

Sammanfattning

Arbetsgivaren, ett bolag, och en arbetstagare har i samband att arbetstagaren sades upp från sin anställning träffat en överenskommelse om villkoren för uppsägningen varvid bolaget bl.a. åtagit sig att utge ett visst ekonomiskt bidrag för utbildning under år 2008 mot uppvisande av kvitto. Fråga om arbetsgivaren brutit mot klausulen och gjort sig skyldig till avtalsbrott när bolaget inte betalt ut bidraget och om arbetstagaren lidit någon skada.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-03-17
StockholmDom nr 19/10
Mål nr A 54/09**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Svensk Handel, Regeringsgatan 60, 103 29 Stockholm
2. Univar AB, 556114-6308, Box 4072, 203 11 Malmö
Ombud för 1 och 2: förbundsjuristen Mattias Dahl, adress som 1

SAKEN

skadestånd p.g.a. avtalsbrott

Bakgrund och yrkanden

Mellan Svensk Handel och Unionen (förbundet) gäller kollektivavtal. Univar AB (bolaget) är medlem i Svensk Handel och därmed bundet av kollektivavtalet.

L.P., som är medlem i förbundet, har varit anställd i bolaget och sades upp på grund av arbetsbrist i december 2007. Villkoren för uppsägningen reglerades i en skriftlig överenskommelse. Enligt en klausul i överenskommelsen åtog sig bolaget att till henne betala ett bidrag för utbildning om 50 000 kr under år 2008, mot uppvisande av kvitto.

I månadskiftet maj/juni 2008 översände L.P. en kopia av en faktura till bolaget och fordrade, med hänvisning till överenskommelsen, att utfå det överenskomna utbildningsbidraget. Fakturan avsåg förskottsbetalning för en form av pilotutbildning, en s.k. pinch hitter-kurs, som hon avsåg att gå. L.P. påbörjade kursens teoridel men slutförde inte utbildningen då hon inte erhöll någon betalning från bolaget.

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget, genom att inte betala det begärda utbildningsbidraget om 50 000 kr till L.P., gjort sig skyldigt till avtalsbrott och därmed ådragit sig skyldighet att utge beloppet till henne i form av ekonomiskt skadestånd. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och yrkat att bolaget ska förpliktas att till L.P. utge 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 17 mars 2009, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Inget belopp, men sättet att beräkna ränta har vitsordats så som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

L.P. är född år 1952 och anställdes hos bolaget år 1995 och har arbetat i huvudsak som VD-sekreterare. Hösten 2007 uppstod en arbetsbristsituation i bolaget. Ett tiotal anställda vid bolagets Malmökontor kom med anledning härav att sägas upp, bl.a. L.P. Hon sades upp från och med den 10 december 2007. Villkoren för uppsägningen reglerades i en skriftlig överenskommelse mellan bolaget och L.P. som undertecknades i januari 2008.

Avtalsbrott

Den överenskommelse som träffades innehöll flera villkor och bl.a. ett om utbildningsbidrag med följande lydelse: "Bolaget betalar bidrag för utbildning på SEK 50.000 under 2008 mot uppvisande av kvitto."

I överenskommelsen angavs att L.P. även hade rätt till bl.a. bidrag för sjukvård och friskvård under uppsägningstiden mot uppvisande av kvitto. Trots kravet på kvitto betalade bolaget, utan att L.P. förevisat något sådant, ut 4 800 kr i sjuk- och friskvårdsbidrag i samband med slutlönen i januari 2008. Detta föranledde förbundet att, på L.P:s vägnar, kontakta bolaget för att efterhöra om L.P. kunde få även utbildningsbidraget utbetalt utan uppvisande av kvitto. Bolaget besvarade frågan nekande. Efter det kontaktade L.P. själv personalchefen C.K. (numera C.N.) och ställde frågor kring utbetalningen av bidraget varvid C.K. uppgav att det räckte att hon skickade in en faktura för att få utbildningsbidraget utbetalt.

Under våren 2008 anmälde sig L.P. till en pinch hitter-kurs, vilken hon önskade utnyttja bidraget för. Kursen är en sorts flygutbildning. I månadsskiftet maj/juni 2008 översände hon till bolaget ett brev med en begäran om betalning av bidraget och bifogade en kopia av fakturan avseende kursavgiften för utbildningen. Efter fråga från bolaget kompletterade hon begäran med en utbildningsplan. När någon utbetalning inte hade skett på förfallodagen den 17 juni 2008 kontaktade hon ånyo bolaget. Nästföljande dag meddelade bolaget, per brev, att utbildningen inte omfattades av överenskommelsen och att hon därmed inte var berättigad till bidraget. På grund av bolagets agerande slutförde hon inte utbildningen.

Arbetsgivarparterna har bl.a. invänt att L.P. inte uppfyllt avtalsvillkoren eftersom avtalet omfattade enbart "omskolningsutbildning" och då hon inte uppvisat något kvitto om att hon haft kostnader för genomgången utbildning under år 2008. Avtalet var emellertid inte inskränkt till viss utbildning på sätt

arbetsgivarparterna gjort gällande. Den utbildning hon ville gå var därutöver relevant för att göra henne mer anställningsbar. Avtalets krav på uppvisande av kvitto ska inte tolkas enligt sin bokstav utan det som avsågs var att hon kunde visa att hon hade en kostnad för utbildning. Ett krav på uppvisande av kvitto, dvs. erlagd betalning, får i vart fall anses som ett oskäligt avtalsvillkor. Det var bolagets agerande som ledde till att hon inte betalade utbildningen och inte kunde genomföra någon utbildning under år 2008.

Omständigheterna vid avtalets ingående

Driftsinskränkningarna och arbetsbristuppsägningarna föregicks av sedvanliga förhandlingar mellan bolaget och förbundet. Det stod på ett tidigt stadium klart att bolaget önskade frångå anställningsskyddslagens turordningsregler. Bolaget och förbundet träffade emellertid inget avtal om avsteg från dessa regler. Förbundet inriktade sina insatser på att försöka säkerställa så goda förutsättningar som möjligt för dem som bolaget önskade säga upp. De uppgörelser som träffades var enskilda uppgörelser mellan bolaget och de anställda och träffades alltså inte i form av kollektivavtal.

Förbundet hade kontakt med de medlemmar som berördes för att efterhöra deras önskemål. På förbundets initiativ tillkom ett erbjudande från bolaget om utbildningsbidrag till L.P. Förbundet, genom D.B., framförde därefter erbjudandet till L.P. Den 14 december 2007 översände D.J., regionchef för Norden på bolagets moderbolag i Storbritannien, till förbundet ett brev med en sammanställning av de villkor som samtliga berörda arbetstagare skulle erbjudas. I sammanställningen angavs bl.a. beträffande L.P.: "Given her age and position, I am prepared to provide up to Skr 50,000 in re-training payable upon provision of receipts during 2008". L.P. fick inte del av brevet.

I januari 2008 skickade bolaget ett förslag på överenskommelse till L.P., som var undertecknad den 11 januari 2008 av C.K. (numera C.N.). Avtalet var på svenska. Villkoret om utbildningsbidrag hade då den lydelse som redovisats inledningsvis. L.P. undertecknade avtalet den 24 januari 2008 och returnerade det därefter till bolaget.

Framförhandlandet av L.P:s avgångsvillkor skedde genom förhandlingar mellan företrädare för bolaget och förbundets företrädare. L.P. hade inte någon direkt kontakt med bolaget. I förhandlingarna deltog R.J. och D.B. från den lokala klubben och avdelningsombudsmannen H.B. Förbundets företrädare hade emellertid ingen fullmakt från L.P. och hade inte åtagit sig att som ombud eller syssloman företräda henne. Förbundet och dess företrädare var således förhindrade att för L.P:s räkning ingå något avtal om villkor för uppsägningen av henne. Att förbundet inom ramen för medbestämmandeförhandlingarna agerat för att få till stånd så goda villkor som möjligt för sina medlemmar innebär inte att förbundet var avtalspart i den överenskommelse som slöts mellan bolaget och L.P. Överenskommelsen är ingången mellan bolaget och L.P. och ska därför tolkas mot bakgrund av vad som förevar mellan dessa två parter.

Avtalets innebörd

Avtalsvillkoret "utbildning"

Av avtalets ordalydelse framgår att det ska vara fråga om bidrag till "utbildning". Av avtalstexten framgår på intet sätt att bidraget skulle vara inskränkt till viss form av utbildning, t.ex. i form av omskolning. Det är riktigt att D.J. använde termen "re-training", som får anses innebära omskolning på svenska. I den avtalstext parterna skrev under används dock inte den termen.

Parterna, bolaget och L.P., var inte heller överens om att med ordet "utbildning" avsågs att bidraget skulle vara inskränkt till att avse omskolningsutbildning. Det förelåg alltså ingen gemensam partsavsikt mellan bolaget och L.P. om att bidraget till utbildning skulle vara inskränkt på något sätt. Företrädare för bolaget och L.P. har över huvud taget inte diskuterat frågan. När förhandlingarna som sköttes av förbundet var klara skickade bolaget över förslaget till avtal till henne per post. Hon hade alltså att ta ställning till avtalsförslaget så som det skriftligen var formulerat. Av dess lydelse framgick inte att bidraget var villkorat till någon särskild form av utbildning.

Vid kontakterna mellan L.P. och förbundets företrädare lämnades inte heller någon information om att utbildningen skulle avse omskolning. Tvärtom uppgav D.B. för L.P. att hon skulle få använda bidraget för att bekosta valfri utbildning, t.ex. en florist- eller golfutbildning.

Att utbildningsvillkoret skulle avse endast omskolningsutbildning var heller aldrig föremål för diskussion mellan bolaget och förbundets företrädare. Att D.J. använde ordet "re-training" föranledde ingen reaktion från förbundets företrädare då bolaget under förhandlingarna endast talat om utbildningsbidrag och inte omskolningsbidrag.

Att avtalsvillkoret inte var inskränkt på något sätt stöds även av följande omständigheter. I D.J:s brev, av den 14 december 2007, med sammanställning av de villkor som samtliga berörda arbetstagare skulle erbjudas angavs att D.N. och R.J., som också erbjöds utbildningsbidrag, skulle få dessa förutsatt att utbildningen var "approved by the company before commencement". D.N:s och R.J:s eventuella utbildning skulle alltså först godkännas av bolaget till skillnad från vad som gällde för att L.P.

Avtalsvillkoret ”mot uppvisande av kvitto”

I överenskommelsen anges att utbildningsbidraget skulle betalas ut ”mot uppvisande av kvitto”. Med detta avsågs dock inte att det förelåg ett o villkorligt krav på just ett kvitto på så sätt att L.P. skulle visa att hon erlagt pengar för en utbildning utan vad som avsågs var att hon skulle styrka kostnaden för utbildningen, genom att t.ex. uppvisa en faktura. Kvittokravet diskuterades inte mellan bolaget, förbundet eller L.P.

Att avtalet hade den ovan angivna innebörden framgår av följande omständigheter. I avtalet angavs att hon hade rätt till sjuk- och friskvårdsersättning under uppsägningstiden ”mot uppvisande av kvitto”. Trots den formuleringen betalade bolaget ut 4 800 kr i sjuk- och friskvårdsbidrag i januari 2008, utan att L.P. förevisat något kvitto.

Hon fick också i början av år 2008 besked av bolaget, genom personalchefen, att det räckte med att uppvisa en faktura för att hon skulle få bidraget utbetalt. Att hon haft ett sådant samtal med personalchefen stöds av det faktum att hon i sin begäran om utbetalning hänvisar till ett samtal hon haft med henne i februari 2008.

Oskäliga avtalsvillkor

Om avtalets kvittokrav anses innebära att L.P. skulle visa att hon betalt en utbildning om 50 000 kr, är ett sådant avtalsvillkor oskäligt och bör lämnas utan avseende.

På arbetsmarknaden gäller vanligtvis att en arbetstagare som haft mindre utlägg i tjänsten erhåller betalning från arbetsgivaren först efter uppvisande av kvitto. När det gäller större kostnader för t.ex. utbildning förhåller det sig dock annorlunda enligt etablerad praxis. Detta gäller i synnerhet när arbetsgivaren åtagit sig att bekosta en utbildning inom ramen för anställningen men även i situationer då en arbetstagare är uppsagd. I de fallen krävs inte att arbetstagaren först betalar utbildningen och därefter får ersättning för sitt utlägg. Det anses oskäligt att en enskild arbetstagare ska behöva bära en kostnad i den storleksordning en utbildning normalt sett innebär.

Mot denna bakgrund får det anses oskäligt att L.P. som arbetslös skulle behöva betala kursavgiften för att därefter få bidraget utbetalt. Hon erhöll visserligen uppsägningslön om tolv månader och avgångsvederlag med 15 månadslöner, dvs. sammanlagt 27 månadslöner, som utbetalades i januari 2008. Dessa pengar skulle dock räcka under en lång tid. Dessutom placerade hon cirka hälften av ersättningen i en pensionsförsäkring.

Arbetsgivarparterna har därutöver invänt att L.P. inte genomfört någon utbildning under 2008 och därför inte varit berättigad till bidraget. L.P. påbörjade pilotutbildningens teoridel våren 2008. När det stod klart för henne att bolaget inte hade för avsikt att betala utbildningen avbröt hon den. Att L.P. trots vetskap om bolagets inställning till utbildningen skulle tvingas att fullfölja den och därmed också bära kostnaden för att i en senare process

kunna göra kravet gällande måste anses oskäligt. Därtill kommer att det är bolaget som förorsakade avbrottet.

Uppfyllt avtalsvillkoret ”utbildning”

Om avtalsvillkoret ”utbildning” får anses innebära krav på omskolning eller liknande så har pinch hitter-kursen varit att betrakta som en sådan utbildning. Den skulle ha ökat L.P:s anställningsbarhet. Den skulle ha kunnat bidra till att L.P. fick ett nytt arbete; antingen direkt genom en anställning inom flygbranschen eller indirekt genom att potentiella arbetsgivare får upp ögonen för henne i rekryteringsprocessen när det framgår att hon genomgått en annorlunda kurs, en pinch hitter-kurs.

L.P:s ekonomiska skada

Vid avtalsbrott ska den skadelidande försättas i samma ekonomiska situation som om avtalet hade fullföljts. L.P. önskade nyttja utbildningsbidraget fullt ut. På grund av bolagets avtalsbrott, underlåtenheten att betala bidraget, har hon inte kunnat göra det. Hon har därigenom av bolaget orsakats en ekonomisk skada motsvarande utbildningsbidragets belopp, dvs. 50 000 kr, vilket bolaget är skyldigt att utge till henne i form av skadestånd.

Sammanfattning av grunderna för talan

L.P. och bolaget träffade en överenskommelse om att bolaget till L.P. skulle utge ett utbildningsbidrag om 50 000 kr under år 2008, mot uppvisande av kvitto. L.P. översände i maj 2008 till bolaget en kopia av en faktura om förskottsbetalning avseende en flygutbildning som hon önskade gå. Överenskommelsen om utbildningsbidrag har inte varit inskränkt till att omfatta omskolningsutbildning eller en utbildning som syftade till att underlätta för henne att få ett arbete. Om det funnits en sådan inskränkning har den valda utbildningen uppfyllt det kravet. Även kvittokravet får anses uppfyllt i och med uppvisandet av fakturan. Kravet om att utbildningen skulle genomföras under 2008 har L.P. inte kunnat uppfylla på grund av bolagets agerande.

I andra hand ska kvittokravet och kravet om att utbildningen skulle genomföras under år 2008 jämkas och lämnas utan avseende då de är oskäliga avtalsvillkor.

Bolaget har, trots att betalningsskyldighet inträtt, inte utbetalat bidraget till L.P. och är därför skyldigt att utge motsvarande belopp i ekonomiskt skadestånd till henne.

Arbetsgivarparterna

Inget avtalsbrott

Förbundet kontaktade bolaget i början av år 2008 och frågade om L.P. kunde få utbildningsbidraget om 50 000 kr utbetalt, något som bolaget nekade. Bolaget mottog senare under våren 2008 en skriftlig begäran från L.P., daterad den 27 maj 2008, om att få utbildningsbidraget utbetalt. Hon hänvisade då till D.J:s brev av den 14 december 2007 och skrev "Given her age and position, I am prepared to provide up to SEK 50.000, in re-training" samt bifogade en faktura avseende kostnaden för en pinch hitter-kurs. Bolaget, som saknade kännedom om vad kursen innebar, begärde kompletterande uppgifter avseende kursinnehållet. När det stod klart för bolaget att kursen inte var av sådant slag att den skulle kunna leda till nytt arbete utan var av hobbykaraktär fick L.P. besked om att utbildningen inte omfattades av överenskommelsen.

Bolaget betalade alltså inte ut något bidrag till L.P. Den kurs hon begärde ersättning för omfattades inte av avtalet. Därutöver har hon inte uppvisat något kvitto på utlägg för någon utbildning. Hon har inte heller genomfört någon utbildning under år 2008.

Omständigheterna vid avtalets ingående

Förbundet förklarade, i den uppkomna arbetsbristsituationen, att man önskade förhandla om uppsägningsvillkoren för sina medlemmar, däribland L.P. L.P. sökte upp förbundet och uppgav att hon ville bli företräd av förbundet i förhandlingarna om hennes uppsägningsvillkor. Under förhandlingarna mellan förbundet och bolaget, som hölls på engelska, stod förbundet i tät kontakt med L.P. för att diskutera de villkor som skulle ingå i överenskommelsen. När förbundet för bolaget presenterade förslaget om "en omskolningspeng" till henne godtog bolaget det önskemålet och den föreslagna nivån på 50 000 kr. D.J. framförde dock att bolaget önskade tidsbegränsa bidraget till år 2008 och att utbetalning skulle ske mot uppvisande av kvitto. Förbundet accepterade detta efter att ha kontaktat L.P. Förbundets företrädare informerade henne även om att det var fråga om ett bidrag till en utbildning som skulle öka hennes möjligheter att få ett nytt arbete.

D.J. översände, den 14 december 2007, till H.B. en sammanställning om vad parterna kommit överens om. Därefter översattes villkoren till svenska av C.N. som också skickade en överenskommelse i svensk version till H.B. för synpunkter. Han anmärkte att den svenska texten i den aktuella klausulen inte överensstämde med D.J:s sammanställning då det i den svenska versionen angavs som ett ytterligare villkor att L.P:s utbildning först skulle godkännas av bolaget på samma sätt som skulle gälla för R.J. och D.N. Även L.P:s make påpekade denna avvikelse för bolaget. L.P. hade alltså tillgång till D.J:s sammanställning av den 14 december 2007. Avtalstexten justerades och översändes för underskrift av L.P. som därefter returnerade ett

underskrivet exemplar till bolaget. Det förekom alltså ingen direktkontakt mellan bolaget och L.P. med anledning av överenskommelsen.

Överenskommelsen slöts mellan L.P. och bolaget. Den ska dock tolkas i enlighet med vad förbundet och bolaget avsåg med densamma när den framförhandlades. Förbundet företrädde L.P. Hon är alltså bunden av vad bolaget och förbundet åsyftade med klausulen. Även för det fall att förbundet inte skulle anses ha uppträtt som L.P:s ombud vid förhandlingarna ska klausulen om bidrag till utbildning tolkas i enlighet med vad som förevar mellan förbundet och bolaget då förbundet under förhandlingarna fortlöpande informerade L.P. om villkoren. Hon var således väl införstådd med dessa. Detta stöds av det faktum att när hon i maj 2008 inkom med sin begäran om att utfå bidraget refererade hon inte till den svenska avtalstexten utan till D.J:s brev av den 14 december 2007 vari anges att det ska vara fråga om "re-training".

Avtalets innebörd

Avtalsvillkoret "utbildning"

Som redogjorts för ovan framförhandlades överenskommelsen mellan förbundet och bolaget. I sammanställningen, daterad den 14 december 2007, som låg till grund för den skriftliga överenskommelsen, framgår bl.a. att utbildningen skulle avse "re-training". Re-training betyder omskolning. Överenskommelsens "utbildning" är alltså en översättning av brevet "re-training" och parterna – bolaget, förbundet och L.P. – var vid förhandlingarna överens om att med utbildning avsågs sådan utbildning som skulle främja L.P:s möjligheter att få ett nytt arbete. Det förelåg således en samsyn om att bidraget avsåg ett omskolningsbidrag. Förbundet talade också om "omskolningspeng". L.P. var införstådd med att det inte var fråga om bidrag till utbildning av fritids- eller hobbykaraktär.

Partsavsikten i denna del återspeglas även i ett e-postmeddelande från H.B. till D.J. i vilket han, med anledning av den uppkomna tvisten, skrev: "I agree to your final decision to decline payment for flying lessons, but there are more to it. Your draft for agreement translated by C has not the same text in the Swedish version, more like training, not retraining".

Av protokollet från den lokala tvisteförhandlingen framgår att förbundet vid förhandlingarna ansåg att utbildningsbidraget skulle ha till syfte att underlätta för L.P. att finna en ny anställning. Förbundet delade således även efter det att tvist om bidraget uppstått bolagets uppfattning i frågan.

Vidare följer av överenskommelsens uppbyggnad att bidraget är villkorat. Beloppet skulle inte ha öronmärkts för utbildning i en egen klausul utan hade lika gärna kunnat ingå som en del i det villkorlösa avgångsvederlag som parterna kom överens om, om bidraget inte skulle vara villkorat.

Krav på kvitto

Bolaget uppställde ett krav på kvitto eftersom bolaget önskade förvissa sig om att bidraget skulle ersätta en faktisk kostnad. Med kvitto avsågs någon form av dokumentation om att betalning skett och inte en faktura. En faktura utvisar inte att det rör sig om en reell kostnad och kan därför inte ersätta kravet på kvitto.

C.N. har inte vid något tillfälle uppgett att en faktura kunde ersätta kravet på kvitto.

Oskäliga avtalsvillkor?

Avtalsvillkoret om kvitto kan inte anses oskäligt.

Utbildningsbidraget utgör en förmån som på intet sätt måste utnyttjas och ett krav på uppvisande av kvitto kan därför inte i sig anses som oskäligt.

Det bestrids att det skulle följa av praxis på svensk arbetsmarknad att det är oskäligt att kräva att en arbetstagare får ersättning för utbildning först efter att ha haft ett utlägg.

I januari 2008 utbetalade bolaget, i enlighet med överenskommelsen, uppsägningslön och avgångsvederlag om knappt 800 000 kr till L.P. Hon kan därmed inte anses ha befunnit sig i ekonomiskt trångmål i juni 2008. Hon var inte heller arbetslös, som förbundet påstått, då hennes anställning upphörde först i december 2008.

Avtalsvillkoret om ett års tidsram för genomförandet av en utbildning kan inte heller anses oskäligt. Det bör i sammanhanget noteras att bolaget som en förlikningsuppörelse erbjudit L.P. att förlänga tidsramen till och med juli 2010 mot uppvisande av faktura, vilket hon avböjt.

Kursens karaktär

En pinch hitter-kurs vänder sig primärt till anhöriga till privatflygare. Den syftar till att lära ut hur man som bisittare ska agera om piloten på grund av någon inträffad händelse, exempelvis en hjärtattack, blir oförmögen att landa planet. Den kunskap som deltagarna tillgodogör sig genom kursen är alltså enbart användbar vid utförande av en hobbyverksamhet och leder inte till arbete. Efter avslutad kurs erhåller deltagarna inte heller något certifikat, vilket annars är brukligt inom övriga pilotutbildningar.

Kursen uppfyller alltså inte villkoret att det skulle vara fråga om en omskolningsutbildning, en utbildning som främjade L.P:s möjligheter till nytt arbete.

Ingen ekonomisk skada

Det måste finnas en ekonomisk skada för att ekonomiskt skadestånd ska utgå på grund av avtalsbrott. L.P. har inte lidit någon ekonomisk skada på grund av det av det påstådda avtalsbrottet.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

L.P. har inte uppfyllt villkoren i överenskommelsen om utbildningsbidrag varför bolaget inte varit skyldigt att betala det fordrade beloppet. Bolaget har alltså inte brutit mot avtalet och är därmed inte skadeståndsskyldigt.

Den utbildning som L.P. önskade gå omfattades inte av avtalets villkor på utbildning, som skulle var en omskolningsutbildning i syfte att underlätta för henne att åter få ett arbete. Hon har därutöver varken genomfört någon utbildning under år 2008 eller uppvisat kvitto avseende en kostnad för någon utbildning.

Det föreligger inte skäl att jämka något av de uppställda villkoren för att utfå bidraget, då dessa inte varit oskäligen.

L.P. har i vart fall inte lidit någon ekonomisk skada till följd av bolagets agerande varför något skadestånd ändå inte ska utgå.

Domskäl

Twisten

I samband med att L.P. sades upp från sin anställning hos bolaget i december 2007 träffade bolaget och L.P. en skriftlig överenskommelse om villkoren för uppsägningen som bl.a. innehöll följande klausul.

Bolaget betalar bidrag för utbildning på SEK 50.000 under 2008 mot uppvisande av kvitto.

L.P. önskade gå en pinch hitter-kurs, en form av flygutbildning, som hon anmälde sig till under våren 2008. Hon skickade en kopia av en faktura avseende förskottsbetalning om 61 875 kr för utbildningen till bolaget och önskade att bolaget skulle betala ut det överenskomna bidraget om 50 000 kr till henne, vilket bolaget inte gjorde. Twisten gäller om bolaget genom att inte utbetala det av L.P. fordrade beloppet gjort sig skyldigt till avtalsbrott och om L.P. därigenom drabbats av någon ekonomisk skada.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med L.P. På begäran av arbetsgivarparterna har vittnesförhör hållits med bolagets tidigare ställföreträdare D.J., f.d. personalchefen C.N. (f.d. C.K.), R.J. och D.B., tidigare ledamöter i förbundets lokala fackklubb på bolaget, samt chefen för

Transportstyrelsens sektion för flygutbildningar A.P. Vidare har på begäran av båda parter vittnesförhör hållits med avdelningsombudsmannen H.B. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Närmare om tvisten

Parterna är oense om hur avtalsklausulen om utbildningsbidrag ska tolkas på två punkter och om den aktuella kursen som L.P. önskade gå uppfyllde avtalets villkor på utbildning och därutöver om det finns skäl för jämkning av klausulen enligt 36 § avtalslagen. Tvisten avser sammanfattningsvis

- om utbildningsbidraget är inskränkt till att endast omfatta en omskolningsutbildning eller i vart fall en utbildning i syfte att underlätta för L.P. att få ett nytt arbete,
- om i så fall en pinch hitter-kurs utgör en sådan utbildning,
- om kravet ”mot uppvisande av kvitto” är uppfyllt genom uppvisande av en faktura,
- om så inte är fallet, om kravet på kvitto är oskäligt och bör lämnas utan avseende,
- om kravet om att utbildningen skulle genomföras under år 2008 är oskäligt, och om
- L.P. lidit någon ekonomisk skada.

Arbetsdomstolen prövar först avtalets innebörd såvitt avser begreppet ”utbildning” och därmed sammanhängande frågor.

Begreppet ”utbildning”

I överenskommelsen anges att bolaget ska betala ett bidrag för ”utbildning”. Förbundet har gjort gällande att avtalet ska tolkas enligt sin ordalydelse och att därmed avses med ”utbildning” vilken utbildning som helst, dvs. utan någon form av inskränkning. Arbetsgivarparterna har invänt att vad avtalsparterna och även förbundets företrädare avsåg och vad L.P. var införstådd med var att det skulle vara fråga om en omskolningsutbildning eller en utbildning som skulle syfta till att underlätta för L.P. att få ett nytt arbete. Förbundet har bestritt att det förelegat någon sådan gemensam partsavsikt eller att L.P. insett att det var detta som bolaget avsåg och att vad som eventuellt förekommit mellan enbart bolaget och förbundets företrädare inte ska beaktas vid bedömningen av vad L.P. varit införstådd med.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning avseende klausulens innebörd såvitt gäller begreppet ”utbildning”.

Som förbundet har gjort gällande talar ordalydelsen i sig för att klausulen om utbildningsbidrag inte varit inskränkt till att omfatta någon viss form av utbildning. Frågan är då om klausulen ändå kan tolkas så att innebörden är att utbildningsbidraget skulle vara förbehållet sådana utbildningar som arbetsgivarparterna gjort gällande.

I den sammanställning som bolagets ställföreträdare, D.J., översände till förbundets ombudsman H.B., och som är daterad den 14 december 2007,

används begreppet "re-training". Parterna i målet är överens om att det uttrycket kan översättas med begreppet "omskolning" på svenska. Inget i utredningen ger dock, enligt Arbetsdomstolens mening, stöd för att någon av de inblandade parterna avsåg att, med vare sig begreppet "re-training" eller "utbildning", inskränka utbildningsbidraget till att omfatta en omskolningsutbildning i den meningen att utbildningsbidraget endast skulle omfatta utbildning för omskolning till ett nytt yrke. Av förhöret med D.J. framgår att vad han avsåg med begreppet "re-training" var att det skulle avse ett bidrag till en utbildning som skulle bidra till att återfå L.P. i arbete, en vidareutbildning. L.P. har i förhöret med henne uppgett att hon var av uppfattningen att hon skulle kunna använda utbildningsbidraget till vilken utbildning som helst, samtidigt som hon uttryckt sig om utbildningen i liknande ordalag som D.J. Hon har berättat att hon fick besked av förbundets företrädare att hon skulle kunna använda bidraget till i princip vad som helst "som kunde göra henne mer attraktiv på arbetsmarknaden". Hon har vidare berättat att hon uppfattat begreppet "utbildning" i avtalet som en utbildning som skulle kunna ge henne "större kompetens på arbetsmarknaden". Av dessa uppgifter kan Arbetsdomstolen inte komma till någon annan slutsats än att även L.P. var införstådd med att utbildningsbidraget var avsett för att nyttjas till att bekosta en utbildning som syftade till att underlätta för henne att få ett nytt arbete.

Att överenskommelsen åsyftat en arbetsmarknadsrelaterad utbildning stöds även av följande omständigheter. L.P:s make måste ha haft kännedom om den engelska texten vari det stod "re-training", eftersom han ostridigt till bolaget, innan avtalet undertecknades, påpekade att den svenska versionen av klausulen om utbildningsbidrag felaktigt tillförts ett villkor om godkännande av utbildningen från bolagets sida. Det får enligt Arbetsdomstolens mening anses uteslutet att han skulle ha agerat i frågan utan L.P:s vetskap eller uppdrag. Det anförda gör att det får hållas för visst att även L.P. vid avtalstidpunkten haft tillgång till texten vari begreppet "re-training" fanns.

Arbetsdomstolen finner således, mot denna bakgrund, utrett att L.P. varit införstådd med att utbildningsbidraget i vart fall inte skulle kunna användas till vilken utbildning som helst utan att bidraget var inskränkt till att bekosta en utbildning som skulle öka hennes anställningsbarhet.

Omfattar klausulen om utbildningsbidrag en pinch hitter-kurs?

Nästa fråga för Arbetsdomstolen att pröva är då om den utbildning som L.P. önskade få utbildningsbidraget utbetalt för är en utbildning i enlighet med klausulen, med den innebörd domstolen kommit fram till.

Bolaget har hävdade att en pinch hitter-kurs är av ren fritids- och hobby-karaktär medan förbundet gjort gällande att den mycket väl skulle kunna bidra till att öka L.P:s möjligheter att få ett nytt arbete. Förbundet har anfört att utbildningen skulle kunna öka hennes chanser till ett arbete inom t.ex. flygbranschen, men att en sådan utbildning även "sticker ut" i en meritförteckning och därmed ökar möjligheterna att komma i fråga för ett nytt arbete.

Det är upplyst i målet att en pinch hitter-kurs vänder sig till personer som följer med en privatflygare och avser att ge utbildning i flygning endast i sådan omfattning att den medföljande ska kunna landa planet om piloten av någon anledning blir inkapabel att göra det. A.P., som är chef för Transportstyrelsens sektion för flygutbildningar, har uppgett bl.a. följande. Utbildningen kommer ursprungligen från USA och vänder sig i första hand till anhöriga till en pilot i ett privatplan som följer med på flygningar, oftast en maka. Piloten sitter "i vänsterstolen" i planet. Syftet med kursen är att den som sitter bredvid "i högerstolen" i ett nödläge ska kunna ta över flygningen och landa. Kursernas längd är ofta under tio timmar. Utbildningen leder inte till något certifikat. Transportstyrelsen godkänner inte dessa kurser utan det är flygklubbarna själva som har ansvar för dessa.

L.P. har berättat bl.a. följande om valet av utbildning. Hon hade genom Trygghetsrådet fått kompletterande utbildning i bokföring och tyckte att en pinch hitter-kurs skulle kunna vara en bra kompetens att ta med i en meritförteckning. Hon hade även privata skäl till att vilja gå kursen då hennes make är pilot.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan vid en meritvärdering i en rekryterings-situation många omständigheter vara av betydelse i urvalsprocessen och det går därför inte att i generella termer entydigt fastslå vad som är en relevant utbildning i syfte att öka en persons anställningsbarhet. Vad som måste ha åsyftats i det här fallet, när en arbetsgivare åtar sig att bekosta en utbildning för en uppsagd arbetstagare, är dock en utbildning som typiskt sett ökar den uppsagdas anställningsbarhet. När det gäller den aktuella pinch hitter-kursen finner Arbetsdomstolen utrett att den i första hand har till syfte att öka tryggheten för piloten och den anhöriga som följer med i ett privatplan och domstolen gör bedömningen att den typiskt sett inte ger färdigheter eller kunskaper som ökar anställningsbarheten. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att kursen inte kan anses som en utbildning som, i någon relevant mening, skulle ha kunnat främja L.P:s möjligheter att få ett nytt arbete.

Slutsatsen av det anförda är att Arbetsdomstolen finner att den kurs som L.P. önskade erhålla utbildningsbidraget för inte omfattats av klausulen om

utbildningsbidrag och att bolaget alltså inte gjort sig skyldigt till något avtalsbrott när det inte betalade ut bidraget. Förbundets skadeståndstalan ska därmed avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att förbundets talan ska avslås. Vid denna utgång ska förbundet som förlorande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att ersätta Svensk Handel och Univar AB för deras rättegångskostnader med etthundranittiofemtusen (195 000) kr, varav 160 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Sören Öman, Inga Jerkeman,
Karl Olof Stenqvist, Inger Mattsson Kasserud, Ella Niia och
Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerau Malmström