

Kollektivavtalstolkning. Fråga om ett flygbolag har brutit mot en bestämmelse i ett kollektivavtal för piloter om att det första anställningsåret utgör provanställning genom att nyanställa åtta piloter med allmän visstidsanställning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2018-04-25
StockholmDom nr 23/18
Mål nr A 31/17**KÄRANDE**

Svensk Pilotförening, Wallingatan 44 A, 111 24 Stockholm
Ombud: förhandlingschefen Tommy Larsson, adress som ovan

SVARANDE

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, 902001-7720,
195 87 Stockholm
Ombud: chefsjuristen Jan Bergman, Transportföretagen TF AB, Box 5384,
102 49 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS) och Svensk Pilotförening (SPF) har sedan länge träffat varandra avlösande kollektivavtal. SAS är medlem i bransch- och arbetsgivarorganisationen Svenska Flygbranschen, men Svenska Flygbranschen är inte part i det aktuella kollektivavtalet.

Parternas nuvarande kollektivavtal kallas pilotavtalet och är träffat 2015. Pilotavtalet föregicks av ett kollektivavtal som bl.a. parterna träffat och som kallades gröne bok.

Tvisten

Den 14 april 2016 anställde SAS de åtta piloterna E.A., C.A., K.A., M.F., K.L., V.S., R.Y. och J.S. (piloterna). Piloterna anställdes med anställningsformen allmän visstidsanställning för tiden till och med genomförd Initial Line Check (ILC), dock längst till den 1 september 2016. Det var den första anställningen som pilot hos SAS för piloterna, dvs. de nyanställdes. Parterna är överens om att piloternas anställningar omfattas av pilotavtalet.

Parterna tvistar om SAS genom att nyanställa piloterna med allmän visstidsanställning och inte tillämpa ett års provanställning har brutit mot § 18 i pilotavtalet. Tvisten har inte kunnat lösas vid förhandlingar mellan parterna.

Kollektivavtalsregleringen

Pilotavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 2 Anställning

Vid anställning i SAS omfattas pilot av detta kollektivavtal.

Såvida inte annat uttryckligen framgår av detta kollektivavtal eller annat kollektivavtal mellan parterna ska lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas på pilots anställning.

[...]

§ 18 Uppsägningstid

Det första anställningsåret utgör provanställning.

Uppsägningstid gäller enligt följande:

Vid provanställning är uppsägningstiden en månad under de första sex månaderna, därefter gäller en uppsägningstid om tre månader.

Efter provanställning gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Gröne bok innehöll bl.a. följande bestämmelser.

3.2. Uppsägning

3.2.1. Mellan företaget och den anställde gäller en ömsesidig uppsägningstid av sex månader; dock att anställningen under aspiranttjänstgöringen och det därpå följande första anställningsåret som pilot gäller på prov med en månads ömsesidig uppsägningstid under aspiranttjänstgöringen och med tre månaders ömsesidig uppsägningstid under den fortsatta provtjänstgöringen, såvida uppsägningen icke beror på arbetsbrist. Har vid provanställningsperiodens slut underrättelse ej lämnats om att provanställningen upphör, övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

[...]

Yrkande

SPF har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SAS att till SPF betala allmänt skadestånd med 25 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning (den 6 juli 2017) till dess betalning sker.

SAS har bestritt yrkandet och inte vitsordat något belopp som skäligt i sig. Sättet att beräkna ränta har dock vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

SPF

Grunder för käromålet

I § 2 andra stycket i pilotavtalet stadgas att lagen (1982:80) om anställningskydd tillämpas på pilots anställning, såvida inte annat uttryckligen framgår av detta kollektivavtal eller annat kollektivavtal mellan parterna. Ett uttryckligt sådant undantag från anställningsskyddslagen görs i § 18 i pilotavtalet, som bl.a. föreskriver att det första anställningsåret utgör provanställning. Den sistnämnda bestämmelsen har företrädare framför bestämmelserna i anställningsskyddslagen om anställningsformer och innebär att alla nyanställningar av piloter ska inledas med ett års provanställning.

Genom att nyanställa piloterna med allmän visstidsanställning och inte tillämpa ett års provanställning har SAS brutit mot § 18 i pilotavtalet. SAS ska därför betala allmänt skadestånd till SPF.

Pilotavtalet och dess historik

SAS har sedan i vart fall ett antal årtionden alltid anställt nya piloter på prov, dvs. med provanställning.

Några andra anställningsformer för piloter än prov- och tillsvidareanställning framgick inte av gröne bok och framgår inte heller av pilotavtalet. Såvitt SPF känner till har aldrig några andra anställningsformer än dessa förekommit hos SAS för piloter.

Gröne bok var träffat av SAS och pilotföreningar i Sverige, Danmark och Norge. Vid kollektivavtalsförhandlingarna 2015 kom man överens om att reducera och koncentrera avtalstexten. Resultatet av förhandlingarna blev bl.a. pilotavtalet, som är träffat mellan bara SAS och SPF. Det fanns många frågor på agendan att diskutera och förhandla.

Bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet innebär, liksom bestämmelsen i punkt 3.2.1 i gröne bok, att en pilot alltid ska nyanställas med ett års provanställning. Denna fråga var uppe vid kollektivavtalsförhandlingarna 2015 och den angivna innebörden var den gemensamma partsavsikten när pilotavtalet ingicks.

Frågan om anställningsformer för piloter var ingen central fråga vid förhandlingarna 2015, utan justeringen avseende provanställning och tillsvidareanställning var mer av redaktionell karaktär. Den gemensamma partsavsikten var att tillämpningen av anställningsformer för piloter skulle vara densamma som tidigare.

Syftet med bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet och motsvarande bestämmelse i gröne bok är att det ska tillämpas en utökad provanställningstid om ett år, i stället för den provotid om sex månader som följer av reglerna i anställningsskyddslagen om provanställning. En period om ett år ger mer stabilitet och bättre grund för bedömningen vilket uppfattas som fördelaktigt för både SAS och piloten. Det är inte tillåtet att vid nyanställning av en pilot avtala om en kortare provanställningstid än ett år eller att anställningen inte ska inledas som provanställning. En pilot kan bara ha ett första anställningsår hos SAS och piloten ska under dessa de första tolv anställningsmånaderna ha provanställning.

Det är inte så att alla anställningsformer som inte uttryckligen är förbjudna i pilotavtalet är tillåtna. Inga anställningsformer utöver de som nämns i pilotavtalet utgör nämligen tillåtna anställningsformer för piloter.

I 1959 års kollektivavtal för SAS fanns följande bestämmelse.

§ 19 UPPSÄGNING

Mom. 1. För den anställde gäller en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader; dock att under första anställningsåret (aspiranttjänstgöringen icke medräknad) en ömsesidig uppsägningstid av en månad skall gälla. Uppsägningen skall ske skriftligt.

Genom 1980 års kollektivavtal för SAS ändrades bestämmelsen enligt följande.

§ 19 UPPSÄGNING

Mom. 1. För den anställde gäller en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader; dock att anställningen under aspiranttjänstgöringen och det därpå följande första anställningsåret som pilot gäller på prov med en månads ömsesidig uppsägningstid såvida uppsägningen icke beror på arbetsbrist. Har vid provanställningsperiodens slut underrättelse ej lämnats om att provanställningen upphör, övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

[...]

Genom 1987 års kollektivavtal för SAS ändrades bestämmelsen enligt följande.

§ 18 UPPSÄGNING

Mom. 1. Mellan företaget och den anställde gäller en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader; dock att anställningen under aspiranttjänstgöringen och det därpå följande första anställningsåret som pilot gäller på prov med en månads ömsesidig uppsägningstid under aspiranttjänstgöringen och med tre månaders ömsesidig uppsägningstid under den fortsatta provtjänstgöringen, såvida uppsägningen icke beror på arbetsbrist. Har vid provanställningsperiodens slut underrättelse ej lämnats om att provanställningen upphör, övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

[...]

Sedan 1980 års kollektivavtal har alltså bara provanställning och tillsvidareanställning nämnts i parternas kollektivavtal. Några andra anställningsformer har inte varit aktuella mellan parterna.

Det tidigare pensionsavtalet

SAS har åberopat en bestämmelse om anställning på viss tid i ett pensionsavtal som gällde mellan parterna från och med den 1 april 2011. Det var ett från huvudavtalet – dvs. det som nu är pilotavtalet – fristående kollektivavtal om just pensioner. Den bestämmelse i pensionsavtalet som SAS åberopat upphörde att gälla redan den 1 maj 2015, då parterna bytte pensionssystem från ITP 2 till ITP 1.

Den åberopade bestämmelsen tillkom genom att texten i ITP-planen mellan Svenskt Näringsliv och PTK infördes nästa ordagrant i kollektivavtalet. ITP-planen innehöll följande.

2.2 Vikariat, visstidsanställning m.m.

För tjänsteman som uttryckligen har anställts

– för vikariat, eller

– som praktikant, eller

– i övrigt för viss tid eller för visst arbete gäller planen efter det att anställningen varat i tre hela kalendermånader i följd.

Om anställningen fortsätter efter nämnda period inräknas de tre månaderna i den pensionsgrundande tiden. Arbetsgivaren skall då betala pensionsavgift eller i förekommande fall göra avsättning för tremånadersperioden.

Det har inte funnits någon partsavsikt att tillämpa den av SAS åberopade bestämmelsen i pensionsavtalet. Bestämmelsen har heller aldrig tillämpats.

I det mellan parterna sedan den 1 maj 2013 gällande pilotpensionsavtalet (PPA13) finns det inga bestämmelser som rör anställning på viss tid.

Partskontakter inför anställningen av piloterna

I samband med kollektivavtalsförhandlingarna 2016 hade parterna diskussioner om SAS planerade anställning av piloterna, som skulle vara s.k. MPL-piloter, dvs. piloter under utbildning. Dessa diskussioner handlade mest om säkerhetsfrågor. Det förekom dock även diskussioner och förhandlingar mellan parterna om SAS skulle ha möjlighet att anställa piloterna på viss tid och flera avtalsförslag utväxlades mellan parterna. SAS föreslog att parterna skulle avtala om att SAS fick anställa piloterna på viss tid. I ett avtalsutkast anges följande.

2. Anställning

En MPL-pilot i SAS är elev/praktikant och anses ej som fast anställd. Vederbörande är ej uppförd på den gemensamma DOH-listan. MPL-pilot skall innan eventuell anställning genomgå fullständig SAS assessment. En MPL-pilot kan tjänstgöra i SAS intill godkänd Line Standard Progress Check, dock max 100 kalenderdagar.

Parterna träffade dock inte någon skriftlig överenskommelse i frågan, eftersom SPF inte ville teckna avtal om anställning på viss tid av piloter i SAS.

Hade SAS ansett att det är förenligt med pilotavtalet att anställa piloter på viss tid, skulle SAS inte ha försökt att träffa ett särskilt avtal härom med SPF.

Övriga omständigheter

Enligt kollektivavtalen på SPF:s avtalsområden är anställning på viss tid enbart tillåten om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet, och i några fall vid tillfälliga arbetstoppar.

SAS

Grunder för bestridandet

Bestämmelsen i § 2 andra stycket i pilotavtalet innebär att anställningsformerna enligt anställningsskyddslagen är tillämpliga vid anställning av piloter, såvida inte pilotavtalet eller annat kollektivavtal mellan parterna uttryckligen inskränker detta. Pilotavtalet innehåller och innebär ingen begränsning av användandet av anställningsformen allmän visstidsanställning enligt anställningsskyddslagen.

Bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet innebär inte att alla nyanställningar av piloter måste inledas med en provanställning.

SAS har därför inte, genom att nyanställa piloterna med allmän visstidsanställning, brutit mot pilotavtalet och är således inte skyldigt att betala skadestånd.

Pilotavtalet och dess historik

I § 18 i pilotavtalet finns det i första hand regler om uppsägningstid, som avviker från motsvarande regler i anställningsskyddslagen. Där finns också en bestämmelse som ger möjlighet att vid nyanställning provanställa i upp till tolv månader och som därmed tillåter en längre provotid än vad som är tillåten enligt anställningsskyddslagen. Några andra avvikelser från anställningsskyddslagen än i fråga om längden på uppsägningstiden respektive provotiden gäller inte enligt bestämmelsen. Bestämmelsen innehåller och innebär således inte något förbud mot att vid nyanställning använda anställningsformen allmän visstidsanställning eller någon av de andra enligt anställningsskyddslagen tillåtna anställningsformerna. Det fanns inte vid ingåendet av pilotavtalet någon gemensam partsavsikt av innebörd att en pilot alltid ska nyanställas med ett års provanställning.

För att en viss anställningsform enligt anställningsskyddslagen inte ska vara tillåten krävs, enligt § 2 andra stycket i pilotavtalet, att det finns ett uttryckligt förbud mot den anställningsformen i parternas kollektivavtal. Något sådant förbud finns inte i pilotavtalet.

Gröne bok innehöll inte någon bestämmelse om att anställningsskyddslagen skulle tillämpas på pilots anställning såvida inte annat uttryckligen framgick av parternas kollektivavtal. Parter i gröne bok var SAS på ena sidan och de tre skandinaviska pilotföreningarna på andra sidan. Sedan 2015 träffar SAS ett särskilt kollektivavtal med var och en av föreningarna, och de olika kollektivavtalen innehåller olika bestämmelser. Bestämmelsen om uppsägningstid i gröne bok hade en annan formulering än § 18 i pilotavtalet. Redan dessa omständigheter gör att det vid tolkningen av pilotavtalet mellan SAS och SPF saknas anledning att fästa avseende vid vad som kan ha varit avtalat i gröne bok.

Även enligt gröne bok var det dock tillåtet att nyanställa piloter med allmän visstidsanställning enligt anställningsskyddslagen. Bestämmelsen om provanställning i gröne bok hade en annan ordalydelse än den som finns i pilotavtalet, men omformuleringen innebar inte någon ändring i sak i fråga om möjligheterna att vid nyanställning tillämpa anställningsformerna enligt anställningsskyddslagen.

Parterna enades i vart fall genom pilotavtalet 2015 om att de anställningsformer som är tillåtna enligt anställningsskyddslagen och inte uttryckligen har undantagits kan tillämpas av SAS. Detta är en direkt följd av den formulering som använts i § 2 andra stycket i pilotavtalet och avsaknaden av en uttrycklig begränsning i § 18 i pilotavtalet. Detta måste ha varit uppenbart även för SPF. Genom att inte ifrågasätta detta, får SPF anses ha accepterat en sådan innebörd.

SAS har inte tillämpat gröne bok eller pilotavtalet på ett sätt som kan innebära att SAS avhämt sig möjligheten att nyanställa piloter med allmän visstidsanställning enligt anställningsskyddslagen.

Partskontakter inför anställningen av piloterna

Vad som förekom mellan parterna inför anställningen av piloterna är inte relevant för tolkningen av pilotavtalet. SAS påkallade inte förhandling om anställningen för att SAS ansåg sig behöva en överenskommelse med SPF för att få anställa piloterna på viss tid, utan för att SAS ville undanta piloterna från lönetarifferna i pilotavtalet.

Det tidigare pensionsavtalet

Att det även enligt gröne bok var tillåtet att nyanställa piloter med allmän visstidsanställning enligt anställningsskyddslagen, framgår bl.a. av att pensionsreglerna i gröne bok reglerade den situationen att en pilot uttryckligen hade anställts för vikariat eller i övrigt på viss tid eller för visst arbete. Pensionsreglerna i gröne bok, som hade gällt under en längre tid, innehöll bl.a. följande.

2:2 Vikariat, visstidsanställning mm

För pilot som uttryckligen anställts

– för vikariat

– eller i övrigt på viss tid eller för visst arbete

och som i övrigt uppfyller planens anställningsvillkor gäller planen först efter det att anställningen varat tre hela kalendermånader. Om anställningen fortsätter efter nämnda period, inräknas den pensionsgrundande tiden och arbetsgivaren skall då betala pensionspremier eller i förekommande fall göra pensionsavsättningar för tremånadersperioden.

Pensionsbestämmelserna utgjorde inte ett från huvudavtalet fristående kollektivavtal. Pensionsbestämmelserna fanns nämligen i § 13 i gröne bok och var således en integrerad del av gröne bok. Att parterna i pensionsbestämmelserna i gröne bok särskilt skulle ha reglerat hur pensionsplanen skulle tillämpas för den som var anställd på vikariat eller i övrigt för viss tid eller visst arbete, samtidigt som parterna i andra delar av gröne bok skulle ha uteslutit dessa anställningsformer, ter sig obegripligt och inte särskilt sannolikt.

Det är riktigt att ett annat pensionssystem började gälla den 1 maj 2013. Parterna gick då över från ett förmånsbestämt pensionssystem, som i väsentliga delar stämde överens med ITP 2-planen, till ett premiebestämt pensionssystem, som i allt väsentligt stämmer överens med ITP 1-planen. I ITP 1-planen anges inga anställningsformer, eftersom arbetsgivaren betalar in premier baserade på betalad lön oberoende av anställningsform och arbetstidens längd. Förändringarna i pensionsbestämmelserna från den 1 maj 2013, som bl.a. innebar att särreglerna för anställda på viss tid togs bort, var således inte ett uttryck för att anställningar på viss tid inte är tillåtna.

Övriga omständigheter

Denna tvist avser innebörden av ett specifikt kollektivavtal. Vad som kan vara reglerat i andra kollektivavtal som SPF har ingått är därför inte relevant.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på SPF:s begäran hållits vittnesförhör med SAS-piloterna P.L. och S.C., och på SAS begäran hållits vittnesförhör med SAS f.d. förhandlingschef T.M. och förhandlingsansvarige E.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvistefrågan

Parterna tvistar som nämnts om SAS genom att nyanställa piloterna med allmän visstidsanställning och inte tillämpa ett års provanställning har brutit mot § 18 i pilotavtalet.

Enligt § 2 andra stycket i pilotavtalet ska anställningsskyddslagen tillämpas på pilots anställning såvida inte annat uttryckligen framgår av pilotavtalet eller något annat kollektivavtal mellan parterna. Parterna är överens om att § 18 första stycket i pilotavtalet är en sådan kollektivavtalsbestämmelse, varav uttryckligen framgår att anställningsskyddslagen, till viss del, inte ska tillämpas på pilots anställning, som avses i § 2 andra stycket i pilotavtalet. Parterna är också överens om att bestämmelsen, som finns i en paragraf med rubriken ”Uppsägningstid”, reglerar något annat än uppsägningstid, nämligen provanställning. Det parterna är oense om är vilken avvikelse från anställningsskyddslagen som bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet innebär. SPF anser att bestämmelsen innebär att alla nyanställningar av piloter ska inledas med ett års provanställning, medan SAS anser att bestämmelsen bara innebär att SAS getts möjlighet att vid nyanställning provanställa i upp till tolv månader.

Pilotavtalets ordalydelse

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att det i § 18 första stycket i pilotavtalet uttryckligt och klart anges vad det första anställningsåret utgör (ska utgöra), nämligen provanställning. Det framgår inte av ordalydelsen att SAS skulle ha rätt att låta bli att provanställa under det första anställningsåret, dvs. låta det första anställningsåret utgöras av något annat än provanställning. Inte heller framgår det av ordalydelsen att bestämmelsen bara skulle reglera provotidens längd för den händelse SAS skulle välja att provanställa under det första anställningsåret. Ordalydelsen ger därför ett starkt och entydigt stöd för SPF:s uppfattning att bestämmelsen innebär att den första anställningen för en pilot hos SAS ska vara en provanställning och inte något annat.

Gemensam partsavsikt?

Av utredningen har inte framkommit att parterna vid 2015 års kollektivavtalsförhandlingar, då formuleringarna i § 2 andra stycket och § 18 första stycket i pilotavtalet kom till, diskuterade innebörden av de nämnda bestämmelserna, som SAS hade formulerat, eller vilka anställningsformer som var tillåtna, enligt det till definitivt upphörande uppsagda kollektivavtalet gröne bok, eller skulle vara tillåtna, enligt det nya pilotavtal som parterna förhandlade om. Såvitt framkommit gjorde parterna vid förhandlingarna inte heller internt några närmare överväganden om hur en pilot första gången skulle anställas hos SAS. Någon gemensam partsavsikt med bestämmelserna har alltså inte kunnat utrönas.

Övriga omständigheter

De utdrag ur gröne bok från tiden efter ikraftträdandet av 1974 års anställningsskyddslag som getts in innehåller bestämmelser om att det första anställningsåret som pilot gäller på prov, med viss uppsägningstid. En bestämmelse med motsvarande ordalydelse som § 18 första stycket i pilotavtalet fanns således i tidigare kollektivavtal mellan parterna.

SAS f.d. förhandlingschef T.M. har berättat att hon inte känner till att SAS någonsin skulle ha nyanställt en pilot annat än på prov, vilket ger stöd för SPF:s påstående, som inte motsagts av SAS, att SAS under lång tid bara har nyanställt piloter på prov.

Det har inte framkommit att det tidigare funnits någon tvist mellan parterna om hur en pilot ska nyanställas.

Det förhållandet att det i bestämmelserna om pension i parternas kollektivavtal till maj 2013 funnits en reglering för den situationen att en pilot varit anställd på viss tid ger, enligt Arbetsdomstolens mening, ingen ledning för bedömningen av om den första anställningen för en pilot enligt pilotavtalet ska vara en provanställning. Det som är utrett om vad som förekom vid de förhandlingar som parterna hade inför anställningen av piloterna, vilka till största delen verkar ha gällt andra frågor än anställningsformen, ger inte heller någon sådan ledning.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning.

Ordalydelsen av § 18 första stycket i pilotavtalet talar klart för att bestämmelsen innebär att den första anställningen för en pilot hos SAS ska vara en provanställning. En bestämmelse med motsvarande ordalydelse hade funnits länge i parternas kollektivavtal och SAS hade, såvitt framkommit, under lång tid bara nyanställt piloter på prov, dvs. i enlighet med vad som närmast följde av bestämmelsens ordalydelse. Det är inte utrett att det, när bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet på SAS förslag kom till 2015, fanns en gemensam partsavsikt om att den inte skulle innebära det ordalydelsen sålunda närmast ger vid handen och som motsvarade vad som hade tillämpats.

SAS har argumenterat för att det vore orimligt, och möjligt i strid mot pilotavtalet, att provanställa piloterna när anställningen, vid anställningstidpunkten, inte från SAS sida syftade till tillsvidareanställning utan till praktiktjänstgöring inom ramen för en pilotutbildning. Sådana rimlighetsargument kan få betydelse när en bestämmelses ordalydelse inte är tydlig eller som led i bedömningen av vilka avsikter parterna kan ha haft vid avtalsslutandet. I detta fall är dock, enligt Arbetsdomstolens mening, ordalydelsen tillräckligt tydlig och i enlighet med vad som tillämpats länge.

Ett kollektivavtal, slutet av en central arbetstagarorganisation såsom SPF, med den angivna innebörden är, enligt 2 § anställningsskyddslagen, giltigt.

Arbetsdomstolens slutsats är att SAS har brutit mot § 18 första stycket i pilotavtalet genom att inte tillämpa – avtala om – provanställning vid piloternas första anställning som pilot hos SAS. Det gäller även om anställningarna kan ha blivit provanställningar till följd av bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet (26 och 27 §§ medbestämmandelagen samt AD 1978 nr 163).

Det SPF har begärt i allmänt skadestånd för SAS kollektivavtalsbrott – 25 000 kr – är skäligt.

Det bör tilläggas att Arbetsdomstolen inte för att avgöra målet har behövt ta ställning till den vidare frågan om pilotavtalet innebär att enligt anställningsskyddslagen tillåtna anställningar på viss tid generellt är förbjudna. Arbetsdomstolen har alltså inte prövat om det enligt pilotavtalet – eller anställningsskyddslagen – är tillåtet för SAS att t.ex. avtala om att den första anställningen ska vara en provanställning på viss tid, och vad som i så fall ska hända när provotiden löper ut, eller att avtala om att en pilot som redan haft sitt första anställningsår hos SAS ska anställas på viss tid. Arbetsdomstolen har inte heller behövt ta ställning till om den första anställningen som pilot hos SAS måste vara en provanställning om tolv månader eller om provanställningen kan vara under kortare tid.

Rättegångskostnader

SAS har förlorat och ska därför betala SPF:s rättegångskostnader. Vad SPF begärt för rättegångskostnader är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden att till Svensk Pilotförening betala allmänt skadestånd med 25 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 6 juli 2017 till dess betalning sker.
2. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden ska ersätta Svensk Pilotförenings rättegångskostnader med 176 550 kr, varav

176 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Cecilia Tallkvist, Kurt Eriksson, Bengt Huldt, Katarina Novák, Annette Carnhede och Ing-Marie Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Bromander