

Sammanfattning

Ett flygbolag och tre pilotföreningar har den 18 december 2008 träffat en överenskommelse om hur övertaligheten av piloter ska hanteras under en viss period. Tvisten gäller frågan om flygbolaget, i samband med uppsägningar av piloter under hösten 2009, har följt överenskommelsen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-11-23
Stockholm

Dom nr 88/11
Mål nr A 183/10

KÄRANDE

1. Dansk Pilotforening, Kastruplundgade 13, 2770 Kastrup, Danmark
 2. Norske SAS-Flygeres Forening, Oksenoystien 2, 1366 Lysaker, Norge
 3. Svensk Pilotforening, Wallingatan 44 A, 111 24 Stockholm
- Ombud för 1–3: advokaten Tom Johansson, Hamilton Advokatbyrå
Stockholm KB, Box 715, 101 33 Stockholm

SVARANDE

1. Svenska FlygBranschen, Box 5384, 102 49 Stockholm
 2. Scandinavian Airlines System SAS, 902001-7720, 195 87 Stockholm
- Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Pia Schöldström och arbetsrättsjuristen Eva Glückman, TransportGruppen TGS Service AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Mellan Svenska FlygBranschen och Dansk Pilotforening, Norske SAS-Flygeres Forening och Svensk Pilotforening (pilotforeningarna) gäller varandra avlösande kollektivavtal. Scandinavian Airlines System SAS (SAS) är medlem i Svenska FlygBranschen.

Under år 2008 hade SAS finansiella problem som föranledde SAS att göra stora kostnadsbesparingar. Som en följd av besparingarna uppkom en övertalighet av piloter. Den 18 december 2008 träffade SAS och pilotforeningarna en överenskommelse om hur övertaligheten skulle hanteras. Överenskommelsen framgår i sin helhet av domsbilagan. Parterna är överens om att överenskommelsen utgör ett kollektivavtal.

Det har uppstått tvist mellan parterna om SAS vid hanteringen år 2009 av övertaligheten bland piloterna har följt överenskommelsen. Enligt pilotforeningarna har SAS vid sin hantering av övertaligheten på olika sätt brutit mot överenskommelsen.

Pilotforeningarna har väckt talan mot Svenska FlygBranschen och SAS (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SAS att till vardera föreningen betala 250 000 kr jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 11 oktober 2010) tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Pilotföreningarna

Twisten

Twisten gäller frågan om SAS, i samband med uppsägningar av piloter under hösten 2009, har följt den överenskommelse som parterna träffade den 18 december 2008 (även kallad bilaga 3). Enligt pilotföreningarna har SAS i flera olika avseenden brutit mot överenskommelsen, bl.a. genom att inte bevilja fler piloter tjänstledigt.

Bakgrund till överenskommelsen den 18 december 2008

Hela flygbranschen har alltsedan den 11 september 2001 haft det svårt. År 2007 var dock ett bra år för SAS som då gick med vinst. Under år 2008 gick bränslepriserna upp dramatiskt och SAS fick återigen stora finansiella problem.

För att klara av den svåra ekonomiska situationen behövde SAS ett kapitaltillskott och började därför förbereda en nyemission. SAS var också tvunget att göra kostnadsbesparingar och under hösten 2008 började man diskutera en ny strategi benämnd "Core SAS". Den nya strategin skulle inrymma mycket stora kostnadsbesparingar. SAS skulle spara 4,5 miljarder kr, varav 1,5 miljarder kr i ett inledande skede.

Med anledning av de kostnadsbesparingar som behövde göras upptog SAS förhandlingar med pilotföreningarna. SAS ville att huvuddelen av besparingarna skulle göras i kollektivavtalen hos pilotkollektivet, bl.a. genom att piloterna skulle få utökade arbetstider och förkortade semestrar. Förhandlingarna ledde till att pilotföreningarna accepterade förändringar i kollektivavtalen som innebar att stora besparingar kunde göras. Förändringarna i piloternas tjänstgöringsförhållanden medförde ett minskat pilotbehov och en övertalighet av piloter uppstod. Parterna diskuterade hur övertaligheten skulle hanteras för att uppsägningar skulle kunna undvikas.

Frågan uppstod vad piloterna skulle få i gengäld när de gick med på försämringar av sina tjänstgöringsvillkor. SAS hade redan viss erfarenhet av att lösa övertalighet bland piloter genom uttag av tjänstledighet. Det finns piloter som är intresserade av att vara tjänstlediga för att t.ex. kunna arbeta tillfälligt hos flygbolag i andra länder. Det var mot denna bakgrund som överenskommelsen den 18 december 2008 tillkom.

Överenskommelsen den 18 december 2008

Den 18 december 2008 träffade SAS en överenskommelse med pilotföreningarna om hur övertaligheten skulle hanteras. Avtalet gäller för perioden den 1 januari 2009–31 december 2012. Överenskommelsen träffades kort tid efter Arbetsdomstolens dom AD 2008 nr 9 och det var viktigt för pilotföreningarna att överenskommelsen fick formen av ett kollektivavtal. Parterna blev också överens om att avtalet var ett kollektivavtal.

Avsikten var, som framgår av punkten 1 första stycket i avtalet, att på sikt absorbera övertaligheten genom expansion och pensioneringar. För att kunna hantera den övertalighet som skulle uppstå de närmsta åren kom parterna överens om en process som är beskriven som en prioritetsordning. Målet var att övertaligheten i största möjliga utsträckning skulle hanteras genom olika frivilliga lösningar, såsom uttag av tjänstledighet, deltidarbete, frivilliga uppsägningar och förtidspensioneringar (punkten 1 andra stycket i avtalet). Syftet med överenskommelsen var alltså att undvika uppsägningar.

Den process, eller prioritetsordning, som parterna enligt avtalet åtog sig att följa ser ut på följande sätt. Enligt punkten 1 tredje stycket ska SAS genomföra en ansökningsrunda för att undersöka om det finns piloter som är intresserade av tjänstledighet, deltidarbete, frivillig uppsägning eller förtidspensionering. Efter ansökningsrundan ska SAS bevilja tjänstledigt osv. i den utsträckning som är möjlig. Om det inte går att lösa hela övertaligheten på detta sätt ska SAS påkalla förhandlingar med pilotföreningarna. Parterna ska vid dessa förhandlingar tillsammans försöka lösa den resterande övertaligheten genom frivilliga åtgärder eller, om det inte är möjligt, på det mest lämpliga ofrivilliga sättet, genom ofrivillig deltid eller uppsägningar av pensionsberättigade piloter. Om det, efter att förhandlingar mellan parterna har avslutats, fortfarande finns en övertalighet som inte har kunnat hanteras kan SAS, enligt punkten 1 fjärde stycket, lägga ut ofrivilliga deltidstjänster. Om hela övertaligheten ändå inte kan hanteras kan SAS påkalla förnyade förhandlingar. Syftet med dessa förhandlingar är att uppnå enighet i frågan om hur den resterande övertaligheten ska hanteras och parterna är förpliktade att verka för lösningar som tillgodoser bägge parterns intressen (punkten 7 andra och tredje styckena). För att undvika uppsägningar kan pilotföreningarna också, enligt punkten 7 femte stycket, begära att ytterligare ofrivilligt deltidarbete läggs ut.

Av 7 punkten fjärde stycket följer att hanteringen av övertaligheten så långt det över huvud taget är möjligt ska följa punkterna 1–6 i avtalet. Först därefter, som en sista utväg, kan parterna komma in i en tredje förhandlingsfas, nämligen sedvanliga primärförhandlingar vid uppsägningar. Vid dessa uppsägningar ska kollektivavtalets senioritetsregler tillämpas.

Mellan parterna finns en överenskommelse från år 2003 om regler för tjänstgöring och tjänstledighet (resursloaavtalet). Resursloaavtalet innehåller mer specificerade regler om tjänstledighet m.m. Genom en bestämmelse i punkten 2 i bilaga 3 har parterna förlängt giltighetstiden för resursloaavtalet och föreskrivit att bestämmelserna i resursloaavtalet ska tillämpas på de tjänstledighetsansökningar som beviljas under perioden fram till den 31 december 2012.

I bilaga 3 har emellertid parterna gjort ett avsteg från resursloaavtalet och särskilt reglerat när tjänstledighet ska beviljas. Av punkten 2 i bilaga 3 framgår nämligen att LOA (som står för "leave of absence", dvs. tjänstledighet) beviljas av respektive sällskap efter behov, per bas och per tjänstgöringsgrupp. Bestämmelsen medför en skyldighet för SAS att bevilja tjänstledighet i viss utsträckning. Den ställer alltså större krav på arbetsgivaren än resursloaavtalet som anger att det är SAS som fastställer tillgängligt tjänstledighetsutrymme per tjänstgöringsgrupp och att den anställda kan beviljas tjänstledighet enligt SAS bedömning i varje enskilt fall. Detta senare framgår av punkterna 1 och 2 i bilaga 1 till resursloaavtalet. Det är visserligen SAS som definierar övertaligheten, dvs. hur stor övertaligheten bland piloterna är på respektive bas och flygplanstyp. Det behov som avses i bestämmelsen i bilaga 3 är emellertid behovet av tjänstledighet för att undvika uppsägningar. Att bestämmelsen hade den betydelsen var parterna överens om.

Överenskommelsen visar att parterna var beredda att gå långt för att undvika uppsägningar. Överenskommelsen var vidare ett villkor för pilotföreningarna att acceptera de försämringar av anställningsförmånerna som effektiviseringarna och kostnadsbesparingarna skulle medföra. Innehållet i bilaga 3 var således mycket viktigt för pilotföreningarna.

Våren 2009

"Core SAS" sjösattes i februari 2009. Enligt den nya strategin skulle fokus ligga på Norden och andra delar av verksamheten skulle avvecklas. "Core SAS" innebar också att man övergav modellen med nationella bolag i Sverige, Norge och Danmark, och återgick till den tidigare modellen, nämligen att all flygverksamhet skulle ligga i konsortiet. Sparbetinget, som ursprungligen uppgick till 4,5 miljarder kr, blev under våren 2009 5,3 miljarder kr.

I april 2009 genomfördes en nyemission som gav SAS ett tillskott på 6 miljarder kr. Pengarna räckte dock bara till för att täcka SAS förluster. Redan i juni 2009 fördes nya diskussioner med ägarna eftersom SAS var i behov av ännu mer pengar. Parallellt fördes förhandlingar med pilotföreningarna om övertalighet av piloter. Den 4 och 8 juni 2009 hölls central förhandling om hanteringen av övertalighet samt därmed sammanhängande arbetsbrist avseende piloter i SAS. Enligt pilotföreningarna hanterades övertaligheten inte i enlighet med punkterna 1–7 i bilaga 3 och förhandlingen avslutades i oenighet. Pilotföreningarna valde dock att inte göra någon rättstvist av frågan vid det tillfället.

Hösten 2009

Efter sommaren 2009 påkallade SAS nya förhandlingar om övertalighet på grund av arbetsbrist. Förhandlingarna påbörjades den 8 september 2009 och avslutades den 3 december 2009.

När förhandlingarna inleddes förklarade SAS att bilaga 3 redan hade tillämpats och att det endast återstod att säga upp de piloter som var övertaliga. Pilotföreningarna påpekade att arbetsgivaren vid den förra förhandlingen hade

uppgett att övertaligheten var hanterad. De ville därför få en redogörelse för vad som hade inträffat som gjorde att SAS så snart därefter uppgav att en ny övertalighet behövde tas om hand. Pilotföreningarna ansåg att övertaligheten skulle hanteras enligt bilaga 3 och anmärkte att det inte hade gjorts någon ansökningsrunda i enlighet med överenskommelsen. Detta ledde till att SAS under hösten 2009 gjorde en ny ansökningsrunda, dvs. gick ut med en intresseförfrågan till piloterna om tjänstledighet m.m.

Resultatet av ansökningsrundan presenterades av SAS i ett dokument som visade övertaligheten bland kaptener respektive styrmän fördelat på bas (Danmark, Norge och Sverige) och flygplanstyp. Av dokumentet framgick också hur många som hade sökt tjänstledighet och hur många som hade beviljats tjänstledighet. Av underlaget framgick att SAS hade kunnat bevilja piloter tjänstledigt i större utsträckning än vad som hade skett. Som exempel kan nämnas övertaligheten bland piloterna i Sverige. Av SAS underlag framgår att övertaligheten på flygplanstypen 737 uppgick till 13,3 pilotjänster på kaptenssidan och 6,6 pilotjänster på styrmanssidan. Vidare framgår att på den flygplanstypen hade anställda motsvarande 14,8 pilotjänster på kaptenssidan och 22,5 pilotjänster på styrmanssidan sökt tjänstledigt. Trots detta beviljades tjänstledighet endast motsvarande en styrmans tjänst.

Mot bakgrund av uppgifterna i det dokument som SAS presenterade hade hela övertaligheten kunnat hanteras genom tjänstledighet. Detta påtalades för arbetsgivaren under förhandlingarna. SAS redovisade inte några skäl till att inte fler tjänstledighetsansökningar kunde beviljas. Pilotföreningarna hade heller inte någon vetskap om hur ansökningarna i praktiken såg ut. Det görs inte gällande att SAS varit skyldigt att bekosta omskolningar av piloter för att kunna bevilja sökt tjänstledighet. Det kan dock anmärkas att kaptener vid behov kan flyga som styrmän.

Efter att förhandlingarna hade avslutats, och trots att fler piloter hade kunnat beviljas tjänstledighet, sades 79 piloter upp.

Sammanfattning av grunderna för talan

SAS har i flera olika avseenden brutit mot parternas överenskommelse den 18 december 2008. SAS har över huvud taget inte undersökt om det varit möjligt att lösa övertaligheten genom frivilliga lösningar och har underlåtit att genomföra en så kallad ansökningsrunda innan förhandlingar med pilotföreningarna påkallades. Avtalet medför en skyldighet för SAS att så långt det över huvud taget är möjligt hantera övertaligheten bland piloterna genom frivilliga lösningar. Betydligt fler piloter hade kunnat beviljas tjänstledighet än som skedde. SAS har därmed inte fullgjort sitt åtagande i enlighet med avtalet. Under förhandlingarna har SAS inte redovisat varför restövertaligheten inte kunde lösas genom de frivilliga och ofrivilliga lösningar som räknas upp i överenskommelsen. SAS har inte heller försökt att uppnå enighet i frågan om hur övertaligheten skulle hanteras. I stället har SAS direkt, utan tillämpning av bilaga 3, velat säga upp berörda piloter. Genom att inte genomföra en ansökningsrunda i rätt tid och genom att säga upp piloter trots att det varit möjligt att bevilja fler piloter sökt tjänstledighet har SAS gjort sig

skyldigt till kollektivavtalsbrott. SAS har också brutit mot avtalet genom sitt agerande under förhandlingarna med pilotföreningarna.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

SAS hade under år 2008 stora finansiella problem och ville därför genomföra en nyemission. En nyemission förutsatte att SAS sparade pengar. Enda möjligheten att på sikt spara pengar var genom förändringar i de kollektivavtal som fanns. SAS förhandlade med berörda arbetstagarorganisationer och försökte få förståelse för situationen. En stor del av besparingarna gjordes genom förändringar i tjänstgöringsvillkoren för piloterna. Besparingarna och effektiviseringarna ledde till en övertalighet bland piloterna.

Överenskommelsen den 18 december 2008

Den 18 december 2008 träffade parterna den nu omtvistade överenskommelsen för att reglera hur övertaligheten bland piloterna skulle hanteras. När avtalet skrevs under uppskattades antalet övertaliga tjänster uppgå till 415. Antalet var dock beroende av många faktorer och prognosen förändrades hela tiden.

SAS betonade under förhandlingarna om överenskommelsen att arbetsgivaren aldrig fränsade sig rätten att säga upp piloter eller att leda och fördela arbetet. Det var också viktigt för SAS att överenskommelsen inte kostade mer än om SAS direkt skulle säga upp de övertaliga piloterna. SAS skulle annars inte kunna uppnå de långsiktiga besparingar som måste göras.

Avtalet består av ett förhandlingsprotokoll med tillhörande bilagor. Av förhandlingsprotokollet framgår att parterna var överens om att förändringarna av tjänstgöringsvillkoren för piloterna skulle leda till en övertalighet. Denna skulle hanteras enligt de principer som parterna kom överens om i bilaga 3. Syftet med överenskommelsen var inte att undvika uppsägningar utan att minimera antalet uppsägningar. Ett annat syfte med avtalet var att SAS skulle kunna genomföra de förändringar som var nödvändiga. Parterna var överens om att avtalet var ett kollektivavtal. Det hade dock ingenting att göra med Arbetsdomstolens dom AD 2008 nr 9.

Av överenskommelsen framgår att parterna, för att skapa förutsättningar för ett expansivt SAS, hade avtalat om ändringar i piloternas tjänstgöringsvillkor som skulle skapa produktivitetsökningar. Dessa produktivitetsökningar skulle medföra en övertalighet bland piloterna. Målet var att på sikt absorbera övertaligheten genom expansion och pensioneringar (punkten 1 första stycket).

Överenskommelsen innehåller en ordning för hur hanteringen av övertaligheten ska gå till och ett antal verktyg för att hantera denna. Av avtalet framgår att övertaligheten i första hand ska hanteras genom frivilliga lösningar, såsom uttag av tjänstledighet, deltidsarbete, frivilliga uppsägningar och förtidspensionering. Om det inte är möjligt att i sin helhet lösa övertaligheten på detta sätt ska

förhandlingar mellan parterna genomföras för att försöka lösa övertaligheten genom frivilliga eller ofrivilliga lösningar.

Av punkten 2 i avtalet framgår att parterna förlängde det s.k. resursloaavtalet, ett avtal om särskilda regler för tjänstgöring och tjänstledighet, till den 31 december 2012 och att samtliga bestämmelser i resursloaavtalet skulle gälla för all ny LOA (tjänstledighet), som beviljades under perioden fram till den 31 december 2012. Av resursloaavtalet framgår i sin tur att den anställda, enligt SAS bedömande i varje enskilt fall, kan beviljas tjänstledighet. Av avtalet framgår också att det är SAS som fastställer tillgängligt tjänstgöringsutrymme per tjänstgöringsgrupp (punkterna 1 och 2 i bilaga 1 till resursloaavtalet). I punkten 2 i bilaga 3 föreskrivs att LOA beviljas av respektive sällskap efter behov, per bas och tjänstgöringsgrupp. Det behov som nämns i bestämmelsen avser det behov SAS har av piloter utbildade för en viss flygplanstyp m.m. Behovet har också att göra med hur verksamheten kan hantera tjänstledighet. SAS har t.ex. inte behov av piloter som vill vara tjänstlediga några dagar per månad.

Vissa av de verktyg som parterna kunde använda sig av för att undvika uppsägningar var begränsade i tiden. Av punkterna 3 och 4 i överenskommelsen, som avser förtidspensionering och frivillig uppsägning för piloter som fyller 59 år, framgår att sådana ansökningar skulle ha inkommit till SAS senast den 31 januari 2009. Avtalet innehåller också några verktyg som inte har använts i någon större utsträckning. Punkten 5 ger en möjlighet för styrmän att uppgaderas till kapten i samband med egen uppsägning. Det har nästan ingen varit intresserad av. Punkten 6 reglerar möjligheten för SAS att tilldela ofrivillig deltidstjänst. Det har tillämpats i ett fåtal fall i Danmark.

Av punkten 7 framgår att SAS, för att kunna stimulera ytterligare till ”avgång i toppen” avsatte maximalt 25 miljoner kr per år för åren 2009, 2010 och 2011. Enligt en överenskommelse med pilotföreningarna betalades emellertid hela summan, dvs. 75 miljoner kr, ut redan under år 2009.

Av punkten 7 framgår vidare att SAS kan påkalla förnyade förhandlingar om övertalighet. Enligt överenskommelsen ska SAS så långt det över huvud taget är möjligt hantera övertaligheten enligt punkterna 1–6 i avtalet. Det är dock SAS som leder och fördelar arbetet och beslutar om vilka piloter som behövs. Avtalet medför en skyldighet för parterna att försöka komma överens, men om detta inte går återstår det för arbetsgivaren att säga upp arbetstagarna.

Våren 2009

I februari 2009 gjorde SAS en s.k. ansökningsrunda i enlighet med överenskommelsen. Ansökningar kom då in om förtidspension, frivillig uppsägning och om tjänstledighet. SAS beviljade ansökningarna i så stor utsträckning som möjligt. Övertaligheten blev dock större än beräknat och den kunde inte hanteras i sin helhet. SAS ansåg sig ha fullgjort sina förpliktelser enligt avtalet och bedömde att ett antal piloter måste sägas upp. Förhandlingar med pilotföreningarna genomfördes. För att ytterligare försöka minska övertaligheten genom andra lösningar vidtogs dock ytterligare en ansökningsrunda, ”the final push”. Trots detta kvarstod en övertalighet bland piloterna. Parterna träffade då en turordningsöverens-

kommelse som innebar att de piloter som var pensionsberättigade sades upp. SAS påtalade att övertaligheten var ännu större men parterna kunde inte komma överens om någon hantering av denna.

Hösten 2009

Efter sommaren kallade SAS till förnyade förhandlingar. Förhandlingarna påbörjades den 8 september 2009, fortsatte den 26 november 2009 och avslutades den 3 december 2009. SAS konstaterade att den övertalighet som fanns redan före sommaren inte till fullo hade hanterats och framhöll att SAS inte hade råd att ha fler piloter anställda än det fanns användning för. Parterna diskuterade hur övertaligheten skulle lösas och under hösten gjordes ytterligare en ansökningsrunda hos piloterna avseende intresset för tjänstledighet. Parallellt fördes förhandlingar med pilotföreningarna om andra lösningar än enligt bilaga 3, men de förslag som fördes fram var för kostsamma.

Det underlag för övertaligheten som SAS tog fram, som tar upp bl.a. antalet tjänstledighetsansökningar, visar inte hur ansökningarna i praktiken såg ut. Av underlaget framgår t.ex. inte hur många ansökningar som avsåg tjänstledighet på heltid respektive deltid. Vissa av ansökningarna avsåg endast tjänstledighet en dag i veckan, varannan vecka eller dylikt. Utifrån hur ansökningarna såg ut har SAS beviljat alla de tjänstledighetsansökningar som varit möjliga. Hänsyn har dessutom behövt tas till de bestämmelser som reglerar när en kapten kan tvingas att tjänstgöra som styrman och SAS har därför inte kunnat förflytta piloterna hur som helst. Någon skyldighet för SAS att skola om piloter, som är mycket kostsamt, finns inte heller. SAS har mot denna bakgrund inte kunnat bevilja alla ansökningar om tjänstledighet. Pilotföreningarna har inte heller under förhandlingarna påtalat hur SAS, per bas och flygplanstyp, i praktiken skulle ha kunnat bevilja fler tjänstledigheter.

Efter att förhandlingarna hade avslutats ansåg SAS att det hade uppfyllt sitt åtagande enligt överenskommelsen. Därefter sades därför de övertaliga piloterna upp.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

SAS har följt den process som anges i överenskommelsen och tjänstledighet har beviljats i den utsträckning det varit möjligt. SAS har inte gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott och är därmed inte skadeståndsskyldigt.

Domskäl

Bakgrund

Under år 2008 hade SAS stora finansiella problem och ansåg sig därför behöva göra omfattande kostnadsbesparingar. Ett led i besparingsåtgärderna var de förändringar i piloternas kollektivavtalsreglerade tjänstgöringsvillkor som SAS och pilotföreningarna efter förhandlingar hade kommit överens om att genomföra. Dessa förändringar och övriga besparingsåtgärder ledde till övertalighet bland piloterna.

Den 18 december 2008 träffade SAS och pilotföreningarna en överenskommelse (även kallad bilaga 3) som syftade till att skapa en modell för hur övertaligheten bland piloterna skulle hanteras under perioden den 1 januari 2009–31 december 2012. Målet var att övertaligheten i så stor utsträckning som möjligt skulle hanteras genom olika frivilliga lösningar, som t.ex. uttag av tjänstledighet eller förtidspension.

Under våren 2009 fördes förhandlingar mellan parterna om hantering av övertaligheten samt därmed sammanhängande arbetsbrist för piloterna inom SAS. En del av den övertalighet som förelåg under våren 2009 togs om hand genom beviljande av tjänstledighet, frivilliga uppsägningar och förtidspensioneringar. Parterna kunde emellertid inte enas i alla frågor och förhandlingarna avslutades i oenighet i juni 2009.

Efter sommaren påkallade SAS nya förhandlingar med pilotföreningarna om övertalighet på grund av arbetsbrist. Förhandlingarna påbörjades den 8 september 2009 och avslutades den 3 december 2009. Efter att förhandlingarna hade avslutats sades 79 piloter upp.

Twisten

Twisten gäller frågan om SAS, i samband med och inför uppsägningarna av piloter under hösten 2009, har följt den överenskommelse som parterna träffade den 18 december 2008.

Pilotföreningarna har gjort gällande att SAS i flera olika avseenden har brutit mot överenskommelsen och anfört sammanfattningsvis följande. Överenskommelsen innehåller dels procedurregler, dels materiella regler som parterna har förbundit sig att följa. Av procedurreglerna följer att SAS, innan förhandlingar om övertalighet påkallas, ska göra en s.k. ansökningsrunda för att bereda piloterna möjlighet att ansöka om t.ex. tjänstledighet. Detta har inte gjorts. Avtalet innehåller vidare en materiell skyldighet för SAS att så långt det över huvud taget är möjligt lösa övertaligheten genom de frivilliga och ofrivilliga lösningar som avtalet anvisar. Det har varit möjligt att bevilja fler piloter tjänstledigt och SAS har därmed, genom att säga upp piloter i stället för att erbjuda tjänstledighet, brutit mot avtalet. SAS har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott även genom att inte redovisa skälen till att inte fler ansökningar om tjänstledighet kunnat beviljas och inte heller försöka att uppnå enighet i frågan om hur övertaligheten skulle hanteras.

Arbetsgivarparterna har bestritt att SAS i något avseende brutit mot överenskommelsen och har till stöd för sin ståndpunkt anfört följande. Hanteringen av övertaligheten var en pågående process som började under våren 2009 och fortsatte efter sommaren. SAS var därför inte skyldigt att genomföra en ny ansökningsrunda. Eftersom pilotföreningarna framställde önskemål om att en ansökningsrunda skulle göras genomfördes dock ytterligare en sådan under hösten 2009. Det är SAS som bedömer hur många piloter som är övertaliga och det är också SAS som fastställer tillgängligt tjänstledighetsutrymme, dvs. hur många som – utifrån behov per bas och tjänstgöringsgrupp – kan beviljas tjänst-

ledighet. Med beaktande av dessa omständigheter har SAS beviljat tjänstledighet i så stor utsträckning som möjligt. Det finns inte någon skyldighet enligt överenskommelsen att närmare redovisa hur SAS har kommit fram till tillgängligt tjänstledighetsutrymme. Enligt avtalet är avsikten med förhandlingarna att parterna ska försöka uppnå enighet i frågan om hur övertaligheten ska hanteras. Om detta inte är möjligt är dock SAS oförhindrat att säga upp de piloter som är övertaliga.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av pilotföreningarna hållits vittnesförhör med M.H., Dansk Pilotforening, J.L., Norske SAS-Flygeres Forening, och S.S., Svensk Pilotförening. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med H.F.E., SAS, E.B-L., ansvarig för resursstyrgruppen inom SAS, J.H., planeringschef hos SAS, L-L.T., tidigare anställd hos SAS och T.M., förhandlingschef hos SAS. Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Var det fråga om "ny" övertalighet efter sommaren år 2009 som skulle hanteras i enlighet med bilaga 3?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att hanteringen av övertaligheten var en pågående process som inleddes under våren 2009 och som sedan fortsatte efter sommaren. Enligt arbetsgivarparterna framhöll också SAS, vid förhandlingarna före sommaren, att övertaligheten var större än den som då "togs ut". Pilotföreningarna har å sin sida gjort gällande att förhandlingarna, som avsåg hanteringen av övertalighet under våren 2009, avslutades i juni 2009 och att det efter sommaren var fråga om en ny övertalighet som skulle hanteras i enlighet med parternas överenskommelse.

Den omtvistade överenskommelsen, bilaga 3, beskriver en modell för hantering av övertalighet som gäller för perioden den 1 januari 2009–31 december 2012. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det i sakens natur att modellen kan komma att användas flera gånger under den fyraårsperiod som avtalet tar sikte på.

Av ärendemeningen i förhandlingsprotokollet från den centrala förhandlingen den 4 och 8 juni 2009 framgår att förhandlingen hölls "inför beslut om hantering av övertalighet samt därmed sammanhängande arbetsbrist avseende piloter i SAS". Vidare framgår av protokollet att SAS avsåg att säga upp 73 piloter samt att förhandlingen avslutades i oenighet. Till protokollet finns bifogat turordningsöverenskommelser och ett avtal om återanställning.

De förhandlingar om övertalighet och arbetsbrist som hölls under våren 2009 förklarades alltså avslutade i och med förhandlingstillfället den 8 juni 2009. Det har också framkommit att förhandlingarna följdes av att ett antal piloter sades upp. Mot den här bakgrunden är det enligt Arbetsdomstolens mening naturligt att se vårens hantering av övertaliga piloter som avslutad och att det, när SAS under hösten 2009 igen påkallade förhandlingar om övertalighet på grund av arbetsbrist, förelåg en sådan situation som medförde att den överenskomna

modellen i bilaga 3 skulle följas. En annan sak är att vissa åtgärder då var överspelade eftersom de bara gällde till en viss tidpunkt (punkterna 3 och 4 i överenskommelsen) och att pilotföreningarna inte har påtalat några brister hos SAS hantering med avseende på punkterna 5 och 6. SAS har alltså varit skyldigt att i samband med hanteringen av övertaligheten bland piloter under hösten 2009 följa den omtvistade överenskommelsen även om inte hela hanteringsmodellen i den då var aktuell.

Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva om SAS i sin hantering brutit mot överenskommelsen i de avseenden som pilotföreningarna gjort gällande.

Har SAS gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte göra en s.k. ansökningsrunda i rätt tid?

I punkten 1 tredje stycket i överenskommelsen föreskrivs att SAS, om SAS efter genomförd ansökningsrunda bedömer att övertaligheten inte enbart kan hanteras genom frivilliga lösningar, ska kalla till nya förhandlingar. Bestämmelsen får anses medföra en skyldighet för SAS att genomföra en ansökningsrunda för att undersöka intresset hos piloterna att ansöka om t.ex. tjänstledighet.

Enligt pilotföreningarna ska den process som beskrivs i överenskommelsen förstås på så sätt att SAS, först *efter* genomförd ansökningsrunda, ska kalla pilotföreningarna till förhandling. Tanken med denna ordning är, enligt pilotföreningarna, att arbetsgivaren själv i första hand ska försöka lösa övertaligheten genom de olika frivilliga åtgärder som anvisas i överenskommelsen och att pilotföreningarna ska involveras i processen först om detta inte lyckas.

Det är ostridigt att SAS inte genomförde någon ansökningsrunda innan SAS kallade pilotföreningarna till nya övertalighetsförhandlingar efter sommaren. Efter att primärförhandlingen hade inletts den 8 september 2009 och pilotföreningarna påtalat att en ansökningsrunda enligt deras mening skulle göras, anordnade emellertid SAS en ansökningsrunda. Resultatet redovisades vid nästa förhandlingstillfälle den 26 november 2009. Frågan är alltså om SAS, genom att inte genomföra ansökningsrundan *innan* förhandlingar påkallades, har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Enligt T.M., förhandlingschef i SAS, genomförde inte SAS någon ny ansökningsrunda efter sommaren eftersom möjligheterna till frivilliga lösningar hade uttömts före sommaren. SAS ansåg det inte heller oförenligt med avtalet att kalla pilotföreningarna till en förhandling med stöd av 11 § medbestämmandelagen.

Det saknas närmare regler i bilaga 3 om när och hur en ansökningsrunda ska genomföras. Det huvudsakliga syftet med en sådan ansökningsrunda får förmodas vara att undersöka intresset hos piloterna för bl.a. tjänstledighet, och att på den vägen få fram möjliga sätt att minska övertaligheten. Som redan har framgått genomförde SAS även under hösten 2009 en ansökningsrunda innan SAS gick vidare i hanteringen av övertalighetssituationen. Det har framkommit att denna ansökningsrunda i sin tur ledde till att tjänstledighetsansökningar motsvarande 27,2 heltidstjänster beviljades. Överenskommelsens syfte med att

en ansökningsrunda ska genomföras får därmed anses vara tillgodosett. Det ter sig inte rimligt att tolka överenskommelsen på det sättet att den skulle hindra en part från att i ett visst skede påkalla förhandling för att diskutera en övertalighetssituation. Av ett flertal bestämmelser i överenskommelsen framgår också att SAS i olika lägen ska påkalla förhandling med pilotföreningarna. Det får därvid förutsättas att förhandlingarna ska kunna mynna ut t.ex. i att tidigare undersökta åtgärder att på frivillig väg minska övertaligheten provas på nytt.

Sammanfattningsvis kan Arbetsdomstolen inte finna att SAS har handlat i strid med den omtvistade överenskommelsen genom att under hösten 2009 kalla till förhandlingar med pilotföreningarna, trots att en ansökningsrunda dessförinnan inte hade genomförts.

Har SAS varit skyldigt att bevilja fler piloter tjänstledigt?

Av punkten 1 andra stycket i bilaga 3 framgår att övertaligheten i största möjliga utsträckning ska hanteras genom frivilliga lösningar, som t.ex. tjänstledighet och deltidsarbete. I punkten 7 fjärde stycket föreskrivs vidare att parterna är eniga om att punkterna 1–6 i avtalet (som reglerar frivilliga och ofrivilliga lösningar) så långt det över huvud taget är möjligt ska användas till att hantera den samlade övertaligheten av piloter. Dessa bestämmelser medför, enligt pilotföreningarna, en skyldighet för SAS att bevilja piloter sökt tjänstledighet, så snart det är möjligt, för att undvika uppsägningar.

Av bestämmelserna framgår avtalets avsikt och vad parterna ska sträva efter. Bestämmelserna ger dock ingen ledning i frågan om vem som fastställer tillgängligt tjänstledighetsutrymme, hur prövningen ska gå till eller vilka eventuella begränsningar som kan finnas för vad som är möjligt. Parterna är dock ense om den begränsningen att tjänstledighet inte behöver beviljas i de fall det skulle leda till att piloter måste omskolas på flygplanstyp.

Parterna är också ense om att det är SAS som avgör hur stor övertaligheten bland piloterna är, sedd till bas och flygplanstyp. Frågan är emellertid hur bedömningen av tjänstledighetsutrymmet ska göras och hur långt gående skyldighet SAS har att bevilja tjänstledighet.

I målet har presenterats en sammanställning från den 23 november 2009 över den s.k. flight crew-balansen som för varje flygplanstyp och bas redovisar övertaligheten bland kaptener respektive styrmän, inkomna ansökningar om tjänstledighet och beviljad tjänstledighet. Vid den första anblicken på sammanställningen kan det synas som om det funnits utrymme för att fler tjänstledighetsansökningar hade kunnat beviljas. Vid prövningen måste dock beaktas betydelsen av bestämmelsen i punkten 2 i bilaga 3 och även vad som framkommit om SAS bedömning i frågan.

I punkten 2 i bilaga 3 anges att bestämmelserna i det s.k. resursloaavtalet ska tillämpas på all ny LOA (tjänstledighet) som beviljas fram till den 31 december 2012. Därefter anges att LOA beviljas av respektive ”selskab” efter behov, per bas och per tjänstgöringsgrupp.

I resursloaavtalet, som den omtvistade överenskommelsen alltså hänvisar till, föreskrivs följande i punkten 1 i bilaga 1.

Enligt SAS bedömande i varje enskilt fall kan den anställda beviljas tjänstledighet med avstående av löneförmåner i motsvarande mån, för en viss begränsad tid.

I punkten 2 i bilaga 1 i resursloaavtalet föreskrivs följande.

SAS fastställer tillgängligt tjänstledighetsutrymme per tjänstgöringsgrupp.

Av dessa bestämmelser i resursloaavtalet framgår tydligt att det är SAS som såväl fastställer tillgängligt tjänstledighetsutrymme som i varje enskilt fall bedömer om tjänstledighet kan beviljas. Enligt pilotföreningarna har emellertid parterna genom bestämmelserna i punkten 2 i bilaga 3 gjort avsteg från denna ordning genom att ange att tjänstledighet beviljas av respektive ”selskab” efter behov, per bas och per tjänstgöringsgrupp. Det behov som avses i bestämmelsen är, enligt pilotföreningarna, behovet av tjänstledighet för att undvika uppsägningar. Enligt pilotföreningarna ligger i detta också en skyldighet för SAS att bevilja tjänstledighet för att undvika uppsägningar. Arbetsgivarparterna har invänt att det behov som nämns i bestämmelsen avser det behov SAS har av piloter utbildade för en viss flygplanstyp m.m. Behovet har enligt arbetsgivarparterna också att göra med hur verksamheten kan hantera en tjänstledighet. Behovskriteriet kan enligt arbetsgivarparterna t.ex. många gånger inte uppfyllas när piloter önskar tjänstledighet enstaka dagar per månad.

Av vad som framkommit av utredningen i målet synes parterna inte närmare ha diskuterat innebörden av bestämmelsen i samband med att avtalet skrevs. H.F.E., som var en av dem som undertecknade bilaga 3 för SAS räkning, har uppgett att bestämmelsen i punkten 2 i bilaga 3, som hon uppfattat det, har samma innebörd som bestämmelserna i resursloaavtalet om att SAS fastställer tillgängligt tjänstledighetsutrymme. Hon betonade också att SAS vid förhandlingarna noga påpekade att det inte fick vara fråga om några begränsningar i SAS arbetsledningsrätt och att överenskommelsen inte fick kosta mer än om piloterna hade sagts upp.

Enligt J.L. och S.S., som undertecknade överenskommelsen för den norska respektive den svenska pilotföreningen, ska emellertid bestämmelsen i punkten 2 läsas på så sätt att tjänstledighet ska beviljas om det vid övertalighet av piloter på en viss bas och flygplanstyp finns piloter på samma bas och flygplanstyp som vill vara tjänstlediga. Av förhören med E.B-L. och J.H. har emellertid framgått att en sådan tillämpning inte är möjlig. E.B-L. har bl.a. uppgett att SAS inte har kunnat bevilja alla ansökningar om tjänstledighet på deltid eftersom pilotresurserna då inte kan utnyttjas på ett effektivt sätt. J.H. har dessutom beskrivit hur genomgången av tjänstledighetsansökningarna har gått till. Enligt vad han har uppgett har de som sökt tjänstledigt för en längre period prioriterats, men även ansökningar om tjänstledighet på deltid har beviljats i den mån det var möjligt. Utöver det förhållandet att ansökningarna skulle stämma överens med det utrymme som fanns på respektive bas och flygplanstyp har SAS också, enligt J.H., varit skyldigt att beakta den s.k. senioritetslistan.

Av utredningen har således framkommit att många olika faktorer påverkar bedömningen av vilka piloter som kan beviljas tjänstledighet. Den hänvisning som finns till resursloaavtalet tyder också enligt Arbetsdomstolens mening på att det ”behov” som åsyftas i punkten 2 i överenskommelsen syftar till de begränsningar som SAS kan behöva göra vid bedömningen av tjänstledighetsutrymmet och av vilka ansökningar som kan beviljas. Om pilotföreningarna hade ansett att innehållet i punkten 2 innebar ett avsteg från resursloaavtalets bestämmelser om SAS rätt att bedöma tjänstledighetsutrymmet borde detta dessutom ha klargjorts för SAS vid avtalsförhandlingarna.

Enligt Arbetsdomstolens mening bör alltså den nu behandlade delen av punkten 2 läsas enbart som ett förtydligande till resursloaavtalets bestämmelser som klargör bl.a. att bedömningen sker basvis och att respektive ”selskab” beviljar tjänstledigheten. För att bestämmelserna inte ska ses som att de i något hänseende ersätter den bestämmanderätt som arbetsgivaren har enligt resursloaavtalet talar också rubriken till punkten 2 i överenskommelsen. Den anger nämligen bara att resursloaavtalet förlängs. Ordet behov i bestämmelsen måste således ta sikte på det behov SAS har av en viss typ av piloter. Arbetsdomstolen kommer följaktligen till slutsatsen att bestämmelsen i punkten 2 i bilaga 3 inte kan tolkas på det sätt som pilotföreningarna har gjort gällande.

Av den utredning som förebringats om hur ansökningarna om tjänstledighet bedömdes har, enligt Arbetsdomstolens mening, inte framkommit annat än att SAS beviljat tjänstledighet i den utsträckning som var möjlig. Slutsatsen blir alltså att SAS inte kan anses ha varit skyldigt enligt bilaga 3 att bevilja fler piloter tjänstledighet och att SAS således inte heller i detta hänseende har brutit mot överenskommelsen.

Har SAS gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte fullgöra sina skyldigheter vid förhandlingarna med pilotföreningarna?

Pilotföreningarna har gjort gällande att bilaga 3 medför vissa skyldigheter som ska iakttas under förhandlingarna och hävdar att SAS brutit mot dessa skyldigheter i två avseenden. Enligt pilotföreningarna har SAS handlat i strid med överenskommelsen dels genom att inte redovisa skälen till att inte fler tjänstledighetsansökningar kunnat beviljas, dels genom att inte arbeta mot lösningar som tillfredsställer bägge parter intressen (se punkten 7 tredje stycket i bilaga 3). När det gäller frågan om skyldigheten att redovisa skälen till att inte fler piloter kunnat beviljas tjänstledigt har pilotföreningarna dragit paralleller med bestämmelsen i 15 § medbestämmandelagen om att part som är skyldig att förhandla vid behov ska lägga fram ett motiverat förslag till lösning.

Av utredningen har framkommit att parterna inte har diskuterat tjänstledighetsansökningarna på individnivå. M.H., J.L. och S.S. har vidare uppgett att pilotföreningarna inte fått någon förklaring till varför fler tjänstledighetsansökningar inte kunnat beviljas. Det har dock framkommit att den tidigare nämnda flight crew-sammanställningen redovisades vid förhandlingarna och att en viss diskussion fördes kring tjänstledighetsfrågorna. Av M.H:s uppgifter framgår också att i vart fall han kände till att det fanns piloter som hade ansökt om tjänstledighet på deltid. Överenskommelsen innehåller i sig

inte någon uttrycklig reglering om i vilken utsträckning SAS är skyldigt att mer eller mindre detaljerat redovisa skälen för sina bedömningar. Vidare framgår av föregående avsnitt att Arbetsdomstolen har kommit till slutsatsen att överenskommelsen inte ändrat det förhållandet att det är SAS som ytterst avgör utrymmet för att bevilja tjänstledighet enligt resursloaavtalet. Mot denna bakgrund gör Arbetsdomstolen den samlade bedömningen att det inte är visat att SAS brutit mot avtalet genom att inte utförligare redovisa skälen för sitt beslut att inte bevilja fler piloter tjänstledigt.

Vad sedan gäller frågan om att SAS brutit mot överenskommelsen genom att inte ha försökt uppnå enighet vid förhandlingarna har pilotföreningarna särskilt pekat på protokollet från förhandlingen den 8 september 2009. Av protokollet framgår att SAS då uttryckte att SAS avsåg att hantera övertaligheten genom uppsägningar och inte hade för avsikt att erbjuda några ersättningar utöver vad som följde av lag eller avtal vid uppsägningar. Arbetsgivarparterna har mot pilotföreningarnas inställning i den här delen invänt följande. Parterna är enligt avtalet visserligen i och för sig skyldiga att försöka uppnå enighet. Om detta emellertid inte är möjligt får övertaligheten hanteras i enlighet med lag och avtal, dvs. genom vidtagande av sedvanliga uppsägningar.

Även om SAS således redan när förhandlingarna inleddes den 8 september 2009, uttryckte sin avsikt att hantera övertaligheten genom uppsägningar fortsatte dock förhandlingarna därefter. En ansökningsrunda genomfördes i september 2009 och förhandlingarna avslutades först den 3 december 2009. Någon skyldighet för parterna att uppnå enighet kan inte utläsas av avtalet. Liksom många andra bestämmelser i avtalet kan punkten 7 tredje stycket enligt sin ordalydelse anses ge uttryck endast för parternas allmänna inställning att verka för en enighet kring övertalighetsfrågorna med siktet inställt på att hålla nere behovet av uppsägningar.

Mot bakgrund av de förhandlingar som förevarit är inte annat visat än att SAS försökt att uppnå enighet vid hanteringen av övertaligheten. Arbetsdomstolens slutsats blir därför att SAS inte heller i denna del har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Sammanfattande slutsatser

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att SAS inte har brutit mot de procedurregler som föreskrivs i den omtvistade överenskommelsen. Vidare har Arbetsdomstolen kommit fram till att pilotföreningarna inte visat att SAS brutit mot överenskommelsen genom att inte bevilja fler piloter tjänstledighet. Sammanfattningsvis har pilotföreningarna alltså inte visat att SAS i något avseende gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott. Pilotföreningarnas talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Vid den nu angivna utgången har pilotföreningarna förlorat och ska därför förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 270 000 kr, allt avseende ombudsarvode. Pilotföreningarna har överlåtit till domstolen att avgöra skäligheten av det yrkade beloppet. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt och finner skäligt att pilotföreningarna ska ersätta kostnaden med en tredjedel vardera.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Dansk Pilotforening, Norske SAS-Flygeres Forening och Svensk Pilotförening förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Dansk Pilotforening, Norske SAS-Flygeres Forening och Svensk Pilotförening att med en tredjedel vardera ersätta Svenska FlygBranschen och SAS för rättegångskostnader med 270 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Johan Eklund, Christer Måhl, Charlott Richardson, Lars-Erik Tour, Bo Almgren och Margareta Öhberg. Enhälligt.

Sekreterare: Charlotte Svanström

Överenskommelse - Bilaga 3 till förhandlingsprotokollet

Datum: 2008-12-18

Parter: SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S (SKD)
SAS Scandinavian Airlines Norge AS. (SKN)
SAS Scandinavian Airlines Sverige AB (SKS)
SAS Scandinavian Airlines International (SKI)

Dansk Pilotforening (DPF)
Norske SAS-Flygeres Forening (NSF)
Svensk Pilotförening (SPF)

Ärende: Kollektivavtal avseende håndtering af overtallighed blandt SAS kombilistepiloter i syfte att skapa förutsättningar för SK bolagens samlade lönsamhet och därmed säkra SAS framtid.

1.

For at skabe forudsætninger for et ekspansivt SAS har parterne aftalt ændringer i piloternes tjenestegøringsvilkår, som skaber produktivitetsstigninger.

Disse produktivitetsstigninger medfører en overtallighed.

Formålet er på sigt at absorbere denne overtallighed gennem ekspansion og pensionering.

Parterne er enige om, at overtalligheden skal håndteres i overensstemmelse med følgende proces/prioritetsrækkefølge:

- a. Frivillig LOA/deltidstjeneste samt frivillig opsigelse og førtidspensionering.
- b. Indkaldelse til nye forhandlinger om overtallighed.
- c. Ufrivillig deltidstjeneste udlagt per tjenestegøringsgruppe (Ex. FC MD80 CPH)
- d. Indkaldelse til nye forhandlinger om overtallighed.

Hensigten er, at overtalligheden i størst mulig grad skal håndteres gennem frivillige ordninger (a).

Såfremt SAS efter gennemført ansøgningsrunde bedømmer, at frivillige ansøgninger i h.t. (a) ikke er tilstrækkelige til håndtering af overtalligheden, indkalder SAS til nye forhandlinger om overtallighed (b).

Under disse forhandlinger er det parternes hensigt at løse restovertalligheden gennem frivillige ordninger, eller - såfremt dette ikke er muligt - de samlet set mest lempelige ufrivillige ordninger til håndtering af overtalligheden, så som opsigelse af pensionsberettigede piloter och ofrivillig deltid.

Såfremt der efter afsluttede forhandlinger i h.t. (b) findes en ikke-håndteret overtallighed, kan SAS efter redegørelse for ressourcesituationen (overtallige FTE på helsårsbasis) udlægge tvungen deltidstjeneste som beskrevet i nedenstående pkt. 6.

Formålet med denne aftale er således at skabe en model til håndtering af pilotovertalligheden for perioden 1.1. 2009 til 31.12. 2012, og parterne forpligter sig til at samarbejde herom i overensstemmelse med ovennævnte model.

2.

Ressource-LOA aftalen forlænges

Kollektivaftalens "Särskilda regler för tjänstgöring och tjänstledighet under perioden 21. aug 03-31. dec 08", (Flik 13:42), den såkaldte Resursloa-aftale, forlænges til 31.12. 2012.

Al ny LOA, som bevilges for perioden frem til 31.12. 2012 vil således være underlagt bestemmelserne i Resursloa-aftalen.

LOA bevilges af respektive selskab efter behov, basevis og per tjenestegøringsgruppe (ex. FC MD80 CPH).

3.

Særlige vilkår for tildeling af førtidspension

a.

Førtidspension kan søges uden den fastsatte varselstid på 12 måneder.

Ansøgninger om førtidspension vil blive bevilget hurtigst muligt, men der må påregnes mindst 3 måneders varselstid.

b.

Samtlige piloter, som er fyldt 55 år senest 31.12. 2009 har samme rettigheder som piloter fyldt 57 år i henhold til den gældende kollektivaftales bestemmelser om førtidspension, såfremt bindende ansøgning om førtidspension er modtaget af SAS senest 31.1. 2009.

c.

Samtlige piloter, som er fyldt 57 år senest 31.12. 2009 har ret til førtidspension med samme beløb som en pilot med pensionsfaktor 1,0 (SE/NO: Ersättningen fram till 60 år beräknas utan reduktion för antalet tjänsteår, dvs man får ersättning med 30/30-delar fram till ålderspensionen). Pilotens pensionsfaktor og pilotens alderspension fra det fyldte 60. år ændres ikke.

Bindende ansøgning om førtidspension i henhold til disse særlige vilkår skal være modtaget af SAS senest 31.1. 2009.

d.

Særlige kriterier for godkendelse af flyvetjeneste i andet flyselskab under førtidspension fremgår af separat bilag.

4.

Frivillig opsigelse ved det fyldte 60. år

Piloter, som fylder 59 år senest 31.12. 2009 har ret til arbejdsfri opsigelsestid med sædvanlig løn fra den dag, piloten fylder 59 år, og frem til den dag han fylder 60.

Arbejdsfri opsigelsestid med løn forudsætter, at piloten senest 31.1.2009 har indgivet bindende ansøgning om fratræden til alderspension ved det fyldte 60. år.

Om piloten under den arbejdsfrie opsigelsestiden ønsker tjenstgöra i annat flygbolag skall SAS godkänna detta.

5.

FC udcheck af FP ved frivillig opsigelse inden det fyldte 59. år

Uppgradering från styrman till kapten i samband med egen uppsägning.

Detta innebär att en styrman som säger upp sig själv skal ha möjlighet att lämna SAS färdigutbildad som kapten, med de FCBLH som ackumuleras under uppsägningstiden. Dette forudsætter, at der er konstateret overtallighed basevis og inden for pågældende segment med mindre andet aftales mellem parterne.

Utbildningen till kapten sker under uppsägningstiden från SAS.

Berörd styrman får inte under den tid eller efter den tid som han/hon flyger som kapten i SAS tillgodogöra sig några ekonomiska förmåner som följer av en kaptensställning så som lön (kaptenstillägg), pension etc. utan erbjudandet avser enbart FC-utbildning och flygtid som kapten.

6.

Ufrivillig deltidstjeneste.

SAS forpligter sig til kvartalsvis at beregne og skriftligt over for pilotforeningerne fremvise pilot-ressourcebehov per base og tjenestegøringsgruppe.

Såfremt ressourcesituationen viser, at tiltag i henhold til denne aftales pkt. 1-5 ikke balancerer ressourcebehovet, kan SAS for det pågældende kvartal, under forudsætning af turordensliste, tildele ufrivillig deltid for relevant(e) tjenestegøringsgruppe(r) i henhold til procedure beskrevet i pkt. 1.

Muligheden for tildeling af ufrivillig deltidstjeneste i henhold til denne aftale omfatter perioden fra 1.1. 2009 – 31.12. 2012, efter hvilken slutdato ingen pilot ufrivilligt skal være tildelt deltidstjeneste.

Ufrivillig deltidstjeneste kan tildeles af det enkelte selskab og omfatte den enkelte tjenestegøringsgruppe (ex. FC 737 STO). Tildeling af deltidstjeneste skal omfatte alle piloter i pågældende tjenestegøringsgruppe.

Tildeling af ufrivillig deltidstjeneste kan ske for perioder på mindst 1 måned og højst 6 måneder af gången. Under förutsättning av fortsatt behov kan perioden förlängas. Detta skall föregås av en MBL-förhandling.

Mængden af pålagt, ufrivillig deltidstjeneste skal begrænses således, at piloten per kalendermåned og kalenderår som minimum tjenestegør svarende til 96 % af fuldtid.

Ufrivillig deltidstjeneste aflønnes i forhold til tjenestegøringsgrad, og piloten kompenseres forholdsmæssigt med reduktion i antallet af produktionsdage.

Ufrivillig deltidstjeneste medfører ingen ændring i den enkelte pilots pensionsindbetalinger, som fortsætter uændret svarende til 100 % tjenestegøringsgrad.

7.

Indkaldelse til fornyede forhandlinger om overtallighed

For at kunne stimulere yderligere til "afgang i toppen" – eller for om nødvendigt at udvide disse ordninger – er det aftalt, at SAS afsætter et maksimalt beløb på MSEK 25 i hvert af årene 2009, 2010 og 2011. Disse beløb disponeres efter fælles aftale mellem ledelsen og Pfor.

Såfremt SAS vurderer, at tiltagene i ovenstående punkter 1-6, samt ovennævnte yderligere beløb, ikke er tilstrækkelige til håndtering af pilotovertalligheden, kan SAS indkalde pilotforeningerne til fornyede forhandlinger om overtallighed.

Formålet med sådanne forhandlinger er at opnå enighed om håndtering af den resterende overtallighed, og parterne forpligter sig således til også i disse forhandlinger at arbejde mod løsninger, der tilfredsstiller begge parter interesser.

Parterne er enige om, at denne aftale, punkterne 1-6, til håndtering af overtallighed blandt SAS piloter, så vidt det overhovedet er muligt skal anvendes til at håndtere den samlede pilotovertallighed.

Hvis det alligevel efter disse forhandlinger må konstateres, at den resterende overtallighed ikke kan håndteres i overensstemmelse med punkterne 1-6, skal håndteringen af restovertalligheden på Pfor's begæring ske ved anden-/yderligere ufrivillig deltidstjeneste udover den i pkt 6 ovenfor nævnte i stedet

for opsigelse. Hvis der herefter resterer overtallighed kan denne håndteres enligt lag och avtal.

Stockholm den 18.12.2008

För SK-bo!agen

J.S.D.

H.F.E.

För DPF

M.H.

För NSK

J.L.

För SPF

S.S.