

Ett bolag träffade skriftliga anställningsavtal med piloter och hyrde enligt skriftligt avtal om bemanningstjänster ut dem till ett annat bolag (supportbolaget), som enligt ett skriftligt avtal om entreprenad av besättningstjänster sände dem att arbeta hos ett flygbolag. Bolagen ingick i samma koncern. Piloternas fackförening begärde förhandling rörande piloterna hos flygbolaget, som inte förhandlade. Målet gäller skadestånd för brott mot förhandlingsskyldigheten, där fackföreningen påstår att piloterna var arbetstagare hos flygbolaget. Arbetsdomstolen fann att fackföreningen inte hade visat att flygbolaget utöver vad som följde av lagstiftning utövade kontroll och ledning över piloterna när de arbetade i flygbolagets verksamhet. I stället var det supportbolaget, som genom sin schemaläggning av piloterna, i den utsträckning offentligrättslig lagstiftning medgav det, utövade löpande ledning över piloterna och i praktiken bestämde när, var och med vad de skulle arbeta i vilken befattning. Eftersom fackföreningen inte visat att den hade någon medlem som var arbetstagare hos flygbolaget, hade flygbolaget ingen förhandlingsskyldighet gentemot fackföreningen. Flygbolaget ansågs inte heller ha kringgått bestämmelsen om förhandlingsskyldighet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 55/25

2025-08-06

Mål nr A 67/24

Stockholm

KÄRANDE

Svensk Pilotförening, Stationsgatan 3 B, 195 47 Märsta

Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,

Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

Braathens International Airways AB, 556577-8676, Box 61,

161 26 Bromma

Ombud: arbetsrättsjuristen Hanna Björklund, Transportföretagen TF AB,

Box 5384, 102 49 Stockholm, advokaten Thomas Ogard och biträdande

juristen Viktoria Nilsson, Moll Wendén Advokatbyrå AB, Stortorget 8,

211 34 Malmö

SAKEN

fastställelsestalan m.m.

Bakgrund

Mellan Svensk Pilotförening (föreningen) och Braathens International Airways AB (bolaget) gällde, när talan väcktes, inte kollektivavtal.

Bolaget var en del av Braathenskoncernen och ett helägt dotterbolag till Braathens Regional Airlines AB. Även Braathens Support AB (Braathens Support) och Braathens Crew AB (Braathens Crew) var helägda dotterbolag till Braathens Regional Airlines AB. Bolaget var ett av två koncernbolag som hade drifttillstånd (AOC) för flygtrafik (s.k. flygtillstånd) och leasade ett antal

flygplan för den charter- och linjetrafikverksamhet med flyg som bolaget bedrev.

Bolaget köpte besättningstjänster från Braathens Support, i enlighet med ett mellan bolaget och Braathens Support ingånget avtal avseende besättnings-tjänster. Braathens Support anlidade Braathens Crew för att få tillgång till arbetskraft till dessa besättningstjänster. Detta skedde enligt ett avtal mellan Braathens Support och Braathens Crew. Piloterna som arbetade med bolagets flygningar hade skrivit på avtal, benämnda anställningsavtal, med Braathens Crew.

JH och LB (piloterna) är piloter och medlemmar i föreningen. De började arbeta i bolagets verksamhet 2023. De var båda medlemmar i föreningen i januari 2024. Braathens Crew, som de hade skrivit anställningsavtal med, betalade deras lön, semesterersättning, sociala avgifter och pensionsavsättningar samt hade tecknat försäkringar för dem.

Den 11 januari 2024 påkallade föreningen tvisteförhandling hos bolaget avseende frågan om piloterna var anställda hos bolaget. Den 19 januari 2024 förklarade bolaget att det ansåg att det inte var förhandlingsskyldigt. Den 8 mars 2024 hölls ett informellt möte mellan parterna, men någon förhandling kom inte till stånd.

Enligt 10 § medbestämmandelagen har en arbetstagarorganisation rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren.

Twist har uppkommit om bolaget brutit mot 10 § medbestämmandelagen och därmed är skyldigt att betala föreningen skadestånd. Bolaget menar att det inte hade några arbetstagare som var medlemmar i föreningen och att det därför inte fanns förhandlingsskyldighet, medan det är föreningens uppfattning att piloterna, som arbetade i bolagets verksamhet, var arbetstagare hos bolaget.

Avtalet mellan bolaget och Braathens Support

I avtalet mellan bolaget och Braathens Support finns bl.a. följande bestämmelser. I avtalet benämns bolaget som "Operatören" och Braathens Support som "Leverantören".

1 DEFINITIONER (samtliga definitioner i avtalet anges inte nedan)

1.1 Följande uttryck och begrepp skall ges följande betydelse:

"Instruktioner" avser skriftliga eller muntliga instruktioner från Operatör, Flygchef, annan flygbesättning eller relevant chef hos Operatören på plats som krävs för passagerarnas säkerhet. Instruktioner kan också ges av Operatören angående Besättningstjänsterna.

"Kvalifikationer" avser de krav på Besättningsmedlemmarna som anges i Operatörens dokumentation eller instruktioner som tillhandahållits av Operatören och överenskommit med Leverantören.

"Operatörsmanualer" avser Operatörens manualer och innehåller alla manualer som är tillämpliga på kommersiell transport med flygplan och utfärdas i enlighet med villkoren i drifttillståndet som beviljats Operatören av CAA.

"Rutiner" avser dokument och system som krävs enligt tillämplig lag eller tillämpliga manualer och regelverk inom AOC-verksamheten eller överenskommelse i detta Avtal för att upprätthålla servicenivåer, säkerhet, kvalitet och effektiv drift av flygtjänster.

"Stationeringsorten" avser den plats som Operatören utser från vilken en Besättningsmedlem normalt startar och avslutar en tjänstgöringsperiod eller en serie tjänstgöringsperioder.

2 TILLHANDAHÅLLANDE AV TJÄNSTER

2.1 Allmänt

Leverantören ska leverera Besättningstjänster till Operatören. Besättningstjänster innebär tillhandahållande av fullt planerade, type-ratade (pilot) och kvalificerade Besättningsmedlemmar för tjänstgöring med Operatörens reguljära samt charter kommersiella flygningar. Leverantören åtar sig att under avtalets löptid planera

och tillhandahålla ett tillräckligt antal kvalificerade besättningsmedlemmar för att Operatören ska kunna upprätthålla sin planerade flygverksamhet. Det står Leverantören fritt att rekrytera och anställa besättningsmedlemmar i Leverantör, annat bolag inom koncernen eller ingå avtal med tredjepartsleverantör, utifrån Operatörens kravställning beträffande kvalifikationer och tillgänglighet.

Leverantören ansvarar för planeringen av Besättningsmedlemmar av dessa, för att säkerställa att alla Operatörens flygningar kan genomföras i enlighet med dennes flygprogram.

Leverantören ansvarar för att Besättningsmedlemmar i tjänst är kvalificerade att tjänstgöra i enlighet med tillämplig lagstiftning och Operatörens specifika krav. Leverantören ska se till att Besättningsmedlemmar är kvalificerade att bedriva kommersiella flygningar i enlighet med Operatörens tillstånd och föreskrifter samt vara redo att genomgå Operatörens bolagsspecifika särskilda utbildning samt genomgått av myndigheten godkänd säkerhetsprövning. (Klass 3).

Besättningstjänsterna ska tillhandahållas i enlighet med tillämplig lag, föreskrifter från Transportstyrelsen, eventuella andra luftfartsmyndigheter (CAA), Operatörsmanualer, KA samt Operatören- och Leverantörens företagsregler.

[...]

2.3 Tillhandahållande av Besättningsmedlemmar

2.3.1 Besättningsmedlemmarna ska utföra sina uppgifter som Piloter och Kabinbesättning som framgår av deras anställningsavtal, i enlighet med Operatörsmanualer och Rutiner och i enlighet med regler och föreskrifter från CAA. Besättningsmedlemmar ska utföra arbete på inrikes- och utrikesflyg enligt vad som anges i relevanta Rutiner och Instruktioner och potentiella krav i den relevanta Ordern. Operatören som AOC-innehavare bär det yttersta operativa ansvaret gentemot sin nationella CAA.

2.3.2 Leverantör eller någon underleverantör till Leverantören ska vara Besättningsmedlemmarnas arbetsgivare och ska bära alla skyldigheter som en arbetsgivare har, inklusive men inte begränsat till ansvar för skatter, tullar och avgifter som uppkommer av Besättningsmedlemmarnas ersättning, upprätthållande av affärstillstånd, licenser, registreringar, lagstadgade försäkringar som krävs för dess affärsverksamhet (inklusive för Besättningsmedlemmarna).

2.3.3 Operatören är därför inte arbetsgivare för någon Besättningsmedlem och har följaktligen inte rätt att fatta beslut om anställning eller uppsägning av anställningsavtal för Besättningsmedlem. Operatören har dock rätt att vara involverad i den utsträckning som krävs för att uppfylla eventuella lagstadgade krav som AOC-innehavare. Leverantören bestämmer Besättningsmedlemmens anställningsvillkor. Leverantören säkerställer att den följer arbetslagar, förordningar och tillämpliga KA i det aktuella Stationeringslandet.

2.3.4 Leverantören bestämmer vilken Besättningsmedlem som ska tillhandahållas Operatören på varje angiven flygning eller tjänst och Stationeringsort, förutsatt att varje Besättningsmedlem uppfyller och upprätthåller Kvalifikationerna. Operatören har rätt att kräva, och Leverantören är skyldig att utan onödigt dröjsmål ersätta, alla Besättningsmedlemmar som;

- (a) misslyckas med eller upphör att uppfylla Kvalifikationerna; eller
- (b) verkar mot eller agerar i strid med Operatörens Rutiner eller Instruktioner.

2.3.5 Operatören skall förse Besättningsmedlemmarna med följande:

- (a) ID-reseförmåner i enlighet med BRA-koncernens gällande policyer.
- (b) Uniformspersedlar
- (c) Nödvändig IT-utrustning för att Besättningsmedlemmarna ska kunna checka in och ut till varje flygning.

2.3.6 Leverantören bär det övergripande ansvaret för varje Besättningsmedlems hälsa och säkerhet i enlighet med tillämplig lag. Leverantören ansvarar för kravställning och budget för måltider under tjänstgöring ombord eller måltidsuppehåll på marken, i enlighet med Kollektivavtal eller annan överenskommelse.

2.3.7 För att uppfylla sin skyldighet att tillhandahålla det erforderliga antalet Besättningsmedlemmar, kommer Leverantör eller underleverantör till Leverantören, att tillåta Besättningsmedlemmar som uppfyller fastställda kriterier som fastställts av Operatören att ansöka om en uppgradering för att kunna inneha ledande befattningar. För att kvalificeras för en uppgradering kommer varje Besättningsmedlem att genomgå Operatörens specifika kurs och träning för att uppnå den utbildning och kvalifikation som krävs för att bära det ökade ansvaret. Efter den specifika kursen kommer Operatören att informera Leverantören om vilka besättningsmedlemmar som har klarat programmet. Om en Besättningsmedlem uppfyller Operatörens krav för en uppgradering kan Leverantören eller eventuella

leverantörer till Leverantören besluta att befordra eller anställa besättningsmedlemmen i en högre roll. Detta beslut är ett diskretionärt beslut av Besättningsmedlemmens arbetsgivare.

2.4 Rekrytering av personal kvalificerade erfordrad tjänst

2.4.1 Leverantören åtar sig rekrytering av kvalificerad personal i enlighet med de Kvalifikationer som anges av Operatören. Operatören får när som helst under Avtalets löptid ändra dessa kvalifikationer.

2.4.2 Identifierade sökande måste genomgå en medicinsk kontroll enligt Operatörens instruktioner. Leverantören ska ansvara för att ordna utvärdering av kandidaternas flygmedicinska lämplighet.

2.4.3 Identifierade sökande för pilottjänst måste genomgå en psykologisk assessment enligt Operatörens direktiv. Leverantören ska ansvara för att ordna utvärdering av kandidaternas flygpsykologiska lämplighet.

2.4.4 Leverantören åtar sig att utföra bakgrundskontroll/dokumentation av personal avsedda för Besättningstjänsten/eller övriga tjänster i enlighet med Operatörens manual.

2.5 Utbildning av Besättningsmedlemmar

2.5.1 Leverantören ansvarar för att antingen rekrytera typutbildad pilot eller tillhandahålla piloten sådan utbildning samt utbilda och utfärda kabinbesättningsintyg, CCA via Operatören eller extern innehavare av giltigt ATO för genomförande utbildning, vilken kontrakteras av Leverantören.

2.5.2 Operatören ansvarar för att förse varje Besättningsmedlem med all ytterligare utbildning, inklusive men inte begränsat till LIFUS eller Ground School, som krävs för att flyga inom Operatörens flygverksamhet i enlighet med lagstadgade krav och Operatörsmanualer.

2.5.3 Operatören och Leverantören strävar efter att göra all utbildning så effektiv och kostnadseffektiv som möjligt. För att uppnå detta medger Parterna att de kommer att sträva efter att samordna genomförandet av utbildningen åsyftande att undvika dubbelarbete. Leverantören ansvarar för att tilldela och schemalägga all årlig återkommande träning. Om Leverantörer väljer att anlita Operatören för att

genomföra utbildning enligt punkten 2.5.2 ansvarar denne för samordning, planering av övrig utbildning.

2.6 Övriga tjänster

Utöver de tjänster som beskrivs ovan ska Leverantören tillhandahålla följande tjänster till Operatören i den utsträckning som krävs för Besättningstjänsterna.

2.6.1 Långsiktig planering och resursberäkning

2.6.2 Schemaläggning av Besättningsmedlemmar

2.6.3 Bokning och budget avseende hotellrum för Besättningsmedlemmar i samband med flygschemaläggning.

2.6.4 Bokning och budget avseende besättningstransporter för Besättningsmedlemmar i samband med flygschemaläggning.

2.6.5 Med ”flygschemaläggning” avses flygtjänstgöring, passiv transport före eller efter flygtjänst samt utbildning för flygtjänst eller årlig fortbildning avseende flygtjänst. (Simulator eller Re-Current)

3 ORDERPROCEDUR OCH PRISSÄTTNING

3.1 Leverantören skall förse Operatören med en fastställd tidsplan och relevanta rutter och destinationer senast den 30/10 avseende sommartidtabell samt den 31/3 avseende vintertidtabellen (Trafikprogram)

3.2 Baserat på Trafikprogram, Prismodell och framtagna uppföljning SLA ska Leverantören beräkna efterfrågan på Besättningstjänster och en skriftlig order ska Avtalas mellan Operatör och Leverantör (”Order”) som ska innehålla fullständig information om den överenskomna avgiften för Besättningstjänster (”Avgifterna”) för den relevanta tidsperioden. Beställningen kan uppdateras från tid till annan efter överenskommelse mellan Operatören och Leverantören baserat på Operatörens behov av Besättningstjänster.

Beroende på när ändringarna görs i förhållande till relevant Trafikprogram ska en prisjustering göras jämfört med Ordern.

3.3 Om efterfrågan på Besättningstjänster ökar eller minskar efter att Beställningen lagts, skall Operatören alltid inom en rimlig tidsfrist informera Leverantören om denne får kännedom om förväntade eller föreslagna förhållanden som kan ge upphov till en ändring av Beställningen.

3.4 Omfattningen av all ad hoc-produktion som skapar en efterfrågan på Besättningstjänster eller andra betydande förändringar i förhållande till produktionen ska avtalas separat mellan Parterna. I dessa situationer ska Parterna komma överens om priser och andra villkor avvikandes från de som följer av detta Avtal. Sådana förändringar kan initieras genom att Operatören skriftligen till Leverantören beskriver de önskade förändringarna och de föreslagna villkoren för dessa. Förändringarna kan exempelvis avse nya destinationer, baser, platser eller rutter samt förlängning eller uppsägning av rutter eller charteravtal.

4 SERVICENIVÅ OCH PÅFÖLJDER

Besättningstjänsternas Servicenivåer anges vid beställning.

4.1 Påföljder

Om Leverantören misslyckas att leverera Besättningstjänsterna enligt SLA och relevant Order, ska Leverantören, utöver andra åtgärder enligt detta Avtal, betala ett vite till operatören. Parterna medger och är överens om att påföljder som skall betalas är en rimlig prisjustering av avgifterna för att återspegla den lägre servicenivå som tillhandahålls i samband med de fel som anges däri.

5 FAKTURERING OCH BETALNING

5.1 Fakturor ska utfärdas av Leverantören baserat på en Order (eventuella redan verkställda ändringar enligt klausul 3.4 beaktas) månadsvis avseende innevarande månad. Eventuella avvikelser under ett visst kvartal debiteras eller krediteras.

[...]

7 UTFÄSTELSER OCH GARANTIER

7.2 Leverantörens Utfästelser och Garantier:

Leverantören utfäster och garanterar att:

7.2.2 den har tillgång till, eller kommer att ställa till förfogande, det antal kvalificerade Besättningsmedlemmar som krävs för att uppfylla Leverantörens skyldigheter gentemot Operatören

[...]

8 LEVERANTÖRENS SKYLDIGHETER

8.1 Leverantören ska utföra Besättningstjänsterna Operatören får inte vara arbetsgivare för de föreskrivna Besättningsmedlemmarna.

8.2 Leverantören åtar sig härmed att uppfylla alla åtaganden, skyldigheter och bestämmelser (oavsett om de är lagstadgade eller på annat sätt och utan att det påverkar det allmänna i det föregående som rör plats, art eller arbetssystem, hälsa och säkerhet, beskattning, försäkring, diskriminering eller på annat sätt) enligt någon tillämplig lag som härrör från eller direkt eller indirekt är kopplad till dess roll som Leverantör av Besättningstjänsterna.

9 OPERATÖRENS SKYLDIGHETER

9.1 Operatören ska ge Leverantören tillgång till alla Rutiner, Instruktioner och relevanta system.

9.2 Operatören åtar sig härmed att uppfylla alla åtaganden, skyldigheter och bestämmelser (oavsett om de är lagstadgade eller på annat sätt och utan att det påverkar det allmänna i det föregående de som rör plats, art eller arbetssystem eller hälsa och säkerhet) i samband med Leverantörens tillhandahållande av Besättningstjänster inom flygverksamheten och anläggningar som drivs av eller kontrolleras av Operatören. Operatören ska se till att dess Rutiner och Instruktioner överensstämmer med tillämplig lag. Operatören åtar sig att hålla Rutinerna och Instruktionerna ständigt uppdaterade i enlighet med tillämplig lag, och Operatören åtar sig att hålla Leverantören uppdaterad om relevanta ändringar i tillämplig lag.

9.3 I enlighet med villkoren i AOC ska Operatören alltid behålla det yttersta ansvaret för att säkerställa:

9.3.1 efterlevnad och säkerhetshantering med villkoren i Operatörens godkända tillstånd och annan relevant lagstiftning;

9.3.2 att Besättningstjänsterna och dess verksamhet är föremål för riskidentifiering, riskhantering och övervakning av efterlevnaden.

9.3.3 att Leverantörens roll beskrivs i dess myndighetsgodkända Operatörsmanualer;

9.3.4 att den har fått myndighetsgodkännande av revisionsschemat/revisionsprogrammet.

9.3.5 att den så snart som möjligt meddelar Leverantören att det behövs en icke planerad eller ad hoc-revision eller inspektion,

9.3.6 att den meddelar Leverantören i god tid så att Leverantören har tillräckligt med tid för att planera och genomföra Besättningstjänster.

10 ANSVAR OCH SKADESTÅND

[...]

10.2 Arbetsgivarens ansvar

För tydlighetens skull gäller ovanstående ansvarsbegränsning inte Leverantörens ansvar för något krav från Operatören eller av någon tredje part som uppstår till följd av Leverantörens underlåtenhet att uppfylla sina skyldigheter som arbetsgivare för Leverantörens personal som uppstår enligt detta Avtal eller enligt lag, såsom betalning av löner, sociala avgifter och försäkringar.

[...]

10.6 Leverantörens gottgörelse

10.6.1 Leverantören ska inte göra några Anspråk mot operatören och ska ersätta och hålla operatören skadeslös mot eventuella krav från tredje Part avseende;

10.6.2 Allt ansvar som är kopplat till anställningsförhållandet mellan Leverantör och Besättningsmedlemmar och dess anställda, tjänstemän, agenter eller underleverantörer (inklusive men utan begränsning till betalning av löner, ersättningar, tillägg, avgångsvederlag, pensioner och eller andra sociala avgifter). förutom i den utsträckning som detsamma härrör från en vårdslös handling eller underlåtenhet av Operatören eller från Operatörens överträdelse av någon utfästelse,

garanti, bestämmelse eller villkor som ingår i detta Avtal (inklusive dess bilagor) förutsatt att;

10.6.3 alla krav för vilka Leverantören är ansvarig härunder hanteras av Leverantören; och

10.6.4 att Operatören utan onödigt dröjsmål underrättar Leverantören om sådana krav och tillhandahåller sådan hjälp som Leverantören rimligen kan kräva.

11 INTEGSRÄTTIGHETER

11.1 Part ska omedelbart informera andre part om den blir medveten om någon risk för misslyckande att tillhandahålla det överenskomna antalet Besättningsmedlemmar för en flygning, antingen på grund av att någon Besättningsmedlem inte dyker upp eller inte uppfyller erforderliga kvalifikationer. I sådana situationer ska Leverantören omedelbart ersätta en sådan person med hjälp av sina andra Besättningsmedlemmar.

11.2 Om Operatören har en rimlig anledning att tro att Leverantören inte fullt ut kan bemanna något enskilt flygplan eller inte kan uppfylla säkerhetskraven, har Operatören rätt att ersätta Besättningsmedlemmar med sin egen personal eller tredje parts personal till en sådan flygning till Leverantörens bekostnad.

11.3 Operatören kommer att ha rätt att utöva sin rätt att träda in om: (i) eventuella överträdelser eller misslyckanden från Leverantören som har eller sannolikt kommer att leda till en väsentlig negativ inverkan på Operatörens verksamhet; eller (ii) Leverantören misslyckas med att uppfyllande av tjänsteleverans 14 dagar efter ett skriftligt meddelande från Operatören som anger överträdelsen eller felen i fråga. Om överträdelsen eller felen till sin natur inte kan rättas inom 14 dagar kan Operatören utöva sin rätt att träda in omedelbart. Operatören har rätt att träda in antingen själv eller genom tredjeparts leverantör.

13 LÖPTID OCH UPPSÄGNING

13.1 Detta Avtal träder i kraft 2023-11-01 ("Ikraftträdandet") och löper tills vidare. Envar part kan säga upp avtalet till upphörande med avgivande av (12) månaders varsel. Uppsägning ska ske skriftligt.

[...]

Yrkanden och inställning

Föreningen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till föreningen betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 10 § medbestämmandelagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 april 2024) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle avgöra fullgörelseyrkandet utan att pröva om någon av JH och LB var arbetstagare hos bolaget, har föreningen, för föreningens egen räkning, yrkat att Arbetsdomstolen förklarar att någon av JH och LB i den mening som avses i 10 § medbestämmandelagen var arbetstagare hos bolaget den 11 januari 2024.

Bolaget har bestritt föreningens yrkanden och enbart vitsordat sättet att beräkna ränta. Bolaget har även yrkat att fastställelseyrkandet i första hand ska avvisas och att ett allmänt skadestånd till föreningen i vart fall ska jämkas, i första hand till noll.

Föreningen har bestritt avvisning och jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Föreningen

Sammanfattning av grunderna för talan

Det var bolaget som hade flygtillstånd, förfogade över flygplanen och ansvarade för resultatet av den utförda luftfartsverksamheten. Bolaget ansvarade för flygverksamheten inför myndigheter. Bolaget tillsatte rollerna som flygchef och Fleet Manager, vilka piloterna direkt eller indirekt rapporterade till, och som hade befogenhet att stänga av en pilot från flygtjänstgöring. Bolaget arbetsledde vidare piloterna, kontrollerade deras arbete samt lade och beslutade

om deras scheman. Detta medför sammantaget att piloterna arbetade under kontroll och ledning av bolaget. Piloterna utförde sedan 2023 arbete för bolagets räkning och bolaget tillgodogjorde sig piloternas arbete. Under dessa förhållanden var piloterna att se som arbetstagare hos bolaget.

Braathens Support utförde inte kontroll och ledning över piloterna i bolagets flygverksamhet. Piloterna utförde därför inte flygningar i bolagets verksamhet enligt ett entreprenadavtal mellan Braathens Support och bolaget. Inte heller var avtalet mellan Braathens Support och bolaget ett avtal om uthyrning av arbetskraft, eftersom Braathens Support inte hade piloterna anställda för att hyra ut dem till kundföretag. Braathens Support tillhandahöll endast arbetskraft till bolaget och fungerade därigenom som arbetsförmedlare.

Arrangemanget med systerbolagen syftade till att kringgå lagstiftning till skydd för arbetstagare och lagstiftning om arbetstagarinflytande.

Föreningen påkallade förhandling hos bolaget gällande frågan om piloterna var anställda hos bolaget, men bolaget vägrade att förhandla. Bolaget var förhandlingsskyldigt i och med att piloterna faktiskt var arbetstagare hos bolaget. Någon annan grund för förhandlingsskyldigheten åberopas inte. Eftersom bolaget åsidosatte sin förhandlingsskyldighet, är bolaget skyldigt att betala skadestånd till föreningen. Det saknas skäl för jämkning av skadeståndet.

De medlemmar som fastställelseyrkandet avser arbetade under samma förhållanden som samtliga av föreningens medlemmar som arbetade som piloter i bolagets verksamhet och som på papperet var anställda hos Braathens Crew. Om Arbetsdomstolen fastställer att någon av de i fastställelseyrkandet angivna två medlemmarna var arbetstagare hos bolaget, kommer det att påverka bolagets agerande gentemot föreningen och föreningens medlemmar i frågor om informations- och förhandlingsskyldighet, anställningsskydd och skyldigheter på arbetsmiljöområdet. Ett bifall till föreningens fastställelseönskan kommer således att direkt påverka bolaget i det rättsliga handlandet i förhållande till föreningen. Det finns därmed ett fastställelseintresse och fastställelseyrkandet ska följaktligen inte avvisas. Om föreningen inte

framställer fastställelseyrkandet, finns det en risk att Arbetsdomstolen avslår föreningens yrkande om skadestånd utan att ta ställning till frågan om piloterna var arbetstagare hos bolaget.

Piloterna var arbetstagare hos bolaget och bolaget var därmed förhandlingsskyldigt

Piloterna arbetade under bolagets kontroll och ledning

Ett anställningsförhållande grundas på avtal. Bolaget tillgodosgjorde sig piloternas arbete, vilket är tillräckligt för att det ska anses finnas ett avtal mellan bolaget och piloterna.

Bolaget ansvarade för arbetsledning och kontroll av piloternas arbete. Enligt kommissionens förordning (EU) 965/2012 av den 5 oktober 2012 om tekniska krav och administrativa förfaranden i samband med flygdrift enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 216/2008 (härefter förordning 965/2012) ska bolaget, som innehavare av flygtillstånd (operatör), upprätta en drifthandbok (Operations Manual, OM). Drifthandboken ska innehålla interna regler och riktlinjer för verksamheten. Den myndighet som ansvarar för att ge flygtillstånd (Transportstyrelsen) ska godkänna OM. En av Transportstyrelsen godkänd OM blir juridiskt bindande för operatören och för de som arbetar i operatörens verksamhet. Bolaget hade en avdelning för själva driften av flygtrafiken, Flight Operations Department, som piloterna tillhörde. Piloternas arbete i bolagets verksamhet styrdes i detalj av den OM-A (Operations Manual A) som bolaget hade beslutat och som Transportstyrelsen hade godkänt.

Bolaget ska vidare enligt förordning 965/2012 som innehavare av flygtillstånd (operatör) tillsätta en verksamhetsansvarig chef (Accountable Manager). Accountable Manager är högst ansvarig för operatörens verksamhet gentemot Transportstyrelsen. Accountable Manager ansvarar för att upprätta och upprätthålla ett effektivt ledningssystem. Den som är Accountable Manager ska vidare utse en person eller en grupp av personer som har ansvar för att se till att operatören alltid uppfyller de tillämpliga kraven. Den eller de personerna ska

vara direkt ansvariga inför Accountable Manager. Accountable Manager hos bolaget var bolagets verkställande direktör.

Bolaget ska även som innehavare av flygtillstånd (operatör) utse en person som ansvarar för ledning och övervakning av flygverksamheten. Denna person kallas Nominated Person Flight Operations (NPFO) eller flygchef. Det är ett krav enligt förordning 965/2012 att befattningarna Accountable Manager och flygchef är tillsatta. Operatören kan därutöver besluta att det ska finnas andra funktioner, som t.ex. Fleet Manager.

Två av de viktigaste befattningarna för arbetsledning i relation till piloter hos ett flygbolag är flygchefen och Fleet Manager. Bolaget hade utsett en flygchef och en Fleet Manager. Funktionerna fanns således i bolaget och inte i andra systerbolag i koncernen. Ingen av dessa var dock på papperet arbetstagare hos bolaget. Bolaget beslutade alltså att det skulle finnas en Fleet Manager och att piloterna i verksamheten var underställda och rapporterade till Fleet Manager och flygchefen. Fleet Manager var i sin tur underställd flygchefen. Befogenheten att stänga av en pilot från flygtjänst låg hos flygchefen eller hos Fleet Manager.

Kompetenskontroll av besättning under produktionsflygning får, enligt förordning 965/2012, utföras av en av operatören utsedd befälhavare med lämpliga kvalifikationer. En sådan särskilt utsedd befälhavare kallas Line-Check Pilot. Bara operatören, i detta fall bolaget, kan utse en sådan befälhavare. Braathens Support kunde inte göra det. Även Line-Check Pilot var underställd och rapporterade till Fleet Manager och flygchefen. En Line-Check Pilot kan ta ifrån en pilot behörigheten att flyga.

Flygverksamheten är underkastad stränga krav på säkerhet. Beslut om arbetsledning och kontroll sker därför i hög utsträckning med beaktande av lagstiftning om flygsäkerhet. Beslut om arbetsledning och kontroll som sker med beaktande av lagstiftning är fortfarande arbetsledning och kontroll. Operatören ska utse ett tillräckligt antal arbetsledare, med beaktande av organisationens struktur och antalet anställda personer. Dessa arbetsledares

arbetsuppgifter och ansvar ska beskrivas och eventuella övriga nödvändiga åtgärder vidtas så att de kan fullgöra sina ledningsuppgifter. Arbetsledningen av besättningsmedlemmar och personal som är involverad i verksamheten ska utövas av personer med tillräcklig erfarenhet och färdigheter för att säkerställa att de normer som anges i drifthandboken (OM) uppfylls. Det var alltså bolaget som utsåg arbetsledare som skulle utöva personalledning och arbetsledning i flygverksamheten.

Enligt förordning 965/2012 ansvarar operatören för att luftfartyget brukas i enlighet med uppställda krav och tillstånd. Operatören är skyldig att inrätta och upprätthålla ett system för att utöva operativ kontroll över varje flygning. Operatören är även skyldig att ha ett internt rapporteringssystem och besättningsmedlemmarna i verksamheten är skyldiga att rapportera avvikelser, tillbud och olyckor till operatören. Operatören ansvarar således för den dagliga kontrollen av verksamheten.

Besättningarna var inte under pågående flygning överlämnade åt sig själva. Av luftfartslagen (2010:500) följer att det är kaptenen (befälhavaren) som leder och fördelar arbetet under pågående flygning. Kaptenens befogenheter följer således av luftfartslagen, av förordning 965/2012 och av bolagets OM-A. Kaptenen var, liksom övriga piloter, underställd och rapporterade till flygchefen och Fleet Manager. Vidare anges det i förordning 965/2012 att operatören måste utse en av piloterna i flygbesättningen till befälhavare. Det var således bolaget som utsåg befälhavare, dvs. den som skulle leda och fördela arbetet under flygning. Som nämnts var befälhavaren underställd och rapporterade till Fleet Manager och flygchefen, också de utsedda av bolaget.

Fastställande av trafikprogram samt schemaläggning

Tydliga bestämmelser om flygbolagets, operatörens, ansvar för arbetstidsförläggning för piloter finns i kommissionens förordning (EU) nr 83/2014 av den 29 januari 2014 om ändring av förordning (EU) nr 965/2012 om tekniska krav och administrativa förfaranden i samband med flygdrift enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 216/2008 (härefter förordning 83/2014).

I egenskap av operatör beslutade bolaget om när och vart flygplanen skulle framföras. Detta skedde genom att bolaget fastställde trafikprogrammet. Fastställandet av trafikprogrammet gick till på följande sätt. Bolaget sålde flygtjänster till sina kunder Apollo, Ving, TUIfly m.fl. Bolagets kunder bestämde sig för att de vill flyga till ett antal destinationer över en vinter- eller sommarsäsong. För att bestämma ett trafikprogram behöver hänsyn tas till ett antal faktorer, såsom flygplatsernas kapacitet och tillgänglighet, luftströmsrestriktioner, kundernas önskemål m.m.

Om flygningar ska genomföras till flygplatser med kapacitetsbegränsningar, måste bolaget ansöka om start- och landningsrättigheter (slots). Sådana start- och landningsrättigheter tilldelas i enlighet med rådets förordning (EEG) nr 95/93 av den 18 januari 1993 om gemensamma regler för fördelning av ankomst- och avgångstider vid gemenskapens flygplatser. Det är bara en operatör med flygtillstånd, AOC, som kan inneha en start- eller landningsrättighet. Om bolaget och dess kunder bestämde sig för att de vill utföra en serie flygningar mellan exempelvis Arlanda och Sydeuropa, behövde en färdplan skickas in till Eurocontrol. Det görs som en RPL, repetitiv färdplan, som kan sträcka sig veckor eller månader in i framtiden. Det är bolaget som måste skicka in färdplanen, även om någon annan, exempelvis Braathens Support, kan göra det i bolagets namn. Eurocontrol tar emot färdplanen och undersöker om de planerade flygningarna går att genomföra. Om det inte finns tillräcklig kapacitet i lufttrummet, kan Eurocontrol ge förslag om att ändra rutten, ändra tiderna eller helt enkelt neka färdplanen.

Braathens Support hade således ingen möjlighet att i eget namn ansöka om start- och landningsrättigheter eller skicka in den färdplan som styr trafikprogrammet. Det måste göras i bolagets namn. Utifrån trafikprogrammet schemalade bolaget piloternas arbete i enlighet med gällande regelverk. Det var följaktligen inte resebolagen som beslutade om trafikprogrammet, utan det var bolaget. Det var också bolaget, inte Braathens Support, som fattade beslut om piloternas stationeringsort och som kunde besluta om byte av stationeringsort för enskilda piloter.

Bolaget ansvarade för att det fanns en planningfunktion samt en person som var utsedd till Head of Planning. Planering och resursberäkning sköttes av Head of Planning. Enligt förordning 83/2014 är operatören skyldig att meddela tjänstgöringsscheman i tillräckligt god tid. Operatören ska se till att flygtjänstperioderna planeras på ett sådant sätt att besättningsmedlemmarna kan vara tillräckligt utvilade m.m. Det åligger operatören att bestämma inställelsetider för piloterna som medger tillräcklig tid för marktjänst, att planera flygningar så att de avslutas inom den tillåtna flygtjänstperioden samt att under vissa förutsättningar förändra ett arbetsschema eller ett besättningsarrangemang.

Det är tillåtet för operatören att anlita en extern part för att göra det praktiska arbetet med schemaläggning. Detta görs då på uppdrag av operatören och operatören har ansvaret för att regelverket följs. Att Braathens Support hade i uppdrag att sköta vissa delar av det praktiska arbetet med schemaläggning innebär inte att Braathens Support utövade arbetsledning och kontroll över piloterna i deras arbete. Funktionerna Head of Flight Crew och Head of Cabin Crew är funktioner som har inrättats internt hos Braathens Support för att sköta den praktiska schemaläggningen, Funktionerna krävdes inte enligt drifthandboken (OM-A).

Det var bolaget som utövade arbetsledning och kontroll över piloterna både när de flög och när de inte gjorde det. När piloterna inte flög var det Head of Planning som ansvarade för att de schemalades. Head of Planning var en funktion som bolaget i egenskap av operatör är skyldig att ha, enligt den av Transportstyrelsen fastställda drifthandboken (OM-A). Den person som var Head of Planning i januari 2024 anlidades av bolaget som konsult. Braathens Support skötte det praktiska arbetet med schemaläggning samt bokningar av logi och transporter för besättningarna. Från 72 timmar före dagen för flygning och fram till och med avveckling (när planet lyfte) var det Flight Operations Department (Operations) som tog över. Operations hanterade alla operativa beslut gällande arbetet med att genomföra flygningar, såsom exempelvis att lägga om rutten, avstå från att gå ned på grund av dåligt väder, byte av flygplan, behov av tankning. Högst ansvarig för Flight Operations var flygchefen som var en funktion hos bolaget. När piloterna flög skötte befälhavaren

(kaptenen) arbetsledning och kontroll. Befälhavaren rapporterade i sin tur till Fleet Manager och flygchefen som också var funktioner hos bolaget.

Det är, enligt förordning 83/2014, operatören som fastställer stationeringsort för piloterna. Om bolaget bestämde att en pilot ska ha Arlanda som stationeringsort, fick inte Braathens Support tilldela piloten en annan stationeringsort. Operatören ska definiera inställelsetider. Det var bolaget som bestämde hur många minuter före och efter flygning piloterna skulle utföra arbete. Om en befälhavare beslutar att förlänga den maximalt tillåtna flygtjänstperioden, måste befälhavaren lämna en rapport till operatören om att så skett. Endast operatören kan tilldela piloterna beredskapstjänst eller tjänstgöring på flygplats. Det är operatören som ska förse pilot som har beredskapstjänst med inkvartering som uppfyller vissa krav. Operatören måste föra register över arbetstider m.m. och bevara dessa i 24 månader. Operatören ska på begäran tillhandahålla kopior av sådana register till den berörda piloten.

Det var även bolaget som bestämde på vilka baser det fanns behov av piloter. Behovet styrdes av trafikprogrammet som fastställdes av bolaget.

Avtalet mellan bolaget och Braathens Support

Bestämmelserna i punkten 2.1 tredje stycket om bolagsspecifik särskild utbildning och säkerhetsprövning tillämpades inte i praktiken. Det var bolaget och inte Braathens Support som ansvarade för att piloterna hade genomgått av Transportstyrelsen godkänd säkerhetsprövning. Säkerhetsprövning inkluderar registerkontroll genom Transportstyrelsen/Säkerhetspolisen. Det var bolaget som ansökte om registerkontroll av piloterna. Inhämtning och sammanställning av information inför säkerhetsprövningen kunde, på bolagets uppdrag, utföras av någon annan än bolaget, men det var bolaget som godkände säkerhetsprövningen. Piloterna hade godkänts av bolaget vid säkerhetsprövningen. Bolaget ställde också ut s.k. Crew-ID till piloterna och ansökte om behörighetshandlingar från flygplatser. Handlingarna kunde återkallas genom beslut av bolaget. Piloterna hade således Crew-ID utställda av bolaget och av bolaget utverkade

behörighetshandlingar från Swedavia/Arlanda. Både Crew-ID och behörighetshandlingar var utställda i bolagets namn.

Det som sägs i punkterna 2.3.2, 2.3.3 och 8.1 om att Braathens Support eller underleverantör till Braathens Support ska vara arbetsgivare samt att bolaget inte ska eller får vara arbetsgivare saknar betydelse för bedömningen av om det fanns ett anställningsförhållande mellan bolaget och de berörda piloterna, eftersom arbetstagarbegreppet är tvingande.

Det som sägs i punkten 2.3.6 om arbetsmiljöansvar överensstämde inte med de faktiska förhållandena. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget var arbetsgivare, hade bolaget hela arbetsmiljöansvaret. Om Arbetsdomstolen i stället skulle finna att bolaget inte var arbetsgivare utan att Braathens Support hade hyrt in arbetskraft som var anställd hos Braathens Crew och sedan, enligt ett entreprenadavtal, hade försett bolaget med piloter, fördelade sig arbetsmiljöansvaret enligt följande. Bolaget hade arbetsmiljöansvaret ombord på flygplanen, eftersom det var bolaget som rådde över arbetsstället (flygplanen). Arbetsmiljöansvaret avseende långsiktiga åtgärder som utbildning och rehabilitering låg på Braathens Crew. Braathens Support hade inte i någon mening arbetsmiljöansvaret för piloterna.

Enligt punkten 13.1 gällde avtalet mellan bolaget och Braathens Support tills vidare. Avtalet gällde alltså inte för en viss avgränsad tidsperiod. Enligt punkten 3.1 ska Braathens Support förse bolaget med en fastställd tidsplan och relevanta rutter och destinationer (i avtalet benämnt trafikprogram). Sedan ska Braathens Support, enligt punkten 3.2, beräkna efterfrågan på besättnings-tjänster och en order, dvs. en beställning av arbetskraft, ska avtalas mellan bolaget och Braathens Support. Ordern ska också innehålla information om den avgift som överenskommits för den period som ordern avser. Beställningen av besättningstjänster kan uppdateras från tid till annan efter överenskommelse mellan bolaget och Braathens Support baserat på bolagets behov av besättningstjänster. Punkterna 3.1 och 3.2 innebär att bolagets behov av arbetskraft till sin flygverksamhet avropades genom en order inför sommar- respektive vintersäsong. Denna order kunde ändras om bolagets behov av arbetskraft

förändrades. Braathens Supports åtagande avsåg således inte att fullgöra en bestämd arbetsuppgift som redan från början var klart avgränsad. I stället avropade bolaget löpande sitt behov av arbetskraft hos Braathens Support för sommarsäsong respektive vintersäsong.

Bestämmelserna i punkterna 10.2 och 10.6.2 om ansvar är svårbegripliga mot bakgrund av att Braathens Support inte var piloternas eller andra besättningsmedlemmars arbetsgivare.

Det fanns inget avtal om uthyrning av arbetskraft enligt uthyrningslagen

Enligt uthyrningslagen och det bakomliggande EU-direktivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag – bemanningsdirektivet) är det inte tillåtet med uthyrning av arbetstagare i två led. Konstruktionen med tre systerbolag och avtal mellan bolagen som i första ledet benämns uthyrning av arbetskraft i relationen mellan Braathens Support och Braathens Crew och i andra ledet benämns entreprenad i relationen mellan bolaget och Braathens Support är upprättad i syfte att kringgå detta. Om piloterna inte arbetade i bolagets verksamhet på grund av ett entreprenadavtal mellan Braathens Support och bolaget, blir följden att piloterna arbetade i bolagets verksamhet i egenskap av arbetstagare hos bolaget.

Avtalet mellan bolaget och Braathens Support avsåg inte entreprenad av följande skäl. Piloterna utförde arbete med efter hand uppkommande flygningar. Entreprenaduppdraget var således inte på förhand bestämt. Det var bolaget som, i egenskap av innehavare av flygtillståndet, hade ansvaret för resultatet av det utförda arbetet. Det var även bolaget som utövade arbetsledningen av piloterna. Bolaget var skyldigt att säkerställa att piloterna var godkända och hade rätt utbildning. Bolaget beslutade även om vilka piloter som fick arbeta i verksamheten och enligt vilka arbetstidsregler piloterna skulle schemaläggas och schemalade dem. Piloterna var personligen arbetsskyldiga. När en pilot var frånvarande och behövde ersättas fanns normalt en pilot standby enligt det schema som bolaget hade gjort. Piloternas arbete utfördes

med flygplan som stod till bolagets förfogande. Utöver flygplanen försåg bolaget piloterna med ID, reseförmåner, uniformspersedlar samt nödvändig it-utrustning. Braathens Support stod inte för någon utrustning, arbetsverktyg eller materiel i den verksamhet där piloterna arbetade.

Braathens Support utövade inte arbetsledning av piloterna. Braathens Support kunde inte efter egen önskan byta ut piloterna. Braathens Support kunde inte heller efter eget gottfinnande utöka eller dra ned på arbetet med att flyga bolagets flygplan.

Avtalet mellan bolaget och Braathens Support gällde tills vidare. Braathens Supports åtagande handlade om att förse bolaget med arbetskraft för att utföra efter hand uppkommande arbete med att flyga bolagets flygplan. Detta skulle ske genom att Braathens Support försåg bolaget med så många piloter som bolaget hade bestämt skulle finnas på de flygningar som skulle genomföras enligt bolagets flygprogram. Åtagandet handlade alltså inte om att fullgöra en bestämd arbetsuppgift som redan från början var klart avgränsad.

Det uppdrag som Braathens Support utförde för bolagets räkning var endast att förse bolaget med arbetskraft och den kompetens som arbetskraften hade. Braathens Supports uppdrag handlade alltså om att leverera arbetskraft, inte att leverera ett resultat. Braathens Support träffade alltså avtal med bolaget om att tillhandahålla arbetskraft. Braathens Support träffade också avtal med koncernens andra innehavare av flygtillstånd (AOC), Braathens Regional Airways AB, om att tillhandahålla arbetskraft. Utöver dessa två AOC i Braathens-koncernen träffade Braathens Support inte avtal med någon annan om att tillhandahålla arbetskraft. I likhet med den arbetskraft som Braathens Support tillhandahöll bolaget var den arbetskraft som Braathens Support tillhandahöll Braathens Regional Airways AB inte arbetstagare hos Braathens Support.

Det är svårt att som pilot växla mellan olika AOC. En pilot som ska flyga i en viss AOC:s verksamhet måste skola in sig i det flygtillstånd och den operatörsmanual (OM-A) som denna AOC har. Piloterna flög därför inte i verksamheten hos koncernens andra AOC.

Avtalet mellan Braathens Support och Braathens Crew var inte ett avtal om uthyrning av arbetskraft

Avtalet mellan Braathens Support och Braathens Crew, som på papperet hade anställt piloterna, var inte ett avtal om uthyrning av arbetskraft enligt uthyrningslagen och bemanningsdirektivet, eftersom Braathens Crew inte hyrde ut piloterna till Braathens Support för att piloterna skulle arbeta i Braathens Supports verksamhet under Braathens Supports kontroll och ledning. När piloterna utförde arbete i bolagets verksamhet stod de under bolagets kontroll och ledning, inte under Braathens Support kontroll och ledning. Braathens Crew träffade inte avtal med andra bolag än Braathens Support om att tillhandahålla arbetskraft. Braathens Support erbjöd samtliga piloter som på papperet var anställda hos Braathens Crew och som, enligt Braathens Supports uppfattning, uppfyllde kraven i 12 a § uthyrningslagen tillsvidareanställningar. Samtliga piloter tackade nej med motiveringen att de var arbetstagare hos bolaget.

Syftet med arrangemanget med systerbolag

Bolagen i Braathenskoncernen bedrevs inte som självständiga bolag. Bolaget, Braathens Support och Braathens Crew hade minst en gemensam ledande befattningshavare (styrelseledamot, verkställande direktör eller extern firmatecknare). De enskilda bolagen marknadsfördes inte heller enskilt, utan hela koncernen marknadsfördes under varumärket BRA. Uppdelningen i skilda juridiska personer kan snarast beskrivas som en bolagisering av ett företags olika avdelningar.

Braathens Crew fattade inga beslut om tillsättande av chefstjänster eller omorganisationer som påverkade de anställda. Sådana beslut fattades i stället av bolaget, som endast hade ett arbetsställe och, på papperet, noll anställda. Braathens Crew bedrevs vidare med uppenbart otillräckligt kapitalunderlag (100 000 kr i aktiekapital). Arrangemanget innebar att likabehandlingsprincipen i artikel 5 i bemanningsdirektivet och 6 § uthyrningslagen sattes ur spel, eftersom Braathens Support inte hade några piloter anställda. Om bolaget

skulle velat bemanna sin verksamhet på annat sätt än genom att låta piloter som på papperet var anställda hos Braathens Crew utföra arbetet, hade piloterna inga möjligheter att få inflytande innan bolaget fattade beslut om detta.

Hela arrangemanget syftade till att på ett stötande sätt kringgå arbetstagarbegreppet och därigenom arbetsmarknadens regler om inflytande och skydd för arbetstagare, bl.a. regler om informations- och förhandlingsskyldighet, anställningsskydd och skyldigheter på arbetsmiljöområdet. Bolaget bemannade genom arrangemanget hela sin kärnverksamhet med personal som inte var anställd. Detta skedde på permanent basis. Det var bolaget som hade ansvar för kontroll och arbetsledning enligt gällande regelverk. Transportstyrelsen och den internationella IOSA-standarden har inte godkänt att bolaget delegerade sitt ansvar för kontroll och arbetsledning.

Fastställelseyrkandet ska inte avvisas

Beroende på i vilken ordning Arbetsdomstolen väljer att pröva i målet förekommande frågor, skulle Arbetsdomstolen – vid fullt bifall till bolagets jämkningsyrkande – kunna avslå föreningens skadeståndsyrkande utan att ta ställning till om de berörda två medlemmarna var arbetstagare hos bolaget.

Ett bifall till föreningens fastställelsestalan, som föreningen för egen räkning och inte för piloternas räkning, kommer att direkt påverka bolaget i det rättsliga handlandet i förhållande till föreningen och föreningens medlemmar. Som exempel kan föreningen vid ett bifall utöva inflytande gentemot bolaget inför att bolaget fattar beslut om t.ex. chefstillsättningar eller omorganisationer.

Jämkning

Det saknas skäl för jämkning. Bolagets agerande var inte legitimt. Tvärtom syftade bolagets agerande till att kringgå regler om inflytande och skydd för arbetstagare, bl.a. regler om informations- och förhandlingsskyldighet, anställningsskydd och skyldigheter på arbetsmiljöområdet. Agerandet syftade också till att kringgå det materiella skydd för uthyrda arbetstagare som regleras i 6 § och 12 a § uthyrningslagen.

Bolaget

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Piloterna var inte arbetstagare hos bolaget vid tidpunkten för förhandlingsframställan, utan de var anställda hos Braathens Crew och hyrdes enligt uthyrningslagen ut till Braathens Support, för att under dess kontroll och ledning utföra besättningstjänster hos bolaget. Braathens Support hade i ett entreprenadavtal med bolaget åtagit sig att under avtalets löptid planera och tillhandahålla ett tillräckligt antal kvalificerade besättningsmedlemmar för att bolaget skulle kunna upprätthålla sin planerade flygverksamhet. Avtalet med Braathens Support tillkom inte för att kringgå gällande kollektivavtal eller arbetstagarbegreppet och bolaget vidtog inte någon åtgärd med detta syfte.

Braathens Support gjorde och ansvarade för planeringen av besättningsmedlemmar och bestämde vilken besättningsmedlem som skulle tillhandahållas bolaget för varje angiven flygning eller tjänst. Braathens Support skulle tillhandahålla bolaget långsiktig planering och resursberäkning, schemaläggning av besättningsmedlemmar, bokning och budget avseende hotellrum för besättningsmedlemmar i samband med flygschemaläggning samt bokning och budget avseende transporter för besättningsmedlemmar i samband med flygschemaläggning. Piloterna har aldrig haft anställning hos bolaget eller hos Braathens Support och har inte fått någon ersättning från dessa bolag. Bolaget ledde och fördelade inte piloternas arbete, utan det gjorde Braathens Support. Piloterna var mot den bakgrunden inte arbetstagare hos bolaget och hade inget anställningsförhållande med bolaget. De utförde inte arbete för bolagets räkning under sådana omständigheter att de var att betrakta som arbetstagare hos bolaget. Bolaget hade följaktligen inte någon förhandlingsskyldighet mot föreningen och föreningens yrkanden ska därmed avslås.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget hade förhandlingsskyldighet, finns det skäl att jämka skadeståndet, i första hand till noll, då bolaget hade fog för sin uppfattning att piloterna inte var arbetstagare hos bolaget.

Det är inte av avsevärd betydelse för föreningen att fastställelseyrkandet prövas. En bifallande fastställelse dom kommer varken direkt påverka bolaget i dess rättsliga handlande i förhållande till föreningen eller bli direkt avgörande i en senare talan som innefattar ett yrkande om att bolaget ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något. Fastställelseyrkandet avser inte heller ett rättsförhållande som kan fastställas och dessutom har föreningen inget fastställelseintresse. Föreningens yrkande om fastställelse ska därför avvisas.

Piloterna var inte arbetstagare hos bolaget och bolaget var därmed inte förhandlingsskyldigt

Braathens Crew var piloternas arbetsgivare och piloterna arbetade under Braathens Supports kontroll och ledning

Bolaget anställde inga piloter eller andra besättningsmedlemmar, utan köpte besättningstjänsterna av Braathens Support. Piloterna var tillsvidareanställda hos Braathens Crew och hyrdes enligt uthyrningslagen ut till Braathens Support för att utföra arbete i bolagets verksamhet under Braathens Supports kontroll och ledning. Braathens Support hade anställda tjänstemän som utförde kontroll och ledning av de inhyrda besättningsmedlemmarna.

Piloterna ingick skriftliga anställningsavtal med Braathens Crew och var väl medvetna om att det bolaget var deras arbetsgivare. Den grundläggande förutsättningen för att de ska betraktas som arbetstagare hos Braathens Crew var därmed uppfylld. Enligt anställningsavtalen omfattas piloternas anställning av de företagsspecifika regler och policys som Braathens Crew meddelade genom en personalhandbok och en tjänstgöringspolicy.

Av både anställningsavtalen och uthyrningsavtalet mellan Braathens Crew och Braathens Support framgår det tydligt att Braathens Crew är arbetsgivare. I punkten 2.1.1. i uthyrningsavtalet anges att parterna inte avtalat om exklusivitet, dvs. Braathens Support hade rätt att hyra in personal från andra bolag än Braathens Crew, vilket bolaget också gjorde när det behövdes. Vidare stipulerar uthyrningsavtalet att Braathens Crew ska tillhandahålla kvalificerade besätt-

ningsmedlemmar till Braathens Support som kan bedriva reguljära kommersiella flygningar för bolagets räkning. Braathens Crew, eller någon underleverantör, ska vara besättningsmedlemmarnas arbetsgivare och ska bära alla skyldigheter som en arbetsgivare, inklusive men inte begränsat till ansvar för skatter, tullar och avgifter som uppstår för besättningsmedlemmarna, ersättning, upprätthållande av affärstillstånd, licenser, registreringar, lagstadgade försäkringar som krävs för dess affärsverksamhet och besättningsmedlemmarna.

Punkterna 2.2.2 och 2.2.3 i uthyrningsavtalet anger att Braathens Crew ska ha det fulla arbetsgivaransvaret och att varken Braathens Support eller bolaget ska ha rätt att fatta beslut om anställning eller uppsägning. Bolaget har dock rätt att vara involverat i den utsträckning som krävs för att uppfylla eventuella lagstadgade krav som innehavare av flygtillståndet (AOC). Punkten 2.2.4 förklarar att det är Braathens Support som bestämmer vilka anställda som ska tillhandahållas bolaget och har att se till att dessa är kvalificerade för uppdraget.

Braathens Crew beslutade om besättningsmedlemmarnas anställningsvillkor och säkerställde att arbetsrättsliga lagar och förordningar m.m. följdes. Det var också Braathens Crew som bar det övergripande ansvaret för varje besättningsmedlems hälsa och säkerhet i enlighet med tillämplig lagstiftning. Braathens Support ledde och fördelade arbetet på sedvanligt sätt som kundföretag gör avseende inhyrd personal.

Det framgår vidare av entreprenadavtalet mellan Braathens Support och bolaget att bolaget inte var arbetsgivare för någon besättningsmedlem och följaktligen inte hade rätt att fatta beslut om anställning eller uppsägning av anställningsavtal för besättningsmedlemmar. Bolaget utövade inte den dagliga arbetsledningen. Under själva flygningarna var besättningarna i princip överlämnade åt sig själva. Flygningarna skulle givetvis utföras i enlighet med bolagets övergripande instruktioner och i enlighet med tillämpliga regelverk. Det var kaptenen som under flygningarna, i enlighet med gällande lag, hade den beslutande makten. Det var även kaptenen som ansvarade för exempelvis ruttplanering.

Braathens Support är ett aktiebolag, och en självständig juridisk person i förhållande till bolaget. Braathens Support hade ansvaret för och utövade arbetsledning, planering och kontroll av arbetstid för piloterna. Braathens Support schemalade piloterna och meddelade dem var och när de skulle arbeta samt tillhandahöll information om flygningarna genom s.k. trip sheets, där arbetspassets innehåll framgick. Braathens Support planerade och bestämde vilka personer som skulle utföra arbetet. Närmaste chef med arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar var ansvarig i Braathens Support.

Braathens Support skulle enligt entreprenadavtalet även tillhandahålla bolaget långsiktig planering och resursberäkning, schemaläggning av besättningsmedlemmar, bokning och budget avseende hotellrum för besättningsmedlemmar i samband med flygschemaläggning samt bokning och budget avseende transporter för besättningsmedlemmar i samband med flygschemaläggning. Med flygschemaläggning avses flygtjänstgöring, passiv transport före eller efter flygtjänst samt utbildning för flygtjänst eller årlig fortbildning avseende flygtjänst. Det var även Braathens Support som försåg bolaget med trafikprogram, dvs. en fastställd tidsplan och relevanta rutter och destinationer.

Bolaget schemalade alltså inte piloternas arbetstider. Flygplansbesättningsars arbetstid styrs av två olika regelverkstyper – dels de arbetsmiljörättsliga regelverken (t.ex. arbetstidslagen), dels regelverk inriktade på flygsäkerhet (t.ex. EASA-FTL). Dessa två regelverkstyper är väsensskilda och har olika syften. Att bolaget hade skyldigheter i förhållande till Transportstyrelsen eller annan myndighet från flygsäkerhetssynpunkt är inte samma sak som att lägga scheman för piloter.

Förordning 965/2012 reglerar tekniska krav och administrativa förfaranden i samband med flygdrift i Europa och omfattar inte arbetsrättsliga bestämmelser. Enligt förordningen måste en operatör (ett flygbolag) uppfylla vissa krav gentemot myndigheterna för att få behålla sitt flygtillstånd (AOC).

Den operativa hanteringen, såsom omdisponering och avveckling av piloterna och övriga besättningsmedlemmar, skedde via Braathens Support. Flygchefen

hade möjlighet att stänga av besättningsmedlemmar från flygtjänst om det var påkallat ur ett flygsäkerhetsperspektiv. Att denna roll ska finnas är ett krav för att upprätthålla bolagets AOC. Flygchefen fattade inga beslut om uppsägning eller avskedande. Flygchefen hanterade inte heller rehabiliteringsärenden. Flygchefen arbetsledde inte piloterna under flygningarna. Flygchefen kunde därför inte anses ansvara för besättningarnas dagliga arbetsledning. Inte heller Fleet Managern kunde anses utöva daglig arbetsledning över besättningarna. Fleet Managerns ansvarsområde var primärt att manualer och rutiner upprättades enligt gällande regelverk. Detta kan inte anses utgöra daglig arbetsledning.

Bolaget hade enligt entreprenadavtalet viss kontroll över vem som skulle utföra flygningarna. Exempelvis hade bolaget möjlighet att vägra att låta en besättningsmedlem som inte uppfyllde kvalifikationskraven att utföra tjänsterna. Denna typ av rätt till kontroll var knuten till bolagets roll som innehavare av flygtillståndet. Som innehavare av flygtillståndet behövde bolaget kontrollera att verksamheten bedrevs i enlighet med gällande regelverk. Även en uppdragsgivare i ett entreprenadförhållande har rätt att kontrollera att arbetsresultatet levereras enligt avtal, utan att bli ansedd som arbetsgivare.

Bolaget var enligt offentlighetslagstiftning skyldigt att ha det dokument som kallas OM-A. OM-A innehåller myndighetsregler om driften anpassade till bolagets flygdrift och utgör en slags manual för beräkningar av bränsle, väderkrav, terränghinderkrav och hur flygplanen ska flygas. Det är inte ett dokument som innebär att operatören utövar någon arbetsrättslig kontroll och ledning över de enskilda piloterna. OM-A innehåller inte heller regler om piloternas anställningsvillkor eller förmåner. När det gäller frågor om anställningsvillkor m.m. tillämpade Braathens Crew i stället tjänstgöringspolicyn, anställningsavtalen och personalhandboken. Bolaget var även skyldigt enligt offentlighetslagstiftning att tillse att flygplanen hade tillräckliga besättningar, att dessa hade nödvändig utbildning, m.m. Detta var skyldigheter som fanns i förhållande till staten och utgjorde inte arbetsledning.

För att en pilot ska få framföra ett flygplan måste det finnas en Operativ Licence (OL) samt ett AOC, vilket bolaget hade. Piloterna måste enligt

myndighetskrav genomgå en obligatorisk kurs hos bolaget för att få flyga de flygplan som bolaget använde. Detta var således ett myndighetskrav på grund av flygsäkerhetsskäl och hade inget att göra med var piloterna var anställda. Accountable Manager var den befattning som var högst ansvarig för flygsäkerheten i koncernen. Tjänsten ska innehas av en person som har befogenhet att tillse att allt underhåll och all skötsel i flygbolaget sker i enlighet med de krav som ställs på verksamheten. En Accountable Manager ansvarar även för att inrätta och upprätthålla ett effektivt ledningssystem i koncernen och ska bl.a. utse NPFO, dvs. flygchef. Att denna roll ska finnas är ett krav för att upprätthålla bolagets flygtillstånd.

En flygchef har befogenhet att stänga av besättningsmedlemmar från flygtjänst om det är påkallat ur ett flygsäkerhetsperspektiv. Flygchefen var hos bolaget ansvarig för att bolaget levde upp till myndighetskrav samt att alla piloter, och även kontorspersonal, var utbildade i regelverk och manualer. Flygchefen arbetsledde inte piloterna under flygningarna och kan följaktligen inte anses ha ansvarat för besättningens dagliga arbetsledning.

Det stämmer att Accountable Manager och flygchef ska utses av operatören enligt lag. Det finns dock inget lagkrav på att dessa personer ska vara anställda hos operatören. Det finns inget förbud mot att outsourca eller köpa in sådana tjänster från en extern leverantör. Accountable Manager var inte anställd hos bolaget utan hos Braathens Regional Airlines (BRA) AB. Samma person var även Accountable Manager för Braathens Regional Airways AB. Flygchefen hos bolaget var även flygchef hos Braathens Regional Airways AB. Flygchefen hos bolaget var anställd hos Braathens Regional Airways AB.

Bolaget beslutade att utse en Fleet Manager, men det var inte ett myndighetskrav. Fleet Manager för bolaget var anställd hos Braathens Regional Airways AB. Under oktober 2024 till mars 2025 hade bolaget ingen Fleet Manager.

Inte heller bolagets Fleet Manager utövade daglig arbetsledning över besättningarna. Fleet Managerns ansvarsområde var primärt att se till att manualer

och rutiner upprättades enligt gällande regelverk. Detta är inte daglig arbetsledning. Fleet Managern kontrollerade att flygningarna skedde i enlighet med regelverken, men bestämde inte vilka piloter som tjänstgjorde. Fleet Managern hade befogenhet att bestämma att en pilot inte fick flyga om denne inte levde upp till tjänstekraven på träning och utbildning som var kopplade till flygtillståndet. Varken bolaget, flygchefen eller Fleet Managern kunde besluta om omplacering eller uppsägning av piloter, utan den rätten tillkom Braathens Crew.

Hände det något under en flygning analyserade Fleet Managern och flygchefen händelsen digitalt i ett system kallat Flight Data Monitoring, och för den analysen var det ovidkommande vilken pilot som flugit planet. Om något händer, ska berörd pilot skriva en rapport enligt bolagets OM-A. Den rapporten handlar bara om flygtekniska krav och ska tillställas bolaget. Piloten måste även rapportera incidenten till Braathens Support, som behöver informationen för att kunna leda och kontrollera arbetstagarna. I vissa fall ska rapportering även ske till Braathens Crew.

Line-Check Pilot utses av flygchefen och funktionen är myndighetsreglerad. En Line-Check Pilot är en särskilt utsedd pilot som utför kompetenskontroller av besättningen under flygning. Alla piloter måste genomgå regelbundna kontroller för att få behålla sina licenser och alla flygbolag måste låta sina piloter flyga med en Line-Check Pilot. Line-Check Pilot sitter med varje pilot under minst en flygning per år för att kontrollera pilotens yrkesfärdigheter och att han eller hon följer OM-A och OM-B. En Line-Check Pilot behöver inte vara befälhavare, och sådana piloter behöver inte vara arbetstagare hos bolaget eller något annat bolag i koncernen. En Line-Check Pilot kan inte ta behörigheten att flyga ifrån en pilot. En Line-Check Pilot kan dock underkänna en pilots uppflygning. Det påverkar inte anställningen.

Beställningen av Line-Check Pilot gjordes från bolaget till Braathens Support. Beställningsförfarandet reglerades av bolagets OM-A. De som användes som Line-Check Pilot var arbetstagare hos Braathens Crew.

Två funktioner som var viktiga för arbetsledningen av piloterna var Head of Crew Planning, som bestämde piloternas scheman och utsåg befälhavare vid respektive flygning, och Head of Flight Crew som piloterna var underställda i arbetsrättslig mening. Dessa personer var arbetstagare och arbetade hos Braathens Support.

Det framgår inte av luftfartslagen att befälhavaren leder och fördelar arbetet i arbetsrättslig mening under pågående flygning. Befälhavaren var dock högsta myndighet ombord. Det är emellertid inte befälhavaren som planerar vilken mat som ska serveras av kabinpersonalen, när detta ska ske, på vilket sätt, vilka arbetskläder besättningen ska bära, när besättningen har planerade pauser, m.m. Det var Braathens Support som bestämde vilken kapten som skulle vara befälhavare vid varje flygning. Vilka av de piloter Braathens Support tillhanda-höll som fick vara befälhavare avgjordes dock av bolaget.

Offentlighetsrättsliga författnings- och myndighetskrav avseende bolagets operativa drift ska inte blandas ihop med arbetsledning i arbetsrättslig mening. När det gäller arbetsledning i arbetsrättslig mening, och vem som utövar kontroll och ledning över arbetstagarna, måste det göras skillnad på beställare av tjänster, arbetsgivare och uthyrning/inhyrning av arbetskraft. Det är skillnad mellan att kontrollera att en avtalad tjänst levereras korrekt och arbetsledning av arbetstagarna. Även vid tjänsteentreprenader kan en kund ge allmänna instruktioner till entreprenörens arbetstagare och ha en rätt att kontrollera om den avtalade tjänsten levereras korrekt av arbetstagarna, utan att det innebär att kontrollera och leda arbetet för dessa arbetstagare.

I arbetsrättslig mening innebär kontroll och ledning i stället att ge arbetstagarna de exakta och individuella instruktioner som är nödvändiga för utförandet av de aktuella tjänsterna, dvs. en rätt att löpande instruera de enskilda arbetstagarna om hur arbetet ska utföras från dag till dag. På arbetsmarknaden är det vanligt att använda sig av tjänsteentreprenader och inhyrning/uthyrning av arbetskraft. Det är också ett förfarande som är erkänt och godkänt av den svenska rättsordningen.

Avtalet mellan bolaget och Braathens Support avsåg entreprenad

Avtalet mellan bolaget och Braathens Support var ett entreprenadavtal. Det framgår tydligt av avtalet att den tjänst som Braathens Support utförde var en sammansatt, komplex helhet. Entreprenadavtalet innebar att Braathens Support skulle leverera besättningstjänster till bolaget så att dess flygprogram kunde genomföras. Besättningstjänster innebar tillhandahållande av fullt planerade, type-ratade piloter och kvalificerade besättningsmedlemmar för tjänstgöring med bolagets flygningar. Genom avtalet åtog sig Braathens Support att under avtalets löptid planera och tillhandahålla ett tillräckligt antal kvalificerade besättningsmedlemmar för att bolaget skulle kunna upprätthålla sin planerade flygverksamhet.

De tjänster som skulle levereras var beskrivna och väl definierade i entreprenadavtalet. Beställning av tjänsterna skedde genom ett upphandlat trafikprogram, som bolaget beslutade om, för en förutbestämd tidsperiod. Den totala kostnaden för uppdraget varierade med det upphandlade trafikprogrammet för en specifik säsong eller tidsperiod. Bolaget betalade för tjänsterna. Flygprogrammen beslutades däremot av bolagets kunder. I entreprenadavtalet anges att bolaget halvårsvis ska förse Braathens Support med vinter- respektive sommartidtabeller. Braathens Support ska enligt avtalet därefter beräkna hur många personer det anser är nödvändiga för att utföra uppdraget, varefter en order ska tecknas. Uppdraget är därmed klart avgränsat på förhand.

Braathens Support har möjlighet att hyra in besättningsmedlemmar från olika bolag, och kan även välja vilka uppdrag som ska genomföras samt sälja sina tjänster till andra bolag. Bolaget kan välja en annan leverantör av besättnings-tjänster. Braathens Support har entreprenad mot bolaget och Braathens Regional Airways AB.

Förhållandet mellan Bolaget och Braathens Support ska anses som en entreprenad och Braathens Supports uppdrag är mycket vidare än att enbart tillhandahålla arbetskraft.

Avtalet mellan Braathens Crew och Braathens Support var ett avtal om uthyrning av arbetskraft enligt uthyrningslagen

Uthyrningslagen är tillämplig när arbetstagare är anställda hos bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning, vilket det var fråga om i förhållandet mellan Braathens Crew och Braathens Support. Braathens Crew, bemanningsföretaget, hade piloterna anställda i syfte att hyra ut dem till bl.a. kundföretaget Braathens Support för att arbeta under Braathens Supports kontroll och ledning.

Braathens Support erbjöd samtliga piloter som hyrdes in från Braathens Crew och som uppfyllde kraven i 12 a § uthyrningslagen tillsvidareanställningar, men alla tackade nej till erbjudandena.

Bolaget har inte ingått något avtal om bemanning eller personal med Braathens Crew, där piloterna är anställda.

Syftet med arrangemanget

Det är upp till varje bolag hur detta vill organisera sin verksamhet. I det här fallet fanns det flera affärsmässiga skäl till varför bolaget inte hade några anställda besättningsmedlemmar utan i stället ingick avtal om köp av besättningstjänster med Braathens Support. Braathens Crew hade i sin tur anställda piloter i syfte att hyra ut dessa. Bolagen i Braathenskoncernen hade en bred affärsmodell som gav möjlighet till flexibilitet och konkurrenskraft i och med att alla bolag kunde ha andra avtalsparter både inom och utom koncernen. Som exempel hyr Braathens Support in besättningsmedlemmar även från bolag som inte ingår i koncernen. Bolagen i koncernen var således enskilda juridiska personer, som bedrevs som självständiga bolag med egna balanser, resultat och intäkter. Marknadsföring skedde separerat, där inrikesaffären med linjetrafik marknadsfördes som BRA och charteraffären som Braathens.

Bolaget var kravställare mot Braathens Support för att uppfylla de myndighetskrav och regler som gäller för ett bolag som framför luftfartyg. Även de interna

manualverk som tillhörde bolaget vägledde och innebar krav som Braathens Support levererade sina tjänster utifrån. Både nationell ansvarig myndighet, Transportstyrelsen, samt den internationella IOSA-standarden godkände affärsupplägget via så kallade audits eller revisioner. Verksamheten bedrevs på detta sätt sedan hösten 2020.

Avtalsförhållandena och koncernens konstruktion har följaktligen inte tillkommit för att kringgå arbetstagarbegreppet eller arbetsmarknadens regler om inflytande och skydd för arbetstagare.

Fastställelseyrkandet ska avvisas

Föreningen har påstått att ett bifall till fastställelseyrkandet kommer att direkt påverka bolaget i dettas rättsliga handlande i förhållande till föreningen, men har inte preciserat på vilket sätt detta skulle kunna förekomma. Föreningen har angett ett antal generella skyldigheter som tillkommer arbetsgivare respektive rättigheter som tillkommer arbetstagarorganisationer, men inte anfört något som kan anses bli en direkt rättslig följd av ett bifall av fastställsetalan.

Föreningen har inget fastställelseintresse. Det är inte av avsevärd betydelse för föreningen eller för dess medlemmar att fastställelseyrkandet prövas. Yrkandet rör inte ett förhållande mellan parterna i målet. Yrkandet avser inte föreningen eller något anspråk som föreningen har, utan det är framställt för föreningens räkning till förmån för två piloter. Det är oklart om en fastställsetal skulle få någon rättslig betydelse i förhållandet mellan parterna då yrkandet inte kan leda till någon rättsföljd mellan parterna. I och med att fastställelseyrkandet förs för föreningens räkning är det dessutom irrelevant för fastställelseyrkandets tillåtlighet om en eventuellt bifallande dom i den delen skulle påverka bolagets agerande gentemot föreningens medlemmar.

Fastställelseyrkandet avser inget rättsförhållande som kan fastställas. Utifrån hur fastställelseyrkandet har formulerats verkar det röra ett sakförhållande och inte ett rättsförhållande. Under alla omständigheter framstår inte fastställsetalan som lämplig.

Frågan om piloterna var arbetstagare hos bolaget kommer att klarläggas genom Arbetsdomstolens prövning av skadeståndsyrkandet i målet. Frågan om jämkning av ett eventuellt allmänt skadestånd prövas först om Arbetsdomstolen skulle anse att bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd.

Sammantaget innebär det ovanstående att fastställelseyrkandet, i första hand, ska avvisas.

Jämkning

Bolagets agerande var legitimt. Skulle Arbetsdomstolen anse att piloterna var arbetstagare hos bolaget, var detta mycket svårt att förutse för bolaget och bolaget agerade utifrån en befogad uppfattning att piloterna inte var arbetstagare hos bolaget. Ett eventuellt skadestånd ska därför jämkas.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på föreningens begäran hållits vittnesförhör med ombudsmannen ML och medlemmarna JH och LB. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med JG, VD, COO och Accountable Manager hos bolaget, samt vittnesförhör hållits med MN, Head of Flight Crew hos Braathens Support.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Föreningen påkallade i januari 2024 förhandling med bolaget enligt 10 § medbestämmandelagen, men bolaget förhandlade inte med föreningen. Parterna tvistar om bolaget därmed bröt mot sin förhandlingsskyldighet och därför ska betala skadestånd till föreningen. Twisten gäller närmare bestämt, såsom föreningen lagt upp sin talan, om två piloter, som är medlemmar hos föreningen, var arbetstagare hos bolaget när föreningen påkallade förhandling.

Föreningen anser att så var fallet, medan bolaget är av motsatt uppfattning. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget var förhandlingsskyldigt, anser bolaget att skadeståndet ska jämkas, vilket föreningen motsätter sig.

Parterna tvistar också om föreningens fastställelseyrkande om att piloterna var arbetstagare hos bolaget, som framställs om Arbetsdomstolen skulle avgöra skadeståndsyrkandet utan att pröva om piloterna var arbetstagare hos bolaget, är tillåten.

Arbetsdomstolen börjar med att pröva om bolaget har brutit mot förhandlings-skyldigheten enligt 10 § medbestämmandelagen.

Har bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten?

Parternas inställning

Parterna är överens om att piloterna ingick skriftliga anställningsavtal med bara Braathens Crew, som betalat dem lön m.m., men utförde arbete i bolagets verksamhet. Parterna är också överens om att det fanns ett skriftligt avtal gällande bemanningstjänster mellan Braathens Support och Braathens Crew och ett skriftligt avtal om entreprenad av besättningstjänster mellan bolaget och Braathens Support.

Enligt föreningen utförde Braathens Support inte kontroll och ledning över piloterna i bolagets flygverksamhet, utan det gjorde bolaget. Enligt bolaget var det tvärtom.

Föreningen har också gjort gällande att arrangemanget med de tre systerbolagen syftade till att kringgå lagstiftning till skydd för arbetstagare och lagstiftning om arbetstagarinflytande, men det berörs senare under en särskild rubrik.

Rättsliga utgångspunkter

Uthyrning av arbetskraft är sedan början av 1990-talet laglig, se den dåvarande lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft och

lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft i ursprunglig lydelse. Med uthyrning av arbetskraft avsågs enligt den sistnämnda lagen ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet (2 §).

Nu gällande lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) för arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning (1 §). Syftet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (bemanningsdirektivet), som uthyrningslagen genomför i svensk rätt, är bl.a. att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare (artikel 2), och begränsningar av eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag får bara motiveras av vissa angivna intressen (artikel 5). Med bemanningsföretag avses en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning, och med kundföretag avses en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar (5 § uthyrningslagen).

Lagstiftningen utgår således från att den som bemanningsföretaget hyr ut är arbetstagare hos det företaget, trots att den personen utför arbete för kundföretaget under dess kontroll och ledning. Lagstiftningen erkänner därmed, i enlighet med bemanningsdirektivets syfte, bemanningsföretaget som enda arbetsgivare. Detta gäller även om bemanningsföretaget och kundföretaget ingår i samma koncern. Något krav på att en arbetstagare ska hyras ut till olika kundföretag finns inte i uthyrningslagen, utan ett bemanningsföretag och en arbetstagare kan, på samma sätt som andra arbetsgivare och arbetstagare, fritt komma överens om begränsningar av arbetsskyldigheten, t.ex. till att avse arbete bara för ett visst kundföretag.

Den helhetsbedömning som normalt görs för att avgöra om en person är arbetstagare eller uppdragstagare (egen företagare) kan inte till fullo användas

vid uthyrning av arbetstagare, eftersom de typiska arbetsgivarfunktionerna är delade mellan bemanningsföretaget, som mot arbetstagaren har den väsentligaste skyldigheten att betala lön och annan ersättning, och kundföretaget, som enligt avtal med bemanningsföretaget har rätt att av arbetstagaren få arbete i sin verksamhet utfört och utöva kontroll och ledning över arbetstagaren.

En person som typiskt sett är att betrakta som arbetstagare hos det bolag för vilket personen utför arbete under dess kontroll och ledning betraktas således inte som arbetstagare hos det bolaget om personen är inhyrd, dvs. är anställd hos ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Personen är då i stället arbetstagare hos bemanningsföretaget och kommer hos den arbetsgivaren i åtnjutande av de rättigheter och det skydd som tillkommer en arbetstagare enligt lag och tillämpligt kollektivavtal. Vid bedömningen av hos vem personen ska betraktas som arbetstagare blir det i dessa fall av särskild vikt att uppmärksamma den grundläggande förutsättningen för ett anställningsförhållande, nämligen att arbetsåtagandet ska ha sin grund i ett gällande avtal mellan just arbetsgivaren (i detta fall kundföretaget) och (den inhyrde) arbetstagaren (AD 2006 nr 24). Det förhållandet att en inhyrd arbetstagare, som har en anställning hos ett bemanningsföretag, arbetar i kundföretagets verksamhet under dess kontroll och ledning kan emellertid inte i sig tas till intäkt för att det genom konkludent handlande har ingåtts ett anställningsavtal även mellan kundföretaget och den inhyrde arbetstagaren.

Ett kundföretags verksamhet kan innebära tjänstentreprenad för beställare. I sådana fall kan kundföretaget sända de inhyrda arbetstagarna till beställaren för att i beställarens verksamhet utföra visst arbete (jfr 1 § tredje stycket, 4 § tredje stycket och 23 § andra stycket lagen [1999:678] om utstationering av arbetstagare). För att uthyrningslagen ska vara tillämplig – och för att det ska vara en entreprenad – måste arbetstagaren fortfarande stå under kundföretagets kontroll och ledning när han eller hon utför arbete i beställarens verksamhet (jfr prop. 2011/12:178 s. 99). Är så fallet, kan det förhållandet att arbetstagaren arbetar i beställarens verksamhet inte tas till intäkt för att det genom konkludent

handlande har ingåtts ett anställningsavtal även mellan beställaren och arbetstagaren.

En tjänsteentreprenad karaktäriseras av att entreprenören (kundföretaget) har ansvaret för tjänstens slutresultat. Att beställaren kontrollerar att entreprenören uppfyller det som avtalats om tjänstens bedrivande, bl.a. om hur arbetet ska utföras, och slutresultat innebär inte i sig att arbetstagaren arbetar under beställarens kontroll. Inte heller att beställaren uppfyller sina skyldigheter enligt lagstiftning i fråga om verksamhetens bedrivande, t.ex. gentemot myndigheter, bl.a. genom kontroll av arbetet och förhindrande av att arbete utförs i strid med lagstiftningen, innebär i sig att arbetstagaren arbetar under beställarens kontroll och ledning. Den kontroll och ledning som beställaren kan utöva till följd av lagstiftning är nämligen inte uttryck för någon avtalsvilja i förhållande till den arbetspresterande parten. Det gäller även om den arbetspresterande parten inte skulle känna till att handlandet var en följd av lagstiftning. Det avgörande är i stället om entreprenören (kundföretaget) fortfarande kan sägas utöva kontrollen och ledningen över arbetstagaren när denne arbetar i beställarens verksamhet, vilket normalt är fallet när entreprenören i förhållande till beställaren ansvarar för tjänstens utförande och slutresultat.

Även om inte entreprenören (kundföretaget) utan beställaren skulle anses utöva kontrollen och ledningen över den bemanningsanställda, är det inte givet att det skulle leda till att denne, trots anställningsavtalet med bemanningsföretaget, ansågs som arbetstagare hos beställaren. Ett syfte med bemanningsdirektivet är som nämnts att bemanningsföretaget ska erkännas som arbetsgivare, och bemanningsföretaget kan normalt inte lastas för att ett kundföretag inte som avsett och avtalat utövar kontrollen och ledningen över de bemanningsanställda utan överlåter det till beställaren.

Bedömningen i detta fall

Det är ostridigt att piloterna ingick skriftliga anställningsavtal med Braathens Crew och inte med bolaget. Det är vidare ostridigt att Braathens Crew, och inte bolaget, tillhandahöll dem lön och annan ersättning samt förmåner. Det är

också utrett att anledningarna till att piloterna arbetade i bolagets verksamhet var att bolaget hade ett skriftligt avtal med Braathens Support – och inte med piloterna – om det och att Braathens Support, genom sin schemaläggning, hade beordrat piloterna att göra det. Nu nämnda förhållanden talar med styrka för att piloterna inte var arbetstagare hos bolaget, trots att de arbetade i bolagets verksamhet. Bara om föreningen kan styrka omständigheter som visar att bolaget, på avtalsmässig grund, utövade kontroll och ledningen över piloterna skulle det, enligt Arbetsdomstolens mening, kunna vara aktuellt att anse att piloterna var arbetstagare hos bolaget. Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva om föreningen har styrkt det.

Att bolaget och av bolaget utsedda personer kontrollerade det bolaget och personerna enligt lagstiftning var skyldiga att kontrollera innebär inte att bolaget eller personerna utövade kontroll över piloterna på ett sätt som är relevant för bedömningen av om piloterna på grund av avtal var arbetstagare hos bolaget, eftersom kontrollerandet just följde av lagstiftning och därför inte var uttryck för ett avtalsförhållande. Motsvarande gäller i den utsträckning bolaget kan ha utövat ledning över piloterna som bolaget enligt lagstiftning var skyldigt att utöva.

Att bolaget, och vissa personer som bolaget hade att utse, enligt lagstiftning hade ett visst ansvar innebär inte i sig att bolaget eller personerna utövade ledning över piloterna.

Att bolaget i enlighet med offentligrättslig lagstiftning utfärdade manualer, checklistor och rutiner med detaljerade generella instruktioner om hur arbetet skulle utföras och om arbetstid, som Braathens Support åtog sig att följa, innebar förstås att bolaget hade ett väsentligt inflytande över hur och hur mycket piloterna arbetade. Det innebär emellertid inte, enligt Arbetsdomstolens mening, att bolaget kan sägas ha utövat löpande kontroll och ledning över piloterna på ett sätt som är relevant för bedömningen av om piloterna på grund av avtal var arbetstagare hos bolaget.

Att bolaget tillhandahöll luftfartyg för arbetet och bestämde när och vart de skulle flygas innebär inte att bolaget utövade löpande kontroll och ledning över piloterna. Inte heller att bolaget tillhandahöll piloterna uniformer, id-handlingar, it-utrustning och utbildning innebär att bolaget utövade löpande kontroll och ledning över piloterna.

Att bolaget, i enlighet med offentligrättslig lagstiftning, kunde utöva ledning över piloterna i den meningen att bolaget var skyldigt att hindra en pilot som inte uppfyllde uppställda kvalifikationer att flyga bolagets luftfartyg innebär inte löpande ledning över piloterna. Dessutom är det inte visat, eller påstått, att bolaget faktiskt stängt av någon pilot från flygning.

Bolaget hade enligt lagstiftning att utse befälhavare, se 5 kap. 1 § luftfartsförordningen (2010:770) och kommissionens förordning (EU) 965/2012 av den 5 oktober 2012 om tekniska krav och administrativa förfaranden i samband med flygdrift enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 216/2008 (kommissionens förordning 965/2012). Såvitt framkommit hade bolaget beslutat vilka av de piloter som Braathens Support tillhandahöll som fick vara befälhavare, medan det var Braathens Support som genom schemaläggningen bestämde vilken av dessa som skulle vara befälhavare under en viss flygning. Bolagets beslutande om befälhavare kan inte ses som löpande kontroll och ledning över piloterna.

Bolaget hade enligt lagstiftning att tilldela varje pilot en stationeringsort, varifrån piloten normalt startar och avslutar sina tjänstgöringsperioder, se kommissionens förordning 965/2012. Att besluta om tilldelning av stationeringsort kan inte i sig ses som löpande kontroll och ledning över piloterna.

Parterna verkar vara överens om att bolaget inte utövade ledning av piloterna under flygning, utan att det var befälhavaren ombord som gjorde det enligt lagstiftning, se 5 kap. 3 § luftfartslagen (2010:500).

Det var enligt Arbetsdomstolens bedömning Braathens Support, och inte bolaget, som genom schemaläggningen, i den utsträckning offentligrättslig

lagstiftning medgav det, utövade löpande ledning över piloterna och i praktiken bestämde när, var (i vilket luftfartyg eller s.k. standby någonstans) och med vad (flyga till en viss destination eller vara standby) de skulle arbeta i vilken befattning (såsom befälhavare [kapten] eller styrman). Genom främst vittnesuppgifter av Braathens Supports besättningschef (Head of Flight Crew) är det utrett att han var piloternas närmaste chef och hade personalansvaret för dem.

Det är Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning att föreningen inte visat att bolaget utöver vad som följde av lagstiftning utövade kontroll och ledning över piloterna när de arbetade i bolagets verksamhet. Det kan därmed inte komma i fråga att anse att piloterna, trots de skriftliga anställningsavtalen med Braathens Crew och avtalet mellan bolaget och Braathens Support, var arbetstagare hos bolaget.

Kringgående av lagstiftning

Parternas inställning

Föreningen har som nämnts gjort gällande att arrangemanget med de tre systerbolagen syftade till att kringgå lagstiftning till skydd för arbetstagare och lagstiftning om arbetstagarinflytande. Enligt bolaget var det inte så.

Rättsliga utgångspunkter

När det gäller kringgående av lagstiftning har Arbetsdomstolen uttalat följande i AD 1986 nr 50.

Självfallet skulle det var stötande och från rättslig synpunkt oriktigt att låta kringgående av lag passera. Det är en uppgift för rättstillämpningen att medverka till att så inte sker. Med hänsyn till de rättsliga följder som kan bli resultatet av att man konstaterar ett kringgående av lag – i förevarande fall anställningsskyddslagen – måste det emellertid till en början krävas inte bara att de åtgärder som påstås utgöra ett sådant kringgående blir på vanligt sätt styrkta, utan dessutom att ett syfte med åtgärderna måste antas ha varit att undgå tillämpning av ifrågasvarande lagregler. Detta är dock inte tillräckligt. Därutöver måste nämligen

krävas att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det särskilda fallet framstår som otillbörligt.

Arbetsdomstolen har vidare påpekat att det förhållandet att en part utnyttjar en i lag angiven begränsning av motpartens rätt inte i och för sig kan sägas innebära att parten gör sig skyldig till ett otillbörligt kringgående av lagen (AD 1986 nr 144 och AD 1995 nr 8).

Att det inte finns förhandlingsskyldighet enligt 10 § – eller 11–13 §§ – medbestämmandelagen när arbetstagarorganisationen inte har någon medlem som är eller, när det gäller 10 §, har varit arbetstagare hos arbetsgivaren är en uttrycklig och av lagstiftaren avsedd begränsning av förhandlingsskyldigheten. Den begränsningen har behållits även sedan uthyrning av arbetskraft legaliserades, trots att den arbetstagarorganisation som organiserar de uthyrda arbetstagarna, på grund av begränsningen, ofta inte har möjlighet att utöva inflytande i förhållande till kundföretagen.

Bestämmelsen i 10 § medbestämmandelagen ger enligt praxis arbetstagarorganisationen en rätt att förhandla så snart organisationen i god tro anser att en medlem har ett anspråk som grundar sig på att medlemmen varit arbetstagare hos den som förhandling påkallas hos, även om det faktiskt inte skulle finnas eller ha funnits ett anställningsförhållande (t.ex. AD 2006 nr 115).

Att bolag i en koncern ansvarar för och fullgör olika funktioner och samverkar med varandra är vanligt och framstår inte i och för sig som otillbörligt.

Bedömningen i detta fall

Föreningens skadeståndstalan gäller brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 § medbestämmandelagen. Föreningen har uttryckligen och medvetet valt att inte grunda sin skadeståndstalan på att föreningen i god tro gjorde gällande att piloterna var arbetstagare hos bolaget. Eftersom föreningen haft rätt att förhandla med bolaget om föreningen bara i god tro gjorde gällande att piloterna var arbetstagare hos bolaget, kan Arbetsdomstolen inte finna att bolaget har kringgått 10 § medbestämmandelagen.

Det som föreningen anfört om att bolaget avsett att kringgå annan lagstiftning kan enligt Arbetsdomstolens mening inte föranleda att bolaget anses skadeståndsskyldigt för brott mot 10 § medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolens slutsatser

Eftersom föreningen inte visat att föreningen hade någon medlem som var arbetstagare hos bolaget, hade bolaget ingen förhandlingsskyldighet gentemot föreningen enligt 10 § medbestämmandelagen. Bolagets skadeståndstalan ska därför avslås.

Eftersom Arbetsdomstolen för att avgöra skadeståndsyrkandet prövat om någon av JH och LB var arbetstagare hos bolaget, är det inte aktuellt att pröva föreningens fastställelseyrkande som framställs bara om domstolen inte skulle ha gjort det.

Rättegångskostnader

Föreningen har förlorat och ska därför ersätta bolagets rättegångskostnader, såvitt kostnaderna skäligen varit påkallad för tillvaratagande av bolagets rätt. Bolaget, som företrätts av tre ombud, har begärt ersättning med 1 524 482 kr, varav 1 500 000 kr avser ombudsarvode och resten utlägg. Föreningen har vitsordat 700 000 kr för ombudsarvode och 12 241 kr för utlägg.

Målet har pågått i drygt ett år och krävt ett sammanträde för muntlig förberedelse och två huvudförhandlingsdagar. Även med beaktande av att skriftväxlingen varit relativt omfattande anser Arbetsdomstolen att skälig ersättning för att ta till vara bolagets rätt inte uppgår till mer än en miljon kronor för ombudsarvode och begärt belopp för utlägg.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svensk Pilotförenings skadeståndstalan.

2. Svensk Pilotförening ska ersätta Braathens International Airways AB:s rättegångskostnader med 1 024 482 kr, varav 1 000 000 kr avser ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Håkan Lundquist, Kurt Eriksson, Lars Askelöf, Johanna von Hellwig, Madelene Johansson Engman (skiljaktig) och Cecilia Fahlberg Pihlgren (skiljaktig).

Rättssekreterare: Amanda Schmidt

Domsbilagai mål nr A 67/24**Ledamöterna Madelene Johansson Engmans och Cecilia Fahlberg
Pihlgrens skiljaktiga mening**

Vi anser att piloterna främst stod under bolagets kontroll och ledning när de utförde arbete i bolagets verksamhet och att detta medför att piloterna i den mening som avses i 10 § medbestämmandelagen var arbetstagare hos bolaget. Enligt vår mening ska bolaget därför betala allmänt skadestånd till föreningen för brott mot 10 § medbestämmandelagen för att det inte på begäran förhandlade med föreningen.

Vi anser att piloterna stod under bolagets ledning och kontroll dels på grund av att offentligrättsliga regler kräver en sådan organisation, dels på grund av bolagets ”frivilliga” åtgärder.

Piloterna var integrerade i och utgjorde en del av bolagets organisation, bland annat genom att rapportera till bolagets flygchef och Fleet manager. Man utförde arbete i bolagets flygplan, med bolagets arbetsutrustning och hade id-handlingar utfärdade i bolagets namn. Man arbetade utifrån bolagets detaljerade instruktioner, under bolagets drifttillstånd och utifrån av bolaget bestämd stationeringsort. Head of Planning ansvarade för schemaläggning även om det praktiska arbetet utfördes av Support. Från 72 timmar före flygning övertogs ansvaret för alla operativa beslut i genomförandet av flygningar av bolagets Flight Operations Department.

I övrigt, dvs. i fråga om rättegångskostnaderna, är vi ense med majoriteten.