

Sammanfattning

Lönetvist enligt 35 § medbestämmandelagen och fråga om talan ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. Ett bolag är i förhållande till en arbetstagarorganisation bundet av ett kollektivavtal. Det är tvistigt om kollektivavtalet är tillämpligt på det arbete som de berörda arbetstagarna utför. Såvitt avser avvisningsfrågan är det bl.a. tvistigt om förhandlingsordningen i kollektivavtalet är tillämplig i tvisten, om förhandlingsordningen ställer krav på central förhandling i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen samt om betydelsen av att central förhandling hållits sedan talan väckts i Arbetsdomstolen.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2011-01-19
StockholmBeslut nr 4/11
Mål nr A 234/09**KÄRANDE**

1. Flygarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 Stockholm
 2. Airside AB, 556614-3151, Box 916, 195 05 Arlandastad
 Ombud för båda: chefsjuristen Pia Schöldström, TransportGruppen TGS
 Service AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SVARANDE

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm
 Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson,
 LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SAKEN

lönetvist enligt 35 § medbestämmandelagen

Bakgrund och yrkanden

Mellan Flygarbetsgivarna och Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtalet Riksavtal – arbetstagare på civilflygområdet (riksavtalet). Airside AB (Airside eller bolaget) är medlem i Flygarbetsgivarna. Såsom medlem i Flygarbetsgivarna och efter ett sådant inkopplingsförfarande som anges i 1 § Mom 2 riksavtalet är Airside bundet av detta avtal i förhållande till förbundet. Avtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 1 Avtalets omfattning**Mom 1**

Detta kollektivavtal omfattar de till Flygarbetsgivarna anslutna företag, som angivits på särskild förteckning vid avtalets upprättande (Bilaga E).
 De arbetstagare, som omfattas av detta avtal, framgår av Bilaga A (Löner).

Mom 2

Inkoppling under detta avtal skall ske med verkan från den första i månaden efter den då framställning därom gjorts från någondera parten.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning

Mom 3

Förekommande arbetsuppgifter, för vilka arbetstagare är anställda enligt detta avtal, utgöres av verkstadstjänst och mekanikertjänst samt i anslutning härtill förekommande arbeten, som har samband med företagets speciella verksamhetsform.

§ 23 Förhandlingsordning

Mom 4

Kan vid lokal förhandling ej överenskommelse träffas, och endera parten önskar fullfölja ärendet, hänskjutes detta inom två månader till central förhandling, varvid arbetsgivarparten företrädes av Flygarbetsgivarna och arbetstagarparten av Svenska Transportarbetareförbundet. Vid central förhandling föres protokoll.

Mom 6

Beträffande tidsfrister för förhandlingars påkallande och genomförande samt eventuellt väckande av talan vid domstol gäller vad som stadgas i medbestämmandelagen, försåvitt inte annat är stadgat i annan lag till vilken tvistefrågan är hänförlig.

Bilaga A Löner m m

1. Med mekaniker avses arbetstagare anställd som mekaniker med minst treårig yrkesutbildning och som huvudsakligen utför sådant arbete som uppräknas i Bilaga E.
-
2. Yrkesarbetare är den, som efter fullgjord lärlings- eller annan yrkesutbildningstid utför arbete, för vilket fordras en utbildningstid av tre år.
-
3. Till förråds- och lastningspersonal med ramptjänst utgår nedanstående minimitarifflöner i kronor per månad.
-
4. Till övriga arbetstagare utgår nedanstående minimitarifflöner i kronor per månad.

Mellan parterna har uppkommit tvist om riksavtalet är tillämpligt på den verksamhet som Airside bedriver och om de fyra i målet berörda arbetstagarna ska avlönas enligt riksavtalets lönebestämmelser.

Lokala förhandlingar hölls mellan den 23 september och den 6 oktober 2009. Vid dessa framställde förbundets avdelning 46 (avdelningen) vissa lönekrav för nio arbetstagare hos Airside och åberopade 35 § medbestämmandelagen. Arbetsgivarparterna väckte därefter talan mot förbundet i Arbetsdomstolen och yrkade att Arbetsdomstolen skulle förklara att Airside inte är betalningsskyldigt till de nio arbetstagarna avseende de belopp som framställts vid den lokala förhandlingen. Ansökan om stämning inkom till Arbetsdomstolen den 9 oktober 2009. Vid den muntliga förberedelsen i april 2010 uppgav förbundet att tolkningsföreträdet endast skulle omfatta fyra av arbetstagarna avseende kortare perioder. Detta föranledde arbetsgivarparterna att justera sin talan till att omfatta dessa fyra arbetstagare och de justerade beloppen. Förbundet hade den 2 december 2009 påkallat central förhandling avseende lönetvisten varefter sådan förhandling har genomförts. Den centrala förhandlingen avslutades den 12 maj 2010.

Arbetsgivarparterna har – såsom talan slutligt har bestämts – yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att Airside inte är betalningsskyldigt till

1. E.E. med 16 968 kr,
2. J.J. med 11 132 kr,
3. J.V. med 4 863 kr och
4. M.N. med 10 674 kr.

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa arbetsgivarparternas talan och i andra hand bestritt densamma.

Arbetsgivarparterna har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Airside bildades år 2001. Bolaget övertog arbetsuppgifter avseende ledsagning av passagerare från flygbolaget Skyways och anställde två personer, som tidigare varit anställda hos Skyways. Dessa var medlemmar i Unionen och hade avlönats som tjänstemän hos Skyways och kom att avlönas på samma sätt hos Airside. De båda personerna har numera slutat hos Airside och andra har anställts.

Airside har för närvarande tio personer anställda, varav en, arbetsledaren D.B., är heltidsanställd. Övriga anställda arbetar vid behov. Bolagets anställda har alltid betraktats som tjänstemän. I anställningsavtalen anges inte att riksavtalet ska tillämpas och den lön som anges där motsvarar den som gäller enligt "tjänstemannaavtalet". Ingen av de fyra arbetstagarna var medlemmar i förbundet då de anställdes hos bolaget.

Inkopplingsförfarandet

År 2002 blev Airside medlem hos Flygarbetsgivarna. Medlemskapet innebär inte i sig att bolaget blev bundet av riksavtalet. Sådan bundenhet förutsätter enligt avtalet att inkoppling sker och någon inkoppling skedde inte då.

Av § 1 Mom 1 riksavtalet framgår att kollektivavtalet omfattar de till Flygarbetsgivarna anslutna företag, som anges i en särskild förteckning. Airside ingår i den förteckningen. Av § 1 Mom 2 framgår att inkoppling under riksavtalet ska ske med verkan från den första i månaden efter den då framställning därom gjorts från någondera parten. År 2006 begärde förbundet inkoppling med stöd av bestämmelsen. Inkoppling under avtalet innebär dock inte att arbetstagare hos det inkopplade bolaget omfattas av de villkor som regleras i riksavtalet om de inte utför sådana arbetsuppgifter som omfattas av avtalet.

Flygarbetsgivarnas förhandlare J.B. protesterade mot att inkoppling skulle ske med hänvisning till att Airside inte bedrev någon sådan verksamhet som omfattas av riksavtalet och att bolaget inte heller hade några anställda som var medlemmar hos förbundet. Förbundet framställde då en begäran om tvisteförhandling under åberopande av att bolaget vägrade inkoppling. Airside valde då att gå med på att kopplas in under avtalet, trots att det inte var tillämpligt på bolagets verksamhet.

Tolkningsföreträdet

Lönetvisten uppkom i början av maj 2009, då E.E. gjorde gällande att han var felavlönad och att han rätteligen borde avlönas i enlighet med riksavtalet. Han hade blivit medlem i förbundet den 1 mars 2009. Bolaget framförde ståndpunkten att E.E. var korrekt avlönad. Den 9 juli 2009 kallade bolagets arbetsledare till ett personalmöte. Till det mötet bjöd då E.E. in en person från förbundet i syfte att lönefrågan skulle diskuteras. Något möte kom inte till stånd.

I slutet av juli månad 2009 kom, utan att lönefrågan ens diskuterats mellan de lokala parterna, en begäran om lokal förhandling från avdelningen angående kollektivavtalsbrott. Lokala förhandlingar ägde rum vid fyra tillfällen mellan den 23 september och den 6 oktober 2009. Vid förhandlingarna gjorde avdelningen gällande att riksavtalet skulle tillämpas på arbetstagarnas arbetsuppgifter och att Airside genom att inte tillämpa avtalet betalt felaktiga löner till nio arbetstagare och därför bl.a. skulle betala skillnaden mellan den lön arbetstagarna fått och den lön som framgår av riksavtalet.

Avdelningen gjorde gällande att riksavtalet skulle tillämpas på arbetstagarna redan av den anledningen att Airside var inkopplat under avtalet. Bolaget utvecklade sin inställning att avtalet trots detta inte är tillämpligt på bolagets verksamhet. Flygarbetsgivarnas förhandlare E.L., som förhandlade för Airsides räkning, ställde upprepade gånger frågan om verkligen alla de berörda arbetstagarna var medlemmar i förbundet. Förhandlingen ajournerades flera gånger. Så småningom uppgavs det att samtliga nio arbetstagare var medlemmar i förbundet och det framställdes yrkanden på lönebelopp till dem som sammantaget uppgick till närmare 450 000 kr för perioden juni 2007–augusti 2009. Avdelningen åberopade 35 § medbestämmandelagen.

E.L. kontaktade förbundets ombudsman J.F. och bad om ett möte för att diskutera tvisten. Hon uppgav även att Airside med anledning av att avdelningen åberopat 35 § medbestämmandelagen var tvunget att väcka talan inom tio dagar för att avvärja betalningsskyldighet. J.F. avböjde bolagets inbjudan till möte och bemötte över huvud taget inte bolagets uppfattning om att någon central förhandling inte behövdes. Hade J.F. uppgett att arbetsgivarparterna, enligt förbundets uppfattning, hade varit skyldiga att kalla till central förhandling, hade så skett. Det görs inte längre gällande att någon rättsligt bindande accept lämnades av förbundet, om att det inte krävdes någon central förhandling. E.L. uppfattade emellertid situationen så att förbundet godtog att bolaget kunde avvärja betalningsskyldighet genom att väcka talan inom tio dagar. Mot denna bakgrund väcktes talan i Arbetsdomstolen den 9 oktober 2009.

Vid den muntliga förberedelsen i målet, den 22 april 2010, framförde förbundet ett nytt tolkningsföreträde, som avser färre personer – nu endast fyra arbetstagare – och andra belopp än det ursprungliga tolkningsföreträdet avsåg.

Arbetsuppgifterna

Airside utför arbetsuppgifter på uppdrag av Nordic Aero AB (Nordic) enligt ett avtal träffat år 2005. Enligt avtalet ska Airside tillgodose Nordics behov av ledsagning av passagerare mellan gate och flygplan vid terminal 3 på Arlanda. Vid terminal 3 finns en bilväg mellan gatorna och flygplanen, varför det av säkerhetsskäl krävs ledsagning. Ledsagning är den huvudsakliga arbetsuppgiften.

Det har sedermera tillkommit ytterligare arbetsuppgifter som utförs för Nordics räkning, nämligen

- assistansuppdrag avseende ensamåkande barn, s.k. UM (unaccompanied minors),
- assistansuppdrag avseende andra personer med särskilda behov, t.ex. äldre personer, s.k. MAAS (Meet and Assist Service),
- hjälp till transferpassagerare med kort anslutningstid samt
- s.k. crewtransporter, dvs. transporter av besättning till och från flygplanen.

Airsides personal ska även fungera som extra resurs och utföra ospecificerade tjänster på trafikkoordinatorernas uppdrag. Det kan handla om specialuppdrag, såsom att hämta en kvarglömd plånbok på ett flygplan. Vidare hanterar personalen under vardagar internpost. De berörda arbetstagarna har fått del av en arbetsbeskrivning i vilken det framgår att de arbetsuppgifter som nu behandlats ingår i arbetet.

Nordic har kvar ansvaret för ledsagning och crewtransporterna under lördagar, då Airsides personal inte arbetar. Airside har numera inte ansvar för att bistå personer med rörelsehinder. Den uppgiften har Luftfartsverket tagit över.

Under perioden vecka 1–43 år 2010 utfördes 2 516 assistansuppdrag avseende ensamåkande barn och 435 assistansuppdrag avseende andra personer med särskilda behov samt specialuppdrag. Under perioden utfördes det därutöver 1 944 crewtransporter. En crewtransport beräknas ta i genomsnitt 15 minuter, vilket innebär att dessa transporter stått för 486 arbetstimmar under perioden. Den totala arbetstiden under perioden uppgick till 5 500 arbetstimmar. Crewtransporterna uppgick till 8,8 procent härav. Posthanteringen uppgick till en timme om dagen, vilket motsvarar 3,9 procent av den totala arbetstiden.

Cirka 85–90 procent av arbetstagarnas arbetstid har använts till ledsagning av passagerare mellan flygplan och gate samt assistansuppgifter avseende barn och andra personer med särskilda behov. Fördelningen mellan de olika arbetsuppgifterna såg ungefär likadan ut under år 2009.

Riksavtalet är inte tillämpligt på arbetsuppgifterna

I § 2 Mom 3 riksavtalet anges att avtalet omfattar ”verkstadstjänst och mekanikertjänst samt i anslutning härill förekommande arbeten, som har samband med företagets speciella verksamhetsform”.

I bilaga A om löner m.m. finns definitioner på de yrkeskategorier som omfattas av avtalet. I bilagan behandlas mekaniker (punkten 1), yrkesarbetare (punkten 2), förråds- och lastningspersonal med ramptjänst (punkten 3) samt övriga arbetstagare (punkten 4). Förbundet har gjort gällande att de fyra arbetstagarna omfattas av punkten 4, övriga arbetstagare. Detta är fel. Med övriga arbetstagare avses arbetstagare som har anknytning till den verksamhet som omfattas av avtalet. De största av de företag som omfattas av riksavtalet har uppgett att de tillämpar punkten 4 på t.ex. lagerassistenter, plåtslagare och personer som arbetar i däckverkstad. De fyra arbetstagarna utför inte sådana arbetsuppgifter. Inte något av de aktuella företagen har tillämpat punkten 4 på arbetstagare som utför ledsagningsarbete.

Ledsagning är en tjänstemannauppgift och har alltid varit det. I regelverket ”Bestämmelser för civil luftfart”, BCL, som numera utfärdas av Transportstyrelsen, anges vad olika typer av tjänster innebär. I bestämmelserna definieras dels expeditionstjänst, dels ramptjänst. Där anges att det i expeditionstjänstens uppgifter ingår bl.a. att ledsaga passagerare till och från luftfartyg samt att ombesörja befordran av barn och rörelsehindrade personer. Närmare föreskrifter om hur ledsagning av passagerare ska gå till återfinns i instruktionerna för Arlanda flygplats, ”Airport Regulations”. Samtliga personer som ägnar sig åt ledsagning omfattas av expeditionstjänst. Det har ofta varit kabinpersonal som utfört ledsagningen medan ramppersonal har skött lastning och lossning av gods. Det förekommer inte att ramppersonalen sköter ledsagningen samtidigt som de lastar gods. I BCL anges att i ramptjänst ingår bl.a. att anbringa och ta bort bromsklossar, lasta och lossa baggage samt fylla på vatten. Detta är arbetsuppgifter som ingår i förbundets avtalsområde och skiljer sig alltså från expeditionstjänstens arbetsuppgifter.

De arbetsuppgifter som bolagets anställda och därmed de fyra arbetstagarna utför utgör alltså tjänstemannauppgifter som inte omfattas av riksavtalet. Den omständigheten att arbetstagarna har på sig arbetskläder med Airsides logotyp saknar betydelse i sammanhanget.

Den verksamhet som Airside bedriver omfattas över huvud taget inte av riksavtalet. En tillämpning av den s.k. 29/29-principen förutsätter att det förekommer någon verksamhet som avses med avtalet.

Slutsatsen är alltså att de fyra arbetstagarna inte omfattas av riksavtalet och att de därmed inte heller är berättigade till de löner som förbundet hävdar.

Förhandlingsskyldigheten är uppfylld

Det har inte förelegat något krav på central förhandling, varför förhandlingsskyldigheten var uppfylld innan talan väcktes. Talan ska alltså inte avvisas med stöd av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. I denna del görs följande gällande.

Eftersom riksavtalet inte är tillämpligt på arbetstagarnas arbete ska inte heller riksavtalets förhandlingsordning tillämpas i tvisten. Tolkningstvisten rör inte avtalet i sig avseende de aktuella arbetstagarna utan om avtalet över huvud taget är tillämpligt på bolagets verksamhet.

Även om riksavtalets förhandlingsordning skulle anses tillämplig kräver den dock inte att central förhandling ska ske i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Förhandlingsordningen innehåller nämligen inte någon särskild föreskrift om central förhandling, på sätt som anges i 37 § medbestämmandelagen. Det har inte, i vart fall inte under den senaste tioårsperioden, förekommit några lönetvister enligt 35 § medbestämmandelagen inom avtalets område.

Det kan nämnas att det i tjänstemannaavtalet för transportbranschen särskilt anges att bl.a. tvister enligt 35 § medbestämmandelagen är undantagna från förhandlingsordningen, vilket innebär att det beträffande sådana tvister inte föreligger något krav på att det ska hållas både lokal och central förhandling. Det är alltså inte så att det på alla avtalsområden krävs både lokal och central förhandling i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Förbundet har gjort gällande att central förhandling krävs enligt det s.k. väktaravtalet och påstått att detta visar att detsamma gäller enligt riksavtalet. Väktaravtalet och riksavtalet skiljer sig dock åt på flera avgörande sätt och man kan inte utifrån utformningen av väktaravtalet dra slutsatsen att central förhandling skulle krävas enligt riksavtalet.

Det görs vidare gällande att tvisten, efter justeringen av talan, avser ett nytt tolkningsföretråde jämfört med det som lades vid den lokala förhandlingen. Detta nya tolkningsföretråde har varit föremål för central förhandling. Det nya tolkningsföreträdet framställdes vid den muntliga förberedelsen, den 22 april 2010, i och med att förbundet då uppgav att tolkningsföreträdet i stället skulle omfatta färre personer och andra belopp än det ursprungliga tolkningsföreträdet. Om det förelegat en skyldighet att hålla central förhandling har den skyldigheten alltså fullgjorts, dels vid den muntliga förberedelsen, då de centrala parterna var närvarande, dels vid den centrala förhandling som påkallades av förbundet och som avslutades i maj 2010. Talan i detta mål har väckts för att bolaget ska undgå betalningsskyldighet enligt 35 § medbestämmandelagen och talan har justerats i enlighet med det nya tolkningsföreträdet. Arbetsgivarparterna hade kunnat återkalla den ursprungliga talan och stämma på nytt, i stället för att justera den redan väckta talan.

35 § medbestämmandelagen är inte avsedd att användas i tvister av detta slag där tvistefrågan avser om kollektivavtalet över huvud taget är tillämpligt på verksamheten i fråga. Rättsverkningarna av ett tolkningsföretråde är allvarliga. Airside hade riskerat att försättas i konkurs om bolaget hade blivit

betalningsskyldigt i enlighet med det ursprungliga tolkningsföreträdet. Förbundets agerande i detta mål utgör närmast ett missbruk av bestämmelsen.

Sammanfattning av grunderna för talan

De arbetsuppgifter som arbetstagarna utför omfattas inte av riksavtalet. Airside bedriver över huvud taget inte någon verksamhet som omfattas av avtalet. Riksavtalets lönebestämmelser är således inte tillämpliga på de fyra arbetstagarna och bolaget är därför inte betalningsskyldigt enligt de av förbundet framställda kraven för vilka tolkningsföreträde lagts.

Talan ska inte avvisas då något krav på central förhandling inte gällt. I första hand görs det gällande att eftersom riksavtalet inte är tillämpligt på det arbete som de berörda arbetstagarna utför är inte heller avtalets förhandlingsordning tillämplig i tvisten. Skulle Arbetsdomstolen komma fram till att riksavtalets förhandlingsordning är tillämplig i tvisten görs det i andra hand gällande att förhandlingsordningen inte föreskriver att det ska hållas förhandling såväl lokalt som centralt när det gäller tvister enligt 35 § medbestämmandelagen.

Om det förelegat ett krav på central förhandling görs det gällande att förbundet har åberopat ett nytt tolkningsföreträde efter det att talan väckts i detta mål och att central förhandling har genomförts avseende detta tolkningsföreträde. Det görs slutligen även gällande att omständigheterna i målet sammantaget är sådana att hinder inte bör anses föreligga för Arbetsdomstolen att ta upp tvisten till prövning.

Förbundet

Bakgrund och tvistens uppkomst

Airside, som är medlem i Flygarbetsgivarna, har kopplats in under riksavtalet och är således bundet av avtalet. Airside anges i den förteckning över avtalsbundna företag som återfinns i avtalets bilaga F. Bolaget är inte bundet av något kollektivavtal med Unionen.

Under år 2009 uppstod en tvist mellan parterna om riksavtalet skulle tillämpas på arbetstagarna. Avdelningen begärde i juli 2009 lokal tvisteförhandling, vilken ägde rum mellan den 23 september och den 6 oktober 2009. Någon företrädare för förbundet var inte närvarande vid förhandlingarna. Avdelningens ståndpunkt var att riksavtalet var tillämpligt på arbetstagarnas arbete. Avdelningen framställde dels krav på att lön skulle utbetalas i enlighet med avtalet, dels krav på allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott. Förhandlingen avslutades i oenighet. Det antecknades i förhandlingsprotokollet att Airside informerade avdelningen om att arbetsgivarparterna skulle väcka talan vid domstol inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats, i enlighet med talefristerna i 37 § medbestämmandelagen. Varken förbundet eller avdelningen gav uttryck för uppfattningen att någon central förhandling inte krävdes.

Förhandlingsskyldigheten är inte uppfylld

4 kap. 7 § arbetstvistlagen innebär att tvisteförhandlingar ska ha slutförts innan talan i Arbetsdomstolen får väckas. Det har ålegat arbetsgivarparterna att inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutades påkalla central förhandling. Arbetsgivarparterna påkallade emellertid inte någon central förhandling utan väckte i stället, inom tidsfristen i fråga, en fastställesetalan i Arbetsdomstolen.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att riksavtalets förhandlingsordning inte är tillämplig eftersom avtalet, enligt arbetsgivarparternas uppfattning, inte är tillämpligt på den aktuella verksamheten. Enligt förbundets uppfattning är förhandlingsordningen tillämplig i den aktuella tvisten, oavsett om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att riksavtalet är tillämpligt på arbetet eller inte. Eftersom Airside är bundet av avtalet och tvisten gäller om avtalet är tillämpligt på visst arbete är förhandlingsordningen tillämplig i tvisten.

Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att förhandlingsordningen inte föreskriver något krav på central förhandling i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Denna uppfattning har arbetsgivarparterna framfört först vid den muntliga förberedelsen i målet. Av ordalydelsen i förhandlingsordningen framgår att central förhandling krävs även i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Enligt § 23 Mom 4 riksavtalet ska förhandling ske såväl lokalt som centralt. Bestämmelsen omfattar även tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. I § 23 Mom 6 regleras vilka tidsfrister som ska gälla vid bl.a. påkallande av förhandling. Av bestämmelsen följer att det är medbestämmandelagens regler om tidsfrister som ska tillämpas. Det innebär att central förhandling vid tvister enligt 35 § medbestämmandelagen, med tillämpning av 37 § medbestämmandelagen, ska påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Riksavtalets § 23 Mom 6 infördes i avtalet i samband med medbestämmandelagens ikraftträdande. I samband därmed infördes likalydande bestämmelser i andra kollektivavtal, bl.a. i det s.k. väktaravtalet. På väktaravtalets område står det klart att det föreligger en skyldighet att förhandla centralt i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen.

Det bestrids att förbundet skulle ha framfört ett nytt tolkningsföretråde vid den muntliga förberedelsen i målet. Förbundet har endast inskränkt det redan tidigare lagda tolkningsföreträdet till att avse färre arbetstagare och en kortare tidsperiod. Det visade sig nämligen att tre av de personer som tolkningsföreträdet ursprungligen avsåg inte var medlemmar i förbundet. Två medlemmar har inte några lönekrav från tidpunkten de blev medlemmar i förbundet till och med augusti månad 2009. Beträffande de övriga fyra medlemmarna har tolkningsföreträdet begränsats i tiden på så sätt att det avser tiden från det att respektive arbetstagare blev medlem i förbundet. Beloppen har dock hela tiden varit beräknade på samma sätt, nämligen på antalet arbetade timmar under aktuell månad. Antalet arbetade timmar har sedan multiplicerats med differensen mellan uppburen lön per timme och lön per timme enligt bilaga A till riksavtalet (punkten 4, övriga arbetstagare).

Numera avser tolkningsföreträdet E.E., som blev medlem den 1 mars 2009, samt J.J., J.V. och M.N., som samtliga blev medlemmar i förbundet den 1 juni 2009. Tolkningsföreträdet avser dessa medlemmars lönefordringar från och med det att de blev medlemmar i förbundet till och med den 31 augusti 2009.

Arbetsgivarparterna har slutligen gjort gällande att förhandlingsskyldigheten uppfyllts eftersom central förhandling kommit att hållas efter det att talan väcktes. I denna del gör förbundet gällande följande. Förbundet var tvunget att begära central förhandling för att lönekraven inte skulle preskriberas. Den centrala förhandlingen ägde rum den 3 och 11 mars samt den 12 maj 2010. Förbundet har därefter väckt talan i Arbetsdomstolen med yrkanden om skyldighet för Airside att utge bl.a. de lönebelopp som detta mål avser. Det förhållandet att förbundet kallat till central förhandling innebär inte att arbetsgivarparterna kan anses ha uppfyllt sin förhandlingsskyldighet.

Det bestrids att det skulle föreligga sådana särskilda omständigheter att talan ändå skulle kunna tas upp till prövning, trots att central förhandling inte genomförts innan talan väcktes.

Sammanfattningsvis har arbetsgivarparterna inte uppfyllt sin förhandlings-skyldighet. Talan ska därför avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Riksavtalet är tillämpligt på arbetsuppgifterna

I § 1 Mom 1, andra stycket, anges att de arbetstagare som omfattas av riksavtalet framgår av bilaga A. Den nämnda bilagan omfattar fyra arbetstagar-kategorier: mekaniker, yrkesarbetare, förråds- och lastningspersonal med ramptjänst samt övriga arbetstagare. De aktuella lönekraven är, som nämnts, beräknade utifrån bestämmelsen om den sistnämnda kategorin. I § 2 Mom 3 anges att förekommande arbetsuppgifter, för vilka arbetstagare är anställda enligt detta avtal, utgörs av verkstadstjänst och mekanikertjänst samt i anslutning härtill förekommande arbeten, som har samband med företagets speciella verksamhetsform.

Airsides verksamhet bestod ursprungligen av s.k. crewtransporter. Arbetsuppgifterna har därefter förändrats och det har tillkommit flera andra uppgifter.

En arbetsuppgift, som arbetstagarna utför på den s.k. rampen, även benämnd ”plattan”, är att ledsaga passagerare till flygplan som ska lyfta och från flygplan som har landat. Arbetstagarna ska se till att passagerarna kommer till rätt gate respektive till rätt flygplan. På Arlanda terminal 3 finns inte några gångar som leder ända fram till flygplanen varför passagerarna måste ta sig via plattan mellan gate och flygplan. Airside utför arbetsuppgiften för Nordics räkning.

Airsides anställda utför ledsagningen under sex av veckans dagar och på den del av terminal 3 som kallas ”den ojämna sidan”. Av statistik över ankomster och avgångar framgår att det förekommer i genomsnitt 111 ankomster och avgångar per arbetsdag, för vilka arbetstagarna utför ledsagning av passagerare. Arbetet med ledsagning tar i anspråk cirka 60 procent av den totala arbetstiden. Ledsagningen utgör således den huvudsakliga arbetsuppgiften.

Den arbetsuppgift som, näst ledsagning av passagerare, tar mest tid i anspråk är crewtransporterna. Dessa transporter utförs av Airside på Nordics uppdrag för andra flygbolag. Arbetsuppgiften i sig tillkom under mitten av 1980-talet i syfte att de arbetstagare som skötte lastning och lossning skulle få en fysiskt mindre krävande uppgift att variera arbetet med. Av en arbetsvärdering/arbetsbeskrivning för lastare, som år 1989 upprättades gemensamt av förbundet och flygbolaget SAS, framgår att en lastares arbete består bl.a. av crewtransporter. Lastare omfattas ostridigt av riksavtalet.

En annan arbetsuppgift som arbetstagarna utför är att köra internpost. Detta går till så att internpost hämtas och lämnas på flera olika ställen. Arbetet med internposthanteringen tar cirka en timme i anspråk per dag för den arbetstagare som den dagen har att utföra uppgiften. Denna arbetsuppgift har ett större inslag av tjänstemannakarakter än crewtransporter och ledsagning av passagerare.

Till arbetstagarnas uppgifter hör också att vid behov med bil skjutsa försejade transferpassagerare så att dessa kan hinna med sina anslutande avgångar. Även detta är traditionellt en arbetaruppgift som tillförts för att lastarna ska kunna växla till lättare arbetsuppgifter.

Slutligen hör det också till arbetstagarnas uppgifter att assistera ensamåkande barn och andra personer med särskilda behov. Dessa uppgifter är av tjänstemannakarakter. Behovet av assistans till ensamåkande barn varierar mycket under året. I genomsnitt rör det sig om cirka tio uppdrag per vecka. Assistans åt andra personer med särskilda behov förekommer endast någon enstaka gång varannan vecka. Dessa arbetsuppgifter utgör således endast en mindre del av arbetet.

Arbetstagarna utför samtliga arbetsuppgifter iförda arbetskläder som består av svarta slitstarka byxor, tröja med Airsides logotyp på samt en reflexväst eller reflexjacka.

Frågan om riksavtalets tillämpning ska avgöras genom en tillämpning av den s.k. 29/29-principen. Ett kollektivavtal äger tillämpning på allt sådant arbete som efter ett praktiskt bedömande står i ett naturligt samband med den centrala verksamhet som avtalet först och främst syftar på. De aktuella arbetsuppgifterna hör till den centrala verksamhet som riksavtalet syftar på eller har ett naturligt samband med den verksamheten. Riksavtalet är således tillämpligt på det aktuella arbetet.

Sammanfattning av grunderna för avvísningssyrkandet och bestridandet

I första hand görs det gällande att talan ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbets-tvistlagen då förhandlingsskyldigheten inte är uppfylld. Airside är bundet av riksavtalet i relation till förbundet. Enligt den mellan parterna gällande för-handlingsordningen i riksavtalet ska förhandling ske såväl lokalt som centralt innan talan får väckas i Arbetsdomstolen. Arbetsgivarparterna har inte full-gjort sin förhandlingsskyldighet eftersom någon central förhandling inte har genomförts innan talan väcktes. Förbundet har inte lagt något nytt tolknings-företrädare varför den centrala förhandling som förevarit, på sätt arbetsgivar-parterna gjort gällande, inte är av relevans för bedömningen. Det har inte förelegat några sådana särpräglade omständigheter som skulle kunna föranleda att talan ändå får tas upp till prövning.

Om fastställsetalan inte avvisas ska den ogillas. De fyra arbetstagarna utför arbete på vilket riksavtalet är tillämpligt. Utbetalda löner understiger vad arbetstagarna har haft rätt till enligt riksavtalet varför de har rätt till betalning enligt det justerade tolkningsföreträdet.

Skäl

Bakgrund

Airside bedriver verksamhet vid Arlanda flygplats. Parterna är överens om att huvuddelen av de anställdas arbetsuppgifter avser att ledsaga passagerare mellan gate och flygplanens uppställningsplats och att de därutöver utför transporter av besättningsmän och transferpassagerare, assistansuppgifter avseende ensamåkande barn och andra personer med särskilda behov, intern-posthantering samt vissa specialuppgifter. Arbetsuppgifterna utförs enligt avtal med ett annat bolag.

Airside är genom medlemskap hos Flygarbetsgivarna samt efter inkoppling bundet av riksavtalet i förhållande till förbundet. Vid lokala förhandlingar, som hölls under hösten 2009, gjorde avdelningen gällande att riksavtalet var tillämpligt på de anställdas arbete och att Airside därför var skyldigt att betala lön i enlighet med avtalets lönebestämmelser medan Airside hävdade att bolagets verksamhet över huvud taget inte omfattades av riksavtalet. Avdelningen framförde lönekrav avseende nio arbetstagare för perioden juni 2007–augusti 2009 och åberopade 35 § medbestämmandelagen. Den lokala förhandlingen slutade i oenighet. Det påkallades inte någon central förhand-ling utan arbetsgivarparterna väckte, inom tio dagar från det att de lokala förhandlingarna hade avslutats, talan i detta mål. Vid den muntliga förbere-delsen i april 2010 uppgav förbundet att tolkningsföreträdet skulle avse fyra arbetstagare och kortare perioder och därmed lägre belopp än vad som först hade gjorts gällande. Detta föranledde arbetsgivarparterna att justera sin talan i målet.

Efter det att talan i detta mål väckts har central förhandling i lönetvisten genomförts på begäran av förbundet. Den centrala förhandlingen avslutades den 12 maj 2010.

Twisten

Twisten avser i första hand om talan ska avvisas på den grunden att förhandlingsskyldigheten inte är uppfylld och i sak om riksavtalet är tillämpligt på det arbete som arbetstagarna utför.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på arbetsgivarparternas begäran hållits vittnesförhör med T.L., operativ chef vid bolaget, D.B., arbetsledare vid bolaget, E.L., tidigare förhandlare hos Flygarbetsgivarna, P.P., Avia Express AB, B.N.O., Nordic Aero AB, J.B., förhandlare hos Flygarbetsgivarna, och C.E.S., förhandlare hos Tjänsteföretagen Almega. På begäran av förbundet har hållits förhör under sanningsförsäkran med E.E. och J.V. samt vittnesförhör med R.H., alla tre anställda vid bolaget, B.N., Svenska Transportarbetareförbundet, K.G., avdelningsombudsman, J.F., förbundsombudsman, samt G.J. och K.A., båda tidigare förbundsombudsmän. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen prövar först frågan om talan ska avvisas.

Några rättsliga utgångspunkter och sammanfattning av parternas ståndpunkter i avvisningsfrågan

Tvister om kollektivavtal ska enligt 2 kap. 1 § arbetstvistlagen upptas i Arbetsdomstolen som första domstol. Innan talan får upptas till prövning ska, enligt 4 kap. 7 § första stycket samma lag, förhandling ha ägt rum på det sätt som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal. Om skyldighet att förhandla i tvisten gäller på grund av kollektivavtal, ska dess bestämmelser i detta hänseende ha iakttagits, innan saken får upptas till prövning av Arbetsdomstolen (prop. 1974:77 s. 175). I 4 kap. 7 § sista stycket arbetstvistlagen anges bl.a. att om förhandling som avses i första stycket inte ägt rum får talan ändå tas upp till prövning om mot förhandlingen förelegat hinder som inte berott på käranden.

Enligt 35 § medbestämmandelagen är en arbetsgivare skyldig att omedelbart påkalla förhandling, om det mellan denne och en arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, uppkommer en rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen. Kan tvisten inte lösas vid förhandling, ska arbetsgivaren väcka talan vid domstol. Av 37 § medbestämmandelagen följer att, om förhandling enligt 35 § medbestämmandelagen enligt föreskrift i kollektivavtal ska äga rum både lokalt och centralt, central förhandling ska påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid domstol ska väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats.

För att det ska föreligga ett krav på central förhandling ska detta alltså följa av en mellan parterna tillämplig förhandlingsordning.

Parterna är överens om att det inte har genomförts någon central förhandling innan arbetsgivarparterna väckte talan i Arbetsdomstolen. Frågan är om förhandlingsskyldigheten är uppfylld i och med den genomförda lokala förhandlingen eller om frånvaron av genomförd central förhandling i tiden innan talan väcktes innebär hinder för att pröva talan.

Parterna är för det första oense om riksavtalets förhandlingsordning är tillämplig i tvisten. Om Arbetsdomstolen skulle finna att så är fallet är det tvistigt om förhandlingsordningen föreskriver att det ska hållas förhandling även centralt när det gäller tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Om Arbetsdomstolen skulle finna att förhandlingsordningen ställer krav på central förhandling är det tvistigt om målet, efter justering av talan, rör ett nytt tolkningsföreträde och om den centrala förhandling som har genomförts på initiativ av förbundet och som avslutades i maj 2010 innebär att det inte föreligger hinder för talans prövning. Slutligen är det tvistigt om omständigheterna i målet sammantaget är sådana att hinder inte bör anses föreligga för Arbetsdomstolen att ta upp tvisten till prövning.

Är riksavtalets förhandlingsordning tillämplig i tvisten?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att riksavtalets förhandlingsordning inte är tillämplig eftersom riksavtalet som sådant inte är tillämpligt på det arbete som arbetstagarna utför. Enligt förbundet är förhandlingsordningen tillämplig eftersom Airside sedan inkopplingen är part i avtalet och att förhandlingsordningen alltså är tillämplig oavsett om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att riksavtalet är tillämpligt på verksamheten eller inte.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning avseende innebörden av förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att Airside efter inkopplingsförfarandet år 2006 är bundet av riksavtalet som sådant i förhållande till förbundet. Tvisten i sak rör frågan om detta avtal är tillämpligt på det arbete som arbetstagarna utför. Tvistefrågan avser alltså om riksavtalet, som i sig gäller mellan parterna, ska tillämpas på visst arbete. Arbetsdomstolen kan inte dela arbetsgivarparternas ståndpunkt att det för att avgöra om förhandlingsordningen är tillämplig först måste avgöras om avtalet är tillämpligt på det arbete som arbetstagarna utför hos Airside. Enligt Arbetsdomstolens mening gäller i stället i en sådan situation förhandlingsordningen i det kollektivavtal som tvisten rör och som parterna ostridigt är bundna av. Förhandlingsskyldighetens omfattning i en sådan situation bestäms alltså av den förhandlingsordning som finns i det kollektivavtal som själva tvisten gäller. Detta gäller även om parterna är oense om huruvida avtalet är tillämpligt på det arbete som tvisten gäller och även om verksamheten hos parten, den avtalsbundne arbetsgivaren, inte består av annat än detta arbete.

Sammanfattningsvis finner således Arbetsdomstolen att riksavtalets förhandlingsordning är tillämplig på den aktuella tvisten.

Vid denna bedömning saknas anledning att, vad gäller avvisningsfrågan, ta ställning till om riksavtalet är tillämpligt på det arbete som arbetstagarna utför.

Uppställer förhandlingsordningen ett krav på central förhandling i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen?

Förhandlingsordningen återfinns i riksavtalets § 23.

I § 23 Mom 4 anges bl.a. att om det vid lokal förhandling inte kan träffas en överenskommelse och endera parten önskar fullfölja ärendet, hänskjutes detta inom två månader till central förhandling.

I § 23 Mom 6 anges att beträffande tidsfrister för förhandlingars påkallande och genomförande samt eventuellt väckande av talan vid domstol gäller vad som stadgas i medbestämmandelagen, försåvitt inte annat är stadgat i annan lag till vilken tvistefrågan är hänförlig.

Parterna är överens om att regleringen i Mom 4 innebär att det normalt sett krävs central förhandling. Det parterna är ense om är om detta krav gäller även tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Enligt arbetsgivarparterna ställer förhandlingsordningen inte något krav på central förhandling i sådana tvister eftersom det inte finns någon uttrycklig föreskrift med sådan innebörd. Enligt arbetsgivarparterna innebär vidare Mom 6 en hänvisning till medbestämmandelagens reglering av vilken det i sig inte följer något krav på central förhandling. Enligt förbundet innebär Mom 6 endast en reglering av vilka tidsfrister som ska gälla vid bl.a. påkallande av förhandling medan kravet på central förhandling följer av Mom 4. Förbundets ståndpunkt är att det inte krävs någon uttrycklig föreskrift om att även tvister enligt 35 § medbestämmandelagen ska omfattas av kravet på central förhandling.

Som redogjorts för inledningsvis anges i 37 § medbestämmandelagen att om förhandling enligt 35 § medbestämmandelagen – enligt föreskrift i kollektivavtal – ska äga rum både lokalt och centralt, ska central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär inte lokutionen ”enligt föreskrift i kollektivavtal” att det krävs en uttrycklig reglering i ett kollektivavtal om att central förhandling ska genomföras i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Det avgörande är vad parterna är ense om att avtalet innebär eller vad som vid en sedvanlig avtalstolkning kan anses följa av parternas förhandlingsordning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som Arbetsdomstolen uppfattat parternas talan har ingen av parterna gjort gällande någon gemensam partsavsikt om förhandlingsordningens innebörd i nu tvistig del. I vart fall är det inte genom utredningen visat att det förelagat någon gemensam partsavsikt, dvs. vare sig att parterna varit uttryckligen överens om att tvister enligt 35 § medbestämmandelagen ska omfattas eller inte omfattas av kravet på central förhandling.

Parterna har till stöd för sin respektive ståndpunkt i tolkningsfrågan åberopat dels ordalydelsen, dels omständigheter hänförliga till när de olika momenten ovan tillkommit och vad som gäller på andra avtalsområden.

Förbundet har anfört att kollektivavtalet för bevaknings- och säkerhetsföretag (väktaravtalet) för åren 2008–2010 innehåller samma reglering som Mom 4 och 6 i riksavtalets förhandlingsordning. Eftersom det av väktaravtalet följer att det föreligger ett krav på central förhandling vid tvister enligt 35 § medbestämmandelagen bör samma krav gälla enligt riksavtalet, enligt förbundet. Förbundet har även åberopat handlingar avseende två lönetvister enligt 35 § medbestämmandelagen på väktaravtalets område, i vilka central förhandling begärts. Flera av förbundets åberopade förhörspersoner har därutöver uppgett att enligt deras uppfattning följer av de avtal förbundet tecknat inom andra avtalsområden ett krav på central förhandling i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Förbundet har gjort gällande att detta är det vanliga på svensk arbetsmarknad.

Arbetsgivarparterna har hänvisat till tjänstemannaavtalet för transportbranschen för perioden den 1 maj 2010–den 30 april 2012. Det avtalets förhandlingsordning föreskriver att förhandling ska ske såväl lokalt som centralt och, enligt en uttrycklig bestämmelse, att vissa tvister, bl.a. tvister enligt 35 § medbestämmandelagen, är undantagna från förhandlingsordningen.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte av de av parterna åberopade kollektivavtalen att dra någon bestämd slutsats om vilken innebörd riksavtalets förhandlingsordning har i nu tvistig fråga. Frågan är då hur ordalydelsen i Mom 4 och 6 i riksavtalets förhandlingsordning ska uppfattas.

Parterna synes överens om att Mom 6 infördes i samband med att medbestämmandelagen tillkom. Ordalydelsen i momentet talar enligt Arbetsdomstolens mening för förbundets ståndpunkt såvitt avser innebörden av bestämmelsen. Där anges att ”beträffande tidsfrister” gäller vad som stadgas i medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen kan i och med att detta uttrycksätt valts inte dela arbetsgivarparternas ståndpunkt att innebörden av momentet skulle vara att medbestämmandelagens krav på enbart lokal förhandling skulle gälla. Arbetsdomstolen förstår momentet så att det hänvisar till just medbestämmandelagens tidsfrister, t.ex. om talans väckande i 64–66 §§ medbestämmandelagen, men även särregleringen i 37 § medbestämmandelagen.

Nästa fråga är då vilken slutsats som kan dras av ordalydelsen i Mom 4. Det får anses allmänt vedertaget att som huvudregel gäller att parterna på svensk arbetsmarknad i sina förhandlingsordningar föreskriver om såväl lokal som central tvisteförhandling, så också i den nu aktuella förhandlingsordningen i riksavtalet. I riksavtalets förhandlingsordning finns inte någon uttrycklig reglering om vad som gäller avseende tvister enligt 35 § medbestämmandelagen. Detta kan innebära antingen att sådana tvister därmed omfattas av huvudregeln om central förhandling eller att frånvaron av en uttrycklig reglering innebär att medbestämmandelagens krav på enbart lokal förhand-

ling gäller. Något skäl för att tvister enligt 35 § medbestämmandelagen typiskt sätt skulle vara undantagna från systemet med både lokal och central förhandling kan inte anses föreligga. Om parterna i ett avtal önskar att utesluta, eventuellt tillsammans med andra typer av tvister, tvister enligt 35 § medbestämmandelagen från en i en förhandlingsordning föreskriven skyldighet att förhandla både lokalt och centralt har parterna möjlighet att uttryckligen införa ett sådant undantag i avtalet. Det kollektivavtal som arbetsgivarparterna åberopat är ett exempel på en sådan reglering. Finns inte något sådant uttryckligt undantag i en förhandlingsordning – och utredningen i övrigt inte leder till någon annan slutsats – ligger det enligt Arbetsdomstolen närmast till hands att anta att ett i förhandlingsordningen föreskrivet krav på central förhandling omfattar även tvister enligt 35 § medbestämmandelagen.

Mot denna bakgrund får enligt Arbetsdomstolens mening § 23 Mom 4 riksavtalet tolkas så att bestämmelsen föreskriver ett generellt krav på såväl lokal som central förhandling och att detta krav får anses omfatta även tvister enligt 35 § medbestämmandelagen eftersom sådana tvister inte uttryckligen undantagits från bestämmelsen. Det finns inget i utredningen som talar emot en sådan slutsats.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen alltså att riksavtalets förhandlingsordning får anses uppställa ett krav på såväl lokal som central förhandling i tvister enligt 35 § medbestämmandelagen.

Betydelsen av att central förhandling hållits efter det att talan väckts m.m.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att förbundet under handläggningen framställt ett nytt tolkningsföreträdare och att det ursprungliga tolkningsföreträdet därmed är utan verkan samt att central förhandling skett angående det nya tolkningsföreträdet. Förbundet har mot detta invänt att förbundet inte framställt något nytt tolkningsföreträdare utan endast inskränkt det tidigare lagda tolkningsföreträdet.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det av avdelningen lagda tolkningsföreträdet avsåg lön beräknat på visst sätt avseende nio arbetstagare för en viss tidsperiod. De förändringar som sedan skett avseende tolkningsföreträdet har bestått i att antalet arbetstagare minskat och att tidsperioden för var och en av de kvarvarande fyra arbetstagarna har kortats ned. Sättet att beräkna lönekra-ven är detsamma. De personer och de tidsperioder som nu omfattas av tolkningsföreträdet omfattades även av det ursprungliga tolkningsföreträdet. Arbetsdomstolen finner därmed att det inte är fråga om något nytt tolkningsföreträdare. Förbundet får anses ha inskränkt det av avdelningen lagda tolkningsföreträdet. Påståendet om att central förhandling förts angående ett nytt tolkningsföreträdare är därmed inte relevant för bedömningen.

Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att central förhandling under alla förhållanden hållits i lönetvisten under våren 2010 och att speciella omständigheter förelegat och att förhandlingsskyldigheten därmed får anses vara fullgjord. Förbundet har framhållit att förhandlingsskyldigheten ska fullgöras innan talan väcks.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetsdomstolen konstaterar att enligt fast praxis gäller att förhandlingsskyldigheten ska vara uppfylld innan talan väcks. Härifrån har i praxis undantag medgivits i vissa speciella situationer.

Ett sådant undantag sammanhänger med att det processhinder som föreligger om förhandlingskravet inte är uppfyllt är dispositivt och beaktas endast efter invändning av part. Som uttalats i bl.a. AD 1990 nr 52 bör avvisning därför inte ske för det fall att förhandlingskravet inte är uppfyllt vid talans väckande men blir uppfyllt innan invändning om bristande förhandling görs. Detta undantag är inte aktuellt i detta mål.

Arbetsdomstolen har även i andra mycket speciella situationer ansett att förhandlingsskyldigheten får anses vara uppfylld, trots att någon formellt riktig förhandling inte genomförts innan talan väcktes vid domstolen, se AD 1993 nr 22 och AD 2003 nr 57. Dessa avgöranden gäller situationen att förhandling skett men genomförts med fel part. I princip gäller i sådana fall att förhandlingsskyldigheten inte är uppfylld och att talan ska avvisas. I de båda avgörandena accepterade dock Arbetsdomstolen att förhandlingen skett med fel motpart. Arbetsdomstolen kan konstatera att i nu aktuellt fall har det inte skett någon central förhandling innan talan väcktes, trots att förhandlingsordningen uppställer sådant krav. Det är alltså inte fråga om en situation där en förhandling har skett men genomförts med fel motpart.

Det förhållandet att en part bedömt omfattningen av förhandlingsskyldigheten felaktigt innebär inte att parten tillåts väcka talan hos Arbetsdomstolen utan att ha uppfyllt den förhandlingsskyldighet som Arbetsdomstolen, efter en prövning, anser föreligga (jfr AD 2002 nr 56).

Arbetsgivarparterna har utvecklat skälen till varför de anser att tvisten ändå bör kunna tas upp till prövning med bl.a. hänvisning till att central förhandling numera genomförts och anfört även följande omständigheter.

Arbetsgivarparterna har anfört att bolaget fick uppfattningen att förbundet accepterat att bolaget uppfyllt sin förhandlingsskyldighet genom den lokala förhandlingen. Av utredningen framgår att arbetsgivarsidans inställning, att talan kunde väckas utan att central förhandling påkallats, framförts i samtal mellan företrädare för parterna och att förbundet då inte uttryckligen uttalat sig i frågan. Förbundet har visserligen inte haft någon skyldighet att delge sin uppfattning i frågan men Arbetsdomstolen kan dela arbetsgivarparternas synpunkt att det hade varit lämpligt att förbundet upplyst om sin ståndpunkt när frågan kom på tal. Det förhållandet att arbetsgivarparterna fick uppfattningen att förbundet skulle ha godtagit arbetsgivarparternas felaktiga tolk-

ning av förhandlingsskyldigheten kan emellertid inte, enligt Arbetsdomstolens mening, leda till slutsatsen att arbetsgivarparterna skulle vara befriade från att uppfylla förhandlingsordningens krav.

Arbetsgivarparterna har vidare gett uttryck för att förbundets agerande närmast utgör ett missbruk av 35 § medbestämmandelagen. De har anfört följande. 35 § medbestämmandelagen är avsedd för andra situationer än den nu aktuella. Bestämmelsen innebär en snabb rättsverkan i syfte att arbetstägaren utan dröjsmål ska få ut den lön han eller hon har rätt till. I aktuellt fall har förbundet under åberopande av 35 § medbestämmandelagen begärt lön för ett antal personer, varav flera inte var medlemmar i förbundet, avseende belopp, som delvis inte kunde begäras med stöd av bestämmelsen. När bestämmelsen åberopas måste arbetsgivaren agera för att inte bli betalningsskyldig. Hade Airside blivit betalningsskyldigt enligt det ursprungliga tolkningsföreträdet hade detta inneburit ett mycket bekymmersamt ekonomiskt läge för bolaget. Som Arbetsdomstolen uppfattar arbetsgivarsidans argumentation ifrågasätts bl.a. det lämpliga i att åberopa 35 § medbestämmandelagen i den aktuella situationen, där tvisten inte avser lönebeloppen i sig utan om avtalet över huvud taget är tillämpligt på bolagets verksamhet. Oavsett vilka synpunkter man kan ha på lämpligheten av förbundets agerande finner Arbetsdomstolen att inte heller de nu anförda omständigheterna är sådana att talan ändå bör tas upp till prövning. Det faktum att arbetsgivarparterna anser att förbundet inte borde ha begärt inkoppling under avtalet eftersom de anser att bolaget inte har någon verksamhet som omfattas av avtalet, förändrar inte heller bedömningen.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att omständigheterna i det aktuella fallet inte är sådana att undantag från kravet på att förhandlingsskyldigheten ska vara uppfylld innan talan väcks bör göras. Hinder föreligger således för att ta upp arbetsgivarparternas talan till prövning.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att arbetsgivarparterna inte har uppfyllt sin förhandlingsskyldighet och att hinder föreligger för att ta upp talan till prövning. Talan ska därför avvisas. Vid denna utgång ska arbetsgivarparterna, med tillämpning av 18 kap. 5 § rättegångsbalken och 5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen, med hälften vardera ersätta förbundet för rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Arbetsdomstolens ställningstaganden

1. Arbetsdomstolen avvisar Flygarbetsgivarnas och Airside AB:s fastställelsetalan.
2. Flygarbetsgivarna och Airside AB ska med hälften vardera ersätta Svenska Transportarbetareförbundet för rättegångskostnader med tvåhundra-åttiosextusensexhundrafyrtioåtta (286 648) kr, varav 275 644 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Britt Angleryd, Kerstin Brodowsky, Lars Josefsson, Gunilla Kevdal och Lennart Olovsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom