

Sammanfattning

Fråga om det har förelegat saklig grund för uppsägning av en pilot som av flygbolagets flygchef hade meddelats flygförbud eftersom hon saknade erforderlig grundkompetens för flygning. Kompetensbristen hade uppkommit efter en längre tids frånvaro från flygning på grund av föräldradighet. Allmänna uttalanden om arbetsgivarens skyldighet i vissa situationer att medverka till att en arbetstagare återfår sin yrkeskompetens.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-03-23
StockholmDom nr 20/11
Mål nr A 134/10

KÄRANDE

Svensk Pilotförening, Wallingatan 44 A, 111 24 Stockholm
Ombud: advokaten Bertil Lundberg, Advokatfirman Grönvall HB,
Box 10248, 434 23 Kungsbacka

SVARANDE

1. Flygarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. West Air Sweden Aktiebolag, 556062-4420, Box 5433, 402 29 Göteborg
Ombud för båda: chefsjuristen Pia Schöldström, Transportgruppen TGS
Service AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Mellan West Air Sweden Aktiebolag och Svensk Pilotförening gäller kollektivavtal. Bolaget är medlem i Flygarbetsgivarna.

Pilotföreningens medlem H.G. anställdes år 2003 hos West Air Sweden Aktiebolag. Hon arbetade fr.o.m. den 16 maj 2004 som styrman. Bolaget sade den 10 april 2010 upp henne av personliga skäl.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida uppsägningen var sakligt grundad.

Parterna har fört förhandlingar i tvisten utan att kunna enas.

Pilotföreningen har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska *dels* ogiltigförklara uppsägningen av H.G., *dels* förplikta bolaget att till henne utge allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen (den 1 juli 2010) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt pilotföreningens talan.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Pilotföreningen

H.G. är utbildad pilot. Hon anställdes av bolaget den 4 februari 2003 som utbildningsadministratör. Fr.o.m. den 16 maj 2004 tjänstgjorde hon som styrman på flygplanstypen HS 748. Av sina totalt 1 497 flygtimmar har hon flugit 748 timmar i den flygplanstypen.

Med anledning av att H.G. blivit gravid fick hon fr.o.m. den 9 oktober 2006 inte flyga längre. Man får nämligen inte flyga efter graviditetsvecka 26. Under tiden fram till den 1 januari 2007 fick H.G. havandeskapspenning. Hon var därefter föräldraledig till den 7 januari 2008, då hon återgick i tjänst.

Eftersom bolaget hade avvecklat flygplanstypen HS 748 där H.G. hade sin behörighet var hon inbokad på en så kallad typutbildning i januari 2008 för att få behörighet på den nya flygplanstypen ATP. När hon i december 2007 meddelade bolaget att hon var gravid igen fick hon emellertid beskedet att hon inte skulle delta i utbildningen. Flygchefen J.K. föreslog att bolaget i stället skulle satsa ytterligare resurser på kompletterande utbildning och träning när hon kom tillbaka från den andra föräldraledigheten. Hon tilldelades därför administrativa uppgifter på kontoret.

Den 1 april 2008 till den 24 juni 2008 hade H.G. åter havandeskapspenning och var därefter föräldraledig.

Den 1 april 2009 återgick H.G. i tjänst, vilket hon anmält önskemål om till bolaget den 11 januari 2009. Arbetsgivaren utlovade utbildning, men kunde inte utlova typkurs för ATP eftersom det inte fanns någon sådan kurs inplanerad under år 2009. I stället utlovades H.G. en särskild utbildningsplan senast efter sommaren 2009. Hon tilldelades tillfälligt kontorsuppgifter.

Under de år H.G. varit borta från flygningen på grund av föräldraledighet hade hon genomfört ett årligt flygprov på HS 748 med godkänt resultat. Det finns inga simulatorer för HS 748, vilket innebär att provet utförs i flygplanet. Provet blir då inte så fullständigt som i en simulator eftersom man inte kan utsättas för exempelvis nödsituationer.

H.G. frågade bolagets företrädare flera gånger och hade fortlöpande kontakter med J.K., men fick inget besked om när utbildning eller inskolning på ATP skulle äga rum. Genom att bolaget i detta skede inte lät H.G. genomgå kursen förlängdes den tid då hon var borta från flygandet, och den s.k. ringrostigheten förvärrades.

J.K. föreslog att H.G. i stället skulle genomgå en typkurs för flygplanstypen CRJ. Arrangemanget skulle innebära att H.G. därefter blev stationerad i Oslo, vilket hon accepterade. Lösningen hade den fördelen för bolaget att det skulle besparas kostnader med hänsyn till turordningsproblem för övriga piloter. Den 24 april 2009 meddelade J.K. att någon ATP-kurs inte var aktuell på grund av förväntad minskad orderingång och arbetsbrist, men att H.G. i stället kunde påbörja en CRJ-kurs med början den 3 augusti 2009.

Den 27 maj 2009 meddelade emellertid personalchefen C.L. att bolaget ställt in alla typutbildningar på obestämd tid. H.G. fick i stället kontorstjänst tills vidare, och skulle erbjudas ATP-kurs först i samband med kommande konjunkturuppgång. Som ett alternativ föreslog C.L. att bolaget skulle bekosta typutbildning för en flygplanstyp hos något annat bolag under förutsättning att H.G. sade upp sig med omedelbar verkan. H.G. ville emellertid inte lämna sin anställning. Genom detta beslut förlängde bolaget H.G:s bortavaro från flygtjänst ytterligare med följd att ringrostigheten ökade ytterligare. H.G. hade samtal med J.K., som uttryckte förvåning över C.L:s besked eftersom han tillsammans med H.G. redan hade beslutat om hennes utbildning.

MBL-förhandlingar genomfördes den 11 juni 2009. Förhandlingarna resulterade i att ATP-kurs för H.G. skulle inplaneras snarast och senast under september 2009. H.G. erbjöd sig att ta ut fyra veckors semester.

Trots upprepade förfrågningar från H.G. uteblev besked om kursplan. H.G. påbörjade emellertid egna studier. Vecka 36 gav personalchefen besked om att H.G:s ATP-kurs skulle bli av. Den 25 september 2009 fick H.G. besked om kursplan innefattande hemstudier, simulatorpass på Säve Flygdepå, teknisk kurs, bolagskurs och simulatorpass i Manchester under perioden den 28 september – 20 november 2009.

I oktober 2009 genomfördes simulatorträning på Säve flygdepå. Den 3 november 2009 fick H.G. av J.K. skriftligt besked om att hon måste komplettera IR-kompetensen (instrumentflygning) under två veckors tid och därefter genomföra ett simulatortest. Vid godkänt resultat utlovade bolaget inskolning på ATP. Bolaget angav vidare att det fanns risk för uppsägning eller tjänstledighet på obestämd tid för den händelse att H.G. skulle bli underkänd.

På egen bekostnad genomförde H.G. i november 2009 IR-träning och simulatorpass på Säve flygdepå, till en kostnad av omkring 15 000 kr.

Den 27 november 2009 genomförde H.G. ett godkänt simulatortest på Säve, vilket visade att hon uppfyllde kraven för att genomgå typutbildningen.

Under december 2009 och januari 2010 genomfördes den tekniska delen av ATP-kursen med åtta teoripass. Instruktörer var R.E. och C.B., vilka är anställda hos eller närstående till bolaget. Den 8 – 28 januari 2010 genomfördes simulatorträning i Manchester tillsammans med flygkaptenen T.H. Instruktörer var R.E. och A.G. Det genomfördes åtta ordinarie pass samt ett extrapass på cirka två timmar. H.G. bedömdes den 29 januari 2010 emellertid inte vara redo för uppflygning. H.G. reste hem.

Den 1 februari 2010 ersatte B.H. J.K. som flygchef. H.G. fick den 3 februari 2010 besked av B.H. om att slutförandet av ATP-kursen ställdes in och att bolaget övervägde att omplacera henne. Den 9 februari 2010 deltog H.G. i ett sammanträde med B.H. och J.K. H.G. fick då besked om att inskolning på flygplanskursen ATP-kursen inte skulle fullföljas. Vid en facklig central

förhandling den 25 februari 2010 diskuterades olika åtgärder för att lösa den uppkomna situationen.

H.G. genomförde därefter på egen bekostnad två simulatorpass på Säve samt IR-träning i Lidköping. Hon godkändes och fick tillbaka sin IR-behörighet på flygcertifikatet.

Den 17 mars 2010 fick H.G. varsel om uppsägning. Den 9 april 2010 hölls en facklig förhandling, varvid uppsägningshandlingen överlämnades. H.G. var därefter först arbetsbefriad, men arbetade från den 19 april 2010 på kontoret i Göteborg.

Nya lokala förhandlingar hölls den 29 april 2010. Eftersom parterna inte kunde enas påkallades central förhandling, som hölls den 8 juni 2010. Bolaget preciserade grunden för uppsägning på så sätt att H.G. inte längre stod till arbetsgivarens förfogande för sina arbetsuppgifter i det att flygchefen fattat beslut att hon hade bristande kvalifikationer för att flyga. Bolaget påstod att H.G. under föräldraledigheten förlorat den grundläggande kompetensen och förmågan att flyga. Pilotföreningen delade inte denna uppfattning och ansåg att saken inte kunde bedömas efter den korta simulatorträning som bolaget ställt till förfogande.

Sedan midsommarhelgen 2010 har H.G. varit tjänstledig för studier.

Under den utbildning och simulatorträning som förekommit har bolaget genom sina instruktörer vid ett tillfälle angett att H.G. genom självstudier, 16 timmar lärarledd undervisning, 8 timmar flygträning och ytterligare två flygsessioner kunde uppnå den grundläggande kompetens som bolaget efterfrågade. Enligt ett annat utlåtande från en av instruktörerna behövde H.G. "at least one week of ground school and 30 hours of simulator training."

Den utbildningsinsats som bolaget har tillhandahållit motsvarar ungefär 34 timmar. Enligt pilotföreningens mening har bolaget ett betydligt mer långtgående ansvar. Praxis i branschen är att en arbetsgivare i situationer som den aktuella tillhandahåller mycket mer utbildning och träning. Piloter genomgår regelbunden fortbildning och simulatorträning. De genomför årligen s.k. OPC/PC i två pass om 4 timmar och har dessförinnan egna förberedelser under 7–8 timmar. Därtill kan i vissa fall även exempelvis träningsdagar inför uppflygning förekomma. Bolaget har inte vid något tillfälle åberopat senioritet eller tjänstledighet enligt bestämmelser i kollektivavtalet som anledning att avvakta med ATP-kursen. Sådan avräkning används normalt inte i branschen trots att det förekommer i kollektivavtalet, eftersom det kan komma i konflikt med diskrimineringsförbudet i föräldraledighetslagen.

Bolaget har sagt upp H.G. av personliga skäl utan att det har förelegat saklig grund. Bolaget har inte erbjudit och tillhandahållit tillräcklig utbildning efter föräldraledigheten. Bolagets ansvar för detta i egenskap av arbetsgivare har utvidgats ytterligare på grund av bolagets agerande, som innebar att den tid

då H.G. inte flugit förlängdes. Praxis i branschen i dessa frågor är inte så restriktiv som bolaget har gjort gällande i tvisten. H.G. hade före flyguppehållet den kompetens som krävdes. Bolaget framförde då inga klagomål på H.G:s baskunskaper och ifrågasatte inte heller hennes arbetsprestationer.

Det är i och för sig riktigt att H.G. vid uppsägningen inte hade erforderliga baskunskaper. Men med ytterligare utbildning hade hennes brister avhjälpes. Detta bestyrks av att H.G. ostridigt har rekommenderats vissa utbildningsinsatser. Det bestrids slutligen att H.G. fått mer utbildning än vad som är normalt.

Arbetsgivarparterna

Något om regelsystemet

Bolaget ansvarar gentemot luftfartsmyndigheterna för att flygsäkerheten upprätthålls enligt gällande regelverk för det civila flyget och de företags-specifika regler, dvs. den s.k. operations manual, som gäller för varje företag efter godkännande från luftfartsmyndigheterna. Den som är ytterst ansvarig för att flygsäkerheten upprätthålls är flygchefen, som måste vara godkänd av luftfartsmyndigheten. Dennes speciella ställning borgar för att flygsäkerheten upprätthålls.

Rådets förordning (EEG) nr 3922/91 innehåller en noggrann reglering som samtliga flygbolag måste hålla sig till. Bland annat innehåller förordningen regler för certifiering, en reglering av operatörens ansvar för att lagar, bestämmelser och förfaranden följs samt bestämmelser om skyldighet att ha kvalitetssystem och att se till att samtliga medarbetare som flyger har erforderlig kompetens. Operatören ska vidare ha en verksamhetsansvarig chef som är godtagbar för myndigheten och har befogenheter inom företaget att tillse att all operativ och underhållsteknisk verksamhet kan finansieras och utföras i enlighet med de normer som myndigheten kräver. Vidare ska en för myndigheten godtagbar befattningshavare ansvara för ledning och övervakning av flygverksamheten och utbildning av besättning etc., dvs. en flygchef.

Med stöd av EU-förordningen har det svenska nationella regelsystemet utformats. Viktiga bestämmelser om flygsäkerhet finns i luftfartslagen. Närmare föreskrifter finns i en förordning. Med stöd av förordningen har utfärdats ytterligare författningar i luftfartsmyndighetens författningssamling. LFS 2008:30 innehåller allmänna bestämmelser för certifikat, auktorisationer och behörighetsbevis. Författningstexten hänvisar till bilagan JAR-FCL (Joint Aviation Regulation) som är ett komplicerat regelverk som reglerar bl.a. hur utbildning ska utformas, hur kontrollanter utses samt vilka certifikatsbestämmelser som gäller. Det finns ett myndighetskrav på att kompetenskontroll (PC) ska genomföras varje halvår och redovisas till luftfartsmyndigheten. JAR-FCL anger närmare hur PC:n ska gå till. Vid flygprov ställs det krav bl.a. på att piloten alltid ska kunna kontrollera flygplanet på ett sådant sätt att den lyckade utgången av ett förfarande eller en manöver aldrig allvarligt betvivlas. JAR-FCL reglerar vilka olika slags kontrollanter som ska finnas och vilka krav som ställs på dem. Kontrollanter tillsätts och auktoriseras av myndigheterna. De är skyldiga att tillämpa standarden i JAR-FCL under kontrollerna. I målet är tre olika slags kontrollanter aktuella. R.E. var en s.k. typkontrollant med behörighet att förrätta typprov och utfärda typbehörighet. J.K.A. var kontrollant avseende instrumentbehörighet (IR). A.G., slutligen, var kontrollant för s.k. syntetisk flygträning, det vill säga flygning i simulator.

Det är en förutsättning för att flygbolaget ska få inneha flygtillstånd att myndigheten har godkänt dess operations manual. Den innehåller kvalitetskrav och flygsäkerhetsbestämmelser för företaget. Alla bolag har olika manualer, som är anpassade till respektive verksamhet. Detta innebär att exempelvis SAS, Malmö Aviation och West Air Sweden AB har manualer som är utformade på olika sätt. Den i målet aktuella manualen innehåller fyra delar. Del ett handlar om procedurer, dvs. hur man flyger generellt i bolaget, del två och tre anger vilka flygplanstyper bolaget använder och vilka flygplatser det trafikerar. I del fyra anges hur träning ska gå till och vad man ska göra när en pilot inte uppnår kraven. Eftersom en operations manual är godkänd av myndigheten är den en myndighetsföreskrift.

Vissa företag har en väldigt omfattande reglering med uppföljning etc., andra har bara de åtgärder som myndigheterna kräver. I bolagets operations manual del A 1.2.2.2 punkten b anges angående flygchefens befogenheter och ansvar att denne inför myndigheten ansvarar för att tillse *att* ansvarig personal har erforderlig utbildning och certifiering, *att* manualer och instruktioner följs *samt att* verksamheten övervakas.

I manualens del D 3.2 anges vilket förfarande som gäller om personal inte uppnår eller vidmakthåller den standard som krävs. Om kandidaten inte uppfyller föreskriven standard ska läraren överlägga med utbildningschefen för ett utlåtande eller beslut om ytterligare utbildning för kandidaten. Utbildningschefen eller någon annan ska diskutera ytterligare utbildning med kandidaten och informera denne om de möjliga följderna om han eller hon inte uppfyller föreskriven standard efter ytterligare utbildning. Om en kandidat inte uppnår föreskriven standard efter ytterligare utbildning kommer han eller hon att avskiljas från ytterligare utbildning efter beslut av

ansvarig chef. Bolaget har således, med hänsyn till flygsäkerheten, en skyldighet att avsluta utbildningen om kandidaten inte uppfyller kraven på kompetens.

Vidare återopas bestämmelserna om flygchefens ansvar att tillse att personalen har erforderlig kompetens i regleringen om civil luftfart - BCL, samt Transportstyrelsens riktlinjer.

Händelseförloppet

West Air Sweden AB är ett litet bolag som transporterar post under sex nätter i veckan i Sverige och Norge. Bolaget har för närvarande 70 piloter i Sverige.

Den flygplanstyp H.G. var behörig för, HS 748, är en flygplanstyp från 1950-talet som slutade tillverkas år 1983 och av åldersskäl fasades ut år 2006.

Det är korrekt att H.G. har gjort kompetenskontroller, så kallade PC:s, åren 2005, 2006 och 2007. H.G. var emellertid svag redan i PC-kontrollerna, och det ifrågasätts att hon före föräldraledigheten var en kompetent pilot. Hon har vid kompetenskontrollerna uppvisat samma svårigheter som senare, nämligen med hantering av nödsituationer, instrumenthantering och navigation. Vid någon kontroll har hon haft mer än 40 procent fel och borde inte ha godkänts, i något fall har provet varit kortare än föreskrivna 120 min. Detta kan vara en bakgrund till att H.G. varit svag, men om hon redan då blivit underkänd kunde felet kanske ha åtgärdats.

Behörigheten att flyga ett plan kan sägas vara uppdelad i två steg. När man anställs hos ett flygbolag har man ett certifikat. De grundläggande kunskaperna för att inneha certifikat ligger på den enskilde såväl att skaffa sig som att upprätthålla. Om en pilot inte godkänns vid en kompetenskontroll är det inte flygbolagets skyldighet att utbilda piloten på baskunskaper. Flygbolaget ansvarar däremot för att utbilda piloten så att denne får behörighet att flyga en viss flygplanstyp som bolaget använder, en så kallad typutbildning. Det har således legat på H.G. att upprätthålla sin kompetens i fråga om baskunskaperna.

Om H.G. hade påbörjat en ATP-kurs när hon första gången återkom från föräldraledighet hade hon inte haft möjlighet att slutföra kursen på grund av nästa graviditet eftersom man inte får flyga efter vecka 26. Utbildningen avslutas nämligen med s.k. linecheck i luften innan man blir godkänd och denna hade det inte funnits tid att genomföra. En oavslutad utbildning hade efter ett uppehåll på ett år behövt göras om i sin helhet.

När H.G. återkom efter den andra föräldraledigheten hade hon varit borta från flygning under två och ett halvt år. Det fanns ingen utbildning inplanerad på den nya flygplanstypen ATP (Advanced Turboprop). Dessutom rådde övertalighet bland personalen. Bolaget hade sagt upp 25 personer under en tidsperiod av sex månader, vilket motsvarade 20-25 procent av arbetsstyrkan. Normalt hålls en typkurs för 10-12 deltagare. Det är inte möjligt att utbilda bara en person.

H.G. erbjöds kontorstjänst med bibehållna anställningsförmåner till dess att en ATP-kurs kunde anordnas, men avböjde. Företaget erbjöd henne även typutbildning på en annan flygplanstyp som opereras av fler bolag, men hon var inte intresserad av det heller. Det beslutades då att en typutbildning för ATP-behörighet skulle planeras in.

En utbildningsplan upprättades och utbildningen inför en ATP-kurs inleddes i september 2009. På grund av sin långa bortovaro fick H.G. extra utbildningsinsatser på vad som kan kallas basnivå eller certifikatsnivå. Denna grundläggande träning genomfördes i september och oktober 2009. Av en rapport upprättad av R.E. och J.KA. framgår att H.G. inledningsvis fick totalt fem timmars träning i en enklare simulator tillsammans med R.E., följt av åtta timmars teorilektioner och ett två timmars simulatorpass med J.KA. Deras rekommendationer var därefter att H.G. skulle genomgå 40 timmars självstudier, 16 timmars lärarledd undervisning, 4 timmars flygträning i simulator, 2 timmars progress-check i simulator samt 1 – 3 ytterligare pass i simulator. Samtidigt framhölls att det, även om rekommendationerna fullföljdes, inte fanns någon garanti för att H.G. skulle uppnå den standard som erfordras för en typkurs, detta beroende på den långsamma framstegstakten under träningen.

Därefter genomförde H.G. träning på egen hand. Hon rekommenderades att försöka höja sin kunskapsnivå på certifikatsnivå och få en "grundläggande förståelse för rumsuppfattning vid flygning", vilket var ett problemområde. Det gjordes en utvärdering av möjligheterna för H.G. att gå vidare till typkursen. Flygchefen J.K. gjorde därvid bedömningen att H.G. hade en acceptabel standard för att genomgå typutbildningen, men hon informerades om att det var viktigt att hon fortsatte att utvecklas och att hon måste bli bättre för att klara av typutbildningen eftersom den är mer avancerad. Hon rekommenderades att öva upp sina baskunskaper och kunskaper i grundläggande navigation bl.a. genom att använda ett dataprogram. H.G. var således svag och godkändes med tvekan av J.K.

Typutbildningen för ATP inleddes i januari 2010. T.H. var bisittare vid utbildningen. Han hade inte heller flugit på tre år men påbörjade typutbildningen utan extra utbildningsinsatser, vilket är normalt på företaget eftersom piloten normalt har upprätthållit sin certifikatskunskap. Det visade sig att H.G:s baskunskaper var väldigt svaga. R.E. menade att det behövdes en ytterligare instruktör. Detta var skälet till att även A.G. kopplades in.

Utbildningen är uppbyggd så att man går igenom olika s.k. moduler och ska gå vidare till nästa modul först när man har klarat av den föregående. Inled-

ningsvis är det lättare, och dessa inledande moduler klarade H.G. av. Efter modul 8 godkändes H.G. och det antecknades av instruktören bl.a. att det hade varit ”good progress” och hon fick fortsätta. Även vid modul 9 och 10 gjordes vissa noteringar, men H.G. fick fortsätta.

I modul 11 och 12 började uppgifterna bli svårare. H.G. hade problem bl.a. med s.k. go around, vilket innebär att piloten landar, flyger upp, landar, flyger upp etc. på samma ställe. I modul 12 underkändes H.G. på punkterna 1, 4 och 6 vilka alla gäller navigering. R.E:s skriftliga kommentar var att hon inte nådde upp till standarden på flera områden, varav ett var s.k. pilot incapacitation, dvs. situationen då den andre piloten är ur stånd att flyga. I den situationen klarade H.G. inte av att flyga planet ensam. Det lades därför in extra simulatorpass den 28 januari. Den dagen gjorde H.G. i princip allt fel; det anmärktes på allmän flygning, navigering och kapacitet. A.G. beslutade då att det inte räckte med fortsatt träning och att träningen därför skulle avslutas.

Det hölls en diskussion med samtliga inblandade, även H.G., där man gick igenom vad som varit fel. De problem H.G. delgavs var följande. Hon saknade baskunskaper. Hon hade problem med koordinering av roder, ändrat effektuttag, trimläge och instrumentavläsning. Hon var dåligt påläst på vad som gäller i vissa situationer, dvs. vilka procedurer man ska använda, och vilken fraseologi som gäller. Det förelåg brister i kapacitet och hon klarade inte av att framföra flygplanet ensam.

Mötet med samtliga inblandade instruktörer medförde att flygchefen B.H. bestämde att det inte fanns någon möjlighet att gå vidare. H.G. uppfyllde inte baskraven för att vara trafikpilot, och hennes brister var så graverande att hon inte heller skulle komma att kunna uppfylla de flygsäkerhetsmässiga kraven som ställs vid trafikflyg. Att fortsätta med typutbildning eller försöka gå vidare på annat sätt var utsiktslöst. Bakgrunden till att man inte gick vidare var alltså att baskraven inte var uppfyllda.

Flygchefen är den person som utses av luftfartsmyndigheten att besluta vilka som anses flygdugliga. Med de kunskaper han hade om H.G. beslöt B.H. alltså att det inte fanns någon möjlighet att erbjuda H.G. typutbildning. Hans bedömning grundade sig helt och hållet på flygsäkerhetsmässiga omdömen.

Det bestrids att bolaget i detta läge hade skyldighet att erbjuda ytterligare utbildningsinsatser. Det är bolaget som ensamt avgör var gränsen går för en rimlig insats. Utbildningsansvaret är inte oändligt. Den finns rekommendationer från Transportstyrelsen angående vad som är rimligt att erbjuda en pilot som har varit borta från flygning. Det rekommenderas olika antal simulatorpass beroende på hur länge piloten har varit borta. När en pilot har varit borta så länge som H.G. är tre simulatorpass rekommendationen. Man utgår då från att baskunskaperna finns där och att piloten klarar av att flyga sin flygplanstyp. H.G. fick en stor del av sin utbildning på baspassen. Hon fick därvid utbildning och träning som bolaget egentligen inte hade skyldighet att erbjuda henne utan som hon skulle ha stått för själv.

I samband med en omorganisation år 2009 hade Lidköpingskontoret lagts ner, och vid den utredning bolaget gjorde konstaterades att det saknades lediga arbeten av annat slag som H.G. kunde omplaceras till. Eftersom hon inte kunde flyga och andra arbeten inte fanns att tillgå sades hon upp av personliga skäl med en uppsägningstid om sex månader.

Arbetsgivarparterna gör sammanfattningsvis gällande att det har förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl. H.G. har fått mer utbildning än vad en pilot vanligtvis får efter tjänstledighet. Hon saknade trots detta de baskunskaper som krävs för en säker trafikflygning. På grund av de brister hon hade uppfyllde hon inte ens de grundläggande krav som ställs på en trafikpilot och därmed inte heller de flygsäkerhetsmässiga krav som myndigheten ställer. Ytterligare utbildning hade inte kunnat avhjälpa hennes brister. I och med att flygchefen beslutat att hon inte fick flyga fanns det inget arbete för vilket hon stod till förfogande. H.G. har således inte stått till förfogande för det arbete hon anställdes för.

Domskäl

H.G. är utbildad pilot och arbetade hos bolaget som styrman under tiden april 2004 – oktober 2006. Hon var föräldraledig i stort sett under hela tiden fr.o.m. januari 2007 t.o.m. mars 2009. Under hösten 2009 påbörjade H.G. utbildning med siktet inställt på att hon skulle återuppta arbetet som pilot. Sedan utbildningsanordnaren gjort bedömningen att hon inte skulle klara föreskrivna prov och utbildningen avbrutits sade bolaget i april 2010 upp henne av personliga skäl.

Tvisten i målet gäller frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägningen av H.G.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på pilotföreningens begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.G. samt vittnesförhör med flyginstruktören P.R., flygkaptenen B.S. och chefsinstruktören J.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med flygchefen B.H., flyginstruktören A.G., chefsinstruktören J.KA., flyginstruktören R.E., biträdande flygchefen T.L., flygkaptenen T.H., tidigare flygchefen hos bolaget J.K. och personalchefen C.L. Skriftlig bevisning har åberopats. Pilotföreningen har tillåtits att åberopa ett skriftligt vittnesintyg av G.K.

Närmare om bakgrunden till tvisten

Följande är ostridigt. Efter genomgången utbildning till pilot anställdes H.G. år 2003 som utbildningsadministratör hos bolaget. Hon började i maj 2004 flyga som styrman på bolagets flygplan av typen HS 748 och fortsatte med detta till oktober 2006, då hon på grund av graviditet inte tilläts flyga längre och var frånvarande från arbetet med havandeskapspenning. Hon var föräldraledig under tiden januari 2007 – januari 2008. När H.G. återkom i

arbete hade bolaget avvecklat flygplanstypen HS 748, varför hon skulle genomgå s.k. typkurs på den nya flygplanstypen ATP. På grund av att hon på nytt var gravid valde bolaget att inte låta henne påbörja denna kurs utan gav henne administrativa arbetsuppgifter. H.G. var därefter havandeskapsledig respektive föräldraledig under tiden april 2008 – april 2009. Efter hennes återkomst i arbete fördes diskussioner, bl.a. genom fackliga förhandlingar, om hennes vidareutbildning. Diskussionerna utmynnade i juni 2009 i att hon skulle genomgå den utbildning som krävdes för flygplanstypen ATP. Utbildningen inleddes i oktober 2009 med en s.k. uppfräschningskurs. Den 27 november 2009 fann bolaget att H.G:s grundkunnande låg på en sådan nivå att hon kunde gå vidare till typutbildningen på flygplanstypen ATP. Denna utbildning ägde till stor del rum i England. På grund av att H.G. inte klarade de senare delmomenten i utbildningen avbröts denna utan att hon blev godkänd. Hon sades upp från anställningen den 10 april 2010.

Parternas ståndpunkter i huvuddrag

Det är ostridigt i målet att uppsägningen av H.G. vidtogs med anledning av att bolagets flygchef hade fattat beslut om att hon av flygsäkerhetsmässiga skäl inte fick flyga. Pilotföreningen har inte ifrågasatt riktigheten av flygchefens beslut, utan har vitsordat att H.G., i enlighet med vad arbetsgivarparterna har gjort gällande, vid tidpunkten för uppsägningen saknade den grundläggande kompetens som krävs för flygning. Parterna har emellertid olika uppfattning om H.G:s möjligheter att uppnå erforderlig kompetens.

Pilotföreningen har gjort gällande att H.G. hade fullgod kompetens före föräldraledigheten och att hon skulle ha kunnat återfå den utan alltför stora ytterligare utbildningsinsatser. Arbetsgivarparterna har bestritt detta och har tillagt att hon redan före föräldraledigheten hade svagheter som pilot. Parterna har slutligen olika uppfattning om vilket utbildningsansvar som åvilar ett flygbolag i en situation som den aktuella. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att ett flygbolag i princip inte har något utbildningsansvar avseende den grundläggande pilotkompetensen, medan pilotföreningen har hävdat att bolaget i en situation som den aktuella har ett relativt långtgående utbildningsansvar.

Rättsliga utgångspunkter för bedömningen av uppsägningsfrågan

Utgångspunkten är att en arbetstagare ska ha det kunnande och den förmåga som anställningen förutsätter. Om en arbetsgivare exempelvis anställer en person för ett avancerat snickeriarbete och arbetstagaren därvid har klart för sig vad arbetet närmare innebär, måste arbetstagaren anses svara för att han har det kunnande som anställningen kräver. Arbetsgivaren kan dock inte åberopa brister som kan antas vara av övergående natur, exempelvis oerfarenhet. Det får vidare antas att en uppsägning vid bristande kompetens normalt sett får ske först om arbetstagarens prestationer väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med (se Lunning/Toijer, Anställningsskydd, 2011, s. 475, med där anmärkta äldre rättsfall). En reservation måste dock göras för anställningar för vilka det finns en absolut lägsta prestationsnivå. Ett exempel på detta är just anställningar som pilot. Den som vid föreskrivna prov inte godkänns för fortsatt arbete som pilot kan uppenbarligen inte fullgöra dessa arbetsuppgifter även om pilotens prestationer inte väsentligt understiger vad som krävs. Kravet på kompetens bestäms i detta fall genom den prövning som piloten måste underkastas enligt myndighetsföreskrifter.

Det anförda innebär alltså att det i princip är arbetstagaren som svarar för att han eller hon har det allmänna kunnande som anställningen kräver. Detta gäller enligt Arbetsdomstolens uppfattning som regel även i fall där yrkeskompetensen är av sådant slag att den måste underhållas genom praktisk utövning och så inte har kunnat ske på grund av arbetstagarens frånvaro från arbetet under en viss tid. Även om det är arbetstagaren som har ansvaret för arbetsgivaren i en sådan situation emellertid anses vara skyldig att understödja arbetstagaren i ansträngningarna att återfå den yrkeskompetens som krävs. Detta kan ses som ett utflöde av den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet. Hur långt arbetsgivarens skyldigheter sträcker sig beror på anställningens art och förhållandena i det enskilda fallet. Som ett absolut minimum bör gälla att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren de anvisningar och råd som kan behövas samt att arbetstagaren i rimlig utsträckning ges tid för att kunna återfå sitt yrkeskunnande. Ett särskilt ansvar åvilar arbetsgivaren då bristerna i arbetstagarens yrkeskunnande beror på sjukdom och denne är i behov av rehabilitering. Även i andra fall kan orsaken till arbetstagarens kompetensbrist vara av betydelse, inte minst om arbetsgivaren genom handling eller underlåtenhet kan anses ha bidragit till att den har uppkommit eller förvärrats.

Det kan tilläggas att en tydlig branschpraxis i fråga om arbetsgivarens ansvar i situationer av det aktuella slaget kan vara av betydelse för bedömningen. I det föreliggande fallet har det förts fram viss utredning om förhållandena inom SAS. Någon utredning som utvisar att det finns en allmän praxis inom flygbranschen som bör beaktas har dock inte lagts fram i målet.

Förelåg saklig grund för uppsägningen?

Det är ostridigt att H.G. i och med att flygchefen fattat beslut om att hon inte fick flyga inte längre stod till förfogande för det arbete hon anställdes för. Flygchefens särskilda ställning som ansvarig för flygsäkerheten kan emellertid inte innebära att det föreligger saklig grund för uppsägning i varje situation då en pilot enligt beslut av flygchefen inte kan fullgöra flygtjänst. Redan det förhållandet att flygchefen beslutat att H.G. inte hade tillstånd att flyga kan alltså inte innebära att det förelåg saklig grund för uppsägning av henne. För att avgöra den frågan måste först göras en bedömning av de bakomliggande orsakerna till flygförbudet.

Parterna är ense om att H.G. vid tidpunkten för uppsägningen hade brister i den grundläggande kompetensen som pilot. Det står nämligen genom utredningen i målet klart att det var detta som var skälet till att hon inte klarade typutbildningen avseende ATP. Frågan är emellertid om denna kompetensbrist mot bakgrund av omständigheterna har utgjort ett godtagbart skäl för bolaget att skilja henne från anställningen på det sätt som skett. Typutbildningen avseende ATP hade i sig karaktären av vidareutbildning, men skälet till att H.G. misslyckades i denna var som nämnts att hon brast i den grundläggande kompetensen som pilot. Man kan då ställa frågan om hon genom den repetitionsutbildning som förekom i skälig utsträckning fick möjlighet att återfå den grundläggande kompetens som gått förlorad under hennes långa frånvaro från flygningen. En annan fråga är om bolaget kan anses ha haft fog för sin uppfattning vid uppsägningstillfället att ytterligare utbildning inte skulle ha avhjälpt H.G:s brister.

Vid bedömningen av de nu angivna frågorna måste det till en början beaktas att H.G. under tiden april 2004 – oktober 2006 arbetade som pilot utan anmärkning. Pilotföreningens uppgifter om att det inte på något sätt framförts klagomål på hennes kompetens under hennes tjänstgöringstid har nämligen inte bestritts av arbetsgivarparterna. Den bevisning som lagts fram i målet – däribland särskilt uppgifter av tidigare piloten hos bolaget P.R. – föranleder slutsatsen att H.G. före föräldraledigheterna hade erforderlig kompetens och utförde sitt arbete på ett fullgott sätt. Detta förhållande talar med betydande styrka för att H.G. måste antas ha förmåga att efter lämplig utbildning återfå den grundläggande kompetens som hon hade före frånvaron från flygningen. I samma riktning talar också den omständigheten att H.G. ostridigt blev godkänd vid de kompetenskontroller hon genomgick under sin frånvaro från arbetet på grund av föräldraledighet. Arbetsgivarparterna har visserligen anfört att hon inte borde ha godkänts vid ett av dessa tillfällen samt haft synpunkter på testets längd vid ett annat. Vad arbetsgivarparterna har anfört i den delen har emellertid inte fått stöd av någon utredning som lagts fram i målet. Beträffande H.G:s möjligheter att utbilda sig kan också konstateras att hon under våren 2010 på eget initiativ har avlagt prov och återfått kompetensen avseende instrumentflygning. Utredningen i målet ger för övrigt klart stöd för att H.G. varit starkt motiverad att återfå sin yrkeskompetens.

Mot bakgrund av H.G:s långvariga frånvaro från flygningen – omkring tre år – är det enligt flera av de i målet hörda personerna naturligt att hon hade ett stort behov av repetitionsutbildning innan hon kunde återuppta arbetet som pilot. Av utredningen framgår att behovet av repetitionsutbildning visserligen är individuellt, men att det blir större för en pilot med en så förhållandevis begränsad erfarenhet som H.G. hade. Om träningen avser en annan flygplanstyp än den som tidigare var aktuell för arbetstagaren, har även detta enligt vad som framkommit betydelse för utbildningsbehovet.

Beträffande den repetitionsutbildning – ”refresher training” – som H.G. undergick under hösten 2009 före vidareutbildningen avseende ATP-planen har framkommit i huvudsak följande. Efter vissa självstudier tränades hon under oktober 2009 i simulator under sammanlagt omkring 7 timmar, dock utan tillfredsställande resultat. Hon undergick i november 2009 på egen bekostnad ytterligare träning i simulator och godkändes den 27 november 2009 för deltagande i den av bolaget bekostade vidareutbildningen. I samband med godkännandet framhölls dock att H.G. borde fortsätta träningen på egen hand.

Det har av de i målet hörda personerna uttalats skilda uppfattningar när det gäller tillräckligheten av den repetitionsutbildning som H.G. genomgick före ATP-utbildningen. De uppgifter som lämnats bl.a. av J.S. föranleder enligt domstolens uppfattning omdömet att denna repetitionsutbildning inte var speciellt omfattande, i varje fall inte med beaktande av det relativt stora utbildningsbehov som förelåg efter H.G:s långa frånvaro från pilotarbetet. B.S. har vid förhöret angett som sin uppfattning att det i H.G:s fall tycks ha saknats en övergripande plan för hennes återinträde i tjänst samt att repetitionsutbildningen verkade ha haft karaktären av ett lappverk.

I efterhand framstår det enligt Arbetsdomstolens mening som tydligt att H.G. i själva verket inte var redo för typutbildningen avseende ATP och borde ha erbjudits mer repetitionsutbildning eller i vart fall mer tid att på egen hand genomgå sådan utbildning innan typutbildningen påbörjades. I typutbildningen, som inleddes i december 2009 och fortsatte i januari 2010 i Manchester, klarade H.G. inte de avslutande delmomenten, varför utbildningen avbröts. De omdömen som därvid lämnades gick ut på att H.G. hade brister i de grundkunskaper som krävs. Enligt uppgift av flera av de personer som i målet har hörts på begäran av arbetsgivarparterna visade resultaten att hon inte var rätt förberedd. Enligt J.K. klarade H.G. inte utbildningen bl.a. därför att hon i pressade lägen återföll i ett felaktigt beteende som tidigare hade rättats till.

Enligt domstolens mening hade bolaget i den uppkomna situationen ett medansvar för att H.G. placerades på typutbildningen som hon med de förberedelser som förekommit inte klarade av. Domstolen menar inte att det finns skäl att kritisera bolaget för detta ställningstagande, som gjordes med visst fog och säkerligen i bästa avsikter. Men faktum kvarstår att det var denna felaktiga bedömning som kom att utgöra bakgrunden till att H.G. misslyckades i typutbildningen. Hennes misslyckande bör därför inte utan

vidare kunna föranleda slutsatsen att hon saknade möjlighet att efter en viss ytterligare utbildningsinsats återfå kompetensen som pilot.

Det är vidare ett rimligt antagande att den situation som H.G. hamnade i när hon kom tillbaka från föräldraledigheten bidrog till att försvåra för henne att komma upp i normal standard igen. Bolaget gav henne vid olika tidpunkter skilda besked huruvida hon skulle erbjudas typkurs eller inte, och erbjöd slutligen en sådan kurs först sedan detta krävts i fackliga förhandlingar. Detta innebär att bolaget delvis bidrog till problematiken, exempelvis genom att inte ge H.G. besked om en kommande ATP-kurs när hon i april 2009 återkom efter sin andra föräldraledighet. Det förhåller sig visserligen så att en del av det dröjsmål som uppkom under våren 2009 sammanhängde med allmänna problem i bolagets verksamhet, men det hindrar inte att dröjsmålet även i denna del måste tillskrivas bolagets sida i förhållandet till H.G. Det måste vidare antas att hon under hösten 2009 kände en viss press mot bakgrund av att bolaget hade antytt att hon kunde komma att bli uppsagd om hon inte klarade utbildningen.

Det anförda kan sammanfattas enligt följande. H.G:s kompetensbrist har uppkommit efter en längre tids frånvaro på grund av föräldraledighet. Det har inte visats annat än att H.G. före föräldraledigheten var en kompetent pilot och att hon hade förmågan att efter en rimlig utbildningsinsats – oavsett vem som står för kostnaden – återfå sin kompetens. Den repetitionsutbildning som föregick typutbildningen var mot bakgrund av H.G:s långa frånvaro från flygningen och övriga omständigheter inte sådan att hennes senare misslyckande i typutbildningen bör kunna föranleda slutsatsen att hon inte hade möjlighet att efter en rimlig utbildningsinsats återfå kompetensen som pilot.

Mot bakgrund av det anförda anser Arbetsdomstolen att bolaget efter H.G:s misslyckande i typutbildningen borde ha övervägt andra alternativ och åtminstone ha gett henne möjlighet att på egen hand genomgå ytterligare utbildning. Bolaget gjorde emellertid inte detta utan valde i stället att direkt säga upp H.G. Uppsägningen var enligt domstolens mening under dessa omständigheter inte sakligt grundad.

Arbetsdomstolens ställningstaganden

Det anförda innebär att pilotföreningens yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen av H.G. ska bifallas samt att bolaget har ådragit sig skyldighet att utge ett allmänt skadestånd till henne. Det yrkade skadeståndsbeloppet är enligt domstolens mening skäligt.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska arbetsgivarparterna ersätta pilotföreningen för dess rättegångskostnader. Det belopp som yrkats är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar uppsägningen av H.G. ogiltig.
2. Arbetsdomstolen förpliktar West Air Sweden Aktiebolag att till H.G. betala allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 juli 2010 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Flygarbetsgivarna och West Air Sweden Aktiebolag att med hälften vardera ersätta Svensk Pilotförenings rättegångskostnader med 237 737 kr, varav 218 750 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Ulrika Stenbeck Gustavson, Berndt Molin, Elisabeth Ankarcrona, Marianne Hörding, Stina Nilsen och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Sekreterare: Hanna Svensson