

Sammanfattning

I kollektivavtal mellan SAS Scandinavian Airlines Sverige AB och Tjänstemannaförbundet HTF föreskrivs att Air Pursers skall utses utifrån behov på basen i Stockholm, enligt senioritetslistan och under förutsättning av uppfyllda kvalifikationskrav. Vid rekrytering år 2004 av Air Pursers ställde SAS Scandinavian Airlines Sverige AB vid sidan av senioritetskriteriet vissa särskilda kvalifikationskrav som bolaget fastställt efter förhandling med den lokala fackliga klubben. Fråga om SAS Scandinavian Airlines Sverige AB härigenom brutit mot kollektivavtalet. Sedan den frågan besvarat nekande har fråga uppkommit om vissa sökande som inte blev antagna till befattningarna som Air Purser har uppfyllt de av SAS Scandinavian Airlines Sverige AB uppställda kvalifikationskraven. Arbetsdomstolen har funnit att så inte har varit fallet.

ARBETSDOMSTOLEN

DELDOM
2006-08-30
StockholmDom nr 89/06
Mål nr A 121/05

KÄRANDE

Tjänstemannaförbundet HTF, Box 30102, 104 25 STOCKHOLM
Ombud: jur. kand. Eva-Helena Kling, Advokatbyrån Translaw AB,
Box 7729, 103 95 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Flygarbetsgivarna, Box 1621, 111 86 STOCKHOLM
2. SAS Scandinavian Airlines Sverige AB, 556235-5908,
Östra Skogsvägen 1, Arlanda, 195 87 STOCKHOLM
Ombud för båda: advokaten Björn Lindskog, Advokatfirman Vinge KB,
Box 1703, 111 87 STOCKHOLM

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Mellan SAS Scandinavian Airlines Sverige AB (SAS) och Tjänstemannaförbundet HTF (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal rörande anställnings- och lönevillkor för hos SAS anställda C/C (dvs. Cabin Crew, domstolens anm.), som är anslutna till förbundet och placerade i Sverige. Det i målet aktuella kollektivavtalet gällde fr.o.m. den 1 mars 2004 t.o.m. den 28 februari 2006 (fortsättningsvis benämnt K 04). SAS är medlem i Flygarbetsgivarna, som har godkänt avtalet. K 04 innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 2 TJÄNSTENS ART OCH OMFATTNING

Mom 3. Flygvärdinna och steward har under lika förhållanden samma möjlighet att bli utnämnd till purser.

Air Pursers (A/P) på alla flygningar

Enligt lokala överenskommelser mellan å ena sidan SAS och å andra sidan SCCA-STO/MMA gäller följande.

Alla flygningar med mer än en CC, som utföres på SAS operationella ansvar, skall planeras med en A/P fram till och med 24 timmar före STD (Scheduled Time of Departure).

A/P har i huvudsak till uppgift att leda och fördela arbetet ombord för CC. A/P har till uppgift att tillse att SAS krav beträffande säkerhet upprätthålls och att service genomförs i enlighet med SAS servicepolicy.

A/P utses utifrån behov på base STO, enligt senioritetslistan och under förutsättning av uppfyllda kvalifikationskrav.

Rekryteringskraven i övrigt liksom utbildningen för A/P skall förhandlas enligt MBL med kabinföreningarna.

Anmärkning

I överenskommelse mellan SAS och HTF den 18 mars 1997 under rubriken "Senioritet" förklarar SAS att någon ändring i nuvarande praxis inte är aktuell.

De personer som finns angivna i domsbilaga 1, uteslutes här, är medlemmar i förbundet. De har sedan flera år arbetat som flygvärdinnor eller stewards (Cabin Crew – fortsättningsvis CC) hos SAS. Under hösten 2004 utsåg SAS efter visst rekryteringsförfarande 40 nya Air Pursers (fortsättningsvis A/P). De i målet aktuella medlemmarna sökte tjänsterna. Enligt den senioritetslista som fanns inom SAS stod de på tur för tjänsterna, men de blev inte utvalda. Med anledning därav har tvist uppstått mellan parterna. Tvisten gäller om SAS brutit mot bestämmelsen i § 2 mom. 3 femte stycket i K 04 genom att inte anta de aktuella medlemmarna till befattning som A/P. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Förbundet väckte den 16 juni 2005 talan mot arbetsgivarparterna med yrkanden om såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Den 18 april 2006 beslutade Arbetsdomstolen, efter hemställan från båda partssidor, att avgöra frågorna om allmänt skadestånd genom deldom samt att låta frågorna om ekonomiskt skadestånd vara vilande tills vidare. Arbetsdomstolen kommer i enlighet härmed i denna deldom att ta ställning till de frågor som är förknippade med yrkandena om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta SAS att

1. till var och en av de i domsbilaga 1, uteslutes här, upptagna medlemmarna utge allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 augusti 2005 till dess betalning sker,
2. till förbundet utge allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 augusti 2005 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. De har inte vitsordat något skadeståndsbelopp som skäligt. De har dock vitsordat den yrkade räntan såsom skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

SAS bildades år 1946 genom en sammanslagning av olika flygbolag i Danmark, Norge och Sverige. Under år 2003 blev verksamheten i Sverige, Norge och Danmark egna affärsenheter. Den 1 oktober 2004 bolagiserades de olika enheterna, vilket innebar bl.a. att SAS Scandinavian Airlines Sverige blev ett självständigt aktiebolag.

Verksamheten i flygbranschen är av säkerhetsskäl oerhört noggrant reglerad. I luftfartslagen finns de grundläggande bestämmelserna om rätt att utöva luftfart i Sverige. Enligt lagen skall luftfartyg vara bemannade på ett betryggande sätt. Luftfartsstyrelsen har tillsyn över bemanningen.

I Luftfartsstyrelsens författningssamling finns bindande föreskrifter för verksamheten. Därutöver ger SAS ut interna driftshandböcker som är företags-interna regler för den operativa verksamheten. Dessa föreskrifter innehåller bl.a. regler om kabinbesättningen. Där föreskrivs att alla som tjänstgör i kabinen skall ha en viss grundutbildning samt att det varje år skall hållas repetitionsutbildningar för personalen. Enligt föreskrifterna skall personal som har varit borta från flygtjänst under mer än sex månader genomföra en s.k. återgångsutbildning. Vidare stadgas att varje utbildning skall avslutas med ett prov som personalen skall klara och som skall dokumenteras.

I kabinen finns olika befattningshavare, däribland A/P, SCC (Senior Cabin Crew) och CC. Befattningen som A/P innebär ställning som högst ansvarig över kabinpersonalen och dess verksamhet ombord på en flygning. A/P är direkt underställd flygplanets befälhavare eller dess ställföreträdare. Under denne finns CC och SCC. Dessa utgörs av flygvärdinnor och stewards. För att få flyga som CC krävs viss grundläggande säkerhetsutbildning på sätt som anges i Luftfartsstyrelsens författningssamling. Efter att ha arbetat som CC i tolv månader finns möjlighet att genomgå ytterligare utbildning, varefter man har rätt att flyga som SCC. Den sistnämnde har det övergripande ansvaret för säkerheten i kabinen. Denna kompetens erhålls i princip av alla efter att ha uppnått den nämnda flygtiden. Enligt den delegationsordning som gäller enligt SAS egna driftshandböcker skall den CC som har högst senioritet också ta över arbetsledaransvaret i kabinen om det inte finns någon A/P.

Rekryteringar av A/P före år 2004

SAS har i samband med rekrytering av A/P brukat gå ut med en annons av vilken det framgått att det skulle göras A/P-rekryteringar. En CC som blev utsedd till A/P skulle genomgå relevant utbildning före tjänstgöringen som A/P. I annonsen beskrevs de viktigaste arbetsuppgifterna som A/P, och de önskemål om grundläggande kriterier som sökanden gärna skulle uppfylla. Kriterierna avsåg egenskaper som flexibilitet, ledarförmåga och lojalitet. Dessa kriterier har syftat till att utbildningen inte skulle sökas av personer som inte var intresserade av att vara ledare.

I rekryteringsprocessen ingick en profilanalys, sökandens egen beskrivning av rollen som A/P samt en intervju. Dessa delar av processen har aldrig utgjort urvalskriterier utan har fungerat som verktyg för sökanden att skapa sig en bild av befattningen och bedöma om han/hon kände sig motiverad att bli A/P.

Vid rekryteringsförfarandet tillämpades strikt senioritet, dvs. de sökande som låg högst på senioritetslistan antogs till utbildningen. De i annonsen angivna kriterierna har således inte haft någon betydelse när SAS befordrat någon till A/P. Därmed är inte sagt att det inte ställdes några kvalifikationskrav på sökandena. Kraven var dock bestämda på förhand och utgjordes av vissa formella grundkrav på befattningen, bl.a. att den sökande hade genomgått grundutbildning för att överhuvudtaget kunna flyga som CC och en tilläggsutbildning för att kunna flyga som SCC. De sökande uppfyllde i allmänhet dessa formella krav. Bara de som var direkt olämpliga för befattningen blev inte antagna. De ombads på förhand att inte söka eller, om de redan sökt tjänsterna, att ta tillbaka sina ansökningar. Som direkt olämpliga ansågs individer med sådana personliga problem som medförde att de inte kunde förväntas uppfylla de säkerhetskrav som måste ställas på personal i arbetsledande befattning.

Urvalsprocessen brukade gå till så att bolaget kallade ett antal personer till en intervju. Normalt sett kallades något fler än vad som behövdes eftersom det förekom att en sökande tackade nej.

Kollektivavtalsbestämmelser angående rekrytering av A/P

Senioritet som urvalskriterium för uttagning till A/P-utbildning är en princip som har tillämpats hos SAS sedan lång tid. Principen innebär att den som är äldst i tjänst också skall vara den som leder arbetet under flygningarna. Genom principen råder det aldrig någon tvekan om vem som har det yttersta arbetsledande ansvaret. Även om senioritetsprincipen är gammal kom den inte till uttryck i kollektivavtal förrän år 1997.

Inför 1997 års kollektivavtalsförhandlingar hade det på arbetsgivarens initiativ förts diskussioner om att utveckla kabinpersonalen. Detta ledde till en bestämmelse i kollektivavtalet om att det skulle upprättas en karriärplan för de kabinanställda. I dessa diskussioner aktualiserades också frågan om senioritet. Med anledning därav förklarade SAS att någon ändring i dåvarande praxis inte var aktuell. Förklaringen infördes som en särskild punkt i 1997 års kollektivavtal.

I det efterföljande kollektivavtalet från år 1998 reglerades senioritetsprincipen mer uttryckligt. I avtalet anges att ”rekrytering av A/P sker utifrån en basgemensam senioritetslista”. Lydelsen utgick helt ifrån den praxis som då gällde. Det betyder att det fanns en senioritetslista som upptog kabinanställda från de tre baserna i Stockholm, Köpenhamn och Oslo. Urvalet till tjänsterna som A/P gjordes på så sätt att de som stod på tur enligt senioritetslistan fick befattningarna. I 1998 års kollektivavtal infördes också

en regel om att rekryteringskravet i övrigt liksom utbildningen för A/P skulle förhandlas enligt medbestämmandelagen med kabinföreningarna.

I 2000 och 2002 års kollektivavtal gjordes inga förändringar beträffande senioritetsprincipen.

I 2003 års kollektivavtal försvann hänvisningen till senioritet som urvalskriterium helt ur avtalstexten. I avtalet angavs endast att ”A/P utses utifrån respektive bas fr.o.m. 5 juni 2003”. Att senioritetsprincipen föll bort ur texten var ett misstag. Det som diskuterades vid de aktuella avtalsförhandlingarna var en ändring beträffande urvalet, vilket dittills hade gjorts med ledning av en gemensam lista för Stockholm, Oslo och Köpenhamn. Förändringen år 2003 innebar att varje bas skulle få en egen lista och att A/P skulle utses från respektive bas. Det var detta som förändringen avsåg att täcka in, och det fanns ingen avsikt att ta bort senioritetsprincipen.

I K 04 är senioritetsprincipen åter införd i avtalstexten som ett urvalskriterium för A/P-utbildningar. I § 2 mom. 3 femte stycket i nämnda avtal stadgas att A/P utses ”utifrån behov på base STO, enligt senioritetslistan och under förutsättning av uppfyllda kvalifikationskrav”.

Innebörden av kollektivavtalsbestämmelsen i K 04

Avtalsförhandlingarna år 2004 handlade inte om A/P-utnämningar utan gällde främst frågor om arbetstider, pensioner och lönekonstruktioner. Förhandlingarna fördes i ett pressat tempo.

Parterna undertecknade K 04 den 23 mars 2004. Samtidigt bestämdes att avtalstexten skulle redigeras. Inför redigeringsmötet uppmärksammade arbetstagar sidan att texten i K 04 under § 2 avseende A/P-rekryteringar hade förändrats så att hänvisningen till senioritet hade försvunnit. Förbundet trodde att den delen fallit bort vid avtalsförhandlingarna år 2004 och förstod inte då att den ändringen av misstag redan hade skett år 2003. Vid ett redigeringsmantråde påpekade förbundet den aktuella bristen och framförde önskemål om att senioritetsprincipen skulle skrivas in i avtalet. Med anledning därav diskuterades olika skrivningar parterna emellan.

Den 20 april 2004 kom ett förslag från arbetsgivarsidan som löd enligt följande. ”A/P utses utifrån behov på base STO fr.o.m. 05 juni 2003, med utgångspunkt i kompetenskrav och enligt senioritet”. Från förbundets sida påtalades att formuleringen lade alltför stor tyngd på kompetenskravet. Förbundet gav då ett motförslag enligt följande. ”A/P utses utifrån behov på stockholmsbasen i enlighet med senioritetslista”. Arbetsgivarsidan vidhöll att det skulle finnas ett kvalifikationskrav. Därefter diskuterade parterna hur den slutliga skrivningen skulle se ut. Den 28 april 2004 enades parterna om hur avtalstexten skulle lyda: ”A/P utses utifrån behov på base STO, enligt senioritetslistan och under förutsättning av uppfyllda kvalifikationer”. Parterna var också överens om att någon ändring av tidigare praxis avseende A/P-utnämningar inte var aktuell. Vid mötet den 28 april 2004 begärde förbundet även att den anmärkning som funnits i tidigare avtal sedan år 1997,

innebärande att SAS förklarade att någon ändring i nuvarande praxis beträffande senioritet inte var aktuell, skulle införas i K 04. Så kom också att ske. Förbundet såg detta som en bekräftelse på att tidigare praxis skulle gälla även i fortsättningen. Genom K 04 förändrades således inte den praxis som gällt vid tidigare A/P-rekryteringar. Det var heller inte parternas avsikt. Avsikten var i stället att återinföra den ordning som hade gällt innan senioritetsprincipen av misstag försvunnit ur avtalstexten.

Rekryteringen av A/P hösten 2004

Under hösten 2004 skedde den första A/P-rekryteringen efter det att K 04 hade trätt i kraft. Inför rekryteringen gick SAS ut med en annons med samma kriterier som angetts i tidigare annonser. SAS skulle då utse 40 nya A/P. Det var 125 personer som sökte tjänsterna, däribland de femton personer för vilkas räkning förbundet nu för talan. SAS anlidade rekryteringsföretaget Adecco som i sin tur kallade samtliga sökande till intervju. SAS valde sedan ut totalt 40 personer i två steg. Vid uttagningen följde SAS inte senioritetslistan utan valde de personer som enligt SAS uppfattning bäst uppfyllde de kriterier som angavs i annonsen. Detta fick till följd att sökande med en tjänstgöringstid på under sex år och nästan sist i senioritet utnämndes till A/P, samtidigt som ett antal CC med tjänstgöringstid på över 20 år i kabinen förbigicks. De femton medlemmar för vilka förbundet för talan erhöll inte befattningarna trots att de stod på tur enligt senioritetslistan. Om SAS hade tillämpat en strikt senioritetsprincip på samma sätt som tidigare, och som borde ha skett även vid detta tillfälle, skulle de ha fått tjänsterna. Därtill kommer att de även måste anses ha uppfyllt de kvalifikationskrav som SAS ställt upp. SAS har således gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Grunder för talan

Förbundet gör i första hand gällande att SAS brutit mot K 04 genom att inte följa senioritetslistan. Femton av förbundets medlemmar som stod på tur enligt senioritetslistan har förbigåtts av andra CC med kortare tid som CC inom SAS. K 04 innehåller ingen förändring i jämförelse med den praxis som tidigare gällt för A/P utnämningar. Senioriteten är tillsammans med uppfyllda kvalifikationskrav urvalskriterier för uttagningen till A/P enligt kollektivavtalet. Enligt förbundets uppfattning innebär denna reglering att det endast är sådana personer som är direkt olämpliga för befattningen som A/P som skall sorteras ut medan det i övrigt är strikt senioritet som skall gälla. De i målet aktuella medlemmarna har inte varit olämpliga.

För det fall SAS kunnat uppställa kriterier som blir avgörande för vem som utses till A/P gör förbundet i andra hand gällande att avtalsregleringen inte innebär någonting annat än att endast sådana sökande som är att anse som olämpliga vid en tillämpning av de bestämda kriterierna skall sorteras ut, och att det därvid inte skall ske någon jämförelse med andra sökande för att se vem som bäst uppfyller kriterierna. De femton medlemmar som har förbigåtts har uppfyllt de av SAS uppställda kriterierna och borde därmed ha fått tjänsterna eftersom de även uppfyllde senioritetskriteriet.

SAS har således brutit mot kollektivavtalet i samband med rekryteringen och har därmed ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till medlemmarna och förbundet.

Arbetsgivarparterna

Den redogörelse som förbundet lämnat angående de säkerhetsföreskrifter som finns på området vitsordas. Det är vidare riktigt att nästan alla CC genomgår sådan utbildning att de kan flyga som SCC. Det bör dock understrykas att den som innehar befattningen som A/P är överordnad övrig kabinpersonal oavsett om någon av den övriga kabinpersonalen innehar kvalifikation som SCC. Befattningen som A/P omfattar ett arbetsledningsansvar och ett ledarskap för all verksamhet i kabinen vilket går långt utöver det säkerhetsmässiga ansvarsområdet för en SCC. Befattningarna som A/P respektive SCC är därmed sinsemellan helt olika. På flygningar där en A/P finns ombord intar denne ställningen som högsta chef för kabinpersonalen direkt under flygplanets befälhavare. Mot denna bakgrund måste ställas betydande krav på den som arbetar som A/P.

Rekrytering av A/P i ett historiskt perspektiv

Fram till slutet av 1980-talet skedde rekryteringen av A/P genom ett förenklat förfarande, där anställd kabinpersonal anmälde intresse för tjänstgöring som A/P. De intressenter som hade längst tjänstgöringstid valdes därefter ut. Det är således riktigt att senioritetsprincipen varit ledande vid utnämningarna.

Under tidigt 1990-tal inledde SAS en diskussion med den lokala fackliga klubben SCCA (Scandinavian Cabin Crew Association) för att uppmärksamma frågan om behovet av att värdera sökandenas kvalifikationer och lämplighet för befattningen som A/P. Under år 1993 inleddes ett internt arbete inom SAS för att etablera en kravprofil för A/P. Ett ansökningsförfarande infördes för personal som sökte tjänst som A/P. Under denna tid var emellertid senioritetsprincipen fortfarande det viktigaste urvalskriteriet vid tillsättningsförfarandena. Det förfarande som förbundet beskrivit vitsordas.

Under början av 2000-talet hade SAS inlett ett större arbete för att utveckla och förtydliga de krav som ställdes på befattningen som A/P. Under år 2002 genomfördes en rekryteringsomgång av A/P varvid senioritetsprincipen enligt den gamla modellen alltså tillämpades. SAS ambition var dock att i framtiden betona kvalifikationskraven vid rekrytering av A/P. Under år 2003 kallade SAS till förhandling enligt medbestämmandelagen rörande förslag till ny kravprofil. De lokala kabinklubbarna fick en ingående presentation av de kvalifikationskrav som SAS önskade tillämpa i rekryteringsförfarandet. Under år 2004 fördes nya kollektivavtalsförhandlingar. Då ändrades kollektivavtalet radikalt i den del som är aktuell i målet och förändringen i K 04 innebar en ändring av den praxis som tidigare hade tillämpats.

Den historiska bakgrunden till kollektivavtalsbestämmelsen och innebörden av bestämmelsen i K 04

Den bakgrund som förbundet redogjort för fram till år 2002 vitsordas. I 2002 års kollektivavtal angavs att "rekrytering av A/P sker utifrån basgemensam senioritetslista". I 2003 års avtal ändrades texten till "A/P utses utifrån behov på respektive bas fr.o.m. 05. juni 2003." Förhandlingarna inför 2003 års avtal skedde enbart mellan SAS och klubben. Avtalstexten skickades i ett senare skede, när den var färdigförhandlad, till Flygarbetsgivarna och förbundet för godkännande. Senioriteten som urvalskriterium togs då bort ur avtalstexten. Det bestrids att detta var ett misstag. När det slutligen gäller K 04 överlämnade arbetsgivarsidan den 17 mars 2004 ett avtalsförslag till förbundet. Den aktuella bestämmelsen hade då följande lydelse. "A/P utses utifrån behov på base STO fr. o.m. 05 juni 2003." Såsom förbundet har anfört diskuterades inte A/P-utnämningarna vid avtalsförhandlingarna år 2004, och den aktuella bestämmelsen gavs samma lydelse som i avtalet från år 2003. Den 23 mars 2004 undertecknades avtalet med detta innehåll.

I april 2004 hölls redigeringsmöten. Då fördes en diskussion angående den nu aktuella bestämmelsen. Det vitsordas att förbundet krävde att senioritetsprincipen som urvalskriterium åter skulle föras in i avtalet. Arbetsgivarsidan svarade då att man inte hade någonting emot en bestämmelse som innebar att A/P skulle utses efter senioritet under förutsättning att sökandena även uppfyllde de kvalifikationskrav som måste ställas. I samband därmed utväxlades de förslag till formuleringar som förbundet redogjort för, varefter bestämmelsen slutligen erhöll den lydelse som den har i K 04.

Det är riktigt att även en anmärkning från år 1997 angående senioritet fördes in i K 04. Den anmärkningen är dock på intet sätt kopplad till den nu omtvistade bestämmelsen. I kollektivavtalet finns ett flertal bestämmelser där senioritetsbegreppet är av betydelse. Anmärkningen har betydelse för hela avtalet och avser hur man skall definiera begreppet senioritet.

Sammanfattningsvis menar arbetsgivarparterna att senioriteten som kriterium inte är överordnad sökandenas kvalifikationer vid tillsättningen av A/P. I den nu gällande bestämmelsen uppställs tre kriterier som är likvärdiga vid tillsättningen, nämligen bas i Stockholm, senioritetslista och uppfyllda kvalifikationskrav. Samtliga förutsättningar måste vara uppfyllda för att någon skall kunna antas till A/P.

Förbundets påstående om att kollektivavtalets reglering angående kvalifikationskrav vid tillsättning av A/P endast åsyftar säkerhets- och myndighetskrav tillbakavisas. Av kollektivavtalet framgår att SAS är skyldigt att förhandla med klubben inför fastställande av kvalifikationskrav, och om dessa krav endast avsåg säkerhets- och myndighetskrav vore sådana förhandlingar överflödiga. Det är inte reglerat i K 04 vilka kvalifikationskrav som skall gälla. Det är i stället SAS som ensidigt har att uppställa kraven sedan klubben fått lämna synpunkter vid förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen.

Rekryteringen av A/P hösten 2004

Den 4 oktober 2004 kallades klubben av SAS till förhandlingar rörande rekryteringsprocessen. Förhandlingarna skulle äga rum den 6 oktober 2004. Klubben och SAS brukade ha återkommande möten, s.k. driftsmöten, i anledning av frågor som uppkom vid tillämpningen av K 04. I ett sådant driftsmöte lades det in en punkt där man skulle behandla rekryteringsprocessen enligt 11 § medbestämmandelagen. Samtidigt med kallelsen till klubben skickade SAS det presentationsmaterial som skulle användas vid förhandlingarna. Underlaget utdelades vid själva sammanträdet, varvid det också genomgicks muntligen. I presentationsmaterialet fanns bl.a. en kravprofil, vilken skulle tjäna som utgångspunkt vid rekryteringen. Vidare skulle arbetsgivaren hålla obligatorisk information för alla som avsåg att söka tjänst som A/P, där det skulle klargöras vad befattningen som A/P innebar. Av såväl det skriftliga materialet som den muntliga presentationen framgick klart att kvalifikationskriterierna skulle få en annan betydelse denna gång än vid tidigare rekryteringsprocesser. Klubben ansåg att det var ett bra material och att SAS hade gjort ett bra arbete. Klubben hade dock två synpunkter. Klubben ville dels att samtliga sökande skulle kallas till intervju, dels att kravprofilen skulle utformas så att även arbetsmiljöaspekterna togs med som en särskild punkt.

Det var många som sökte tjänsterna och SAS anlidade därför bemanningsföretaget Adecco för att göra den första utgallringen. Omkring 60 personer gick vidare från den första omgången. Efter genomförda tester och intervjuer i den andra omgången konstaterades att 42 sökande uppfyllde kraven. Av dessa erbjöds de 40 sökande som hade högst senioritet tjänsterna som A/P. SAS har inte gjort några avsteg från senioritetslistan, utan bolaget har utgått från de i avtalet angivna kriterierna, dvs. senioritet under förutsättning av uppfyllda kvalifikationer. Det är riktigt att de 15 aktuella medlemmarna i förbundet sökte tjänsterna samt att de inte blev antagna. Det är också riktigt att de skulle ha erbjudits tjänsterna om strikt senioritet hade tillämpats enligt tidigare praxis.

Den 18 november 2004 hölls ett informationsmöte. Klubben var nöjd med det sätt på vilket rekryteringsprocessen hade förts. Klubben begärde dock att SAS skulle lämna ut namnen på alla som hade sökt tjänsterna, vilket SAS av integritetsskäl inte ville göra. Klubben hade ingen erinran mot de personer som skulle bli antagna till utbildningen som A/P. Kort därefter fick de personer som hade antagits till A/P-utbildningen besked om att de fått tjänsterna.

Klubben hade inför rekryteringen, under rekryteringen och när rekryteringen redovisats inte uttryckt någon kritik mot det sätt på vilket rekryteringen genomfördes. Klubben var införstådd med att avtalsbestämmelsen i K 04 skulle innebära en förändring jämfört med vad som tidigare gällt i fråga om urvalskriterierna vid rekrytering. Först efter det att rekryteringsförfarandet slutförts gav klubben uttryck för en annan uppfattning än den som framkom under rekryteringsförfarandet.

Grunder för bestridandet

SAS har utsett A/P helt i enlighet med de regler som återfinns i kollektivavtalet K 04. Detta skedde sedan SAS på det sätt som anges i kollektivavtalet hade fört förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen rörande kvalifikationskraven.

Den tolkning av kollektivavtalet som SAS förordar överensstämmer med den gemensamma partsavsikten vid avtalslutandet. Kollektivavtalets ordalydelse innebär att de av SAS uppfyllda kvalifikationskraven tillsammans med senioriteten är likvärdiga kriterier. Klubben och förbundet var båda införstådda med att utnämning till A/P enligt kollektivavtalet fordrade uppfyllelse av båda dessa kriterier. I alla händelser har klubben varit införstådd med den nämnda ordningen, och det är enligt arbetsgivarparternas uppfattning klubbens tolkning av kollektivavtalet som är avgörande. Klubben vet hur rekryteringen går till. Det är vidare klubben som varit involverad i arbetet på att förändra A/P-befattningen. Förbundet har inte haft någon kunskap om dessa detaljer. Klubben har vidare samtyckt till de principer för bolagets tillämpning av avtalsbestämmelsen som den 6 oktober 2004 blev föremål för förhandling enligt medbestämmandelagen.

Ingen av de CC som omfattas av förbundets talan uppfyllde de av bolaget uppställda kvalifikationskraven.

Förbundet

Det bestrids att klubben skulle ha samtyckt till SAS agerande under rekryteringen. Det är dock riktigt att det den 6 oktober 2006 fördes förhandlingar i frågan mellan SAS och klubben. Vid mötet presenterade SAS ett informationsmaterial som innehöll bl.a. en kravprofil som angav vissa kompetenskrav. I övrigt informerades om frågor som hänförde sig till utbildningen av A/P. Klubben uppfattade inte att det var fråga om någon skillnad mellan den kravprofil som uppvisades och den kravprofil som använts vid tidigare förhandlingar angående A/P-rekryteringar.

Vid förhandlingarna föreslog bolagets A/P-manager att man skulle kalla personer till intervju med ledning av vad sökandena angett i sina ansökningsformulär. Med anledning av detta uppstod diskussion mellan SAS och klubben. Klubben motsatte sig ett sådant urvalssystem. Det diskuterades hur många som skulle kallas till intervju. Klubbens uppfattning var att det enligt senioritetslistans ordning skulle kallas så många personer som behövdes. Mötet avslutades när parterna hade växlat sina ståndpunkter. Det träffades ingen överenskommelse om att rekryteringen skulle gå till på det sätt som bolaget sedan tillämpade.

Sedan rekryteringsprocessen avslutats kallade SAS till ett informationsmöte om urvalsprocessen. Informationen ägde rum den 18 november 2004. Klubben fick inte det material som behövdes för att klubben skulle få klarhet i de grunder som Adecco hade tillämpat vid sitt urval. SAS var inte intresserat av att berätta vilka som sökt tjänsterna trots att uppgifterna efterfrågades

av klubben. Klubben hade i och för sig inget att erinra mot de personer som hade fått tjänsterna, men eftersom klubben inte visste vilka övriga personer som hade sökt kunde den inte bilda sig någon uppfattning om själva urvalsprocessen. Det var alltså inte fråga om någon nöjdförklaring från klubbens sida i rekryteringsfrågan.

Det bestrids att de lokala parterna tolkat kollektivavtalet på det sätt som arbetsgivarsidan gör gällande. Rätten att tolka kollektivavtal tillkommer för övrigt endast avtalsparterna, dvs. bolaget och förbundet.

Domskäl

Enligt 2 § 3 mom. femte stycket i K 04 skall A/P utses utifrån behov på bas i Stockholm, enligt senioritetslista och under förutsättning av uppfyllda kvalifikationskrav. Under hösten 2004 rekryterade SAS personal till 40 nya A/P-befattningar. Bland dem som sökte anställningarna återfanns 15 medlemmar i förbundet. Tvisten gäller om SAS brutit mot avtalsbestämmelsen genom att inte anta dem till de sökta befattningarna.

I målet är ostridigt att de 15 medlemmarna i förbundet stod på tur för tjänsterna som A/P enligt den senioritetslista som gällde inom SAS. Det är vidare ostridigt att de skulle ha blivit antagna om SAS hade tillämpat en i princip strikt senioritet.

Av utredningen framgår att SAS vid rekryteringen år 2004 inte längre tillämpade strikt senioritet utan med hänvisning till avtalsbestämmelsen ställde upp vissa kvalifikationskrav som de sökande skulle uppfylla för att komma i fråga för befattningarna som A/P. Det är vidare klarlagt att bolaget och klubben inför rekryteringen höll förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen om den kravprofil som skulle ställas upp för befattningarna och om den utbildning som skulle ges till dem som blev utvalda.

Enligt förbundets uppfattning utgör avtalsbestämmelsen inte annat än en kodifiering av den praxis med tillämpning av strikt senioritet som tidigare gällt hos SAS. Kravet på uppfyllda kvalifikationer innebär enligt förbundet endast att personer som är direkt olämpliga för befattningen som A/P skall sorteras ut samt att det i övrigt skall tillämpas strikt senioritet. Förbundet har vidare, för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att SAS har kunnat uppställa kriterier som blir avgörande för vem som skall utses till A/P, gjort gällande att de femton medlemmarna i alla händelser uppfyllde de av SAS uppställda kriterierna, varför de borde ha fått tjänsterna.

Arbetsgivarparternas uppfattning är sammanfattningsvis följande. Tillkomsten av kollektivavtalsbestämmelsen innebar en förändring av de principer som dittills gällt för A/P-utnämningar. Avtalsbestämmelsen innebär att rekryteringen av A/P skall ske med beaktande av såväl senioritet som de övriga kvalifikationskrav som SAS fastställer efter förhandling med klubben. De sökande som uppfyllde kvalifikationskraven och hade högst senioritet blev erbjudna anställning som A/P. De aktuella medlemmarna uppfyllde inte de kvalifikationskrav som hade ställts upp.

Mot bakgrund av det anförda har Arbetsdomstolen i denna deldom att ta ställning till följande frågor.

1. Hade SAS vid A/P-rekryteringen år 2004 rätt att vid sidan av senioritetskriteriet ställa upp de särskilda kvalifikationskrav som fastställdes av SAS efter förhandling med klubben?
2. Om SAS hade rätt att gå till väga på det sättet: uppfyllde de berörda medlemmarna i förbundet de av SAS uppställda kvalifikationskraven?

Utredningen

I målet har hållits huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör upplysningsvis med förbundets avtalssekreterare L.N. samt vittnesförhör med f.d. klubbordföranden B.A., förbundsombudsmannen E.C., facklige förtroendemannen A.B.C., f.d. klubbstyrelseledamoten L.S., f.d. vice ordföranden i klubben C.C. och flygvärdinnan T.F. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör upplysningsvis med förhandlingschefen T.P. samt vittnesförhör med de förhandlingsansvariga vid SAS T.C. och S.V., kabin- och inflightchefen L.A.N., chefen för flygvärdinnor/värdar T.R., key account managern A.W. samt Cabin Crew managern B.A.A. Parterna har därutöver åberopat skriftlig bevisning.

Hade SAS vid A/P-rekryteringen år 2004 rätt att vid sidan av senioritetskriteriet ställa upp särskilda kvalifikationskrav?

Som har angetts i det föregående är det ostridigt att SAS tidigare vid rekrytering av A/P i princip tillämpade strikt senioritet vid urvalet av sökande. Arbetsgivarparternas uppfattning är att tillkomsten av avtalsbestämmelsen i K 04 utgjorde en förändring, innebärande att SAS skulle vara berättigat att ställa upp särskilda kvalifikationskrav på de sökande. Förbundets uppfattning är att avtalsbestämmelsen inte innebär annat än en bekräftelse på den praxis som tidigare tillämpats.

Av de uppgifter som lämnats av T.P. och T.C. framgår att SAS under flera år före slutandet av 2004 års avtal haft en medveten strävan att lägga allt större vikt vid kvalifikationerna hos dem som utsågs till A/P. Det var enligt arbetsgivarparterna denna inriktning som var bakgrunden till att 2003 års kollektivavtal inte kom att innehålla något som helst krav på senioritet som urvalskriterium vid utseende av A/P. Förbundets uppfattning är i denna del att det var av misstag som senioritetskravet inte kom med i 2003 års avtal. Oavsett hur det förhåller sig med den saken kan konstateras att avtalsbestämmelsen inför slutandet av 2004 års avtal inte innehöll något krav på senioritet och att arbetsgivarsidan, enligt vad man måste anses ha varit medveten om på arbetstagsidan, hade som önskemål att få lägga stor vikt vid sökandenas kvalifikationer.

Beträffande vad som förekom vid tillkomsten år 2004 av den omtvistade bestämmelsen har i målet lämnats uppgifter av T.P., S.V., L.N. samt A.B.C.

L.N., vilkens uppgifter bekräftats av A.B.C., har uppgett i huvudsak följande. Frågan om A/P-utnämningar behandlades inte alls i de egentliga avtalsförhandlingarna. När avtalet var undertecknat beslutades att avtalsparterna skulle återsamlas i april 2004 till ett redigeringsmöte. I samband därmed upptäckte L.N. att senioritetsprincipen i det tidigare avtalet fallit bort ur den avtalstext som reglerade hur A/P skulle utses. Han anmärkte detta, varvid man från arbetsgivarsidan angav att bestämmelsen i grund och botten inte innebar någon förändring i jämförelse med tidigare praxis. L.N. menade då att senioritetsprincipen borde skrivas in i avtalet. När avtalsparterna träffades på nytt den 20 april 2004 föreslog arbetsgivarsidan en ny lydelse: ”A/P utses utifrån behov på base STO fr.o.m. 05. juni 2003, med utgångspunkt i kompetenskrav och enligt senioritet”. L.N. ansåg att formuleringen inte motsvarade den praxis som tidigare gällt eftersom dess tyngdpunkt låg på kompetenskravet. Efter diskussion föreslog han den lydelse som med någon sakligt betydelselös justering kom att inflyta i avtalet. Parterna var hela tiden överens om att det var den gamla ordningen som skulle gälla. Från förbundets sida begärdes som ytterligare bekräftelse på detta att man skulle ta med en anmärkning från år 1997, i vilken SAS förklarade att någon ändring i nuvarande praxis beträffande senioritet inte var aktuell. Betydelsen av denna anmärkning diskuterades inte mellan parterna. Arbetsgivarsidan gick med på att ta med anmärkningen i K 04.

T.P., vilkens uppgifter bekräftats av S.V., har berättat i huvudsak följande. Från SAS sida hade man arbetat länge på att låta kvalifikationskravet bli avgörande vid urvalet av A/P. Enligt hans uppfattning försvann senioritetsprincipen som urvalskriterium när den ströks i 2003 års kollektivavtal. Mot bakgrund av de ingående diskussioner som förts mellan parterna om vikten att rätt personer utsågs till A/P blev han förvånad när L.N. vid redigeringsmötena krävde att senioritetsprincipen åter skulle tas in i avtalet. På arbetsgivarsidan hade man dock inte något emot att mjuka upp skrivningen i avtalet genom att gå med på att senioritet skulle gälla under förutsättning att sökandena uppfyllde de kvalifikationskrav som arbetsgivaren ställde upp. Sedan arbetsgivarsidan lämnat ett avtalsförslag med formuleringen om ”utgångspunkt i kompetenskrav och enligt senioritet” förklarades från förbundets sida att kvalifikationskravet inte skulle anges före senioritetsprincipen. T.P. minns inte vilket skäl som angavs för det förslaget. Han hade för egen del ingen synpunkt på den saken. Det viktiga var att kvalifikationskravet fanns med och att detta kriterium var likvärdigt med senioriteten. Det var vid diskussionerna aldrig tal om att den gamla ordningen skulle gälla, och det diskuterades inte närmare hur avtalsbestämmelsen skulle tillämpas. Från förbundets sida krävdes vidare att 1997 års anmärkning skulle tas med i avtalet. T.P. såg inget kontroversiellt i detta. Anmärkningen tog nämligen sikte på innebörden av senioritetsbegreppet, och i den delen var det inte fråga om att göra någon förändring i tidigare praxis.

Domstolen kan konstatera att parterna vid avtalsslutet synes ha haft olika uppfattningar om den omtvistade bestämmelsens innebörd. Domstolen anser sig mot denna bakgrund ha att avgöra tolkningsfrågan med ledning i första hand av avtalets ordalydelse, sedd i belysning av parternas förhandlingar. Införandet av ett i avtalstexten nytt krav på uppfyllda kvalifikationer utgör i

sig ett starkt skäl för att tolka bestämmelsen så att den gavs en ny innebörd i detta hänseende. Att så var fallet framgår även av att 2003 års avtal inte innehöll något krav på senioritet. Oavsett om frånvaron av ett sådant krav var ett misstag sett från arbetstagersidans håll kan det inte betvivlas att man på arbetsgivarsidan faktiskt hade uppfattningen att senioritetskravet verkligen var avskaffat. När nu parterna förhandlade inför 2004 års avtal – eller rättare sagt när de redigerade texten till detta avtal – är det dessa sinsemellan skilda utgångspunkter på ömse sidor som måste beaktas vid tolkningen.

Den avtalstext som parterna slutligen enades om kan enligt domstolens mening karakteriseras som en kompromiss, där såväl senioritet som kvalifikationer skall beaktas. Det kan knappast anses vara en naturlig tolkning av den slutliga ordalydelsen att kravet på kvalifikationer skulle vara begränsat till att innebära endast att klart olämpliga personer skulle förbigås vid rekryteringen till A/P. Det ligger enligt domstolens mening klart närmare till hands att tolka bestämmelsen enligt det synsätt som redovisats av arbetsgivarsidan, innebärande att arbetsgivaren är skyldig att med iakttagande av senioritetsordningen anställa de sökande som uppfyller ställda krav på kvalifikationer.

Frågan är då vilka närmare kvalifikationskrav som får ställas upp, utöver villkoret att sökanden inte skall vara klart olämplig. Arbetsgivarparterna har i den delen hänvisat till den avtalsbestämmelse som innehåller att rekryteringskraven i övrigt liksom utbildningen för A/P skall förhandlas enligt medbestämmandelagen med kabinföreningarna. Arbetsgivarparternas uppfattning är att kvalifikationskraven skall bestämmas av SAS efter förhandling med klubben. Förbundets inställning i tvisten är i denna del inte tydlig. För den händelse kravet på kvalifikationer innebär något mer än att klart olämpliga personer får förbigås – vilket domstolen alltså har funnit – har förbundet inte uttryckligen ifrågasatt att kvalifikationerna skulle kunna fastställas av SAS efter förhandling med klubben. Den av arbetsgivarparterna angivna ordningen förefaller enligt domstolens mening också vara naturlig. Det som möjligen skulle kunna tala emot det anförda är att det i den åberopade bestämmelsen talas om rekryteringskraven ”i övrigt”. Detta skulle kunna uppfattas så att det i bestämmelsen syftas på andra rekryteringskrav än dem som sammanhänger med sökandenas kvalifikationer. Det är emellertid svårt att förstå vilka krav det i så fall skulle vara fråga om. Till detta kommer att förbundet som redan konstaterats inte har ifrågasatt vad arbetsgivarparterna har anfört i denna del.

Domstolen har slutligen anledning att något beröra vad förbundet har anfört rörande en anmärkning som införts i 2004 års avtal och som ursprungligen tillkommit år 1997. Anmärkningen innehåller i sak en förklaring från SAS om att någon ändring i nuvarande praxis rörande senioritet inte är aktuell. Av anmärkningens ordalydelse och av dess placering i avtalet framgår enligt domstolens mening inte att den skulle ta sikte på avtalets krav på uppfyllda kvalifikationer. Förekomsten av anmärkningen föranleder därmed inte någon annan slutsats om avtalets innebörd än den som har angetts i det föregående.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda är att SAS vid A/P-rekryteringen år 2004 hade rätt att beakta såväl senioritet som uppfyllda kvalifikationskrav på det sätt bolaget gjort. Det betyder att bolaget inte begick något kollektiv-avtalsbrott genom att inte strikt följa senioritetslistan.

Har de i domsbilaga 1, uteslutes här, angivna personerna uppfyllt de av SAS uppställda kvalifikationskraven?

Förbundet har vidare, för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att SAS har kunnat uppställa kriterier som blir avgörande för vem som skall utses till A/P, gjort gällande att de aktuella femton medlemmarna har uppfyllt de av SAS uppställda kriterierna och att de därför borde ha anställts som A/P.

T.R. har lämnat uppgifter om hur rekryteringen gick till. Hon har därvid redogjort för den kravprofil som SAS vid rekryteringsförfarandet hade att utgå ifrån och för de skäl som lett till att de i målet aktuella personerna inte ansågs uppfylla kraven. Hon har i samband därmed i detalj redovisat på vilket sätt var och en av arbetstagarna inte nådde upp till kraven, varvid brist på ledaregenskaper varit ett återkommande tema. Det har genom bevisningen i övrigt inte framkommit något som ger anledning att ifrågasätta T.R:s uppgifter.

Arbetsdomstolen kommer till uppfattningen att det saknas stöd för förbundets påståenden om att de i målet aktuella medlemmarna har uppfyllt de av SAS uppställda kvalifikationskraven. Påståendet om kollektivavtalsbrott kan därför inte godtas heller på denna grund.

Sammanfattning, rättegångskostnader

Vad domstolen har anført i det föregående innebär att förbundets yrkanden i denna deldom skall avslås.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i den del av målet som behandlas i denna deldom. Huvudregeln är att domstolen inte skall ta ställning till kostnadsfrågorna i målet förrän rätten helt skiljer saken ifrån sig. När det gäller deldom enligt 17 kap. 4 § rättegångsbalken kan domstolen emellertid, med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall, även döma över rättegångskostnaderna i de delar som deldomen avser. I detta fall finner Arbetsdomstolen i likhet med parterna att förutsättningarna för ett sådant ställningstagande är uppfyllda.

Med hänsyn till den ovan angivna utgången skall förbundet förpliktas ersätta arbetsgivarparterna för de kostnader som uppkommit med anledning av den prövning som nu gjorts. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 341 800 kr, varav 340 000 kr avseende ombudsarvode. Beloppets skälighet har inte vitsordats av förbundet. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning framstår det yrkade beloppet avseende ombudsarvode som alltför högt med hänsyn till målets omfattning och karaktär. Arbetsdomstolen anser att arbetsgivarparterna får anses skäligen tillgodosedda genom en ersättning för ombudsarvode med 280 000 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Tjänstemannaförbundet HTF:s yrkanden om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Tjänstemannaförbundet HTF att ersätta Flygarbetsgivarnas och SAS Scandinavian Airlines Sverige AB:s rättegångskostnader med tvåhundraåttioentusenåttahundra (281 800) kr, varav 280 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna deldom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Anette Bergene, Berndt Molin, Anders Sandgren, Claes Frankhammar, Lars E. Rabenuis och Karl-Erik Svensson. Enhälligt.

Sekreterare: Anu Rintala