



ARBEIDSRET TEN

DOM

Avsagt: 9. desember 2022

Saksnr.: 3/2022

Lnr.: AR-2022-39

Dommere: Tron Løkken Sundet
Eli Mette Jarbo
Sveinung Koslung
Tor-Arne Solbakken
Niels Selmer Schweigaard
Unni Rasmussen
Bent Ove Hanasand

Saken gjelder: Ansiennitet ved permittering

Landsorganisasjonen i Norge, med
Kabinansattes Forbund

Advokat Elisabeth S. Grannes

mot

1. Næringslivets Hovedorganisasjon

Advokat Margrethe Meder

2. Scandinavian Airlines System Denmark-
Norway-Sweden

DOM

- (1) Saken gjelder beregning av ansiennitet ved permittering av kabinansatte i SAS som tidligere var ansatt i SAS Commuter. Spørsmålet er om kabinpersonell som var ansatt i SAS Commuter og ble ansatt i SAS i 1996 har krav på å få beregnet ansiennitet fra ansettelse i SAS Commuter i 1990.
- (2) Partene er bundet av overenskomst 543 for 2020–2023 (Kabinavtalen 2020) mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/NHO Luftfart/Scandinavian Airlines System Denmark–Norway–Sweden (SAS) på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Kabinforening (NKF) på den andre side. Avtalen bilag H har bestemmelser om ansiennitet. I innledningen til bestemmelsene og i punkt 1 om bedriftsansiennitet heter det:

«I K06 ble det etablert harmoniserte lister for kabinansatte i selskapet. Dette var regulert i avtalens bilag H, ansienniteter punkt A. I den grad det oppstår problemstillinger knyttet til dette, skal bestemmelsene fra denne avtalen legges til grunn.»

1. Bedriftsansiennitet

1.1 Begrepsavklaring

Bedriftsansiennitet regnes fra siste ansettelsesdato i SAS. Ved lik ansiennitet får CC med høyest alder plass på listen foran den yngre. Dersom et vikariat eller midlertidig stilling uten opphold avløses av en fast ansettelse, vil ansienniteten regnes fra tiltredelsesdato for vikariatet/midlertidig stilling.

Personer som starter i SAS etter direkte forutgående ansettelse i annet selskap innenfor SAS gruppen, får denne ansienniteten medregnet etter følgende prinsipp som er avtalt med de fleste fagforeninger innen SAS-konsernet:

Ved beregning av tilsetningstid skal også medregnes den tid som arbeidstakeren har vært tilsatt i en annen virksomhet i konsernet, der konsernet eier mer enn 50 %.

Dette gjelder ikke ansatte med tilsetning utenfor Skandinavia, medarbeidere som har sitt ansettelsesforhold regulert av kollektivavtaler mellom selskap i SAS konsernet og ulike pilotforeninger og medarbeidere innenfor virksomhetsområdet Rezidor SAS Hospitality.

Ved permisjon fra selskapet, gjøres det ingen endringer i bedriftsansienniteten.

1.2 Anvendelse av bedriftsansiennitet

Bedriftsansienniteten legges til grunn ved

- Nedbemanninger/oppsigelser
- Omstruktureringer (for eksempel endring i base struktur)
- Permittering som anses å ha en varighet utover 14 dager (med mindre annet blir avtalt)

Ved kortere permittering enn 14 dager, skal permittering skje basevis.»

- (3) Den innledende henvisningen til K06, er til Kabinavtalen 2006, jf. avsnitt 14–17 nedenfor.
- (4) Bilag H punkt 2, 3 og 4 har bestemmelser om senioritet, ansiennitet under permisjoner og pusersenioritet. I punkt 2 Senioritet heter det:

«2.1. Begrepsavklaring

Senioritet regnes fra første dag etter endt grunnkurs for kabinansatte i SAS.

Tidligere tjenestetid som CC i SAS skal tas med, samt tjenestetid som CC fra Braathens og SAS Commuter. Eventuell tidligere tjeneste som kabinansatt i andre selskaper regnes ikke med. Ved lik senioritet får CC med høyest alder plass på listen foran den yngre.

- Redusert stillingsandel gir ingen reduksjon av senioritet.
 - Permisjon u/ lønn utover 92 dager kommer til fradrag i senioritet. Dette gjelder dog ikke ved midlertidig annen stilling innenfor SAS.
 - Lovbasert permisjon gir ingen reduksjon av senioritet.
- Bestemmelsene kan fravikes ved avtale mellom partene.

2.2 Anvendelse av senioritet

Senioritetslisten benyttes i forhold knyttet til tjenestegjøring. Dette gjelder for eksempel:

- Frivillig basebytte innenfor SAS produksjonsenhet OSL
- Fungerende Air Purser ombord kortlinje
- Bidding flytyper
- Bidding tjenestegjøring
- Bidding deltid
- Bidding av ferie

Ved utvelgelse av AP/AH/AS til Longhaul vil selskapet i tillegg til senioritet benytte personlig egnethet som kriterium. Det samme gjelder utvelgelse av Air Purser.»

- (5) Ansiennitet har stor betydning i SAS. Det er ulike typer ansienniteter. Noen er regulert i overenskomsten, slik som bedriftsansiennitet, senioritet og lønnsansiennitet, mens andre er basert på styringsrett, f.eks. jubileumsansiennitet og billettansiennitet. Denne saken gjelder bedriftsansiennitet som legges til grunn ved permitteringer, oppsigelser og omstruktureringer. Senioritet har i noen sammenhenger betydning for forståelsen av bestemmelsene om bedriftsansiennitet. Senioritet er viktigst i det daglige arbeidet og benyttes for ulike forhold knyttet til arbeidet, for eksempel frivillig basebytte, tjenestegjøring på flytyper, rett til deltid og ferie.
- (6) SAS er en skandinavisk virksomhet, og saken gjelder virksomheten i Norge. Den norske virksomheten inngår som del av det såkalte SAS-konsortiet. Scandinavian Airlines System Denmark–Norway–Sweden er tariffpart i tariffforholdet med NKF. Dagens organisering av virksomheten er et resultat av en rekke omorganiseringer over tid. SAS-konsortiet har vært eid av SAS AB siden 2001. Flyselskapet Braathens AS ble i 2001 kjøpt av SAS AB og var frem til 31. desember 2004 et selvstendig datterselskap. I 2004 ble flyvirksomheten skilt ut i selvstendige, nasjonale flyselskaper som SAS Norge AS, SAS Danmark AS og SAS Sverige AB. I Norge ble flyvirksomheten som hadde vært drevet av SAS-konsortiets norske del og virksomheten i Braathens AS overført til SAS Braathens AS, som senere

endret navn til SAS Norge AS. Flyvirksomheten er senere tatt tilbake i SAS-konsortiet. I fortsettelsen vil virksomheten i det vesentlige bli omtalt som SAS.

(7) SAS Commuter ble etablert i 1989 som selvstendig juridisk enhet som var heleid av SAS AB. SAS Commuter fløy på oppdrag fra SAS på SAS' konsesjoner og hadde ikke flyvirksomhet utenom dette. Regnskapene til SAS Commuter inngikk i de totale regnskapene for SAS. SAS Commuter ble innlemmet i SAS i 2004 og de ansatte ble virksomhetsoverdratt til SAS med virkning fra 1. januar 2005.

(8) **Bakgrunnen for tariffreguleringen**

(9) NKF, SAS og SAS Commuter inngikk 26. november 2000 en særavtale om vilkår for og virkninger av overgang av ansatte mellom SAS og SAS Commuter. Avtalen ga fortrinnsrett til ansettelse for kabinpersonell i SAS og SAS Commuter. I innledningen til avtalen heter det:

«Parterna är ense om att SAS Airline och SAS Commuter är två skilda företag, med skillnader i verksamheterna och med egna kollektivavtal. Parterna har dock funnit det lämpligt att finna former för att underlätta byte av anställning för CCM mellan företagen, varför parterna träffat avtal enligt nedan.»

(10) I avtalen ble det blant annet bestemt at kabinpersonalet fra selskapene skulle anses som interne søkere ved rekruttering fra det ene selskapet til det andre. De skulle ha fortrinnsrett fremfor eksterne søkere under ellers like forhold. Ansiennitet er regulert i avtalen § 5 som lyder:

«§5 CCM från ena företaget som genom detta avtal erhåller anställning i andra företaget betraktas som nyanställd, med följande undantag:

- Anciennitet (uppsägningsanciennitet) som CCM i ena företaget medtages vid beräkning av anciennitet som andra företaget.

- Löneanciennitet från ena företaget tilgodoräknas enligt följande vid inplacering i lönetariff hos andra företaget:

CCM skall inplaceras på det lönestege som inkl fast flygtilläg resp produktivitetstillägg närmast motsvarar deras upparbetade dito. Tillträdesdatum i nya företaget blir datum för beräkning av löneanciennitets-uppräknig. Lönen vid tillträdet kan dock ej bli högre än tidigare.

- Senioritet upparbetad efter 2001-01-01 medtages. Dock gäller att minst hälften av senioriteten skall vara upptjänad i SAS vid ansökan till A/P i SAS, liksom vid bidding vid FDA i SAS.

- Befattning som A/P eller annan befattning/uppdrag medtages ej»

(11) I henhold til § 6 skulle flyselskapene fastsette administrative rutiner om vilkårene for tiltredelse. I rutinene, som trådte i kraft 12. november 2000, ble det blant annet gitt en oppsummering av hvilke fordeler den ansatte beholdt ved overgang til et annet selskap.

- (12) På bakgrunn av strukturendringer i SAS, blant annet oppsplitting av SAS-konsortiet i ulike aksjeselskaper og sammenslåingen av SAS Norge AS og Braathens AS ble det med virkning fra 1. oktober 2004 inngått en avtale mellom SAS og fagforeningene om beregning av tilsetningstid i SAS-konsernet. Partene ble enige om å benytte konsernansiennitet som grunnlag. I avtalen står det blant annet:

«Partene er enige om at følgende regel med virkning fra 1. oktober 2004 skal benyttes ved fremtidig beregning av ansiennitet:

'Ved beregning av tilsetningstid skal også medregnes den tid som arbeidstakeren har vært tilsatt i annen virksomhet i konsernet, der konsernet eier mer enn 50%.

Dette gjelder ikke ansatte med tilsetning utenfor Skandinavia, medarbeidere som har sitt ansettelsesforhold regulert av kollektivavtaler mellom selskap i SAS konsernet og ulike pilotforeninger og medarbeidere innenfor virksomhetsområdene Rezidor SAS Hospitality. »

- (13) Virksomhetsoverdragelsen i forbindelse med fusjonen mellom SAS og Braathens AS hadde virkning fra 1. januar 2005. Det ble i den sammenheng igangsatt et arbeid med å gjennomgå og samordne ansiennitetslistene og prinsippene for hvordan de ulike ansienniteter skulle beregnes, og hvilken betydning de skulle ha.
- (14) Ved tariffrevisjonen i 2006 ble Flykabinavtalen 2006 – 2008 (Kabinavtalen 2006) inngått mellom NHO/NHO Luftfart/SAS Braathens AS og NKF. Avtalen hadde varighet fra 1. mars 2006 til 31. mars 2008. I avtalen § 2 står det:

«CC ansettes i selskapet og knyttes administrativt til en base og innplasseres på en felles ansiennitetsliste for hele selskapet, jfr. bilag om ansienniteter. ...»

- (15) I bilag H ble det inntatt bestemmelser om ansiennitet. Innledningen til bestemmelsen lød som følger:

«Denne avtalen er etablert i forbindelse med revisjon av kabinavtalene i 2006. Avtalen regulerer etablering av en felles liste for bedrifts-/oppsigelsesansiennitet og en senioritetsliste for alle kabinansatte som ble overført fra Scandinavian Airlines Norge og Braathens AS til SAS Braathens AS per 31.12.2004, samt personell som senere er virksomhetsoverdradd fra SAS Commuter til SAS Braathens AS.

Partene er enige om de vedlagte ansiennitets- og senioritetslister.

Foreningene forutsetter at ansiennitets- og senioritetslister er etablert i tråd med likebehandlings- og likestillingsregler.»

- (16) Punkt A hadde overskriften «Følgende er lagt til grunn ved utarbeidelse av de vedlagte listene». Bestemmelsen lyder:

«1. Bedriftsansiennitet

Bedriftsansiennitet regnes fra siste ansettelsesdato i selskapet. Med selskapet menes i denne sammenheng SAS-konsortiet, Braathens AS eller SAS Braathens AS. CC fra SAS Commuter som ble virksomhetsoverdratt til SAS Konsortiet i 2004 har sin bedriftsansiennitet med.

Ved lik ansiennitet får CC med høyest alder plass på listen foran den yngre. Dersom et vikariat eller midlertidig stilling uten opphold avløses av en fast ansettelse, vil ansienniteten regnes fra tiltredelsesdato for vikariatet/midlertidig stilling.

2. Senioritet

Senioritet regnes fra første dag etter endt grunnkurs for kabinansatte i de respektive selskapene. CC fra SAS Commuter som ble virksomhetsoverdratt til Scandinavian Airlines i 2004 har sin senioritet med. Eventuell tidligere tjeneste som kabinansatt i andre selskaper regnes ikke med. Ved lik ansiennitet får CC med høyest alder plass på listen foran den yngre. Eventuelt fradrag for permisjoner er foretatt i henhold til de regler som har vært gjeldende i Braathens AS og SAS Konsortiet.»

- (17) Punkt B hadde overskriften «Ansienniteter fremover» og hadde slike bestemmelser om bedriftsansiennitet og senioritet:

«1. Bedriftsansiennitet

Bedriftsansiennitet regnes fra siste ansettelsesdato i selskapet. Ved lik ansiennitet får CC med høyest alder plass på listen foran den yngre. Dersom et vikariat eller midlertidig stilling uten opphold avløses av en fast ansettelse, vil ansienniteten regnes fra tiltredelsesdato for vikariatet/midlertidig stilling.

Personer som starter i SAS Braathens etter direkte forutgående ansettelse i annet selskap innenfor SAS gruppen, får denne ansienniteten medregnet etter følgende prinsipp som er avtalt med de fleste fagforeninger innen SAS-konsernet:

Ved beregning av tilsetningstid skal også medregnes den tid som arbeidstakeren har vært tilsatt i annen virksomhet i konsernet, der konsernet eier mer enn 50 %

Dette gjelder ikke ansatte med tilsetning utenfor Skandinavia, medarbeidere som har sitt ansettelsesforhold regulert av kollektivavtaler mellom selskap i SAS konsernet og ulike pilotforeninger og medarbeidere innenfor virksomhetsområdet Rezidor SAS Hospitality.

2. Senioritet

Senioritet regnes fra første dag etter endt grunnkurs for kabinansatte i SAS Braathens.

Tidligere tjenestetid som CC i SAS Braathens skal tas med. Eventuell tidligere tjeneste som kabinansatt i andre selskaper regnes ikke med. Ved lik ansiennitet får CC med høyest alder plass på listen foran den yngre.

- Redusert stillingsandel gir ingen reduksjon av senioritet.
- Permisjon u/ lønn utover 92 dager kommer til fradrag i senioritet. Dette gjelder dog ikke ved midlertidig annen stilling innenfor SAS Braathens.
- Lovbasert permisjon gir ingen reduksjon av senioritet.

Bestemmelsene kan fravikes ved avtale mellom (NKF/SBK/SASBU) alle de lokale parter.»

- (18) Særavtalen 26. november 2000 for SAS Commuter med en presiserende protokoll fra møter 5.–8. november 2001 ble videreført som lokale særavtaler ved inngåelsen av Kabinavtalen 2006.
- (19) Arbeidet med å lage ansiennitetslistene pågikk utover våren og høsten 2006. I e-post 26. mars 2006 fra forhandlingssjef i SAS Braathens AS ble det lagt frem en oppdatert ansiennitetsliste, som også inneholdt datoer for beregning av senioritet. I e-post 25. september 2006 fra personalsjef i SAS Braathens AS oppsummeres arbeidet med harmonisering av ansiennitet for kabinpersonalet slik:

«OPPSUMMERING - HARMONISERING FELLES ANSIENNITETSREGLER FOR ALLE CC I SELSKAPET

OVERSIKT OVER FELLES GODSKRIVNINGSREGER ETTER K06

Seniority

(tjenestetid som flyvende)

Ansienniteten beregnes fra første dag etter endt nybegynnerkurs. Ved reansettelse får man i tillegg godskrevet tidligere tjeneste som flygende i samme selskap.

Bedriftsansiennitet (oppsigelsesansiennitet)

Beregnes fra siste ansettelsesdato i selskapet. Det er krav til sammenhengende tjenestetid, det skilles ikke på bakke – flygende tjeneste.

Dersom man slutter i selskapet og gjeninntre på et senere tidspunkt, vil man ikke få med seg tidligere tjenestetid.

Lønnsansiennitet:

Godskrivning for all sammenhengende tjenestetid i SAS Konsortiet, SAS Commuter Konsortiet eller Braathens AS, uavhengig av om arbeidet har vært en bakke eller flyvende stilling.

Man får også godskrevet tidligere tjenestetid, dersom man forut for den siste ansettelse i selskapet, jobbet som flygende (NB! gjelder ikke bakketjeneste) i ett av de følgende selskap:

Braathens AS
Scandinavian Airlines
Widerøe
SAS Commuter
Scanair
Busy Bee

STATUS HARMONISERING

Seniority og bedriftsansiennitet (oppsigelsesansiennitet) har historisk vært behandlet likt i alle selskapene og er således harmonisert. Selskapet anser derfor at vedlagte senioritetsliste er korrekt.

Lønnsansienniteten har hatt avvikende godskrivningsregler i SAS og Braathens. I tidligere Braathens fikk man en vid godkjenning lønnsansiennitetsmessig for "ikke flygende" arbeid i andre reiselivsbedrifter. Dette er ikke i tråd med nåværende, og det gjennomføres nå et omfattende arbeid med å rette opp lønnsansienniteter slik at alle fra ex. BU blir innplassert på ny felles lønnskala med lønnsansiennitet utregnet etter de felles godskrivningsregler som er avtalt i K06.

Evt. korrigeringer er også iverksatt for Ex. SAS Commuter.

I forbindelse med K04-tilpasningsforhandlinger, ble godskrivningsreglene for ex. SK endret. Endringen hadde som mål å forberede lønnsarmoniseringen og denne endringen var med 2 unntak identisk med de godskrivningsregler som er avtalt i K06.

Gammel tekst var:

‘Ved forutgående arbeid i 100% stilling på bakken i 12 mnd eller mer’

Både kravet om 100% tjeneste og kravet om mer enn 12 måneders tjeneste ble tatt vekk i forbindelse md K06.

I tillegg godskrives nå flygende tjeneste ifra Busy Bee.

Det gjenstår derfor et arbeid med å korrigere ex. SK som grunnet ovennevnte begrensning evt. ikke har fått godskrevet all tjenestetid fra eget selskap, samt at det også skal godskrives evt. tidligere tjeneste fra BusyBee.

Vi satser på å sende ut info og korrigere i løpet av oktober.

En evt. korrigering vil for ex. SK vil bli gjort fra det tidspunkt hvor nye ansiennitetsregler trådte i kraft dvs. 01.03.2006.

Når alle disse aktiviteter er slutført, anser selskapet å ha harmoniserte ansiennitetsregler for alle kabinansatte.»

- (20) I protokoll datert 26. oktober 2007 mellom SAS og NKF var partene enige om en presisering av tariffavtalens bestemmelser om senioritet når det gjaldt tidligere ansatte fra SAS Commuter. Kabinpersonalet skulle få med seg senioriteten som flygende som de hadde opparbeidet i SAS Commuter. Endringen gjaldt umiddelbart og skulle avtales endelig i tariffrevisjonen i 2008.
- (21) Ved tariffoppgjøret i 2010 ble det gjort endringer i bilag H om ansiennitet, og innledningen og punkt 1 fikk den ordlyd den har i Kabinavtalen 2020.
- (22) **Bakgrunnen for tvisten**
- (23) De ansatte i SAS Commuter ble overført til SAS Norge ved virksomhetsoverdragelsen i 2004. Enkelte ansatte i SAS Commuter hadde før dette fått ansettelse i SAS-konsortiet. De ansatte saken gjelder, fikk ansettelse i SAS i 1996 som følge av at en base på Vestlandet ble lagt ned, og ruten ble overtatt av SAS.
- (24) Tvisten omfatter ni kabinansatte som ble ansatt i SAS Commuter i 1990; seks ble ansatt 5. januar 1990 og tre 17. august 1990. Alle ble ansatt i SAS i april 1996. Våren 2020 og våren 2021 ble det gjennomført omfattende permitteringer i SAS i forbindelse med koronapandemien. Åtte av de ni kabinansatte var permittert i perioden 12. mars–7. juli 2020 og i perioden 1. februar–1. mai/1. juni 2021. En av de ni var bare permittert i 2020.
- (25) Partene var enige om å legge bedriftsansiennitet til grunn for utvelgelse til permittering. Det oppsto spørsmål om det er grunnlag for å tolke bestemmelsen i Kabinavtalen bilag H om beregning av bedriftsansiennitet på grunnlag av konsernansiennitet, subsidiært særavtalen fra 26. november 2000, slik at bedriftsansiennitet også omfatter ansettelsestid i SAS Commuter i perioden fra 1990 til april 1996.
- (26) Tvisteforhandlinger mellom SAS og NKF ble gjennomført 18. august 2020. NKF anførte at gruppen det gjaldt skulle godskrives samlet bedriftsansiennitet fra SAS Commuter og SAS. De viste til at det ellers ville foreligge forskjellsbehandling innad i ansattegruppen og mellom ansattegrupper i SAS, og at det for andre typer ansienniteter blir godskrevet ansiennitet fra SAS Commuter. SAS anførte at ansiennitet for de aktuelle ansatte var håndtert korrekt på det tidspunktet de ble overført og viste til at det var oppnådd enighet om ansiennitetsprinsippene i tariffrevisjonen i 2006. Partene kom ikke til enighet.
- (27) Forhandlinger mellom NHO Luftfart og NKF ble gjennomført 15. desember 2020. I protokollen heter det:

«KF/NKF anfører:

Twisten dreier seg om beregning av bedriftsansiennitet for 10 ansatte som kom fra SAS Commuter i april 1996 med OSL base ifm at produksjonen på denne basen ble endret fra flytypen Fokker50 (SAS Commuter) til DC-9/MD-80 (SAS Airline).

NKF mener at denne gruppen skal godskrives samlet bedriftsansiennitet både for ansettelsestiden i SAS Commuter og SAS Airline, noe som for alvor har aktualisert seg pga permitteringer ifm Covid19-situasjonen samt degradering av 94 Air Purser stillinger i SAS.

NKF er av den oppfatning at SAS har forskjellsbehandlet flere ansatte innenfor gruppen, noen har fått med bedriftsansiennitet, andre har ikke. De tre andre variantene av ansiennitet som ble brukt i SAS Commuter, og som konsekvent brukes i SAS den dag i dag, er godskrevet uten heftelser.

I tillegg opplever NKF at det er forskjellsbehandling mellom ulike yrkesgrupper, hvor pilotene som hadde overgang til SAS på samme tidspunkt, har fått med seg bedriftsansienniteten fra SAS Commuter. Dessuten har 5 kabinansatte (2 av de 5 har avsluttet sitt arbeidsforhold i SAS) fra samme SAS Commuter-gruppe som de 10 forskjellsbehandlede, også fått all bedriftsansiennitet, men altså ikke resten av gruppen. Dette mener NKF bekrefter den forskjellsbehandling som er skjedd.

Bedriftsansienniteten fra SAS Commuter ble godskrevet/uendret i SAS personalsystem i over 2 1/2 år etter overgangen, men på ett senere tidspunkt korrigert.

I SAS tilsvaret til forlikrådet i 2001 pkt 4, hevder SAS at overgangen mellom selskapene er regulert i avtale mellom partene, og NKF reagerer da på hvorfor avtalen fra 15.12.2000 ikke ble fulgt.

NHO Luftfart anfører:

NHO Luftfart er enig med SAS i at disse er håndtert på en korrekt måte på det tidspunktet de ble overført. Det at man i ettertid har endret praksis ved overgang fra annet selskap, er uten betydning for de denne saken gjelder. Det vises også til den enighet som senere ble etablert i forbindelse med K06. Det vises videre til at andre typer ansienniteter, som Jubileumsansiennitet og ID ansiennitet, følger andre bedriftsfastsatte regler.»

(28) I protokoll fra tvisteforhandlinger 10. juni 2021 mellom LO og NHO heter det:

«LO hevder at Flykabinavtalen avtale nr 543 bilag H pkt 1 om Bedriftsansiennitet omfatter også ansatte som ble overført fra SAS Commuter i årene 1990-1996. Bestemmelsen fastslår at bedriftsansiennitet gjelder i forhold til nedbemanning (oppsigelser, omstruktureringer og permittering). Det er ingenting i ordlyd, forhistorie eller partenes praksis som bekrefter at partene mente at ansatte fra SAS Commuter ikke var omfattet av bestemmelsen.

At bilag H pkt 2 om Senioritet fastslår at ansatte fra SAS Commuter får med seg tjenesteansiennitet ved beregning av senioritet, har en annen begrunnelse. Senioritet gjelder opparbeiding av tjenestetid i forhold knyttet til tjenestegjøring, jf. bilag H pkt 2.2. Det alt vesentlige av tjenestetidsproblematikk mellom SAS og NKF, gjelder spørsmål vedrørende senioritet.

Det er ikke akseptert praksis mellom SAS og NKF for å godta en annen ansiennitetsberegning mht bedriftsansiennitet i pkt 1 enn det ordlyden klart gir uttrykk for. Praksis mht senioritet har i denne sammenheng ingen relevans for forståelsen av pkt 1.

LO hevder at permitteringen i 2020 og 2021 av 10 ansatte som ikke fikk med seg bedriftsansiennitet fra sin ansettelsestid i SAS Commuter i årene 1990-1996, er usaklig iht Hovedavtalen § 7-1 nr 3. SAS benyttet ansiennitet som utvalgsriterium ved permitteringen, og de ansatte har derved krav på at ansienniteten blir beregnet korrekt iht tariffavtalen bilag H pkt 1.

LO varslet at det vil bli tatt ut søksmål for Arbeidsretten og med krav om etterbetaling for permitteringsperioden for de ansatte som er omfattet av tvisten.

NHO er av den oppfatning at det har vært enighet mellom parten om at ansatte som ble ansatt i SAS før SAS Commuter ble innlemmet i SAS ikke skulle få medregnet bedriftsansiennitet.

I SAS benyttes ansiennitet for å avgjøre f. eks rutetildeling, lønn og oppsigelse, og det opereres derfor med ulike ansiennitetsbegreper avhengig av situasjon; "Senioritet", "Lønnsansiennitet" og "Bedriftsansiennitet".

Senioritet benyttes til å avgjøre forhold knyttet til tjenestegjøring som basebytte, bidding mv. I dette begrepet inkluderes all tid i selskapet. Dersom en arbeidstaker har vært ute av selskapet i en periode vil ansettelsestid både før og etter at den ansatte var ute av selskapet inngå ved beregning av senioritet. Det er ikke omstridt at de ansatte fra SAS Commuter får godskrevet senioritet fra den tid de har vært i SAS Commuter.

Lønnsansiennitet er avgjørende for lønnsinnplassering og godskrives også tjenestetid i andre selskaper.

Bedriftsansiennitet beregnes fra siste ansettelse i selskapet og har betydning for oppsigelse, omstrukturering, permittering mv. Det er denne type ansiennitet partene er uenige om hvorvidt beregnes fra ansettelsestidspunktet i SAS Commuter eller i SAS. I forbindelse med permittering ifm med Covid-19 pandemien har disse ansatte blitt permittert og spørsmålet er hvorvidt det er lagt riktig ansettelsestidspunkt til grunn for permitteringen og dermed om permitteringen er saklig.

Etter NHOs syn fremkommer det direkte [av] Flykabinavtalen avtale nr. 543 Bilag H "Ansiennitetsbestemmelser" hvor det uttales i punkt 2 at ved beregning av senioritet skal også tjenestetid i SAS Commuter tas med. Dette er ikke tilfelle for punkt 1 "bedriftsansiennitet".

Det er også slik dette har vært praktisert mellom parten uten at kabinforeningen har tvistet dette. Det vises f. eks til protokoll mellom SAS og NKF av 26. oktober 2007 som omhandler korreksjon av senioritetslister og ikke bedriftsansiennitetslister.»

- (29) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 4. februar 2022. NHO innga tilsvaer 18. mars 2022. Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 1.–2. september 2022, men måtte utsettes på grunn av sykdom. Hovedforhandling ble gjennomført 17.–18. november 2022. To partsrepresentant og tre vitner avga forklaring. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (30) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (31) *Landsorganisasjonen i Norge* med Kabinansattes Forbund har i korte trekk anført:
- (32) Kabinavtalen 2020 bilag H punkt 1 er slik å forstå at de kabinansatte har krav på å få med seg bedriftsansiennitet fra de ble ansatt i SAS Commuter i 1990 til de ble ansatt i SAS i 1996. Partene har ikke avtalt at de ansatte fra SAS Commuter skal få ulik ansiennitetsberegning ut ifra ansettelsestidspunktet i SAS.
- (33) SAS Commuter var en del av SAS-konsernet i 1990, og tidligere ansatt fra SAS Commuter oppfyller vilkåret i Flykabinavtalen 2020 bilag H punkt 1.1 for å få medregnet sin opprinnelige bedriftsansiennitet fra SAS Commuter.
- (34) Innledningen til bilag H punkt 1 må forstås etter sin ordlyd. Med henvisningen til «denne avtalen» menes gjeldende avtale. Hvis det siktes til Kabinavtalen 2006 måtte det vært klarere uttrykt ved en direkte henvisning til den avtalen. Beregningsreglene for senioritet ble endret i 2008. Også på bakgrunn av dette vil det være uklart og selvmotsigende hvis «denne avtalen» bare betyr avtalen fra 2006.

- (35) Hvis Arbeidsretten skulle komme til at Kabinavtalen 2020 viser til Kabinavtalen 2006, kan ikke bilag H i Kabinavtalen 2006 forstås som at ansiennitet for kabinansatte som gikk over til SAS fra SAS Commuter forut for inngåelsen av avtalen, avskjæres.
- (36) Innledningen til bilag H viser til at partene var enige om vedlagte ansiennitets- og senioritetslister. Listene var ikke ferdige da avtalen ble inngått. Listene ble justert og korrigert utover våren og høsten 2006. Det følger av ordlyden at arbeidstakerorganisasjonene tok forbehold om at listene ble etablert i tråd med likebehandlingsregler. At ansatte fra SAS Commuter ikke kom inn på listene med all ansiennitet fra ansettelsen der var et brudd på denne forutsetningen. For pilotene i SAS legges opprinnelig ansettelsestidspunkt i SAS Commuter til grunn for bedriftsansiennitet.
- (37) Likhets hensyn tilsier at avtalen skal forstås likt for alle som er omfattet av omfangsbestemmelsen i Kabinavtalen. Arbeidsgiver måtte uttrykt seg klarere hvis ordlyden i innledningen var ment å skulle føre til forskjellige ansiennitetsregler for de ansatte ut ifra ansettelsestidspunkt.
- (38) Formuleringen i bilag H bokstav A kan ikke forstås etter sin ordlyd. Ordlyden er feil og upresis. Ansiennitetslistene var ikke ferdige og dermed ikke vedlagt. Formuleringen om at kabinansatte fra SAS Commuter som ble virksomhetsoverdratt til konsortiet i 2004 har sin bedriftsansiennitet med, er en ren informasjonsbestemmelse og kan ikke forstås antititisk.
- (39) Bokstav A er også feil med hensyn til hvilket tidspunkt konsernansiennitet skal gjelde. Det tas ikke hensyn til at partene allerede hadde inngått avtale om konsernansiennitet som skulle gjelde fra 1. oktober 2004. Kabinavtalen 2006 hadde virkning fra 1. mars 2006. Særavtalen mellom NKF, SAS og SAS Commuter fra 26. november 2000 om ansiennitet for personell som fikk ansettelse i SAS er heller ikke vist til, selv om den er videreført i medhold av en protokoll til Kabinavtalen 2006.
- (40) Særavtalen av 26. november 2000 må uansett være et selvstendig grunnlag for at ansatte fra SAS Commuter skal ha all ansiennitet med. Det følger ikke av denne avtalen at reglene om bedriftsansiennitet bare gjelder for ansatte som skiftet jobb mellom selskapene før 1. januar 2001. Protokoll fra møtet 5.–8. november 2001 hvor partene presiserte forståelsen av særavtalen, bekrefter saksøkers oppfatning.
- (41) Praksis i SAS har ikke vært entydig. En kabinansatt fikk for eksempel ulikt ansettelsestidspunkt lagt til grunn ved permittering i forbindelse med streiken i 2019 og koronapandemien i 2020. I 2019 var ansettelsestidspunkt oppgitt til 17. august 1990, mens

det i 2020 var oppgitt til 23. oktober 1996. I en e-post fra SAS fra 2020 fremgår det at permittering av seks ansatte måtte endres på grunn av feil ansettelsestidspunkt.

(42) Det er nedlagt slik justert påstand:

«1. Overenskomst mellom LO/Norsk Kabinforening (NKF) og NHO/NHO Luftfart/SAS (avtale nr 543) 2020-2022 Bilag H Ansiennitet pkt 1.1 om Bedriftsansiennitet og/eller særavtale 26.11.2000 er slik å forstå at tidligere ansatte i SAS Commuter som gikk direkte over til SAS Airline 02.04.1996 har krav på å få med seg sin bedriftsansiennitet fra SAS Commuter.

2. Permittering av Atle Monsen, Sturla Andreassen, Monica Bang, Lise T. Øvergård, Wenche Teigen og Hjørdis Tysvær fra 23.03.2020 er tariffstridig.

3. Permittering av Atle Monsen, Sturla Andreassen, Monica Bang, Lise T. Øvergård, Hjørdis Tysvær, Gerd-Karin Flølo, Pontus Kanold og Mona Leonardsen fra 01.02.2021 er tariffstridig.

4. SAS dømmes til å foreta etterbetaling av lønn iht påstand pkt 2 og 3.»

(43) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden* har i korte trekk anført:

(44) Kabinavtalen 2020 bilag H punkt 1 gir ikke kabinansatte i SAS krav på å få med bedriftsansiennitet fra tidligere ansettelse i SAS Commuter. Dette følger av ordlyden i bestemmelsen. Innledningen i bilag H presiserer at «denne avtalen», det vil si Kabinavtalen 2006, skal legges til grunn hvis det oppstår problemstillinger knyttet til ansiennitetslistene som ble etablert i forbindelse med 2006-avtalen. Henvisningen til «denne avtalen» kan ikke tolkes som en henvisning til den til enhver tid gjeldende Kabinavtalen. Det avgjørende er hva partene la til grunn om bedriftsansiennitet i Kabinavtalen 2006.

(45) Kabinavtalen 2006 sondret mellom punkt A om etablering av ny, felles ansiennitetsliste og punkt B om ansiennitetsberegning fremover. Punkt A presiserer at man beholder bedriftsansiennitet fra ansettelse i SAS-konsortiet, Braathens AS og SAS Braathens. I tillegg presiseres det at kabinansatte som ble virksomhetsoverdratt til SAS i 2004, beholder bedriftsansiennitet. Kabinansatte fra SAS Commuter som tok ansettelse i SAS før 2004, omfattes ikke.

(46) Kabinavtalen 2010 innebar bare en forenkling av ordlyden i bilag H, og ikke en endring av prinsippene man ble enige om i 2006.

(47) Særavtalen av 26. november 2000 er et unntak fra prinsippet om at ansettelsestid opparbeides i det enkelte selskapet. Avtalen gjelder ikke ansettelser gjort før særavtalen trådte i kraft. Det er bare kabinpersonale som tar ansettelse i SAS etter 26. november 2000 som skal innplasseres med bedriftsansiennitet ut fra ansettelsesdato i SAS Commuter. Denne forståelsen av særavtalen er lagt til grunn i protokoll 20. februar 2006 mellom NKF

og SAS. Forståelsen har også støtte i praksis mellom partene, jf. protokoll 12. og 26. oktober 2007 mellom SAS og NKF.

- (48) Likhets hensyn betyr bare at ansatte i samme kategori skal behandles likt.
- (49) Uttalt forståelse og praksis støtter saksøktens forståelse. Uttalelser i protokoll 20. februar 2006 og e-poster mellom SAS og de tillitsvalgte i 2006 er ikke bestridt fra NKFs side.
- (50) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(51) **Arbeidsrettens merknader**

- (52) *Arbeidsretten* har etter en helhetsvurdering kommet til at NHO må frifinnes, og vil bemerke:

- (53) Utgangspunktet er at en tariffavtale gjelder og etablerer rettigheter og plikter fra det tidspunkt den er inngått. Dette utgangspunktet kan også legges til grunn for bestemmelser om ansiennitet. For slike bestemmelser kan det imidlertid oppstå spørsmål om også tid forut for inngåelsen av avtalen skal inngå i ansiennitetsberegningen.

- (54) Utgangspunktet er at ansiennitet opptjenes ut fra tjenestetiden i den virksomheten man er ansatt i, sml. AR-2021-16 avsnitt 49. Tariffreguleringen for SAS har bestemmelser som tillegger det betydning at den kabinansatte tidligere har hatt ansettelse i et annet selskap i konsernet. Bedriftsansiennitet i SAS fastlegges i utgangspunktet på grunnlag av konsernansiennitet, og er som sådan en særskilt regulering av at ansiennitet kan opptjenes hos andre enn arbeidsgiver. Punkt 1.1 andre ledd i Kabinavtalen bilag H om bedriftsansiennitet lyder:

«Personer som starter i SAS etter direkte forutgående ansettelse i annet selskap innenfor SAS gruppen, får denne ansienniteten medregnet etter følgende prinsipp som er avtalt med de fleste fagforeninger innen SAS-konsernet:

Ved beregning av tilsetningstid skal også medregnes den tid som arbeidstakeren har vært tilsatt i en annen virksomhet i konsernet, der konsernet eier mer enn 50%.»

- (55) Spørsmålet i saken er om dette også gjelder for kabinansatte som fikk ansettelse i SAS før partene inngikk avtaler om det. De ansatte som vår sak omfatter, startet i SAS Commuter i 1990.
- (56) Arbeidsretten vil i denne sammenheng vise til at samlet tjenestetid kan være et relevant moment i saklighetsvurderingen etter Hovedavtalen LO-NHO § 7-1. Det er også grunn til å peke på at overgangen fra SAS Commuter til SAS må ses i lys av den nære sammenhengen det var mellom selskapene, både finansielt og operasjonelt. De ansatte saken gjelder, ble

oppfordret til å søke og fikk ansettelse i SAS i 1996 som følge av at en base på Vestlandet ble lagt ned, og ruten ble overtatt av SAS. Denne særskilte bakgrunnen for ansettelsesforholdet vil kunne være et saklig hensyn i vurderingen av permitteringer eller oppsigelser etter Hovedavtalens og arbeidsmiljølovens regler, sml. AR-2021-16 avsnitt 63 og 64. Spørsmålet for Arbeidsretten er imidlertid om Kabinavtalen har en regulering som pålegger selskapet å inkludere tidligere tjenestetid ved beregning av bedriftsansiennitet.

(57) I innledningen til bestemmelsen i Kabinavtalen 2020 heter det:

«I K06 ble det etablert harmoniserte lister for kabinansatte i selskapet. Dette var regulert i avtalens bilag H, ansienniteter punkt A. I den grad det oppstår problemstillinger knyttet til dette, skal bestemmelsene fra denne avtalen legges til grunn.»

(58) Bilag H i Kabinavtalen 2006 hadde to hovedpunkter: Punkt A «Følgende er lagt til grunn ved utarbeidelse av de vedlagte listene», og punkt B «Ansienniteter fremover», jf. avsnitt 15 og 16 foran. Innledningen til bilag H i avtalen fra 2006 omtaler hvilke ansatte som er innført på listene.

(59) Saksøker har anført at «denne avtalen» betyr den gjeldende avtalen, og at det innebærer at alle ansatte som er omfattet av Kabinavtalen 2020 skal få godskrevet all ansiennitet fra SAS-gruppen, i henhold til vilkårene i avtalen.

(60) Henvisningen til «denne avtalen» må ut fra sammenhengen forstås som en henvisning til K06 i første setning, det vil si Kabinavtalen 2006. Andre setning i innledningen tilsier en slik forståelse.

(61) At det senere er gjort endringer i bestemmelsene som gjelder senioritet, jf. protokoll 26. oktober 2007 omtalt i avsnitt 20 foran, kan ikke føre til et annet resultat. Endringen gjaldt bare for senioritet og den er senere gjennomført ved endret ordlyd i Kabinavtalen.

(62) Det neste spørsmålet Arbeidsretten må ta stilling til, er hvordan bilag H i Kabinavtalen 2006 er å forstå. Det fremgår av innledningen at partene var enige om «vedlagte ansiennitets- og senioritetslister». Disse listene skulle være utarbeidet på grunnlag av omforente kriterier etter punkt A nr. 1 Bedriftsansiennitet. Kabinavtalen 2006 ble inngått etter enighet mellom partene 8. april 2006 og hadde varighet fra 1. mars 2006 til 31. mars 2008.

(63) Saksøker anfører at Kabinavtalen 2006 bilag H ikke kan forstås etter sin ordlyd fordi ordlyden er feil og upresis. For det første viser avtalen ikke til særavtalen for SAS Commuter/SAS/NKF, selv om det følger av en egen protokoll til Kabinavtalen at den fortsatt gjelder. Dato for konsernansiennitet etter punkt B er også feil. Det kan ikke gjelde

fra avtalens virkningsdato 1. mars 2006 fordi det allerede var avtalt at konsernansiennitet skulle legges til grunn med virkning fra 1. oktober 2004, jf. avsnitt 12 foran. Etter Arbeidsrettens syn får dette betydning for hvilken ansiennitetsdato som skal gjelde for kabinansatte som ble ansatt i SAS mellom henholdsvis november 2000 og 1. mars 2006, og 1. oktober 2004 og 1. mars 2006. Arbeidsretten kan imidlertid ikke se at det har betydning for forståelsen av ordlyden i bilag H med hensyn til spørsmålet Arbeidsretten skal løse.

- (64) I henhold til fremlagt dokumentasjon og vitneforklaringer var ikke ansiennitetslistene ferdige på tidspunktet for inngåelse av Kabinavtalen 2006, og saksøker anfører at det må ha betydning for forståelsen av avtalen. Bakgrunnen for etablering av felles ansiennitetslister var fusjonen mellom SAS og Braathens. Ifølge vitneforklaringer var arbeidet med å etablere disse listene svært omfattende.
- (65) Etter Arbeidsrettens syn kan det ikke tillegges vekt at listene ikke var ferdigstilt. Prinsippene for listene var det enighet om, og de var nedfelt i avtalen. At man fortsatte arbeidet med å ferdigstille listene etter tidspunktet for inngåelse av avtalen rokker ikke ved det. Det er heller ikke noe som tyder på at NKF på dette tidspunktet mente at prinsippene som ble anvendt var feil. SAS la i mars 2006 frem lister for NKF som viste at i hvert fall to av de ansatte som er omfattet av saken her, hadde fått ansiennitet fra ansettelsestidspunktet i SAS i 1996. Denne innplasseringen ble ikke bestridt av NKF.
- (66) Saksøker anfører at setningen om bedriftsansiennitet for ansatte som ble virksomhetsoverdratt fra SAS Commuter er en ren informasjonsbestemmelse som ikke kan forstås antitetisk. Punkt A nr. 1 Bedriftsansiennitet i Kabinavtalen 2006 har følgende ordlyd:
- «Bedriftsansiennitet regnes fra siste ansettelsesdato i selskapet. Med selskapet menes i denne sammenheng SAS-konsortiet, Braathens AS eller SAS Braathens AS. CC fra SAS Commuter som ble virksomhetsoverdratt til SAS Konsortiet i 2004 har sin bedriftsansiennitet med.»**
- (67) Arbeidsretten er enig i at tilføyelsen egentlig ikke er nødvendig fordi dette uansett vil følge av reglene om virksomhetsoverdragelse. Retten mener likevel at setningen kan forstås som å gi uttrykk for en avgrensning. Det vises i denne sammenheng til at den samme setningen ble tatt ut av bestemmelsen om senioritet da den bestemmelsen ble endret til å omfatte all tjenestetid også fra SAS Commuter.
- (68) Arbeidsretten er etter dette kommet til at heller ikke Kabinavtalen 2006 kan forstås slik at ansatte som gikk fra SAS Commuter til SAS skal ha med all bedriftsansiennitet fra SAS Commuter, uansett når de startet i SAS.

- (69) Saksøker anfører at hvis Arbeidsretten kommer til at Kabinavtalen ikke sikrer konsernansiennitet for dem som kom fra SAS Commuter i 1996, så må i hvert fall særavtalen mellom NKF, SAS Commuter og SAS av 26. november 2000 forstås slik. Etter det opplyste var dette den første avtalen knyttet til ansiennitet mellom SAS og SAS Commuter, og formålet var å lette overgangen mellom selskapene. Det er lagt frem en protokoll fra 5.–8. november 2001, i tilknytning til særavtalen, hvor partene presiserte at med hensyn til oppsigelsesansiennitet så tas ansiennitet fra SAS Commuter med ved overgang til SAS. Saksøker har anført at denne særavtalen må forstås slik at den gir rett til å få med all ansiennitet, uavhengig av om jobbskiftet skjedde før eller etter at avtalen ble inngått.
- (70) Når det gjelder senioritet fremgår det uttrykkelig at det er senioritet som er opparbeidet etter 1. januar 2001 som skal medregnes. Det samme følger ikke av bestemmelsen om bedrifts- eller oppsigelsesansiennitet. Denne ulikheten skaper en noe uklar ordlyd, men det kan etter Arbeidsrettens ikke gi grunnlag for å slutte at særavtalen skal virke bakover i tid når det gjelder bedriftsansiennitet. Protokollen fra november 2001 gir heller ikke noe bidrag i den sammenhengen. Saksøker har vist til to ansatte som gikk over fra SAS Commuter til SAS i 2003. De fikk etter forhandlinger endret sin oppsigelsesansiennitet fra ansettelsestidspunktet i SAS Commuter i 2001 i henhold til særavtalen fra 2000. Dette kan heller ikke ha betydning i vår sammenheng siden begge gikk over til SAS og hadde ansiennitet fra etter at særavtalen ble inngått.
- (71) Det er så å si ingen praksis mellom partene som kan bidra til å belyse problemstillingen i saken. I forbindelse med koronapandemien var det to runder med permittering i SAS. Til sammen 1700 ansatte ble permittert, herunder 900 kabinansatte. Etter det opplyste har SAS ikke tidligere gjennomført så omfattende bemanningsreduksjoner, som har medført at ansatte med svært lang ansiennitet har blitt berørt. I parts- og vitneforklaringer fra saksøker er det vist til eksempler på at det i forbindelse med permitteringene ble brukt feil ansiennitet for enkelte ansatte, som i noen tilfeller ble rettet etter klager. SAS har erkjent at det kan ha blitt gjort feil, men mener at prosessen i det store og hele ble korrekt gjennomført. Etter Arbeidsrettens oppfatning kan det ikke slutes av disse opplysningene at det har vært en oppfatning i SAS om at all ansiennitet fra SAS Commuter skal telle med ved beregning av bedriftsansiennitet.

- (72) Både i gjeldende Kabinavtale og i tidligere avtaler er prinsippet om likebehandling og likestilling nedfelt. I Kabinavtalen 2006 står det følgende i tredje avsnitt i innledningen til bilag H:

«Foreningene forutsetter at ansiennitets- og senioritetslister er etablert i tråd med likebehandlings- og likestillingsregler.»

- (73) Hensynet til likebehandling er blitt fremhevet i parts- og vitneforklaringer, og det er blitt understreket at dette ikke bare gjelder kjønnslikestilling, men også likebehandling innenfor ansattegruppen og mellom ansattegrupper i SAS. Det er blant annet vist til at pilotene har en uttrykkelig bestemmelse i sin overenskomst som sikrer at de får medregnet all ansiennitet fra ansettelsesdato fra blant annet SAS Commuter.
- (74) Sammenligningen med pilotene kan ikke føre frem. Pilotene har sin egen overenskomst med en helt annen bakgrunn og historikk. Etter parts- og vitneforklaringene har det blitt klart at det har vært lite oppmerksomhet knyttet til bedriftsansiennitet. Bedriftsansiennitet er i hovedsak bare viktig i forbindelse med permitteringer og oppsigelser, og som omtalt foran, har det ikke vært mye av dette i SAS. Oppmerksomheten har i langt større grad vært på senioritet, som har stor betydning i de kabinansattes arbeidshverdag. For senioritet fikk man etter hvert forhandlet frem endringer i Kabinavtalen slik at også senioritetsansiennitet fra SAS Commuter skulle telle med. Slike endringer er ikke blitt gjort for bedriftsansiennitet.
- (75) Saken her omfatter 9 arbeidstakere som kom fra SAS Commuter og startet i SAS i 1996. Arbeidsretten har ikke kjennskap til om problemstillingen bare omfatter disse 9, eller om det kan gjelde flere kabinansatte. Arbeidsretten legger uansett til grunn at omfanget ikke er stort. I tillegg til betydningen bedriftsansiennitet har knyttet til nedbemanning, har det i vitneforklaringer blitt hevdet at det også har betydning knyttet til lønnstillegg, ferie og pensjon. Til tross for at det kan ha inngripende konsekvenser for dem det gjelder, og derfor oppleves som urimelig forskjellsbehandling, kan det likevel ikke være avgjørende for den generelle avtaleforståelsen.
- (76) Med det resultat Arbeidsretten har kommet til er det ikke nødvendig for retten å ta stilling til saksøkers påstand om etterbetaling.
- (77) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Sveinung Koslung
(sign.)

Tor-Arne Solbakken
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard
(sign.)

Unni Rasmussen
(sign.)

Bent Ove Hanasand
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: