

Sammanfattning

Ett företag i flygbranschen har i en arbetsbristsituation erbjudit ett antal övertaliga flygkaptener fortsatt anställning som flygstyrmän. Erbjudandena har accepterats av flygkaptenerna. Fråga om omplaceringarna har varit stridande mot det tillämpliga kollektivavtalet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2005-12-21
StockholmDom nr 130/05
Mål nr A 113/04**KÄRANDE**

Svensk Pilotförening, Box 1139, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Erik Danhard, Advokatfirman Cederquist, Box 1670,
111 96 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Flygarbetsgivarna, Box 1621, 111 86 STOCKHOLM
2. Malmö Aviation AB, 556458-3101, Box 37, 201 20 MALMÖ
Ombud för båda: chefsjuristen Pia Schöldström, TransportGruppen TGS
Service AB, Box 1621, 111 86 STOCKHOLM

SAKEN

tolkning av kollektivavtal

Mellan Malmö Aviation AB och Svensk Pilotförening gäller kollektivavtal om anställning och löneförhållanden för hos bolaget anställda flygkaptener och flygstyrmän (hädanefter pilotavtalet). Det i målet aktuella pilotavtalet ingicks den 12 mars 1999 med giltighet fr.o.m. den 1 januari 1999 t.o.m. i första hand den 31 mars 2001. Giltighetstiden har därefter prolongerats med justeringar endast i fråga om utgående löner. Pilotavtalet innehåller bl. a. följande bestämmelser.

§ 1. TJÄNSTGÖRINGSFÖRHÅLLANDEN**Mom 1**

Tjänstgöringen i företaget omfattar all flygning, som företages för företagets räkning med flygplan, som ägs av företaget eller eljest stadigvarande står till företagets förfogande eller chartras av företaget.

Mom 2

Den anställde ställer sina erfarenheter och kunskaper till företagets förfogande samt förpliktar sig att utföra all sådan tjänst som avses i § 1 mom 1.

§ 13. SENIORITET & BIDDING**Mom 1**

Alla piloter anställda i företaget skall vara uppförda på en gemensam senioritetslista i löpande nummerföljd. Samtliga piloter anställda i företaget tillhör samma driftenhet. Ändring i senioritetslistan kan ske endast i enlighet med mom 3 nedan.

Mom 2

Senioritetslistan upprättas på grundval av anställningsdatum som pilot. För framtida inplaceringar (fr.o.m. 1999) gäller att piloter som har anställningsdag från 1 januari

t o m 30 juni betraktas som en grupp och placeras in på listan efter ålder. Piloter som har anställningsdag från 1 juli t.o.m. 31 december betraktas som en grupp och placeras in på listan efter ålder.

Mom 6

Senioritetslistan skall ligga som grund vid avgörande av följande ärenden:

- a) Befordran från flygstyrman till befälhavare förutsatt att nödvändiga kvalifikationer föreligger (se mom 7.)
- b) Uppsägning och/eller permittering på grund av allmän inskränkning av antalet anställda.
- c) Återanställning av anställda som tidigare uppsagts.(Enligt mom 6 b.)
- d) Förflyttning till annan stationeringsort. (Se mom 7.)
- e) Utbildning på ny flygplanstyp. (Se mom 7.)

Mom 7 – Bidding regler

Hänvisar till separat provavtal.

 .-.

Det i § 13 mom. 7 åsyftade provavtalet ingicks den 17 mars 1999 men upphörde att gälla efter uppsägning i december 1999. Provavtalet innehöll en bestämmelse av följande lydelse.

Mom 7.4 Tvingad förändring av pilottjänst

- a) Vid ändrat behov äger företaget rätt att omplacera pilot med iakttagande av omvänd senioritet. Dock ej vad avser tjänsteställning (befälhavare-styrman)
 - b) Vid påtvingad förändring av stationeringsort skall berörd pilot erhålla minst 6 månaders varsel om flytt.
 - c) Pilot som påtvingats förändring av pilottjänst äger rätt att återropa förtur till sin föregående pilottjänst.
- .-.

Under våren 2004 fördes förhandlingar mellan bolaget och pilotföreningen med anledning av en tilltänkt omorganisation av verksamheten. Vid förhandlingarna angav bolaget att det avsåg att minska verksamheten från tolv till nio flygplan, vilket skulle medföra övertalighet inom pilotkåren. Under hösten 2004 erbjöd bolaget enligt anställningsskyddslagen ett antal flygkaptener omplacering till arbete som flygstyrmän. Bland dessa återfanns F.H., J.J., P.E., N.A., M.Å., M.B., M.E., M.H., T.B. och M.G. Flygkaptenerna accepterade erbjudandet och anförde därvid att detta skedde under förutsättningen att omplaceringen inte stred mot lag eller avtal. Omplaceringarna genomfördes den 1 november 2004.

Mellan parterna har uppstått tvist huruvida bolaget har brutit mot pilotavtalet genom att omplacera piloterna och därigenom ändra deras tjänsteställning från flygkapten till flygstyrman med åtföljande lönesänkning. Parterna har förhandlat såväl lokalt som centralt utan att tvisten har kunnat lösas.

Pilotföreningen har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har såsom talan slutligt bestämts yrkat att domstolen skall förklara

1. att bolaget vid ändrat behov inte äger rätt att förändra en pilots tjänsteställning från kapten till styrman, inte ens genom överenskommelse med enskild pilot, samt
2. att piloterna F.H., J.J., P.E., N.A., M.Å., M.B., M.E., M.H., T.B. och M.G. är obundna av överenskommelserna vad gäller ändrad tjänsteställning och att de följaktligen alltjämt innehar tjänsteställning som kapten.

Pilotföreningen har vidare yrkat att Arbetsdomstolen skall

1. förplikta bolaget att, för tiden fr.o.m. den 1 november 2004 t.o.m. den 27 oktober 2005, utge lön eller ersättning till

a) F.H. med	203 622 kr,
b) J.J. med	201 868 kr,
c) P.E. med	184 641 kr,
d) N.A. med	184 641 kr,
e) M.Å. med	184 641 kr,
f) M.B. med	186 164 kr,
g) M.E. med	186 164 kr
h) M.H. med	110 218 kr
i) T.B. med	110 218 kr
j) M.G. med	111 833 kr

samt förklara att bolaget är skyldigt att fullgöra sina förpliktelser vad avser semesterförmåner och pension beträffande de yrkade beloppen,

2. förplikta bolaget att till envar av piloterna vid a) – j) utge allmänt skadestånd med 80 000 kr,
3. förplikta bolaget att till pilotföreningen utge allmänt skadestånd med 600 000 kr.

På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen beträffande p. 1 a) – g) från den 30 april 2005, beträffande p. 1 h) – j) från den 31 juli 2005 och beträffande beloppen vid p. 2 och 4 från den 16 juni 2004, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet men vitsordat de yrkade beloppen i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att de yrkade beloppen skall utges har bolaget medgett yrkandet rörande semesterförmåner och pension. Ränterykandena har vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Pilotföreningen

Bolaget har med tillämpning av anställningsskyddslagens regelsystem för uppsägning vid arbetsbrist tvingat fram en omplacering av övertaliga flygkaptener till styrmansbefattningar och därigenom åstadkommit en förändring av kaptenernas tjänsteställning som i praktiken inneburit en degradering. Pilotföreningens inställning är att kollektivavtalet har ett sådant innehåll att en överenskommelse om förändrad tjänsteställning för en kapten till styrman saknar rättslig verkan. En sådan degradering är inte tillåtlig enligt pilotavtalet, utan förutsätter en särskild överenskommelse av kollektivavtals natur. Detta följer av senioritets- och lönebestämmelserna i pilotavtalet.

Avtalshistoriken

Det första kollektivavtalet mellan Malmö Aviation och pilotföreningen tillkom år 1989. I slutet av 1990-talet skedde det en sammanslagning med Braathens. Det nuvarande kollektivavtalet har i aktuella hänseenden samma innehåll som 1989 års avtal. Pilotavtalets rättsliga verkningar har, såvitt avser senioritets- och lönebestämmelserna, aldrig varit föremål för några djupare överväganden mellan parterna. De aktuella avtalsbestämmelserna har nämligen hämtats från andra kollektivavtal, främst avtal på SAS-området, och har i princip identisk lydelse med dessa. Flertalet kollektivavtal inom flygbranschen bygger liksom pilotavtalet på de underliggande principer som utvecklats på SAS-området under mer än 50 år. I ett kollektivavtal från år 1947 mellan AB Aerotransport, föregångaren till SAS, och Sveriges Flygbefälsförening återfanns ett embryo till senioritetsbestämmelser som innebar att vid lika lämplighet flygare med högsta antal tjänsteår ägde företräde. I ett kollektivavtal från 1952/1953 mellan SAS och flygpersonalföreningarna angavs att senioritetslistan skulle ligga till grund för befordran, uppsägning och/eller permittering på grund av allmän inskränkning av antalet flygare samt vid återanställning. Vid uppsägning och /eller permittering skulle man följa turordningen från botten av respektive senioritetslista. Det har alltså även före anställningsskyddslagens tillkomst funnits regler om turordning som varit avsedda att tillämpas inte bara vid uppsägningar, utan även i andra situationer. I ett annat kollektivavtal på SAS-området, som var gällande mellan år 1969 och 1972, angavs att samtliga flygkaptener och flygstyrmän anställda inom SAS skulle vara uppförda på en gemensam senioritetslista i löpande nummerföljd enligt vissa angivna principer. Senioritetslistan skulle ligga till grund för befordran, tilldelning av tjänstgöringsgrupp, uppsägning eller permittering på grund av allmän inskränkning av antalet flygare samt återanställning av flygare som tidigare uppsagts eller permitterats. Vid ändrat behov kunde SAS förflytta en flygare från en tjänstgöringsgrupp till en annan. Vid sådan förflyttning skulle i möjligaste mån senioriteten beaktas. Denna reglering liknar de senioritetsbestämmelser som återfinns i det nu aktuella pilotavtalet. Den enda skillnaden är att senioritetsbestämmelserna i SAS-avtalet inte reglerade pilotens stationeringsort eftersom SAS-piloter skulle anses vara stationerade på den bas som bestämts vid anställningstidpunkten.

Pilotavtalet

Av § 1 i kollektivavtalet följer att avtalet omfattar samtliga piloter, oavsett om de är flygkaptener eller flygstyrmän. Det är inte fråga om två olika befattningar. Enligt § 13 skall flygkaptener och flygstyrmän ingå i samma senioritetslista. Senioritetsreglerna har en vidare innebörd än anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning vid uppsägning. Senioritetsreglerna skall även tillämpas vid befordran, vid förflyttning till annan stationeringsort och vid utbildning på annan flygplanstyp. Detta innebär att arbetsgivaren visserligen har rätt att fatta beslut om en viss förändring, men att han då måste följa reglerna om senioritet.

Även lönebestämmelserna i kollektivavtalets bilaga E knyter an till det nu anförda. Av dem framgår att befälhavartillägg utgår till kapten som är kvalificerad som befälhavare. Det är fråga om ett tarifflönesystem med 20 olika lönesteg. Grundlönen kunde i 1999 års löneläge variera mellan 18 500 kr och 45 399 kr. Därutöver erhöll varje pilot som befordrats till kapten ett befälhavartillägg på 12 146 kr.

Det finns även ett särskilt befälhavartillägg som utgår till kapten efter tre respektive sex års tjänstgöring som befälhavare. Det enda krav som uppställts för att erhålla detta tillägg är att kaptenen varit befälhavare under viss angiven tid. Bestämmelsens utformning tyder på att det aldrig har förutsetts någon möjlighet att den som blivit kapten skall kunna få sin tjänsteställning förändrad. Lönebestämmelserna är strikt normerande och det saknas därför förutsättningar för parterna att avvika från bestämmelserna genom enskilda överenskommelser. Lönesystemet förutsätter att piloten avancerar uppåt, inte nedåt, i löneskalan. Senioritets- och lönebestämmelserna var för sig och sammantagna hindrar sådana förändringar som bolaget har genomfört i de aktuella piloternas tjänsteställning.

Pilotförenings ståndpunkt vinner visst stöd även av ett antal andra bestämmelser i pilotavtalet. Av § 9 mom 3, som knyter an till senioritetsbestämmelserna, framgår att piloten vid återanställning efter uppsägning beroende på arbetsbrist äger företrädesrätt att inom tre år återinträda i tjänst under förutsättning att piloten har ett giltigt certifikat. Vidare framgår det av § 14 att arbetsgivaren har möjlighet att vidta disciplinära åtgärder mot en pilot, men degradering omnämns inte som möjlig åtgärd. Av pilotavtalets bilaga med resereglemente framgår av mom 8 att en pilot som förflyttas till en annan stationeringsort och samtidigt erhåller en högre tjänsteställning kan ha rätt till vissa förmåner; någon bestämmelse om motsvarande ersättning då piloten erhåller lägre tjänsteställning finns det inte. Av uniformsreglementet framgår att antalet galoner på uniformskavajen kan variera beroende på pilotens ställning.

Biddingregler

Det finns för närvarande inte något gällande biddingavtal mellan parterna. Bidding innebär att en pilot kan framställa önskemål om viss tjänstgöring. I

det provavtal om bidding som gällde fram till december 1999 föreskrevs i mom 7.1 att biddingreglerna skulle tillämpas vid tilldelning av pilottjänst och att pilottjänst omfattar stationeringsort, flygplanstyp och tjänsteställning (styrman-befälhavare). Vid tilldelning av pilottjänst ägde pilot med högre senioritet företräde framför pilot med lägre senioritet. Vidare angavs att pilot ägde rätt att avböja en befordran, men också att han inte ägde rätt att bidda lägre tjänsteställning. Det gick alltså inte att så att säga växla ned i systemet och erhålla en lägre tjänsteställning. Av provavtalets mom 7.4 framgick att företaget vid ändrat behov ägde rätt att omplacera pilot med iakttagande av omvänd senioritet, men inte vad beträffar tjänsteställning (befälhavarestyrman). Detta betyder att en arbetsgivaren visserligen kunde besluta om en omplacering med iakttagande av omvänd senioritet, men arbetsgivaren kunde inte tvångsmässigt förändra pilotens tjänsteställning.

Det förhållandet att det saknas biddingavtal mellan parterna innebär att arbetsgivaren har att tillämpa pilotavtalets senioritetsregler vid frågor om tilldelning av pilottjänst, förflyttning etc. Pilotföreningen anser emellertid att innehållet i biddingavtalets allmänna regler och regler om tvingad förändring av pilottjänst vid omplacering fortfarande gäller mellan parterna eftersom de utgör en direkt konsekvens av senioritetsreglerna i kollektivavtalet. Detta innebär att senioritetsbestämmelser och biddingregler skall tillämpas vid all tilldelning av pilottjänst, dvs. även i en arbetsbristsituation. Skillnaden mellan bestämmelserna i anställningsskyddslagen och kollektivavtalets regler kan belysas med följande exempel.

Ett flygbolag har 60 piloter anställda, varav 40 piloter med Malmö som stationeringsort och 20 piloter med Göteborg som stationeringsort. En allmän driftsinskränkning motsvarande 20 pilottjänster skall genomföras i Malmö. Samtidigt skall en ny stationeringsort, Stockholm, etableras med 10 piloter. De piloter som står längst ned på senioritetslistan, vilken alltså avser såväl kaptener som styrmän, har Göteborg som stationeringsort. Det finns då en övertalighet omfattande 10 piloter. Enligt kollektivavtalet skall först dessa 10 övertaliga sägas upp. Driftsinskränknigen i Malmö genomförs vilket innebär att 10 piloter förflyttas till Stockholm och 10 piloter till Göteborg. Genom ett *biddingförfarande* kan detta lösas på frivillig väg. Om detta inte är möjligt har arbetsgivaren rätt att tvångsförflytta piloter med tillämpning av senioritetsreglerna.

Flygkaptenens tjänsteställning

Av 1947 års kollektivavtal mellan AB Aerotransport och Sveriges Flygbefälsförening framgår att bolaget vid övertalighet av flygkaptener hade rätt att beordra flygkapten att utföra styrmanstjänst. Vid en sådan kommendering bibehöll kaptenen sin tjänstegrad och därmed förenade löneförmåner. Det har därefter genom skiljedom bekräftats att en kaptens arbetskyldighet även omfattar flygstyrmanstjänst. I början av 1960-talet infördes därför inom SAS-området en särskild lönebestämmelse för kapten som skulle flyga i styrmanställning. Lönebestämmelsen innebar att kaptenen fick behålla kaptensgrad och grundlön. Däremot erhöll kaptenen ett lägre medelproduktions-tillägg när han arbetade som flygstyrman.

En motsvarande situation som i den nu föreliggande tvisten har förekommit vid Malmö Aviation AB under år 2000, då det förelåg övertalighet på flygkaptener. Vid det tillfället löste bolaget situationen genom att inrätta en grupp piloter som var kvalificerade att tjänstgöra i både höger- och vänsterstol, dvs. styrman respektive kapten. Detta innebär att bolaget uppenbarligen vid detta tillfälle var medvetet om de begränsningar beträffande förändring av tjänsteställning som följer av pilotavtalet.

Av betydelse för tolkningen av det aktuella kollektivavtalet är att det varken inom SAS-området eller något annat område någonsin har gjorts gällande att det är möjligt att åstadkomma en degradering av kaptener med åtföljande lönesänkning. Vad Malmö Aviation AB har velat åstadkomma är helt enkelt en lönesänkning. En sådan förändring kan inte komma till stånd utan överenskommelse i kollektivavtals form mellan parterna.

Rättsliga grunder för pilotföreningens talan

Pilotavtalet är ett kollektivavtal med mycket strikt normering såvitt gäller såväl löner som andra villkor för en pilots anställning. Det är ett kollektivavtal som i endast ringa utsträckning möjliggör enskilda överenskommelser mellan piloter och bolaget.

En tjänsteställning som flygkapten innefattar inte någon begränsning av arbetskyldigheten till att avse enbart arbete som flygkapten. Flygkapten och styrman är enligt kollektivavtalet inte olika befattningar, och kollektivavtalet omfattar all pilottjänst.

Arbetsbristbegreppet i anställningsskyddslagen, såvitt avser omreglering av anställningsvillkor, gäller inte inom det aktuella kollektivavtalsområdet. Parterna har genom kollektivavtalet i den meningen inskränkt arbetsgivarens möjligheter enligt anställningsskyddslagen.

Den naturliga utvecklingen för en pilot är att denne först erhåller en styrmanstjänst och därefter flyttas upp till en kaptenstjänst. Ett flygbolag som anställer en pilot räknar med att denne efter en tid kommer att befordras till kapten. I konsekvens härmed är det även en naturlig utveckling för en pilot att först erhålla lön enligt styrmanstariffen och därefter enligt kaptenstariffen för att fortsätta på denna tariff fram till pension. Systemet kan med andra ord liknas vid en reglerad befordringgång. Det förutsätts att det inte skall ske någon nedtrappning eller avtrappning i lönestegen. Detta framgår av lönesystemets uppbyggnad. Det som kallas befälhavartillägg utgör egentligen kaptenstariff. Befälhavartillägget förutsätter inte att piloten har någon faktisk befälsrätt, utan ersättningen är knuten till pilotens tjänsteställning som kapten. Formellt sett hade det därför varit möjligt att utforma lönesystemet som en styrmanstariff och en kaptenstariff. Detta hade måhända varit mer pedagogiskt tydligt. När en pilot uppnått en viss nivå i lönegradsystemet är det inte möjligt för de enskilda parterna att ändra denna nivå utan kollektivavtalsparternas godkännande. Det kan inte vara en rimlig tolkning av lönebestämmelserna om arbetsgivaren skulle kunna kringgå befordringsgången och

avlöningsystemet genom att åberopa och tillämpa arbetsbristbegreppet i anställningsskyddslagen såsom det har tolkats och utvecklats i Arbetsdomstolen.

Piloterna har i detta fall tvingats att acceptera en förändring av sina tjänsteställningar. Det är emellertid enligt pilotavtalet inte möjligt för en arbetsgivare att genom ett ensidigt beslut eller efter en överenskommelse med den enskilde piloten ändra dennes tjänsteställning från flygkapten till styrman med åtföljande lönesänkning. En sådan överenskommelse strider mot 27 § medbestämmandelagen och saknar därmed rättslig verkan.

För den händelse Arbetsdomstolen skulle finna att förändringen från flygkapten till styrman visserligen är oförenlig med kollektivavtalet men att ogiltighet inte skall inträda, görs i andra hand gällande följande. Piloterna har accepterat en förändrad tjänsteställning under hot om att de i annat fall skulle komma att sägas upp. Bolaget har erhållit acceptans på erbjudandet genom att felaktigt ange vissa rättsliga konsekvenser. Därmed är överenskommelserna oskäliga, varför de skall jämkas med tillämpning av 36 § avtalslagen så att de helt saknar rättslig verkan.

Arbetsgivarparterna

I januari 2004 inleddes förhandlingar med anledning av omorganisation och övertalighet vid bolaget. Produktionen skulle minska från 12 till 9 flygplan med åtföljande minskning av personal. I samband med den allmänna inskränkningen av kaptener och flygstyrmän erbjöds 20 flygkaptener omplacering enligt turordningen till styrmanstjänster. Dessa tjänster blev lediga på grund av att 21 styrmän sades upp. Vissa styrmän lämnade sina anställningar av egen fri vilja, medan andra erbjöds deltidstjänstgöring med 80 procent. Av ursprungligen 20 övertaliga kaptener återstår numera 10 piloter som har blivit omplacerade till styrmän, av vilka tre innehar vikariat som kapten.

Piloterna F.H. och J.J. som har styrmanstjänster fram till den 15 november 2005 har erbjudits tidsbegränsade kaptenstjänster under tiden den 6 november 2005 – den 30 april 2006. Piloterna P.E., N.A., M.Å. och M.E. har erbjudits tillsvidareanställningar som kaptener med bas på Landvetter. M.B. har erbjudits och accepterat tillsvidareanställning som kapten från den 1 december 2005. Piloterna M.H. och T.B. har vikarierat som kaptener under perioden den 1 november 2004 – den 15 april 2005. Därefter har M.H. erbjudits och accepterat en kaptenstjänst från den 7 november 2005. T.B. kommer att tillträda en befattning som kapten tillika chefpilot från den 1 december 2005. Piloten M.G., som har vikarierat som kapten under perioden november 2004 – april 2005, har nu erbjudits ett vikariat som kapten från den 15 november 2005 till den 30 april 2006 med ytterligare möjlighet till förlängning.

Malmö Aviation AB är ett bolag som har funnits i olika skepnader på marknaden. Före år 1999 hette bolaget Malmö Aviation Schedule AB. Efter sammanslagningen med Braathens AB bildades Malmö Aviation AB. Ett stort antal kaptener och styrmän kom att överflyttas från Braathens till det nya bolaget. Man förhandlade även fram ett nytt kollektivavtal. Det nya kollek-

tivavtalet träffades mellan Braathens Malmö Aviation och Svensk Pilotförening och godkändes av Flygarbetsgivarna.

Kollektivavtalet gäller löne- och anställningsförhållanden för i bolaget anställda flygkaptener och flygstyrmän. En pilot är antingen flygstyrman eller flygkapten. En pilot är en tjänsteman. En befordran från flygstyrman till flygkapten förutsätter att det föreligger ett behov av ytterligare kaptener och att styrmannen har de nödvändiga kvalifikationerna för tjänsten. En flygstyrman blir alltså inte med tiden automatiskt kapten. Det finns piloter som har varit styrmän under lång tid men som aldrig kommer att befordras till kaptener.

5 kap. luftfartslagen innehåller bestämmelser om befälhavare och dennes tjänst ombord. En befälhavare utövar bestämmandet ombord. Befälhavaren övervakar luftfartygets luftvärdighet och ser till att det är bemannat, utrustat och lastat på föreskrivet sätt samt att luftfärden utförs på ett korrekt sätt enligt gällande bestämmelser. Befälhavaren bestämmer över medlemmarna i besättningen och anger vilka arbetsuppgifter som dessa skall utföra m.m. Även passagerare skall rätta sig efter befälhavarens order. En befälhavare har bl.a. rätt att avvisa en passagerare eller besättningsman som missköter sig. Befälhavaren har det yttersta ansvaret för flygningen och ansvarar även inför myndigheter. Luftfartslagens bestämmelser kompletteras med en s.k. ”operations manual” som innehåller utförliga och detaljerade regler för vad en kapten respektive styrman skall ansvara för. Dessa regler är i stort sett likalydande med lagens regler. Det framgår av manualen att styrmannen är underställd flygkaptenen. Därutöver finns det lönebestämmelser i kollektivavtalet som innebär att en flygkapten uppbär ett särskilt lönetillägg som följer av befattningen. Konstruktionen med befälhavartillägg innebär att en kapten erhåller tillägget endast så länge han är befälhavare. När chefsansvaret försvinner upphör även lönetillägget. Detta följer av ansvarsfördelningen och av lönebestämmelserna. Pilotföreningen har i målet gjort gällande att det skulle föreligga ett slags befordringssystem som medför att en kapten i alla situationer skulle ha rätt att behålla sin befattning och lönetillägg. Detta påstående är felaktigt.

För verksamheten krävs en viss balans mellan antalet flygkaptener och flygstyrmän. Ett överskott på kaptener i förhållande till antalet flygningar betyder att kaptenerna inte kommer att bibehålla den kompetens som krävs för att flygsäkerheten skall upprätthållas. Det är bolaget som beslutar om personalstyrkans omfattning och sammansättning. Flygkaptener omfattas inte av något särskilt skydd i arbetsbristsituationer.

I pilotavtalets § 13 finns bestämmelser om senioritet och bidding. Enligt mom 6 punkten b) skall senioritetslistan bl.a. läggas till grund för uppsägning eller permittering på grund av allmän inskränkning av antalet anställda. Detta innebär att en driftsinskränkning kan omfatta både kaptener och styrmän inom ett flygbolag. Senioritetslistan utgör avtalsturlista och avgör turordningen vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. I övrigt gäller anställningsskyddslagens regler som är tvingande, om inte annat har avtalats mellan parterna. Det finns inte något i pilotavtalet som innebär att parterna skulle ha avtalat bort

reglerna i anställningsskyddslagen. Detta betyder att bolaget varit skyldigt att söka omplacera de övertaliga kaptenerna innan man verkställde uppsägningarna, vilket även har skett.

Det bestrids att SAS-avtalet skulle vara normerande för tolkningen av kollektivavtal som ingåtts av andra flygbolag. Det kan emellertid noteras att SAS-avtalets senioritetsregler har exakt samma lydelse som motsvarande bestämmelser i pilotavtalet när det gäller uppsägningar på grund av arbetsbrist. I SAS-avtalet anges att senioritetslistan skall läggas till grund för uppsägningar på grund av allmän inskränkning av antalet flygare.

Tidigare gällde för Malmö Aviation AB även ett biddingavtal, det s.k. provavtalet. Detta avtal träffades mellan parterna i samband med sammanslagningen med Braathens och gällde under ett år. Det visade sig emellertid vara svårt att tillämpa och upphörde därför att gälla i december 1999 efter uppsägning av bolaget. Det har därefter inte träffats något nytt avtal om bidding. Arbetsgivarparterna gör gällande att biddingreglerna i avtalet endast gällde vid tilldelning av tjänster under löpande verksamhet, alltså inte vid arbetsbristsituationer. Det måste alltså finnas en ledig tjänst, stationeringsort eller flygplanstyp som piloten kunde anmäla sitt intresse för under en pågående tjänstgöring. Eftersom biddingavtalet har upphört gälla har bolaget under alla förhållanden inte varit skyldigt att tillämpa det i samband med den aktuella driftsinskränkningen.

Pilotföreningen har gjort gällande att det skulle strida mot pilotavtalet att träffa överenskommelse med en enskild pilot om ändrad tjänsteställning. Det bestrids att så är fallet. Sådana överenskommelser har träffats tidigare utan att pilotföreningen har motsatt sig detta. Även andra flygbolag har träffat liknande överenskommelser. Som exempel kan nämnas att kaptener som fyllt 60 år inte längre har tillstånd att flyga över Frankrike. I dessa fall har det träffats överenskommelser med kaptenerna om ändrad tjänsteställning till styrman.

Det bestrids att de bestämmelser som åberopats från pilotföreningens sida skulle kunna hindra arbetsgivaren från att erbjuda kaptener omplacering i en arbetsbristsituation. Bolaget har inte heller träffat överenskommelser med enskilda kaptener som strider mot 27 § medbestämmandelagen eller mot kollektivavtalet. Det finns överhuvudtaget inte någon rättsregel i kollektivavtalet som förhindrar enskilda överenskommelser om förändrad tjänst.

Det är riktigt att det även under år 2000 förelåg övertalighet på flygkaptener hos Malmö Aviation AB. Vid det tillfället hade bolaget fått flygplan av en ny typ, vilket medförde att man tvingades att säga upp styrmän. Det uppstod då övertalighet beträffande kaptener. Bolaget fattade beslut om att ett antal kaptener under en övergångsperiod skulle få fortsätta att flyga två tredjedelar av sin tjänst som befälhavare och en tredjedel som styrman. Det var inte fråga om någon bestående förändring av kaptenernas tjänstgöring. Överenskommelsen gällde enbart en flygplanstyp, och förändringen accepterades av parterna. Tanken var att man efter en tid skulle uppnå en balans mellan styr-

män och kaptener. Under de senaste två åren har det inte förekommit några vakanser hos bolaget.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har rätt att fatta beslut i frågor som rör bolagets organisation, bemanning och antalet tjänster. Det bestrids att pilotavtalet innebär att bolaget skulle vara förhindrat att reducera antalet tjänster och därefter erbjuda övertaliga kaptener omplacering till styrmän med styrmanlöner. Det finns inte någon bestämmelse i avtalet som medför att de i målet aktuella överenskommelserna skulle vara ogiltiga. Pilotavtalets uppbyggnad, ordalydelse och tillämpning utvisar inte på något sätt att parterna har haft den avsikt med avtalet som motparten gör gällande. Inte heller den praxis som åberopats i målet utvisar detta.

Pilotavtalet ger alltså inte flygkaptenen något oinskränkt befattningsskydd och därmed löneskydd i en arbetsbristsituation. Kaptenen förlorar sitt befälhavartillägg om han omplaceras till styrman. En omplacerad kapten kan erhålla ett nytt kaptensförordnande, och han får då tillbaka sitt befälhavartillägg. Flygkapten och flygstyrman utgör olika befattningar med olika löner. Pilotföreningens påstående om att bolaget erbjudit kaptenerna samma anställning men med lägre lön stämmer därför inte. Parterna har vidare inte träffat avtal om att göra undantag från anställningsskyddslagens regler. Detta innebär att bolaget har varit skyldigt att erbjuda de övertaliga kaptenerna omplacering till styrmanstjänster. Erbjudandena har medfört nya anställningar med förändrad tjänstebeteckning och lön. Överenskommelserna strider inte mot 27 § medbestämmandelagen. De är heller inte oskäligen och därmed stridande mot 36 § avtalslagen.

Domskäl

Tvisten har sin bakgrund i den driftsinskränkning som Malmö Aviation AB vidtog under år 2004. Ett antal piloter blev övertaliga, och bl.a. de i målet aktuella flygkaptenerna erbjöds och accepterade omplacering till arbete som flygstyrmän. Parterna i målet har motstridiga uppfattningar i frågan huruvida detta förfarande har varit förenligt med det mellan bolaget och pilotföreningen gällande pilotavtalet.

Pilotföreningens ståndpunkt kan sammanfattas enligt följande. En pilot som har fått anställning som flygkapten kan varken med eller utan sitt samtycke omplaceras till arbete som flygstyrman. I pilotavtalets mening utgör dessa tjänsteställningar en och samma befattning, och vad bolaget har åstadkommit är i realiteten endast en sänkning av flygkaptenernas utgående löner. En sådan förändring av den utgående lönen kan åstadkommas endast genom överenskommelse i det enskilda fallet mellan parterna i pilotavtalet, och någon sådan överenskommelse föreligger inte i det aktuella fallet.

Arbetsgivarparternas uppfattning kan i korthet beskrivas enligt följande. Anställningarna som flygkapten respektive flygstyrman utgör enligt pilotavtalet

skilda befattningar. Vad bolaget har gjort är att i en arbetsbristsituation uppfylla sina skyldigheter enligt anställningsskyddslagen att lämna erbjudanden om omplacering till arbete som flygstyrman, vilket enligt pilotavtalets reglering utgör en annan befattning än flygkapten. En sådan omplacering strider inte mot pilotavtalet.

Pilotföreningens rättsliga grunder innefattar som framgår av det anförda ett påstående om att anställning som pilot utgör en och samma befattning, vare sig arbetstagaren är flygkapten eller flygstyrman. Arbetsdomstolen har uppfattat detta som ett påstående om att bolagets åtgärder strängt taget inte utgör några omplaceringar till annat arbete, utan som enbart en lönesänkning inom ramen för en och samma anställning och befattning. Arbetsgivarparterna har på sin sida menat att befattningarna som flygkapten respektive flygstyrman utgör två skilda befattningar. Med hänsyn till hur parterna har utvecklat sin talan finner Arbetsdomstolen anledning att först gå in på denna fråga.

Utgör befattningarna som flygkapten respektive flygstyrman en och samma befattning enligt pilotavtalet?

Pilotavtalet gäller enligt sin ingress för hos bolaget anställda flygkaptener och flygstyrmän. I avtalet används ordet pilot som en sammanfattande benämning på dessa båda personalkategorier. Alla piloter skall enligt avtalet vara uppförda på en gemensam senioritetslista i löpande nummerföljd. Av avtalet framgår vidare följande. Senioritetslistan upprättas på grundval i huvudsak av anställningsdag som pilot. Listan skall ligga som grund vid avgörande av frågor om befordran från flygstyrman till befälhavare under förutsättning att nödvändiga kvalifikationer föreligger. Dessutom skall listan ligga till grund för avgörande av ärenden om uppsägning på grund av arbetsbrist, återanställning, förflyttning och utbildning på ny flygplanstyp. Att den gemensamma senioritetslistan ligger till grund för befordran till flygkapten innebär i praktiken att flygkaptenerna med sin längre anställningstid typiskt sett har bättre plats i turordningen än flygstyrmännen vid situationer av arbetsbrist.

Pilotavtalet innebär att flygkaptenerna och flygstyrmännen – även om de har olika tjänstebenenämningar – i stor utsträckning lyder under samma regler. Det finns dock i avtalet också viktiga regler som gör åtskillnad mellan de båda kategorierna.

Skillnader mellan flygkaptener och flygstyrmän gäller enligt pilotavtalet först och främst i fråga om den utgående lönen. Pilotavtalet innehåller en tariff med grundlönebelopp för pilot. Grundlönen kunde i 1999 års löneläge ligga mellan 18 500 och 45 399 kr, beroende på pilotens anställningstid. Därutöver gäller enligt avtalet ett befälhavartillägg, som bara kan komma i fråga för kaptener. Tillägget uppgick år 1999 till 12 146 kr. Dessutom finns ett s.k. särskilt befälhavartillägg för flygkaptener med längre tjänstetid som befälhavare.

Av pilotavtalet framgår att det inte finns någon automatik i befordringsgången. Senioritetslistan skall visserligen ligga till grund för avgörande av ärende om befordran till flygkapten, men det förutsätts för befordran att

piloten har de nödvändiga kvalifikationerna. Själva proceduren vid befordran är reglerad i pilotavtalet på så sätt att frågan skall behandlas i en särskild partssammansatt nämnd. En befordran till flygkapten innebär att piloten får en ny yrkestitel, och att han liksom inom det militära får en annan gradbeteckning på uniformen.

Såvitt gäller arbetsuppgifter och ansvarsförhållanden för flygkaptener och flygstyrmän innehåller pilotavtalet ingen uttrycklig reglering. Avtalet är uppenbarligen träffat mot bakgrund av den offentlighetsrättsliga reglering som gäller för luftfart. Enligt 4 kap. 1 § luftfartslagen skall ett luftfartyg vara bemannat på betryggande sätt. Den som äger luftfartyget eller som brukar det i ägarens ställe skall se till att fartyget är bemannat på föreskrivet sätt. Enligt 5 kap. 1 § luftfartslagen skall ett svenskt luftfartyg ha befälhavare ombord när det används vid luftfart. Befälhavaren har den högsta myndigheten ombord. Han skall enligt 5 kap. 2 § övervaka att luftfartyget är luftvärdigt samt se till att det är utrustat, bemannat och lastat på föreskrivet sätt. Han får bestämma att medlemmar av besättningen tillfälligt skall arbeta med annat än det som dras anställning avser, om det är nödvändigt. Passagerarna skall rätta sig efter vad befälhavaren bestämmer om ordningen ombord. Luftfartslagen ger befälhavaren långtgående befogenheter när det gäller upprätthållandet av ordningen.

Luftfartslagen innebär som framgår av det anförda att flygkaptenen är överordnad andra medlemmar i besättningen, däribland flygstyrmannen. Flygstyrmannen fungerar som en ersättare för befälhavaren, och han har enligt vad som är upplyst i målet på sin plats i cockpit samma möjlighet att föra luftfartyget som befälhavaren.

I målet har pilotföreningen anförda att en flygkapten enligt en meddelad skiljedom anses arbetskyldig såvitt gäller syssla som flygstyrmän. Denna omständighet har enligt domstolens mening knappast någon betydelse för bedömningen av förhållandet mellan de båda tjänsteställningarna enligt pilotavtalet. Det står nämligen klart att det alltid måste finnas en befälhavare ombord på ett luftfartyg. Den som är flygstyrmän kan alltså inte jämföras med och ersätta en flygkapten.

Av det anförda framgår sammanfattningsvis att det för en flygkapten gäller helt andra befogenheter och ansvarsförhållanden än för flygstyrmän samt att flygkaptener enligt lönebestämmelserna i pilotavtalet har en annan lönesättning än flygstyrmännen. Mot bakgrund av dessa förhållanden kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte råda något tvivel om att tjänsteställningarna som flygkapten respektive flygstyrmän utgör två helt skilda befattningar i pilotavtalets mening. Det betyder att en omplacering från flygkapten till flygstyrmän inte kan beskrivas som endast en avtalsstridig förändring av den utgående lönen.

Innehåller pilotavtalet något förbud mot omplacering av flygkapten till tjänsteställning som flygstyrmän?

Pilotföreningens argumentation i målet har som domstolen uppfattat den i första hand tagit sikte på att piloterna enligt pilotavtalet utgör en gemensam grupp och att de båda tjänsteställningarna som flygkapten respektive flygstyrmän i avtalets mening är att betrakta som en och samma befattning. Domstolen kan som har framgått i det föregående inte ansluta sig till detta synsätt. Pilotföreningens argumentation i målet kan emellertid uppfattas så att föreningen menar att bolagets omplaceringsåtgärder har vidtagits i strid mot pilotavtalet även om tjänsteställningarna som flygkapten respektive flygstyrmän skulle anses utgöra två skilda befattningar. Arbetsgivarparterna har som framgått bestritt att det finns något förbud av detta slag i pilotavtalet.

Det är ostridigt i målet att det inte finns någon bestämmelse i pilotavtalet som innehåller ett uttryckligt förbud mot omplacering av flygkapten till arbete som flygstyrman. En granskning av de bestämmelser i pilotavtalet som pilotföreningen åberopat ger enligt domstolens mening ingen antydning om eller indirekt stöd för förekomsten av ett sådant förbud. Slutsatsen blir att pilotföreningens argumentation inte heller i denna del kan godtas.

Sammanfattande ställningstagande

Tjänsteställningarna som flygkapten respektive flygstyrman utgör enligt reglerna i pilotavtalet två skilda befattningar. Pilotavtalet innehåller inget sådant förbud mot omplacering som pilotföreningen har gjort gällande. Arbetsdomstolen ansluter sig därför till arbetsgivarparternas uppfattning om att bolaget genom omplaceringarna vid den aktuella driftsinskränkningen inte har brutit mot pilotavtalet. Pilotföreningens talan skall alltså avslås.

Rättegångskostnader

Vid den nu angivna utgången i målet skall pilotföreningen förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det belopp som yrkats av arbetsgivarparterna har vitsordats som skäligt av pilotföreningen.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svensk Pilotförenings talan.

2. Svensk Pilotförening skall ersätta Flygarbetsgivarnas och Malmö Aviation AB:s rättegångskostnader med etthundranittiosextusen (196 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Charlotte Abrahamsson, Ingrid Lyberg, Claes Frankhammar, Anders Sandgren, Inger Efraimsson och Lars E. Rabenius.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson