

Sammanfattning

Enligt ett personligt avtal om premielön är det en förutsättning för premielönen att arbetstagaren är anställd den 31 december 2006 och att uppsägningstid inte löper vid den tidpunkten. Sedan arbetstagaren sagt upp sig för att påbörja annan anställning uppkommer tvist om tillämpning av överenskommelsen genom att parterna har skilda uppfattningar om tidpunkten för arbetstagarens uppsägning. Arbetsdomstolen har funnit att arbetsgivaren hade fog för sin uppfattning att arbetstagaren sagt upp sig vid den tidpunkt som arbetsgivarparterna gjort gällande och att arbetstagaren inte visat att han vidtagit åtgärder för att undanröja ett eventuellt missförstånd.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-11-26
StockholmDom nr 96/08
Mål nr A 217/07**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Arbetsgivarföreningen KFO, Box 2292, 103 17 STOCKHOLM
2. Konsum Nord ekonomisk förening, 901 77 UMEÅ
Ombud för båda: jur. kand. Lisa Westerlund, Arbetsgivarföreningen KFO

SAKEN

lönefordran

Mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Handelsanställdas förbund gäller kollektivavtal avseende tjänstemän. Konsum Nord ekonomisk förening (hädanefter Konsum Nord), som bedriver verksamhet inom detaljhandeln, är medlem i Arbetsgivarföreningen KFO och bunden av kollektivavtalet.

P.S. är medlem i förbundet. Han har varit anställd som stormarknadschef vid Konsum Nord. Mellan honom och Konsum Nord har gällt en överenskommelse om premieprogram för år 2006. Förutom bestämmelser om förutsättningar för premielönen och om dennas storlek innehåller överenskommelsen följande.

§ 4 Innehavaren av detta avtal ska vara anställd per 061231 och inte heller gå på uppsägningstid för att eventuell premie ska falla ut. Utfall sker även i relation till närvaro under året.

P.S. sade upp sig från anställningen som stormarknadschef omkring årsskiftet 2006/2007. Mellan parterna har uppkommit tvist om den närmare tidpunkten för uppsägningen och om P.S:s rätt till premielön för år 2006. Förbundet har gjort gällande att uppsägningen gjordes efter årsskiftet, medan arbetsgivarparterna har gjort gällande att den gjordes i december 2006. Parterna har förhandlat såväl lokalt som centralt i tvisten utan att kunna enas.

Arbetsgivarparterna väckte talan i Arbetsdomstolen med yrkande om fastställelse att P.S. inte är berättigad till premielön för år 2006. Förbundet bestred talan och har efter genstämning yrkat att Konsum Nord ska förpliktas att till P.S. utge lön med 135 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 15 april 2007 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Det yrkade beloppet avseende premielön liksom ränteyrkandet har vitsordats som skäligen i sig.

Sedan arbetsgivarparternas fastställsetalan återkallats har Arbetsdomstolen avskrivit målet i den delen från vidare handläggning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

P.S. har arbetat inom Kooperationen sedan år 1980. I sin anställning som stormarknadschef hos Konsum Nord har han haft ett personligt premielöneavtal som har gett honom rätt till en premie för år 2006 som uppgår till 135 000 kr. I § 4 i avtalet anges att avtalsinnehavaren ska vara anställd per den 31 december 2006 och inte heller gå på uppsägningstid för att eventuell premie ska falla ut. P.S. sade upp sin anställning den 18 januari 2007. Han är därför berättigad till premielönen.

Redan i slutet av november eller i början av december 2006 fick P.S. ett erbjudande att börja arbeta som chef för ICA Kvantum i Borlänge. Han beslutade sig för att anta erbjudandet. Det vanliga när en anställd vid Konsum Nord ska börja arbeta hos en konkurrent är att han eller hon får sluta direkt, utan uppsägningstid. P.S. informerade omkring den 15 december sin närmaste chef A.S. och ledningsgruppen om det nya arbetet.

A.S. samlade ledningsgruppen till ett möte den 18 december 2006. P.S. sade inte upp sin anställning vid detta möte och hade inte heller dessförinnan sagt upp sig. Han skulle ha en sedan länge inplanerad semester under tiden den 22 december 2006 – den 18 januari 2007, och det diskuterades vid mötet vem som skulle ersätta honom under denna tid. Ledningsgruppen utsåg J.W. till tillförordnad chef.

Genast efter ledningsgruppens möte den 18 december 2006 hade P.S. och A.S. ett enskilt samtal. De kom då överens om att P.S. skulle vara anträffbar under semestern och att han skulle stå till förfogande för arbete när han kom tillbaka. Inte vid något tillfälle kom frågan om uppsägning på tal. Eftersom han inte visste när han skulle sluta hos Konsum Nord kunde han inte lämna något klart besked till sin nya arbetsgivare ifråga om när han kunde tillträda tjänsten hos ICA. Han gav dock beskedet till ICA att han troligen skulle kunna börja i mars 2007.

Det är riktigt som arbetsgivarparterna påstått i målet att han den 19 december 2006 lämnade tillbaka sina nycklar till arbetsplatsen. Han lämnade emellertid alltid av säkerhetsskäl in sina nycklar på arbetsplatsen när han skulle ha semester. Under sin semester hade han flera gånger telefonkontakt med J.W. Den 17 januari 2007 kom han tillbaka från semestern. Han blev kontaktad av föreningens administrativa chef L.A., som bad honom att komma till arbetsplatsen och säga upp sig. Han gjorde detta den 18 januari 2007. Uppsägningen var skriftlig i enlighet med den ordningsföreskrift som återfinns i det tillämpliga kollektivavtalet. Han meddelade därefter sin nya

arbetsgivare att han kunde börja arbeta där den 1 februari 2007. Efter den 18 januari 2007 utförde han inte något arbete för Konsum Nord.

Sammanfattningsvis gör förbundet gällande följande. P.S. gjorde inte någon muntlig uppsägning i december 2006. En uppsägning är en rättshandling av stor betydelse för den anställde. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för ett påstående om uppsägning från arbetstagarens sida. En muntlig uppsägning är i och för sig giltig enligt kollektivavtalet, men på arbetsplatsen har bestämmelsen om skriftlig form alltid brukat iakttas. P.S. sade inte upp sig före den 31 december 2006, och någon uppsägningstid löpte inte detta datum. Han sade upp sig först den 18 januari 2007. Han är därför berättigad till premielönen enligt avtalet.

Arbetsgivarparterna

Det är riktigt som förbundet anfört att Konsum Nord tillämpat ett premielönesystem för chefer och att villkoren för att erhålla premie för visst år bl.a. har varit att innehavaren av avtalet har varit anställd den 31 december det år som premien beräknas på och att inte uppsägningstid har löpt detta datum.

P.S. sade upp sin anställning hos Konsum Nord i början eller mitten av december 2006 för att påbörja annan anställning. Uppsägningstid löpte därför den 31 december 2006. Det betyder att P.S. inte är berättigad till någon premielön avseende år 2006.

I december 2006 meddelade P.S. sin arbetsgivare att han hade fått arbete på ICA i Borlänge. P.S. talade då även om att han, för att klara timbudgeten, under oktober månad 2006 hade rapporterat in semester trots att han hade arbetat. Eftersom P.S. skulle börja arbeta hos en konkurrent skulle, såsom förbundet anfört, hans anställning hos Konsum Nord enligt normala rutiner avslutas direkt utan uppsägningstid. För att P.S. inte skulle gå miste om den semester han hade rapporterat in utan att ta ut kom man dock överens om att P.S. skulle få ta ut inestående semester under december och januari.

I samband med att han sade upp sin anställning gjorde affärsområdeschefen A.S. klart för P.S. att han inte skulle komma att få del av premien eftersom han sagt upp sig före den 31 december 2006. P.S. sade då att premien, om den blev aktuell, skulle delas ut till de övriga i ledningsgruppen.

P.S. informerade vid mötet den 18 december 2006 övriga medarbetare om att han skulle sluta. Vid mötet utsågs J.W. att vara tillförordnad chef till dess en ny chef rekryterats. Dagen efter mötet lämnade P.S. tillbaka sina nycklar till arbetsplatsen. Den 20 och 23 december 2006 annonserade Konsum Nord i dagstidningar efter en ny stormarknadschef. Den 22 december 2006 lade Konsum Nord också ut information på den egna hemsidan om att P.S. sagt upp sin anställning och om att en tillförordnad chef tillsatts.

Det är riktigt att P.S. först vid hemkomsten skrev på en uppsägningshandling. Han skrev då att han sagt upp sig den 18 januari 2007, vilket som framgått inte var en korrekt uppgift.

Gällande kollektivavtal föreskriver att en uppsägning ska vara skriftlig, men avsaknad av skriftlig form innebär inte att uppsägningen inte är giltig. Kravet på skriftlig form får ses som en ren ordningsföreskrift. Det har inte rått något tvivel bland vare sig medarbetare eller övriga medlemmar i ledningsgruppen att P.S. sagt upp sig före den 31 december 2006 för att börja arbeta hos en konkurrent. P.S. är på grund av uppsägningen inte berättigad till någon premielön avseende år 2006.

Domskäl

Tvisten i målet gäller om P.S. enligt den för honom gällande premielöneöverenskommelsen är berättigad till premielön avseende år 2006. En förutsättning för att en eventuell premie ska falla ut är enligt § 4 i avtalet att avtalsinnehavaren är anställd den 31 december 2006 och att uppsägnings-tid inte löper vid den tidpunkten. Parterna är ense om att P.S. sade upp sig från anställningen hos Konsum Nord, men de har olika uppfattningar om den närmare tidpunkten för uppsägningen. Förbundet menar att uppsägningen gjordes först den 18 januari 2007 och att P.S. därför är berättigad till premielönen. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att P.S. sade upp sig muntligen redan i december 2006 och att han därmed inte är berättigad till premielönen.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med P.S. samt vittnesförhör med J.W., tidigare kolonialchef vid Coop Forum Östersund och T.E., driftledare vid ICA. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med affärsområdeschefen på Coop Forum Östersund A.S. och medlemmarna i ledningsgruppen vid Coop Forum Östersund L.A., T.L., M.M. och I.Ö. Därutöver har skriftlig bevisning åberopats av parterna.

Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning är en rättshandling av stor betydelse. Det är därför naturligt att sådana rättshandlingar vanligen görs i skriftlig form. För en arbetsgivares uppsägning är detta angivet i 8 § anställningsskyddslagen såsom en ordningsföreskrift. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i anställningsskyddslagen såvitt avser en arbetstagares uppsägning. Däremot kan en arbetstagare på grund av kollektivavtal eller enskilt åtagande vara skyldig att iakttä skriftlig form vid uppsägning. Vanligtvis har, såsom är ostridigt beträffande det i målet aktuella kollektivavtalet, sådana avtalsbestämmelser karaktären av ordningsföreskrifter. Även om det normala är att en uppsägning sker skriftligen kan alltså en uppsägning ske muntligen med giltig verkan. Det ligger dock i sakens natur att särskilda krav på tydlighet måste ställas för att ett muntligt besked ska godtas som en uppsägning. Om arbetstagaren yttrar sig på ett sätt som arbetsgivaren utan fog uppfattar som en uppsägning föreligger ingen bindande rättshandling från arbetstagarens sida.

Som Arbetsdomstolen uttalat i tidigare avgöranden ligger det i linje med anställningsskyddslagens huvudsyfte att utgå från att ett anställningsförhållande inte ska anses upplöst på grund av åtgärder från arbetstagarens sida såvida det inte blir helt klarlagt att arbetstagaren i fråga verkligen avser att lämna sin anställning eller att arbetsgivaren genom åtgärder från arbetstagarens sida haft grundad anledning anta att arbetstagaren hade sådana avsikter (se domarna 1976 nr 93 och 2006 nr 44, jfr även 1983 nr 170). Det kan någon gång också vara av betydelse att arbetstagaren har bort inse att arbetsgivaren har uppfattat hans åtgärder som en uppsägning och ändå inte vidtagit några åtgärder för att undanröja dennes missförstånd. Det nu anförda har gällt tillämpningen av anställningsskyddslagen. Enligt Arbetsdomstolens mening bör ett i huvudsak motsvarande synsätt anläggas även när det, såsom i det föreliggande fallet, i och för sig står klart att arbetstagaren har avsett att lämna anställningen men det råder tvist om tidpunkten för hans uppsägning.

När ska P.S. anses ha sagt upp sin anställning?

Följande är ostridigt i målet. Någon gång mellan den 6 och den 10 december 2006 blev det klart att P.S. hade fått en ny anställning hos ICA i Borlänge. P.S. berättade detta för sin närmaste chef, A.S., vid ett telefonsamtal som ägde rum den 9 eller 10 december 2006. Under tiden den 22 december 2006 – den 17 januari 2007 hade P.S. semester och var i Australien. Den 18 januari 2007 skrev P.S. under en uppsägningshandling hos Konsum Nord.

Förbundet har gjort gällande att P.S. sade upp sin anställning först den 18 januari 2007 och till stöd för detta åberopat uppsägningshandlingen. I handlingen anges att P.S:s sista arbetsdag var den 18 januari 2007. Arbetsgivarparternas uppfattning är att P.S. genom uppsägningshandlingen endast bekräftade en tidigare gjord uppsägning. Det är emellertid ostridigt i målet att det var P.S. som fyllde i blanketten och att det var han som angav datum. Innehållet i uppsägningshandlingen utesluter inte att han redan tidigare hade sagt upp sig. Det går enligt Arbetsdomstolens uppfattning alltså inte att enbart av uppsägningshandlingen dra någon slutsats om tidpunkten för uppsägningen.

För bedömningen av frågan om P.S:s uppsägning ägde rum i mitten av december 2006 eller först i januari 2007 är P.S:s agerande och övriga omständigheter under den aktuella tiden av betydelse. Av intresse för prövningen är först vad som sagts vid telefonsamtalet den 9 eller den 10 december 2006 mellan A.S. och P.S. och deras handlingar därefter.

A.S. har inför domstolen uppgett följande. P.S. ringde honom och berättade att han hade fått anställning hos ICA i Borlänge. Han uppfattade det som att P.S. sa upp sin anställning hos Konsum Nord. Normalt ska en uppsägning vara skriftlig. Det är dock inte ovanligt att en anställd säger upp sig muntligt såsom P.S. gjorde. P.S. förklarade att han för att klara timbudgeten hade arbetat under oktober månad trots att han rapporterat in semester samt att han inte skulle få ut semestern om han var tvungen att sluta direkt. A.S. tog upp frågan om P.S:s semester med verkställande direktören någon gång före den 11 december 2006. De kom överens om att P.S. skulle få ta ut sin semester.

Konsum Nord brukar inte tillåta en anställd att ta semester under uppsägningstiden när han eller hon ska börja hos en konkurrent. Konsum Nord gjorde dock ett undantag i detta fall eftersom Konsum Nord endast bedriver verksamhet i Västernorrland och Jämtland och inte direkt konkurrerar med ICA-butiker i Dalarna.

P.S. har inför domstolen anfört följande. Han sade inte upp sig vid telefonsamtalet med A.S. Hans avsikt var endast att informera A.S. om att han hade fått ett nytt arbete. Han ville göra det som var bäst för Konsum Nord och överlät därför till A.S. att bestämma när han skulle sluta.

Genom de uppgifter som nu redovisats kan det inte anses klarlagt att P.S. sade upp sig redan i samband med att han lämnade besked om att han erhållit anställning hos ICA. Av betydelse för frågan om P.S. sade upp sig i december blir därför vad som inträffade i tiden närmast efter samtalet. Därvid är av intresse att A.S. och P.S. hade en diskussion om premielönen i tiden efter det nu berörda telefonsamtalet.

A.S. har beträffande vad som uttalades vid tillfället uppgett följande. Han sade till P.S. ungefär på följande sätt: "Du vet att du inte kommer att få någon premielön nu när du ska sluta". P.S. var medveten om att han inte var berättigad till någon bonus och förklarade att eventuella pengar som blev över skulle delas ut till de övriga i ledningsgruppen. P.S. utgick då från det faktum att resultatet för oktober och november 2006 var sådant att det nog inte skulle bli någon premielön. Inte heller i december såg det ut att bli något bra resultat. I februari 2007 visade sig resultatet ha blivit bättre än väntat bl.a. på grund av att Konsum Nord vid slutet av år 2006 hade fått tillbaka bonuspengar från flera leverantörer.

P.S. har förklarat att han och A.S., utan att det förekom några diskussioner om att han skulle sluta, pratade om vad som skulle hända med premien enligt premielöneavtalet om han skulle sluta. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning är emellertid P.S:s uppgift i denna del svårförståelig mot bakgrund av att han erhållit nytt arbete och skulle sluta hos Konsum Nord. Någon anledning att ifrågasätta de uppgifter A.S. lämnat om deras samtal och utsikterna för att få premielön föreligger inte. Det får därmed anses visat att P.S. uttalade sig på det sätt som A.S. har uppgett och att P.S. måste ha förstått att Konsum Nord inte ansåg honom berättigad till premielön.

Vad gäller det efterföljande händelseförloppet får följande anses utrett genom A.S:s uppgifter, vilka lämnats oemotsagda av P.S. Den 11 december 2006 hade A.S. ett möte med företagsledningen och informerade gruppen om P.S:s nya anställning, varvid vissa i gruppen tyckte att P.S. skulle sluta omedelbart utan uppsägningstid. Vid ett möte med affärsområdescheferna den 12 december 2006 blev P.S. avtackad av sina kollegor. Såväl personalchefen som den verkställande direktören deltog och sade några ord vid mötet.

Den 18 december 2006 hölls ett möte med ledningsgruppen för butiken varvid J.W. utsågs till tillförordnad chef. Beträffande vad som förekom på detta

möte har A.S. berättat att syftet med mötet just var att utse en efterträdare till P.S. L.A., T.L., M.M. och I.Ö. har uppgett att J.W. utsågs till tillförordnad chef på grund av att P.S. tidigare hade berättat att han skulle sluta.

Det har vidare blivit utrett att det vid mötet den 18 december även fördes en diskussion huruvida P.S. skulle stå till förfogande för arbete när han kom tillbaka från sin semester. A.S. har uppgett att han frågade medlemmarna i ledningsgruppen om de önskade att P.S. skulle komma tillbaka och arbeta efter semestern samt att de inte önskade detta med motiveringen att "P. redan mentalt var i Borlänge". P.S. har däremot uppgett att A.S., vid ett enskilt samtal de hade i anslutning till mötet, ville att han skulle vara tillgänglig efter semestern. A.S:s och P.S:s uppgifter är i viss mån svåröfrenliga. J.W. har emellertid lämnat uppgifter som stämmer överens med vad P.S. berättat. Det får enligt Arbetsdomstolens mening anses visat i varje fall att P.S. uppfattade saken så att han skulle stå till förfogande för arbete efter sin semester. Frågan om vad P.S. fick för besked är dock inte avgörande för bedömningen av den tidpunkt då uppsägningen kan anses ha gjorts. Det framgår nämligen av utredningen att P.S. hade tre månaders uppsägningstid. Ett besked från Konsum Nord om att P.S. skulle stå till förfogande efter semestern skulle därför inte vara oförenligt med att han sagt upp sig i december.

Det är ostridigt att P.S. kvitterade återlämnandet av nyckarna till arbetsplatsen. P.S. har visserligen anfört att han alltid, av säkerhetsskäl, brukade lämna in nycklarna när han skulle på semester, men har vidgått att han vid dessa tillfällen aldrig kvitterat inlämningen. Vidare har i målet framkommit att Konsum Nord dels annonserade i dagspressen efter en ny stormarknadschef den 20 och 23 december, dels lade ut information den 22 december 2006 på föreningens hemsida om att P.S. skulle lämna sin tjänst som stormarknadschef vid Coop Forum i Östersund. Det har också klarlagts att P.S. kände till dessa åtgärder från arbetsgivarens sida och inte gjorde någon invändning mot dem.

Genom utredningen i målet har alltså framkommit att Konsum Nord vidtog en rad åtgärder såsom att tacka av P.S., utse en tillförordnad chef, annonsera efter en ny stormarknadschef och lägga ut information på Konsum Nords hemsida om att P.S. skulle lämna sin tjänst. Vidare har Arbetsdomstolen funnit styrkt att A.S. och P.S. vid en diskussion om premielönen vid mitten av december uttryckt sig på ett sådant sätt att P.S. har varit medveten om att han inte var berättigad till eventuell premielön. Konsum Nord får mot denna bakgrund anses ha haft grundad anledning att uppfatta saken så att P.S. sade upp sin anställning under december 2006. Denna slutsats rubbas inte av det faktum att han av den administrativa chefen ombads underteckna en skriftlig uppsägning först den 18 januari 2007. P.S. måste på sin sida ha insett hur Konsum Nord uppfattade situationen, och han vidtog inte någon åtgärd för att undanröja ett eventuellt missförstånd.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att P.S. sade upp sin anställning i december 2006 och därmed inte är berättigad till någon premielön. Förbundets talan ska följaktligen avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Handelsanställdas förbund ska ersätta Arbetsgivarföreningen KFO och Konsum Nord ekonomisk förening för deras rättegångskostnader med nittioniotusenfemhundra (99 500) kr, varav 68 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Eva Plogeus, Jan Nordin, Anders Hagman, Anders Tiderman och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Kristina Andersson