

Sammanfattning

En arbetsgivare träffade ett skriftligt avtal med en arbetstagare om att dennes anställning i bolaget skulle avslutas. Av avtalet följde bl.a. att ersättning skulle utges månadsvis fram till och med ett visst datum. Sedan arbetstagaren avlidit innan ersättning enligt avtalet till fullo erlagts har uppkommit tvist huruvida arbetsgivarens förpliktelse att utge lön upphörde i och med dödsfallet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-11-18
StockholmDom nr 84/09
Mål nr A 133/08**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Lars Åström, Unionen, samma adress

SVARANDE

1. Trä- och Möbelindustriförbundet, Box 55525, 102 04 Stockholm
2. ITAB Shop Concept Nässjö AB, 556474-2244, Box 303, 571 24 Nässjö
Ombud för båda: advokaten Martin Agell, Advokatfirman Lindahl KB,
Box 1065, 101 39 Stockholm

SAKEN

fordran

Mellan Trä- och Möbelindustriförbundet (TMF) och Unionen (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal avseende tjänstemän.

ITAB Shop Concept Nässjö AB säljer, utvecklar och tillverkar butiksinredning och utrustning till butikskedjor inom dagligvaru- och fackhandeln i bl.a. Sverige. Bolaget är medlem i TMF och därmed bundet av kollektivavtalet.

Förbundets medlem S.J. arbetade som produktutvecklare i bolaget. I september 2006 kom S.J. överens med bolaget om att hans anställning i bolaget skulle avslutas. S.J. samt företrädare för bolaget undertecknade ett avtal med följande lydelse:

S:s anställning upphör 2007-12-31 på grund av arbetsbrist.
Lön utbetalas månatligen till och med 2007-12-31. Tjänstebil ingår t.o.m. 2007-12-31
Uppsägningstiden är arbetsbefriad och ej avräkningsbar. Uppsägningsdatum är 2006-09-08.

S är arbetsbefriad från och med 2007-03-01. S har rätta [sic] påbörja sin arbetsbefrielse tidigare om han får ett nytt jobb under den del av uppsägningstiden som han jobbar, dock med 3 mån uppsägningstid
Ingen semester läggs ut under anställningstiden (t.o.m. 2007.12.31) Semester regleras på slutlön.

Med denna överenskommelse följer att S avstår eventuella turordningsanspråk och återanställningsrätt.

S.J. avled den 20 april 2007. Bolaget upphörde därefter att betala lön.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida rätten till ersättning enligt avtalet har upphört i och med att S.J. har avlidit. Parterna har förhandlat i tvistefrågan utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till dödsboet efter S.J. utge ersättning med 12 769 kr för perioden den 21 – 30 april 2007, med

33 633 kr per månad under tiden maj – december 2007 samt med 28 534 kr motsvarande semesterersättning. Räkna har yrkats enligt 3 och 6 §§ räntelagen på respektive månadsbelopp från den sista dagen i varje månad och på beloppet avseende semesterersättning från den 31 december 2007, allt till dess full betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men har vitsordat de yrkade beloppen samt ränteyrkandena som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

S.J. anställdes år 1982 hos Skandinavisk Inredning, vars verksamhet sedermera kom att övertas av bolaget. Han har huvudsakligen arbetat som konstruktör och produktutvecklare. S.J. led av sömnapné och var till följd därav delvis sjukskriven.

I augusti 2006 blev S.J. tillfrågad om han kunde tänka sig att gå ner till att arbeta halvtid eftersom bolaget på grund av arbetsbrist planerade att dra in vissa tjänster, däribland S.J:s. S.J. tackade nej till bolagets erbjudande eftersom han ansåg att det skulle vara svårt att försörja sig på en halvtidslön. S.J. hade lång anställningstid och stod inte i tur att bli uppsagd.

Vid samma tidpunkt förde bolaget emellertid en överläggning med SIF om neddragning av verksamheten i Örebro, där S.J. arbetade. För att säkerställa att en yngre kollega skulle få behålla jobbet inledde S.J. en diskussion med bolagets verkställande direktör R.J. och ekonomichefen J.P. om att han skulle avsluta sin anställning. Tanken var att S.J. skulle avstå från sin rätt till turordning och företrädesrätt till återanställning i utbyte mot att han erhöll ekonomisk kompensation. Det diskuterades därvid hurvida den ekonomiska ersättningen skulle utbetalas i en klumpsumma eller om den skulle periodiseras. S.J. diskuterade de olika alternativen med sin fru A.J. och med ombudsmannen E-L.A. Eftersom S.J. ville behålla sin tjänstebil och alltjämt ha månadsvis inkomst kom han och bolaget överens om att ersättningen skulle betalas ut i form av ett periodiserat avgångsvederlag.

Enligt överenskommelsen var S.J. arbetskyldig t.o.m. februari 2007. Han hade därefter rätt att ta anställning hos annan arbetsgivare utan avräkning av den ekonomiska kompensation som han erhöll från bolaget. S.J. hade vid tidpunkten för dödsfallet fullgjort sin del av avtalet. Bolaget är mot den bakgrunden skyldigt att utge ersättning även för tiden efter dödsfallet.

Arbetsgivarparterna

Bolaget förvärvade år 2003 det företag, Skandinavisk Inredning, där S.J. arbetade. I samband med att företagen fusionerades övergick S.J:s anställning till bolaget.

Eftersom den förvärvade verksamheten inte var så lönsam som förväntat uppstod det en övertalighetssituation i bolaget. På grund härav varslade bolaget under sommaren 2006 om uppsägning av de anställda i Örebro, däribland S.J. S.J. och bolaget började då diskutera en överenskommelse om anställningens upphörande. Diskussionen mynnade ut i en skriftlig överenskommelse som sakligt sett innebar att S.J:s tillsvidareanställning omvandlades till en tidsbegränsad anställning.

I övrigt bibehöll anställningen sin karaktär. S.J. hade kvar sina anställningsförmåner såsom lön, semesterersättning och tjänstebil under uppsägningstiden. Han erhöll vidare löneförhöjning per den 1 april 2007, något som han inte skulle ha fått om det hade varit ett periodiserat avgångsvederlag. S.J. var visserligen arbetsbefriad under en del av uppsägningstiden. Han var dock alltjämt underkastad de förpliktelser som följer av ett anställningsförhållande såsom lojalitetsplikt, tystnadsplikt, konkurrensförbud och vårdplikt.

Samtliga dessa omständigheter visar att det var fråga om en uppsägningslön och inte ett avgångsvederlag. Att det förhåller sig på detta sätt framgår både av avtalets ordalydelse och av den gemensamma partsavsikten.

I och med S.J:s dödsfall upphörde anställningen. Bolaget hade då enligt avtalet inte längre någon skyldighet att betala ut lön.

Domskäl

S.J. och bolaget ingick i september 2006 ett avtal som innebar att hans anställning skulle upphöra. Avtalet innebar enligt sin lydelse bl.a. att lön skulle utbetalas månatligen fram till anställningens upphörande, att semesterersättning skulle utbetalas i samband med slutlönen samt att S.J. skulle få behålla sin tjänstebil fram till anställningens upphörande. Enligt avtalet var S.J. arbetsbefriad fr.o.m. mars 2007. S.J. arbetade hos bolaget i enlighet med avtalet t.o.m. februari 2007. Den 20 april 2007 avled S.J. Bolaget upphörde då att utge ersättning enligt avtalet.

Twisten i målet gäller karaktären av den ersättning som bolaget och S.J. har överenskommit om. Är det fråga om ett periodiserat avgångsvederlag? Eller ska ersättningen betraktas som uppsägningslön, vilken inte ska utges efter det att S.J:s anställning upphörde till följd av dödsfallet?

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med S.J:s efterlevande maka A.J. och med ombudsmannen E-L.A. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör R.J. och vittnesförhör med ekonomichefen J.P.

Karaktern av bolagets förpliktelse

Förbundet har gjort gällande sammanfattningsvis följande. Det aktuella avtalet har den innebörden att parterna träffat en överenskommelse om periodiserat avgångsvederlag. Bolaget är därför skyldigt att utge ersättning till S.J:s dödsbo även för tiden efter hans bortgång. Att avtalet har denna innebörd måste anses följa av att S.J. sedan den 1 mars 2007 var arbetsbefriad och av att några skyldigheter enligt avtalet inte längre ålåg honom. S.J:s fordran på ersättning uppkom i och med avtalets ingående, låt vara att fordran förföll löpande.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det avtalet utgör ett sedvanligt avtal om förlängd uppsägningstid där fordran förfaller löpande dag för dag. Arbetsgivarparterna har särskilt pekat på den omständigheten att S.J. erhöll löneförhöjning från och med den 1 april 2007. De har vidare framhållit i huvudsak följande. S.J. tjänade in semesterersättning under hela uppsägningstiden. Även om han var arbetsbefriad var han alltså underkastad de förpliktelser som följer av ett anställningsavtal, såsom vårdplikt, lojalitetsplikt, tystnadsplikt och konkurrensförbud, fram till och med den 31 december 2007. Anställningsförhållandet och därmed bolagets förpliktelse att utge lön upphörde i och med dödsfallet.

Arbetsdomstolen kan konstatera att avtalet såsom det kommit att utformas avser ett avslutande av anställningen med en förlängd uppsägningstid. I avtalet anges att uppsägningsdatum är den 8 september 2006 och att anställningen upphör den 31 december 2007. Vidare följer av avtalstexten att S.J. under perioden fram till dess anställningen upphör hade rätt till "lön" samt att han tjänade in semesterförmåner. Det bör särskilt uppmärksammas att bolagets totala betalningsförpliktelse enligt avtalet inte är fixerad till beloppet, och det är i målet ostridigt att S.J. under uppsägningstiden erhöll en viss löneförhöjning. Samtliga dessa omständigheter talar otvetydigt för att ersättningen är att betrakta som en uppsägningslön, vilken förutsätter att anställningen består. Det förhållandet att S.J. vid tidpunkten för dödsfallet var arbetsbefriad föranleder ingen annan bedömning.

Fråga uppkommer då om parterna kan anses ha haft någon annan avsikt med det ifrågavarande avtalet än den som kommit till uttryck i skrift. Utredningen i målet ger enligt domstolens mening inte något stöd för detta. Såväl A.J. som E-L.A. har visserligen uppgivit att S.J. diskuterat med dem huruvida ersättningen skulle utges som ett engångsbelopp eller månadsvis. Det har dock inte visats att S.J. har diskuterat dessa alternativ med bolaget. Det är enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att parterna haft en gemensam avsikt att träffa en överenskommelse av annat innehåll än den som framgår av ordalydelsen.

Med den utgångspunkt för bedömningen som nu har angetts är bolaget inte skyldigt att utge ersättning avseende tiden efter det att S.J. avlidit (jfr AD 2000 nr 115). 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 Unionens talan.
2. Unionen ska ersätta Trä- och Möbelindustriförbundet och ITAB Shop Concept Nässjö AB för deras rättegångskostnader med nittiosjutusenfemhundra (97 500) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Rolf Hugert och Ing-Marie Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Marie-Louise Collin