

Sammanfattning

Fråga om giltigt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning har träffats samt, i sådant fall, om det finns stöd i kollektivavtalet och de enskilda anställningsavtalen för att tidsbegränsa anställningarna på sätt som skett. Vidare fråga bl.a. om det förelegat företrädesrätt till återanställning.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2004-08-25  
StockholmDom nr 73/04  
Mål nr A 102/03

## KÄRANDE

Pilotförbundet, Box 170, 195 24 MÄRSTA  
Ombud: advokaten Lars Hartzell, Elmsells Advokatbyrå HB,  
Gamla Brogatan 32, 111 20 STOCKHOLM

## SVARANDE

1. Flygarbetsgivarna, Box 1621, 111 86 STOCKHOLM  
2. SAS Commuter A/S, P.O. Box 150, Copenhagen Airport, DK-2770  
KASTRUP, Danmark  
Ombud för båda: chefsjuristen Pia Schöldström, Transportgruppen  
TGS Service AB, Box 1621, 111 86 STOCKHOLM

## SAKEN

Fråga om anställningsform m.m.

---

**Bakgrund**

SAS Commuter A/S (bolaget) bildades i slutet av 1980-talet för att komplettera SAS flygningar på trafiksvaga linjer eller linjer under uppbyggnad som inte gav tillräckligt ekonomiskt utbyte eller inte medgav tillräckligt täta frekvenser för att kunna betjäna med SAS kortlinjeflyg. Bolaget, som är ett konsortium med samma ägare som SAS, har i dag cirka 900 anställda i Danmark, Sverige och Norge. Kollektivavtal gäller ej mellan Pilotförbundet (förbundet) och bolaget. Däremot tillämpas kollektivavtal mellan bolaget å ena sidan och Dansk Pilotforening (DPF), Norske SAS-Flygeres Forening (NSF) och Svensk Pilotforening (SPF) å andra sidan på förbundets medlemmar. Bolaget är medlem i Flygarbetsgivarna. Kollektivavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

**§ 16 Bestämmelser om anställning, befordran, omplacering, tjänstetilldelning och permittering av flygare****Mom 1.**

Ved ansættelse i foretaget som kaptajn gælder følgende principper:

**a)** SAS-piloter søger ansættelse i foretaget i forbindelse med bidding i SAS.

Sådanne piloter måsta ha varit placerad minst 36 måneder for at æga åberopa senioritet for tilbakaføring till SAS.

**b)** Styrmand i foretaget bidder kaptajn i foretaget indenfor foretagets eget biddingsystem.

**c)** Eksterne kaptajner ansættes efter ansøgning.

**d)** Prioritering mellem a,b og c er følgende:

I første hånd ansættes kaptajner efter a) og b) i.h.t. företagets FOM, idet ansøgenes ansættelsesdato i henholdsvis SAS og företaget og ved lige dato ansøgenes fødselsdag er afgørende for, hvem der skal ansættes. Findes ingen kvalificerede ansøgere blandt a) og b) kan företaget ansætte kaptajner efter c).

**Mom 2.** Piloter ansat i företaget indplaceres ikke på SAS' senioritetsliste. Piloter udlånt fra SAS beholder dog deres oprindelige plads på SAS' senioritetsliste og oparbejder lønanciennitet i SAS.

**Mom 3.** Der oprettas en senioritetslista fælles för alle piloter ansat i företaget. Basis for denne senioritetsliste er for SAS ansatte piloter deres ansættelsesdato i SAS og for alle andre piloter ansat i företaget deres ansættelsesdato i företaget. Vid lige dato er fødselsdatoen afgørende.  
Kaptajner indplaceres på listan för styrmænd.

-----  
**Mom 8.** Ved reducering af besætningsbehovet på tildelt tjenestegøringsbase skal listen i Mom 3. lægges til grund.

-----  
Piloter udlånt fra SAS kan dog vælge mellem ny tjenestegøringsbase i företaget eller tilbageføring til tjeneste i SAS. Sådan tilbageføring skal senast seks måneder regnet fra nedlægningsdato, og vedkommende kan hvis vacance ikke findes i ønsket tjenestegøringsgruppe, placeres i den tjenestegøringsgruppe, hans eventuelle erstatning tjenestegjorde i. Sådan tvangsplacering regnes ikke med i biddingsammanhäng.

-----  
I samband med att bolaget bildades år 1989 träffades den 14 januari 1989 mellan SAS å ena sidan och pilotföreningarna å andra sidan ett intentionsavtal angående de förutsättningar som skulle vara uppfyllda för att etablera ett samarbete mellan SAS och pilotföreningarna rörande bolagets verksamhet. Intentionsavtalet innehöll ursprungligen bl.a. följande bestämmelser. (I den citerade texten nedan avses bolaget med förkortningen SC).

7. SC pilots relation till SAS

Piloter som är anställda i SC, men som inte är tjänstlediga från SAS, äger inte företrädesrätt till anställning i SAS.

8. Uttagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS utlånade till SC

Piloter som är utlånade från SAS uttages, tjänstgör och avlönas i enlighet med reglerna i det mellan SAS och pilotföreningarna träffade kollektivavtalet om löne- och allmänna anställningsvillkor ("gröna boken") med följande tillägg och undantag:

-----

- b) Tjänstgöringstiden i SC är minst 36 månader med möjlighet till förlängning med 12 mån/gång.
- 

Den 23 maj 1997 träffades en överenskommelse mellan SAS, bolaget och pilotföreningarna. Överenskommelsen, som innehåller den s.k. kombilistan samt vissa ändringar i intentionsavtalet, finns intagen som bilaga IV i kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna och har bl.a. följande innehåll.

### **ÖVERENSKOMMELSE**

Mellan å ena sidan SAS, SC och DPF, NSF och SPF/SAS å den andra sidan har i dag träffats överenskommelse om rekrytering och anställning av piloter i SAS och SC.

**I tillägg till kollektivavtal SAS och SC gäller följande:**

#### **Kombinationslista upprättas.**

##### **A:**

Basen för kombinationslistan är den enligt SAS kollektivavtal gällande senioritetslistan per den 30 juni 1996.

1. Inplacering på kombinationslistan sker enligt reglerna i SAS kollektivavtal för inplacering på senioritetslista, likaså eventuell förändring av placering vid tjänstledighet. Nyanställda piloter i SC och SAS från och med rekryteringsomgång 1997-1998 inplaceras på kombinationslistan.
2. Samtliga i SC per 30 juni 1997 anställda piloter och piloter som övergått från SC till SAS under rekryteringsomgång 1996-1997 inplaceras på kombinationslistan tillsammans med SAS piloter i rekryteringsomgång 1996-1997, dock att dessa SC piloter behåller sin inbördes placering enligt SC senioritetslista. (Innebär att SC piloter och SAS piloter fördelas på platser efter ålder, varefter SC piloter flyttas om så att SC piloternas inbördes ordning är enligt placering på SC senioritetslista, med SAS piloter i rekrytering 96-97 emellan.)

##### **B:**

Kombinationslistan ligger till grund för befordran till befälhavare i SAS, tjänstgöringsplacering i SAS och SC inkluderande befordran till befälhavare i SC, med de begränsningar som följer av respektive kollektivavtal avseende bindningstid i tjänstgöringsgrupp, samt uppsägning på grund av arbetsbrist och rätt till återanställning, med nedanstående undantag:

1. Rätt till tjänstgöringsplacering som befälhavare i SC baseras på anställningsdatum i SC för piloter som kvarstannar i SC och är anställda i SC före detta avtals datum, jämfört med anställningsdatum i SAS för piloter som tjänstgör i SAS.
2. Rätt till byte av tjänstgöring från SC till SAS och från SAS till SC baseras på frivillig ansökan och som kan begränsas till viss tjänstgöringsgrupp samt vid byte från SAS till SC även begränsas till viss bas. Rätt till SAS tjänst inträder totalt efter 48 månaders tjänst i SC räknat från anställningsdatum för piloter anställda i SC efter detta avtals datum.

3. Uppsägning på grund av arbetsbrist skall intill 48 månader efter anställningsdatum ske baserat på minskat behov i respektive bolag. Uppsagd pilot bibehåller sin placering på kombinationslistan. Anställningsrätt efter uppsägning på grund av arbetsbrist föreligger till såväl SAS som SC baserat på placering på kombinationslistan.
4. Om uppsägning på grund av arbetsbrist blir aktuell, för per avtalsdatum i SAS och /eller SC anställda piloter och som ej har bytt bolag baseras uppsägning på behovet i respektive bolag och placeringen på senioritetslista i SAS respektive SC. Anställningsrätt efter uppsägning på grund av arbetsbrist föreligger i första hand efter behov i respektive bolag och baseras på placering enligt senioritetslista i respektive bolag.

**C:**

SAS och SC äger rätt att begränsa övergången från SC till SAS till 14 % per rekryteringsår av totalt antal piloter i SC per 31 december föregående år samt att övergång från ett bolag till det andra förutsätter vakans.

-----  
**Intentionsavtal:**

Parterna är eniga om följande ändringar:

- 
7. SC piloters relation till SAS.  
Upphör .
  8. Uttagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS utlånade till SC.  
Första stycket andra satsen: Avtalsparter med SC är DPF, NSF och SPF.  
8 a) Andra stycket: Ingen senioritetsförlust vid tjänst i SC.
- 

Genom en överenskommelse från den 26 augusti 1997 fick intentionsavtalet sin nuvarande lydelse. Överenskommelsen, som har undertecknats av SAS och pilotföreningarna, finns intagen som bilaga V i kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna. Överenskommelsen har bl.a. följande innehåll.

**ÖVERENSKOMMELSE**

Mellan å ena sidan SAS och DPF, NSF och SPF å den andra sidan har i dag träffats överenskommelse om följande ändringar av Intentionsavtalet av den 14 januari 1989.

-----  
 Parterna är överens om att Intentionsavtalet per 14 januari 1989 har följande lydelse:  
ändring 23 maj 1997 och 26 augusti 1997, samt redaktionella ändringar.

## INTENTIONSAVTAL

-----

7. Uttagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS utlånade till SC

Piloter som är utlånade från SAS uttages, tjänstgör och avlönas i enlighet med reglerna i det mellan SC och DPF, NSF och SPF träffade kollektivavtalet om löne- och allmänna anställningsvillkor med följande tillägg och undantag:

- a) Vid tjänstgöring i SC bibehåller piloten löneanciennitet och erhåller ingen senioritetsförlust.
  - b) Tjänstgöringstiden i SC är minst 36 månader med möjlighet till förlängning med 12 mån/gång.
- 

Både SAS-piloter och piloter anställda i bolaget kan genom ett s.k. biddingförfarande ansöka om tilldelning av en viss befattning eller stationering i det andra bolaget. En pilot som tjänstgör som styrman i SAS kan t.ex. bidda sig till en kaptenstjänst i bolaget. När piloten förordnas till kapten träffar han ett utlåningsavtal/anställningsavtal med bolaget och beviljas i samband därmed tjänstledigt från SAS. Ett sådant avtal innehåller bl.a. följande.

”Förordnandet som FC gäller under minimum 36 månader, dvs. t.o.m. (*datum utelämnat här*). Därefter kan förordnandet forlängas i 12 månadersperioder såvida båda parter är enige om detta.

Angående villkor för lön, pension och försäkringsavtal, samt anställningsvillkor i övrigt hänvisas till den till enhver tid gällande kollektivavtal mellan SAS Commuter och SPF/DPF/NSF”.

Under år 2002 uppstod övertalighet i SAS, vilket innebar att ca 300 piloter sades upp i Danmark, Norge och Sverige. Vid en MBL-förhandling mellan bolaget och pilotföreningarna den 4 mars 2003 angående resursbehovet i bolaget konstaterades bl.a. att bolaget per den 1 april 2003 hade 314 piloter anställda, varav 47 var utlånade till bolaget från SAS, att bolaget hade en skyldighet att ta emot 61 övertaliga SAS-piloter samt att bolaget hade en övertalighet på 36 piloter. Bolagets skyldighet att ta emot de 61 piloterna från SAS baserades på en tillämpning av kombilistan, vilket resulterade i att bolaget i maj 2003 anställde 34 SAS-piloter och i september/oktober 2003 anställde 27 SAS-piloter. Samtidigt fick de 47 från SAS utlånade piloterna återgå till sina anställningar i SAS så snart deras respektive kontrakt med bolaget löpt ut eftersom de, enligt bolagets uppfattning, var anställda i bolaget med tidsbegränsade kontrakt.

Mellan parterna har uppkommit tvist främst huruvida giltigt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning har träffats och i sådant fall om det finns stöd i kollektivavtalet och i de enskilda anställningsavtalen för att tidsbegränsa de berörda piloternas anställningar. Tvisten rör även frågan om de berörda piloterna haft företrädesrätt till återanställning i bolaget och rätt till besked om att inte få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upp-

hör samt, för det fall giltigt kollektivavtal har träffats, om detta strider mot god sed på arbetsmarknaden. Lokala och centrala tvisteförhandlingar har ägt rum mellan parterna utan att de kunnat enas. Med anledning härav har förbundet väckt talan.

### Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat

- *i första hand* att Arbetsdomstolen skall fastställa att M.A., J.B., C.F., M.F., R.H., L.H., L.HK., R.J., C.J., J.J., I.M., E.W., E.WL., T.P., J.BG. och P.N. (piloterna) i enlighet med 4 § anställningsskyddslagen innehar tillsvidareanställningar hos bolaget.

- *i andra hand*, för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att piloternas anställningsavtal tidsbegränsats på ett korrekt sätt, att bolaget skall förpliktas att dels utge allmänt skadestånd till envar av piloterna med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 27 november 2003), dels utge ekonomiskt skadestånd till nedan angivna piloter enligt följande.

M.A.	261 383 kr
M.F.	47 594 kr
L.HK.	11 850 kr
R.J.	61 041 kr
T.P.	86 828 kr
J.BG.	86 619 kr
P.N.	190 750 kr
R.H.	59 899 kr
C.J.	43 647 kr
I.M.	21 824 kr
E.WL.	8 573 kr
J.J.	148 755 kr
E.W.	3 519 kr

På de ekonomiska skadestånden har vidare yrkats ränta enligt 6 § räntelagen på 261 383 kr från den 22 november 2003, på 47 594 kr från den 14 november 2003, på 11 850 kr från den 26 november 2003, på 61 041 kr från den 25 december 2003, på 86 828 kr från den 14 november 2003, på 86 619 kr från den 14 november 2003, på 190 750 kr från den 14 november 2003, på 59 899 kr från den 1 januari 2004, på 43 647 kr från den 29 januari 2004, på 21 824 kr från den 29 januari 2004, på 8 573 kr från den 29 januari 2004, på 148 755 kr från den 15 januari 2004, på 3 519 kr från den 20 december 2003, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden men vitsordat skäligheten av de ekonomiska skadestånden utom såvitt avser yrkat belopp till J.BG. Vidare har ränteyrkandena vitsordats som skäligen i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget brutit mot bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning har arbetsgivarparterna yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd skall jämkas till noll med hänsyn till omständigheterna.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

I beslut den 6 augusti 2003 avslog Arbetsdomstolen förbundets yrkande om förordnande enligt 36 § andra stycket anställningsskyddslagen.

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

### **Förbundet**

Bolaget bildades i slutet av 1980-talet i samband med att SAS bolagiserade viss trafik som främst gällde Fokker F-27. I samband därmed ingicks år 1989 mellan SAS å ena sidan och pilotföreningarna å andra sidan ett intentionsavtal som dels berörde vilka flygplanstyper som skulle flygas inom bolaget och storleken på dessa, dels de villkor som skulle gälla för de SAS-piloter som ville söka tjänster i bolaget. Bolaget var inte part i intentionsavtalet vid dess tillblivelse. Punkten 7, i det ursprungliga avtalet punkten 8, reglerar uttagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS utlånade till bolaget. Av punkten 7 b framgår att tjänstgöringstiden i bolaget är minst 36 månader med möjlighet till förlängning med 12 månader per gång. Bestämmelsen har ingen bäring på anställningstiden som sådan. I stället har regeln främst att göra med de s.k. biddingreglerna. När en pilot byter tjänst till annan flygplanstyp eller byter från tjänst i SAS till tjänst i bolaget eller tvärtom, så föregås detta av att piloten lämnar in en ansökan om byte, s.k. bidding. För det fall en pilot får sin bidding uppfylld enligt sina önskemål placeras piloten under minst tre år på en ny flygplanstyp innan piloten har rätt att hävda sin senioritet för att söka ny ledig tjänst.

I kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna framgår av § 16 mom. 1 punkten a att ”SAS-piloter søger ansættelse i foretaget i forbindelse med bidding i SAS. Sådanne piloter måste ha varit placeret mindst 36 måneder for at æge åberopa senioritet for tilbakaføring til SAS”. Bestämmelsen i § 16 innebär således att en pilot som övergår från SAS till bolaget inte får med åberopande av positionen på kombilistan bidra sig tillbaka till SAS för- rän tidigast efter 36 månader. Denna regel i kollektivavtalet motsvarar regeln i punkten 7 b i intentionsavtalet. Reglerna har således ingenting med själva anställningstiden eller begreppet tidsbegränsad anställning att göra. I stället har reglerna tillkommit som ett sätt för arbetsgivaren att kontrollera att piloterna inte söker nya tjänster alltför ofta eftersom det är mycket kostsamt att utbilda dem.

Intentionsavtalet skall betraktas som ett av SAS upprättat tjänstledighetsavtal/utlåningsavtal, eftersom piloterna har kvar sina anställningar i SAS när de erhåller anställning i bolaget. Den 23 maj 1997 träffades mellan SAS och bolaget å ena sidan och pilotföreningarna å andra sidan en överenskommelse som innehåller bl.a. diverse ändringar i det ursprungliga intentionsavtalet samt den s.k. kombilistan, vilken berör bl.a. tjänstetilldelning samt turordning vid uppsägning. Det förhållandet att bolaget genom L.Ö. har undertecknat överenskommelsen innebär inte att bolaget därigenom har blivit kollektivavtalspart beträffande intentionsavtalet. Undertecknandet är endast



ett uttryck för att bolaget har godkänt ändringarna i intentionsavtalet, eftersom ändringarna kan ha viss betydelse för bolaget. Överenskommelsen som träffades mellan SAS och pilotföreningarna den 26 augusti 1997 är inte undertecknad av bolaget trots att bolaget bara några månader tidigare har godkänt vissa ändringar i det då gällande avtalet. Skriftlighet är enligt 23 § medbestämmandelagen en förutsättning för giltigt kollektivavtal. En ytterligare förutsättning är att man är part i det avtalet. Eftersom bolaget inte är avtalspart och inte heller har undertecknat överenskommelsen av den 26 augusti 1997 är överenskommelsen inte gällande såsom kollektivavtal mellan bolaget och dess fackliga motparter för anställningarna i bolaget.

När en pilot från SAS får anställning i bolaget ingås ett anställningsavtal, benämnt utlåningsavtal. Av utlåningsavtalet framgår bl.a. att pilotens förordnande som flygkapten gäller under minimum 36 månader och att det därefter kan förlängas i 12-månadersperioder såvida båda parter är eniga om detta. Ett förordnande som flygkapten är inte en direkt anställningsfråga, utan en fråga om vilket uppdrag piloten skall ha i sin anställning. Avtalet anger också som villkor för anställningen att piloten klarar kaptensutbildning samt att bolagets kollektivavtal skall gälla. Som framgått ovan är inte överenskommelsen från den 26 augusti 1997 giltig som kollektivavtal. Det finns inte heller några bestämmelser i det kollektivavtal som träffats mellan bolaget och pilotföreningarna som berör tidsbegränsade anställningar av nu aktuellt slag eller liknande arrangemang för att begränsa anställningstiden. I vart fall finns inga sådana bestämmelser i den av arbetsgivarsidan åberopade § 16 i kollektivavtalet.

Det finns således ingen mellan parterna gällande kollektivavtalsbestämmelse som reglerar möjligheten att tidsbegränsa anställningar för piloterna i bolaget. Bolaget och de berörda piloterna har inte heller särskilt avtalat om tidsbegränsad anställning. Vid sådant förhållande följer av presumptionsregeln i 4 § anställningsskyddslagen att piloterna innehar tillsvidareanställningar hos bolaget.

Även om överenskommelsen av den 26 augusti 1997 är giltig som kollektivavtal mellan bolaget och föreningarna så har bestämmelsen i punkten 7 b inte tillämpats på ett korrekt sätt. Avtalet medger inte förlängning av kontrakten för längre tid än 12 månader i taget, oavsett om parterna är överens i frågan. Förlängning av utlåningsavtalen har emellertid beträffande 11 av de i målet aktuella piloterna förlängts med 36 månader. En sådan tillämpning leder till en urholkning av piloternas lagstadgade rättigheter och strider därför mot grunderna för anställningsskyddslagen.

Oberoende av anställningsform har de piloter som varit anställda i bolaget i mer än 12 månader företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen efter det att den tidsbegränsade anställningen löpt ut. I en rättegångsinlaga av den 26 juni 2003 har piloterna genom sitt dåvarande ombud anmält att de vill utnyttja sin företrädesrätt till återanställning. Piloterna har vidare under sommaren 2003 anmält sin företrädesrätt till respektive chef. I månadsskiftet september/oktober 2003 anställde bolaget 27 piloter från SAS, vilka hade kortare anställningstid enligt kombilistan än de i målet berörda

piloterna. De piloter som fick lämna sina anställningar i bolaget har utbildats för de aktuella arbetsuppgifterna och har tillräckliga kvalifikationer för de arbetsuppgifter som de nyanställda piloterna avses att utföra. Bolaget har således genom att anställa externa piloter i september/oktober 2003 brutit mot bestämmelserna i 25 § anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning. Under mars/april 2003 fick piloterna information om att bolaget inte avsåg att förlänga deras tidsbegränsade uppdrag eftersom det var brist på pilotjänster. Samtidigt beskrevs pilotbehovet som ökande, särskilt på kaptenssidan. Piloterna fick inget egentligt besked enligt 15 § anställningsskyddslagen om att deras tidsbegränsade anställningar skulle upphöra. Bolaget skall därför för brott mot 15 och 25 §§ anställningsskyddslagen förpliktas att till piloterna utge såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd.

I maj 2003 anställde bolaget 34 piloter från SAS, vilket skedde innan de i målet aktuella piloternas anställningar upphört eller anmälan om företrädesrätt skett. Bolagets handlande i detta avseende innebär ett kringgående av anställningsskyddslagens regler och ett brott mot grunderna för anställningsskyddslagen.

P.N:s anställning hos bolaget påbörjades den 25 juli 2000. Hans anställning hos SAS upphörde på grund av arbetsbrist den 30 april 2003. Han fick sluta i bolaget när hans kontrakt löpte ut den 24 juli 2003 trots att han hade återanställningsrätt när de 27 SAS-piloterna anställdes i september/oktober 2003. Det är således ett felaktigt påstående från bolagets sida att det system som bolaget tillämpat har en högre skyddsnivå än det som finns i anställningsskyddslagen.

Sammanfattningsvis har respektive pilot enligt förbundets mening ingått avtal om tillsvidareanställning med bolaget. Det finns inte någon för anställningarna gällande kollektivavtalsbestämmelse som reglerar tidsbegränsad anställning för de aktuella piloterna. Piloterna har inte heller träffat några individuella överenskommelser med bolaget om tidsbegränsad anställning. Anställningsskyddslagens bestämmelser för tidsbegränsade anställningar är därför fullt ut tillämpliga. Enligt anställningsskyddslagen finns inga förutsättningar att tidsbegränsa piloternas anställningar på sätt som skett. Arbetsdomstolen skall därför med stöd av 36 § anställningsskyddslagen förklara att piloternas anställningar skall gälla tills vidare. Oberoende av anställningsform har de piloter som varit anställda i bolaget i mer än 12 månader företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen efter det att den tidsbegränsade anställningen löpt ut. Om Arbetsdomstolen skulle finna att anställningarna tidsbegränsats på ett korrekt sätt görs gällande att piloterna inte fått något besked enligt 15 § anställningsskyddslagen om att anställningarna skulle upphöra. Bolagets handlande att förlänga utlåningsavtalen med mer än tolv månader strider mot grunderna för anställningsskyddslagen, liksom det förhållandet att bolaget i maj 2003, innan de berörda piloternas anställningar upphört eller anmälan om företrädesrätt gjorts, anställde 34 piloter från SAS.

## Arbetsgivarparterna

Under 1980-talet bedrev bolaget verksamheten som en ekonomiskt integrerad resultatenhet inom SAS. Under andra hälften av 1980-talet föddes idén om att bedriva verksamheten marknadsmässigt. Förhandlingar pågick mellan pilotföreningarna under flera år och resulterade så småningom i att ett konsortialavtal träffades och att bolaget bildades. Enligt konsortialavtalet skall bolaget för det danska, norska och svenska luftfartbolaget utföra flygningar på uppdrag av SAS på av SAS tillhandahållna koncessioner.

I samband med förhandlingarna ingicks ett intentionsavtal den 14 januari 1989. Av ingressen i intentionsavtalet framgår att avtalet är en förutsättning för samarbete mellan SAS och pilotföreningarna rörande bolagets verksamhet. När intentionsavtalet träffades var bolaget fortfarande en ekonomisk resultatenhet inom SAS, vilket är anledningen till att endast SAS har undertecknat avtalet som behörig arbetsgivarpart. Sedan bolaget börjat verka som självständigt produktionsbolag har intentionsavtalet tillämpats både av SAS och bolaget, vilket var en förutsättning i avtalet. Av punkten 7 b i avtalet framgår att SAS-piloter kan lånas ut till bolaget på tidsbegränsad tjänstgöring i 36 månader med möjlighet till förlängning med 12 månader åt gången.

Under åren har förhandlingar förts mellan SAS, bolaget och pilotföreningarna om olika samarbetsfrågor. Lokala förhandlingar som ägt rum mellan SAS, bolaget och pilotföreningarna från sommaren 1996 fram till våren 1997 resulterade bl.a. i att parterna träffade en överenskommelse om vissa ändringar i intentionsavtalet samt enades om att upprätta den s.k. kombilistan. Överenskommelsen från den 23 maj 1997, som har undertecknats av SAS, bolaget och pilotföreningarna, innehåller nämnda kombilista samt vissa ändringar i intentionsavtalet. I intentionsavtalet ändrades bl.a. dåvarande punkten 8 som gäller uttagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS utlånade till bolaget på så sätt att bolaget, i stället för SAS, angavs som avtalspart tillsammans med pilotföreningarna. Parterna enades även om att dåvarande punkten 7, som rörde bolagets piloters relation till SAS, skulle upphöra. I överenskommelsen från den 26 augusti 1997, som har undertecknats av SAS och pilotföreningarna, finns hela intentionsavtalet intaget med den nya formuleringen av punkten 7, som alltså motsvarar punkten 8 i det ursprungliga intentionsavtalet. Enligt bestämmelsen i punkten 7 kan hos SAS tillsvidareanställda piloter anställas i bolaget för tidsbegränsad tjänstgöring där i 36 månader med möjlighet till förlängning med 12 månader per gång. Överenskommelserna från den 23 maj 1997 och från den 26 augusti 1997 ingår i kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna och innebär således att kollektivavtal har träffats enligt 2 § anställningsskyddslagen mellan bolaget och pilotföreningarna som reglerar möjligheten att tidsbegränsa anställningar för piloter i bolaget.

En SAS-pilot kan söka anställning i bolaget genom s.k. bidding. Piloten får då ett tidsbegränsat förordnande om 36 månader med möjlighet till förlängning. Bakgrunden till biddingsystemet är att SAS-piloter som är anställda som styrmän i SAS kan söka befordran till att bli kaptener i bolaget, vilket varit mycket attraktivt. Alla SAS-piloter kan bidda till bolaget. Den SAS-

pilot som inte önskar bidda för att tjänstgöra i bolaget kan inte tvingas till det. SAS-piloter har rätt att bidda till bolaget en gång. De piloter som genom biddingsystemet får förordnande som kapten i bolaget erhåller ett enskilt anställningsavtal, ett s.k. utlåningsavtal. Pilotföreningarna, som har kollektivavtal med bolaget, har granskat innehållet i utlåningsavtalen och godkänt texten. Det har aldrig tidigare ifrågasatts att avtalen skulle vara tillsvidareanställningar eftersom de bygger på samarbetet med SAS. Det står tydligt i avtalet att förordnandet gäller under minimum 36 månader och att förlängning kan ske i 12-månadersperioder om parterna är ense om det samt att villkor/kollektivavtal gäller för tjänstgöringen. Samtliga piloter har undertecknat avtalen och när det gäller förlängning av utlåningsperioderna så har också de piloter som begärt utlåning accepterat villkoren i utlåningsavtalet genom att underteckna detta. I en del fall har förlängning av avtalen skett med 12 månader per gång och i vissa fall har förlängning skett i ytterligare 36 månader. Det är ingen rättighet att få kontraktet förlängt. Förlängning medges bara om båda parter är överens. Det är inte heller någon rättighet att få vara kvar i bolaget efter det att ett kontrakt har löpt ut. Den pilot som har biddat och erhållit tjänst i bolaget är tjänstledig från SAS. Piloten behåller därmed sin tillsvidareanställning i SAS och kvarstår också i SAS pensionsystem. Cirka 300 piloter har arbetat på detta sätt under åren och avtalen har inte ifrågasatts förrän nu. Det görs således gällande att de berörda piloterna har träffat enskilda anställningsavtal om tidsbegränsade anställningar i enlighet med kollektivavtalet. Avtalet anger tiden och att kollektivavtal gäller för anställningarna.

Samtliga piloter som är anställda i bolaget och SAS inplaceras på en gemensam senioritetslista, kombilistan. Genom kombilistan får piloterna i SAS och bolaget anställningsprioritet inom företagskonstellationen innan extern rekrytering sker. Kombilistan innebär att de båda bolagen får kontroll över flödet av piloter mellan bolagen. Den är en kombination av företagens senioritetslistor och avser att avgöra internkonkurrens mellan piloter anställda i de båda bolagen. Kombilistan skall även vara ett instrument för att reglera anställningsprioritet i bolagen för externa piloter samt reglera återanställningsrätten i bolagen för de piloter som sagts upp p.g.a. arbetsbrist. Kvalifikationskravet för den enskilde piloten är 48 månaders anställning i endera bolaget. Vid en arbetsbristsituation innebär tillämpningen av kombilistan för de piloter som har kortare anställningstid än 48 månader att det råder arbetsbrist i båda bolagen. För piloter med mer än 48 månaders anställning bedöms frågan om det föreligger arbetsbrist utifrån placeringen på kombilistan, oavsett i vilket av bolagen piloten är anställd och oavsett var arbetsbristen uppstår. Det sagda innebär att övertaliga piloter i SAS konkurrerar med icke övertaliga piloter i bolaget om tjänsterna i bolaget. Övertaliga uppsagda piloter i SAS skall erbjudas anställning i bolaget utifrån deras placering på kombilistan. En accept av anställningserbjudande i bolaget medför accept av anställningsvillkoren i bolaget och att bolaget därmed får hantera eventuell följande övertalighet. Ett erbjudande om byte av anställning till det andra bolaget i samband med arbetsbrist kan därför ses som ett omplaceringserbjudande. Omplaceringserbjudande går före återanställningserbjudande till tidigare p.g.a. arbetsbrist uppsagda piloter.

Under år 2002 uppstod övertalighet i SAS och något senare även i bolaget. Vid en MBL-förhandling den 4 mars 2003 konstaterades att bolaget per den 31 mars 2003 hade 314 piloter anställda, varav 47 var utlånade från SAS, att SAS hade 61 övertaliga piloter och att bolaget per den 1 april 2003 hade 36 övertaliga piloter. Bolaget hade en skyldighet att ta emot de 61 SAS-piloterna eftersom samtliga piloter som var övertaliga i SAS hade mer än 48 månaders anställning och de genom sin ställning på kombilistan var berättigade att få omplaceringserbjudande i bolaget. Bolaget hade därför inte någon möjlighet att erbjuda de 47 piloter som var utlånade från SAS kontraktsförlängning. Det har förts fortsatta diskussioner om den uppkomna övertalighetssituationen, men båda bolagen har varit överens med pilotföreningarna om att kollektivavtalet skall tolkas på angivet sätt och att systemet skall tillämpas på det sätt som skett. Övertaligheten i bolaget har bl.a. reducerats genom att vissa piloter har gått ner på deltid. Av ett protokoll från den 19 mars 2003 framgår att bolaget och pilotföreningarna är eniga om att § 16 i kollektivavtalet reglerar SAS-piloters rätt till flygkaptensställning i bolaget och att punkten 7 b i intentionsavtalet reglerar möjlighet till förlängning av utlåningskontrakten samt att det i punkten C i kombilistan anges när möjlighet till förlängning föreligger. Det konstaterades vidare att det inte fanns någon vakans i dagens situation, dvs. att det saknades möjlighet för piloterna att få förlängning av sina kontrakt. Av de övertaliga från SAS fick 34 piloter anställning i bolaget under våren 2003. Ingen av de i målet aktuella piloternas anställningar i bolaget hade då löpt ut. Under hösten 2003 anställde bolaget ytterligare 27 övertaliga piloter från SAS. Det är riktigt att de 61 piloter som anställdes från SAS hade lägre ställning på senioritetslistan än de som var utlånade på tidsbegränsade kontrakt, men de piloter som var anställda på tidsbegränsade kontrakt har inte blivit uppsagda. När deras utlåningskontrakt löpt ut har de i stället fått återgå till sina anställningar i SAS.

Det bestrids att de i målet aktuella piloterna har företrädesrätt till återanställning i bolaget. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen gäller endast om arbetstagare har sagts upp p.g.a. arbetsbrist eller varit anställd för begränsad tid enligt 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen och därefter p.g.a. arbetsbrist inte får fortsätta sin anställning. Ingen av de berörda piloterna har emellertid sagts upp p.g.a. arbetsbrist. Deras anställningar i bolaget har vidare varit tidsbegränsade utanför 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen i enlighet med den särskilda regleringen i kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna som tillämpats på förbundets medlemmar. Tillämpningen av kollektivavtalet innebär således att 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen avtalats bort. Piloterna har inte varit berättigade till besked enligt 15 § anställningsskyddslagen eftersom anställningarna har varit tidsbegränsade utanför 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen enligt den särskilda regleringen i kollektivavtalet. Om de skall anses berättigade till besked enligt 15 § anställningsskyddslagen så har det ändå inte funnits några lediga tjänster p.g.a. att kombilistan reglerar att övertaliga piloter i SAS har rätt till anställning i bolaget.

Det bestrids att det föreligger brott mot grunderna i anställningsskyddslagen. Det finns inte något skyddsintresse enligt anställningsskyddslagen eftersom parterna enligt kollektivavtalet har infört en högre skyddsnivå än vad som

skulle ha gällt om anställningsskyddslagen tillämpats. Avtalet innebär att samtliga piloter har en anställningsgaranti i endera bolaget utom såvitt avser piloter med en anställningstid som understiger 48 månader. P.N. sades upp från SAS p.g.a. att han hade kortare anställningstid än 48 månader. Sista anställningsdag var den 30 april 2003. Han hade varit utlånad till bolaget i 36 månader och sista anställningsdag enligt kontraktet var den 24 juli 2003. Bolaget kunde inte bryta kontraktet eftersom parterna hade avtalat om en tidsbegränsad anställning. P.N. har därför arbetat kontraktstiden ut, dvs. till den 24 juli 2003. När han blivit uppsagd har han haft företrädesrätt, vilket han informerats om.

Sammanfattningsvis gör arbetsgivarparterna gällande följande. SAS och bolaget har skapat ett system för byte av tjänstgöring mellan bolagen. Detta framgår av kollektivavtalets ordalydelse och av partsavsikten. Anställningarna har tidsbegränsats i enlighet med gällande kollektivavtal. De berörda piloterna har vidare träffat enskilda anställningsavtal om tidsbegränsade anställningar i enlighet med kollektivavtalet. Det bestrids att piloterna haft företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen. Sådan företrädesrätt gäller endast om arbetstagare sagts upp p.g.a. arbetsbrist eller varit anställd på begränsad tid enligt 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen och därefter p.g.a. arbetsbrist inte får fortsatt anställning. Så har inte varit fallet eftersom ingen av de berörda piloterna sagts upp p.g.a. arbetsbrist. Deras anställningar i bolaget har vidare varit tidsbegränsade utanför 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen i enlighet med den särskilda regleringen i kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna som tillämpats på förbundets medlemmar. Mot den bakgrunden bestrids även att piloterna har varit berättigade till besked enligt 15 § anställningsskyddslagen. Det bestrids även att bolagets handlande strider mot grunderna för anställningsskyddslagen.

## **Domskäl**

### *Tvisten*

Tvisten gäller i första hand om de berörda piloternas anställningar hos bolaget varit tidsbegränsade eller utgjort tillsvidareanställningar. Förbundet har gjort gällande dels att bolaget inte haft stöd i vare sig lag eller avtal för att tidsbegränsa anställningarna på det sätt som bolaget anser ha skett, dels att det mellan bolaget och piloterna inte har särskilt avtalats om tidsbegränsad anställning. Mot bakgrund av det anförda har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen skall fastställa att piloterna i enlighet med 4 § anställningsskyddslagen innehar tillsvidareanställningar i bolaget.

I andra hand har förbundet, under påståendet att bolaget brutit mot reglerna i anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning, framställt yrkanden om allmänt och ekonomiskt skadestånd till piloterna.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets talan. Vad gäller den i första hand förda talan har arbetsgivarparterna anförat att avtal om tidsbegränsade anställningar har träffats med piloterna och att dessa avtal haft stöd i tillämpligt

kollektivavtal. Den i andra hand förda talan har bestritts av arbetsgivarparterna med hänvisning till att piloterna behandlats i enlighet med gällande kollektivavtalsreglering om uppsägning på grund av arbetsbrist och rätt till återanställning.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med piloterna M.F. och M.A. På arbetsgivarparternas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med vice presidenten i bolaget L.Ö., samt vittnesförhör med den facklige företrädaren i NSF D.F-P., bolagets representant vid förhandlingarna angående övertaligheten i bolaget K.S-H. och den facklige förtroendemannen i NSF H.V. Därutöver har skriftlig bevisning åberopats av båda partssidorna.

Arbetsdomstolen har berett pilotföreningarna, dvs. DPF, NSF och SPF, tillfälle att yttra sig i målet. SPF har med anledning härav inkommit med yttrande medan de andra två pilotföreningarna inte har avhörtts.

*Har giltigt kollektivavtal träffats om tidsbegränsad anställning?*

Den första tvistefrågan är om piloternas anställningar, såsom arbetsgivarparterna hävdar, har tidsbegränsats med stöd av kollektivavtal. Det är ostridigt att bolaget och pilotföreningarna i förhållande till varandra är bundna av kollektivavtal om anställnings- och löneförhållanden för hos bolaget anställda piloter och att kollektivavtalet är tillämpligt även på förbundets medlemmar.

Enligt förbundets uppfattning finns det dock inte något giltigt kollektivavtal som medger att bolaget kan ingå sådana tidsbegränsade anställningar som påstås ha skett i detta fall. Till stöd för sin uppfattning har förbundet anfört i huvudsak följande. Det s.k. intentionsavtalet träffades ursprungligen mellan SAS och pilotföreningarna i samband med bolagets bildande. Bolaget var inte part i det avtalet. Bestämmelsen i nuvarande punkten 7 b i intentionsavtalet har ingen bäring på anställningstiden som sådan. Av bestämmelsen, som främst har att göra med de s.k. biddingreglerna, framgår att piloten inte får bidda sig tillbaka till SAS förrän efter tidigast 36 månader. Intentionsavtalet skall betraktas som ett av SAS upprättat tjänstledighetsavtal/utlåningsavtal, eftersom piloten har kvar sin anställning i SAS när han anställs i bolaget. Reglerna har alltså tillkommit som ett sätt för arbetsgivaren att försäkra sig om att piloterna inte skall söka nya tjänster alltför ofta eftersom det är mycket kostsamt att utbilda dem. Överenskommelsen som ingicks den 23 maj 1997 mellan SAS och bolaget å ena sidan och pilotföreningarna å den andra sidan innehåller vissa ändringar i intentionsavtalet samt den s.k. kombilistan. Denna överenskommelse har visserligen undertecknats av bolaget, men undertecknandet är endast ett uttryck för att bolaget har godkänt ändringarna i intentionsavtalet, eftersom ändringarna kan ha viss betydelse för bolaget. Överenskommelsen från den 26 augusti 1997, som innehåller hela det ändrade intentionsavtalet, har däremot inte undertecknats av bolaget trots att bolaget bara några månader tidigare har godkänt vissa ändringar i avtalet. Eftersom bolaget inte är avtalspart och inte heller har undertecknat överenskommelsen är den inte gällande såsom kollektivavtal mellan

bolaget och dess fackliga motparter. Det finns inte heller i övrigt någon för anställningarna gällande kollektivavtalsbestämmelse som reglerar tidsbegränsad anställning för de berörda piloterna.

Arbetsgivarparternas inställning är att ett giltigt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning har träffats mellan SAS, bolaget och pilotföreningarna. Till stöd för den ståndpunkten har anförts bl.a. följande. När intentionsavtalet träffades år 1989 var bolaget ännu en ekonomisk resultatenhet inom SAS, varför avtalet har undertecknats av SAS som behörig arbetsgivarpart. Bestämmelsen i punkten 7 b innebär att en SAS-pilot kan få tidsbegränsad anställning i bolaget under 36 månader med möjlighet till förlängning i 12 månader. Avtalet har tillämpats på det sättet av både SAS och bolaget och intressegemenskapen mellan verksamheterna har lösts med hjälp av avtalet. Förhandlingar har under årens lopp förts mellan SAS, bolaget och pilotföreningarna om olika samarbetsfrågor, vilka resulterade i att parterna den 23 maj 1997 träffade en överenskommelse om den s.k. kombilistan. Vidare enades parterna om vissa ändringar i intentionsavtalet, bl.a. upphörde punkten 7 samt ändrades punkten 8, dvs. nuvarande punkten 7 som gäller uttagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS utlånade till bolaget, på så sätt att bolaget anges som avtalspart med pilotföreningarna i stället för SAS. Överenskommelsen, som har undertecknats av SAS, bolaget och pilotföreningarna, finns intagen som en bilaga till kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna. Även överenskommelsen från den 26 augusti 1997 finns intagen som bilaga till kollektivavtalet och innehåller hela intentionsavtalet med den nya formuleringen av punkten 7, som alltså utgjorde punkten 8 i det ursprungliga intentionsavtalet. Den gjorda ändringen innebär dock endast att en redigering skett av bestämmelsen om uttagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS och utlånade till bolaget som ger bolaget möjlighet att låna tillsvidareanställda piloter från SAS för tidsbegränsad tjänstgöring i 36 månader med möjlighet till förlängning med 12 månader i taget. Det finns alltså stöd i ett gällande kollektivavtal för att tidsbegränsa piloternas anställningar på det sätt som har skett.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att det är ostridigt att överenskommelserna från den 23 maj 1997 respektive den 26 augusti 1997 finns intagna som bilaga IV respektive bilaga V i kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna. Det är vidare som Arbetsdomstolen uppfattat saken ostridigt att det genom överenskommelsen från den 23 maj 1997 har träffats ett kollektivavtal mellan bolaget och pilotföreningarna om frågor som rör bl.a. uppsägning p.g.a. arbetsbrist och återanställningsrätt genom den s.k. kombilistan. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att parterna är oense om kombilistan tillämpningsområde, vilket domstolen återkommer till nedan.

I 4 § första stycket anställningsskyddslagen anges som huvudregel att anställningsavtal skall anses gälla tillsvidare. Bestämmelsen har karaktären av en presumtionsregel. Endast genom att arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt avtalar om tidsbegränsad anställning och detta är tillåtet enligt 5 §, 5 a § eller 6 § kan huvudregeln åsidosättas med bindande verkan. En tidsbe-



gränsning kan dock även bli giltig genom att den har stöd i annan lag eller förordning eller i kollektivavtal. Eftersom tillsvidareanställning är huvudregel måste den som hävdar att ett avtal avser något annat kunna bevisa det.

Enligt 23 § medbestämmandelagen avses med kollektivavtal ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett kollektivavtal anses enligt paragrafens andra stycke skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter. Avgörande för om ett avtal skall vara att betrakta som kollektivavtal är således partsställningen i avtalet, avtalets innehåll och den form som valts för avtalet.

Som framgått av det anförda är det för tvistefrågan i denna del avgörande om bestämmelsen i nuvarande punkten 7 i det s.k. intentionsavtalet utgör en för bolaget bindande kollektivavtalsreglering som ger utrymme för tidsbegränsade anställningar av det slag som arbetsgivarparterna anser ha träffats här.

Det är ostridigt att en pilot, som arbetar som styrman i SAS, genom s.k. biddning, kan söka befordran till kapten i bolaget. L.Ö. har uppgett bl.a. följande om regleringen bakom detta förfarande. Bestämmelsen i punkten 7 b ger en SAS-pilot möjlighet att tjänstgöra i bolaget som kapten under en begränsad tid av 36 månader med möjlighet till förlängning av anställningen i 12 månader. En förlängning förutsätter att bolaget har ett behov av att förlänga kontraktet, att SAS beviljar piloten tjänstledigt och att piloten själv vill förlänga kontraktet. Bestämmelserna i § 16 mom. 1 i kollektivavtalet rörande anställnings- och löneförhållanden reglerar vem som har rätt att bli kapten i bolaget och den prioritering som gäller. De innebär att den pilot som går tillbaka till SAS tidigare än efter 36 månader mister sin senioritet. Detta sker inte om piloten stannar i bolaget längre tid än 36 månader. De kollektivavtalslutande parterna var överens om hur bestämmelserna skulle tillämpas. Omkring 300 piloter har arbetat på detta sätt under åren och ingen pilot har hävdat att han eller hon haft en tillsvidareanställning i bolaget förrän nu. D.F-P. och H.V. har i förhör bekräftat att de SAS-piloter som biddat sig till en anställning i bolaget har haft tidsbegränsade anställningar där och att det har fungerat så sedan bolaget bildades. SPF har i sitt yttrandet anförts bl.a. att enligt utlåningsregeln i punkten 7 skall en pilot i dag vara utlånad under minst tre sommarsäsonger, att återgång till SAS normalt sker genom "bidding" samt att enligt reglerna om "bidding" i § 16 i SAS-avtalet SAS kan vid ändrat behov göra en "tvångsförflyttning".

I ingressen till det intentionsavtal som träffades mellan SAS och pilotföreningarna i samband med bolagets bildande år 1989 framgår att avtalet beskriver de förutsättningar som skall vara uppfyllda för att etablera ett samarbete mellan SAS och pilotföreningarna rörande bolagets verksamhet. Avtalet innehåller i dåvarande punkten 8 b, dvs. nuvarande punkten 7 b, bestämmelser om utagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS och utlånade till bolaget. I bestämmelsen anges att tjänstgöringstiden i bolaget är minst 36 månader med möjlighet till förlängning med 12 månader

per gång. Det saknas enligt Arbetsdomstolens mening anledning att ifrågasätta arbetsgivarparternas påstående att orsaken till att bolaget inte undertecknat detta avtal är att bolaget vid den aktuella tidpunkten ännu inte var ett självständigt bolag.

Beträffande överenskommelsen från den 23 maj 1997 kan konstateras att den har träffats och undertecknats av på arbetsgivarsidan såväl SAS som bolaget och på arbetstagersidan av de tre pilotföreningarna. Överenskommelsen innehåller bl.a. den s.k. kombilistan som reglerar uppsägning p.g.a. arbetsbrist och rätt till återanställning m.m. Vidare finns i överenskommelsen vissa ändringar i intentionsavtalet, som bl.a. innebär att punkten 7 upphörde och att punkten 8, dvs. den punkt som reglerade uttagnings- och tjänstgöringsvillkor för piloter anställda i SAS och utlånade till bolaget ändrades dels med avseende på den hänvisning till tillämpligt kollektivavtal som finns i bestämmelsen och som efter ändringen skulle avse kollektivavtal mellan bolaget och pilotföreningarna, dels med avseende på regleringen av senioritetsförlust som ändrades så att någon sådan över huvud taget inte längre skulle ske för de SAS-piloter som tjänstgjorde i bolaget. Förbundets påstående att bolagets undertecknande endast var ett uttryck för att bolaget godkände ändringarna i intentionsavtalet vederläggs av förhören med L.Ö. och D.F-P., som båda var med och förhandlade fram överenskommelsen samt undertecknade densamma för bolaget respektive för NSF. De har samstämmt uppgett att det är ett kollektivavtal som de har undertecknat. H.V., som också deltog i förhandlingarna har uppgett att även han är av uppfattningen att ett kollektivavtal träffades. Av förhöret med L.Ö. framgår dessutom att parternas avsikt med förhandlingarna dels var att träffa ett nytt avtal, kombilistan, dels att revidera de bestämmelser i intentionsavtalet som reglerade möjligheten för SAS-piloter att genom s.k. bidding erhålla tidsbegränsad anställning i bolaget. SPF har i sitt yttrande anfört att bolaget är indirekt part i intentionsavtalet genom överenskommelsen av den 23 maj 1997 där man bl.a. gjort ändringar i intentionsavtalet.

I överenskommelsen från den 26 augusti 1997, som har undertecknats av SAS och pilotföreningarna, finns hela intentionsavtalet intaget med den nya formuleringen av punkten 7, dvs. punkten 8 i det ursprungliga avtalet. Denna överenskommelse är visserligen inte undertecknad av bolaget och H.V. har uppgett att den endast utgör en bilaga till kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att texten i överenskommelsen från den 26 augusti 1997 i de delar som nu är av intresse återger de ändringar som parterna enades om vid de förhandlingar som föregick träffandet av överenskommelsen från den 23 maj 1997. Vidare har L.Ö. uppgett att överenskommelsen från den 26 augusti 1997 endast är en realisering och en konkretisering av de ändringar som parterna enades om och som skrevs in i överenskommelsen från den 23 maj 1997. Det kan tilläggas att såväl överenskommelsen av den 23 maj 1997 som överenskommelsen den 26 augusti 1997 finns intagna som bilagor i det tryckta kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna under rubriken ”Diverse protokoll och tilläggsavtal”.

Den omtvistade bestämmelsen i nuvarande punkten 7 i intentionsavtalet reglerar tveklöst sådana frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och ligger således inom det ämnesområde som kan regleras genom kollektivavtal. Vid en samlad bedömning av utredningen finner Arbetsdomstolen att även övriga formella förutsättningar är uppfyllda för att bestämmelsen skall utgöra en för bolaget bindande kollektivavtalsreglering. Arbetsdomstolen finner vidare att såväl vad som framkommit om partsavsikten som ordalydelsen i bestämmelsen samt vad L.Ö., D.F-P. och H.V. uppgett om det sätt på vilket regleringen faktiskt tillämpats innebär att det är styrkt att tidsbegränsade anställningar av det slag som det är fråga om här har stöd i den tillämpliga kollektivavtalsregleringen.

*Har individuella avtal om tidsbegränsade anställningar träffats?*

Förbundet har hävdats att piloterna inte har träffat några individuella överenskommelser med bolaget om tidsbegränsad anställning. I enlighet med presumptionsregeln i 4 § anställningsskyddslagen skall deras anställningar därför enligt förbundet anses gälla tills vidare.

Arbetsgivarparternas inställning är att bolaget och piloterna har träffat enskilda anställningsavtal om tidsbegränsade anställningar i enlighet med kollektivavtalet.

Det är ostridigt att de SAS-piloter som genom det s.k. biddingsförfarandet fått anställning som flygkaptener i bolaget har undertecknat ett utlåningsavtal/anställningsavtal. Det framgår av texten i avtalet att förordnandet gäller under minimum 36 månader med angivande av slutdatum och att förlängning kan ske i 12-månadersperioder om båda parter är eniga därom. Av avtalet framgår vidare att såvitt gäller villkor för lön, pension och försäkringsavtal samt anställningsvillkor i övrigt kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna är gällande. L.Ö. har uppgett att kontrakten i vissa fall har förlängts i mer än 12 månader, vilket berott på att bolaget började använda en ny flygplanstyp som medförde dyra utbildningskostnader och att avsteg från kollektivavtalet därför gjordes i enighet med de tre pilotföreningarna. Som framgår ovan har Arbetsdomstolen funnit att kollektivavtal har träffats mellan bolaget och pilotföreningarna som reglerar möjligheten att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Mot bakgrund av detta och av L.Ö:s uppgifter om att bolaget och pilotföreningarna var överens om att förlänga kontrakten anser Arbetsdomstolen att piloterna genom sitt undertecknande av utlåningsavtalen har godkänt de för anställningen gällande villkoren och att det därigenom är styrkt att de har ingått avtal med bolaget om tidsbegränsad anställning på de villkor som framgår av kollektivavtalet.

Förbundets yrkande om fastställelse av att de berörda piloterna har tillsvidareanställningar i bolaget kan mot bakgrund av det anförda inte bifallas.

*Har de SAS-piloter som fått sluta sina respektive anställningar i bolaget haft företrädesrätt till återanställning i bolaget?*

Pilotförbundet har i andra hand gjort gällande att bolaget har brutit mot bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § anställningsskyddslagen och har till stöd för sin uppfattning anfört i huvudsak följande. I september/oktober 2003 anställde bolaget 27 piloter från SAS, vilka hade sämre placering på kombilistan än de i målet berörda piloterna. De sistnämnda piloterna har utbildats för de aktuella arbetsuppgifterna och har tillräckliga kvalifikationer för de arbetsuppgifter som de nyanställda skall utföra. De har i en rättegångsinlaga av den 26 juni 2003 genom sitt dåvarande ombud anmält att de vill utnyttja sin företrädesrätt till återanställning. Under sommaren 2003 har piloterna även till respektive chef anmält sin företrädesrätt. Piloterna har inte fått något besked enligt 15 § anställningsskyddslagen om att deras anställningar skulle upphöra. Arbetsgivarparterna skall därför, för brott mot 15 och 25 §§ anställningsskyddslagen, förpliktas att till respektive pilot utge såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd.

Arbetsgivarparterna har bestritt såväl att de berörda piloterna har haft företrädesrätt till återanställning som att de haft rätt till besked enligt 15 § anställningsskyddslagen och anfört i huvudsak följande. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen föreligger endast om en arbetstagare sagts upp p.g.a. arbetsbrist eller varit anställd på begränsad tid enligt 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen och därefter p.g.a. arbetsbrist inte fått fortsätta anställningen. Så har inte varit fallet eftersom anställningarna i bolaget varit tidsbegränsade utanför 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen i enlighet med den särskilda regleringen i kollektivavtalet mellan bolaget och pilotföreningarna som tillämpats på förbundets medlemmar. Rätt till besked enligt 15 § anställningsskyddslagen föreligger inte heller eftersom anställningarna tidsbegränsats enligt den särskilda regleringen i kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är ostridigt att det under år 2002 uppkom en övertalighetssituation i SAS, vilket ledde till att cirka 300 piloter sades upp i Danmark, Sverige och Norge. Det är vidare ostridigt att bolaget har anställt 61 av de i SAS övertaliga piloterna, varav 34 anställdes i maj 2003 och 27 anställdes i september/oktober 2003 samt att de 47 piloter som var utlånade till bolaget på tidsbegränsade kontrakt fick återgå till sina anställningar i SAS när deras kontrakt hade löpt ut. För P.N. gällde dock att han redan innan kontraktet med bolaget löpte ut hade blivit uppsagd p.g.a. arbetsbrist från sin tillsvidareanställning hos SAS.

Som framgått ovan har Arbetsdomstolen uppfattat parternas talan på så sätt att det är ostridigt att kollektivavtal träffats mellan SAS, bolaget och pilotföreningarna genom den s.k. kombilistan, som bl.a. reglerar uppsägning p.g.a. arbetsbrist samt företrädesrätt till återanställning, och att detta kollektivavtal i och för sig är tillämpligt även på de berörda piloterna.

Av förhören med L.Ö., D.F-P. och H.V., som alla var med och förhandlade fram kombilistan, framgår att den träffades för att tillförsäkra piloter anställda i bolaget rättigheter i SAS på samma sätt som SAS-piloter hade i bolaget samt att syftet var att reglera bl.a. frågor om turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist och vid återanställning. Genom dessa förhör i förening med kombilistans ordalydelse finner Arbetsdomstolen följande utrett. Samtliga piloter som anställdes i SAS eller i bolaget efter år 1997 inplaceras på kombilistan, vilken är en för båda bolagen gemensam senioritetslista. Den skall bl.a. tillämpas vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist samt vid återanställning. För piloter med mindre än 48 månaders anställning innebär tillämpningen av kombilistan att det råder arbetsbrist i båda bolagen och för piloter med längre anställningstid än 48 månader att det råder arbetsbrist utifrån placeringen på kombilistan, oavsett i vilket av bolagen det är arbetsbrist och piloten är anställd. En konsekvens av tillämpningen av kombilistan blir därför att övertaliga piloter i SAS konkurrerar med icke övertaliga piloter i bolaget om arbetstillfällena i bolaget och att övertaliga, uppsagda piloter i SAS skall erbjudas anställning i bolaget utifrån deras placering på kombilistan. Ett erbjudande om byte av anställning till det andra bolaget i samband med arbetsbrist i det ena bolaget kan därför ses som ett omplaceringserbjudande. Omplaceringserbjudande går före återanställningserbjudande till tidigare p.g.a. arbetsbrist uppsagda piloter. Återanställning av uppsagda piloter i endera bolaget sker utifrån kombilistan oavsett vilket bolag de sagts upp ifrån. Rätt till återanställning enligt kombilistan förutsätter dock att det finns vakans i något av bolagen. Bestämmelserna i § 16 mom. 3 i kollektivavtalet fungerar i sammanhanget som en intern senioritetslista som reglerar uppsägning i bolaget för de piloter som har varit anställda kortare tid än 48 månader.

När det gäller den aktuella övertalighetssituationen framgår dels av ett protokoll från en förhandling den 4 mars 2003 mellan bolaget och pilotföreningarna, dels av förhöret med K.S-H. att parterna var helt eniga om att tillämpa kombilistan på det sätt som skett. Detta innebar att 47 piloter hos bolaget återfördes till SAS sedan deras respektive kontraktstider löpt ut och att 61 övertaliga piloter från SAS anställdes i bolaget samt att den övertalighetssituation som kom att uppstå hos bolaget löstes bl.a. genom att vissa av piloterna i bolaget gick ner på deltid. Av förhöret med K.S-H. framgår vidare att det hade krävts vakanser i bolaget för att bolaget skulle ha haft möjlighet att förlänga avtalen för de utlånade piloterna samt att det inte fanns några vakanser eftersom bolaget hade en skyldighet att i enlighet med kombilistan ta emot de 61 övertaliga SAS-piloterna. Att det saknades vakanser i bolaget styrks även av ett protokoll daterat den 19 mars 2003 från förhandlingar mellan bolaget och pilotföreningarna.

I 22 § anställningsskyddslagen regleras turordningen vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist. En arbetstagare, som har blivit uppsagd p.g.a. arbetsbrist eller som av samma anledning inte har fått en anställning förnyad, som har varit tidsbegränsad enligt 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen, har enligt 25 § anställningsskyddslagen företrädesrätt till anställning inom nio månader efter den tidigare anställningens upphörande. En förutsättning är dock att den

anställd, då anställningen upphörde, hade haft mer än sammanlagt tolv månaders anställning hos arbetsgivaren under den senaste treårsperioden. Enligt 2 § tredje stycket är det möjligt att genom kollektivavtal göra avsteg bl.a. från bestämmelserna i 22 och 25 §§ anställningsskyddslagen. Lagens turordningsregler kan alltså ersättas av kollektivavtalsreglerade turordningar.

När det gäller förbundets påstående om att bolaget har brutit mot 25 § anställningsskyddslagen genom att i september/oktober 2003 anställa 27 av de övertaliga SAS-piloterna är i målet styrkt att de berörda piloterna har varit anställda i bolaget på tidsbegränsade kontrakt i enlighet med den särskilda kollektivavtalsregleringen härom. Utredningen visar vidare att piloterna, när deras kontrakt löpt ut inte har fått sina kontrakt förlängda, utan att de har gått tillbaka till sina anställningar i SAS som de varit tjänstlediga från. Ingen av piloterna har således blivit uppsagd p.g.a. arbetsbrist, utom såvitt gäller P.N. som blev uppsagd från sin tillsvidareanställning hos SAS. Av utredningen framgår att hans anställningstid understeg 48 månader varför han i enlighet med regleringen i kollektivavtalet blev uppsagd från sin anställning till följd av den rådande övertaligheten. Han informerades om sin återanställningsrätt men eftersom det, enligt vad utredningen visar, inte fanns några vakanser har han inte kunnat erbjudas någon ny anställning. Mot bakgrund av det anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att bolaget inte brutit mot bestämmelserna i 25 § anställningsskyddslagen.

Nästa fråga är då om, som förbundet menar, bolaget genom att inte lämna besked om att de berörda piloternas tidsbegränsade anställningar skulle upphöra, har brutit mot 15 § anställningsskyddslagen.

Av 15 § anställningsskyddslagen följer att en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 eller 5 a §§ samma lag och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Enligt 2 § fjärde stycket anställningsskyddslagen finns möjlighet att genom kollektivavtal träffa överenskommelse om avvikande regler. Det har inte ansetts nödvändigt att i lagtexten föreskriva någon skyldighet att lämna besked i sådana fall, där det med stöd av kollektivavtal har avtalats om tidsbegränsning utanför området för 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen (prop. 1981/82:71 s. 165). Enligt vad Arbetsdomstolen har kommit fram till i det föregående har de aktuella anställningarna tidsbegränsats i enlighet med gällande kollektivavtal, vilket innebär en sådan särreglering för området i fråga som avses i 2 § anställningsskyddslagen (jfr AD 2003 nr 53). Arbetsdomstolen finner alltså att bestämmelsen i 15 § anställningsskyddslagen inte är tillämplig när, som i detta fall, det är fråga om anställningar som har tidsbegränsats med stöd av kollektivavtal.

*Strider kollektivavtalet mot god sed ?*

Förbundet har slutligen gjort gällande att kollektivavtalsregleringen och tillämpningen därav i allt fall strider mot god sed samt anför i huvudsak följande. Om det anses föreligga en kollektivavtalsreglerad rätt för bolaget att tidsbegränsa anställningar på sätt som skett här så har dessa inte

tillämpats på ett korrekt sätt. Avtalet medger inte förlängning av kontrakten i mer än 12 månader, oavsett om parterna är överens. I ett flertal fall har utlåningsavtalen emellertid förlängts med 36 månader. En sådan tillämpning leder till en urholkning av piloternas lagstadgade rättigheter och strider därför mot grunderna för anställningsskyddslagen. Det gör även bolagets handlande i maj 2003 då 34 piloter från SAS anställdes, innan de berörda piloternas anställningar upphört eller anmälan om företrädesrätt gjort. Arbetsgivarparternas påstående att kollektivavtalet ger de berörda piloterna en högre skyddsnivå än anställningsskyddslagen är felaktigt. Ett tydligt exempel på detta är P.N:s situation. Han var uppsagd från SAS när hans kontrakt löpte ut i bolaget och har inte erbjudits återanställning i någondera bolaget. Med en tillämpning av reglerna i anställningsskyddslagen skulle han ha fått möjlighet till återanställning i bolaget när kontraktstiden hade löpt ut i stället för någon av de 27 piloter från SAS som nyanställdes under hösten 2003.

Arbetsgivarparterna har bestritt att kollektivavtalet strider mot god sed och anfört i huvudsak följande. Det är riktigt att utlåningsavtalen i vissa fall har förlängts i mer än 12 månader. Det har dock skett i enighet med pilotföreningarna. I avtalet står tydligt att förordnandet gäller under minimum 36 månader och att förlängning kan ske i 12-månadersperioder om parterna är ense om det. Samtliga piloter som begärt utlåning har undertecknat och accepterat utlåning. Det är riktigt att de 34 SAS-piloterna anställdes innan de berörda piloternas anställningar i bolaget upphört eller anmälan om företrädesrätt gjorts. Skyddsintresse enligt anställningsskyddslagen föreligger emellertid inte eftersom parterna enligt kollektivavtalet har infört en högre skyddsnivå än vad som skulle gällt om anställningsskyddslagen tillämpats. Kollektivavtalet innebär att samtliga piloter har en sorts anställningsgaranti i endera bolaget utom såvitt avser piloter med en anställningstid som understiger 48 månader. P.N. sades upp från SAS p.g.a. att han hade kortare anställningstid än 48 månader. Sista anställningsdag var den 30 april 2003. Han hade varit utlånad till bolaget i 36 månader och sista anställningsdag enligt kontraktet var den 24 juli 2003. Bolaget kunde då inte bryta kontraktet eftersom parterna hade avtalat om en tidsbegränsad anställning. Han arbetade därför kontraktstiden ut, dvs. till den 24 juli 2003. Eftersom han blev uppsagd från SAS p.g.a. arbetsbrist hade han företrädesrätt, vilket han även informerades om. Han har dock inte kunnat återanställas eftersom det inte funnits några vakanser. De berörda piloterna har genom kollektivavtalet fått förmånen att under en begränsad tid arbeta som kapten i bolaget. Cirka 300 piloter har arbetat på detta sätt under åren, vilket visar att det varit mycket attraktivt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt anställningsskyddslagen är det i betydande omfattning tillåtet att träffa kollektivavtal om avvikelser från regler i lagen. Det brukar sägas att lagens regler i detta hänseende är semidispositiva. Omfattningen av det semidispositiva området anges i 2 § anställningsskyddslagen. Av bestämmelsen framgår bl.a. att reglerna om tidsbegränsade anställningar i 5 och 5 a §§, om besked enligt 15 § och om företrädesrätt till återanställning i 25–27 §§ är semidispositiva. Av Arbetsdomstolens praxis, se AD 1995 nr 108 och AD

1996 nr 20, framgår att det emellertid finns gränser för avtalsfriheten. Om arbetstagaren genom kollektivavtalet t.ex. får ett väsentligt sämre skydd än lagen är tänkt att ge och om följden blir en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter kan avtalet förklaras ogiltigt i den del som det går längre än vad lagen kan anses medge.

Här kan till en början konstateras att den kollektivavtalsreglering som tillämpats funnits under en längre tid. Den har sålunda inte tillkommit med anledning av den övertalighetssituation som uppkom under hösten 2002. Det har inte heller ens påståtts att tillämpningen för de i målet aktuella piloterna avvikit från den tillämpning som i övrigt har skett.

När det gäller förbundets påstående att det förhållandet att utlåningsavtalen i vissa fall har förlängts i mer än 12 månader strider mot grunderna för anställningsskyddslagen gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Utredningen visar att de berörda piloterna i samband med att de anställdes på tidsbegränsade kontrakt i bolaget har beviljats tjänstledigt från sina respektive anställningar i SAS. Piloterna har vidare genom att underteckna de enskilda anställningsavtalen godkänt att avtalen förlängts. Av L.Ö:s uppgifter framgår att avtalen har förlängts i enighet med pilotföreningarna. Mot bakgrund härav och då piloterna således haft kvar sina respektive anställningar i SAS och därigenom haft sin anställningstrygghet i det bolaget kan Arbetsdomstolen inte finna att bolaget genom att i vissa fall förlänga utlåningsavtalen med mer än 12 månader tillämpat kollektivavtalet på ett sätt som strider mot grunderna för anställningsskyddslagen eller god sed.

När det därefter gäller förbundets påstående att bolagets agerande i maj 2003 då 34 övertaliga SAS-piloter anställdes innan de berörda piloternas anställningar löpt ut eller de anmält företrädesrätt till återanställning stått i strid med grunderna för anställningsskyddslagen gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Av kombilistan i kollektivavtalet framgår att samtliga piloter har en form av anställningsgaranti i endera bolaget utom såvitt avser piloter med en anställningstid som understiger 48 månader. När kontrakten löpte ut för de berörda piloterna har de således kunnat gå tillbaka till sina anställningar i SAS, vilka de varit tjänstlediga från. Detta gällde dock inte P.N. som redan dessförinnan hade sagts upp p.g.a. arbetsbrist från sin anställning hos SAS eftersom han hade kortare anställningstid än 48 månader och därför bedömdes enbart utifrån situationen där utan ”omplaceringsrätt” i bolaget. Enligt Arbetsdomstolens bedömning kan med hänvisning till anförda inte det aktuella regelverket och tillämpningen därav anses innebära en sådan otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter att det strider mot god sed på arbetsmarknaden.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Det anförda innebär att förbundets talan skall avslås i sin helhet. Vid denna utgång skall förbundet förpliktas att utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.



**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Pilotförbundets talan.
2. Pilotförbundet skall ersätta Flygarbetsgivarna och SAS Commuter A/S för deras rättegångskostnader med tvåhundraåttatusensjuhundraåttiosex (238 736) kr, varav 224 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Dirke, Christer Måhl, Peter Ander, Carl Magnus Pontén, Lars-Erik Klason och Leif Åkerblom. Enhälligt.

Sekreterare: Annica Hellström