLAA leder) og Geir O. Eriksen (TUR-leder).
- (50) Det er erkjent fra NFOs side at det kan være uklarheter i meldingen som ble sendt arbeidsgiver vedrørende rollene/funksjonene til de personene som fremgikk av listen, og hvem av disse som hadde status som tillitsvalgt i henhold til Hovedavtalens regler. Det er gjort gjeldende at i tillegg til de som utgjorde arbeidsutvalget, så måtte det for arbeidsgiver fremstå som åpenbart at i hvert fall medlemmene i TLAA-komiteen var valgt som tillitsvalgte. TLAA komiteen er i følge NFO tillagt oppgaver som er de mest sentrale og betydningsfulle saker som foreningen arbeider med. De som er valgt til å håndtere disse sakene, må etter foreningens syn helt åpenbart være tillitsvalgte, noe arbeidsgiver burde være vel innforstått med. A var som det fremgår ovenfor det fjerde medlem i denne komiteen. Det er fra NFO videre gjort gjeldende at dersom det for SAS fremsto som uklart hvem som var tillitsvalgte, hadde bedriften er særlig foranledning til å bringe klarhet i dette

ved å kontakte foreningen. Det er anført at passivitet fra SASs side medførte at A var anerkjent som tillitsvalgt.

- (51) Etter HA § 5-3 nr. 5 skal bedriften ha skriftlig melding «med navn» på de som er valgt som tillitsvalgte. Av dette følger at fagforeningen med tilstrekkelig klarhet skal angi hvem den har valgt til vervet, med de rettigheter og plikter det innebærer. Det vises i denne forbindelse blant annet til HA § 5-2 nr. 2 andre avsnitt at «[d]e tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette». Videre følger det av § 5-2 nr. 4 at «[b]edriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger». Så vel for fagforeningen selv som for bedriften må det være notoritet med hensyn til hvem som har de rettigheter og forpliktelser som Hovedavtalen tillegger tillitsvalgtfunksjonen. Medlemmene av fagforeningen skal vite hvem de har gitt fullmakt til å opptre på vegne av seg. Arbeidsgiver skal ha visshet om hvem den skal forholde seg til og hvem som har fullmakt til å opptre på vegne av de ansatte.
- (52) Det må, slik Arbeidsretten ser det, være fagforeningen som har hovedansvaret for å angi hvem den har valgt som sine tillitsvalgte. Den melding som NFO avd. SAS sendte arbeidsgiver 1. desember 2015 var i så måte uklar, og den inneholdt et betydelig antall navn og funksjoner som åpenbart gikk lenger enn det som følger av Hovedavtalen. Som nevnt var det til sammen 20 personer fordelt på styret, arbeidsutvalg, tillitsmannsmøtet, lokale tillitsvalgte, TUR-komiteen og TLLA-komiteen, og da slik at flere hadde forskjellige funksjoner og verv. Ettersom foreningen hadde rett til seks tillitsvalgte, fremstår den mest naturlige forståelse av meldingen at det var de seks som utgjorde arbeidsutvalget som var tillitsvalgte i Hovedavtalens forstand. Arbeidsutvalget er et velkjent begrep i Hovedavtalen jf. § 5-4 nr. 1, og det fremgår av bestemmelsen at Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid. NFO har vist til at TLAA-komiteens virksomhet utgjør en av kjerneoppgavene til en fagforening. Det fremgikk av meldingen at lederen av denne komiteen var en av de seks som utgjorde arbeidsutvalget, slik at denne komiteen var representert.
- (53) Arbeidsretten vil ikke unnlate å bemerke at SAS med fordel kunne ha utvist aktivitet med hensyn til å bringe tilstrekkelig klarhet i hvem bedriften skulle forholde seg til som de ansattes representanter. Manglende aktivitet fra SASs side kan imidlertid ikke lede til at uklarheten om hvem som var tillitsvalgte er noe arbeidsgiver skal hefte for. Det er, som det fremgår av HA § 5-3 nr. 5 første avsnitt, bedriften som skal ha «skriftlig melding med

navn» over hvem som er valgt som tillitsvalgte. Klarhetsansvaret hviler i første rekke på fagforeningen.

- (54) NFO har vist til at A i en rekke år har deltatt i forhandlingsmøter med SAS på vegne av foreningen, og at bedriften på den måten de facto har akseptert han som tillitsvalgt. Det er fremlagt i alt 30 protokoller fra møter mellom bedriften og NFO avd. SAS i tidsrommet 2000–2016 hvor A har vært til stede. I ett av disse møtene – 13. september 2014 – møtte A som eneste representant for foreningen, i de øvrige var han en av flere representanter fra NFO. Arbeidsretten kan ikke se at disse protokoller kan tas til inntekt for at A på avskjedstidspunktet var tillitsvalgt. Tilstedeværelse i møter med arbeidsgiver gir ikke uten videre status som tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Det vises til HA § 5-2 nr. 4 tredje avsnitt hvor det heter at de tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere i forhandlinger. Det bemerkes for øvrig at det under hovedforhandlingen ble opplyst at A tidligere har vært leder av TLAA-komiteen og i egenskap av det vervet har vært blant de seks som utgjør arbeidsutvalget. Det er ikke fremlagt nærmere dokumentasjon for hvordan foreningen tidligere har meldt inn valg av tillitsvalgte til bedriften, jf. HA § 5-3 nr. 5. Det avgjørende er om A på avskjedstidspunktet var tillitsvalgt, ikke hvorvidt han tidligere har vært det og blitt akseptert av arbeidsgiver som det.
- (55) Før A ble meddelt avskjed ble det avholdt forhandlingsmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1. Det fremgår at A i møte fremholdt at han har vært tillitsvalgt i 20 år. Det ble imidlertid ikke anført at Hovedavtalens bestemmelser om oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte kom til anvendelse. Det bemerkes at A i møte var bistått av blant annet leder av foreningen Øystein Eliassen og advokat Due Lund.
- (56) Arbeidsretten er etter dette kommet til at A på avskjedstidspunktet ikke var tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Saken for Arbeidsretten blir etter dette å avvise.
- (57) Kjennelsen er enstemmig.

## SLUTNING

Saken avvises.

Jakob Wahl  
(sign.)

Marit B. Frogner  
(sign.)

Sveinung Koslung  
(sign.)

Tove Stangnes  
(sign.)

Terje Solberg  
(sign.)

Kjell Bjørndalen  
(sign.)

Axel Thuve  
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: