

UDSKRIFT

af

Arbejdsrettens dom af 21.december 2006

i sag nr. A2006.285:

*MaerskAirPilotforening
for
JanEliReinert,
FrankSchellerPetersen,
MichaelHansen,
PeterStilling Thomsen,*

*JohnSchneider
og
MadsChristianAndersen
(advokat Martin Gräs Lind)*

mod

*DanskArbejdsgiverforening
forDanskIndustri
for
SterlingAirlines A/S (advokat Tine B. Skyum)*

Dommer: Lene Pagter Kristensen, jf. arbejdsretslovens § 8, stk. 2.

Denne sag, som er anlagt efter reglerne i virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2, handler om, hvorvidt Sterling Airlines A/S har tilsidesat overenskomstbestemte anciennitetsrettigheder ved den 27. februar 2006 med virkning fra udgangen af oktober 2006 at varsle degradering til styrmænd af luftkaptajnerne Jan Eli Reinert, Frank Scheller Petersen, Michael Hansen, Peter Stilling Thomsen, John Schneider og Mads Christian Andersen.

Derudover omhandler sagen, om Sterling Airlines har overholdt sine forpligtelser i henhold til ansættelsesbevisloven.

Påstande

Klager, Maersk Air Pilotforening for Jan Eli Reinert, Frank Scheller Petersen, Michael Hansen, Peter Stilling Thomsen, John Schneider og Mads Christian Andersen, har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1: Indklagede, Sterling Airlines A/S, tilpligtes at annullere degraderingerne fra kaptajn til styrmand af klagerne Jan Eli Reinert, Frank Scheller Petersen, Peter Stilling Thomsen, John Schneider og Mads Christian Andersen.

Påstand 2: Sterling Airlines tilpligtes til hver af klagerne Jan Eli Reinert, Frank Scheller Petersen, Peter Stilling Thomsen, John Schneider og Mads Christian Andersen at betale en godtgørelse på 10.000 kr., i alt 60.000 kr.

Påstand 3: Sterling Airlines tilpligtes til klagerne Jan Eli Reinert og Peter Stilling Thomsen at betale lønforskellen mellem lønnen som kaptajn og styrmand, indtil annullering af degraderingerne har fundet sted.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for Sterling Airlines A/S, har påstået frifindelse i forhold til alle tre påstande. I forhold til påstand 2 er subsidiært nedlagt påstand om betaling af et mindre beløb.

Sagsfremstilling

Den 13. september 2005 blev aktiviteterne i det daværende Maersk Air A/S via Flyselskabet af 15. juli 2005 A/S overdraget til Sterling Airlines A/S. Overdragelsen indebar bl.a., at Sterling Airlines, som selv havde ca. 140 piloter ansat, overtog ca. 200 piloter fra Maersk Air, herunder Jan Eli Reinert, Frank Scheller Petersen, Michael Hansen, Peter Stilling Thomsen, John Schneider og Mads Christian Andersen, som alle gjorde tjeneste i Maersk Air som luftkaptajner.

Maersk Air havde ikke siden 2001 ansat nye piloter, mens Sterling Airlines havde ansat adskillige nye piloter i perioden 2001-2005.

Piloterne i Maersk Air var ved overdragelsen omfattet af en overenskomst indgået mellem Maersk Air A/S og Maersk Air Pilotforening, i det følgende benævnt MAP-overenskomsten. Ved breve af 23. september 2005 fra Sterling Airlines blev de orienteret om, at Sterling Airlines havde frasagt sig

MAP-overenskomsten til bortfald med virkning fra 1. marts 2006, og at de fremover ville være omfattet af overenskomsten mellem Sterling Airlines og Dansk Funktionærforbund for Sterling European Pilotforening (i dag Sterling Airlines Pilots Association), i det følgende benævnt SEP- (i dag SAPA-) overenskomsten.

Begge overenskomster indeholder særlige regler om anciennitetslister, hvilket efter det oplyste er ret udbredt inden for flybranchen.

Reglerne om anciennitet mv. i MAP-overenskomsten fra 2003 er bl.a. sålydende:

”ANCIENNITET OG SENIORITET

§ 39 Generelle anciennitetsforhold

Stk. 1

Maersk Air og MAP udarbejder i fællesskab en anciennitetsliste gældende for MAP medlemmer ansat som pilot.

Pilotens anciennitet er bestemmende for placeringen på lønskalaen og udnævnelse til kaptajn, jfr. Overenskomstens § 40.

Stk. 2

Ved ansættelsen indplaceres den pågældende i bunden af anciennitetslisten. Indplacering på listen skal ske i rækkefølge efter tiltrædelsesdato. Hvis flere ansættes på samme dato, placeres den først på listen, som er ældst af levealder.

Stk. 3

Piloter bevarer fuld anciennitet ved overflytning til jordtjeneste, såfremt længden af en sådan tjeneste er tidsbestemt ved skriftlig aftale, og skyldes forhold, der ikke kan tilskrives piloten.

§ 40 Kaptajnsudnævnelser

Stk. 1

Først genudnævnes egnede, tidligere kaptajner i Maersk Air, idet der genudnævnes fra toppen af senioritetslisten.

Herefter udnævnes egnede styrmænd fra toppen af anciennitetslisten, indtil det ønskede antal er nået. Hvis der ved denne fremgangsmåde er piloter, der er blevet forbigået, informeres disse straks.

Mener Piloten, at han er uretmæssigt forbigået, kan piloten og/eller MAP gøre indsigelse overfor Maersk Air.

Mangel på typerating alene betragtes ikke som grund til at undlade at udnævne piloten.

Stk. 2

Endelig udnævnelsesdato for hver kaptajn følger den indbyrdes placering på anciennitetslisten. Dvs. at i det tilfælde, hvor en pilot, der er lavere placeret på anciennitetslisten, har afsluttet sin kaptajnsuddannelse før én, der er højere placeret, men på samme hold, udnævnes han ikke endeligt, før den eller de højere placerede endeligt udnævnes.

Indtil dette kan ske, konstitueres vedkommende som kaptajn i henhold til overenskomstens § 41. Piloter fra ét hold kan således ikke endeligt udnævnes før piloter fra et tidligere hold.

§ 42 Genudnævnelse af kaptajner

Ved genudnævnelse placeres tidligere kaptajner i selskabet på senioritetslisten i henhold til deres tidligere opsamlede senioritet i Maersk Air.

§ 43 Senioritet

Maersk Air og MAP udarbejder i fællesskab en senioritetsliste for kaptajner.

Senioritetslisten er udtryk for piloternes anciennitet som kaptajn.

Som grund for indplacering på senioritetslisten lægges datoen for den endelige udnævnelse til kaptajn i MAERSK AIR.

§ 44 Indskrænkninger i pilotgruppen

Stk. 1

Ved indskrænkning i pilotgruppen forpligter Maersk Air sig til som hovedregel at foretage afskedigelser således at den eller de med lavest anciennitet opsiges først.

Reduktioner i kaptajnsgruppens størrelse skal altid foretages således, at overskydende kaptajner tilbydes overflytning som styrmand efter senioritetslisten, idet der foretages overflytning fra bunden af listen. Overflytningen til styrmand sker lønmæssigt med den pågældendes opsigelsesvarsel.”

Reglerne om anciennitet mv. i SEP-overenskomsten fra 2004 er bl.a. sålydende:

”§ 3 Anciennitet/Senioritet

Stk. 1 Anciennitetslisten.

Den nyansatte pilot placeres i bunden af listen med sin ansættelsesdato. Nyansatte på et hold med samme ansættelsesdato, indplaceres efter levealder således at den yngste af levealder placeres nederst.

I tilfælde af selskabets behov for flere kaptajner vurderes først egnede piloter fra toppen af listen.

I tilfælde af generelle indskrænkninger i selskabet, afskediges der fra bunden af listen.

...

Stk. 3 Omskoling.

Ved udvælgelse til omskoling tages hensyn til frivillig bidding på typen samt behovet for henholdsvis kaptajner/styrmænd.

Udvælgelsen foretages i henhold til den i overenskomstens § 3 gældende anciennitetsliste samt protokollat omhandlende seniorordning, dog skal følgende minimumskrav være opfyldt:

...

Stk. 4 Dispensation.

Såfremt selskabet – repræsenteret ved flyvechefen – føler sig nødsaget til at afvige ovenstående principper, optages forhandling herom med SEP i hvert enkelt tilfælde.

Stk. 5 Kaptajnsudnævnelser sker i følgende rækkefølge:

1. Tidligere kaptajner, der er nedgraderet til styrmænd som følge af generelle indskrænkninger, jævnfør stk. 7.
2. Tidligere kaptajner efter anciennitet, der ikke er omfattet af stk. 7.
3. Styrmænd fra toppen af anciennitetslisten i henhold til kravene i FOM.

Stk. 6 I tilfælde af generelle indskrænkninger i selskabet, nedgraderes kaptajner til styrmænd fra bunden af anciennitetslisten.

Stk. 7 Kaptajner på senioritetsliste pr. 23. januar 2003 – bilag 1 til denne overenskomst – opgraderes i senioritetsrækkefølge, hvis de efter 23. januar 2003 ville blive nedgraderet.”

De to pilotforeninger var straks fra virksomhedsoverdragelsens gennemførelse uenige om, hvorledes anciennitetslisteproblematikken fremover skulle håndteres.

Den, som først tog dette problem op med foreningerne, var Peter Schlütter, som var personalechef i Maersk Air indtil sammenlægningen den 13. september 2005. I en mail af 18. september 2005 fra ham til den daværende formand for SEP, Stefan Rydström, er bl.a. anført:

”Mit formål med mødet var at tilskynde begge foreninger til at gøre sig de yderste anstrengelser for at opnå en forhandlingsmæssig løsning. Jeg forklarede den model, som er den eneste Sterling ville kunne gennemføre uden foreningernes medvirken, for at illustrere, hvor uheldig en sådan løsning ville være, og for at lægge pres på begge foreninger, med henblik på opnåelse af en forhandlingsløsning.

At den eneste mulige løsning uden anden aftale tager hensyn til individets ret, er begrundet i Virksomhedsoverdragelseslovens regler, der netop har til formål at sikre, at individuelle rettigheder fortsætter i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

... Dette betyder, at vi vil blive nødt til at anvende en fælles anciennitetsliste første gang vi får brug for at foretage handlinger der berører piloterne, og som ifølge overenskomsterne styres helt eller delvis af ancienniteten, og ikke, som du gør gældende, skal anvende to separate anciennitetslister.

Jeg synes stadig der er vigtigt, at de to pilotforeninger forsøger at opnå en forhandlingsløsning. Jeg har prøvet at træffe dig på din mobiltelefon ... Formålet med at søge at kontakte dig var – og er stadig – at gentage denne opfordring og samtidig foreslå foreningerne at lade en uvildig mediator/mægler søge at hjælpe Jer til enighed. Samtidig vil vi tilbyde at lade en sådan mægler betale af Sterling Airlines.”

Klagerne fik den 20. september 2005 tilsendt enslydende ”Tillæg til ansættelseskontrakt”, hvori det bl.a. hedder:

”Som følge af sammenlægningen af aktiviteter i Maersk Air A/S og Sterling Airlines A/S den 13. september 2005, er dit ansættelsesforhold overdraget til Sterling Airlines A/S i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven. Med virkning fra den 13. september 2005 er du derfor ansat i Sterling Airlines A/S ...

Dine øvrige løn- og ansættelsesvilkår fortsætter uændret indtil eventuelle ændringer måtte blive aftalt eller varslet overfor dig.

Nærværende betragtes som et tillæg til din ansættelseskontrakt.”

I de tidligere omtalte breve af 23. september 2005, hvori de blev orienteret om deres ændrede ansættelsesvilkår, hedder det bl.a.:

”I forbindelse med overdragelsen af aktiviteterne i Maersk Air og din deraf følgende ansættelse i selskabet Sterling Airlines A/S meddeles det hermed, at du fremover er omfattet af Overenskomsten mellem Sterling European Kommanditselskab (nu Sterling Airlines A/S) og Dansk Funktionærforbund for Sterling European Pilotforening (SEP).

Som følge af overdragelsen af aktiviteterne til Sterling Airlines A/S blev overenskomsten mellem Maersk Air og Maersk Air Pilotforening (MAP) frasagt til bortfald med virkning fra 1. marts 2006.

I konsekvens af reglerne i lov om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse fortsætter de individuelle rettigheder, der følger af overenskomsten mellem Maersk Air og MAP som en del af de individuelle vilkår for din ansættelse indtil sådanne vilkår opsiges, dog tidligst med virkning fra den 1. marts 2006.

De vilkår, der således fortsat er gældende for din ansættelse er alle bestemmelser i overenskomsten mellem Maersk Air og MAP undtaget:

- Overenskomstens § 1 om overenskomstens dækningsområde
- Bestemmelserne om samarbejde og repræsentation i §§ 7, 8, 9, 10 og 11
- Bestemmelsen i § 26 om ansættelsesforhold efter det 60. år, som er erstattet af protokollat af 1. marts 2005, som fortsat gælder for din ansættelse
- Bestemmelserne om arbejdsretlige forhold i §§ 72, 73, 74 og 75
- Protokollat nr. 1 vedrørende udvalg vedrørende meal stop

Med henblik på at skabe ensartede ansættelsesvilkår for alle piloter i Sterling Airlines opsiges hermed de ovennævnte individuelle vilkår for din ansættelse i selskabet. Opsigelsen af disse vilkår sker med et varsel på 8 måneder, hvorefter disse vilkår falder bort ved udgangen af maj 2006. Med virkning fra 1. juni 2006 vil dine ansættelsesvilkår i selskabet følge de vilkår, der fremgår af den til enhver tid gældende overenskomst for piloter i Sterling Airlines – nemlig

den nuværende overenskomst mellem Sterling Airlines og SEP med de ændringer, der aftales ved kommende fornyelser af denne overenskomst.”

Da der ikke mellem de to pilotforeninger kunne opnås enighed om at udarbejde en fælles anciennitetsliste, blev der af Per Volstrup Petersen, Director Flight Operations, udarbejdet en midlertidig liste (”Volstrup-listen”), som blev udsendt til ”All Flight Deck Crew” sammen med et brev af 22. november 2005, hvori det hedder:

”Enclosed you will find the seniority list which the company will use until the pilot union(s) has agreed on a new one.

It is a compromise of the inputs received from MAP and SEP, where the main problem was acknowledged by both unions, to be the fact that the former MaerskAir hasn’t employed any pilots since 2001, and the fact that Sterling in the same period had employed several pilots.

The seniority list will be used as an advisory list for upgrade to captains, reduction and increase of personnel based outside CPH, as well as termination notice, should it become necessary.

I sincerely hope that the new pilot union will decide for the principles of the next seniority list.”

Det blev efter listens udsendelse med foreningerne aftalt, at de via mediation skulle forsøge at nå til enighed om en fælles anciennitetsliste. Sterling Airlines’ personalechef, Niels Brix, indkaldte begge foreninger til denne mægling ved brev af 15. december 2005, hvori det bl.a. hedder:

”Mæglingen er indkaldt som et sidste forsøg på at finde en løsning. Ledelsens hidtidige forslag til anciennitetslister hermed er trukket tilbage.”

Mæglingsbestræbelserne viste sig imidlertid i sidste ende at være resultatløse, og i et brev af 1. februar 2006 fra MAP's bestyrelse til Sterling Airlines, att. HR Manager Claus Hovej, hedder det bl.a.:

"MAP skal herved oplyse, at der ikke længere er grundlag for at arbejde videre med opstilling af en fælles aftalt anciennitetsliste efter de drøftede retningslinier på det afholdte møde den 21. december 2005 med mediator Hans Boserup.

Blandt en række faktorer kan nævnes, at SAPA ikke har taget skridt til en klar og utvetydig tilkendegivelse af, om og hvornår en fælles forening etableres. Det var en væsentlig forudsætning for MAP for overhovedet at overveje en fravigelse af de grundlæggende principper om "date of hire", at der forud for de forestående overenskomstforhandlinger blev etableret en kompetent bestyrelse med ligeværdig repræsentation fra tidligere Maersk Air piloter og SAPA – og med en formaliseret mulighed for afstemning af overenskomstresultatet mv. Det forhandlingsudvalg, som MAP er blevet inviteret til at deltage i, medfører ikke en tilstrækkelig indflydelse blandt MAPs medlemmer, med mindre at MAP melder sig ind i SAPA. Dette er imidlertid problematisk, så længe der er væsentlige modstående interesser i relation til aftalerelationen omkring anciennitetslisten mv., blandt andet fordi FPU ikke vil tage stilling til problematikken – og rådgiver SAPA bag linjerne.

Det skal oplyses, at MAP ikke har opgivet tanken om at kræve egen overenskomst – og til orientering har MAP krav på, at der etableres forhandlinger herom efter påkrav.

MAP imødeser snarest en afklaring på anciennitetsproblematikken, idet MAP herefter vil kunne tage stilling til en række spørgsmål vedrørende foreningens fremtidige virke."

Klagerne fik den 14. februar 2006 fremsendt en ny kontrakt til underskrift. I de enslydende fremsendelsesbreve hedder det bl.a.:

"I forbindelse med vort brev fra september 2005, hvori det blev meddelt, at du fremover er omfattet af Overenskomsten mellem Sterling European Kommanditselskab (nu Sterling Airlines A/S) og Dansk Funktionærforbund for Sterling European Pilotforening (nu SAPA) er det os en fornøjelse at kunne fremsende en ny ansættelseskontrakt til underskrift.

Kontrakten har virkning fra den 1. juni 2006.

Som tidligere oplyst vil dine ansættelsesvilkår med virkning fra den 1. juni 2006 følge de vilkår, der fremgår af den til enhver tid gældende overenskomst for piloter i Sterling Airlines – nemlig den nuværende overenskomst mellem Sterling Airlines A/S og SAPA med de ændringer, der aftales ved kommende fornyelser af denne overenskomst.

Bestemmelserne omkring prøvetid og uddannelse er ikke umiddelbart gældende for dig, da du allerede er ansat.

For god ordens skyld bedes du venligst erklære dig indforstået med betingelserne i vedlagte ansættelseskontrakt ved at underskrive og returnere kopien af kontrakten til HR-afdelingen snarest belejligt og inden den 22. februar 2006, således at vi kan planlægge færdigt for sommerprogrammet.

Såfremt vi ikke har din accept i hænde inden denne dato, betragter vi dette som en meddelelse om, at du ikke ønsker at fortsætte i selskabet på de ændrede ansættelsesvilkår.”

Af de vedlagte kontrakter, der var underskrevet af Sterling Airlines den 14. februar 2006, fremgik, at stillingsbetegnelsen var ”Kaptajn/Captain”, og at datoen for ansættelsen var ansættelsesdatoen (”date of hire”) i Maersk Air. Det fremgik videre, at ansættelsesforholdet var reguleret af overenskomsten mellem Sterling Airlines og SAPA. Anciennitetslisten var ikke nævnt i kontrakten.

Den 20. februar 2006 afholdtes et stormøde for alle Sterlings medarbejdere i Billund med deltagelse af bl.a. administrerende direktør Almar Örn Hilmarsson og personalechef Niels Brix.

I slutningen af februar 2006 stod Sterling Airlines foran at skulle varsle degraderinger af 12 luftkaptajner. Da der ikke var opnået enighed mellem pilotforeningerne om en fælles anciennitetsliste, og da man af driftsmæssige årsager ønskede at opretholde en balance mellem antallet af ”Maersk-

piloter” og af ”Sterling-piloter”, valgte selskabet at degradere lige mange piloter fra hver af foreningerne, således at man inden for hver af foreningerne gik frem efter de oprindelige anciennitetslister.

Jan Eli Reinert, Frank Scheller Petersen, Michael Hansen, Peter Stilling Thomsen, John Schneider og Mads Christian Andersen blev varslet om degraderingerne ved enslydende breve af 27. februar 2006, hvori det bl.a. hedder:

”Ændring af kaptajnstatus

...

På baggrund af Sterling Airlines’ ændrede behov for piloter ... har vi været nødsaget til at reducere antallet af kaptajner.

Dette medfører at din status som kaptajn ophører med det dig tilkomne varsel på 8 måneder, således at dit kaptajnstillæg bortfalder med udgangen af oktober 2006.

Vi håber, at vi på et senere tidspunkt igen kan tilbyde dig ansættelse som kaptajn.”

Samtidig blev et antal styrmænd afskediget.

MAP protesterede imod degraderingerne ved brev af 28. februar 2006. Der indkaldtes samtidig til fællesmøde. Fællesmøde blev afholdt den 17. marts 2006, uden man kunne opnå enighed. Sagen blev herefter indbragt for Arbejdsretten.

Frank Scheller Petersen, John Schneider og Mads Christian Andersen har efterfølgende fået bevilliget ulønnet orlov, og Michael Hansen er fratrådt sin stilling.

Forklaringer

Der er afgivet forklaringer af klagerne Jan Eli Reinert, Michael Hansen og Peter Stilling Thomsen samt af vidnerne Søren Mellemgaard, MAP, administrerende direktør (CEO) Almar Örn Hilmarsson, HR manager Claus Durck Hovej, Director Flight Operations Per Volstrup Petersen, Lars Helmø, SAPA, Jan Anker og Peter Schlütter.

Søren Mellemgaard har forklaret bl.a., at han på tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen var formand for MAP's bestyrelse. De ansatte i Maersk Air blev den 30. juli 2005 underrettet om, at Maersk Air var blevet solgt til et islandsk selskab. De blev informeret herom på et møde i hangaren, hvor Almar Örn Hilmarsson fortalte, at Sterling Airlines var det fortsættende selskab, og at der ville blive brug for alle piloter og alt kabinepersonalet. De gik umiddelbart herefter i gang med forhandlingerne med Sterling Airlines, men det viste sig hurtigt, at der ikke kunne opnås enighed omkring anciennitetslisterne.

Anciennitetslisten er "hjertet" i ansættelsesforholdet for en pilot. Listen er således styrende for alt, herunder også ved valg af flytype, udstationering, flytninger m.m., idet de piloter, der står øverst, har krav på at vælge først. Ved kaptajnsudnævnelser har den styrmand, som står øverst på listen, krav på at få stillingen, såfremt han findes egnet hertil. En nyansat bliver indplaceret i bunden af listen, og fyringer sker efter SIFU-princippet, dvs. fra bunden af listen. Overenskomsterne indeholder kun ganske få fravigelsesmuligheder. MAPs og SAPAs lister er i princippet fuldt sammenlignelige.

Peter Schlütter meddelte, at hvis foreningerne ikke kunne blive enige, måtte de regne med, at det ville blive den enkelte pilots ansættelsesdato, der ville blive afgørende for hans placering på listen. MAPs principielle holdning var, at dette måtte være det naturlige udgangspunkt. SAPAs grundlæggende holdning var imidlertid, at det kun var ansættelsestiden i det fortsættende selskab, som talte med, og at piloterne fra Maersk Air derfor skulle placeres i bunden af anciennitetslisten. Efter et møde med Per Volstrup Petersen blev begge foreninger sendt hjem med en frist på 14 dage til at komme med løsningsforslag. Per Volstrup Petersen nævnte, at i modsat fald ville flyveledelsen bestemme, hvordan listen skulle udformes. Da foreningerne ikke kunne blive enige, udarbejdede Per Volstrup Petersen den såkaldte "Volstrup-liste", som forsøgte at tilgodese hensynet til begge foreningers medlemmer. Han mistede selv 7 års anciennitet på denne liste. MAP accepterede listen under protest, mens SAPA var helt afvisende over for listen. Det blev herefter aftalt, at man skulle

forsøge mediation mellem foreningerne. Man nåede herunder til en vis enighed, men enigheden viste sig ikke at holde i baglandet.

Man gik herefter i MAP ud fra, at det var "Volstrup-listen", som var gældende. Degraderingerne den 27. februar 2006 blev imidlertid foretaget som om, der var to separate lister. Der var et stort antal Sterling-luftkaptajner med kortere anciennitet end de seks Maersk-luftkaptajner, som blev degraderet, og ingen af disse seks ville være blevet degraderet, hvis man var gået frem efter "Volstrup-listen". Man blev derfor rasende i MAP, også fordi det af SAPA-overenskomsten fremgår, at man placeres på anciennitetslisten efter ansættelsesdato.

Jan Eli Reinert har forklaret bl.a., at han blev ansat i Maersk Air den 1. januar 1997. Han havde ved degraderingen 6 års anciennitet som kaptajn. Der var kaptajner med helt ned til 2 års anciennitet i Sterling Airlines, som ikke blev degraderet. På en anciennitetsliste regnet efter ansættelsesdato ville han have stået 48 pladser fra degradering. I Maersk Air var han nummer 4 eller 5 fra bunden af listen, og efter Volstrup-listen ville han have været nummer 27.

Efter mediationsmødet den 21. december 2005, som ikke løste problemet, skete der ikke noget frem til informationsmødet den 20. februar 2006 i Billund. Niels Brix blev på mødet direkte forespurgt, om det var "Volstrup-listen", der var gældende, hvilket han svarede ja til. Spørgsmålet blev gentaget 2 gange.

Michael Hansen har forklaret bl.a., at han blev ansat i Maersk Air den 1. januar 1997, og at hans situation svarer til Jan Eli Reinerts. Han stod dog tre pladser under Jan Eli Reinert, da han er yngre i levealder. Han er ikke længere ansat i Sterling. Han fratrådte i august 2006.

Han var med til mødet i Billund den 20. februar 2006. Da forhandlingerne omkring anciennitetslisterne var strandet, var der blandt mødedeltagerne en udbredt interesse i at få en afklaring omkring dette punkt. Niels Brix blev spurgt, om det herefter var "Volstrup-listen", der var gældende, og det svarede Brix ja til. Han spurgte derpå selv Brix, om han kunne finde sin plads på denne liste, og Brix besvarede hans spørgsmål bekræftende.

Peter Stilling Thomsen har forklaret bl.a., at han blev ansat i Maersk Air i januar 1997, og at han ligeledes blev degraderet i februar 2006. På "Volstrup-listen" ville han have stået 41 pladser fra degradering. Der er 22 fungerende kaptajner, der har mellem 15 og 45 måneders kortere anciennitet, end han selv har. Degraderingen har for ham medført en lønnedgang på omkring 20.000 kr. månedligt. Han har fløjet som styrmand siden den 1. november 2006, og han vil komme til at flyve med kaptajner, der har en kortere anciennitet end han selv.

Almar Örn Hilmarsson har forklaret bl.a., at han er administrerende direktør (CEO) for Sterling Airlines A/S.

Han var klar over situationen vedrørende anciennitetslisterne i september 2005, men Peter Schlütters e-mail af 18. september 2005 er et udtryk for Schlütters egen opfattelse. På informationsmødet i hangaren i sommeren 2005 opfordrede han til, at man undgik at trække løsningerne i langdrag. Fusionen blev annonceret i midten af september 2005, og aktiviteterne i Maersk Air blev løbende overført fra den 30. september 2005. Man holdt dog flight operations adskilt i 4-6 måneder.

Mødet i Billund den 20. februar 2006 blev afholdt som en opfølgning på sammenlægningen. De havde været i Stockholm, Oslo og København for at fortælle om forretnings- og handelsstrategien. Mødet var for alle personalegrupper, men dog særligt for dem, der var ansat i Billund. Han husker ikke, at de diskuterede specifikke ansættelsesforhold eller anciennitetslistespørgsmål. Mødet foregik mest på engelsk. Nogen spørgsmål blev rettet til ham på engelsk – andre blev oversat fra dansk. Han forstår dansk, men taler ikke sproget så godt.

Claus Durck Hovej har forklaret bl.a., at han er HR direktør i Sterling Airlines. Han er tiltrådt den 1. december 2005, dvs. efter overtagelsen af Maersk Air, og han afløste i den forbindelse Peter Schlütter.

Det er som udgangspunkt organisationerne selv, som bestemmer, hvorledes deres medlemmer skal placeres på anciennitetslisten. Flyselskabet har normalt ikke nogen interesse heri, hvis blot organi-

sationerne er enige. Personaleorganisationerne i Sterling var ved Sterlings overtagelse af Maersk Air af den opfattelse, at selv om det overtagne personale havde krav på at få overført anciennitet i relation til beregning af løn, opsigelsesvarsel mv., så gjaldt det ikke i forhold til anciennitetslisten, som de først kunne indplaceres på fra overtagelsesdagen. Personaleorganisationerne fra Maersk Air mente derimod, at det afgørende for indplaceringen måtte være "date of hire".

Problemstillingerne var de samme i relation til kanbinepersonalet. Man forsøgte sig også her først med mediation. Da dette viste sig at være forgæves, meldte han i januar 2006 ud med, at så måtte det være "date of hire", som var afgørende. Dette førte til en meget voldsom reaktion fra Sterling-personalets side, og det endte med, at man nåede frem til en fælles anciennitetsliste, hvor "sol og vind blev delt lige".

SAPA havde varslet et sagsanlæg, hvis Sterling valgte kun at degradere SAPAs medlemmer. Man valgte derfor at stille piloterne, som om de var blevet degraderet i deres tidligere selskab. Man fordelte degraderingerne og afskedigelserne ligeligt. Dette var ikke et udtryk for "millimeterdemokrati", da 2/3 af piloterne kom fra Maersk Air.

Lars Helmø har forklaret bl.a., at han har været ansat i Maersk Air fra 1979 og frem til fusionen. Han er i dag formand for SAPA. Han har siddet i bestyrelsen i MAP i 8 år, heraf 5 år som formand frem til 2003, og han har været involveret i en del internationalt samarbejde. "Date of hire" er set på verdensplan et almindeligt anerkendt princip, og også SAPAs anciennitetsliste er i alt væsentligt baseret på dette princip. Sterling Airlines' udvælgelse af de luftkaptajner fra MAP, som blev degraderet, er efter hans opfattelse uforenelig med overenskomstteksten. Der burde have været gået frem efter "date of hire"-princippet, hvilket ville have betydet, at de ikke var blevet degraderet.

Jan Anker har forklaret bl.a., at han blev ansat i Maersk Air den 20. juni 1988, hvorfor han vil stå højt på anciennitetslisten, uanset hvilket princip man vælger. Han har modtaget "Volstrup-listen", da den blev udsendt i november 2005. Han var med på mødet i Billund den 20. februar 2006. Da der verserede rygter om, at degraderinger og fyringer var forestående, fandt han, at det burde afklares, hvilke principper man ville anvende. Han spurgte derfor Niels Brix, der svarede klart og tydeligt, at "Volstrup-listen" var gældende. Der blev spurgt på ny af en kollega, hvilket nærmest var "at træde i det".

Peter Schlütter har forklaret bl.a., at han kom til Maersk Air som personalechef i 2001. Forinden havde han i 12 år arbejdet med luftfart i Dansk Industri. Han er nu forhandlingschef i SAS.

Han forudså problemet med anciennitetslisterne inden fusionen, og han satte sig som følge heraf ind i SAPAs overenskomst. Denne anvendte samme bærende princip om "date of hire", som MAPs overenskomst. Også opsigelsesreglerne var identiske.

Hans e-mail af 18. september 2005 blev sendt for at gøre opmærksom på, at de individuelle rettigheder blev bevaret ved virksomhedsoverdragelsen, og at Sterling overtog MAP-overenskomsten pr. fusionsdagen. Virksomhedsoverdragelsesloven medfører, at ansættelsesdatoen bevares som individuel rettighed, hvorfor det var hans ræsonnement, at piloterne fra MAP medtog deres individuelle ansættelsesdato, når de skulle indplaceres på SAPAs anciennitetsliste. Der var opstået diskussion herom allerede inden fusionen, og han har hele tiden oplevet en modstand herimod fra SAPA.

Der skete efter fusionen ikke i personaleafdelingen en opdeling af piloterne fra Maersk Air og Sterling Airlines. Flyselskaberne fløj dog i starten efter hvert sit flytekniske regelsæt, men bortset herfra var selskaberne fuldt fusioneret. Det er "gammel vane", når han har angivet sig selv som værende personaledirektør i e-mailen af 18. september 2005. Han fortsatte ikke som personaledirektør i Sterling Airlines. Det var Niels Brix, der var personaledirektør efter overtagelsen. Det blev aldrig helt klart, hvad hans egen stilling var efter fusionen, og han fratrådte den 17. november 2005.

Han og Per Volstrup Petersen havde fået til opgave at lægge pres på organisationerne for at finde en fælles løsning, som alle kunne leve med. Alternativet ville være utilfredsstillende for alle parter. MAP var ikke medlem af en hovedorganisation, men det var SEP, og formanden for denne organisation mente, at SEP "havde juraen med sig". Han har ikke været med til at udarbejde "Volstrup-listen", og han har heller ikke diskuteret denne med Per Volstrup Petersen.

Per Volstrup Petersen har forklaret bl.a., at han den 5. september 2005 blev udnævnt som flychef i Sterling Airlines. Han har tidligere været ansat i dette selskab i perioden fra 1966 til 2001.

Han har været involveret såvel i denne som i andre virksomhedsoverdragelser. Flyselskabet af 15. juli 2005 A/S, som Sterling Airlines overtog, købte Maersk Air, og der var to flyselskaber med to flytilladelser frem til april 2006. Piloterne fra Maersk Air skulle uddannes til nye instrumenter, og piloterne fra Sterling Airlines til nye flymetoder. Aktiviteterne blev successivt overdraget fra november 2005 og frem til marts-april 2006. Han vil ikke afvise, at nogle af piloterne kan have fløjet sammen med piloter fra det andet selskab allerede fra februar 2006.

Han havde forudset, at det ville give problemer at skabe en fælles anciennitetsliste, og de havde en del møder herom. Målet var at finde en løsning, som flest mulige kunne være tilfredse med, og som udgjorde et kompromis mellem "date of hire" og "anciennitet først fra overtagelsesdagen den 13. september 2005". De grupper, som kunne komme i klemme, var hhv. de nyansatte piloter mv. fra Sterling og de ældre styrmænd mv. fra Maersk Air. Da foreningerne ikke kunne nå til enighed, lavede han en liste, hvorefter princippet "date of hire" var gældende for ansættelser efter 1. januar 2003, mens man flettede forholdsmæssigt for perioden før. Han kan ikke huske de præcise kriterier. Listen blev indført omkring den 20. november 2005. MAP kunne tilslutte sig listen i princippet, hvilket SAPA ikke kunne. En person fra MAP foreslog mediation. Dette blev vedtaget, og listen blev herefter trukket tilbage, således at mediator kunne stå frit. Da mediationen ikke lykkedes, og da hans liste var trukket tilbage, var der herefter kun de oprindelige lister fra hver af foreningerne tilbage. Da der var to grupper og to overenskomster, var det herefter det mest logiske at fordele de graderingerne ligeligt på de to grupper.

Parternes argumenter

Klagerne har til støtte for påstand 1 og 3 gjort gældende, at der foreligger en virksomhedsoverdragelse, og at det herefter følger af virksomhedsoverdragelsesloven, at Sterling Airlines kun har kunnet opsige MAP-overenskomsten mod at respektere de overtagne medarbejderes individuelle rettigheder i henhold til overenskomsten. Det er i den forbindelse et almindeligt princip, at ancienniteten går med over, hvor dette er afgørende for fastlæggelsen af de økonomiske rettigheder, der tilkommer arbejdstagerne, jf. herved EF-domstolens dom af 14. september 2000 i sag C-343/98. Da ancienniteten ifølge overenskomsten er af afgørende betydning for beskyttelsen mod opsigelse og degradering, kan erhververen ikke ensidigt bestemme, at visse år ikke skal tælle med. Såvel MAP-overenskomsten som SAPA-overenskomsten lægger ved anciennitetens beregning vægt på ansættelsestiden hos arbejdsgiveren, og Sterling Airlines kan derfor ikke påberåbe sig, at det ikke har været muligt at samkøre anciennitetslisterne, fordi de byggede på forskellige principper. Der er hel-

ler ikke tale om forpligtelser, som efter deres art ikke kan overdrages til eller opretholdes af erhververen.

Det var derfor i strid med virksomhedsoverdragelseslovens og direktivets præceptive regler, at Sterling Airlines valgte de luftkaptajner, der skulle degraderes, ud fra rimelighedsbetragtninger og ikke ud fra et anciennitetsprincip baseret på "date of hire". Fremgangsmåden var derudover også i strid med SAPA-overenskomsten. Den opfattelse, som er blevet gjort gældende af SEP/SAPA, er således ikke holdbar og vil da også være meget uhensigtsmæssig, såfremt den skulle blive lagt til grund ved kommende fusioner mellem flyselskaber, da overtagne piloter selv med meget lang anciennitet i så fald er særligt udsatte for at risikere fyring.

Den hos Maersk Air optjente anciennitet skal også respekteres i henhold til funktionærlovens § 2, stk. 8, hvilket ligeledes understøtter, at anciennitetslister i fusionerede selskaber må anvende ancienniteten overført fra de fusionerede selskaber som grundlag for placeringen på en anciennitetsliste.

Der er derfor ikke i en virksomhedsoverdragelsessituation grundlag for at foretage personalemæssige dispositioner, som der aftalemæssigt er en pligt til at regulere efter ansættelsesdatoen, ud fra andre kriterier end ansættelsesdatoen i de fusionerede selskaber. Man kan ikke i stedet – som Sterling Airlines har gjort – anvende separate anciennitetslister hidrørende fra de fusionerede selskaber, da det vil betyde, at hele balancen i anciennitetsrettighederne forskydes. Sterling Airlines kan heller ikke påberåbe sig, at man foretog degraderingerne i to forskellige selskaber, da virksomhederne var slået sammen, da degraderingerne fandt sted.

Klagerne har bestridt, at en beregning af deres placering på anciennitetslisten efter virksomhedsoverdragelsen ud fra "date of hire"-princippet skulle stille dem bedre, end hvis de fortsat havde været ansat i det overtagne selskab, og har i øvrigt gjort gældende, at situationerne ikke kan sammenlignes.

Klagerne har til støtte for påstand 1 og 3 subsidiært påberåbt sig, at Sterling Airlines under alle omstændigheder må være bundet af "Volstrup-listen", som flyselskabet selv ensidigt har udarbejdet og udsendt med tilkendegivelse om, at den ville finde anvendelse, indtil MAP og SAPA nåede til enig-

hed. Tilbagekaldelsen af listen forud for mediationsmødet må anses for betinget af, at enighed blev opnået, hvilket ikke skete. At "Volstrup-listen" var gældende, blev bekræftet af personalechef Niels Brix på mødet i Billund den 20. februar 2006. Ingen af klagerne ville være blevet degraderet, så fremt Sterling Airlines var gået frem efter "Volstrup-listen", og da klagerne havde en berettiget forventning om, at de i hvert fald ikke ville blive stillet ringere end efter denne liste, er degraderingerne af 27. februar 2006 også af denne grund uberettigede.

Klagerne har vedrørende påstand 2 gjort gældende, at det fremgår af ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, at alle væsentlige vilkår i ansættelsesforholdet skal fremgå af en skriftlig meddelelse. Det er i strid hermed – og med det bagvedliggende direktiv – at klagerne ikke har fået en klar underretning om deres placering på anciennitetslisten, da denne placering var bestemmende for væsentlige individuelle rettigheder. Da klagerne således har modtaget mangelfuld underretning om deres ansættelsesvilkår i relation til anciennitetsplaceringen, er de berettiget til en godtgørelse, som passende kan fastsættes til 10.000 kr., jf. herved U1997.1702H.

Indklagede har bestridt, at klagerne har haft krav på at indgå på Sterling-piloternes anciennitetsliste med virkning fra "date of hire". Klagerne krav herom kan ikke støttes på virksomhedsoverdragelsesloven, og de er heller ikke med bindende virkning for Sterling Airlines blev lovet noget sådant.

Det fremgik af brevene af 23. september 2005 til klagerne vedrørende deres ændrede ansættelsesvilkår, at de indtil 1. juni 2006 var undergivet de løn- og ansættelsesforhold – bortset fra visse udtrykkeligt nævnte – som fremgik af MAP-overenskomsten. De kunne derfor ikke være i tvivl om, at det indtil 1. juni 2006 var MAP-listen, som var bestemmende for deres anciennitetsmæssige placering. Uanset virksomhedsoverdragelsen i september 2005 fortsatte flydriften indtil 1. april 2006 i to separate flyselskaber og med to separate fagforeninger. Dette var således situationen, da degraderingerne fandt sted. Degraderingerne skyldtes alene arbejdsmangel, og der blev på samme tidspunkt foretaget en del afskedigelser. Sterling Airlines havde forinden gjort alt, hvad der stod i flyselskabets magt for at opnå enighed mellem fagforeningerne, som havde rådigheden over anciennitetslisterne. "Volstrup-listen" var blevet udarbejdet i et forsøg på at opnå et kompromis, og den blev, da det trak op til mediation, trukket tilbage igen, for at det kunne stå helt åbent, hvad der kunne aftales. Da mediationen ikke lykkedes, havde man derfor kun de oprindelige lister at falde tilbage på. Det har formodningen imod sig, at Hans Brix på mødet i Billund skulle have udtalt, at "Volstrup-listen" var gældende, da han selv skriftligt havde meddelt, at listen var trukket tilbage, men selv om han skulle have udtalt, at den var gældende, så var det alene de overordnede principper, som blev drøftet

på mødet, og hans udtalelser kan derfor ikke opfattes som et bindende tilsagn om, at denne liste ville blive lagt til grund for de degraderinger, som var forestående. Hvis flyselskabet havde valgt at gå frem efter "Volstrup-listen", ville det have betydet, at Sterling-piloterne var blevet stillet ringere, og selskabet kunne så risikere at få et sagsanlæg herfra. Man valgte i stedet at falde tilbage på de oprindelige to lister og fordele degraderingerne ligeligt mellem de to foreninger, hvilket var til fordel for Maersk-piloterne, som derved procentvis blev ramt mindre hårdt end Sterling-piloterne. Det bestrides, at den valgte løsning skulle være i strid med direktivet om varetagelse af lønmodtagernes rettigheder i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, jf. herved også præmis 50 i EF-domstolens dom af 14. december 2000 i sag C-343/98, hvori Domstolen bl.a. udtaler, at den anciennitet, som en overført arbejdstager har erhvervet hos sin tidligere arbejdsgiver, ikke i sig selv er en ret, som kan gøres gældende over for hans nye arbejdsgiver.

Sterling Airlines har ikke krænkede klagernes individuelle rettigheder i forbindelse med stillingsændringen fra kaptajn til styrmand, da der er taget behørigt hensyn til klagernes anciennitet i henhold til MAP-listen. Klagerne har endvidere ikke efter virksomhedsoverdragelsesloven krav på at blive stillet bedre i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen, end hvis de havde fortsat deres ansættelse i Maersk Air, og ved en fortsættelse i dette selskab havde de også måttet imødesee, at der ville ske indskrænkninger.

Indklagede har videre anført, at ansættelseskontrakterne opfylder ansættelsesbevislovens krav. Ansættelseskontrakterne er korrekte og fyldestgørende, og klager har ikke påvist mangler ved disse. Der er derfor ikke grundlag for at tilkende klagerne en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det fremgår af oplysningerne i sagen – og ses heller ikke at være bestridt af klagerne – at der efter gennemførelsen af fusionen mellem Sterling Airlines og Maersk Air ikke var behov for det samme antal luftkaptajner som tidligere, og at det derfor var sagligt begrundet i den fortsættende virksomheds forhold, at antallet af luftkaptajner skulle nedbringes.

Hvorledes en personalereduktion, som er nødvendiggjort af en virksomhedsoverdragelse, skal fordeles mellem det overtagne og det fortsættende selskab, er ikke i sig selv reguleret af virksomheds-

overdragelsesloven, jf. herved denne lovs § 3, hvorefter en virksomhedsoverdragelse ikke afskærer arbejdsgiveren fra at foretage beskæftigelsesmæssige ændringer, såfremt det godtgøres, at der foreligger økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, som nødvendiggør sådanne ændringer.

Det kan endvidere ikke antages, at der med bestemmelserne om anciennitet og senioritet i de respektive overenskomster for henholdsvis MAP og SEP/SAPA, er taget stilling til, hvorledes en reduktion af antallet af piloter eller af luftkaptajner, som er nødvendiggjort af en virksomhedsoverdragelse, skal fordeles mellem pilotgrupperne fra henholdsvis det overtagne og det fortsættende flyselskab.

Sterling Airlines valgte ved de degraderinger, som var nødvendiggjort af virksomhedssammenlægningen, at fordele disse ligeligt mellem piloterne fra henholdsvis Maersk Air og Sterling Airlines og at anvende de respektive overenskomsters anciennitetsprincip på hver af pilotgrupperne. Dette var i god overensstemmelse med, at Maersk-piloternes individuelle rettigheder på tidspunktet for varslingen af degraderingerne fortsat var reguleret af MAP-overenskomsten. Disse blev således først afløst af SEP/SAPA-overenskomsten pr. 1. juni 2006.

De foretagne degraderinger af klagerne kan på den anførte baggrund hverken antages at være i strid med virksomhedsoverdragelsesloven eller med Sterling Airlines' overenskomstmæssige forpligtelser.

Den anciennitetsliste, som var udarbejdet af Vorstrup Petersen på Sterling Airlines' vegne, blev trukket tilbage igen ved personalechef Niels Brixs brev af 15. december 2005, som blev sendt til begge pilotforeninger. Baggrunden herfor var, at foreningerne skulle have mulighed for at stå helt frit ved den forestående mediation, hvor hensigten var, at foreningerne i fællesskab skulle nå til enighed om udarbejdelse af en ny liste. "Vorstrup-listen" må derfor anses for endeligt tilbagekaldt ved brevet af 15. december 2005 og kan herefter ikke antages at være gældende på ny, blot fordi mediationen ikke lykkedes.

Det er efter de afgivne forklaringer sandsynliggjort, at personalechef Niels Brix på mødet i Billund den 20. februar 2006 er fremkommet med udtalelser om, at "Vorstruplisten" kunne forventes lagt til

grund som grundlag for den fremtidige fælles anciennitetsliste. Det er dog ikke godtgjort, at Niels Brix har udtalt sig om andet end, hvad der kunne forventes at være selskabets kommende overordnede strategi, og det er derfor ikke godtgjort, at udtalelserne har haft en sådan karakter, at udtalelserne afskar flyselskabet fra at fordele de degraderinger, som var en følge af den ved sammenlægningen nødvendiggjorte reduktion af luftkaptajner, på hver af de berørte pilotgrupper ud fra en samlet vurdering af, hvorledes man bedst sammensatte gruppen af luftkaptajner i det sammenlagte selskab.

Sterling Airlines frifindes som følge af det anførte for påstandene 1 og 3.

Der er endvidere ikke grundlag for at antage, at Sterling Airlines ikke skulle have underrettet klagerne behørigt om deres ansættelses- og overenskomstmæssige vilkår efter virksomhedsoverdragelsen, og Sterling Airlines frifindes derfor også for påstand 2.

Thi kendes for ret:

Indklagede, Sterling Airlines A/S, frifindes.

Klager betaler inden 14 dage 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Lene Pagter Kristensen

