



ARBEIDSRETTE

Lønn - annet arbeid.

Etter Pilotoverenskomsten § 14 kan piloter som er grounded eller tatt ut av aktiv tjeneste, men som ellers er arbeidsdyktige, settes til annet arbeid og opprettholde pilotlønn. Spørsmålet i saken var om en sykemeldt pilot som ble friskmeldt, men ikke godkjent for å fly, hadde rett til pilotlønn når han utførte annet arbeid. Det var praksis i SAS for at hvis en pilot var grounded etter bestemmelsen så ble det betalt pilotlønn til piloten kunne fly igjen, uavhengig av om piloten faktisk utførte arbeid. Det kunne ikke legges til grunn at bestemmelsen var en særskilt hjemmel for arbeidsgiver til å ta piloter ut av aktiv tjeneste. Spørsmålet for Arbeidsretten ble dermed rekkevidden av begrepet grounded. Basert på ordlyd og tilblivelseshistorien kom retten til at det ikke var grunnlag for å forstå bestemmelsen slik at den ikke gjaldt for piloter som ble satt på bakken på grunn av sykdom. Pilotoverenskomsten § 11 om krav til sertifikater mv. tilsa ikke en innskrenkende fortolkning av § 14. Retten fant det vanskelig å se at rett til pilotlønn skulle stå i en annen stilling når det er manglende helsesertifikat som er årsaken til at man tas ut av tjeneste enn når det gjøres ved mistanke om brudd på sikkerhetsforskrifter eller hvor påkrevde tester ikke godkjennes. Dissens 5-2.

**Dom 10. oktober 2023 i
sak nr. 42/2022, AR-2023-26**

**Landsorganisasjonen i Norge med Norsk Flygerforbund (advokat Edvard Bakke) mot
Næringslivets Hovedorganisasjon og Scandinavian Airlines System Denmark-
Norway-Sweden (advokat Norah Rahimi).**

Dommere: Sundet, Jarbo, Tjomsland, Johansen, Hanasand, Bondevik, Grung.

- (1) Saken gjelder spørsmål om rett til å opprettholde pilotlønn for tidligere sykemeldt pilot som på grunn av manglende tillatelse til å fly, utførte annet arbeid i SAS.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Overenskomst nr. 541 for piloter (Pilotoverenskomsten) gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Scandinavian Airlines System

Denmark-Norway-Sweden (SAS) på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Flygerforbund/Norske SAS-Piloters forening (NSF) på den andre siden.

- (4) Tvisten gjelder Pilotoverenskomsten § 14 *Groundede piloter*, som lyder:

«En pilot som tas ut av aktiv flytjeneste ("grounded"), men som for øvrig er arbeidsdyktig, kan pålegges å utføre annet passende administrativt arbeid. Pilotens arbeidstid følger arbeidstiden i den avdeling hvor piloten arbeider. I forbindelse med slikt arbeid opprettholder piloten fast lønn som pilot.»

- (5) Bestemmelsen i § 14 ble tatt inn i Pilotoverenskomsten da overenskomsten ble opprettet i 2015. Ordlyden var den samme som i gjeldende avtale.

- (6) Frem til det i 2015 ble inngått nasjonale overenskomster, hadde SAS en felles skandinavisk tariffavtale underlagt svensk jurisdiksjon, den såkalte «Gröna boken». Gröna boken hadde ikke en bestemmelse med tilsvarende innhold som § 14.

- (7) Gröna boken ble sagt opp til opphør, og våren 2015 ble det forhandlet om nye nasjonale tariffavtaler for hvert av de tre skandinaviske landene. Prosessen endte med fire tariffavtaler; en med den danske pilotforeningen (DPF), en med den svenske pilotforeningen (SPF) og to med de norske pilotforeningene, SAS Norge Flygerforening (SNF) og Norske SAS-Piloters Forening (NSF).

- (8) Avtalen med DPF ble inngått 31. mars 2015, deretter ble det inngått avtaler med SNF og med SPF. Avtalen med NSF ble inngått 28. mai 2015 etter mekling og en kort streik.

- (9) Alle avtalene hadde en tilsvarende bestemmelse som § 14, men med noe ulik ordlyd. Bestemmelsen er senere tatt ut av den svenske avtalen.

- (10) **Sakens bakgrunn**

- (11) En pilot i SAS var sykemeldt fra oktober 2019, før han ble friskmeldt til annet arbeid 1. juli 2020. Han fikk i første omgang ikke tilbake nødvendig helsesertifikat og kunne dermed ikke tiltre som pilot. SAS tilbød ham annet arbeid, som «ships librarian», med avlønning i henhold til denne stillings

lønn. Piloten tiltrådte stillingen, men ønsket ikke å undertegne arbeidsavtalen. Han mente at han i den situasjonen han var, hadde rett til lønn som pilot. Han arbeidet som ships librarian fra 8. september 2020 til 30. november 2020. Med virkning fra 1. desember 2020 fikk han utbetalt avgangsvederlag for varig inndragning av helsesertifikat (Loss of License/LOL).

- (12) Av lokal tvisteprotokoll 25. september 2020 mellom SAS og NSF fremgår følgende:

«Møtet ble avholdt etter krav fra NSF, og hadde sin bakgrunn i selskapets behandling av en navngitt pilot.

Vedkommende hadde vært sykmeldt i ca 12 måneder, og ble friskmeldt rett i forkant av sin maksdato. Dog hadde vedkommende pilot ennå ikke blitt klarert for flygning av Luftfartstilsynet, og således var vedkommende ikke godkjent for flygning. NSF hevdet at §14 i avtalen regulerer en rett til full lønn i et slikt tilfelle, og at denne piloten blir å anse som en «grounded pilot» i relasjon til tariffavtalens §14.

NSF viste til at foreningen oppfatter at det har vært felles forståelse for denne tolkningen av §14 tidligere, og at «grounded pilot» ikke har vært avgrenset til tilfeller hvor piloten er tatt ut av tjeneste av operative årsaker – som SAS viste til. NSF viste også til flere eksempler hvor dette har vært praktisert, i nyere tid og etter siste tariffrevisjon av §14 i 2015. NSF etterlyste eksempler på at SAS sin nåværende tolkning har vært praktisert, uten at SAS kunne gi noen eksempler på dette i møtet.

NSF hevdet også at SAS sin ensidige tildeling av permisjon uten lønn som vedkommende ikke har søkt er lovstridig og innebærer en suspensjon av arbeidsforholdet og ba selskapet derfor om å fortsette lønnsutbetalinger som pilot. For tiden jobber vedkommende på Ships Library, og skal dermed motta pilotlønn etter §14.

NSF pekte også på at vedkommende er friskmeldt, men har ingen medical. Det betyr at selskapet med hjemmel i K-avtalen og AML kan tilby han annet arbeid inntil han blir godkjent. Dersom situasjonen i selskapet tilsier at man ikke har annet arbeid, sier lovverket at dette er såkalt arbeidsgivers risiko. Det er etter NSFs mening ikke slik at SAS kan unndra seg lønnsplikten, selv om man ikke kan tilby arbeid i en slik situasjon. Dersom selskapet ikke ønsker lønnsplikten alene, står selskapet fritt til å vurdere oppsigelse.

SAS har meddelt NSF sin forståelse av denne paragrafen tidligere. SAS anser at denne bestemmelsen regulerer en situasjon der selskapet ensidig beslutter å ta en pilot ut av tjeneste, uavhengig av gyldig medical og øvrige godkjennelser.

SAS viste også til den uforutsigbarhet som NSF sin forståelse av bestemmelsen ville ha medført. SAS gjennomgikk i den sammenheng det sikkerhetsnett som etter lov og avtale beskytter piloten. SAS ser at en slik situasjon kan være vanskelig for den enkelte pilot.

SAS mener at man konsekvent ikke har utbetalt lønn i situasjoner tilsvarende den som er tatt opp med selskapet i denne sammenheng. Innenfor det året det ytes full lønn under sykdom kan det være større fleksibilitet med alternativt arbeid og full «lønn» fra selskapet. I denne situasjon som er tatt opp, kommer ikke henvendelsen til SAS om annet arbeid før denne perioden med full lønn under sykdom er løpt ut.

Partene kom ikke til enighet»

- (13) Det ble ført forhandlinger mellom Norsk Flygerforbund og NHO Luftfart 5. oktober 2020:

«Flygerforbundet anfører:

Anførselene inntatt i lokal uenighetsprotokoll ble opprettholdt. I tillegg ble det anført: NSF/NF har tidligere vist til eksempler som støtter foreningens forståelse av § 14. NSF/NF har kunnet vise til to navngitte piloter/saker, den seneste fra 2019, som styrker foreningens forståelse av tariffavtalen.

Samtidig har NSF/NF forsøkt provosert lagt frem tilfeller som støtter arbeidsgivers oppfatning av avtalen.

Det har NSF/NF ikke blitt møtt på.

NHO Luftfart anfører:

Det vises til anførsler fra SAS inntatt i lokal uenighetsprotokoll. Disse tiltres av NHO Luftfart. Ut over dette bes det om det eventuelt fremmes et separat tvistekrav i forhold til påståtte brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser i forhold til situasjonen til den angjeldende pilot.»

- (14) Etter tvisteprotokoll datert 20. juni 2022 ble tvisten forhandlet mellom LO og NHO 24. juni 2021. Følgende fremgår av protokollen:

Partene forhandlet på bakgrunn av LOs brev av 21. april 2021. Det foreligger lokal tvisteprotokoll datert 25. september 2020. Organisasjonsmessige forhandlinger mellom Flygerforbundet og NHO Luftfart ble avholdt 5. oktober 2020.

Tvist går på forståelsen av overenskomstens § 14 «Grounded pilot».

...

I forhandlingsmøtet ble man enig om at saken på nytt skulle forsøkes løst lokalt. Det er nå konstatert at det ikke er grunnlag for lokal løsning, og det skrives følgelig uenighetsprotokoll.

LOs syn:

LO viser til at ordlyden i overenskomsten er klar og entydig i favør av arbeidstakersidens tariffforståelse. Praksis har også vært i samsvar med arbeidstakersidens syn. Arbeidsgiver har imidlertid hevdet at det finnes eksempler på praksis som støtter opp om arbeidsgiversidens tariffforståelse, men på tross av tre forhandlingsmøter mellom tariffpartene og en rekke møter mellom de lokale parter har fortsatt ikke arbeidsgiver klart å vise til et eneste eksempel på at man har løst situasjoner på den måte arbeidsgiver hevder. Samtidig har arbeidstakersiden vist til konkrete eksempler på løsninger av tilsvarende situasjoner i samsvar med arbeidstakersidens tariffforståelse.

For øvrig vises til og fastholdes tidligere anførsler i lokale og sentrale protokoller.

Det fastholdes at det vil kreves etterbetaling.

NHOs syn:

NHO opprettholder det som er anført av SAS og NHO Luftfart i protokoller av henholdsvis 25. september 2020 og 5. oktober 2020.»

- (15) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 14. desember 2022. NHO og SAS innga tilsvaer 19. januar 2023. Hovedforhandling ble avholdt 6.–8. september 2023. To partsrepresentanter og åtte vitner avga forklaring. Tre av forklaringene ble avgitt som fjernavhør (videoavhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

- (16) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (17) *Landsorganisasjonen i Norge* med Norsk Flygerforbund og Norske SAS-Piloters forening, har i korte trekk anført:
- (18) «Grounded» pilot i Pilotoverenskomsten § 14 omfatter piloter som er satt på bakken på grunn av manglende helsesertifikat. Bestemmelsen er ikke avgrenset til å gjelde piloter som settes på bakken på av sikkerhetsmessige eller operative grunner.
- (19) «Grounded» er et innarbeidet begrep i flybransjen og betyr «satt på bakken». Det er ingen krav til årsak. Ordlyden gir ikke støtte for en avgrensning til sikkerhetsmessige eller operative forhold. Det har ingen betydning i denne sammenheng at grounded i de norske overenskomstene er definert som «tas ut av aktiv tjeneste», særlig ikke sett i sammenheng med ordlyden i de danske og svenske overenskomstene.
- (20) Det ville også vært mulig å tariffregulere tilfeller hvor arbeidsgiver ikke får benyttet arbeidskraften, slik det er gjort i Pilotoverenskomsten § 13 om graviditet, barsel og foreldrepermisjon.
- (21) Den felles nordiske overenskomsten som gjaldt frem til 2015 hadde ingen tilsvarende tariffregulering. Det var likevel en entydig praksis for at piloter som var grounded av forskjellige årsaker beholdt pilotlønn.
- (22) Da det i 2015 ble etablert nasjonale tariffavtaler, hadde disse en felles tilblivelseshistorie, og det var klare forbindelseslinjer mellom avtalene. Det var ikke uenighet eller diskusjon om § 14 i overenskomstforhandlingene i 2015, verken i Danmark, Sverige eller Norge. Ordlyden i avtalene er ikke helt sammenfallende, men innholdet var ment å være det samme, jf. vitneforklaring fra Eyvind Bjurstrøm, som var med i forhandlingene i 2015. Dette tilsier at det forelå en felles partsforståelse.
- (23) Praksis etter 2015 støtter saksøkers forståelse. NSF har tvistet de to tilfellene hvor deres medlemmer ikke har blitt avlønnnet i henhold til § 14. Den ene saken ble løst, og den andre saken er den foreliggende tvisten. Saksøkte har ikke ført bevis for praksis knyttet til sin tariffforståelse selv om det er de som har størst tilgang til slike bevis. Eksempler som saksøker har vist til har sitt

grunnlag i sikkerhets- og disiplinærforhold, og trenger som sådan ikke hjemmel i Pilotoverenskomsten § 14. Arbeidsavtalen vil være tilstrekkelig hjemmel for å sette disse på bakken. SAS' tariff forståelse har uansett ikke vært entydig.

(24) Grunnleggende arbeidsrettslige utgangspunkter taler mot saksøktes forståelse. Preseptorisk verneavgivning pålegger arbeidsgiver tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. En tariffavtale kan ikke forstås på en måte som svekker disse rettighetene. Arbeidsgiver har lønnsplikt når arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon. Det vil også gjelde i tilfeller der arbeidsgiver iverksetter tilretteleggingstiltak etter arbeidsmiljøloven § 4-6, jf. ARD-2014-369.

(25) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Manglende avlønning av [] som pilot, i perioden 1.7.2020 til 30.11.2020 var tariffstridig i det han skulle opprettholdt fast lønn som pilot i overenskomsten § 14.
2. SAS dømmes til å foreta etterbetaling i saksøktens påstand pkt. 1.»

(26) Næringslivets Hovedorganisasjon med NHO Luftfart og Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, har i korte trekk anført:

(27) Ordlyden i Pilotoverenskomsten § 14 omfatter ikke piloter som er ute av aktiv flytjeneste på grunn av langvarig sykdom. Bestemmelsen forutsetter at man er i aktiv flytjeneste, og tas ut av sikkerhetsmessige eller operative årsaker. Begrepet "grounded" er definert som en aktiv handling hvor piloten tas ut av tjenesten. Det er ikke grunnlag for en utvidende tolkning slik at den også skal gjelde for pilot som allerede er satt på bakken på grunn av eget forhold, for eksempel manglende klarering for å fly etter sykefravær.

(28) Sammenhengen i regelverket gir støtte for saksøktes tariff forståelse. Piloten har selv ansvar for til enhver tid å ha nødvendige sertifikater for å kunne fly, jf. Pilotoverenskomsten § 11. Lov og avtaleverk gir et godt sikkerhetsnett ved sykdom og graviditet og pilotene har gode pensjons- og forsikringsrettigheter. Når arbeidstaker ikke kan utføre sin hovedbeskjeftigelse etter arbeidsavtalen, er dette arbeidstakers egen risiko. En slik situasjon vil i utgangspunktet være oppsigelsesgrunn.

- (29) Pilotoverenskomsten § 14 gir SAS rett til å gripe inn ved forhold som har betydning for sikkerheten, og sikrer at SAS kan overholde det strenge regelverket som gjelder i flybransjen. Et slikt inngrep overfor en arbeidstaker ligger imidlertid utenfor arbeidsgivers styringsrett og krever særskilt hjemmel. Det finnes ikke andre hjemler verken i luftfartslovgivningen eller i det arbeidsrettslige regelverket, som gir SAS en hjemmel til å ta en pilot ut av hovedbeskjeftigelsen.
- (30) Paragraf 14 er en balansert bestemmelse som ivaretar prinsippet om ytelse mot ytelse. Arbeidstaker beholder sin lønn selv om han blir satt på bakken, og arbeidsgiver kan utnytte arbeidskraften til annet arbeid. SAS' forståelse er i samsvar med tilsvarende reguleringer i andre tariffavtaler i bransjen, jf. vitneforklaring fra Knut Eivind Lystad Dalseng i Widerøe
- (31) Det er ingen holdepunkter for saksøkers tariff forståelse i tariffhistorien. Selv om de nasjonale avtalene som ble forhandlet frem i 2015 i hovedsak var likelydende, ble de tilpasset det enkelte lands rettssystemer. Landene kan ikke sammenlignes. I Danmark har man for eksempel ikke de samme sykepengere rettighetene. I Sverige ble bestemmelsen tatt ut av overenskomsten i 2016.
- (32) SAS har vært konsekvent i sin forståelse og praktisering av § 14 helt fra 2015 til i dag. Den bygger på samme forståelse som ble lagt til grunn i medhold av Grøna boken. Fast og konsekvent praksis i SAS for piloter i tilsvarende situasjon som i saken her har vært å tilby permisjon uten lønn eller annet arbeid. Saksøkers påstander om arbeidsgivers praksis er ikke underbygget med bevis.
- (33) Tidligere tvister tilsier at partene har en felles forståelse av bestemmelsen. Arbeidstakersiden valgte å ikke forfølge en tvistesak fra 2017. Tvister er heller ikke brakt inn for de alminnelige domstoler, og spørsmålet har ikke vært tema i noen tariffrevisjoner.
- (34) Dersom Arbeidsretten gir saksøker medhold vil det kunne bety en utvidelse av tariffbestemmelsen, som egentlig er et interessed spørsmål. En slik utvidelse kan åpne for misbruk og mer prosess for begge parter. SAS vil måtte endre

sin praksis med å tilby permisjon eller annet arbeid, og i stedet vurdere oppsigelse. Rimelighetsbetraktninger kan ikke gi grunnlag for en endret tariff forståelse, jf. ARD-2011-34.

(35) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(36) **Arbeidsrettens merknader**

(37) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Tjomsland, Johansen og Bondevik*, er kommet til at LO må gis medhold, og vil bemerke:

(38) Etter pilotavtalen § 14 kan en pilot som «tas ut av aktiv flytjeneste («grounded»), men som for øvrig er arbeidsdyktig, [...] pålegges å utføre annet passende administrativt arbeid.» Dersom piloten pålegges slikt arbeid, skal vedkommende beholde fast lønn som pilot. Spørsmålet i saken er om dette gjelder for en pilot som pålegges slikt arbeid i perioden etter at vedkommende er friskmeldt, men ennå ikke har fått tilbake helsesertifikat og godkjenning til å gjøre tjeneste som pilot.

(39) Tvisten er særlig knyttet til uttrykket «pilot som tas ut av aktiv flytjeneste («grounded»)», som er inngangsvilkåret for rett til å beholde lønn som pilot. I utgangspunktet ligger det ingen avgrensning i bestemmelsen knyttet til årsaken til at en pilot tas ut av aktiv flytjeneste.

(40) SAS har anført at bestemmelsen er en særskilt hjemmel for å ta piloter ut av tjeneste av sikkerhetsmessige grunner. Dette kan ikke føre frem. Verken ordlyden eller historikken taler for en slik begrensning av bestemmelsen. Hjemmel for å ta piloter ut av tjeneste ved mistanke om sikkerhetsrisiko vil finnes i annet regelverk, for eksempel i luftfarslovgivningen og i det interne regelverket i SAS som ivaretar dette, eller i arbeidsavtalen eller arbeidsreglement. Slik Arbeidsretten forstår Pilotoverenskomsten § 14 regulerer den i utgangspunktet situasjonen der en pilot er satt på bakken og tilbys annet arbeid. I slike tilfeller skal piloten fortsette å motta pilotlønn.

- (41) Etter § 14 kan en pilot som er ute av aktiv flytjeneste (grounded) pålegges å utføre annet arbeid og skal i et slikt tilfelle ha pilotlønn. Praksis i SAS viser at hvis en pilot er grounded etter bestemmelsen så betales det pilotlønn inntil piloten kan fly igjen, uavhengig av om piloten utfører annet arbeid. Om man er pålagt eller tilbudt arbeid, eller om man faktisk utfører arbeid har dermed ikke betydning for problemstillingen i saken her. Spørsmålet Arbeidsretten skal ta stilling til er dermed rekkevidden av begrepet «pilot som tas ut av aktiv tjeneste («grounded»)».
- (42) Ordlyden alene tilsier ikke at grounded bare omfatter piloter som er satt på bakken av sikkerhetsmessige eller operative årsaker, slik saksøkte anfører. I utgangspunktet kan uttrykket grounded pilot forstås som en pilot som av en eller annen grunn er forhindret fra å fly eller har flyforbud, men bevisførselen gir ikke holdepunkter for en entydig forståelse i flybransjen. Det er ikke holdepunkter for at grounded er innarbeidet i bransjen eller i SAS, i betydningen «satt på bakken». Det kan heller ikke utledes noen sikker forståelse av formuleringen «pilot som tas ut av aktiv flytjeneste». Også ved tap av helsesertifikat er den faktiske konsekvensen at piloten tas ut av aktiv flytjeneste. Formelt sett er det også slik at det i alle tilfeller, også ved manglende helsesertifikat, er arbeidsgiver som tar piloten ut av aktiv flytjeneste. I følge vitneforklaringer gir flylegen melding til arbeidsgiver om manglende helsesertifikat. Legen tar ikke beslutningen om grounding.
- (43) Alle de nasjonale overenskomstene i SAS fikk en tilsvarende bestemmelse som § 14 da de ble inngått i 2015. Den hadde imidlertid ingen forløper i den felles skandinaviske tariffavtalen kalt «Gröna boken», noe som kan tyde på at det har foreligget en tidligere praksis som ble tariffestet i de nye avtalene, som anført fra begge sider. Det er imidlertid ingen dokumentasjon knyttet til dette, og det gir heller ikke svar på hvordan bestemmelsen er å forstå. Det er ingen opplysninger om hva partene har diskutert da avtalene ble opprettet. I et notat fra arbeidstakersiden til Riksmekleren datert 15. mai 2015, fremkommer det ingen ting annet enn at partene var enige om bestemmelsen.
- (44) Da de nye tariffavtalene ble forhandlet frem i 2015 hadde SAS et klart formål om forenkling av avtalesystemet og forbedret produktivitet. I utgangspunktet

ønsket SAS en ny, felles avtale, men det kom partene ikke til enighet om. Vitneforklaringer og andre bevis i saken peker mot at forhandlingene likevel i stor grad var samkjørte, og at man ønsket at de ulike avtalene hadde samme eller lignende innhold. Avtalene skulle være så like som mulig innenfor rammene av nasjonal lovgivning.

- (45) Bestemmelsen om rett til lønn for groundede piloter fikk ulik utforming i den danske og svenske avtalen. I den danske avtalen lød første setning:

«Hvis en pilot er grounded, men i øvrigt er arbeidsdygtig, kan vedkommende inddrages i passende administrativt arbejde.»

- (46) Den svenske avtalen hadde følgende ordlyd:

Om en pilot inte kan utföra flygtjänst, men i övrigt är arbetsför, kan vederbörande tilldelas passande administrativt arbete.»

- (47) I følge vitneforklaring fra Eyvind Bjurstrøm, som var med i forhandlingene i 2015, skulle innholdet være det samme, det var bare ulik språkdrakt. På denne bakgrunnen kan den svenske og danske avtalen gi støtte for saksøkers syn. Ordlyden i disse avtalene tyder ikke på at anvendelsen er avgrenset til situasjoner der piloter er tatt ut av tjeneste av bestemte årsaker eller på bestemte måter. Det er ikke opplyst om praksis knyttet til den svenske og danske avtalen.

- (48) Det er lite dokumentert praksis som kaster lys over om det i § 14 ligger et krav til noen særskilt årsak for å bli grounded. Saksøkte har lagt frem flere eksempler på at piloter har fortsatt å motta pilotlønn i perioder de har vært grounded av sikkerhetsmessige eller operative årsaker. Når det gjelder den situasjonen som er utgangspunktet for denne saken, er det bare dokumentert én tidligere tvist. I den tvisten kom partene frem til en løsning. Det er også uttalt fra saksøkte at det er sjelden at denne situasjonen oppstår. Når det har skjedd, har løsningen ifølge forklaring fra forhandlingssjef i SAS, Svein Henriksen, gjerne vært å forskuttere Loss of License/LOL.

- (49) Saksøkte har anført at det å bli satt på bakken på grunn av sykdom må anses for å være pilotens eget forhold og egen risiko fordi det er pilotens ansvar å

inneha nødvendige sertifikater for å kunne fly. Det kan ikke være en relevant avgrensning og kan ikke føre frem. Pilotoverenskomsten § 11, som omhandler hvilke sertifikater pilotene skal ha, gir ikke veiledning for forståelsen av § 14 og gir ikke grunnlag for å tolke § 14 innskrenkende. Flertallet finner det vanskelig å forstå at retten til pilotlønn skal stå i en annen stilling når det er manglende helsesertifikat som er årsaken til at man tas ut av tjeneste enn når det gjøres ved mistanke om brudd på sikkerhetsforskrifter eller hvor påkrevde tester ikke godkjennes. I denne sammenheng vil flertallet også vise til parts- og vitneforklaringer som tyder på at det er en kjent problemstilling at det kan være en viss saksbehandlingstid for å få tilbake godkjent helsesertifikat, noe som kan føre til at perioden uten tillatelse til å fly på grunn av manglende helsesertifikat blir lenger enn nødvendig.

- (50) Flertallet har etter dette kommet til at Pilotoverenskomsten ikke kan forstås slik at piloter som er satt på bakken på grunn av sykdom ikke omfattes av bestemmelsen. Saksøker må på denne bakgrunn få medhold i påstanden.
- (51) Arbeidsrettens mindretall, dommer *Hanasand* og *Grung* er kommet til at NHO må frifinnes, og vil bemerke:
- (52) Saksøkers forståelse av § 14 innebærer en utvidende fortolkning av bestemmelsen, som det ikke er dekning for i ordlyden. En slik forståelse vil åpne for at pilotene vil få rett til pilotlønn i alle situasjoner de er satt på bakken. Det er ikke i tråd med praksis i SAS, og ikke i overensstemmelse med prinsippet om ytelse mot ytelse. En pilot kan ikke ha rett til pilotlønn i alle situasjoner der piloten ikke kan oppfylle sin del av hovedforpliktelsen i arbeidsforholdet, som er å fly, uavhengig av årsaken til at man ikke kan gjøre tjeneste eller uavhengig av hvem som har bestemt å sette piloten på bakken.
- (53) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

1. *Manglende avlønning av [...] som pilot, i perioden 1.juli 2020 til 30.november 2020 var tariffstridig i det han skulle opprettholdt fast lønn som pilot i medhold av overenskomsten § 14.*

2. *SAS dømmes til å foreta etterbetaling i medhold av påstanden pkt. 1.*