

Sammanfattning

En arbetstagers fackliga organisation och en arbetsgivare har efter förhandlingar avtalat att arbetstagers anställning hos arbetsgivaren skulle upphöra den 31 december 2007 på grund av arbetsbrist. Enligt avtalet är arbetstageren fram tills anställningen avslutats arbetsbefriad "utan avräkning". Tvisten gäller om arbetstageren har rätt till lön och semesterersättning under hela uppsägningstiden och således även sedan hon den 8 oktober 2007 hade tillträtt en anställning hos en annan arbetsgivare.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-11-26
StockholmDom nr 98/08
Mål nr A 35/08**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristen Susanne Forssman, Unionen, adress som ovan

SVARANDE

Lerums Tennis AB, 556570-1637, Aspenäsvägen 4, 443 30 LERUM

Ombud: advokaten Ulf Lundman, Advokathuset Gamlestaden Göteborg AB,
Box 20016, 400 50 GÖTEBORG**SAKEN**

brott mot kollektivavtal

Lerums Tennis AB (i fortsättningen benämnt bolaget) är genom hängavtal bundet av kollektivavtal med Unionen (tidigare Handelstjänstemannaförbundet och i fortsättningen benämnt förbundet). L.H. är medlem i förbundet.

Bolaget och förbundet har i avtal överenskommit bland annat följande.

§ 2

.....
A L.H:s anställning hos Lerums Tennis AB upphör på grund av arbetsbrist den 31 december 2007.

B L. är fram till anställningen avslutats arbetsbefriad utan avräkning.

§ 3

Arbetsgivaren skall i möjligaste mån vara behjälplig med att finna ett nytt arbete åt L. och förslag på detta ska presenteras för L. innan november 2007 månads utgång.

§ 5

.....
L. avsäger sig sin rätt till företräde enligt LAS 25 §.

§ 7

.....
Slutlön avseende intjänad semester utbetalas senast månaden efter sista anställningsdag.
.....

Bolaget har efter den 30 september 2007 upphört att betala lön och semesterersättning till L.H. Hon anställdes av en annan arbetsgivare den 8 oktober 2007.

Bakgrunden till tvisten är att bolaget enligt förbundets mening inte följt avtalets regler om att avräkning inte skulle ske. Förbundet har gjort gällande att avtalet innebär att L.H. skulle vara arbetsbefriad utan avräkning för vad hon kunde komma att uppbära i lön i annan anställning och att bolaget därmed har skyldighet att betala lön och semesterersättning till L.H. till och med den 31 december 2007.

Bolaget har på sin sida gjort gällande att avtalet innebär att L.H. varit arbetsbefriad utan att det skulle leda till att någon avräkning gjordes från hennes lön från bolaget. Enligt bolaget har skyldigheten att betala lön till L.H. upphört i och med att hon tagit anställning hos annan arbetsgivare.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot bolaget i Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen ska förplikta bolaget att betala

1. allmänt skadestånd till förbundet med 20 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 10 mars 2008, till dess betalning sker,

2. allmänt skadestånd till L.H. med 20 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 10 mars 2008, till dess betalning sker,

3. lön till L.H. med 28 500 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 9 500 kr fr.o.m. den 25 oktober 2007, 9 500 kr fr.o.m. den 25 november 2007 och 9 500 kr fr.o.m. den 25 december 2007 till dess betalning sker och

4. semesterersättning till L.H. med 1 539 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet fr.o.m. den 1 februari 2008 till dess betalning sker.

Bolaget har medgett att till L.H. betala 2 145 kr i lön och 116 kr i semesterersättning för tiden den 1–7 oktober 2007. Bolaget har bestritt yrkandena i övrigt, men vitsordat yrkade belopp avseende lön och semesterersättning samt sättet att beräkna ränta som skäliga i och för sig. När det gäller yrkandena om allmänt skadestånd har bolaget inte vitsordat något belopp som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

L.H. anställdes i bolaget, som driver en tennisklubb, år 2004. Hennes anställning gällde tills vidare. På grund av en whiplashskada hade L.H. nedsatt arbetsförmåga och kunde inte arbeta mer än halvtid. Hennes arbetsuppgifter hos bolaget var att utföra vissa administrativa göromål, ta emot spelare i receptionen, sälja kaffe och kakor samt sälja sportkläder i bolagets sportshop. Med anledning av L.H:s nedsatta arbetsförmåga beviljade Arbetsförmedlingen bolaget lönebidrag för henne.

Bakgrunden till tvisten är följande. K.S. är verkställande direktör i bolaget. Vid ett enskilt samtal med L.H. den 24 april 2007 talade han om att det hade försvunnit pengar från kassan och kläder från sportshopen. Han informerade vidare om att han hade fått indikationer på att L.H. var ansvarig för svinnet. I direkt anslutning till det samtalet hölls ett möte med övriga anställda där L.H. blev anklagad för stöld. I samband med mötet uppmanade K.S. L.H. att erkänna och att lämna tillbaka nycklarna till arbetsplatsen. K.S. sade dessutom till L.H. att hon skulle få behålla jobbet om hon erkände vad hon hade gjort sig skyldig till. L.H. ville dock inte erkänna något som hon inte hade gjort. Hon lämnade tillbaka nycklarna och gick därefter hem. I nära anslutning till det inträffade informerade bolaget förbundsjuristen S.F. om att L.H. var arbetsbefriad tills vidare.

L.H. kände sig illa behandlad av sin arbetsgivare och inväntade besked från bolaget. Hon fick veta att bolaget hade anlitat advokaten U.LN. som oberoende utredningsman, men vidare besked drog ut på tiden. När L.H. efter ungefär en månad fortfarande inte hade fått något besked från bolaget, tog hon kontakt med förbundet genom ombudsmannen T.G. (numera G.; domstolens anmärkning).

Förbundet påkallade förhandling med bolaget. Förhandlingar mellan parterna ägde rum den 14, 19 och 28 juni 2007 samt den 17 och 27 augusti 2007. Vid förhandlingarna representerades förbundet av T.G. och bolaget av K.S. samt, vid vissa av tillfällena, även av advokaten U.LN.

Vid förhandlingarna gick T.G. bland annat igenom L.H:s arbetsvillkor, eftersom förbundets utgångspunkt inledningsvis var att L.H. skulle gå tillbaka till arbetet. Så småningom stod det dock klart för förbundet att bolaget inte ville att L.H. skulle fortsätta att arbeta åt bolaget. Förbundet gjorde då klart för bolaget att det enligt förbundets mening inte fanns grund för att säga upp L.H. av personliga skäl.

Förhandlingarna drog ut på tiden och parterna enades om att göra ett uppehåll bland annat med anledning av kommande semestrar. Sedan förhandlingarna hade återupptagits den 17 augusti 2007 lade förbundet fram ett förslag till förlikning. Förslaget innebar att L.H:s anställning skulle avslutas på grund av arbetsbrist, att hon skulle ha tolv månaders uppsägningstid, att hon skulle vara arbetsbefriad under uppsägningstiden och att uppsägningsslönen skulle vara avräkningsfri. Vid förhandlingstillfället den 17 augusti 2007 företrädde bolaget enbart av K.S. Han förklarade att han

inte ville diskutera förlikningsförslaget i detalj, eftersom bolagets ombud, dvs. U.L.N., inte var närvarande.

Vid nästa förhandlingstillfälle, den 27 augusti 2007, meddelade bolaget att det inte var villigt att acceptera förbundets förlikningsförslag. Bolaget var däremot villigt att ge ett motbud. Bolagets motbud presenterades genom ett e-postmeddelande från K.S. till T.G. den 30 augusti 2007. Av det meddelandet framgår bland annat följande. "Hennes tillsvidareanställning med lönebidrag gäller fram till den 31 december 2007, därefter kan vi inte erbjuda henne något arbete hos oss. Vårt förslag är därför att anställningen upphör per den 31/12 07 och att hon är arbetsbefriad fram till dess, Vi är då även villiga att vara behjälpliga med en ny anställning hos någon annan arbetsgivare samt utfärda betyg för den gångna perioden." Det förekom därefter ytterligare kontakter mellan parterna per e-post. Mot bakgrund av det motbud som hade framförts av bolaget upprättade T.G. ett nytt förslag till förlikning, som översändes till bolaget per e-post. Av den e-postkommunikation som därefter förekom framgår att bolaget hade vissa synpunkter på förbundets skrivningar i detta förslag till förlikning. Bolaget gjorde därför vissa mindre ändringar i avtalet, vilka dock inte innebar någon egentlig materiell skillnad. Inte desto mindre var det bolaget som lade sista handen vid avtalsskrivningen. Avtalet undertecknades sedermera av förbundet genom T.G. och bolaget genom K.S. samt av L.H. Undertecknandet gjordes av var och en på sitt håll.

Innebörden av det avtal som träffades mellan parterna är att L.H., enligt avtalets § 2, kunde utföra arbete för annan arbetsgivare under uppsägningstiden utan att avräkning på hennes uppsägningslön från bolaget skulle ske. Avtalets ordalydelse är klar och otvetydig samt har vedertagen innebörd i enlighet med vad förbundet gör gällande. Det var dessutom parternas gemensamma avsikt att avräkning med inkomst från annan arbetsgivare från uppsägningslönen inte skulle ske. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att någon sådan gemensam partsavsikt inte kan fastställas, ska avtalet ändå tolkas på det sättet. Genom avtalsvillkoret har parterna gjort avsteg från 12 och 13 §§ anställningsskyddslagen. Om parterna inte avsett att göra avsteg från anställningsskyddslagen hade det inte funnits anledning att särskilt reglera frågan om avräkning i avtalet. Avtalet måste tolkas i ett sammanhang och med hänsyn till dess utformning.

L.H. fick anställning i ett annat bolag den 8 oktober 2007.

Bolaget upphörde att betala lön till L.H. efter den 30 september 2007. L.H. kontaktade förbundet med anledning av den uteblivna löneutbetalningen. Förbundet tog därefter kontakt med bolaget, som gav beskedet att det ville rådgöra med sitt ombud innan det kunde lämna någon förklaring till den uteblivna löneutbetalningen. Vid en senare kontakt mellan förbundet och bolaget stod det klart för förbundet att bolaget inte ville prestera enligt avtalet.

Anställningsskyddslagen gäller för L.H:s anställning oaktat att bolaget hade beviljats lönebidrag för anställningen. Arbetsgivaransvaret påverkas inte av

den omständigheten att lönebidrag beviljats. Arbetsgivarens ansvar att betala lön är alltså inte avhängigt av att lönebidrag utbetalas för motsvarande period.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

Parterna har i kollektivavtal kommit överens om bland annat att L.H:s anställning skulle upphöra den 31 december 2007, att hon under uppsägningstiden skulle vara arbetsbefriad och att avräkning på uppsägningslönen inte skulle ske för vad hon skulle komma att tjäna i annan anställning. Ersättning för intjänad semester skulle utbetalas senast månaden efter sista anställningsdag. Bolaget har brutit mot kollektivavtalet genom att göra avräkning på uppsägningslönen sedan L.H. fått annan anställning. Bolaget är därför skyldigt att betala lön och semesterersättning till L.H. samt allmänt skadestånd till såväl henne som förbundet.

Bolaget

Bakgrunden till uppsägningen av L.H. var att bolaget kunde konstatera att det hade förekommit visst svinn från kassan. Det hade även försvunnit varor från bolagets lager. Svinnet var i högre utsträckning knutet till de tillfällen då L.H. hade arbetat än då andra anställda varit i tjänst. I L.H:s arbetsuppgifter ingick att hon skulle ha kontroll över att inte någon tillgrepp bolagets pengar eller varor. Hon klarade inte av att ha den kontrollen. Mot bakgrund av att annat inte kunde visas än att L.H. brutit i denna kontroll, bedömde bolaget att uppsägning var en tillräckligt ingripande åtgärd.

Enligt det avtal som träffades mellan parterna skulle L.H. vara arbetsbefriad, men fortsatt anställd till och med den 31 december 2007. Avtalets § 2 kan inte rimligen uppfattas på annat sätt än att uttrycket ”utan avräkning” ska relatera till uttrycket "arbetsbefrielse", dvs. att någon avräkning inte ska ske på uppsägningslönen trots att L.H. är arbetsbefriad under uppsägningstiden. Avtalet är klart och entydigt och har, i här relevanta avseenden, formulerats av förbundet. Det kan inte genom avtalets formulering anses komma till uttryck att parterna har fört in ett undantag från 13 § anställningsskyddslagen. Ett sådant undantag måste göras klart och tydligt. Oklarheter i det avseendet måste gå ut över den som har formulerat avtalet; i detta fall förbundet.

Det är möjligt att förbundet redan vid avtalets tillkomst hade den inställning till avtalets innebörd som förbundet har redovisat här. Begreppet avräkning används dock i en mängd sammanhang. En fullt rimlig betydelse i förevarande avtalssituation är att relatera avräkningen till arbetsbefrielsen. Det var på det sättet bolaget, genom K.S., uppfattade avtalet. K.S. hade inte heller anledning att tolka avtalet på annat sätt. Det är riktigt att bolaget inte har betalat ut lön och semesterersättning från och med den 1 oktober 2007. Det medges dock att lön och semesterersättning för tiden den 1–7 oktober 2007 ska betalas ut.

Bolaget fick information från Arbetsmarknadsstyrelsen och uppfattade den så att L.H. hade tillträtt en ny anställning från och med den 1 oktober 2007 och att anställningen i bolaget upphört i och med detta. Det är skälet till att lön och semesterersättning inte har betalats ut efter den 30 september 2007. Bolaget förlorade det ekonomiska stödet i form av lönebidrag från och med oktober 2007. Något lönebidrag betalades alltså inte heller för den första veckan i oktober. Bolaget har inte agerat försumligt. Bolaget skulle, såvitt gäller utbetalningarna för tiden den 1–7 oktober 2007, inte ha brutit mot avtalet om L.H. hade redovisat sin nya anställning för bolaget. I övrigt har bolaget fullgjort sin del av avtalet.

Arbetstagare för vilka det utgår lönebidrag är undantagna från anställnings-skyddslagens tillämpningsområde.

Domskäl

Twisten m.m.

L.H. har varit anställd i bolaget. Efter förhandlingar har bolaget och förbundet i avtal kommit överens om bland annat att L.H:s anställning hos bolaget skulle upphöra den 31 december 2007 på grund av arbetsbrist och att hon fram till dess att anställningen hade avslutats skulle vara "arbetsbefriad utan avräkning". L.H. har under uppsägningstiden, närmare bestämt den 8 oktober 2007, tillträtt en anställning i ett annat bolag. Bolaget har efter den 30 september 2007 upphört att betala lön och semesterersättning till L.H.

Det är ostridigt att bolaget genom det aktuella avtalet hade befriat L.H. från att arbeta under uppsägningstiden, dvs. under tiden fram till dess anställningen enligt avtalet skulle upphöra.

Twisten gäller om L.H. enligt avtalet har rätt till lön och semesterersättning från bolaget under hela den tiden och således även sedan hon hade tillträtt en anställning i ett annat bolag. Förbundet har gjort gällande att L.H. enligt avtalet har rätt till full lön och semesterersättning från bolaget under hela uppsägningstiden, oaktat att hon tillträtt en annan anställning per den 8 oktober 2007. Enligt förbundet följer detta av att L.H., enligt avtalets § 2 B, är "arbetsbefriad utan avräkning" fram till dess anställningen avslutats. Bolaget har på sin sida medgett att lön och semesterersättning ska betalas till och med den 7 oktober 2007, men har gjort gällande att L.H:s rätt till lön och semesterersättning enligt avtalet har upphört i och med att hon anställts i ett annat bolag.

Vid huvudförhandlingen har på Unionens begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med L.H. samt vittnesförhör med ombudsmannen T.G. och avtalsansvarige ombudsmannen U.L. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör K.S. Bolaget har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Medgivande av del av talan

Bolaget har medgett att till L.H. betala 2 145 kr i lön och 116 kr i semesterersättning för tiden den 1–7 oktober 2007. Förbundets talan ska därför bifallas i denna del.

Anställningsskyddslagen

Bolaget har, med hänvisning till att L.H:s anställning delvis finansierades genom lönebidrag, ifrågasatt om anställningsskyddslagen är tillämplig på hennes anställning.

Förbundet har mot detta invänt att s.k. lönebidragsanställning inte är undantagen från anställningsskyddslagens tillämpningsområde och gjort gällande att en lönebidragsanställd har samma anställningsskydd som andra arbetstagare.

Vad gäller parternas argumentation om anställningsskyddslagens tillämplighet på L.H:s anställning i bolaget gör Arbetsdomstolen följande överväganden.

Parternas mellanhavanden i anledning av anställningens avslutande har reglerats i det aktuella avtalet. Ingen av parterna har påstått att avtalet i något avseende strider mot någon tvingande regel i anställningsskyddslagen. Mot den bakgrunden får frågan om anställningsskyddslagens tillämplighet underordnad betydelse. Tvisten gäller i stället tolkningen av det avtal som parterna har träffat. Vad som då kan ha visst intresse är i stället vilken uppfattning parterna hyste om anställningsskyddslagens tillämplighet under förhandlingarna och vid avtalets ingående.

Förbundet har gjort gällande att förhandlingarna fördes utifrån förutsättningen att anställningsskyddslagen var tillämplig på L.H:s anställning. Under målets handläggning i Arbetsdomstolen har bolaget ifrågasatt lagens tillämplighet för anställningar som helt eller delvis finansieras genom lönebidrag. Att detta skulle vara en ståndpunkt som bolaget gett klart uttryck för inför förbundet redan under parternas förhandlingar eller inför att avtalet träffades, har inte ens påståtts från bolagets sida.

Genom T.G:s och K.S:s uppgifter står dock klart att frågan om anställningsskyddslagens tillämplighet har varit på tal mellan parterna. T.G. har uppgett att hon redan tidigt under förhandlingarna gjorde klart för bolaget att förbundets uppfattning var att anställningsskyddslagen var tillämplig. Enligt T.G. ville K.S. kontrollera saken med arbetsförmedlingen och när han hade gjort det återkom han till henne per e-post den 27 augusti 2007 och meddelade att han hade fått bekräftat att anställningsskyddslagen gällde. K.S. har förklarat att han tror sig minnas att T.G. under förhandlingarna sagt att anställningsskyddslagen är tillämplig. Däremot har han inte kunnat minnas att han kontaktat arbetsförmedlingen för att kontrollera saken.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning finns det inte anledning att ifrågasätta T.G:s uppgifter i denna del, vilka dessutom i delar har bekräftats av K.S. Det sagda leder Arbetsdomstolen till slutsatsen att såväl förbundet som bolaget

måste ha träffat avtalet utifrån uppfattningen att anställningsskyddslagen i och för sig var tillämplig på L.H:s anställning. För detta talar även den omständigheten att parterna i avtalet uttryckligen hänvisat till anställningsskyddslagen. Enligt § 5 i avtalet avsäger nämligen L.H. sig sin rätt till företräde enligt 25 § anställningsskyddslagen. För det fall någon av parterna skulle ha träffat avtalet utifrån uppfattningen att anställningsskyddslagen inte var tillämplig hade det knappast funnits anledning att i avtalet göra avsteg från den lagstadgade företrädesrätten till återanställning.

Partsavsikten

Bestämmande för hur ett avtal ska tolkas är i första hand den gemensamma partsavsikten med avtalet. Av intresse är därför vad som förekom i samband med att den tvistiga avtalsbestämmelsen kom till.

När det gäller förbundets avsikt vid avtalstillfället har bolaget inte velat utesluta att förbundet redan då hade den inställning till avtalets innebörd som förbundet nu har gjort gällande. Det har emellertid inte framkommit av förhören med de personer som deltog i avtalsförhandlingarna att frågan om den närmare innebörden av avtalsvillkoret ”arbetsbefriad utan avräkning” diskuterades parterna emellan. Av förhöret med T.G. har i stället framkommit att hon utgått ifrån att det under förhandlingarna inte fanns samma behov som annars att förklara vad som gällde då arbetsgivarparten är bunden av kollektivavtal genom hängavtal och alltså inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation. Detta grundade hon på att K.S. redan vid det första förhandlingstillfället hade uppgett sig vara väl bevandrad i fackligt arbete och ha erfarenhet av liknande frågor. Det framgår alltså inte att parterna under förhandlingarna skulle ha enats om att avtalsvillkoret ”arbetsbefriad utan avräkning” skulle ha den innebörd förbundet påstår eller att de ens diskuterade den närmare innebörden av villkoret. Arbetsdomstolens slutsats blir därmed att någon gemensam partsavsikt med den innebörd förbundet påstår inte går att fastställa.

Det finns mot denna bakgrund anledning att granska vad som i övrigt anförts av betydelse för avtalstolkningen.

Avtalets ordalydelse och uppbyggnad samt övriga omständigheter

Inledningsvis kan konstateras att § 2 B i avtalet anger att L.H. fram tills anställningen avslutats är arbetsbefriad utan avräkning. Avtalsbestämmelsen anger alltså inte uttryckligen att det är avräkning av inkomster som L.H. under uppsägningstiden har förvärvat i annan anställning som avses. Som bolaget har anført kan begreppet avräkning förekomma även i andra sammanhang. Som exempel kan nämnas avräkning i såväl skatterättsliga som olika straffrättsliga sammanhang. Ett annat kanske mer närliggande exempel är just avräkning från fordringsrättsliga anspråk av olika slag. Begreppet avräkning är således inte per definition förbehållet den situation som bestämmelsen i 13 § anställningsskyddslagen tar sikte på, dvs. att arbetsgivaren har rätt att från uppsägninglönen avräkna inkomster som

arbetstagaren under uppsägningstiden förvärvat på annat sätt. En annan sak är att det av sammanhanget kan framgå vad som åsyftas med uttryckssättet avräkning.

Enligt förbundet är avtalsvillkoret "arbetsbefriad utan avräkning" ett allmänt vedertaget och känt uttryckssätt på arbetsmarknaden som betyder att arbetsgivarens skyldighet att betala lön består även om arbetstagaren tillträder en annan anställning under uppsägningstiden. Förbundets uppfattning har bekräftats av U.L., som är avtalsansvarig ombudsman på förbundets förhandlingssektion. Det har framkommit att U.L. har mångårig erfarenhet av avtalsfrågor såväl regionalt som centralt och att hon även har förhandlat på individnivå. Enligt Arbetsdomstolens mening talar detta för att hon har en god inblick i vilken terminologi som är bruklig på arbetsmarknaden. Även T.G., som var den som formulerade avtalet i dess första version, har bekräftat förbundets uppfattning vad gäller bruket av uttryckssättet "arbetsbefriad utan avräkning".

Arbetsdomstolens slutsats av det hittills anförda är att avtalsbestämmelsens ordalydelse snarast talar för förbundets uppfattning om innebörden av uttryckssättet "arbetsbefriad utan avräkning". Det kan dock inte uteslutas att uttrycket har en mer självklar innebörd för personer som arbetar med avtal på arbetsmarknaden än för andra. Även om K.S. har utgett sig för att vara en person med erfarenhet av fackligt arbete kan det därför inte utan vidare antas att bolaget, genom dess ställföreträdare, uppfattade innebörden av avtalets ordalydelse på samma sätt som förbundet.

I avtalsbestämmelsen anges inte, som redan har berörts, uttryckligen att det är avräkning av inkomster som L.H. under uppsägningstiden har förvärvat i annan anställning som avses. Enbart sett till ordalydelsen av § 2 B kan den sammanfattningsvis inte anses helt klar. Av intresse för bedömningen är därför även omständigheterna vid avtalets tillkomst, avtalets uppbyggnad och övriga omständigheter.

Det är ostridigt att L.H. arbetsbefriades i april 2007 och att förbundet viss tid därefter påkallade förhandling med bolaget. Förhandlingar ägde rum den 14, 19 och 28 juni samt den 17 och 27 augusti 2007. Bolaget företrädde i förhandlingarna av bolagets verkställande direktör K.S. med visst biträde av advokaten U.L.N. Förbundet företrädde av ombudsmannen T.G.

Som tidigare framgått har T.G. berättat att K.S. redan vid det första förhandlingstillfället förklarade att han hade erfarenhet av fackligt arbete. L.H. har beskrivit K.S:s presentation av sig själv vid förhandlingen på liknande sätt. Beskrivningen stämmer väl överens med vad som senare har framkommit angående K.S:s bakgrund. Han är verksam som ekonomi- och organisationskonsult med ansvar för Handelskammaren i västra regionen och har själv berättat att hans arbetsrättsliga erfarenhet består i fackligt arbete under arton år. Utöver arbetet som konsult har han funktionen som verkställande direktör och arbetsgivare i bolaget. Han har även uppdrag som styrelseledamot och verkställande direktör i ett flertal andra bolag.

Följande omständigheter, som Arbetsdomstolen har uppfattat vara i allt väsentligt ostridiga, har framkommit om hur förhandlingarna fördes. Förbundet presenterade ett förslag till förlikning vid förhandlingstillfället den 17 augusti 2007. Vid nästa förhandlingstillfälle, dvs. den 27 augusti 2007, meddelade bolaget att det inte accepterade förslaget. Bolaget var däremot villigt att lämna ett motbud. Därefter fördes de fortsatta förhandlingarna mellan parterna genom kommunikation per e-post. Den 4 september 2007 skickade T.G. till K.S. ett förslag till protokoll med överenskommelse. K.S. svarade dagen därpå, dvs. den 5 september 2007, med beskedet att han hade gjort några justeringar, men att det annars såg bra ut. I ett e-postmeddelande från T.G. den 6 september 2007 angavs att förbundet godtog de förändringar K.S. hade gjort i protokollet med undantag för att beteckningen av "saken", enligt förbundets mening, skulle vara "förändrade anställningsvillkor". Förhandlingarna avslutades alltså med att parterna träffade en överenskommelse med det innehåll som tidigare har redovisats. Protokollet med överenskommelsen undertecknades för förbundet av T.G. och för bolaget av K.S. Även L.H. undertecknade protokollet. Undertecknandet gjordes av var och en på sitt håll.

Enligt T.G. inledde förbundet förhandlingarna med utgångspunkten att det inte fanns saklig grund för att säga upp L.H. på grund av personliga skäl. Hon har också förklarat att det enligt förbundets mening inte framkom något under förhandlingarna som tydde på att det fanns grund för att säga upp L.H. på grund av arbetsbrist. Tvärtom klargjorde bolaget enligt T.G. att det skulle bli nödvändigt att ersätta L.H.

Oavsett förbundets inställning till förutsättningarna för att avsluta L.H:s anställning har det, genom parternas samstämmiga uppgifter, framkommit att bolaget redan tidigt under förhandlingarna gjorde klart att det inte var intresserat av att ha kvar L.H. som anställd. Såvitt framgår av utredningen tillkom alltså det i målet aktuella avtalet med anledning av att bolaget ville avsluta L.H:s anställning.

Att L.H. enligt avtalet ska vara arbetsbefriad utan avräkning är en del av en överenskommelse som också innehåller andra moment för att reglera parternas mellanhavanden i anledning av anställningens avslutande. Ett sådant moment var att L.H., genom avtalet, avstod från sin rätt till företräde enligt 25 § anställningsskyddslagen, dvs. företrädesrätten till återanställning. Enligt förbundet gjorde L.H. ett sådant avstående mot att hon fick rätt att vara arbetsbefriad utan skyldighet att avräkna vad hon kunde komma att uppbära i annan anställning fram till dess att anställningen hos bolaget upphörde. Bolaget har inte redovisat någon närmare uppfattning om vilka bevekelsegrunder som förbundet eller L.H. enligt bolagets synsätt kan ha haft för att avstå företrädesrätten till återanställning. Arbetsdomstolen har dock förstått det som att bolagets uppfattning var att L.H. hade skäl att acceptera en sådan överenskommelse redan på grund av att hon därigenom kunde undvika en domstolsprövning av frågan om anställningens upphörande. Det ligger inte inom ramen för Arbetsdomstolens prövning i detta mål att ta ställning till om L.H. har sagts upp på saklig grund. Med hänsyn till vad som här har framkommit om skälen till anställningens

avslutande, finner dock Arbetsdomstolen inte bolagets argument i denna del helt övertygande. Enligt Arbetsdomstolens mening förefaller det nämligen inte särskilt sannolikt att förbundet eller L.H. skulle acceptera en uppgörelse som, jämfört med anställningsskyddslagen, inte gav L.H. något utöver en uppsägningstid om drygt fyra månader – i synnerhet då förbundet genomgående hävdade att det inte förelåg saklig grund för att säga upp L.H.

Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det närmare till hands att se på tolkningsfrågan i ljuset av vilken förhandlingssituation som har rått och vad parterna velat åstadkomma. En förhandlingssituation, som så småningom leder till en överenskommelse, innebär rimligen att båda parter är villiga att såväl avstå som erbjuda något. Ett sådant synsätt stämmer väl överens med förbundets tolkning av avtalet, nämligen att L.H. har avstått sin företrädesrätt till återanställning mot att hon fått lön från bolaget under uppsägningstiden utan att någon avräkning ska ske för vad hon kan komma att få i annan anställning.

Att L.H. kunde få en annan anställning under uppsägningstiden, och att frågan om avräkning därmed kunde uppkomma, var uppenbarligen en situation som parterna hade förutsett. Ett ytterligare moment i överenskommelsen är nämligen vad som reglerats i § 3. Enligt den paragrafen ska arbetsgivaren i möjligaste mån vara behjälplig med att finna ett nytt arbete åt L.H. Enligt vad K.S. har uppgett var detta ett sätt för bolaget att dels försöka hjälpa L.H., dels begränsa bolagets kostnader, eftersom kostnader för lön m.m. skulle upphöra om L.H. fick en annan anställning under uppsägningstiden. Dessa uppgifter kan anses ge visst stöd åt bolagets sätt att tolka avtalet. Det finns emellertid, utöver vad som redan har redovisats, också andra omständigheter som med styrka talar för förbundets tolkning.

Enligt förbundets uppfattning var syftet med § 2 i avtalet att göra avsteg från anställningsskyddslagens regler om avräkning av inkomster som arbetstagaren under uppsägningstiden har förvärvat i annan anställning.

Som Arbetsdomstolen har konstaterat tidigare är annat inte utrett än att parterna träffade avtalet utifrån uppfattningen att anställningsskyddslagen var tillämplig på L.H:s anställning. Anställningsskyddslagen utgår ifrån att en arbetstagare som regel står kvar i arbete under uppsägningstiden. Under den tiden har arbetstagaren rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter eller får andra arbetsuppgifter än tidigare (12 § anställningsskyddslagen). En förutsättning för att arbetsgivaren ska bli skyldig att betala ut lön m.m. under uppsägningstiden är dock att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. (se t.ex. prop. 1973:129 s. 138 f. och 249, prop. 1981/82:71 s. 129 samt rättsfallen AD 1982 nr 55, AD 1985 nr 55, AD 1985 nr 71 och AD 1988 nr 78). Befriar arbetsgivaren av någon anledning den anställda från hans eller hennes skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden, är arbetsgivaren i princip skyldig att betala uppsägninglönen, men arbetsgivaren kan då göra gällande avräkning enligt 13 § anställningsskyddslagen för vad arbetstagaren har förtjänat i annan anställning.

Med anställningsskyddslagen som utgångspunkt följer alltså att bolaget är skyldigt att betala lön till L.H. under uppsägningstiden, även om bolaget befriat henne från skyldigheten att stå till dess förfogande, dvs. att hon är arbetsbefriad. En annan sak är att bolaget kan göra gällande avräkning enligt 13 § anställningsskyddslagen. Mot den bakgrunden kan det ligga nära till hands att uppfatta vad parterna kommit överens om just som att bolaget befriat L.H. från skyldigheten att stå till dess förfogande under uppsägningstiden och att bolagets skyldighet att betala lön m.m. trots detta kvarstår. Enligt Arbetsdomstolens mening följer dock detta redan av den inledande delen av det omtvistade avtalsvillkoret, dvs. redan genom att parterna i avtalet förklarat att L.H. är arbetsbefriad fram tills anställningen avslutats. Med det synsättet saknar det ytterligare avtalsvillkoret ”utan avräkning” egentligt innehåll om avtalet skulle tolkas i enlighet med bolagets uppfattning. Bolagets tolkning är därför, som domstolen ser det, svår att förena med avtalets formulering.

Förbundet har, som en ytterligare omständighet mot bolagets tolkning, fört fram att avtalets § 2 B vore onödig om syftet inte var att göra avsteg från anställningsskyddslagens reglering. Arbetsdomstolen delar förbundets uppfattning. Om det hade varit parternas avsikt att avräkning på uppsägningsslönen skulle kunna ske för andra inkomster hade de inte haft anledning att reglera frågan särskilt i avtal, eftersom rätten till sådan avräkning följer direkt av 13 § anställningsskyddslagen och parterna utgick från att den lagen var tillämplig.

Enligt förbundet innehöll redan det förslag till överenskommelse som presenterades från förbundets sida vid förhandlingstillfället den 17 augusti 2007 villkoret att L.H. skulle vara arbetsbefriad utan avräkning. Då var dock den föreslagna uppsägningstiden tolv månader. Såvitt framkommit av utredningen har bolaget varken vid detta tillfälle eller senare uttryckt några tveksamheter kring den närmare innebörden av förbundets förslag till överenskommelse. I de fortsatta diskussionerna var det i stället frågan om uppsägningstidens längd som var föremål för synpunkter från bolagets sida. Efter att T.G. den 4 september 2007 hade skickat ett förslag till förhandlingsprotokoll med överenskommelse till K.S. har denne, enligt parternas samstämmiga uppgifter, endast gjort vissa smärre justeringar av redaktionell karaktär. Inte heller i detta senare skede har bolaget alltså ifrågasatt innebörden av avtalets § 2 B.

L.H. har uppgett att hon i samband med förhandlingstillfället den 17 augusti 2007 frågade T.G., i enrum, vad ”avräkningsfritt” betydde och att T.G. då förklarade att det betydde att hon skulle få lön under hela uppsägningstiden, även om hon skulle få något annat jobb. Det skulle kunna tyckas att denna fråga från L.H. måhända borde ha fått förbundet att fundera över om även bolaget inte var införstått med förbundets avsikt med avtalstexten. Enligt Arbetsdomstolens mening kan emellertid några slutsatser om hur förbundet borde ha agerat i förhållande till bolaget inte dras enbart med hänsyn till L.H:s fråga. Det är en sak att hon, som enskild medlem i förbundet, inte var bekant med terminologin. Förbundet har däremot, enligt Arbetsdomstolens uppfattning, inte haft anledning att uppfatta bolaget som annat än en

likvärdig part i förhandlingarna. Med hänsyn till vad bolagets ställföreträdare uppgett om sin arbetsrättsliga erfarenhet och att bolaget hade visst biträde av advokat under förhandlingarna måste det, enligt Arbetsdomstolens mening, anses fullt försvarbart att T.G., som förbundets företrädare vid förhandlingarna, inte på eget initiativ förvissade sig om att bolaget hade förstått vad förbundet avsett med det omtvistade avtalsvillkoret. Bolaget har inte heller inför förbundet gett till känna att avtalets innehåll i något avseende framstod som oklart.

Vid en samlad bedömning av vad som ovan har redovisats finner Arbetsdomstolen att omständigheterna i målet är sådana att förbundets uppfattning om innebörden av avtalet får anses ha mest fog för sig. Avtalets innebörd får således anses vara att bolaget inte har haft rätt att från uppsägningslön och semesterersättning avräkna vad L.H. har förvärvat i den anställning hon tillträdde den 8 oktober 2007. Bolaget ska därför betala lön och semesterersättning till L.H. Om beloppens storlek råder inte någon tvist.

Bolaget har, genom sin underlåtenhet att betala lön och semestersättning till L.H. enligt det mellan parterna gällande avtalet, brutit mot detta. Förbundets yrkande om allmänt skadestånd för denna underlåtenhet har sin grund i att avtalet enligt förbundet är ett mellan parterna träffat kollektivavtal. Avtalet uppfyller de formella förutsättningarna för att vara ett kollektivavtal och dess beskaffenhet som ett sådant har heller inte ifrågasatts från bolagets sida. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till såväl förbundet som L.H. De yrkade beloppen är skäliga.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Sammanfattningsvis har alltså Arbetsdomstolen funnit att förbundets talan ska helt bifallas och att bolaget alltså ska förpliktas att betala allmänt skadestånd till förbundet och L.H. för kollektivavtalsbrott samt lön och semesterersättning till L.H. Vid denna utgång ska bolaget förpliktas att ersätta förbundets rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte någon tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Lerums Tennis AB att till Unionen betala allmänt skadestånd med tjugotusen (20 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 mars 2008 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Lerums Tennis AB att till L.H. betala allmänt skadestånd med tjugotusen (20 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 mars 2008 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Lerums Tennis AB att till L.H. betala lön med tjuogoåttatusenfemhundra (28 500) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 9 500 kr fr.o.m. den 25 oktober 2007, 9 500 kr fr.o.m. den 25 november 2007 och 9 500 kr fr.o.m. den 25 december 2007 till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Lerums Tennis AB att till L.H. betala semesterersättning med ettusenfemhundra-trettionio (1 539) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet fr.o.m. den 1 februari 2008 till dess betalning sker.

5. Arbetsdomstolen förpliktar Lerums Tennis AB att ersätta Unionen för dess rättegångskostnader med sjuttiosjuttusen-trehundra-fyrtioåtta (77 348) kr, varav 74 375 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Per Sundberg, Gunilla Upmark, Peter Ander (skiljaktig), Anders Sandgren (skiljaktig), Lars E. Rabenius och Britt Marie Häggström.

Sekreterare: Carin Häckter

Ledamöterna Peter Anders och Anders Sandgrens skiljaktiga mening

Parterna är ense om att den omstämda överenskommelsen är att betrakta som kollektivavtal.

Tvisten gäller en formulering i överenskommelsen, nämligen "§ 2 B L. är fram till anställningen avslutats arbetsbefriad utan avräkning". Bolaget hävdar att formuleringen ska tolkas som att L. är arbetsbefriad utan att avdrag ska ske på hennes lön. Unionen påstår att formuleringen därutöver innebär att inget avdrag ska ske för inkomster från annat håll.

Vi konstaterar inledningsvis att någon gemensam partsavsikt inte gått att fastställa samt att formuleringen är förenlig med båda tolkningsalternativen.

Båda parter har som stöd för sin ståndpunkt hänvisat till liknande formuleringar i andra rättsliga sammanhang. Till skillnad från majoriteten, som fäst viss vikt vid arbetstagarförbundets uttalanden om vad som är brukligt på arbetsmarknaden, finner vi att ordalydelsen inte heller ger stöd åt någondera av tolkningsalternativen.

Vad gäller tillkomsten av formuleringen framgår av material, som företeddes och åberopades av arbetstagarparten vid huvudförhandlingen, att parterna efter olika förhandlingsomgångar träffade överenskommelse efter utväxling av följande mail:

"Från: K.S.

Skickat: den 30 augusti 2007 12:33

Till: T.G.

Ämne: SV: L.

Hej T.,

Hennes tillsvidareanställning med lönebidrag gäller fram till den 31 december 2007, därefter kan vi inte erbjuda henne något arbete hos oss.

Vårt förslag är därför att anställningen upphör per den 31/12 07 och att hon är arbetsbefriad fram till dess, Vi är då villiga att vara behjälpliga med en ny anställning hos någon annan arbetsgivare samt utfärda betyg för den gångna perioden.

Hälsningar

K. "

"Från: T.G

Skickat: den 30 augusti 2007 14:45

Till: K.S.

Ämne: SV: L.

Hej K.!

Jag tror att vi kan komma överens. Jag gör ett förslag på protokoll med en arbetsbefriad uppsägningstid utan avräkning, där L. avsäger sig rätten till återanställning. Jag hinner inte skriva protokollet förrän i nästa vecka men skickar över det på mail för påseende så fort det är klart/T. "

Överenskommelsen bekräftades därefter genom ett protokoll, som innehöll den omtvistade formuleringen i enlighet med vad som arbetstagarorganisationen föreslagit i ovanstående mail.

Det är sålunda ostridigt att den omtvistade formuleringen skrivits och föreslagits av förbundet. Enligt vedertagen praxis åvilar det den part som föreslagit en oklar formulering, som är ägnad att medföra missförstånd, att upplysa eller förklara för motparten vad som avses med formuleringen.

Ingen har påstått att formuleringen diskuterats mellan parterna eller eljest varit föremål för några förtydliganden. Det är däremot upplyst att L.H. i anslutning till ett förhandlingstillfälle den 17 augusti enskilt frågat T.G. vad ordet "avräkningsfritt" betydde och fått till svar att det betydde att hon skulle få lön under hela uppsägningstiden även om hon skulle få något annat jobb.

Mot denna bakgrund borde enligt vår mening T.G. ha insett att hennes formulering var oklar och att det ålegat henne att förklara den närmare innebörden även för sin motpart.

Vi anser inte att frågan om avräkningsregeln i LAS § 13 har någon betydelse i målet. Den omtvistade formuleringen kan som ovan anförts läsas som såväl en bekräftelse av den lagenliga avräkningsregeln som en förändring av denna.

Inte heller finner vi anledning att närmare granska vad respektive part vunnit eller förlorat på uppgörelsen. Bakgrunden till att bolaget velat skilja L.H. från anställningen har inte redovisats i målet annat än att skälen mot bakgrund av vissa omständigheter varit att hänföra till henne personligen. Hennes uppsägning motiverades i överenskommelsen med arbetsbrist för att underlätta för henne att få nytt arbete och motsvarade inte verkligheten. Att hon inte hade anspråk på företrädesrätt torde förefalla naturligt i en sådan situation.

Bolagets argument att en anställd är förhindrad att tillträda en ny anställning så länge det tidigare anställningsavtalet gäller kan enligt vår mening inte lämnas utan avseende som bakgrund till bolagets tolkning av den omtvistade formuleringen. Bolagets erbjudande att vara behjälplig med att finna ett nytt arbete åt L.H., vilket enligt protokollet skulle "presenteras för L. innan november 2007 månads utgång." ger också ett visst underlag för att bolaget

hade fog för sin tolkning att ordet "avräkningsfritt" enbart avsåg uppsägningslönen.

Med hänsyn till att den omtvistade formuleringen skrevs och föreslogs av Unionen utan att förbundet förklarade sin uppfattning av innebörden av ordet "avräkningsfritt" liksom till vad i övrigt ovan anförts anser vi att avtalets innebörd är att bolaget haft rätt att från uppsägningslön och semesterersättning avräkna vad L.H. har förvärvat i den anställning hon tillträdde den 8 oktober 2007.

Överröstade i denna fråga är vi i övrigt ense med majoriteten.