

Sammanfattning

Ett avtal mellan en arbetstagare och dennes arbetsgivare om att arbetstagarens anställning mot viss ersättning skulle upphöra har förklarats ogiltigt med stöd av 30 § avtalslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-12-07
StockholmDom nr 92/11
Mål nr B 77/10**KLAGANDE**

C.C i Bagarmossen

Ombud: advokaten Toivo Öhman, Toivo Öhman Advokatbyrå AB,
Birger Jarlsgatan 2, 114 34 Stockholm**MOTPART**Stockholm Business Region AB, 556491-6798, Box 16282,
103 25 StockholmOmbud: advokaten Gunnar Bergström, Elmszell Advokatbyrå AB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm**SAKEN**

ogiltigförklaring av avtal

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts dom den 29 juni 2010 i mål T 9185-08

Tingsrättens dom, se bilaga.

C.C. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom ska bifalla hennes vid tingsrätten förda talan i huvudsaken, befria henne från ålagd skyldighet att utge ersättning för bolagets rättegångskostnader samt tillerkänna henne ersättning för egna rättegångskostnader vid tingsrätten.

Stockholm Business Region AB har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen har meddelat prövningstillstånd.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på C.C:s begäran spelats upp tingsrättens ljud- och bildupptagningar av förhören med henne samt med L.N. (endast ljudupptagning), K.S. (endast ljudupptagning) och V.A. Vidare har hållits ett kortare kompletterande förhör med C.C.

Härutöver har på båda parter begäran spelats upp tingsrättens ljud- och bildupptagningar av förhören med S.C. och L.H., samt på SBR:s begäran tingsrättens ljud- och bildupptagning av förhören med O.Z. och M.E. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom.

Domskäl

Den 29 oktober 2007 ingick C.C. ett avtal med bolaget, innebärande att hon mot ett avgångsvederlag motsvarande nio månadslöner sade upp sin anställning hos bolaget till upphörande den 31 december samma år. C.C. har därefter väckt talan mot bolaget och yrkat i första hand att avtalet ska förklaras ogiltigt enligt 30, 33 eller 36 § avtalslagen alternativt förutsättningsläran, och i andra hand att hon ska tillerkännas ekonomiskt och allmänt skadestånd på den grunden att avtalet är att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Sammanfattning av parternas ståndpunkter

Som grund för sitt förstahandsyrkande om ogiltighetsförklaring av avtalet har C.C. sammanfattningsvis anfört följande. Hon ingick avtalet eftersom hon av bolaget hade upplysts om att alternativet var att hon annars skulle bli uppsagd på grund av arbetsbrist till följd av att bolaget avsåg att dra ner på personalstyrkan. Bolagets påstående om arbetsbrist var emellertid felaktigt. Någon reell arbetsbrist förelåg inte. Syftet med bolagets olika åtgärder vid den aktuella tiden var helt enkelt att byta personal. Hon blev genom bolagets oriktiga påståenden förledd att ingå avtalet.

Bolaget har bestritt att det föreligger någon grund för att ogiltigförklara avtalet och har sammanfattningsvis anfört följande. Det förelåg en arbetsbrist-situation och C.C. hade därför lagligen kunnat sägas upp på denna grund. Bolaget ansåg emellertid att det var bättre att i stället hitta en avtalslösning i samförstånd med C.C.

Några rättsliga utgångspunkter

Det finns inget hinder mot att en anställning avslutas genom ett sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som parterna i detta mål har ingått. Ett sådant avtal är alltså rättsligt bindande, men det kan liksom andra rättshandlingar förklaras ogiltigt på olika grunder. C.C. har åberopat dels de bestämmelser om rättshandlingars ogiltighet som återfinns i 30, 33 och 36 §§ avtalslagen, dels den s.k. förutsättningsläran. Vad C.C. har anfört aktualiserar i första hand bestämmelsen i 30 § avtalslagen, som i korthet innebär att ett avtal inte är gällande mot någon som ingått avtalet efter att ha blivit svikligen förledd att göra det.

En regel av liknande beskaffenhet har kommit till uttryck i Arbetsdomstolens praxis i situationer där arbetstagares åtgärd att godta en överenskommelse om att anställningen ska upphöra har föranletts av arbetsgivaren och denne har uppträtt på ett sätt som måste anses stå i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller eljest är att bedöma som otillbörligt. I enlighet med de principer på vilka anställningsskyddslagen vilar har domstolen i sådana fall slagit fast att överenskommelsen inte är bindande för arbetstagaren (se exempelvis AD 1984 nr 102).

C.C:s talan och omständigheterna i målet aktualiserar bevisfrågor av samma slag som uppkommer vid s.k. fingerad arbetsbrist, dvs. i fall då arbetstagaren gör gällande att en uppsägning som motiverats med arbetsbrist i själva verket har företagits av skäl som har samband med arbetstagarens personliga förhållanden. Utgångspunkten är därvid, liksom i andra fall av uppsägning, att det är arbetsgivaren som har bevisbördan men att det ytterst är arbetsgivarens bedömning av behovet att genomföra en driftsinskränkning och dennas återverkningar som får bli avgörande för frågan huruvida arbetsbrist ska anses föreligga (jfr bl.a. prop. 1973:129 s. 123). När bedömningen i ett sådant fall avser en enstaka arbetstagare, görs det enligt Arbetsdomstolens praxis en mera nyanserad bevisbedömning. Det kan då under särskilda omständigheter finnas anledning att granska de av arbetsgivaren anförda företagsanknutna skälen betydligt mera ingående än som annars sker. Situationen i målet skiljer sig emellertid från uppsägningsfall av det angivna slaget därigenom att C.C. inte har blivit uppsagd, utan har ingått en överenskommelse med bolaget om att avsluta anställningen. I en tvist huruvida en sådan överenskommelse ska förklaras ogiltig är det arbetstagaren som har bevisbördan för de omständigheter som görs gällande som grund för talan.

Det anförda betyder att det är en förutsättning för bifall till C.C:s talan att hon kan styrka att bolaget har vilselett henne genom oriktiga uppgifter om arbetsbrist i bolagets verksamhet. En avgörande fråga är då om det faktiskt förelåg en arbetsbristsituation eller inte. Av viss betydelse för bedömningen av avsikten med bolagets handlande blir emellertid också huruvida det finns något som tyder på att bolaget har haft ett önskemål om att avsluta C.C:s anställning av skäl som var hänförliga till hennes personliga förhållanden. En ytterligare fråga är vilken betydelse bolagets påståenden om arbetsbrist hade för C.C. när hon ingick avtalet. Arbetsdomstolen går först in på denna fråga.

Vilken betydelse hade bolagets påstående om arbetsbrist för C.C. när hon ingick avtalet den 29 oktober 2007?

C.C. har skildrat hur bolagsledningen vid olika tillfällen från slutet av september 2007 lämnat information om att det fanns en avsikt att minska personalstyrkan i samband med en tilltänkt omorganisation. Hon har även berättat om hur den nya kommunikationschefen M.E. vid flera tillfällen från slutet av augusti 2007 talade med henne om olika alternativ för att avsluta hennes anställning, samt att detta under oktober 2007 konkretiserades såtillvida att hon informerades om att hon såsom sist anställd skulle komma att sägas upp på grund av arbetsbrist. I fråga om det möte mellan C.C. och O.Z. den 29 oktober 2007, vid vilket det i målet aktuella avtalet om avgångsvederlag ingicks, har det genom bådars berättelser framkommit att C.C. då ställdes inför alternativen att antingen ingå nämnda avtal, eller bli uppsagd på grund av arbetsbrist. C.C. har uppgett att hon bad att få ta kontakt med advokat för att kontrollera om bolaget verkligen hade rätt att säga upp henne, och att O.Z. då sade att om hon gick ut genom dörren utan att de hade kommit överens så skulle han verkställa uppsägningen. O.Z. har bekräftat att han kan ha uttryckt sig såsom C.C. har uppgett.

Det anförda innebär att det är klarlagt att bolagets uttalanden om sin avsikt att minska personalstyrkan och därvid säga upp C.C. på grund av arbetsbrist var av avgörande betydelse för C.C. när hon ingick överenskommelsen. Det är uppenbart att detta förhållande stod klart för bolagets företrädare.

Hade bolagets företrädare ett önskemål om att avsluta C.C:s anställning av skäl som var hänförliga till hennes personliga förhållanden?

Beträffande bolagets agerande gentemot C.C. under tiden innan parterna den 29 oktober 2007 ingick överenskommelsen har framkommit följande. I slutet av augusti 2007 förde M.E. på eget initiativ samtal med C.C. om ett eventuellt avslutande av hennes anställning. Liknande samtal på M.E:s initiativ förekom sedan vid ytterligare två tillfällen i september och tre tillfällen i oktober innan överenskommelsen slutligen ingicks den 29 oktober 2007 under medverkan av O.Z. Vid samtalen med M.E. erbjöds C.C. olika alternativ, såsom outplacement och avgångsvederlag. C.C. klargjorde vid samtliga dessa tillfällen att hon önskade fortsätta anställningen hos bolaget. M.E. har inför tingsrätten anfört att skälen för hennes förslag var att C.C. tidigare hade gett uttryck för att hon inte ville vara kvar hos bolaget. M.E. har också berättat att hon i samband med diskussionerna om C.C:s fortsatta anställningsförhållanden hade inhämtat referenser från hennes tidigare arbetsgivare och därvid fått höra negativa omdömen.

De angivna omständigheterna tyder enligt Arbetsdomstolens mening på att bolaget ansåg sig ha ett intresse av att avsluta C.C:s anställning av skäl som hade att göra med hennes lämplighet för fortsatt anställning. Detta konstaterande har visserligen inte någon omedelbar eller avgörande betydelse för den bedömning som domstolen har att göra i målet. Om det verkligen förelåg arbetsbrist hos bolaget, saknar det ju betydelse om bolaget också hade andra bevekelsegrunder för att vilja avsluta C.C:s anställning (jfr AD 1987 nr 34 och 1995 nr 149). Som har framgått i det föregående är den avgörande frågan i stället om bolaget avsiktligt har lämnat oriktiga uppgifter om arbetsbrist i verksamheten. Om uppgifterna om arbetsbrist skulle visa sig ha varit oriktiga, är det emellertid av intresse för bedömningen av bolagets handlande vilken syn bolagets företrädare hade på C.C:s lämplighet för fortsatt arbete.

Förelåg det arbetsbrist när avtalet ingicks?

Bolaget har i denna del anfört i huvudsak följande. När M.E. anställdes som ny kommunikationschef den 6 augusti 2007 fick hon i uppdrag att genomföra en förändring av kommunikationsavdelningen, på så sätt att denna skulle övergå till att driva en mer operativ verksamhet. Inför hösten 2007 fanns det också ett ekonomiskt behov av att minska personalstyrkan.

Kommunikationsavdelningen hade vid denna tid åtta heltidsanställda samt en deltidanställd. Av dessa nio personer var sex, inklusive kommunikationschefen, tillsvidareanställda. Budgeten gav utrymme för totalt sex anställda, inklusive kommunikationschefen. För en av visstidsanställningarna, nämligen den som innehades av S.C., gällde att hennes anställning skulle löpa till årsskiftet 2007/2008. För att matematiken skulle gå ihop, måste alltså en av

de tillsvidareanställda medarbetarna sägas upp. Av dessa hade M.E. kortast, och C.C. näst kortast, anställningstid. C.C. bedömdes inte ha tillräckliga kvalifikationer för M.E:s arbete som kommunikationschef och stod därför i tur för att sägas upp på grund av arbetsbrist. Det faktum att C.C. under sommaren 2007 hade gjort klart för bolaget att hon inte trivdes med arbetet och att hon saknade förtroende för såväl ledningen som sina kolleger bidrog till att den aktuella överenskommelsen träffades. Hon hade dessförinnan, den 17 oktober 2007, fått ett erbjudande om anställning som webbmaster/formgivare som hon avböjde.

Arbetsdomstolen går först in på frågan huruvida C.C. den 17 oktober 2007 erbjöds andra arbetsuppgifter hos bolaget, men tackade nej. Om bolagets uppgift om detta är riktig, skulle det tyda på att det i C.C:s fall förelåg arbetsbrist när avtalet ingicks den 29 oktober 2007 (jfr prop. 1973:129 s. 243 och AD 2009 nr 50). M.E. har under förhöret vid tingsrätten uppgett att hon uppmanade C.C. att bli webbmaster, men utan att få något klart svar. C.C. har emellertid bestämt förnekat att hon fick något formligt erbjudande. Ord står alltså mot ord. Arbetsdomstolen anser att bolaget inte har styrkt sitt påstående om att C.C. skulle ha avböjt ett erbjudande om annat arbete hos bolaget.

Genom den muntliga bevisningen i målet har klarlagts att personalen vid kommunikationsavdelningen den 28 september 2007 informerades om bolagets avsikt att minska antalet tillsvidareanställda. Beträffande de anförda budgetskälen har L.H. upplyst att bolaget under år 2007 hade belastats av stora pensionsskulder som inte fanns budgeterade, och att hon när M.E. anställdes informerade henne om att det fanns för många anställda i förhållande till budgeten. O.Z. har berättat att en av M.E:s uppgifter var att minska antalet fast anställda vid årsskiftet från sex till fem. Utredningen i dessa delar ger således i och för sig stöd åt bolagets uppgifter. Det finns emellertid omständigheter i målet som talar i annan riktning.

Om en arbetsgivare ser sig föranlåten att av ekonomiska skäl minska antalet anställda, ställer det sig naturligt att detta normalt sett genomförs genom att eventuella pågående visstidsanställningar får löpa ut. I målet har upplysts att S.C. i början av hösten 2007 hade en visstidsanställning som webbredaktör fram till årsskiftet 2007/2008. Det uttalade syftet att av budgetrelaterade skäl minska antalet tjänster med en person hade sålunda inom denna tidsram kunnat uppfyllas redan genom åtgärden att låta S.C:s anställning löpa ut. I stället valde bolaget att den 24 oktober 2007 – dvs. fem dagar före bolagets ultimatum till C.C. – ingå ett nytt anställningsavtal med S.C. om fortsatt visstidsanställning fr.o.m. den 1 januari t.o.m. den 30 juni 2008. Det anförda är svårt att förena med vad bolaget anfört om att det av ekonomiska skäl var nödvändigt att minska personalstyrkan. Det är visserligen ytterst arbetsgivaren som avgör huruvida den personal som ska utföra arbetet i verksamheten ska vara anställd tills vidare eller på viss tid (jfr AD 1996 nr 20). Några överväganden av det slaget synes det dock inte ha varit fråga om på bolagets sida. I detta fall tillkommer nämligen den omständigheten att S.C. den 19 december 2007, kort efter det att C.C. lämnat arbetsplatsen, blev

anställd tills vidare hos bolaget. Redan det anförda motsäger bolagets påståenden om arbetsbrist av budgetrelaterade skäl.

Vidare har upplysts att M.E. och presschefen K.G. den 17 oktober 2007 – alltså en dryg vecka innan bolaget träffade avtalet med C.C. – träffade en uppgörelse om att K.G. mot avgångsvederlag skulle lämna sin anställning vid årsskiftet. Denna omständighet synes ha inneburit att bolagets uttalade syfte att minska antalet tillsvidareanställda med en tjänst blev uppfyllt.

Bedömningen av frågan om det förelåg arbetsbrist ska i princip gälla situationen när avtalet mellan bolaget och C.C. ingicks den 29 oktober 2007, även om omständigheter i tiden efter avtalet är av intresse i bevishänseende. Det är ostridigt att projektledaren för kommunikation K.S. sade upp sig den 6 november 2007 och att bolaget inom en vecka därefter annonserade ut sammanlagt tre tjänster som pressansvarig/skribent, webbmaster/formgivare samt projektledare. Bolaget utannonserade alltså tre lediga anställningar en kort tid efter det att tre tillsvidareanställningar avslutats. Av intresse är vidare att M.E. i ett mejl till bl.a. S.C., K.G., C.C. och K.S. den 14 november 2007 angav att de två senast utannonserade tjänsterna skulle vara ”ersättningar för de två vakanser som uppstår i och med att C. och K. slutar”. M.E. har visserligen uppgett att hon när antalet utannonserade tjänster påtalades insåg att hon hade begått ett misstag. M.E:s uppgift om att annonseringen gjordes av misstag framstår dock inte som trovärdig.

De nu anförda omständigheterna ger enligt domstolens mening belägg för att bolaget i själva verket inte gjorde bedömningen att det fanns skäl att minska personalen av budgetrelaterade skäl. Utredningen får med andra ord anses utvisa att det inte var fråga om en sådan arbetsbristsituation som bolaget har gjort gällande.

Ska överenskommelsen den 29 oktober 2007 förklaras ogiltig?

Vad domstolen har anfört i det föregående innebär sammanfattningsvis dels att bolagets uttalanden om arbetsbrist hade avgörande betydelse för C.C. när hon ingick överenskommelsen, dels att dessa uttalanden var oriktiga. Vad som framkommit om bolagets syn på C.C:s lämplighet för fortsatt anställning och om övriga omständigheter föranleder slutsatsen att bolagets företrädare gjorde dessa oriktiga uttalanden i syfte att förmå henne att acceptera överenskommelsen. Hon blev med andra ord svikligen förledd att ingå denna. Överenskommelsen den 29 oktober 2007 mellan bolaget och C.C. ska på grund av det anförda förklaras ogiltig.

Rättegångskostnader

Det anförda betyder att C.C:s talan ska bifallas. Vid denna utgång ska hon befrias från skyldigheten att betala bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten samt tillerkännas ersättning för sina rättegångskostnader i båda instanserna.

C.C. har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader vid tingsrätten med 398 950 kr, varav 398 250 kr avser ombudsarvode inklusive mervärdesskatt. Bolaget har överlämnat åt domstolen att bedöma skäligheten av det yrkade arvodesbeloppet. Vid bedömningen av den arbetsinsats som skäligen får anses ha varit påkallad för tillvaratagande av C.C:s rätt anser Arbetsdomstolen att ersättningen för ombudsarvode bör bestämmas till 300 000 kr inklusive mervärdesskatt.

C.C. har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 309 000 kr, avseende ombudsarvode inklusive mervärdesskatt. Bolaget har även i detta fall överlämnat åt domstolen att bedöma beloppets skälighet. Det har i Arbetsdomstolen varit fråga om i allt väsentligt samma processmaterial som vid tingsrätten. Mot den bakgrunden anser Arbetsdomstolen att ersättningen för ombudsarvode bör bestämmas till 125 000 kr inklusive mervärdesskatt.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 1 förklarar Arbetsdomstolen att avtalet den 29 oktober 2007 mellan Stockholm Business Region AB och C.C. är ogiltigt.
2. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 2 förordnar Arbetsdomstolen
 - a) att C.C. befrias från skyldigheten att ersätta Stockholm Business Region AB för dess rättegångskostnader vid tingsrätten,
 - b) att bolaget förpliktas att ersätta C.C:s rättegångskostnader vid tingsrätten med 300 700 kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 29 juni 2010 till dess betalning sker.

3. Stockholm Business Region AB förpliktas att ersätta C.C. för hennes rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 125 000 kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Inger Andersson, Mårten Holmström, Claes Frankhammar, Rigmor von Zweigbergk, Birgitta Widén och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Woxner

Tingsrättens dom (ledamöter: Karin Sigstam, Jakob Hedenmo och Max Glanzelius)

YRKANDEN M M

C.C. har i första hand yrkat att avtalet mellan henne och Stockholm Business Region AB ("SBR") av den 29 oktober 2007 förklaras ogiltigt.

C.C. har i andra hand yrkat att SBR förpliktas att till henne utge ekonomiskt skadestånd med 115 500 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 38 500 kr från den 25:e i var och en av månaderna oktober, november och december 2008 tills full betalning sker samt ett allmänt skadestånd med 80 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan, den 28 juni 2008, tills full betalning sker.

SBR har bestritt käromålet. Beräkningarna av yrkad ränta har vitsordats som skäligen i och för sig. För det fall allmänt skadestånd ska utgå har SBR yrkat att detta jämkas betydligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

C.C.

Yrkandet i första hand

Det avtal som träffades den 29 oktober 2007, om att C.C:s anställning hos SBR mot viss ersättning skulle upphöra per den 31 december 2007, har tillkommit under sådana omständigheter att det ska ogiltigförklaras enligt 30, 33 eller 36 §§ avtalslagen alternativt enligt förutsättningsläran.

Avtalet, som initierades av SBR, tillkom genom sådant svikligt förledande från SBR:s sida som avses i 30 § avtalslagen och som bestod i att SBR avsiktligt vilseledde C.C. genom att påstå att man avsåg reducera antalet anställda trots att man planerade att nyanställa annan personal, vilken plan också fullföljdes genom utannonsering av tre tjänster hos bolaget en kort tid efter att parterna ingick avtalet. Härav följer också att omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana att det jämlikt 33 § avtalslagen skulle strida mot tro och heder att åberopa rättshandlingen mot C.C.

Av samma anledning är avtalet vidare så oskäligt att det ska lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen, i synnerhet som C.C. såsom arbetstagare intog en underlägsen ställning i avtalsförhållandet och fick så felaktig information att hon inte hade någon reell valmöjlighet.

SBR:s påstående om övertalighet och att man avsåg reducera antalet anställda, tillsammans med omständigheten att C.C. hade kortast anställningstid, var en förutsättning för att C.C. ingick avtalet. Detta måste ha varit uppenbart för SBR. Då förutsättningen var felaktig ska avtalet ogiltigförklaras även enligt förutsättningsläran.

Yrkandet i andra hand

Avtalet träffades på SBR:s initiativ och tillkom på sådant sätt att det är att jämföra med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Vid sammanträffande med SBR:s verkställande direktör O.Z. den aktuella dagen hävdade denne att SBR hade saklig grund för uppsägning av C.C., på grund av arbetsbrist och övertalighet, och hotade henne med att hon skulle bli uppsagd med en månads uppsägningstid om hon inte omedelbart undertecknade avtalsförslaget och avstod från kontakt med den advokat som hon bad att få konsultera. C.C. gavs inte skäligt råd för att ta ställning till avtalsförslaget. Dessförinnan hade hon även successivt frysts ut från sina arbetsuppgifter. Då det inte förelåg någon arbetsbrist förelåg inte heller saklig grund för uppsägning.

C.C. har rätt till ekonomiskt skadestånd på grund av den oriktiga uppsägningen. Då hon endast hade 12 påbörjade anställningsmånader vid anställningens upphörande är det ekonomiska skadeståndet enligt 39 § anställningsskyddslagen begränsat till 12 månadslöner. C.C. har erhållit nio månadslöner som avgångsvederlag, varför skadestånd motsvarande tre månadslöner à 38 500 kr ska utgå.

C.C. har även rätt till allmänt skadestånd på grund av den oriktiga uppsägningen. Yrkat belopp är skäligt.

SBR

I första hand har C.C:s anställning hos SBR upphört den 31 december 2007, genom en giltig överenskommelse mellan parterna den 29 oktober 2007.

Avtalet har inte tillkommit på ett sådant sätt att det kan jämföras med en uppsägning från SBR:s sida.

I andra hand har C.C:s anställning hos SBR upphört den 31 december 2007, genom en sakligt grundad uppsägning av henne på grund av arbetsbrist.

Processuellt yrkande

SBR har yrkat att tingsrätten avvisar förutsättningsläran som grund för C.C:s förstahandsyrkande, då denna grund åberopats först vid huvudförhandlingen.

PARTERNAS TALAN**C.C.**

C.C. anställdes på SBR:s kommunikationsavdelning den 29 januari 2007 som projektledare med ansvar för webb. Anställningen inleddes som en provanställning som sedermera övergick i en tillsvidareanställning.

C.C. hade en mycket bred yrkesmässig bakgrund, med bl a erfarenhet som informatör, webbhandläggare samt tidnings- och radiojournalist. Under 2001-2003 gick C.C. arbetslös i ca ett och ett halvt år, vilket hon upplevde

som mycket besvärande. Det var därför väldigt positivt för henne att därefter återigen komma in på arbetsmarknaden genom olika tidsbegränsade anställningar inom Stockholms stad och sedermera hos SBR.

Den 8 juni 2007 tog den dåvarande kommunikationschefen A.R. kontakt med C.C. för att höra hur hon mår och trivdes, då hennes provanställning snart skulle kunna komma att övergå i en tillsvidareanställning. C.C. berättade att hon inte trivdes då det fanns för begränsade resurser och att samarbetet med den konsult de använde för webben inte fungerade tillfredställande. Hon berättade även att hon börjat söka andra anställningar. Hon ansåg att det var lika bra att vara helt ärlig, så att SBR hade riktiga förutsättningar inför beslutet om en eventuell fast anställning för henne.

Den 6 augusti 2007 tillträdde en ny kommunikationschef, M.E. Hon hade fått i uppdrag att genomföra en omorganisation på kommunikationsavdelningen och hade uppenbarligen blivit informerad av A.R. om vad C.C. sagt. I slutet av augusti 2007 tog M.E. kontakt med C.C. och sade sig ha fått kännedom om att hon inte trivdes. C.C. var då lika ärlig som hon varit mot A.R. och berättade samma saker för henne. M.E. aktualiserade då frågan om outplacement för C.C., som en hjälp för henne att hitta ett nytt jobb.

Den 10-11 september 2007 skulle avdelningen iväg på en konferens i Grinda. Konferensen skulle handla om avdelningens framtid. Någon vecka innan konferensen frågade M.E. om C.C. orkade följa med. C.C. blev mycket förvånad över frågan, och det var tydligt för henne att M.E. ansåg att hon inte hade på konferensen att göra.

Den 5 september återkom M.E. till C.C. och presenterade alternativet att SBR kunde ordna med outplacement för henne under en månads uppsägningstid. C.C. klargjorde direkt att hon inte var intresserad och sa att hon inte tänkte säga upp sig om hon inte hade ett annat arbete klart först. M.E. föreslog då att C.C. istället kunde få ett avgångsvederlag uppgående till tre månadslöner, om hon valde att säga upp sig, men hon avvisade även detta förslag. M.E. tog även upp att O.Z., SBR:s verkställande direktör, möjligen kunde höra sig för om det fanns möjlighet att hitta ett jobb åt C.C. i någon annan del av koncernen eller inom Stockholms stad i stort.

Under konferensen i Grinda den 10-11 september 2007 presenterades en ny struktur för kommunikationsavdelningen. Den 28 september 2007 hölls ett avdelningsmöte, vid vilket man diskuterade bemanningsfrågor. Huvudbudskapet var att SBR från och med den 1 januari 2008 skulle minska bemanningen på kommunikationsavdelningen från sex tjänster till fem. Det skulle vidare bli nya titlar på de fasta tjänsterna. De tjänster som skulle ingå i den nya organisationen var två projektkoordinatorer, en skribent, en webbmaster/formgivare och en webbredaktör. C.C:s tjänst som projektledare webb fanns inte med i planerna för den nya organisationen.

Vid den här tidpunkten fanns fem fast anställda och en visstidsanställd på avdelningen. De fasta tjänsterna innehades av K.S., M.S. och A.T. (samtliga med titeln projektledare kommunikation), K.G. (presschef) samt C.C.

(projektledare webb). Visstidsanställningen innehades av S.C., som arbetade som webbredaktör. I den nya organisationen skulle det finnas en fast anställd webbredaktör.

Den 1 oktober 2007 frågade C.C. M.E. om den omständigheten att en tjänst skulle bort på avdelningen innebar att S.C. skulle försvinna från avdelningen, då hennes visstidsanställning skulle löpa ut vid årsskiftet 2007/2008. Hon fick svaret att S.C. inte skulle beröras av framtida uppsägningar, då hon hade fått sin visstidsanställning förlängd till den 31 mars 2008, och att det därför var någon annan som skulle bli uppsagd. Den 9 oktober 2007 hölls ett nytt avdelningsmöte, vid vilket man gick igenom vem som skulle komma att göra vad i den nya organisationen, på basis av vad som diskuterats på Grindakonferensen. Det visades bland annat en bild över arbetsfördelningen på kommunikationsavdelningen, på vilken C.C. inte fanns med som projektledare webb. Då detta påpekades skrevs hennes namn in på bilden för hand. Enligt den information som gavs på mötet samt de arbetsbeskrivningar som skickades ut den 15 oktober 2007 skulle bemanningen på kommunikationsavdelningen från och med årsskiftet bestå av fem fast anställda personer, varav en presschef, två projektledare, en webbmaster/formgivare och en webbredaktör. Den 16 oktober 2007 hölls ett nytt avdelningsmöte. På detta möte informerades om att bemanningen istället skulle komma att bestå av sex fasta tjänster, varav en presschef, tre projektledare, en webbmaster/formgivare och en webbredaktör. Därutöver skulle S.C:s projektanställning som webbredaktör finnas kvar till och med mars 2008.

Under september/oktober 2007 blev det allt tydligare att M.E. låste ute C.C. från avdelningens verksamhet. Hon fick mycket lite information och det var klart att M.E. avsåg att få bort henne från avdelningen. Bland annat hade M.E. tagit över all kontakt med webbkonsulten Drop It, trots att det ingick i C.C:s arbetsuppgifter att sköta kontakterna med de externa webbkonsulterna.

Den 17 oktober 2007 berättade M.E. för C.C. att den tjänst som skulle kunna komma ifråga för henne var tjänsten som webbmaster/formgivare. Det var emellertid inte fråga om att C.C. erbjöds tjänsten, utan den nämndes i förbigående. M.E. var mer fokuserad på att komma till en uppgörelse med C.C. och presenterade två nya alternativ. Det ena innefattade outplacement samt sex månadslöner i avgångsvederlag och det andra innefattade sex månadslöner i avgångsvederlag om C.C. lämnade sin anställning direkt. M.E. klargjorde att SBR avsåg att "börja bakifrån" när det gällde uppsägningar och C.C. var "sist in". Hon ville ha besked om hur C.C. ställde sig till de erbjudna alternativen senast den 19 oktober 2007. Samma dag skickade hon dessutom ett mejl till C.C., där hon upplyste om att outplacement-konsulterna var Arena eller Arbetsförmedlingen, att C.C. kunde komma att bli arbetsbefriad, att det troligen skulle komma att bli fråga om någon typ av överlämning av arbetsuppgifter samt att avgångsvederlaget kunde betalas ut i två delposter kring årsskiftet eller en klumpsumma efter årsskiftet. Samma dag träffade M.E. och presschefen K.G. en uppgörelse som innebar att K.G. skulle lämna sin anställning vid årsskiftet mot ett avgångsvederlag.

Den 19 oktober 2007 träffades C.C. och M.E. på nytt. C.C. gjorde då klart att hon inte på bara två dagar kunnat ta ställning till en så stor fråga som avslutandet av hennes anställning, utan att hon behövde ytterligare betänketid. De enades om att träffas igen den 24 oktober 2007. Vid detta påföljande möte tackade C.C. nej till de erbjudanden hon fått den 17 oktober 2007. Hon upplyste M.E. om att hon tänkte sluta när hon fått ett nytt arbete. M.E. sa då att C.C. blivit erbjuden tjänsten som webbmaster, men att hon inte var kvalificerad och att hon numera inte var erbjuden tjänsten. M.E. sa även att det skulle försvinna personer från avdelningen och att det bara skulle bli fyra tjänster kvar. C.C. blev mycket upprörd av den lämnade informationen och sa till M.E. att det hon gjorde var olagligt. Samma dag, den 24 oktober 2007, träffade SBR ett avtal med S.C. om förlängning av hennes tjänst som webbredaktör till och med juni 2008.

Den 26 oktober 2007 fick C.C. ett mejl från M.E. där hon begärde att få inloggningsuppgifter för en webbkonsult. Detta förvånade C.C. då det var hon som brukade ha kontakt med webbkonsulterna. Hon gick därför in till M.E. och frågade varför det skulle tas in en extern konsult. M.E. hänvisade till att de två skulle ha ett möte samma eftermiddag och att C.C. skulle bli uppsagd. Detta gjorde C.C. mycket upprörd. Hon tog därför kontakt med personalchefen V.A. och frågade om SBR verkligen fick ta in en extern konsult för att sköta C.C:s arbetsuppgifter samt berättade om de erbjudanden till uppgörelser hon fått. V.A. tyckte då att C.C. själv kunde komma med ett motbud. I affekt skrev C.C. ett motförslag, som innefattade att hon skulle säga upp sin anställning till upphörande den 1 januari 2008 mot ett avgångsvederlag om tolv månadslöner, vilket hon överlämnade till M.E. På eftermiddagen samma dag hölls ett möte mellan C.C. och M.E., där även G.L. från arbetsgivarorganisationen KFS närvarade. G.L. informerade C.C. om att hon skulle sägas upp på grund av övertalighet och arbetsbrist. Avdelningen behövde omorganiseras, annars var det risk för nedläggning. C.C. begärde att få uppsägningen skriftligt och efterhörde om man hade förhandlat med facket, vilket hon fick beskedet att man hade gjort per telefon. C.C. sa till de båda övriga att hon betraktade uppsägningen som lagstridig och att hon tänkte stämma SBR. Detta upprörde G.L., som sa att SBR inte hade behövt erbjuda C.C. något avgångsvederlag alls. C.C. frågade vilka tjänster som skulle vara kvar, och fick beskedet att organisationen skulle bestå av en presschef, två projektledare, en webbmaster/formgivare och en webbredaktör. Det var alltså fråga om fem fasta tjänster. Hon upplystes även om att den enda lediga tjänsten var presschefstjänsten, men att hon inte hade tillräckliga kvalifikationer för den tjänsten. C.C. frågade varför hon inte var kvalificerad för tjänsten som presschef och bad att få en specifikation av kvalifikationskraven, varvid G.L. svarade att SBR inte behövde redovisa dessa krav för henne, utan endast för facket. C.C. frågade även om tjänsten som webbmaster/formgivare skulle utannonseras. Hon fick då svaret att man skulle se om den kunde gå till någon annan på avdelningen. Hon frågade även om webbredaktörstjänsten och fick svaret att den innehades av S.C., som inte omfattades av turordningsreglerna då hon hade en visstidsanställning. Samtalet avslutades med att C.C. begärde att återigen få grunden för uppsägningen redovisad, och hon fick svaret att grunden var arbetsbrist då bemanningen skulle minskas med en person. C.C:s egna

förslag till slutuppgörelse berördes inte. Efter mötet träffade hon V.A., som tyckte att hon skulle kontakta O.Z., vilket hon också gjorde genom att skicka ett sms till honom samma eftermiddag. Senare på eftermiddagen meddelade M.E. de övriga på avdelningen att C.C. blivit uppsagd.

Under helgen den 27-28 oktober 2007 var C.C. förvirrad över rättsläget och rådgjorde därför med ett antal bekanta. Hon tog bland annat kontakt med L.N. som hade en bakgrund som personalvetare. Han förklarade för henne att arbetsgivaren fritt kan bestämma vilka kvalifikationskrav som ska gälla för nya tjänster på arbetsplatsen.

På förmiddagen den 29 oktober 2007 hörde O.Z. av sig och bad om ursäkt för att han inte återkopplat tidigare. Han sa att han ägnat morgonen åt att uppdatera sig kring läget på avdelningen och att han även haft kontakt med arbetsgivarorganisationen KFS och fått bekräftat att SBR hade rätt att säga upp C.C. på grund av arbetsbrist. Hon frågade O.Z. om kvalifikationskraven för presschefstjänsten, men dessa ville han inte specificera. C.C. var mycket upprörd och hon sa att hon tvivlade på att det var lagligt att säga upp henne och att hon eventuellt skulle stämna SBR om hon blev uppsagd. O.Z. tog då återigen upp frågan om avgångsvederlag. C.C. meddelade att hon inte ville ha pengar, utan att hon ville arbeta kvar tills hon hittat ett annat arbete. O.Z. klargjorde då att hon kunde välja mellan att bli uppsagd med en månads uppsägningstid eller säga upp sig själv och få ett avgångsvederlag. Han ville inte acceptera C.C:s bud om tolv månadslöner, men sa att de måste kunna mötas. C.C. sänkte sitt tidigare bud till ett avgångsvederlag om elva månadslöner, men inte heller detta bud kunde O.Z. acceptera. Hon upprepade återigen att hon betvivlade att en uppsägning av henne skulle vara laglig och hon sa att hon ville ta kontakt med en advokat innan hon bestämde sig. O.Z. blev då arg och svarade att om C.C. lämnade rummet utan att de var överens så skulle han omedelbart verkställa uppsägningen. C.C. var förvirrad över den information hon fått av arbetsgivaren, att det bara skulle finnas fem tjänster kvar och att det endast var presschefstjänsten som var ledig. Hon fick inte informationen att gå ihop. Men eftersom hon hade fått klart för sig att arbetsgivaren är fri att bestämma vilka kvalifikationskrav som ska gälla för varje tjänst så vågade hon inte ta striden om presschefstjänsten. Hon saknade även egen erfarenhet av arbete som chef. Hon accepterade därför O.Z:s erbjudande om att hon skulle säga upp sig mot ett avgångsvederlag om nio månadslöner.

På ett avdelningsmöte den 6 november 2007 informerade M.E. de anställda om att bolaget hade problem med en stor pensionsskuld. Senare samma dag sa K.S. upp sin anställning som projektledare kommunikation till upphörande den 14 december 2007.

Den 7 november 2007 utannonserades en tjänst som pressansvarig/skribent till kommunikationsavdelningen. Det var alltså inte längre fråga om en chefstjänst, vilket var den information C.C. tidigare fått. Den 13 november 2007 utannonserades en tjänst som webbmaster/formgivare och en tjänst som projektledare till kommunikationsavdelningen. För C.C. kom detta som ett bombnedslag. Hon hade ju fått veta att tjänsten som webbmaster/formgivare

skulle gå till någon annan på avdelningen och K.S. hade just sagt upp sig från sin anställning som projektledare. När annonserna lades ut blev det mycket upprörd stämning på kommunikationsavdelningen. Det kunde konstateras att tre av de anställda på kommunikationsavdelningen hade sagt upp sig och att SBR, trots att bolaget skulle dra ner sin bemanning från sex till fem fasta tjänster, utannonserade tre nya tjänster. Som svar på personalens frågor skickade M.E. ett mejl till de anställda på kommunikationsavdelningen och upplyste dem om att de två senast utannonserade tjänsterna var ersättningar för de två vakanser som skulle uppstå i och med att C.C. och K.S. slutade samt att bolaget vidare sökte en pressansvarig-/skribent. Samma dag skickade C.C. ett mejl till O.Z. och krävde en förklaring. Det var ju tydligt att SBR inte avsåg att dra ner bemanningen till fem tjänster. Även K.G. krävde ett klagörande i ett mejl till M.E. samma dag. Varken M.E. eller O.Z. svarade emellertid på frågorna om bemanningen. Som svar på mejlet till O.Z. fick C.C. ett mejl från M.E., i vilket hon kort och gott skrev att SBR och C.C. hade en överenskommelse som gällde i och med att hon accepterat villkoren. Den 19 november 2007 skrev C.C. ett påminnelsemejl till O.Z. och upplyste honom även om att hon skulle komma att skicka information om hur illa omorganisationen skötts till O.Z:s överordnade. Han svarade samma dag att han ansåg att M.E:s svar till C.C. täckte vad som borde sägas.

Den 20 november 2007 hölls ett mycket upprört avdelningsmöte där de anställda frågade om de tre utlysta tjänsterna. M.E. uppgav då att annonsen avseende projektledartjänsten skulle dras tillbaka. Som skäl uppgav hon problemen med den stora pensionsskulden. Men pensionsskulden var ju känd redan innan annonsen lades ut. Annonsen drogs alltså tillbaka. Tjänsten tillsattes emellertid ändå vid ett senare tillfälle, fast med en konsult.

Den 26 november 2007 informerade M.E. personalen om att de tre kommande avdelningsmötena skulle ställas in. Den 27 november 2007 skrev C.C. ett åtta sidor långt mejl till sexton av de högsta politikerna och elva ledande tjänstemän inom Stockholms stad, där hon beskrev och protesterade mot hela händelseförloppet kring omorganisationen på SBR:s kommunikationsavdelning.

Den 14 december 2007 blev C.C., K.S. och K.G. arbetsbefriade på M.E:s initiativ.

Den 19 december 2007 anställdes S.C., som var visstidsanställd till och med juni 2008, tillsvidare på en tjänst som projektledare webb. Samma dag anställdes S.H. tillsvidare på tjänsten som webbmaster/formgivare. Den 28 januari 2008 anställdes P.H. tillsvidare på tjänsten som pressansvarig/skribent, men redan i december 2007 hade rekryteringsfirman fått beskedet att P.H. var klar för anställningen. Utöver dessa tjänster, som alltså i praktiken fylldes redan i december 2007, projektanställdes Y.L. och J.H. i januari 2008. Den 3 mars 2008 engagerades L.S. som konsult på en tjänst som projektledare kommunikation. Hennes arbetsbeskrivning var samma som till den projektledartjänst som utannonserades den 13 november 2007 och som senare drogs tillbaka.

Det kan konstateras att det på SBR våren 2008 fanns fem fasta tjänster, varav en pressansvarig, två projektledare, en projektledare webb och en webbmater. Dessutom fanns en projektanställd webbredaktör, en projektledare kommunikation på konsultbasis samt en ytterligare konsult. Totalt fanns alltså åtta anställda.

Det finns inte ett enda ledningsgruppsprotokoll från hela den relevanta tidsperioden där det nämns att det var aktuellt att minska bemanningen på avdelningen. C.C. är övertygad om att detta aldrig heller var SBR:s avsikt. Avsikten var att byta ut personal.

SBR

SBR är ett kommunalägt bolag med ca 15 anställda. Bolaget ingår i koncernen Stockholms Stadshus AB, som har som övergripande uppgift att marknadsföra Stockholm som etablerings- och besöksort. Koncernen har ca 70 anställda.

C.C. anställdes av SBR den 29 januari 2007 som projektledare med ansvar för webbfrågor. Hon var först provanställd och sedermera, från den 30 juli 2007, tillsvidareanställd. M.E. anställdes av SBR som kommunikationschef den 6 augusti 2007. Redan innan M.E. anställdes hade det fattats beslut om att förändra inriktningen för verksamheten på kommunikationsavdelningen. Förändringen skulle innebära att kommunikationsavdelningens verksamhet blev mer operativ. Tanken var att avdelningen i princip skulle fungera som en reklambyrå, med kompetens att utföra sina sysslor med företrädesvis egna resurser. M.E. fick i uppgift att genomföra omorganisationen. I M.E:s uppdrag låg även att genomföra en personalminskning på kommunikationsavdelningen. Budgeten hade ett utrymme för totalt sex heltidsanställda och vid den här tiden fanns totalt åtta heltidsanställda och en deltidsanställd på avdelningen, inklusive kommunikationschefen. Av de sammanlagt nio anställda var sex personer tillsvidareanställda och tre personer visstidsanställda. En av de visstidsanställda på heltid var S.C., som innehade en projektanställning som webbredaktör vilken skulle löpa ut i årsskiftet 2007/2008. För att avdelningen från och med den 1 januari 2008 skulle kunna ha totalt sex heltidsanställda behövde alltså en person sägas upp. Den som hade kortast anställningstid av de tillsvidareanställda var M.E. Den som hade näst kortast anställningstid av de tillsvidareanställda var C.C. Eftersom C.C. inte bedömdes ha tillräckliga kvalifikationer för chefsjobbet så var det hon som enligt anställningsskyddslagens turordningsregler var aktuell för en uppsägning från SBR.

Någon gång under vecka 35 år 2007 tog C.C. kontakt med M.E. och efterfrågade någon form av lösning för att avsluta hennes anställning hos SBR. Hon framförde också kritiska åsikter om bolaget och verksamheten. Hon uppgav att hon inte hade förtroende för ledningen och att ledningen inte hade kompetens att driva verksamheten samt att hon inte trivdes med vissa av sina kollegor. För att undvika att behöva säga upp C.C. erbjöds hon den

17 september 2007 en fortsatt anställning som webbmaster hos SBR. Hon tackade emellertid nej till erbjudandet.

Under vecka 38 år 2007 fortsatte diskussionerna mellan M.E. och C.C. angående hur man skulle lösa situationen med att C.C. inte trivdes på arbetsplatsen och önskade sig därifrån. Hon erbjöds ett alternativ innefattande att hennes anställning skulle avslutas mot ett avgångsvederlag om tre månadslöner. Detta erbjudande utvecklade sig senare till ett förslag om outplacement, utöver det tidigare erbjudna avgångsvederlaget. C.C. ansåg emellertid inte att något av förslagen var tillräckligt bra, så hon tackade nej. Hon bad istället M.E. att efterhöra möjligheterna att få henne omplacerad till någon annan tjänst inom kommunen. M.E., O.Z. och personalchefen V.A. gjorde en omplaceringsutredning som även sträckte sig utanför den egna organisationen. Man undersökte därvid olika möjligheter som kunde finnas inom Stockholms stad i stort. Utredningen gav dock dessvärre inga positiva resultat.

Den 28 september 2007 hölls ett avdelningsmöte där O.Z. tillsammans med M.E. informerade om kommunikationsavdelningens nya inriktning mot en mer operativ verksamhet. Den nya organisationen skulle genomföras från och med årsskiftet 2007/2008. Rent konkret skulle den innebära att C.C:s tjänst inte längre skulle finnas kvar.

För att undvika en konkret uppsägningssituation presenterade SBR den 17 oktober 2007 ett nytt förslag till lösning för C.C. med ett avgångsvederlag om sex månadslöner. Den 26 oktober 2007 hölls ett möte mellan C.C. och M.E. Med på mötet var även G.L. från arbetsgivarorganisationen KFS. På mötet delgavs C.C. underrättelse om att SBR övervägde att säga upp henne på grund av arbetsbrist och att hennes uppsägningstid enligt lag skulle komma att bli en månad. I samband med mötet presenterade även C.C. i skrift ett eget förslag till överenskommelse, som innefattade att hon skulle säga upp sig mot ett avgångsvederlag om tolv månadslöner. Då SBR inte genast bemötte förslaget tog C.C. kontakt med O.Z. för ett möte.

SBR medger att det vid denna tid fanns en inställning från C.C:s sida gentemot ledningen, arbetskamraterna och arbetsplatsen som föranledde att även SBR hade en tveksam inställning till C.C. Men det fanns ingen som helst kritik mot C.C. för hur hon skötte sina arbetsuppgifter. Under hösten hade M.E. tagit kontakt med G.S., som C.C. angett som referens i sitt cv, för att undersöka hennes kvalifikationer för de nya tjänster som skulle uppstå i samband med omorganisationen. Den referens G.S. lämnade var inte tillfredsställande för tjänsten som pressansvarig/skribent. C.C. hade vidare tackat nej till tjänsten som webbmaster/formgivare.

Den 29 oktober 2007 sammanträffade C.C. och O.Z. C.C. förvägrades inte någon gång att ha med sig eller konsultera en advokat eller ett ombud. O.Z. var på mötet mycket tydlig med att peka på vilka alternativ C.C. hade och underströk att en eventuell överenskommelse skulle träffas där och då. SBR dolde inte några omständigheter eller avsikter, utan spelade med helt öppna kort. Arbetsbristen stod för dörren och alternativet till en överenskommelse

var att säga upp C.C. med en månads uppsägningstid. O.Z. meddelade att SBR inte kunde acceptera förslaget med ett avgångsvederlag om tolv månadslöner. Istället presenterade han ett motbud om nio månadslöner, vilket låg på halva vägen mellan C.C:s föreslagna tolv månadslöner och bolagets tidigare erbjudande om sex månadslöner. C.C. accepterade erbjudandet varpå de båda tog i hand. O.Z. önskade C.C. lycka till i framtiden och beklagade att hon inte hade trivts på SBR. Avtalet skrevs under senare samma dag.

Den 1 januari 2008 tillsvidareanställdes S.C., som dittills hade haft en visstidsanställning som webbredaktör, på en tjänst som projektledare webb. Titeln på S.C:s tjänst var alltså identisk med den titel som funnits på C.C:s tjänst, men innehållet i tjänsten var ett helt annat. Den nya tjänsten ställde andra krav än den C.C. tidigare hade haft. Behovet av att inrätta den nya tjänsten projektledare webb uppstod i och med att en förstudie inför inrättandet av en ny webbplats, www.stockholmtown.com, delredovisades den 23 november 2007. Det framkom då att SBR behövde en person som kunde förvalta webbplatsen både internt och externt och som hade specifik kunskap om turism och Stockholms alla fördelar som besöksort. Dessa kvalifikationer hade S.C. Däremot hade inte C.C. haft dem. Behovet av den nya tjänsten uppstod emellertid långt efter det att SBR och C.C. träffat sin överenskommelse och avtalet om S.C:s tillsvidareanställning träffades först den 19 december 2007.

UTREDNINGEN

C.C. och O.Z. har hörts under sanningsförsäkran. På C.C:s begäran har L.N., K.S. och V.A. hörts som vittnen. På SBR:s begäran har M.E. hörts som vittne. Därutöver har på båda parternas begäran S.C. och L.H., administrativ chef på SBR, hörts som vittnen. Parterna har åberopat omfattande skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Är avtalet ogiltigt enligt allmänna avtalsrättsliga regler?

Inledning

C.C. har i första hand yrkat att avtalet mellan henne och SBR av den 29 oktober 2007 förklaras ogiltigt med tillämpning av 30, 33 eller 36 §§ avtalslagen alternativt förutsättningsläran.

Som Arbetsdomstolen konstaterat i ett antal domar finns det inget hinder enligt anställningsskyddslagen mot att en anställning bringas till upphörande genom en uppgörelse mellan arbetsgivare och en arbetstagar, utan en sådan uppgörelse är rättsligt bindande. Emellertid kan givetvis en sådan uppgörelse, liksom andra rättshandlingar, vara behäftad med någon ogiltighetsgrund eller bli föremål för jämkning enligt allmänna avtalsrättsliga regler (se t ex AD 1984 nr 102 och AD 1992 nr 56).

Har SBR svikligen vilselett C.C.?

Som grund för sin talan har C.C. huvudsakligen åberopat omständigheten att SBR för henne uppgett att man avsåg reducera antalet anställda, trots att man i själva verket planerade att nyanställa annan personal. C.C. har gjort gällande att SBR därigenom svikligen förlett henne att acceptera den av SBR erbjudna uppgörelsen och att avtalet därför är ogiltigt enligt 30 § avtalslagen. Hon har även gjort gällande att avtalet av samma anledning är ogiltigt enligt 33 § avtalslagen då det skulle strida mot tro heder att åberopa rättshandlingen mot henne.

Den första frågan tingsrätten har att pröva är således om SBR svikligen förlett C.C. på ett sådant sätt som hon gör gällande. Det kan inledningsvis påpekas att det är C.C. som har bevisbördan för sitt påstående.

Av utredningen i målet framgår att SBR redan under våren 2007 planerade att omorganisera kommunikationsavdelningen, där C.C. arbetade. Uppdraget att genomföra omorganisationen gavs till kommunikationschefen M.E., när hon anställdes den 6 augusti 2007. SBR:s verkställande direktör O.Z. har under sanningsförsäkran uppgett att han personligen dessutom gav M.E. i uppdrag att minska personalstyrkan på avdelningen. O.Z:s uppgift i denna del stöds av M.E:s och L.H:s vittnesmål. L.H. har uppgett att hon gick igenom avdelningens budget med M.E. i samband med att denne tillträdde sin anställning som kommunikationschef och att M.E. då blev informerad om att det var för många anställda på kommunikationsavdelningen i förhållande till avdelningens budget. C.C. har även vidgått att huvudbudskapet på avdelningsmötet den 27 september 2007 var att SBR avsåg att, kommunikationschefstjänsten borträknad, minska avdelningen från sex tjänster till fem samt att C.C:s tjänst som projektledare webb skulle försvinna.

Av utredningen framgår att presschefen K.G. sa upp sig mot avgångsvederlag den 17 oktober 2007 och att, sedan C.C. träffat uppgörelsen med SBR den 29 oktober 2007, även K.S. sa upp sig från sin anställning som projektledare kommunikation den 6 november 2007. Det är ostridigt att SBR den 7 november 2007 utannonserade en tjänst som pressansvarig/skribent och den 13 november 2007 annonserade ut ytterligare två tjänster, varav en som webbmaster/formgivare och en som projektledare.

C.C. har gjort gällande att omständigheten att SBR annonserade ut tre tjänster visar att SBR aldrig hade för avsikt att minska personalstyrkan från sex till fem tjänster. Som stödbevisning har C.C. åberopat M.E:s mejl, till svar på personalens upprörda frågor i samband med utannonseringen av de nya tjänsterna, i vilket hon angav att de två senast utannonserade tjänsterna var ersättningar för de vakanser som skulle uppstå i och med att C.C. och K.S. slutade samt att SBR vidare sökte en pressansvarig/skribent. Innehållet i M.E:s mejl är ostridigt. Det är emellertid också ostridigt att SBR strax därefter drog tillbaka annonsen avseende projektledartjänsten. M.E. har i sitt vittnesmål uppgett att hon vid den här tiden kände sig mycket pressad och att det var ett rent misstag att annonsera ut projektledartjänsten samt att hon var för generad för att genast erkänna detta. M.E:s uppgift i denna del har

bekräftats av S.C., som i sitt vittnesmål uppgett att utannonseringen av projektledartjänsten förklarades som ett misstag i samband med att den drogs tillbaka. M.E:s uppgift att utannonseringen av projektledartjänsten var ett misstag förefaller inte helt orimlig.

Till stöd för sitt påstående att SBR aldrig avsett att dra ner på personalstyrkan på kommunikationsavdelningen har C.C. även anfört att det på avdelningen under våren 2008 utöver fem fasta tjänster även fanns en projektanställd webbredaktör, en projektledare kommunikation på konsultbasis samt ytterligare en konsult. Av utredningen i målet framgår emellertid att SBR parallellt med omorganisationen av kommunikationsavdelningen under hösten 2007 även lät genomföra en förstudie inför inrättandet av en ny webbplats, som när den redovisades under senhösten 2007 föranledde delvis andra överväganden i bemanningsfrågorna än de som hade gjorts tidigare under hösten. Antalet anställda på kommunikationsavdelningen under våren 2008 kan därför inte anses med styrka säga någonting särskilt om SBR:s avsikter när det omtvistade avtalet slöts, den 29 oktober 2007.

Mot bakgrund av vad som redogjorts för ovan får det anses utrett att SBR som ett led i omorganisationen av kommunikationsavdelningen under hösten 2007 avsåg att minska personalstyrkan från sex till fem tjänster, och det kan inte anses visat att SBR hade någon annan avsikt när uppgörelsen med C.C. träffades den 29 oktober 2007. SBR kan därför inte anses ha uppgett att personalstyrkan skulle minskas från sex till fem tjänster mot bättre vetande och i avsikt att förleda C.C. att ingå avtalet. Av denna slutsats följer att parternas avtal inte kan anses ogiltigt vare sig enligt 30 eller 33 §§ avtalslagen.

Är avtalet oskäligt?

C.C. har vidare gjort gällande att parternas avtal är så oskäligt att det ska ogiltigförklaras med tillämpning av 36 § avtalslagen. Till stöd härför har hon åberopat att hon som anställd intog en underlägsen ställning i avtalsförhållandet och fick så felaktig information att hon inte hade någon reell valmöjlighet.

Som ovan konstaterats har C.C. inte visat att SBR lämnade någon oriktig information avseende sina avsikter, då man för C.C. uppgav att man avsåg minska personalstyrkan från sex till fem tjänster. Det kan vidare konstateras att parternas avtal innebar att C.C. skulle erhålla ett avgångsvederlag om nio månadslöner, vilket får ses som fördelaktigt för C.C. med beaktande av att hennes lagstadgade uppsägningstid var en månad samt att hon själv ostridigt dessförinnan föreslagit en uppgörelse med ett avgångsvederlag om tolv månadslöner. Enbart det faktum att C.C. visserligen får anses ha varit den svagare parten i avtalsförhållandet kan inte innebära att avtalet ska anses oskäligt. Avtalet kan därför inte heller förklaras ogiltigt enligt 36 § avtalslagen.

Förutsättningsläran

C.C. har dessutom gjort gällande att avtalet ska ogiltigförklaras med tillämpning av den avtalsrättsliga förutsättningsläran. I denna del har hon åberopat att SBR:s påstående om övertalighet och att man avsåg minska personalstyrkan var en förutsättning för att C.C. ingick avtalet och att denna förutsättning var uppenbar för SBR.

SBR har motsatt sig en prövning enligt förutsättningsläran, då denna åberopats av C.C. först vid huvudförhandling i målet. Förutsättningsläran är emellertid endast en teoretisk rättslig överbyggnad och C.C. har, genom att åberopa den i målet, varken gjort något tillägg till tidigare lämnade uppgifter av faktisk karaktär eller åberopat några nya omständigheter eller bevis. Tingsrätten är således oförhindrad att, trots SBR:s invändning, tillämpa förutsättningsläran i målet.

Det får hållas för visst att SBR:s uppgift, att man avsåg minska personalstyrkan och att en arbetsbristsituation därmed förelåg, tillsammans med omständigheten att C.C. var sist anställd, var en avgörande förutsättning för att C.C. ingick det omtvistade avtalet. Det är också uppenbart att förutsättningen var synbar för SBR då avtalet ingicks. Som konstaterats kan SBR emellertid då avtalet ingicks inte anses ha varit av någon annan uppfattning än att personalstyrkan faktiskt skulle minskas. Det kan därför inte heller anses ha förelegat något förutsättningsfel för C.C. när avtalet ingicks. Att SBR senare under hösten och runt årsskiftet 2007/2008 på grund av nyupptäckta behov i någon mån gjorde avsteg från de tidigare planerna i bemanningsfrågorna utgör inte ett sådant relevant förutsättningsfel – om över huvud taget ett förutsättningsfel – att avtalet kan förklaras ogiltigt på grund av bristande förutsättningar för C.C.

Har C.C. provocerats att säga upp sig?

C.C. har i andra hand yrkat skadestånd från SBR, på grund av att avtalet av den 29 oktober 2007 träffades på SBR:s initiativ och tillkom på sådant sätt att det är att jämföra med en uppsägning från arbetsgivarens sida samt då saklig grund för uppsägning inte förelåg.

Som ovan konstaterats finns det inget hinder enligt anställningsskyddslagen mot att en anställning bringas till upphörande genom en uppgörelse mellan arbetsgivare och en arbetstagare, utan en sådan uppgörelse är rättsligt bindande. Det är emellertid tydligt att det i vissa fall skulle uppstå en betänklig lucka i anställningsskyddet om man nöjde sig med att konstatera att en sådan uppgörelse träffats. Arbetsdomstolen har därför i sin praxis slagit fast att om arbetstagarens åtgärd att godta en överenskommelse om att anställningen ska upphöra föranletts av arbetsgivaren och denne uppträtt på ett sådant sätt som måste anses stå i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars är att bedöma som otillbörligt så är överenskommelsen inte bindande för arbetstagaren. Istället får arbetsgivaren anses ha skilt arbetstagaren från tjänsten. Man talar i dessa sammanhang om att uppsägningen är framprovocerad.

C.C. har i huvudsak åberopat följande omständigheter till stöd för att uppsägningen ska anses framprovocerad. Vid sammanträffande med SBR:s verkställande direktör O.Z. den aktuella dagen hävdade denne att SBR hade saklig grund för uppsägning av C.C., på grund av arbetsbrist och övertalighet, och hotade henne med att hon skulle bli uppsagd med en månads uppsägningstid om hon inte omedelbart undertecknade avtalsförslaget och avstod från kontakt med den advokat som hon bad att få konsultera. C.C. gavs inte skäligen råd för att ta ställning till avtalsförslaget. Dessförinnan hade hon även successivt frysts ut från sina arbetsuppgifter.

Det är ostridigt att C.C. redan under sommaren 2007 gjorde klart för arbetsgivaren att hon inte trivdes på arbetsplatsen och att hon sökte sig därifrån, men det är tvistigt vem av parterna som tog initiativet till diskussionerna om att C.C:s anställning hos SBR skulle avslutas genom en uppgörelse. Av utredningen framgår att det var SBR, genom kommunikationschefen M.E., som först lade fram förslaget att C.C:s anställning skulle bringas att upphöra mot ett avgångsvederlag. Vidare framgår att SBR senast den 26 oktober 2007 formellt underrättade C.C. om att SBR övervägde att säga upp henne på grund av arbetsbrist och att hennes uppsägningstid enligt lag skulle komma att bli en månad. Som konstaterats ovan får det hållas för visst att SBR:s uppgift, att man avsåg minska personalstyrkan och att en arbetsbristsituation därmed förelåg, var en avgörande förutsättning för att C.C. ingick det omtvistade avtalet. Sammantaget får därför C.C:s åtgärd att godta uppgörelsen anses ha föranletts av SBR.

Som framgått ovan är det inte visat att SBR aldrig hade för avsikt att minska personalstyrkan på kommunikationsavdelningen. När uppgörelsen med C.C. träffades den 29 oktober 2007 var alltså SBR av uppfattningen att det förelåg en arbetsbristsituation. M.E. har i sitt vittnesmål uppgett att C.C. tidigare under hösten blivit erbjuden tjänsten som webbmaster/formgivare, men tackat nej, och att hon inte bedömdes som kvalificerad för tjänsten som presschef. C.C. har bestritt att hon blivit erbjuden tjänsten som webbmaster/formgivare, men det är ostridigt att hon och M.E. åtminstone berört den i sina diskussioner. Även om det inte kan anses visat att C.C. faktiskt erbjudits och tackat nej till tjänsten saknas det anledning att betvivla att SBR i vart fall uppfattade saken så. Det är vidare ostridigt att S.C. då uppgörelsen träffades fått sin visstidsanställning som webbredaktör förlängd till och med juni 2008 och därför inte omfattades av turordningsreglerna. Då C.C. var den som hade kortast anställningstid, förutom kommunikationschefen M.E. själv, får SBR när avtalet träffades – rätt eller orätt – anses ha varit av uppfattningen att man hade saklig grund för uppsägning av C.C. på grund av arbetsbrist.

Till detta kommer att C.C. enligt hennes egna uppgifter redan den 24 oktober 2007 sa till M.E. att hon ansåg att SBR:s handlande var olagligt. Det är vidare ostridigt att C.C. såväl vid mötet med M.E. och G.L. den 26 oktober 2007 som vid mötet med O.Z. den 29 oktober 2007 gjorde klart att hon betvivlade att SBR hade rätt att säga upp henne och att hon avsåg att stämma

bolaget. Det är således uppenbart att det förelåg tvist mellan parterna om anställningens bestånd då avtalet slöts. Det är inte visat att C.C. någon gång förvägrats att konsultera en advokat. Däremot är det ostridigt att O.Z. då uppgörelsen träffades ställde henne inför något av ett ultimatum. Av C.C:s uppgifter och L.N:s vittnesmål framgår emellertid att hon ringde upp L.N. under helgen den 27-28 oktober 2007 och hörde sig för om rättsläget. Det framgår även av utredningen att parterna ända sedan den 5 september 2007 diskuterat olika tänkbara uppgörelser samt att C.C. den 26 oktober 2007 själv kom med ett eget förslag till uppgörelse innebärande att hon skulle säga upp sig mot ett avgångsvederlag om tolv månadslöner.

Mot denna bakgrund får C.C. anses ha gått in i uppgörelsen, som närmast är att betrakta som en förhandlad förlikning mellan parterna, frivilligt och med tillräcklig vetskap om de föreliggande omständigheterna. Vad som i övrigt framkommit ger inte belägg för att SBR uppträtt i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller agerat otillbörligt på ett sådant sätt att uppgörelsen är att betrakta som en uppsägning från SBR:s sida.

Sammanfattningsvis saknas skäl att ogiltigförklara parternas avtal. Vidare kan avtalet inte anses som en uppsägning från SBR:s sida. C.C. är därför bunden av avtalet. Av dessa skäl ska käromålet ogillas.

Rättegångskostnader

C.C. ska som tappande part ersätta SBR för dess rättegångskostnad. Yrkat belopp får anses skäligt och ska därför utgå.

DOMSLUT

1. Käromålet ogillas.
2. C.C. ska ersätta Stockholm Business Region AB för dess rättegångskostnad med 221 600 kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag tills betalning sker.