

RIKSMEKLARENS MØTEBOK
i sak 2026-053 mellom

FELLESFORBUNDET
på den eine side

og

NHO LUFTFART
på den anna sida

rundt Flykabinavtalen SAS.

Den 22., 23. og 24. juni 2026 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale i Akersgaten 45, Oslo, under leiging av riksmeklar Mats Wilhelm Ruland.

Til stades for partane:

Fellesforbundet:

Dag-Einar Sivertsen, Knut Eilevstøl Knutsen, Marianne Klock, Mona Kjelstad Futtrup, Espen A J Pettersen, Stefan Blixenstierna, Kari-Anne Øen, Trygve Skogseide, Gunnar Holm, Stig Lundsbakken, Willy Bergsnov, Bård Jordfald og Knut Øygard.

NHO Luftfart:

Ann Helen Nikolaisen Vollset, May-Lene Iversen, Svein Henriksen, Carsten Hansen, Morten Bjerkhaug, Rebecka Collin, My Rydgren, Daniel Dolfe, Maria Demiran, Rajinder Singh Powar, Rolf Bakken, Gitte Leonce, Joakim Ærlund, Mikael Wångdahl, Pernille Ormholt Vang, Jason Mahony, Erik Lahnstein, Øystein Schmidt, Filip Jehrlander, Anko van der Werff og Jonathan Wallden.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Fellesforbundet, motteke 20. mai 2026.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 21. mai 2026.
3. Kravet frå Fellesforbundet om at meklinga blir avslutta, datert 19. juni 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særmøter.

Under meklinga nådde partane – med mellomkomsten til meklaren – ei forhandlingsløyising. Svarfrist vart sett til 3. august kl. 12.00.

Meklinga vart avslutta kl. 15.35



Mats Wilhelm Ruland

A. Økonomi

Det gis et generelt tillegg til alle som omfattes av SAS Kabin Overenskomsten på kr. 1494 pr. måned med virkning fra 1. april 2026.

Det faste flytillegget av den enkeltes månedslønn økes med 9,5 prosent redusert for stillingsprosent fra 1. april 2026. For CC i Ressurspool tas dette tillegget med i beregningsgrunnlaget for timelønn.

Økonomi dedikert Vernemodell CC short-haul

3 MNOK

Pursertillegg

Pursertillegg (1.2.1) økes til kr. 5445

Øvrige betalingssatser

Øvrige betalingssatser økes med 10,8%.

Plassering	Bestemmelse	2024	2026
Bilag E pkt. 4 SCC tillegg	Bilag E pkt. 4	80 NOK per time	88,64 NOK
Bilag G pkt. 4 Instruktørtillegg	Bilag G pkt. 4	161,25 NOK	178,67 NOK
Weekendavtalen	Bilag B	5000 NOK	5540 NOK
Helligdagstillegg	Bilag E pkt. 8	1612,50	1500 NOK*

* Helligdagstillegget gjelder nå ved all tjenestegjøring.

B. Endringer i overenskomsten

Salg / Kjøp av fridager, m.m

10.2 I tillegg kan CC frivillig utføre ekstra oppgaver på en arbeidsdag utover omdisponeringsavtalens omfang til en timepris på 200 NOK per planlagt påbegynte halvtime.

10.2 3. Tjenestegjøring på solgt fridag/fritid regnes ikke med ved begrensning i tjenestegjøring.

Overtid

11.1. For arbeid utover 47:30 t i en periode av syv rullerende kalenderdøgn kompenseres CC med overtidbetaling tilsvarende 1% av 100% månedslønn for hver påbegynt time. Overskridelse som beror på salg av fridag/fritid berettiger ikke til overtidbetaling.

Feriens plassering – Rotasjonsferie

Fast Gruppe:

Rotasjonene (21 dager sammenhengende arbeidsfritak) starter på første produksjonsdag innenfor gjeldende rotasjon iht CC's faste arbeidsmønster og løper 21 dager fremover.

Note: Første produksjonsdag i blokken må falle på rotasjonens startdag (onsdag) eller senere i uken. Dette kan i noen tilfeller føre til at rotasjonsstarten kan bli flyttet frem til uken etter. Eksempel: Om startdagen i den faste gruppen ligger på en mandag/tirsdag i uke 24 og rotasjonen starter onsdag i uke 24, så flyttes feriestart til neste startdag i den faste gruppen som da kan bli i uke 25 istedenfor uke 24.

Tjenestegjøring

3.1.1. Planlagt tjenestegjøring.

- A. CC kan max. planlegges til 47:30 times tjenestegjøringstid i en periode av syv rullerende kalenderdøgn. Planlagt tjenestegjøringstid pr. måned skal ikke overstige 166 timer.

Ved DP på 12 timer eller lengre, skal dagen før være på max 9 timer DP, og dagen etter være på max 8 timer DP. Etter extension skal dagen max være på 6 timer DP. Anm: Dagen etter extension kan arbeidsdagen økes til 6,5 timer DP hvis utkall fra standby.

Helligdagstillegg

Helligdagstillegg skal betales ved all tjenestegjøring.

Forskuttering av pleiepenger

1. Pleiepenger

Arbeidsgiver skal forskuttere pleiepenger.

1. Det settes følgende vilkår for tariffestet rettighet om forskuttering av pleiepenger i Kabinavtalen:
 - a. Vilkårene for rett til pleiepenger må til enhver tid være oppfylt.
 - b. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.
 - c. Forskutteringens lengde på pleiepenger begrenses til inntil 4 måneder ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.
 - d. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.
 - e. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.
 - f. Plikt til forskuttering bortfaller:
 - g. dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.

- h. dersom NAV avslår søknad om ytelse
 - i. når arbeidsforholdet opphører
 - j. Grunnlaget for pleiepenger skal dokumenteres iht. bedriftens rutiner.
 - k. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering.
Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskuttede pleiepenger, etter krav fra arbeidsgiver.
 - l. Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.
 - m. Arbeidstaker skal opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.
2. Det er arbeidstaker som har rettigheter til pleiepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.
3. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

Ny bestemmelse trer i kraft 01. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen.

Partene vil evaluere ordningen etter 01. januar 2029.

Fellesforbundet og NHO Luftfart forplikter seg til å avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver.

Kompensasjon ved sen ankomst og tidlig innsjekk på hjemmebase

Punkt 7 i Bilag E, lønnsbestemmelser endres til følgende:

Dersom innsjekking og/eller utsjekking finner sted på tidspunkter hvor det ikke er tilgjengelig offentlig transport mellom hjemmebasen og nærmeste knutepunkt i forhold til den ansattes bosted yter SAS et bidrag på opptil 1000,- NOK for hotellkostnader, taxi mot fremvisning av kvittering. CC er selv ansvarlig for å booke hotell.

Meals

8.1 Om tiden mellom check-in og siste block-on i en serie av flyvninger under en flyvetjenesteperiode overskrider 5:45 6:00 timer skal tjenestegjøringsperioden planlegges med ett måltidsopphold.

§ 12. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger og NHOs Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsette krav innen 14- fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025 7).

§ 13 Varighet

Denne avtale gjelder f.o.m. 1. april 2024 6 t.o.m. 31. mars 2026 8 og videre 2 år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med to måneders varsel.

Tillegg til Bilag F pkt. 1.5

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

C. Til protokollen

Reguleringsbestemmelse

Reguleringsbestemmelsen som fremkommer i egen protokoll etablert som en særavtale etter Hovedavtalen § 4-2 (4) legges inn som vedlegg til overenskomsten (ikke som en del av overenskomsten).

Overgangsordning før Vernemodell CC Short-haul innføres

Overgangsordningen under videreføres i tilfellet vernemodellen ikke implementeres i virksomheten, jfr. vernemodellen avsnitt 1.

- Max 4 schedulerte DP >10:30 pr mnd.
- Ved arbeidsdager med 3 leg eller mer og innsjekk før kl. 06.00 begrenses DP til 9:00 timer

Deltidsansattes rett til overtidbetaling

Til protokollen (protokolltilførsler fra Fellesforbundet).

Fellesforbundet har under oppgjøret 2026 adressert spørsmålet om deltidansattes krav overtidsbetaling for arbeid utover avtalt stillingsbrøk. Det ble vist til brev fra LO til NHO av

13.06.2025, "Markering av gjennomgående tariff forståelse – overtidsarbeid for deltidsansatte".

Krav om ansiennitetsopprykk hvert år

Partene er enige om å skrive sentral tvisteprotokoll mellom NHO Luftfart og Fellesforbundet til behandling i Arbeidsretten.

Vernemodell – CC Short-Haul

Vernemodell – CC Short-Haul

Partene er enige om å testkjøre Vernemodell – CC short-haul i den hensikt å gjøre ordningen gjeldende fra og med Q1 27.

Modellens formål er å ivareta SAS behov for fleksibilitet og CC behov for kompenserende hvile ved å poengsette tunge scheduleringer innenfor gjeldende roster som sammenlagt gir CC rett til å foreta et individuelt vernevalg, enten kompenserende hvile eller salg av poeng. Modellen skal også føre til en jevnere belastning i rosterperioden.

Sentrale begreper:

Begreper	Definisjoner
Arbeidsbeskrivelse	Scheduleringer per dag som gir belastningspoeng
Belastningspoeng	Tallet partene setter på en schedulering på en enkeltdag ut fra en belastningsvurdering
Gjennomsnittlig vernepoeng	Antallet belastningspoeng for CC short haul i gjennomsnitt innenfor en bestemt periode
Maks antall vernepoeng	Det maksimale antallet vernepoeng en CC kan scheduleres med på en roster før vernevalget inntreffer
Kompensasjon for maks antall vernepoeng	Kompensasjonen for salg av vernepoeng

Hovedhensikten med vernemodellen er at CC skal scheduleres med en jevnere arbeidsbelastning, og gi CC rett til kompenserende hvile i de tilfellene arbeidsbelastningen samlet sett har vært høy i rosterperioden.

Belastningspoeng, gjennomsnittlig vernepoeng, maks antall vernepoeng og kompensasjonen for salg av vernepoeng skal settes til et nivå som gir CC en jevn arbeidsbelastning innenfor gjeldende roster.

I det tilfellet partene lokalt finner andre modeller eller måter å oppnå hensikten og formålet med denne modellen, kan de bli enige om det. I tilfellet hensikten og formålet viser seg ikke å være gjennomførbart, skal modellen tas opp til ny vurdering mellom partene lokalt. I tilfellet lokale parter ikke blir enig kan saken løftes sentralt.

For å få til dette skal lokale parter avtale:

1. Hva som anses som tunge scheduleringer per dag og beskrive denne i matrisen under i kolonne 1 under situasjonsbeskrivelser.
2. Hva den tunge arbeidsoperasjonen skal poengsettes til fra en skala fra 1 til 10, og innta tallet i matrisen under i kolonne 2 under belastningstall.
3. Hva som er gjennomsnittlig vernepoeng for CC som flyr short-haul produksjon for sommer- og vinterhalvåret. Gjennomsnittlig vernepoeng fremkommer ved å dele antallet faktiske situasjonsbeskrivelser for hver enkelt situasjonsbeskrivelse, med det faktiske antallet tilgjengelig FTE på rosteren. Gjennomsnittlig vernepoeng inntas i matrisen under i kolonne 3 under gjennomsnittlig vernepoeng.
4. Hva som skal være maks antall vernepoeng per måned før kompenserende hvile inntreffer, og innta tallet i matrisen under kolonne 4 under maks antall vernepoeng.

Vernematrise

	Kolonne 1	Kolonne 2	Kolonne 3	Kolonne 4
Nr.	Situasjonsbeskrivelser/Schedulering	Belastningstall	Gjennomsnittlig vernepoeng	Sum antall vernepoeng
1	Arbeidsdager med DP over 12.30 inkl.	8	0	-
2	Arbeidsdager med utsjekk kl. 01.00 eller senere og innsjekk samme døgn	6	0	-
3	Arbeidsdager med DP over 12 timer	5	0	-

4	Arbeidsdager lengre enn 10,5 timer DP med 3 legs eller mer	4	0	-
5	Arbeidsdager med innsjekk før kl. 06.00 ut over 9 timer DP	4	0	-
6	Arbeidsdager lengre enn 10,5 timer DP.	3	0	-
7	Arbeidsdager lengre enn 10 timer DP	2	0	-
8	Stand by vakter fra 00:00-05:59	1	0	-
	Forhandles	Forhandles	Fikseres	Forhandles
	Eksempel		40	35

* Partene lokalt skal søke løsninger som fordeler scheduleringen jevnt (eksempelvis LPA).

* Situasjonsbeskrivelsene skal fange opp belastende scheduleringer og gjengis i matrisen. Situasjonsbeskrivelsene, vernetallet, gjennomsnittlig vernepoeng og maks antall vernepoeng er fleksible og kan endres med endrede forhold eller hensiktsmessighet i forhandlinger mellom partene lokalt.

Scheduleringer av SB og BL er unntatt modellen, men arbeidsgiver skal hensynta fordelings- og vernehensynet i modellen når SB og BL scheduleres.

Vernevalg:

- CC skal velge mellom kompenserende hvile eller salg av vernepoeng samlet.
- CC skal gjøre sitt vernevalg kjent for arbeidsgiver før oppstart av sommerprogrammet eller oppstart vinterprogrammet
- Når CC har oppnådd maks antall vernepoeng, og CC har valgt kompenserende hvile, kan arbeidsgiver ikke schedulere vakter som er beskrevet i vernemodellen.
- Velger CC å selge maks antall vernepoeng samlet, kan CC scheduleres på vanlig måte etter overenskomsten.

- *Kompensasjonen for salg av vernepoeng skal være preventiv, og scheduleringer som er mest belastende skal kompenseres høyest. Hva som er riktig nivå avgjøres mellom partene lokalt etter vernemodellens bestemmelser.*

Særlige merknader:

- *Vernemodellen gjelder for alle som utfører arbeids på short-haul segmentet.*
- *Vernemodellen gjelder også for deltidsansatte. Grensen for maksimalt antall vernepoeng reduseres tilsvarende stillingsbrøken.*
- *Antall vernepoeng ved ferieavvikling, F0 og sykefravær skal de lokale partene ta særskilt stilling til.*
- *Ressurs pool (CCR) er timelønnet og omfattes derfor ikke av ordningen.*
- *Vernemodellen endrer ikke overenskomstens bestemmelser.*
- *Vernemodellen skal ikke påvirke etablert bidding (interbids) ordningen i overenskomsten.*
- *Vernemodellen påvirker ikke FS og F0 ordningene i overenskomsten.*
- *Belastningstallet, gjennomsnittlig vernepoeng og maks antall vernepoeng kan avtales mellom partene lokalt forskjellig for sommer og vinterperioden eller eventuelt andre perioder.*
- *Som en unntaksbestemmelse, etter drøftinger mellom lokale parter, i det tilfelle færre CC enn lokale partene ser for seg velger å selge vernepoengene, kan arbeidsgiver for å dekke reelle produksjonsmessige behov, i en periode, styre antallet for å ha nok CC til å dekke produksjonen. Partene lokalt skal bli enige om utvelgelsen. Blir lokale parter ikke enige skal utvelgelsen skje på bakgrunn av senioritetsprinsippet.*
- *Belastningstallet, gjennomsnittlig vernepoeng, maks antall vernepoeng og kompensasjon for salg av vernepoeng forhandles og avtales mellom lokale parter, med bistand fra sentrale parter ved behov.*
- *Poengbelastningen, gjennomsnittlig vernepoeng og maks antall vernepoeng defineres innenfor rosterperioden.*

Implementering

- Vernemodellen er uprøvd, og det er derfor knyttet en usikkerhet til om den vil virke etter formålet og at alle konsekvenser av ordningen er ivaretatt. Av den grunn er partene enige om at vernemodellen skal testes i virksomheten frem til Q1 27 uten at vernevalgene og kompensasjonen gjøres gjeldende.
- Testperioden skal også gi lokale parter nok kunnskap til å avtale riktig situasjonsbeskrivelser, belastningstall, gjennomsnittlig vernepoeng og maks antall vernepoeng for å ivareta modellens hensikt og formål.
- Ordningen skal evalueres og videreutvikles i egne møter om vernemodellen mellom partene lokalt.

Oslo den 24. juni 2026

For NHO Luftfart

Ann Helen N. Vollset

Ann Helen N. Vollset

For SAS

Svein Henriksen

Svein Henriksen

For Fellesforbundet

Dag-Einar Sivertsen

Dag-Einar Sivertsen

* * *

PROTOKOLL

I forbindelse med tariff-revisjon 2026 av kabinavtale nr. 543, har de lokale parter blitt enige om en reguleringsklausul for mellomoppgjøret. Partene er enige om at lønnstabellen for kabinansatte skal reguleres med den prosent som det kommer til felles uttrykk mellom LO og NHO som rammen for mellomoppgjøret med virkning fra 1. april.

Dette er en særavtale i henhold til Hovedavtalen § 4-2 nr. 4 og kan sies opp i henhold til bestemmelsene i nevnte paragraf.

Oslo 24.06.26

For NKF

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Esp. Felt', with a long horizontal line extending to the right.

For SAS

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. L.', with a long horizontal line extending to the right.

Vedlegg