



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt:	2. mars 2020
Saksnr.:	30/2019
Lnr.:	AR-2020-6
Dommere:	Jakob Wahl Eli Mette Jarbo Liv Gjølstad Didrik Coucheron Niels Selmer Schweigaard Flemming Hansen Axel Thuve
Saken gjelder:	Arbeidsgivers drøftingsplikt med fagforening før oppsigelse gis en arbeidstaker

Arbeidstakerorganisasjonen Parat

Advokat Christen Horn Johannessen
Advokat Sigurd Øyvind Kambestad

mot

1.Næringslivets Hovedorganisasjon
2.Widerøes Flyveselskap AS

Advokat Eirik Hognestad
Advokat Knut-Marius Sture

DOM

- (1) Saken gjelder hvorvidt tariffavtalens bestemmelse i § 11 om arbeidsgivers plikt til å avholde drøftingsmøte med fagforeningen før oppsigelse kan meddeles en arbeidstaker kommer til anvendelse ved oppsigelse som følge av sykefravær, og i så fall om unnlatt drøfting innebærer at det er begått et tariffbrudd og om oppsigelsen derved er ugyldig.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), NHO Luftfart og Widerøe's Flyveselskap AS (WF/Widerøe) på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Parat og Widerøes Flygerforening (WFF/foreningen) på den andre er det for perioden 1. april 2016 – 31. mars 2020 inngått Kollektivavtale for flygere, i det etterfølgende benevnt Pilotavtalen.

- (4) Avtalens § 11 lyder:

§ 11 Disiplinære tiltak

- «11.1. Når oppsigelse eller avskjed kan komme til anvendelse plikter WF å innkalle WFF til drøftelsesmøte med mindre angjeldende flyger ikke ønsker det. Før møtet skal WFF tilstiles all dokumentasjon vedrørende saken. WEFs skriftlige uttalelse skal avgis innen 14 dager etter møtet, før eventuell oppsigelse eller avskjed effektueres.
- 11.2 Dersom en flyger skal tas ut av aktiv tjeneste skal WFF informeres så snart som mulig. Lønn opprettholdes.»

- (5) Hovedavtalen mellom YS og NHO inngår som del I i Pilotavtalen. Hovedavtalen har i kapittel IX bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Paragraf 9-4 omhandler drøftinger vedrørende omlegging av driften og lyder:

«Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- Sysselsettingspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.»

- (6) Kapittel X omhandler bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold. Paragraf 10-2 omhandler drøfting før oppsigelse eller avskjed og lyder:

«Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jf. § 9-4.»

- (7) **Tariffhistorikken**

- (8) Pilotavtalen har hatt bestemmelser om drøftinger med tillitsvalgte med overskriften «Disiplinære tiltak» siden 1984. I avtalen mellom Norsk Arbeidsgiverforening/Widerøe's

Flyveselskap AS og Norsk Flygerforbund/Widerøes Flygerforening for perioden 1984-1986 lød § 10:

«Disiplinære tiltak

1. WF's administrerende direktør bestemmer om den ansatte skal oppsies med eller uten oppsigelsestid, midlertidig permitteres, degraderes eller meddeles tap av alderstillegg om
 - a) Den ansatte forsømmer sine plikter overfor WF eller utsetter personell, fly eller annet materiell for fare ved grov uaktsomhet.
 - b) Den ansatte bruker alkohol eller narkotika i slik utstrekning at det må anses som misbruk, selv om dette ikke nødvendigvis setter den ansatte ut av stand til å utføre sin tjeneste på en tilfredsstillende måte (ref. Flydriftshåndboken, index 3.7., pkt.2.1 og 3.1.1.
 - c) Den ansatte ikke oppfyller sine forpliktelser ifølge bestemmelsene i denne Kollektivavtale.
 - d) Den ansatte har brukt alkohol eller har vært beruset i selskapets uniform eller ved besøk på selskapets kontorer utover tjeneste.
2. WF plikter å informere og på foreningens anmodning å innkalle foreningens styre til møte når tiltak som nevnt i pkt. 1 kan komme til anvendelse. Før møtet skal foreningens styre ha adgang til alle dokumenter vedrørende saken. Foreningens skriftlige uttalelse skal avgis innen 14 dager etter møtet, før oppsigelse med eller uten oppsigelsestid, degradering eller tap av alderstillegg gjennomføres.

...»

- (9) Ved overenskomstsrevisjonen i 1986 ble det foretatt en del endringer i bestemmelsen. Blant annet ble opplistingen av forhold som kunne lede til oppsigelse tatt ut, og arbeidsgiver ble forpliktet til å innkalle fagforeningen til møte dersom oppsigelse/avskjed kunne komme til anvendelse. Bestemmelsen i overenskomsten 1986-1988 lød:

«DISIPLINÆRE TILTAK

1. WF's administrerende direktør bestemmer om den ansatte skal sies opp med eller uten oppsigelsestid (oppsigelse/avskjed).
2. WF plikter å innkalle foreningens styre til møte når tiltak som nevnt i punkt 1 kan komme til anvendelse. Før møtet skal foreningens styre ha adgang til alle dokumenter vedrørende saken. Foreningens skriftlige uttalelse skal avgis innen 14 dager etter møtet, før oppsigelse med eller uten oppsigelsestid gjennomføres. Selskapet forbeholder seg rett til å suspendere den ansatte inntil uttalelse foreligger. I suspensjonstiden opprettholdes lønn med alle tillegg.

...»

- (10) I Pilotavtalen 1998/2003 ble § 10 nr. 2 endret slik at plikten til å innkalle foreningen til møte ikke gjaldt dersom arbeidstakeren ikke ønsket det. Videre ble bedriftens suspensjonsadgang, som ble tatt inn i 1986-1988-avtalen, fjernet.
- (11) I avtalen for 2006/2007 ble bestemmelsen flyttet til § 11.
- (12) Før avtalerevisjonen i 2012 gjennomførte foreningen og bedriften en redaksjonell gjennomgang av overenskomsten. I protokoll fra forhandlingsmøter mars – mai 2012 heter det blant annet:

«WF og WFF har siden forrige avtalerevisjon gjennomført et større arbeid for å heve kvaliteten på kollektivavtalens språk, ortografi, samt klargjøring av tekst som potensielt kunne bidratt til ulike tolkninger. WF og WFF er enige om at dette arbeidet ikke har medført realitetsendringer. I de tilfeller hvor det har vært ulike synspunkter har dette enten blitt avklart i prosessen, eller blitt håndtert i avtaleforhandlingene. Arbeidet har ikke omfattet kollektivavtalens bilag. De redaksjonelle endringene er ikke innarbeidet i forhandlingsprotokollen. Revidert kollektivavtale er vedlagt denne protokoll. Punktene under henviser til denne.»

- (13) I avtalen gjeldende fra 1. april 2012 til 31. mars 2013 fikk § 11 den ordlyd den har i dag.
- (14) **Nærmere bakgrunn for tvisten**
- (15) Saken har sin bakgrunn i oppsigelse av flykaptein A som i de senere år har hatt et høyt sykefravær. Sykefraværet var gjenstand for møter mellom bedriften og A i juni 2017 og 20. mai 2019. I referat fra sistnevnte møte fremgår blant annet:

«Vi pratet videre om han har gjort seg noen tanker knyttet til alternativ yrkeskarriere. A sier at han har gjort seg noen tanker om hvor han vil men at det til syvende og sist munnar ut i et økonomisk spørsmål. Etter oppnådd 55 år vil dette være en problemstilling som da ikke lenger er reell.

Wenche spør om han, gitt at selskapet ønsker å ta kostnaden ved en ny opptrening, allerede nå vil kunne vurdere å skriftlig melde selskapet om at han går av på førpensjon 3. juli 2020?

...

Alternativene som er diskutert er:

1. Opptrening som tidligere uten vilkår
2. Opptrening som tidligere men på det vilkår at han skriftlig forplikter seg til å gå av ved oppnådd 55 år (3. juli 2020)
3. Selskapet går i dialog med NAV rundt kostnaden ved et nytt langtidsfravær/arbeidsutprøving og eventuelle konsekvenser dette kan ha for arbeidsforholdet.»

- (16) A ble 17. juli 2019 meddelt oppsigelse fra sin stilling. Det er opplyst at oppsigelsen ble begrunnet i langvarig sykefravær. Det ble ikke avholdt noe særskilt drøftingsmøte som omhandlet i Pilotavtalens § 11 før oppsigelsen ble meddelt A. Det er opplyst at det 18. juni 2019 hadde blitt avholdt et møte i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1. Etter anmodning fra A deltok tillitsvalgt Sindre Haanshuus i dette møtet. Det foreligger ikke noen protokoll fra møtet. Det er opplyst at forhandlingsmøte i medhold av arbeidsmiljøloven § 17-3 ble avholdt 7. august 2019. Spørsmålet om oppsigelsens gyldighet etter arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler ble ved stevning av 1. oktober 2019 bragt inn for Øvre Romerike tingrett. Hovedforhandling for tingretten er berammet til 12. og 13. mars 2020.
- (17) WFF anmodet Widerøe om tvistemøte da den mente at selskapet hadde brutt Pilotavtalens § 11.1. Forhandlingsmøte ble avholdt 3. september 2019. Protokollen fra dette møtet lyder:

«WF mener:

WF erkjenner at selskapet i forbindelse med oppsigelse av A, ikke har innkalt WFF til særskilt drøftelsesmøte etter kollektivavtalen §11.1 i tillegg til drøftelsesmøte etter aml § 15-1.

WF anfører at bestemmelsen om drøfting med WFF ved oppsigelse av pilot grunnet arbeidstakers forhold kom første gang inn i kollektivavtalen i 1984. Den gang var det ingen bestemmelse om drøfting før oppsigelse i arbeidsmiljøloven. WF mener intensjonen bak bestemmelsen i kollektivavtalen § 11.1 i denne konkrete saken er oppfylt ved at selskapet gjennomførte drøftingsmøte etter aml § 15-1 der den ansatte var ledsaget av representant fra WFF og advokat fra Parat. Formålet bak bestemmelsen i kollektivavtalen §11.1 er å sørge for en forsvarlig saksbehandling før beslutning om oppsigelse blir truffet. Dette formålet ble også oppfylt ved at drøftingsmøtet etter aml §15-1 ble avholdt, og hvor kollektivavtalens parter på arbeidstakersiden var representert.

WFF mener:

I denne konkrete saken anser WFF kollektivavtalen § 11-1 ikke oppfylt etter intensjonen, da gjennomføring av slike møter hvor WFF skal gis uttalelsesrett til WF ikke har funnet sted.»

- (18) YS/Parat/Widerøe Flygerforening og NHO/NHO Luftfart/Widerøe Flyveselskap avholdt forhandlingsmøte 18.oktober 2019. Protokollen fra møtet lyder:

«NHO/NHO Luftfart/WF viste til WFs anførsler i protokollen fra lokalt forhandlingsmøte 3. september 2019, og fastholdt disse.

NHO/NHO Luftfart/WF anfører at oppsigelsen av WFFs medlem er rettmessig, jf. § 15-7, jf. § 15-1.

YS/Parat/WFF viste til anførselene i lokal tvisteprotokoll. Det påpekes i tillegg at denne side mener Pilotavtalen punkt 11.1 er brutt i denne saken, jf. «plikter WF å innkalle WFF ... før en eventuell oppsigelse effektueres.» (vår uthevelse).

YS/Parat/WFF konstaterer at NHO/NHO Luftfart/WF ikke erkjenner bruddet. Bruddet har medført en situasjon der oppsigelse er gitt på et tidspunkt som både har betydning for arbeidsgivers vurderingsgrunnlag og for beregning av oppsigelsestid.

Så lenge arbeidsgiver ikke har fulgt Pilotavtalen foreligger ikke en gyldig oppsigelse.»

- (19) YS overdro 4. desember 2019 søksmålskompetansen i saken til Parat.
- (20) Parat tok ut stevning for Arbeidsretten 4. desember 2019. NHO innga tilsvaer 20. januar 2020. Widerøes Flyveselskap innga prosesskriv 22. januar 2020. Hovedforhandling ble avholdt 17. og 18. februar 2020. En partsrepresentant og åtte vitner forklarte seg.
- (21) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (22) *Arbeidstakerorganisasjonen Parat* har i korte trekk anført:
- (23) Pilotavtalens § 11 kommer til anvendelse på alle oppsigelser som er begrunnet i arbeidstakers forhold, herunder oppsigelse som følge av sykdom. Ordlyden er helt generell, og det kan ikke utledes noen begrensninger med hensyn til oppsigelsesgrunnlaget for bestemmelsens anvendelsesområde. Når det kan bli tale om oppsigelse eller avskjed av en pilot, så er WF forpliktet til å innkalle WFF til drøftingsmøte og følge den fremgangsmåte som bestemmelsen foreskriver. Bestemmelsens overskrift, «Disiplinære tiltak», kan ikke tas til inntekt for at oppsigelses- eller avskjedsgrunnlaget må være at piloten har begått et klanderverdig forhold. Det er ikke grunnlag for å bake inn noe skyldkrav knyttet til

arbeidstakers forhold. Det vil være vanskelig å trekke en grense for når et forhold fra arbeidstakers side kan anses å være av disiplinær art. Det bestemmes regulerer er arbeidsgivers «tiltak» av disiplinær art, det vil si oppsigelse eller avskjed.

- (24) Det kan ikke utledes noe av tariffhistorien som tilsier at oppsigelse begrunnet i sykdom er unntatt fra anvendelsesområdet til § 11. Bestemmelsen kom inn i Pilotavtalen i 1984. Den gang var det angitt fire kategorier oppsigelses-/avskjedsgrunnlag som medførte informasjons- og drøftingsplikt for bedriften dersom WFF anmodet om det. Ett av forholdene var «manglende oppfyllelse av den ansattes forpliktelser ifølge tariffavtalens bestemmelser», jf. bokstav c. Oppsigelse/avskjed kunne ikke gjennomføres før møte var avholdt og foreningen var gitt anledning til å uttale seg. Sykdom er et objektivt misligholdt av arbeidsavtalen som ville falt inn under alternativet i bokstav c. Oppsigelse på grunn av sykdom utløste således informasjons- og drøftingsplikt.
- (25) I 1986 skjedde det en forenkling av bestemmelsen og arbeidsgivers plikter overfor foreningen ble utvidet. Opplistingen av oppsigelses-/avskjedsgrunnlagene i bokstavene a-d ble fjernet. Mens det etter 1984-avtalen var foreningen som måtte be om et møte i oppsigelses-/avskjedssaker, ble det nå innført en plikt for selskapet til å innkalle foreningen til møte når det kunne komme på tale å si opp eller avskjedige en pilot.
- (26) Ordlyden, slik den i dag lyder etter de endringer som er foretatt siden 1984, er generell og omfatter alle saker hvor forhold på arbeidstakers hånd kan medføre oppsigelse/avskjed.
- (27) Drøftingsplikten etter § 11.1 ekskluderes ikke ved at det avholdes møte i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1. Da bestemmelsen kom inn i avtalen i 1984, var det ingen regler i arbeidsmiljøloven som påla arbeidsgiver å innkalle til et drøftingsmøte før det ble truffet beslutning om oppsigelse. Det ble lovfestet i 1995. Drøftingsplikten med foreningen og de særskilte prosedyreregler i oppsigelses-/avskjedssaker er videreført i overenskomsten i alle revisjoner etter den tid. Det tilsier at § 11 kommer i tillegg til og pålegger bedriften særskilte plikter, ut over det som følger av arbeidsmiljøloven.
- (28) Det er dokumentert flere tilfeller hvor bedriften har fulgt den fremgangsmåte som § 11 foreskriver. Praksis viser at bestemmelsen gjelder ved alle forhold på arbeidstakerens side. Det er bemerkelsesverdig at verken bedriften eller NHO i drøftingsmøtene i denne saken anførte at oppsigelse som skyldes sykdom var unntatt fra bestemmelsens virkeområde.
- (29) Det leder til en rimelig forståelse av bestemmelsen at oppsigelse begrunnet i sykdom er omfattet. Foreningen har til oppgave å ivareta sine medlemmers interesser, og det gjelder også i saker hvor oppsigelse på grunn av sykdom kan komme på tale.

- (30) WF begikk tariffbrudd da A ble meddelt oppsigelse 17. juli 2019. Plikten til å innkalle WFF til drøftingsmøte etter § 11 ble ikke oppfylt. WF ga ikke foreningen all dokumentasjon vedrørende oppsigelsessaken, WFF ble ikke gitt anledning til å gi slik uttalelse som følger av bestemmelsen, og oppsigelsen av A ble gitt uten at drøftingsplikten ble oppfylt. Det ble ikke avholdt noe særskilt drøftingsmøte som omhandlet i Pilotavtalens § 11 før oppsigelsen ble meddelt. Møtet med A og hans rådgivere 18. juni 2019 i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1, oppfylte ikke kravene som følger av Pilotavtalen § 11.
- (31) Konsekvensen av tariffbruddet er at WF plikter å gjenopprette en tariffmessig tilstand. Det følger klart av § 11 at en oppsigelse ikke kan effektueres før prosedyrene i bestemmelsen er fulgt. Dette har som konsekvens at oppsigelsen av A må kjennes ugyldig. Det følger klart av rettspraksis at det ligger innenfor Arbeidsrettens kompetanse å avsi dom for ugyldighet av en individuell oppsigelse når den har blitt gitt i strid med det som følger av tariffavtalens bestemmelser.
- (32) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Det representerer brudd på Pilotavtalen i Widerøes Flyveselskap AS § 11.1 når arbeidsgiver den 17. juli 2019 ga oppsigelse til pilot A uten at det på forhånd hadde vært avholdt møte med Widerøes Flygerforening.**
- 2. Oppsigelse datert 17. juli 2019 av A fra Widerøes Flyveselskap AS, er ugyldig.»**
- (33) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Widerøes Flyveselskap AS* har i korte trekk anført:
- (34) Bestemmelsene i Pilotavtalen § 11 kommer bare til anvendelse når bedriften går til oppsigelse eller avskjed av en arbeidstaker begrunnet i forhold av disiplinær art, dvs. at det dreier seg om overtredelse av tjenesteplikter fra arbeidstakers side. Selv om ordlyden i bestemmelsen er generell, er overskriften, «Disiplinære tiltak», avgjørende for forståelsen av innholdet. Den innebærer en begrensning i bestemmelsenes anvendelsesområde, i motsetning til arbeidsmiljøloven § 15-1 og Hovedavtalen YS-NHO § 10-2 om drøfting før beslutning om oppsigelse eller avskjed. Disse fastslår en generell drøftingsplikt uavhengig av oppsigelsesgrunnlag. Arbeidstakers sykdom kan ikke karakteriseres som overtredelse av tjenesteplikter, og ved oppsigelse/avskjed som er begrunnet i sykdom har ikke arbeidsgiver slik drøftingsplikt som følger av § 11.
- (35) Den nærmere forståelse av § 11 må ses i en historisk kontekst og i samspillet mellom lov og tariffbestemmelser. Regler om drøfting med fagforeningen kom inn i overenskomsten første gang i 1984. All luftfart var frem til 1985 unntatt fra arbeidsmiljøloven. Hovedavtalen har hatt drøftingsbestemmelser siden 1978. I arbeidsmiljøloven av 1977 ble

drøftingsregler før beslutning om oppsigelse innført i 1995. Drøftingsregelen følger nå av § 15-1 i arbeidsmiljøloven av 2005.

- (36) Arbeidsmiljølovens drøftingsregel i § 15-1 vil ved oppsigelser som skyldes arbeidstakers sykdom bli supplert av lovens særlige regler ved sykdom/arbeidsuførhet, jf. f.eks. tilretteleggingsplikten i § 4-6 hvoretter tillitsvalgte skal involveres. Folketrygdloven har også regler om oppfølging i regi av NAV. Arbeidsmiljølovens regler sikrer at saken er forsvarlig opplyst før beslutning om oppsigelse blir truffet. I denne sammenheng har § 11 således mistet mye av det innhold og den betydning den opprinnelig hadde.
- (37) Paragraf 11 regulerer rettigheter og plikter mellom partene i overenskomsten. Det er tale om en obligatorisk rettighet der WF er pliktsubjektet og WFF er rettighetssubjektet. Bestemmelsen er ikke av normativ karakter, og den ansattes rettighet er begrenset til å reservere seg mot at drøftinger gjennomføres.
- (38) Helt siden bestemmelsen kom inn i overenskomsten har den regulert «Disiplinære tiltak». Den hadde da en opplisting av disiplinære forhold som kunne lede til oppsigelse/avskjed. Sykdom var ikke blant de forhold som var omhandlet. Dette gir klare holdepunkter for at drøftingsbestemmelsen bare skulle gjelde når det var tale om at den ansatte hadde gjort seg skyld i klanderverdige forhold, jf. «disiplinære». Anførselen fra Parat om at bokstav c, som gjaldt manglende oppfyllelse av forpliktelsene etter avtalen, blant annet dekket oppsigelse på grunn av sykdom kan ikke føre frem. En pilot har ingen forpliktelse til å holde seg frisk.
- (39) Det må ved forståelsen av dagens ordlyd legges betydelig vekt på hvordan bestemmelsen var utformet da den ble inngått, jf. AR-2019-10, avsnitt 68. Ved revisjonen i 1986 ble overskriften «Disiplinære tiltak» videreført. Selv om opplistingen som fulgte av 1984-overenskomsten ble tatt ut, er det ingen holdepunkter for at partene mente å utvide bestemmelsens anvendelsesområde. Bestemmelsen fikk et tillegg om at bedriften kunne forbeholde seg retten til å suspendere en ansatt inntil foreningen hadde uttalt seg. Dette styrker oppfatningen om at bestemmelsen regulerte klanderverdig forhold fra den ansattes side.
- (40) Tariffhistorikken viser at selv om bestemmelsen har vært endret en rekke ganger, har overskriften i § 11 hele tiden vært «Disiplinære tiltak». Forut for tariffrevisjonen i 2012 hadde partene en detaljert gjennomgang av avtalen. Overskriften i en rekke bestemmelser ble endret, men overskriften «Disiplinære tiltak» ble beholdt i § 11. Det er dermed ingen holdepunkter for at partene har ment å utvide dens anvendelsesområde.

- (41) Systembetragtninger tilsier også at § 11 gjelder oppsigelser som skyldes klanderverdige forhold fra den ansattes side og ikke oppsigelse som skyldes sykdom. Av punkt 1.1.4 fremgår at forhold av operativ karakter ikke skal benyttes i disiplinærsaker. Punkt 1.3 gjelder pliktmessig avhold, og brudd på den bestemmelsen skal behandles etter reglene i § 11. Avtalens bilag E omhandler ID-billetter. Etter E.5.2 opphører ID-rettighetene blant annet dersom en pilot sies opp som følge av § 11. Det må forstås slik at disiplinære forhold medfører rettighetstap. I § 9 som omhandler sykdom, er det ingen henvisning til § 11. Det må bety at prosedyregelene i § 11 ikke skal følges ved oppsigelse på grunn av sykdom.
- (42) Praksis er begrenset, og møter i henhold til § 11 har kun vært avholdt i ytterst få saker. Bedriften har avholdt møte med den ansatte bistått av rådgiver i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1. Rådgiver har vært en tillitsvalgt, og da har foreningen vært representert. Møte etter § 15-1 har vært drøftingsarenaen. Det må vektlegges at WFF har vært kjent med hvordan selskapet har praktisert bestemmelsen. Praksisen har vært tariffrettslig relevant, og WFF har ikke fremkommet med innsigelser til hvordan oppsigelsessaker er blitt behandlet.
- (43) Bestemmelsens ordlyd, dens overskrift, systembetragtninger, tariffhistorikken og praksis, innebærer at oppsigelse på grunn av sykdom ikke skal behandles etter reglene i § 11. Følgelig begikk ikke WF noe tariffbrudd da A ble sagt opp 17. juli 2019 uten at det på forhånd hadde blitt avholdt møte i henhold til § 11. Møtet i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1 oppfylte intensjonene som følger av § 11.
- (44) For det tilfelle at Arbeidsretten skulle komme til at WF begikk tariffbrudd ved oppsigelsen av A, så regulerer bestemmelsen ikke konsekvensene av tariffbruddet. Fravær av slik regulering innebærer at Arbeidsretten ikke kan avsi dom for at oppsigelsen er ugyldig.
- (45) Dersom § 11 skulle innebære en absolutt begrensning i bedriftens styringsrett, så er tariffbruddet begått overfor WFF og ikke den enkelte ansatte. En saksbehandlingsfeil leder i seg selv ikke til ugyldighet. Tarifftilstanden er gjenopprettet i kraft av at den lovbestemte drøftingsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-1 er fulgt. Formelle mangler kan ikke gi grunnlag for ugyldighet.
- (46) Hovedavtalen YS-NHO har bestemmelse om at en arbeidsgiver forut for beslutning om oppsigelse skal drøfte saken med arbeidstakeren og den tillitsvalgte. Hovedavtalen LO-NHO har en tilsvarende bestemmelse. Det følger av kommentarene til bestemmelsen at den er en ordensforskrift, og at unnlatelse av å følge den ikke fører til at oppsigelsen blir ugyldig.

(47) Paragraf 11 er en saksbehandlingsregel og en ordensforskrift. Hovedregelen er at det ikke avsies dom for ugyldighet som følge av brudd på en saksbehandlingsregel. Arbeidsretten bør overlate til de ordinære domstoler å ta stilling til virkningen av et tariffbrudd som følge av en saksbehandlingsfeil. Arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler er ikke en del av Pilotavtalen. Arbeidsretten har ikke kompetanse til å avgjøre spørsmålet om gyldigheten av en oppsigelse etter lovens bestemmelser, herunder om saksbehandlingsfeilen har betydning for saklighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 15-7. Det er det opp til de ordinære domstoler å vurdere. De saker hvor Arbeidsretten har avsagt dom for at en oppsigelse er ugyldig gjelder saker hvor arbeidsmiljølovens bestemmelser er inkorporert i tariffavtalen, jf. ARD-2012-54, eller hvor det har vært tale om brudd på materielle bestemmelser i tariffavtalen, jf. ARD-2016-151.

(48) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(49) **Arbeidsrettens merknader**

(50) *Arbeidsretten* tar først stilling til om de særlige prosedyrereglene i Pilotavtalen § 11.1 kommer til anvendelse når en pilot sies opp på grunn av sykefravær/sykdom. Til dette spørsmålet vil flertallet, dommerne *Wahl, Jarbo, Gjølstad, Coucheron og Hansen* bemerke:

(51) Paragraf 11.1 lyder:

Når oppsigelse eller avskjed kan komme til anvendelse plikter WF å innkalle WFF til drøftelsesmøte med mindre angjeldende flyger ikke ønsker det. Før møtet skal WFF tilstiles all dokumentasjon vedrørende saken. WFFs skriftlige uttalelse skal avgis innen 14 dager etter møtet, før eventuell oppsigelse eller avskjed effektueres.

(52) Når det gjelder oppsigelse begrunnet i arbeidsgivers forhold, er partene enige om at drøfting med de tillitsvalgte reguleres av Hovedavtalen § 9-4, jf. avsnitt 5.

(53) En objektiv språklig forståelse av ordlyden i Pilotavtalen § 11.1 tilsier at oppsigelser begrunnet i arbeidstakers forhold, herunder sykdom, er omfattet av de særlige prosedyreregler som fremgår av bestemmelsen.

(54) Bestemmelsen gjelder «[n]år oppsigelse eller avskjed kan komme til anvendelse». Den har ingen nærmere angivelse av hva oppsigelse eller avskjed skal eller kan begrunnes i. Den er generelt utformet, og det kan i utgangspunktet ikke innfortolkes noen begrensninger for oppsigelser som er begrunnet i arbeidstakers sykefravær/sykdom.

- (55) Når ordlyden er klar må det foreligge andre klare holdepunkter for at en innskrenkende fortolkning skal legges til grunn, dvs. at noen oppsigelsesgrunner er unntatt fra bestemmelsens virkeområde.
- (56) Pilotavtalen ble etter det opplyste første gang inngått en gang på 1970-tallet. Paragraf 11 kom inn i overenskomsten i 1984, da som § 10. Det er ikke opplyst noe nærmere om foranledningen til at bestemmelsen ble tatt inn i avtalen. Avtalen slik den da lød kan tyde på at partene i første rekke hadde for øye forhold av disiplinær/klanderverdig karakter fra arbeidstakers side, jf. opplistingen i bokstavene a – d, se avsnitt 8. Bokstav c kan imidlertid bety at forhold som ikke nødvendigvis er klanderverdige var omfattet. Det har ikke vært noe bevisførsel som kan kaste lys over hva partene den gang mente.
- (57) Allerede ved avtalerevisjonen i 1986 ble bestemmelsen endret. Bedriften ble nå forpliktet til å avholde møte med foreningen, mens det etter 1984-avtalen var foreningen som måtte anmode om møte. Opplistingen av oppsigelsesgrunnlagene i punktene a – d ble fjernet, og bedriften skulle innkalle foreningen til møte når det kunne komme på tale å si opp ansatte med eller uten oppsigelsestid (oppsigelse/avskjed). Det har heller ikke vært noe nærmere bevisførsel knyttet til de endringer som ble foretatt. Ordlyden ble da generell. Endringen må etter flertallets syn anses som vesentlig.
- (58) Overskriften til bestemmelsen har hele tiden vært «Disiplinære tiltak». Dette kan umiddelbart lede tanken hen på at bestemmelsen knytter seg til oppsigelser som har sin bakgrunn i klanderverdige forhold fra den ansattes side. Ordlyden er imidlertid som nevnt ovenfor generell. Når det er tale om disiplinære *tiltak*, kan det også forstås som at oppsigelse og avskjed er eksempler på «disiplinære tiltak» som arbeidsgiver kan anvende. Andre disiplinære tiltak som en arbeidsgiver kan beslutte overfor en arbeidstaker er for eksempel advarsel eller suspensjon. Tidligere omfattet bestemmelsen også midlertidig permittering, degradering og tap av alderstillegg. Dette kan tyde på at «tiltak» i overskriften peker mot reaksjonsformen og ikke mot årsaken til *tiltaket*. Flertallet finner ikke å legge avgjørende vekt på bestemmelsens overskrift for den nærmere forståelse av bestemmelsens saklige virkeområde.
- (59) Saksøkte har under henvisning til AR-2019-10 gjort gjeldende at det må legges avgjørende vekt på ordlyden på det tidspunkt avtalen ble inngått. Til dette bemerkes at i den saken hadde ordlyden i den omtvistede bestemmelse, i motsetning til i vår sak, vært uforandret siden bestemmelsen kom inn i avtalen.

- (60) De saksøkte har vist til at enkelte andre bestemmelser i avtalen og bilag E om ID-billetter har direkte henvisning til § 11. Det er vist til at § 9 som omhandler sykdom ikke har en slik henvisning, og at det betyr at sykdom som oppsigelsesgrunn ikke er omfattet av bestemmelsen. Flertallet finner ikke at disse systembetragtninger tilsier at ordlyden i § 11.1 kan fravikes.
- (61) Det er begrenset med praksis knyttet til anvendelsen av bestemmelsen. Dette har sammenheng med at det har vært få oppsigelsessaker i bedriften og ingen begrunnet i sykdom. Det er fremlagt eksempel på at drøftinger med foreningen i medhold av § 11.1 har funnet sted i saker hvor det ikke har vært tale om klanderverdig forhold, men hvor flygerens manglende kompetanse har vært tema. I noen tilfeller har drøfting utelukkende skjedd i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1 hvor den ansatte har vært bistått av representant for foreningen. Det fremkom av vitneforklaringer at bedriften i slike møter som hovedregel har fulgt den nærmere prosedyre i § 11.1 om utsendelse av dokumentasjon i forkant og etterfølgende uttalerett for foreningen. Praksis er ikke entydig, og gir slik flertallet ser det ingen veiledning for den nærmere forståelse av bestemmelsens rekkevidde.
- (62) De saksøkte har vist til at arbeidsmiljøloven i 1995 fikk regler om drøfting med arbeidstakeren og tillitsvalgte forut for beslutning om oppsigelse, og at det er andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven som må hensynstas ved oppsigelse på grunn av sykdom. Det er anført at § 11.1 av den grunn har mistet den betydning den opprinnelig hadde. Til dette bemerkes at § 11.1 oppstiller forpliktelser for arbeidsgiver ut over det som følger av arbeidsmiljøloven, og at bestemmelsen fortsatt har selvstendig betydning.
- (63) Flertallet finner etter dette at ordlyden i § 11.1 slik den i dag lyder må tillegges avgjørende betydning for dens anvendelsesområde. Den er generell og inneholder ingen unntak for at oppsigelse grunnet sykdom/sykefravær er unntatt fra bestemmelsens saklige virkeområde.
- (64) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Schweigaard* og *Thuve* er kommet til at oppsigelse grunnet sykdom ikke omfattes av § 11.1, og vil bemerke:
- (65) Da bestemmelsen kom inn i overenskomsten, var ulike oppsigelses-/avskjedsgrunnlag spesifikt angitt. Det fulgte av overskriften at den gjaldt for «Disiplinære tiltak». De grunnlagene som var opplistet var forhold av disiplinær karakter, dvs. hvor den ansatte hadde opptrådt klanderverdig. Overskriften sammenholdt med punktene a – d innebar at oppsigelse som var begrunnet i sykdom/sykefravær ikke skulle behandles etter reglene i

bestemmelsen. Sykdom/sykefravær kan ikke anses å være et klanderverdig forhold fra en arbeidstakers side. Rammene for bestemmelsens virkeområde ble entydig fastsatt i 1984.

- (66) Det er ingen holdepunkter for at endringen i 1986 var begrunnet i at bestemmelsen ble utvidet til også å omfatte oppsigelsesgrunnlag som ikke er av disiplinær art, herunder sykdom. Bestemmelsens overskrift ble beholdt, og det må tillegges stor betydning. Det er i saken ikke opplyst noe om at partene hadde noen intensjon å endre rammen for virkeområdet. Ved senere revisjoner er det foretatt redaksjonelle endringer i avtalen, og overskrifter i andre bestemmelser har blitt endret. Overskriften i § 11 har blitt stående ved alle avtalerevisjoner frem til i dag.
- (67) Andre bestemmelser i overenskomsten som henviser til § 11 dreier seg om forhold av klanderverdig karakter. Det vises særskilt til bestemmelsen i nr. 5 i bilag E om tap av ID-rettigheter (rett til flybilletter) ved oppsigelse etter § 11 og henvisningen til § 11 i overenskomsten § 1 punkt 1.3 om pliktmessige avhold.
- (68) Når rettens flertall er kommet til at oppsigelse på grunn av sykdom er omfattet av § 11, vil en samlet *Arbeidsrett* bemerke:
- (69) Widerøe var før beslutningen om å si opp A tariffrettslig forpliktet til å sende foreningen all dokumentasjon om saken, avholde drøftingsmøte og gi foreningen 14 dagers frist for å uttale seg før oppsigelsen kunne effektueres.
- (70) Møtet som ble avholdt 18. juni 2019 i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1 oppfylte ikke kravene i § 11. WFF ble ikke innkalt til møte, og Sindre Haanshuus har forklart at han deltok i møtet som rådgiver for A og ikke i egenskap av representant for WFF. Han forklarte også at han ikke mottok noen dokumentasjon fra Widerøe vedrørende saken før møtet, til tross for at han ba om det. Foreningen ble heller ikke gitt uttalerett i etterkant av møtet.
- (71) Etter arbeidsmiljøloven § 15-1 skal arbeidsgiver avholde møte med den arbeidstaker som vurderes oppsagt og arbeidstakerens tillitsvalgte. Forpliktelsen Widerøe har henhold til Pilotavtalen § 11.1 er å avholde møte med WFF. Forpliktelsene etter bestemmelsen er mer vidtgående enn hva som følger av arbeidsmiljøloven § 15-1. Et slikt møte kan således ikke tre istedenfor og erstatte møte etter § 11.1. Det følger klart av ordlyden at oppsigelse ikke kan effektueres før et slikt møte er avholdt.
- (72) Oppsigelse ble meddelt A 17. juli 2019 uten at det på forhånd hadde blitt avholdt møte med WFF. Dette representerer således et brudd på Pilotavtalen § 11.1.

- (73) Arbeidsretten er kommet til at virkningen av tariffbruddet er at oppsigelsen av A er ugyldig, og at saksøker dermed må få medhold i påstanden punkt 2. En arbeidsgiver som treffer en tariffstridig beslutning, er på grunn av tariffbundenheten forpliktet til å gjenopprette en korrekt tariffmessig tilstand.
- (74) En oppsigelse som er effektivt i strid med hva som følger av tariffforpliktelsen må kjennes ugyldig. En slik ugyldighetsvirkning følger av tariffforholdet og krever ingen særskilt hjemmel i lov eller tariffavtale, jf. ARD-2016-151, avsnitt 91.
- (75) Spørsmålet om oppsigelsen av A er ugyldig i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-7 er bragt inn for Øvre Romerike tingrett. De saksøkte har under henvisning til dette gjort gjeldende at det er tingretten som har kompetanse til å ta stilling til om virkningen av tariffbruddet skal ha som følge at oppsigelsen av A er ugyldig. Arbeidsretten er ikke enig i dette.
- (76) Arbeidsretten skal ikke ta stilling til om oppsigelsen er ugyldig i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det som er spørsmålet i vår sak er hvilken virkning tariffbruddet har for det individuelle arbeidsforhold som er regulert i tariffavtalen. Det følger direkte av § 11.1 at en oppsigelse ikke kan effektiviseres før det har vært avholdt møte med WFF og foreningen er gitt 14 dagers uttalefrist.
- (77) Grunnlaget for at Arbeidsretten avsier dom for ugyldighet er utelukkende tariffrettslig. Dom for at en oppsigelse som er gitt i strid med en tariffavtalt forpliktelse skal kjennes ugyldig, er en nødvendig tariffrettslig virkning av tariffbruddet. Widerøe har vært part i saken for Arbeidsretten, og dom for ugyldighet er en direkte følge av selskapets tariffstridige handling. Det vises i denne sammenheng til HR-2017-777-A, avsnitt 34.
- (78) Dommen er avsagt med slik dissens som følger ovenfor.

SLUTNING

1. Det representerer brudd på Pilotavtalen i Widerøes Flyveselskap AS § 11.1 når arbeidsgiver den 17. juli 2019 ga oppsigelse til pilot A uten at det på forhånd hadde vært avholdt møte med Widerøes Flygerforening.
2. Oppsigelse datert 17. juli 2019 av A fra Widerøes Flyveselskap AS er ugyldig.

Jakob Wahl
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Liv Gjølstad
(sign.)

Didrik Coucheron
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard
(sign.)

Flemming Hansen
(sign.)

Axel Thuve
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: