

Sammanfattning

Fråga om en skiljeklausul i ett enskilt anställningsavtal mellan ett taxiflygbolag och en pilot utgör rättegångshinder.

ARBETSDOMSTOLENBESLUT
2008-04-02
StockholmBeslut nr 29/08
Mål nr B 44/07**KLAGANDE**Andersson Business Jet Aktiebolag, 556473-2161, Vetevägen 16,
187 69 TÄBYOmbud: advokaten Stefan Flemström och jur. kand. Martina Slorach,
Advance Advokatbyrå AB, Box 1501, 183 15 TÄBY**MOTPART**

P.N. i ENSKEDE

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Lars Halldin, Advokatfirman
Halldin, Skeppsbroplatsen 1, 411 18 GÖTEBORG**SAKEN**

Avvisning på grund av rättegångshinder

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDEStockholms tingsrätts, avd. 3, beslut den 23 mars 2007 i mål T 22749-05
(numera överflyttat till Södertörns tingsrätt, mål T 2474-07)

Tingsrättens beslut, se bilaga 2.

Andersson Business Jet Aktiebolag (bolaget) har överklagat tingsrättens beslut och yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av beslutet, avvisar P.N:s talan. Bolaget har även yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

P.N. har bestritt bolagets ändringsyrkande. P.N. har – för det fall han inte vinner bifall i frågan om rättegångshinder – yrkat att vardera parten ska stå sina kostnader i enlighet med 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen.

Målet har, i enlighet med 4 kap. 15 § tredje stycket arbetstvistlagen, avgjorts utan huvudförhandling. Domstolen har hållit sammanträde för bevisupptagning och därvid på bolagets begäran hållit förhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare B.A. och på P.N:s begäran hört honom själv under sanningsförsäkran.

Till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen har parterna hänfört sig till vad de anfört vid tingsrätten samt gjort i huvudsak följande förtydliganden och tillägg.

Bolaget

P.N:s talan ska avvisas på grund av rättegångshinder i form av skiljeavtal eftersom parterna kommit överens om, i enlighet med punkten 12 i anställningsavtalet, att tvister med anledning av anställningen ska prövas av skiljemän. Den ifrågavarande skiljeklausulen är av generell natur och har en sedvanlig utformning. Av anställningsavtalet framgår vidare att inte några typer av tvister är undantagna från skiljeförfarande. Skiljeklausulen har varit giltig under P.N.s hela anställningstid. Det har inte träffats någon avvikande överenskommelse beträffande förfarandet vid eventuella uppkomna tvister parterna emellan. Tingsrätten har gjort en riktig bedömning av frågan om skiljeklausulens tillämpning i och för sig på den aktuella tvisten.

Av Arbetsdomstolens avgörande AD 1987 nr 165 framgår att tvister som rör frågor om avskedande eller uppsägning inte intar någon särställning vad gäller skiljeklausuler. Arbetsdomstolen har i det ovan nämnda fallet slagit fast att det inte kan komma i fråga att enbart med hänvisning till parternas inbördes ekonomiska styrkeförhållanden förklara tillämpningen av en skiljeklausul i en arbetstvist som oskälig enligt 36 § avtalslagen. I det nu aktuella målet avser tvisten, precis som i 1987 års fall, ett anställningsförhållande av mer individualiserad karaktär avseende relativt kvalificerade arbetsuppgifter och med inslag av förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. P.N. har haft en ansvarsfull position och kvalificerade arbetsuppgifter.

Det aktuella anställningsavtalet är individualiserat och relativt kortfattat. Skiljeklausulen har tagits in i en separat sista punkt med tydlig rubrik och alldeles före utrymmet för undertecknande. Avtalet har gått igenom vid anställningstillfället och det har funnits möjlighet för P.N. att ställa frågor till B.A. samt rådfråga en jurist.

Bolaget har ett fåtal anställda och piloterna är företagets ansikte utåt. Vid tiden för uppsägningen hade bolaget tre flygplan och sju anställda piloter. När ett av flygplanen avyttrades tvingades bolaget säga upp P.N. på grund av arbetsbrist. Det är kostnadskrävande att ha piloter anställda då deras kompetens måste underhållas, bl.a. genom övningar i simulatorer. Flygbranschen som sådan är oerhört rörlig och konjunkturkänslig. Det finns därför ett behov av en snabb och rationell tvistelösningsmodell. Det ska vidare framhållas att det, i det kollektivavtal som reglerar taxiflyg, finns möjlighet för avtalsparterna att välja mellan skiljeförfarande och allmän domstol. Detta tyder på att det inte är ovanligt att använda sig av ett skiljeförfarande inom flygbranschen.

P.N.

Han gör i första hand gällande att det åberopade skriftliga anställningsavtalet inte är gällande mellan parterna. Anställningsavtalet har av de anställda piloterna vid bolaget tolkats som om det endast varit gällande under de två första anställningsåren, då alla piloter har varit bundna av punkt 11 avseende återbetalning av kostnaden för utbildningen i USA. De anställda vid bolaget har försökt att få till stånd nya skriftliga anställningsavtal mellan dem och

bolaget. Bolaget har vid diskussionerna i den frågan hänvisat till att det, tills dess att annat avtal upprättas, följer taxifygavtalet, dvs. ett kollektivavtal som gäller mellan Flygarbetsgivarna och Svensk Pilotförening. Att de anställda piloterna inte ansett att det funnits gällande skriftliga anställningsavtal framgår av det av honom åberopade mötesprotokollet från den 3 mars 2003.

I andra hand gör han gällande att skiljeklausulen inte omfattar en tvist som den förevarande, dvs. en tvist med anledning av brott mot turordningsreglerna m.m. Tvisten avser inte, som stadgas i skiljeklausulen, ”tolkningen, tillämpningen eller giltigheten” av anställningsavtalet utan huruvida bolaget iakttagit hans rättigheter enligt anställningsskyddslagen. När bolaget återger innehållet i skiljeklausulen anges att den omfattar ”tvister med anledning av anställningen”. Det är dock inte korrekt.

I sista hand gör han gällande att skiljeklausulen, med stöd av 36 § avtalslagen, ska lämnas utan avseende. Skiljeklausulen är oskälig med hänsyn till hans underlägsna ställning i förhållande till bolaget. Bolaget har vid tingsrätten framhållit att en annan styrman vid bolaget, M.H., hade en kompetens som var långt utöver P.N.s. P.N. hade lägst rang bland piloterna vid bolaget. Han hade inte kvalificerade arbetsuppgifter och det fanns inga inslag av förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. En styrman får inte själv framföra plan utan är endast bisittare till kaptenen vid flygningar. – Han var i stort behov av anställningen eftersom han var beroende av att få flygtimmar. Han fick erbjudandet om anställning strax efter det att anställningsintervjun hållits, och skrev på anställningsavtalet senare samma dag. I praktiken fanns ingen möjlighet att påverka innehållet i anställningsavtalet. Han hade inte heller tidigare kommit i kontakt med skiljeklausuler i anställningsavtal.

Skäl för beslutet

Den fråga Arbetsdomstolen har att ta ställning till är huruvida P.N.s skadeståndstalan ska avvisas på grund av rättegångshinder i form av en i ett anställningsavtal mellan honom och bolaget intagen skiljeklausul, som anger att tvist om tolkningen, tillämpningen eller giltigheten av avtalet ska avgöras genom skiljeförfarande.

P.N. har bestritt det av bolaget framställda avvisningsyrkandet och invänt dels att det åberopade anställningsavtalet inte är gällande mellan parterna, dels att skiljeklausulen inte omfattar den nu aktuella tvisten, dels att skiljeklausulen måste anses vara oskälig enligt 36 § avtalslagen och därför ska lämnas utan avseende.

Vad gäller den första invändningen har P.N. hävdat att det bl.a. av ett protokoll från ett möte vid bolaget den 3 mars 2003 framgår att det år 1998 ingångna anställningsavtalet, som ostridigt innehåller en skiljeklausul, upphörde att gälla efter två år utan att, som det får förstås, ha ersatts av något nytt sådant innehållande en skiljeklausul. I protokollet finns antecknat: ”Allmän diskussion angående anställningsvillkoren. Avtal saknas.” Bolaget

har invänt att anställningsavtalet från år 1998 är giltigt, även om något villkor kan ha förändrats, t.ex. lönen.

Arbetsdomstolen konstaterar att det av texten i det ifrågavarande anställningsavtalet inte på något sätt framgår att det varit tidsbegränsat. Under rubriken ”Avtalsperiod” anges bl.a. att anställningen är en provanställning, att den övergår till en tillsvidareanställning om den inte sägs upp på visst sätt, och att P.N., om han lämnar sin anställning inom två år på egen begäran eller på grund av avskedande, är återbetalningsskyldig för utbildningskostnader i USA som bolaget stått för. Det har inte heller påståtts att parterna varit överens om någon ändring i avtalet av innebörd att skiljeklausulen inte längre skulle gälla. Att vissa villkor i avtalet, som t.ex. storleken av månadslönen, ostridigt förändrats, innebär givetvis inte att avtalet i övrigt upphört att gälla. Det P.N. anför om vad som förekommit vid mötet den 3 mars 2003 föranleder enligt Arbetsdomstolens mening inte någon annan bedömning.

Beträffande P.N.s invändning om att skiljeklausulen inte skulle omfatta den i målet aktuella tvisten gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Enligt skiljeklausulen i anställningsavtalet ska tvister om ”tolkningen, tillämpligheten eller giltigheten av detta avtal” avgöras av skiljemän. Klausulen har således en sedvanlig, generell utformning, som inte närmare anger dess räckvidd. Enligt Arbetsdomstolens mening får den aktuella tvisten om uppsägningen av P.N. anses omfattas av vad som i skiljeklausulen anges som avtalets, dvs. anställningsavtalets, giltighet. Därmed bör även de med uppsägningen sammanhängande frågorna om brott mot anställningsskyddslagens regler om turordning m.m. omfattas av skiljeklausulen (jfr AD 1978 nr 62, 1988 nr 181 och 1994 nr 36). Arbetsdomstolen delar således tingsrättens bedömning i denna del.

När det slutligen gäller frågan om skiljeklausulen ska anses som oskälig och därför lämnas utan avseende med stöd av 36 § avtalslagen gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

I beslutet AD 1978 nr 83 konstaterade Arbetsdomstolen – efter en genomgång av aktuella lagförarbeten – att lagstiftaren inte avsett att i någon större omfattning begränsa användningen av skiljeklausuler på det arbetsrättsliga området. Domstolen uttalade vidare att det på arbetsrättens område – till skillnad från situationen på konsumentområdet – normalt uppkommer ett jämviktsläge mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan eftersom den organiserade arbetstagaren normalt kan räkna med stöd från sin fackliga organisation. Mot den redovisade bakgrunden fann domstolen att 36 § avtalslagen i princip inte kan komma till användning beträffande skiljeklausuler som rör organiserade arbetstagare. Mot bakgrund av att arbetstagare alltid har möjlighet att organisera sig föreföll det enligt domstolen i och för sig egendomligt att 36 § avtalslagen skulle få en sådan tillämpning att väsentligen endast oorganiserade arbetstagare skulle ha möjlighet att med hjälp av lagbestämmelsen komma ifrån tillämpning av skiljeklausuler. Med det sagda ville domstolen inte slå fast att det under alla förhållanden är omöjligt att tillämpa 36 § avtalslagen på skiljeklausuler inom arbetsrättens område. Omständigheterna i

det särskilda fallet kan vara så särpräglade att en sådan tillämpning kan komma i fråga, exempelvis när en arbetsgivare genomdrivit en skiljeklausul under sådana omständigheter och på ett sådant sätt att en tillämpning av skiljeklausulen blir oskälig.

I ett senare avgörande, AD 1987 nr 165 erinrade Arbetsdomstolen om att arbetstagaren – typiskt sett – är ekonomiskt svagare än sin motpart arbetsgivaren och att en arbetstagare som i en tvist med arbetsgivaren faktiskt inte erhåller ekonomiskt stöd från en facklig organisation intar en ställning liknande den som en konsument intar i tvist med en näringsidkare. Som tingsrätten redogjort för i det överklagade beslutet uttalade Arbetsdomstolen i den domen att det inte kunde komma i fråga att med en hänvisning enbart till parternas inbördes ekonomiska styrkeförhållanden förklara tillämpningen av en skiljeklausul i en arbetstvist som oskälig enligt 36 § avtalslagen. Även andra omständigheter måste enligt domstolen beaktas vid en sådan prövning. I 1987 års fall var det fråga om ett anställningsförhållande av mer individualiserad karaktär avseende relativt kvalificerade arbetsuppgifter och med inslag av förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. I sådana fall förelåg enligt domstolen ofta beaktansvärda skäl för att i händelse av tvist utnyttja det icke offentliga och förhållandevis snabba skiljeförfarandet. Med hänsyn därtill och under åberopande av vissa andra omständigheter fann domstolen att skiljeklausulen var bindande.

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden därefter anlagt det nu beskrivna synsättet på skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal. Merparten av avgörandena har rört arbetstagare som inte varit fackligt organiserade eller i vart fall inte haft stöd av sin fackliga organisation. Flera av avgörandena har gällt arbetstagare i en framskjuten position med kvalificerade arbetsuppgifter och med individuellt anpassade anställningsavtal. Utgången har regelmässigt blivit att en skiljeklausul inte har ansetts som oskälig enligt 36 § avtalslagen utan tillerkänts verkan som rättegångshinder (se bl.a. AD 1994 nr 111, AD 1996 nr 61 och AD 2002 nr 72). Något krav på att arbetstagaren ska anses ha en företagsledande ställning eller motsvarande för att en skiljeklausul ska betraktas som giltig har inte uppställts, men arbetstagarens ställning är en faktor som har betydelse för bedömningen. I de enstaka fall där Arbetsdomstolen lämnat en skiljeklausul utan avseende (se t.ex. AD 1994 nr 120 och 1995 nr 135) har förhållandena varit så särpräglade att avgörandena inte kan anses oförenliga med domstolens principiella syn på skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal.

Beträffande förhållandena i det nu aktuella fallet har följande framkommit. P.N. har berättat att han arbetat inom resebranschen i ca 30 år och att han påbörjade sin pilotutbildning år 1990. Han utbildade sig i USA och arbetade utan att få någon lön för att få ihop tillräckligt antal flygtimmar. Han arbetade under ett års tid på Bromma flygplats och började år 1998 hos bolaget och arbetade där fram till uppsägningen år 2005. Han har vidare berättat att han var beroende av att få anställningen för att få tillräckligt med flygtimmar och att det då var, och fortfarande är, svårt att få anställning som pilot. Han godtog därför anställningserbjudandet direkt och skrev på avtalet utan att närmare reflektera över innehållet.

B.A. har berättat bl.a. följande. Han startade sitt företag år 1994 med ett flygplan och bolaget har aldrig haft mer än tio anställda. Verksamheten består enbart av taxiflyg, dvs. flygningar på beställning av framför allt olika företag. Det är en stor investering för bolaget när det anställer en pilot eftersom bolaget bekostar dennes utbildning. Kostnaden uppgår till hundratusentals kronor. Många andra flygbolag låter piloterna bekosta utbildningen på egen hand. Vid flygningar måste det alltid vara två piloter i tjänst och det ställer till stora problem när någon är sjuk. Det finns i ett litet bolag som hans inte något utrymme att ha någon reservpilot. Alla piloter kan sägas vara nyckelpersoner i bolaget. Det är viktigt för ett litet flygbolag som hans att kunna få ett snabbt avslut på tvister. En utdragen tvist kan få stora ekonomiska konsekvenser då bolaget är i stort behov av att alla piloter är närvarande och då bolaget fortlöpande investerar pengar i att utbilda piloterna. Innan piloterna tillåts framföra flygplanet måste de dessutom genomgå en rad simulatorövningar, vilket kan ta någon månad. – Han utövade ingen som helst press på P.N. i samband med att denne skulle anställas. Denne hade alla möjligheter att ta sig tid att gå igenom avtalet innan han skrev under det.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att vad P.N. anfört i fråga om omständigheterna vid avtalets ingående inte i och för sig medför att skiljeklausulen inte skulle kunna göras gällande mot honom.

Enligt Arbetsdomstolens mening måste P.N. som pilot anses ha haft ansvarsfulla och kvalificerade arbetsuppgifter. Som flygstyrman är han bisittare till kaptenen och ska kunna ta över flygningen om kaptenen av någon anledning inte kan framföra planet. Det faktum att P.N. i mindre utsträckning, enligt vad som framkommit av utredningen, utfört hangarsysslor föranleder inte Arbetsdomstolen att göra någon annan bedömning vad gäller arbetsuppgifternas art. Det kan däremot inte sägas att han i förhållande till övriga anställda skulle ha haft någon särskild förtroendeställning i bolaget. Någon utredning om hans ekonomiska situation vid tidpunkten för uppsägningen har inte lagts fram i målet. Utredningen visar vidare att bolagets verksamhet varit av det slaget att det haft ett särskilt intresse av ett snabbt förfarande, vilket normalt sett utmärker ett skiljeförfarande. Det har också framkommit att det inte är ovanligt med skiljeklausuler inom taxiflygbranschen.

Det nu anförda innebär enligt domstolens mening inte något som talar mot en tillämpning av skiljeklausulen.

Frågan är då vilken betydelse det förhållandet har att P.N. vid uppsägningen inte fått upplysningar enligt 8 § anställningsskyddslagen om vad han hade att iaktta för det fall han ville göra gällande att uppsägningen var ogiltig eller yrka skadestånd. Ett brott mot den nämnda bestämmelsen kan leda till skadeståndskyldighet enligt 38 § samma lag, men även få viss rättsverkan i andra avseenden. I rättsfallet AD 1989 nr 27 hade arbetstagaren i fullföljdshänvisningen hänvisats till att väcka talan vid domstol trots att det

fanns en skiljeklausul i anställningsavtalet. Arbetsdomstolen fann i det avgörandet att arbetstagaren hade rätt att åberopa givna anvisningar i arbetsgivarens fullföljdshänvisning om han inte insett eller borde ha insett att anvisningen hade fått ett felaktigt innehåll. I det nu aktuella fallet har P.N. inte av bolaget föranletts tro att skiljeklausulen i anställningsavtalet inte skulle vara bindande genom en felaktig hänvisning. Enbart frånvaron av fullföljdshänvisning kan enligt domstolens mening inte få till följd att skiljeklausulen ska lämnas utan avseende.

Vid en samlad bedömning av det ovan anförda finner Arbetsdomstolen att skiljeklausulen inte är att anse som oskälig enligt 36 § avtalslagen utan bindande för P.N. Hans vid tingsrätten väckta talan ska således avvisas. För detta fall har P.N. yrkat att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen. Enligt Arbetsdomstolens mening är inte omständigheterna sådana att en tillämpning av den bestämmelsen är motiverad. P.N. ska således utge ersättning för bolagets rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Yrkade belopp får anses skäliga.

Arbetsdomstolens avgörande

1. Med ändring av tingsrättens beslut avvisar Arbetsdomstolen P.N.s talan.
2. P.N. förpliktas ersätta Andersson Business Jet Aktiebolag för dess rättegångskostnader vid tingsrätten med fyrtiofyra tusentrehundra (44 300) kr, varav 42 000 kr utgör ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 23 mars 2007 till dess betalning sker.
3. P.N. förpliktas ersätta Andersson Business Jet Aktiebolag för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med fyrtioåttatusen (48 000) kr, varav 47 000 kr utgör ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för detta beslut till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Lars Halldin för det biträde som han lämnat P.N. vid tingsrätten med tjugotretusensexhundrafyrtiosju (23 647) kr, varav 18 917 kr 50 öre för arbete och 4 729 kr 50 öre för mervärdesskatt.

5. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Lars Halldin för det biträde som han lämnat P.N. i Arbetsdomstolen med trettioåttatusensjuhundrafemtiofyra (38 754) kr, varav 21 079 kr för arbete, 6 965 kr tidsspillan, 2 959 kr för utlägg och 7 750 kr för mervärdesskatt.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Charlotte Abrahamsson, Gunilla Upmark (skiljaktig), Björn Müntzing, Ulla Lönnqvist Endre, Håkan Pettersson och Ing-Marie Nilsson.

Sekreterare: Helene Lindström

Ledamoten Gunilla Upmarks skiljaktiga mening

Den talan som P.N. väckt i tingsrätten avser allmänt skadestånd dels för brott mot turordningen enligt 22 § lagen om anställningsskydd, dels för felaktig fullföljdshänvisning enligt 8 § samma lag, dels för icke iakttagen uppsägningstid.

Den omtvistade skiljeklausulen är en punkt i det skriftliga anställningsavtal som träffades mellan bolaget och P.N. den 26 oktober 1998.

P.N. har i första hand gjort gällande att detta anställningsavtal inte är gällande mellan parterna. I denna fråga delar jag majoritetens uppfattning. Anställningsavtalet får i och för sig anses gälla mellan parterna.

I andra hand har P.N. gjort gällande att skiljeklausulen inte omfattar en tvist som den förevarande.

I frågan om skiljeklausulens tillämpning på den instämnda tvisten är min uppfattning följande. Ett skiljeavtal anger gränserna för vilka frågor som kan överlämnas till avgörande av skiljemän. Eftersom skiljeavtalet är den yttersta gränsen för skiljemännens behörighet att avgöra tvisten är det viktigt att ett skiljeavtal utformas med sådan eftertanke att det klart framgår vilka frågor som skiljemännen är behöriga att pröva (prop. 1998/99:35 s. 48). Skiljeklausuler i anställningsförhållanden anses generellt som tyngande. En konsekvens av detta är att höga krav måste ställas vad gäller tydlighet (AD 1993 nr 141).

I avsaknad av närmare utredning om vad parterna har avsett med den omtvistade skiljeklausulen får bedömningen göras med utgångspunkt i klausulens ordalydelse. Med hänvisning till vad som nyss sagts om eftertanke vid utformningen och om klarhet och tydlighet anser jag att det allmänt sett inte finns anledning att ge skiljeklausulen en vidsträckt tolkning. Klausulen, som finns som en punkt 12 i anställningsavtalet under rubriken Tvister, avser enligt sin lydelse ”tolkningen, tillämpningen eller giltigheten av detta avtal”. En på det sättet utformad skiljeklausul kan enligt min mening inte utan vidare anses omfatta varje framtida tvist mellan bolaget och P.N. som har samband med det anställningsförhållande som uppkommit genom avtalet. I avtalet regleras inte frågor om anställningstrygghet i vidare mån än hur uppsägningstid ska beräknas och vad som ska gälla i fråga om utbildningskostnader i det fall att P.N. själv skulle säga upp sig eller bli avskedad. Den instämnda tvisten rör till allra största delen tolkning och tillämpning av lag. Yrkandena grundar sig i huvudsak på lagregeln om turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist, vilken utgår från kriterier som anställningstid, driftsenhet, turordningskrets, omplacering och tillräckliga kvalifikationer. För att avgöra tvisten, som avser de förhållanden som gällde vid tidpunkten för uppsägningen 2004, krävs en jämförelse mellan P.N. och en eller flera andra arbetstagare. P.N:s yrkanden tar inte

sikte på giltigheten av vare sig avtalet eller uppsägningen av honom utan avser till övervägande delen skadestånd på grund av att lagens turordningsregler inte skulle ha iakttagits.

En ytterligare utgångspunkt vid bedömningen av skiljeklausulens räckvidd bör vara i vilken mån de grunder som åberopas i tvisten har samband med tolkningen eller tillämpningen av avtalet. Man bör i detta fall kunna anta att det anställningsavtal som skiljeklausulen är en del av skulle ge en mycket begränsad vägledning för att avgöra den huvudsakliga tvistefrågan.

Min slutsats blir att skiljeklausulen inte kan anses omfatta den i tingsrätten instämnda tvisten. Jag anser därmed att det inte på grund av skiljeklausulen i sig finns något hinder för tingsrätten att ta upp den av P.N. väckta talan till prövning.

Överröstad i denna fråga är jag i övrigt ense med majoriteten.

Tingsrättens beslut (ledamot: Åsa Bokström)

BAKGRUND

Andersson Business Jet Aktiebolag (Bolaget) anställde enligt ett skriftligt anställningsavtal daterat den 26 oktober 1998 P.N. som flygstyrman med tillträde den 1 december 1998.

I en skrivelse av den 30 december 2004, vilken kom P.N. till handa den 24 januari 2005, sades P.N. upp på grund av arbetsbrist. Anställningen upphörde den 30 juni 2005.

YRKANDEN M.M.

P.N. har i ansökan om stämning yrkat att Bolaget skall förpliktas att till honom utge allmänt skadestånd med 70 000 kr jämte ränta från den 9 juni 2005 till dess betalning sker. Han har som grund för yrkandet anfört att han har sagts upp från sin anställning i strid mot turordningsreglerna i 22 § lagen om anställningsskydd. För denna kränkning har P.N. yrkat ersättning med 50 000 kr. Uppsägningen uppfyllde heller inte kraven enligt 8 § lagen om anställningsskydd och den angivna uppsägningstiden har inte iakttagits. För denna kränkning har P.N. yrkat ersättning med 20 000 kr. P.N. har även förbehållit sig rätten att i framtiden yrka ersättning för den inkomstförlust som uppkommer i anledning av den felaktiga uppsägningen.

Andersson Business Jet AB (Bolaget) har, såvitt nu är i fråga, yrkat att P.N.s talan skall avvisas på grund av att parterna har överenskommit att tvister sprungna ur anställningen skall prövas av skiljemän. Bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 44 300 kr.

P.N. har vitsordat att anställningsavtalet innehåller den av Bolaget åberopade skiljeklausulen. P.N. har gjort gällande att skiljeklausulen med stöd av 36 § avtalslagen skall lämnas utan avseende eftersom den är oskälig med hänsyn till att han intar en underlägsen ställning gentemot arbetsgivaren. Han har vidare anfört att skiljeklausulen är oskälig med hänsyn till omständigheterna vid avtalets ingående, vad som förevarit vid anställningstiden och vid avtalets upphörande. Slutligen har han gjort gällande att skiljeklausulen inte omfattar tvist med anledning av brott mot turordningsreglerna. P.N. har sagt sig inte kunna vitsorda det av Bolaget yrkade beloppet avseende rättegångskostnaderna i målet. Han har vitsordat en ersättning motsvarande 8 timmars arbete á 1 029 kr.

UTVECKLING AV TALAN

P.N. har anfört följande.

Han är inte medlem i någon facklig organisation. Han är pilot och har sedan den 1 december 1998 varit anställd som flygstyrman hos Bolaget. Det är riktigt att anställningsavtalet mellan honom och bolaget innehåller en klausul med den ordalydelsen att tvist om tolkning, tillämpningen och giltigheten av avtalet skall i sista hand avgöras av skiljemän enligt vid varje tidpunkt gällande svensk lag om skiljemän. Skiljeklausulen skall dock lämnas utan avseende eftersom den är oskälig. Han var vid anställningsavtalets ingående i underlägsen ställning gentemot Bolaget. Han blev av Bolaget erbjuden den trygghet som en anställning medför och ifrågasatte inte några villkor som intagits i anställningsavtalet. Han informerades inte särskilt om de skyldigheter och rättigheter som angivits i anställningsavtalet. Anställningsvillkoren har inte diskuterats under anställningstiden. Han har således inte uppmärksamats på den tyngande klausulen i detta. Vid uppsägningen av anställningsavtalet i januari 2005 gav bolaget inte några upplysningar om vilka bestämmelser han hade att iaktta för det fall han ville göra gällande att uppsägningen var ogiltig eller yrka skadestånd. Han fick inte heller någon information om företrädesrätt till återanställning. Han har således varit i en underlägsen ställning i förhållande till Bolaget.

Av skiljeklausulen i anställningsavtalet framgår att förfarandet skall äga rum i Stockholm och att rättegångsbalkens regler om omröstning och rättegångskostnader skall tillämpas. Enligt 5 kap. 2 § lagen om rättegång i arbetstvister kan domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. I anställningsavtalet har Bolaget inte bara fräntagit honom möjligheten att få sin sak prövad i allmän domstol. Det har även fräntagit honom möjligheterna att få rättegångskostnaderna fördelade enligt lagen om rättegång i arbetstvister. Ett skiljeförfarande i enlighet med skiljeklausulen i tvist mellan parterna skulle få stora ekonomiska konsekvenser för P.N. såsom enskild arbetstagare. Hans ekonomiska möjligheter att få en tvist prövad har försämrats efter att han blev uppsagd från sin anställning vid Bolaget. Ett skiljeförfarande i enlighet med skiljeklausulens lydelse skulle medföra att han tvingats ta ett större rättegångskostnadsansvar än om tvisten prövas i allmän domstol.

Mot bakgrund av vad som anförts skall skiljeklausulen i anställningsavtalet anses oskälig och inte tillämplig i tvist mellan parterna. Allmän domstol är således behörig att pröva förevarande tvist.

Förevarande tvist gäller frågan huruvida Bolaget iakttagit hans rättigheter enligt lagen om anställningsskydd. Tvisten avser inte tolkning, tillämpning och giltighet av anställningsavtalet. Det är bolaget som har upprättat anställningsavtalet och av ordalydelsen framgår inte att tvist med anledning av lagstadgade rättigheter skall avgöras av skiljemän. Eventuella oklarheter i anställningsavtalet skall inte belasta honom utan Bolaget.

Bolaget har anfört följande.

Skiljeklausulen reglerar samtliga ur anställningsavtalet sprungna och med anställningsavtalet sammanhängande frågor. Det har inte angetts i avtalet att

vissa frågor om anställningen skall avgöras av allmän domstol. Tvisten avser giltigheten av anställningsavtalet eftersom P.N. gör gällande att Bolaget inte hade laglig rätt att säga upp avtalet som skedde.

Parterna har i samförstånd avtalat att eventuella tvister om anställningen i sista hand skall avgöras av skiljemän. Skiljeklausulen är klar och framträdande i anställningsavtalet. Anställningsavtalet har endast tolv kortfattade punkter och är således både lättförståeligt och översiktligt. Något särskilt behov av att gå igenom skiljeklausulen fanns inte vid avtalets ingående. Tvistelösningsklausulen är den enda klausulen som står på samma sida som parternas namnteckningar.

En av grundegenskaperna i en skiljeklausul är att parterna står för eventuella kostnader för tvistens lösande. Att påstå att en skiljeklausul är oskälig med anledning av att den innebär en kostnad för båda parter innebär således att man gör gällande att skiljeklausulen är oskälig genom sin blotta existens.

Bolaget bestrider att P.N. skulle ha en sådan underordnad ställning i förhållande till bolaget att det skulle vara oskäligt att göra skiljeklausulen gällande mot honom. Bolaget är ett mindre företag med ett fåtal anställda. Företaget är mycket beroende av var och en av dem. För varje anställd har därför individuella anställningsavtal upprättats. Rekrytering av piloter till bolaget är en mycket långsam process som tar mycket resurser i anspråk. Den anställde måste genomgå tester i simulatorer och i simulator övningsflyga den flygtyp som bolaget använder sig av under flera månader innan den anställde kan sättas in i företagets verksamhet. För bolaget är det därför olyckligt om en tvist med en anställd skulle dra ut på tiden. Det har därför ansetts viktigt att anställningsavtalet har utformats så att tvister skall lösas genom ett skiljeförfarande, som ofta tar betydligt mindre tid i anspråk än ett förfarande i allmän domstol.

Efter genomgång av handlingarna i målet meddelar tingsrätten

SLUTLIGT BESLUT

I målet är ostridigt att det mellan P.N. och Bolaget ingångna avtalet innehåller en skiljeklausul med följande innehåll ”Tvist om tolkningen, tillämpningen eller giltigheten av detta avtal skall i sista hand avgöras av skiljemän enligt vid varje tidpunkt gällande svensk lag om skiljemän”. Vid förfarandet, som skall äga rum i Stockholm, skall Rättegångsbalkens omröstningsregler och regler om rättegångskostnader tillämpas”.

Den fråga tingsrätten nu har att bedöma är om P.N.s talan skall avvisas på grund av att skiljeklausulen utgör rättegångshinder.

P.N. har gjort gällande att han har rätt till skadestånd från bolaget då bolagets uppsägning av hans anställningsavtal har utgjort ett brott mot turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Tingsrätten konstaterar först att tvisten i målet får anses utgöra en sådan tvist som gäller giltigheten av hans anställningsavtal och att den därför i och för sig omfattas av skiljeklausulen.

P.N. har emellertid även gjort gällande att skiljeklausulen med stöd av 36 § avtalslagen skall lämnas utan avseende då den är oskälig med hänsyn till P.N.s underlägsna ställning gentemot Bolaget.

Arbetsdomstolen har i det principiellt utformade beslutet AD 1987 nr 165 prövat frågan huruvida en skiljeklausul i ett enskilt anställningsavtal utgjorde ett oskäligt avtalsvillkor och skulle lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen. Domstolen konstaterade att Högsta domstolen sedan år 1979 hade meddelat ett antal avgöranden angående tillämpningen av 36 § avtalslagen på skiljeklausuler bl.a. i avtal mellan näringsidkare och konsument (jfr bl.a. NJA 1979 s 666). I dessa avgöranden fäste Högsta domstolen betydande vikt vid de principiella betänkligheter som skiljeklausuler i sådana partsförhållanden kan väcka beroende på att skiljemannaförfarandet kan medföra risk för part att få svara för så stora kostnader att den ekonomiskt svagare parten kan komma att se sig mer eller mindre nödsakad att avstå från att göra sin rätt gällande. I 1987 års beslut fann Arbetsdomstolen att den principiella synpunkten på skiljeklausuler som Högsta domstolen givit uttryck för borde beaktas även i fråga om arbetstvister. I anställningsförhållanden är arbetstagaren typiskt sett ekonomiskt svagare än sin motpart arbetsgivaren. Om arbetstagaren i en arbetstvist med sin arbetsgivare faktiskt inte skulle erhålla ekonomiskt stöd från en facklig organisation, skulle hans ställning alltså likna den som en konsument intar i tvist med näringsidkare. Arbetsdomstolen anförde dock vidare att det inte kunde komma i fråga att med hänvisning enbart till detta förhållande förklara tillämpningen av en skiljeklausul i en arbetstvist som oskälig enligt 36 § avtalslagen. Vid en sådan prövning måste enligt domstolens mening även andra omständigheter än parternas inbördes ekonomiska styrkeförhållande beaktas.

Det fall som domstolen hade att pröva i 1987 års beslut gällde frågan huruvida en försäljare som hade ansvar för försäljning och promotion hos ett distributionsföretag avskedats utan att det ens fanns saklig grund för uppsägning. I beslutet anfördes bl.a. att tvisten gällde ett anställningsförhållande av mer individualiserad karaktär, avseende relativt kvalificerade arbetsuppgifter med inslag av förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. Under beaktande härav och under åberopande av vissa andra omständigheter fann domstolen att skiljeklausulen var bindande.

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden därefter tillämpat det nu beskrivna synsättet på skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal. Tvisterna har i allmänhet gällt arbetstagare i en framskjuten position med kvalificerade arbetsuppgifter. Utgången har regelmässigt blivit att en skiljeklausul inte har ansetts oskälig enligt 36 § avtalslagen utan tillerkänts verkan som rättegångshinder i Arbetsdomstolen.

Av utredningen i målet framgår följande. P.N. anställdes som flygstyrman i Bolaget 1998. Vid uppsägningstillfället var han en av sju anställda piloter. Parterna är oense om hur många av dessa som haft befattning som kapten. Tingsrätten konstaterar dock att tre eller fyra av de anställda har haft denna befattning, medan övriga har varit kaptener. P.N. hade vid

anställningstillfället 1998 en ingångslön på 18 000 kr i månaden. I anställningsavtalet har hans arbetsuppgifter inte preciserats närmare. Under rubriken Arbetsuppgifter anges att ”det åligger P.N. att utföra allt erforderligt arbete åt Bolaget, innebärande bl.a. arbete i enlighet med Bolagets DHB, allt i enlighet med styrelsens direktiv och anvisningar”.

Enligt vad bolaget oemotsagt har anfört i målet krävdes för anställningen en särskild utbildning i simulatorer innan en anställd kan sättas in i bolagets verksamhet. Mot bakgrund av detta får anställningen därför anses ha medfört vissa kvalifikationskrav i tekniskt hänseende. Det har emellertid inte framkommit något som tyder på att P.N. har haft en särskilt framskjuten position i förhållande till andra anställda eller att han har haft någon särskild förtroendeställning hos Bolaget. Snarare tyder utredningen på att P.N. har haft en underordnad roll hos bolaget.

Det anställningsavtal som träffats mellan P.N. och Bolaget har varit individuellt utformat och har innehållit tolv klausuler. Skiljeklausulen har inte haft en undanskymd plats i avtalet. Det får anses åligga den som ingår ett anställningsavtal att förvissa sig om innehållet i avtalet. Vad P.N. anfört i fråga om omständigheterna vid avtalets ingående medför inte i och för sig att skiljeklausulen inte skulle kunna göras gällande mot honom.

I målet är, som tingsrätten uppfattar det, ostridigt att P.N. vid uppsägningen inte har fått upplysningar om vad han hade att iaktta i fall han ville göra gällande att uppsägningen var ogiltig eller yrka skadestånd och att han inte heller har informerats om sin företrädesrätt. Denna omständighet bör enligt tingsrätten tillmätas betydelse vid bedömningen av om skiljeklausulen kan göras gällande eller inte mot honom.

Vad Bolaget anfört beträffande att bolaget är beroende av sina anställda och behovet av ett snabbt förförande förtjänar visserligen beaktande. Bolaget har dock inte utvecklat denna ståndpunkt närmare och omständigheten kan inte tillmätas någon större tyngd i sammanhanget.

Vid en samlad bedömning av det anförda finner tingsrätten att omständigheterna är sådana att det vore oskäligt att i förevarande tvist tillämpa den i anställningsavtalet intagna skiljeklausulen. Klausulen skall därför lämnas utan avseende. Hinder föreligger således inte för tingsrätten att ta upp P.N.s talan till prövning i sak.

Slut

Anderssons Business Jet Aktiebolags yrkande om att käromålet avvisas på grund av rättegångshinder lämnas utan bifall.

Part som vill överklaga beslutet skall först anmäla missnöje. Sådan anmälan skall göras senast inom en vecka från den dag parten fick del av beslutet. Försummar parten detta har han inte längre rätt att överklaga beslutet.

som ovan

(Åsa Bokström)
Åsa Bokström