

Sju arbetstagare anställda hos bolag i en mediekoncern träffade avtal med sina respektive arbetsgivarbolag om att deras anställningar skulle upphöra mot att arbetstagarna under en period – mellan åtta och 16 månader – skulle få månatliga betalningar motsvarande deras månadslön utan att vara skyldiga att arbeta. Bolagen beviljades därefter företagsrekonstruktion och det beslutades om offentliga ackord. Fråga om arbetstagarnas fordringar omfattades av ackorden eller om de har rätt till full betalning enligt avtalen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2019-04-17
StockholmDom nr 22/19
Mål nr A 46/18,
A 47/18 och A 48/18**KÄRANDE**

Ledarna, Box 12069, 102 22 Stockholm

Ombud: chefsjuristen Sara Kullgren, samma adress

SVARANDE

1. Medieföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. V-TAB AB, 405 02 Göteborg

3. Stampen Local Media Försäljnings AB, 556651-0599, 405 02 Göteborg

4. Stampen Lokala Medier Aktiebolag, 556220-1052, 405 02 Göteborg

Ombud för 1–4: arbetsrättsjuristen Roine Johansson, Almega AB,
Box 55545, 102 04 Stockholm**SAKEN**

lönefordran

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

V-TAB AB (V-TAB), Stampen Local Media Försäljnings AB (SLMF) och Stampen Lokala Medier Aktiebolag (SLM) är medlemmar i Medieföretagen. De tre bolagen ingår i en koncern där Stampen AB är moderbolag. Samtliga företag i koncernen, bl.a. de tre svarandebolagen, ansökte om företagsrekonstruktion hos Göteborgs tingsrätt den 23 maj 2016 och tingsrätten beslutade samma dag om rekonstruktionerna. Den 3 oktober 2016 fastställde tingsrätten offentliga ackord avseende de tre svarandebolagen som innebar att alla oprioriterade fordringsägare skulle få dels full betalning för fordringar på upp till 1 000 kr avseende V-TAB och SLMF och 10 000 kr avseende SLM, dels 25 procent av överskjutande belopp. Besluten vann laga kraft. Den 14 november 2016 beslutade tingsrätten att rekonstruktionerna skulle upphöra.

M.F., S.B. och A.S. var anställda hos V-TAB, C.L. hos SLMF och M.S., S.S. samt L.L. hos SLM. De sju arbetstagarna är medlemmar i Ledarna.

Arbetstagarna hade före ansökningarna om företagsrekonstruktion, på sätt som för var och en av dem redovisas nedan, träffat överenskommelser bl.a. om att deras anställningar skulle upphöra eller om att de accepterade att de blivit uppsagda. De skulle få betalt per månad under ett visst antal månader och var under i vart fall senare delen av denna period inte skyldiga att arbeta eller stå till förfogande för arbete. Tiden under vilken arbetstagarna skulle få

betalt sträckte sig över tidpunkten för ansökan om företagsrekonstruktion och arbetstagarna hade alltså fordringar som avsåg tiden därefter.

Rekonstruktören beslutade att arbetstagarna skulle få lönegaranti för dessa fordringar till den del de avsåg perioden den 23 maj–23 november 2016 (dvs. under sex månader från beslutet om rekonstruktion, jfr 7 a § andra stycket lönegarantilagen, 1992:497) och inte översteg 177 200 kr (dvs. fyra prisbasbelopp, 9 § första stycket lönegarantilagen). I enlighet med rekonstruktörens uppfattning om att ersättningen för tiden den 23 maj–23 november 2016 omfattades av förmånsrätt betalade svarandebolagen även mellanskillnaden mellan lönegarantin och full ersättning enligt avtalen upp till ett belopp om 443 000 kr (dvs. 10 prisbasbelopp, 12 a § förmånsrättslagen, 1970:974) inklusive lönegarantin för denna period. Vid betalning av den del av fordringarna som översteg 443 000 kr under perioden den 23 maj–23 november 2016 samt för den del av fordringarna som avsåg tid efter den 23 november 2016 har svarandebolagen däremot tillämpat ackorden, dvs. bolaget betalade en fjärdedel av belopp som översteg 1 000 respektive 10 000 kr.

Parterna tvistar om arbetstagarna har rätt till ytterligare betalning enligt sina respektive överenskommelser.

Enligt 3 kap. 3 § första stycket lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion deltar endast borgenärer vilkas fordringar har uppkommit före ansökan om företagsrekonstruktion (den kritiska tidpunkten) i en ackordsförhandling. Ett fastställt ackord är bindande för alla borgenärer som hade rätt att delta i ackordsförhandlingen (3 kap. 8 § första stycket samma lag).

Den fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om arbetstagarnas fordringar omfattas av ackorden eller om de har rätt till full betalning av svarandebolagen.

Målen inleddes genom att arbetsgivarparterna för att undvika rättsverkan enligt 35 § medbestämmandelagen ansökte om stämning mot Ledarna och yrkade att Arbetsdomstolen skulle fastställa att de tre svarandebolagen inte var skyldiga att betala de omtvistade beloppen. Sedan Ledarna ansökt om genstämning avseende de aktuella beloppen har parterna förklarat att de är överens om att någon rättsverkan enligt 35 § medbestämmandelagen inte har inträtt. Arbetsgivarparterna har därefter återkallat sin talan och Arbetsdomstolen har skrivit av målen i dessa delar.

Yrkanden m.m.

Ledarna har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta V-TAB att

- a) till M.F. betala 178 088 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2016 till dess betalning sker,
- b) till S.B. betala 196 193 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 december 2016 till dess betalning sker, samt

- c) till A.S. betala 198 405 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 december 2016 till dess betalning sker.

Ledarna har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta *SLMF* att till C.L. betala 84 331 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 januari 2017, till dess betalning sker.

Ledarna har slutligen yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta *SLM* att

- a) till M.S. betala 86 845 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 augusti 2016 till dess betalning sker,
- b) till S.S. betala 412 809 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen, på beloppen 34 809 kr från den 25 maj 2017, 54 000 kr från den 25 juni 2017, 54 000 kr från den 25 juli 2017, 54 000 kr från den 25 augusti 2017, 54 000 kr från den 25 september 2017, 54 000 kr från den 25 oktober 2017, 54 000 kr från den 25 november 2017 och 54 000 kr från den 25 december 2017, till dess betalning sker, samt
- c) till L.L. betala 141 226 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2016, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt Ledarnas yrkanden, men vitsordat beräkningarna av de yrkade beloppen och ränteyrkandena som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Ledarna

Sammanfattning av grunderna för talan

De sju arbetstagarnas fordringar uppstod när de förföll till betalning efter att svarandebolagen ansökt om företagsrekonstruktion och omfattas därför inte av ackorden. Arbetstagarna har därför rätt till yrkade belopp.

M.F:s, S.B:s och A.S:s fordringar på lön under uppsägningstid uppkom successivt då de förföll till betalning och inte då de efter att ha blivit uppsagda av V-TAB träffade överenskommelser med bolaget om bl.a. förlängd uppsägningstid. C.L:s fordran på lön under uppsägningstid uppkom successivt då den förföll till betalning och inte då han, sedan han blivit uppsagd av SLMF, träffade avtal bl.a. om att han skulle vara arbetsbefriad under uppsägningstiden. Det saknar betydelse att M.F., S.B., A.S. och C.L. var arbetsbefriade och inte behövde räkna av inkomster från annan anställning under hela eller delar av uppsägningstiden.

M.S:s och S.S:s fordringar på avtalad månatlig utbetalning av avgångsvederlag motsvarande deras tidigare månadslön uppkom successivt då de förhöll till betalning och inte då de träffade överenskommelserna med SLM om att mot avgångsvederlaget avsluta sina anställningar. I vart fall har

S.S. rätt till full ersättning eftersom överenskommelsen om anställningens upphörande jämte avgångsvederlag träffades efter ansökan om företagsrekonstruktion.

L.L:s lönefordran mot SLM avser tid då hon fortfarande var anställd. Hon har utfört arbete enligt arbetsgivarens instruktioner till den 30 juni 2016. Efter denna tidpunkt har hon inte instruerats att utföra ytterligare arbete.

M.F:s, S.B:s och A.S:s fordringar mot V-TAB

S.B., A.S. och M.F. var anställda hos V-TAB och sades upp på grund av arbetsbrist. S.B. blev uppsagd den 22 maj 2015, A.S. den 27 maj 2015 och M.F. den 20 september 2015. Enligt uppsägningsbeskeden skulle A.S:s och M.F:s sista anställningsdag vara den 31 mars 2016 och S.B:s den 31 maj 2016.

Bakgrunden till uppsägningarna var att V-TAB hade beslutat att lägga ner sin tryckeriverksamhet i Backa den 31 mars 2015 och att delar av verksamheten skulle flyttas över till V-TAB Landvetter AB:s anläggning i Landvetter. Bland annat Ledarna och V-TAB var inledningsvis oense om omstruktureringen innebar en övergång av verksamhet till V-TAB Landvetter AB enligt 6 b § anställningsskyddslagen. Parterna enades dock under förhandlingarna om att det inte var fråga om en övergång av verksamhet.

I samband med att S.B., A.S. och M.F. fick sina uppsägningsbesked, erbjöds de att träffa överenskommelser med V-TAB om bl.a. förlängd uppsägningstid och att uppsägningstiden delvis skulle vara arbets- och avräkningsfri. Arbetstagarna accepterade erbjudandena samma dag. Överenskommelserna medförde att V-TAB inte behövde styrka saklig grund för uppsägningarna och inte heller behövde följa turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Genom överenskommelserna avstod arbetstagarna från företrädesrätt till återanställning. Av avtalen framgick vidare att överenskommelserna skulle upphöra om arbetstagarna fick annan anställning inom koncernen. När avtalen ingicks var det följaktligen inte självklart att arbetstagarna skulle få uppsägningslön under hela den avtalade uppsägningstiden.

I överenskommelserna angavs också att parternas samtliga ekonomiska mellanhavanden med anledning av arbetstagarnas respektive anställningar och deras upphörande var slutligt och fullständigt reglerade. De tre arbetstagarna avstod också från att göra gällande eventuella anspråk mot V-TAB Landvetter AB rörande verksamhetsövergång. Överenskommelserna ingicks dock inte för att förhindra en eventuell tvist angående frågan om omstruktureringen utgjort en övergång av verksamhet. Det var i vart fall inte en relevant fråga för arbetstagarna. Ledarna och övriga arbetstagarorganisationer hade nämligen redan kommit överens med Medieföretagen och V-TAB om att det inte rörde sig om någon verksamhetsövergång när avtalen ingicks. Det är dock riktigt att frågan diskuterades i samband med att överenskommelserna träffades.

M.F. och S.B. var i enlighet med överenskommelserna arbetsbefriade från och med den 1 mars 2016 tills dess deras anställningar upphörde den 31 december 2016 respektive den 28 februari 2017.

Enligt överenskommelsen som A.S. träffade i samband med uppsägningen av honom skulle han också vara arbetsbefriad från den 1 mars 2016 till dess hans anställning avslutades den 31 december 2016. Den 26 februari 2016 kom dock A.S. och V-TAB överens om att han skulle fortsätta arbeta t.o.m. den 31 maj 2016 och därefter vara arbetsbefriad från den 1 juni 2016. Eftersom han skulle fortsätta arbeta i ytterligare tre månader förlängdes hans arbetsbefriade uppsägningstid med tre månader t.o.m. den 31 mars 2017. A.S. arbetade därmed vidare en vecka under rekonstruktionen (den 23–31 maj 2016). Det stämmer inte att han och V-TAB kom överens om att behandla hans krav på uppsägningslön som en prioriterad fordran fram till den 30 november i stället för den 23 november 2016. Det är dock riktigt att V-TAB kom att hantera fordran på detta sätt.

Det är riktigt att M.F., S.B. och A.S. var arbetsbefriade och inte behövde räkna av inkomst från annan anställning under den del av uppsägningstiden då de i målet aktuella lönefordringarna förföll till betalning. De var dock fortfarande anställda och därmed har övriga rättigheter och skyldigheter, t.ex. lojalitetsplikt, konkurrensförbud, tystnadsplikt, och vårdplikt, som följer av anställningarna bestått.

Enligt 12 § anställningsskyddslagen, som är tvingande, har arbetstagare rätt att få behålla lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om han eller hon inte får några arbetsuppgifter. Lönefordringar är därtill särskilt skyddsvärda fordringar av sociala skäl. Av HFD 2016 ref. 62 följer vidare att en fordran avseende lön eller annan ersättning för arbete som utförts efter den kritiska tidpunkten men i enlighet med avtal som träffats dessförinnan inte omfattas av ett offentligt ackord. Inte heller en fordran på lön under arbetsbefriad uppsägningstid bör därför omfattas av ett offentligt ackord.

C.L:s fordran mot SLMF

C.L. var anställd hos SLMF. Han sades upp den 15 januari 2016 på grund av arbetsbrist. Samma dag träffade parterna ett avtal om bl.a. arbets- och avräkningsfri uppsägningstid. Eftersom han hade varit anställd i närmare 30 år hade han inte blivit uppsagd om bolaget tillämpat turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Enligt kollektivavtalet hade C.L. tolv månaders uppsägningstid och hans sista anställningsdag bestämdes i enlighet därmed till den 31 januari 2017.

Enligt avtalet skulle C.L. vara arbetsbefriad från den 1 februari 2016 och han hade rätt att ta annan anställning utan avräkning. Genom avtalet avstod C.L. också från företrädesrätt till återanställning. Avtalet medförde att SLMF inte behövde styrka saklig grund för uppsägningen samt att turordningsreglerna inte behövde följas.

När C.L. fick reda på att den omständigheten att han var arbetsbefriad riskerade att leda till att han inte skulle få full uppsägningslön anmälde han att han ville återgå till arbete till SLMF, vilket SLMF då nekade honom.

C.L. var anställd vid tidpunkten för ackordet och hans uppsägningslön skulle betalas månadsvis. Eftersom lönen skulle betalas månatligen har lönefordringarna uppstått successivt.

M.S:s, S.S:s och L.L:s fordringar mot SLM

M.S. och S.S.

M.S. och S.S. var anställda hos SLM. Bolaget hade haft ekonomiska svårigheter under lång tid när SLM under hösten 2015 erbjöd dem överenskommelser om att avsluta sina anställningar. De kände inte till den närmare omfattningen av bolagets ekonomiska svårigheter.

M.S. träffade den 21 augusti 2015 ett avtal med SLM som bl.a. innebar att hennes anställning skulle avslutas och att hennes sista arbetsdag skulle vara den 31 december 2015. Enligt överenskommelsen skulle hon få ett avgångsvederlag motsvarande hennes månadslön som skulle utbetalas månatligen under perioden januari–augusti 2016.

S.S. och SLM träffade ett avtal i augusti 2015 som innebar bl.a. att hans anställning skulle avslutas, att hans sista arbetsdag skulle vara den 31 december 2015 och att han därefter skulle få ett avgångsvederlag med månatlig utbetalning i 16 månader om 54 000 kr, motsvarande hans tidigare månadslön.

S.S. och SLM kom vid två tillfällen överens om att ändra villkoren i avtalet på så sätt att sista anställningsdag och tidpunkterna för utbetalningarna av avgångsvederlaget senarelades. Det sista avtalet, som motiverades av önskemål från SLM om att ändra villkoren, träffades den 1 juni 2016, dvs. under pågående rekonstruktion. Överenskommelsen innebar att han skulle stå till förfogande och vara anställd under ytterligare tre månader t.o.m. den 31 augusti 2016 och därefter under 16 månader ha rätt till avgångsvederlaget. Det är riktigt att S.S., eftersom han hade semester, inte utförde något arbete under rekonstruktionen. Han har dock stått till bolagets förfogande under semestern.

M.S:s och S.S:s avtal innehöll en konkurrensklausul som angav att de inte fick bedriva egen verksamhet, ta anställning eller uppdrag i form av konkurrerande verksamhet under perioden som avgångsvederlagen utbetalades. Konsekvenserna av överenskommelserna är därmed i princip desamma som om överenskommelse träffats om förlängd uppsägningstid med arbetsbefrielse.

M.S:s och S.S:s fordringar har uppstått successivt då de förföll till betalning och därmed efter ansökan om företagsrekonstruktion och ska därför inte omfattas av ackordet. De har därför rätt till full ersättning enligt avtalen.

S.S:s fordran har i vart fall uppstått efter ansökan om företagsrekonstruktion eftersom den grundas på det avtal som träffades den 1 juni 2016, dvs. efter ansökan om företagsrekonstruktion.

Det saknar betydelse att M.S. har beviljats lönegaranti avseende sin fordran i målet, eftersom Länsstyrelsen avräknat inkomster hon haft i annan anställning under den i målet aktuella perioden har hon inte fått betalt för sin fordran genom lönegarantin. Enligt överenskommelsen skulle avgångsvederlaget vara avräkningsfritt och eftersom fordran uppstått efter ansökan om lönegaranti har hon rätt till full ersättning enligt överenskommelsen med SLM.

L.L.

L.L. var VD för SLM och affärsområdesansvarig för Liberala Tidningar i Mellansverige AB (LT). På grund av en omorganisation kom SLM och L.L. den 8 april 2015 överens om att hennes anställning skulle upphöra den 20 augusti 2016. Enligt avtalet skulle hon under tiden mellan den 8 april och 8 oktober 2015 vara delaktig och bidra till SLM:s och koncernens övriga verksamheter och utföra uppdrag som styrelseledamot i flera av koncernens bolag. Hon skulle vara arbetsbefriad ”utan rätt att utföra arbete” från den 9 oktober 2015 till dess hennes anställning avslutades den 20 augusti 2016. Parterna har dock inte tillämpat överenskommelsen om att L.L. skulle vara arbetsbefriad från den 9 oktober 2015, utan har kommit överens om att L.L. skulle fortsätta utföra arbete, framförallt som styrelseledamot, t.o.m. den 30 juni 2016. Hon har därefter inte fått ytterligare instruktioner eller uppdrag under kvarvarande anställningstid.

L.L. har efter den 8 oktober 2016 bl.a. deltagit i styrelsemöte för Västsvensk Tidningsdistribution AB (VTD) den 16 december 2016, kallats till styrelsemöte, men inte haft möjlighet att delta den 18 februari 2016 och varit delaktig i arbetet inför och kallats till styrelsemöte och årsstämma den 19 april 2016. L.L. deltog även i styrelsesammanträden i V-TAB, den 14 oktober 2015, 15 december 2015, 16 februari 2016, 14 april 2016, 20 maj 2016, 13 juni 2016 och 17 juni 2016. Utöver deltagandet under sammanträdena har hon läst in material, varit i kontakt med andra styrelseledamöter, haft förberedande möten med jurister och ekonomer, och hållit kontakt med såväl koncernledningen som det bolag hon representerat.

Hon har fått full ersättning t.o.m. den 23 juli 2016. Lönefordran som på grund av ackordet inte betalades fullt ut avser perioden den 24 juli–30 augusti 2016. L.L:s fordran avser lön för tid då hon fortfarande var anställd. Eftersom lönefordringarna uppstod då de förföll ska de inte omfattas av ackordet. Överenskommelsen om att hon skulle vara arbetsbefriad har inte tillämpats och det saknar betydelse att hon inte instruerats att utföra ytterligare arbete under den tidsperiod då den aktuella fordran förföll till betalning. SLM är därför skyldigt att betala L.L. återstående lön enligt anställningsavtalet.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

De sju arbetstagarnas fordringar har uppkommit före ansökan om företagsrekonstruktion.

S.B:s, A.S:s och M.F:s fordringar på V-TAB uppkom då de träffade överenskommelserna med bolaget om bl.a. förlängd uppsägningstid eftersom parterna samtidigt avtalade om såväl arbets- och avräkningsfrihet under aktuella delar av uppsägningstiden.

Även C.L:s fordran mot SLMF uppkom när han, sedan han blivit uppsagd av SLMF, träffade överenskommelse med bolaget om att han accepterade att han blivit uppsagd, eftersom parterna samtidigt avtalade om såväl arbets- och avräkningsfrihet under uppsägningstiden.

M.S:s och S.S:s fordringar mot SLM uppkom när de träffade överenskommelser med SLM om att avsluta sina anställningar mot avgångsvederlag och inte när skulden successivt förföll till betalning. Den justering av S.S:s överenskommelse som gjordes i juni 2016 har inte utgjort ett nytt avtal och saknar därför betydelse för frågan om när fordran uppstod.

L.L:s fordran uppstod när hon träffade en överenskommelse om att hennes anställning skulle avslutas och inte när ersättningen förföll till betalning, eftersom parterna samtidigt avtalade om arbets- och avräkningsfrihet under merparten av hennes återstående anställningstid.

Arbetstagarna har fått ersättning för sina fordringar enligt de avtal som träffats med hänsyn taget till rekonstruktörens beslut om lönegaranti, eventuell utfyllnad från svarandebolagen upp till maxbeloppet för löneförmånsrätt 443 000 kr och utbetalt ackord. Eftersom avtalen mellan respektive arbetstagar och bolag träffades före bolagens ansökningar om företagsrekonstruktion omfattas de av bolagens ackord. Arbetstagarna har därmed fått korrekt ersättning för sina fordringar.

M.F:s, S.B:s och A.S:s fordringar mot V-TAB

S.B., A.S. och M.F. sades upp på grund av arbetsbrist eftersom V-TAB hade beslutat att lägga ned sin tryckeriproduktion. Delar av tryckeriproduktionen hos V-TAB skulle flytta till V-TAB Landvetter AB och det uppstod en tvist med bl.a. Ledarna om det var fråga om en övergång av verksamhet. Parterna i såväl lokal som central förhandling bedömde slutligen att det inte var fråga om en verksamhetsövergång.

Under förhandlingarna om nedläggningen av tryckeriproduktionen kom parterna överens om avtalsturlistor och tog fram ett avtalsformulär, som skulle erbjudas de arbetstagar som skulle sägas upp, om bl.a. förlängd uppsägningstid som till större delen skulle vara arbets- och avräkningsfri. I samband med att S.B., A.S. och M.F. sades upp fick de alla ett sådant

erbjudande som de godtog samma dag. Överenskommelserna innebar att de tre arbetstagarna varken hade rätt eller skyldighet att stå till förfogande för arbete under den del av uppsägningstiden de var arbetsbefriade.

Det är riktigt att S.B., M.F. och A.S. sades upp och enligt överenskommelserna, som träffades samma dag som arbetstagarna mottog uppsägningsbeskeden, arbetsbefriades från de datum som Ledarna har gjort gällande. Även de anförda datumen då deras anställningar avslutades är korrekta. Inte för någon av arbetstagarna startade den avräkningsfria uppsägningstiden före den 1 mars 2016, dvs. den tidpunkt när tryckeriet stängdes.

Villkoren om arbets- och avräkningsfrihet var en väsentlig del i överenskommelsen för att S.B., A.S. och M.F. skulle acceptera att bli uppsagda utan tvist om uppsägningarnas giltighet. V-TAB har alltså inte ensidigt gett de aktuella arbetstagarna arbets- och avräkningsfri uppsägningstid. En annan förutsättning för att V-TAB valde att godta avsevärt förlängda uppsägningstider som var både arbets- och avräkningsfria var att de aktuella arbetstagarna genom överenskommelserna avstod från att göra gällande eventuella anspråk mot V-TAB Landvetter AB rörande verksamhetsövergång. Att parterna i de lokala och centrala förhandlingarna enats om att det inte var fråga om en verksamhetsövergång skulle inte ha hindrat enskilda arbetstagare från att få frågan rättsligt prövad.

Även M.F. omfattades av den uppgörelse som förhandlades fram för att undvika en tvist kring frågan om det var en övergång av verksamhet. M.F. var dock tjänstledig för att pröva annat arbete under sex månader (den 1 maj–31 oktober 2015), varför han kom att skriva på överenskommelsen först den 30 september 2015. Detta medförde att han skulle arbeta från den 1 november 2015. Han begärde dock ytterligare tjänstledighet som bolaget beviljade. I början av februari 2016 meddelade M.F. att någon ny anställning inte var aktuell, varför han ville avbryta sin tjänstledighet. Detta beviljades och han skulle då träda i arbete den 16 februari 2016. På egen begäran beviljades han dock semester för tiden fram till hans arbetsbefriade uppsägningstid påbörjades den 1 mars 2016. Detta innebär att M.F. i praktiken inte stått till förfogande för arbete under någon del av uppsägningstiden.

För A.S. ändrades den ursprungliga överenskommelsen den 26 februari 2016 till att han skulle arbeta fram till den 31 maj 2016. Samtidigt kom parterna överens om att förlänga den arbetsbefriade uppsägningstiden till den 31 mars 2017. Bakgrunden till justeringen av den ursprungliga överenskommelsen var att V-TAB:s platschef hade slutat på egen begäran. Det var då naturligt att fråga A.S., som var ställföreträdande platschef, om han kunde arbeta kvar ytterligare en tid för att utföra visst avslutsarbete som platschefen skulle ha gjort.

Bakgrunden till rekonstruktörens beslut att bevilja arbetstagarna lönegaranti synes vara att denne ansett att såväl lönegarantilagen som 12 § förmånsrättslagen är att betrakta som skyddslagstiftningar, varför det vid tveksamma fall bör ske en tolkning till förmån för arbetstagaren. Detta oberoende om anställningen har avslutats före den kritiska tidpunkten eller om avtal om arbetsfri och avräkningsfri uppsägningstid har träffats innan den kritiska tidpunkten. Att arbetstagare som slutat sin anställning eller träffat avtal om arbetsfri och avräkningsfri uppsägning innan den kritiska tidpunkten ska omfattas av lönegaranti är en bedömning som inte delas av arbetsgivarparterna.

S.B. A.S. och M.F. har alla i anslutning till att de blivit uppsagda på grund av arbetsbrist frivilligt träffat avtal om förlängd uppsägningstid som delvis varit arbets- och avräkningsfri. Avtalen, som träffades före ansökan om företagsrekonstruktion, innebär att arbetstagarna vare sig hade rätt eller skyldighet att arbeta, eller en skyldighet att stå till förfogande för arbete, efter en viss tid. Genom avtalen löste parterna under medverkan av Ledarna även frågan om det skett en verksamhetsövergång eller inte.

S.B:s, A.S:s och M.F:s fordringar i målet, vilka i sin helhet förföll till betalning då de var arbetsbefriade enligt överenskommelserna, har därmed uppstått när avtalen träffades, dvs. före ansökningarna om företagsrekonstruktion. Fordringarna omfattas därför av ackorden.

Eftersom den huvudsakliga prestationen av en arbetstagare under ett anställningsförhållande består av att han eller hon, mot avtalade löneförmåner, har att stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete, saknar det betydelse att S.B., A.S. och M.F. varit anställda, och därmed bundna av bl.a. lojalitetsplikt, under företagsrekonstruktionen och viss tid därefter. Deras fordringar omfattas därför av V-TAB:s ackord och bolaget är följaktligen inte skyldigt att betala dem någon ytterligare ersättning.

C.L:s fordran mot SLMF

C.L. sades upp på grund av arbetsbrist den 15 januari 2016 och han träffade samma dag ett avtal med SLMF som innebär bl.a. att han accepterade uppsägningen och att han skulle vara arbetsbefriad samt ha rätt att ta annan anställning utan avräkning under uppsägningstiden den 1 februari 2016–31 januari 2017. Men med tanke på C.L:s kvalifikationer och plats i turordningen skulle SLMF inte ensidigt ha kunnat säga upp honom.

Överenskommelsen innebär att C.L. varken hade rätt eller skyldighet att arbeta eller att stå till förfogande för arbete under uppsägningstiden. Han meddelade i september 2016 bolaget att han önskade bryta denna överenskommelse, och att det skulle vara skäligt att jämka avtalsinnehållet. Bolaget accepterade dock inte någon förändring av avtalet. Eftersom den ursprungliga överenskommelsen inte ändrats har C.L. alltså inte stått till förfogande för att utföra arbete under uppsägningstiden.

C.L:s fordran på SLMF uppkom genom avtalet den 15 januari 2016, dvs. före ansökan om företagsrekonstruktion. Hans fordran omfattas därför av ackordet.

M.S:s, S.S:s och L.L:s fordringar mot SLM

M.S. och S.S.

SLM bildades genom en övergång av verksamhet från tre olika bolag inom koncernen den 1 januari 2014. SLM ger i dag ut ett antal tidningar, bl.a. Göteborgs-Posten (GP). Vid GP har det, i princip kontinuerligt, sedan 2004 genomförts neddragningar och organisationsförändringar på så sätt att alla anställda, eller vissa kategorier av anställda, erbjudits att teckna avgångsavtal där den anställda fått ett väl tilltaget avgångsvederlag mot att han eller hon frivilligt slutade sin anställning. Inför att SLM bildades 2014 genomfördes omfattande neddragningar på detta sätt i berörda bolag.

M.S. och S.S. var anställda hos SLM. De valde i augusti 2015 att acceptera ett erbjudande om avgångsvederlag som riktades till alla anställda hos bolaget. Genom avtalen överenskomms att de skulle sluta sina anställningar mot att de fick ett avgångsvederlag som skulle betalas månatligen under en viss period. SLM hade inte ensidigt kunnat säga upp M.S. eller S.S. på grund av arbetsbrist med tanke på deras plats i turordningen. SLM hade haft ekonomiska svårigheter, vilket under en lång tid innan de aktuella avtalen träffades hade varit såväl allmänt som särskilt känt för M.S. och S.S. Av deras respektive avtal framgår också att överenskommelserna träffades mot bakgrund av SLM:s ekonomiska situation. M.S. och S.S. var inte skyldiga att utföra något arbete för SLM efter att deras anställningar hade avslutats och enligt överenskommelserna var deras avgångsvederlag avräkningsfria.

S.S. kom vid två tillfällen överens med SLM om att senarelägga tiden för då hans anställning skulle avslutas och det sista tillfället detta skedde var i juni 2016. Anledningen till att avtalet justerades i juni 2016 var att S.S., sedan rekonstruktionen inletts, begärt att han skulle få ut sina sparade semesterdagar innan hans anställning avslutades. Rekonstruktören ansåg att det var möjligt att tillgodose S.S:s önskemål och man kom därför överens om att hans sparade semester skulle läggas ut under juni–augusti 2016 och att avgångsvederlaget skulle börja betalas ut från september 2016, i stället för juni 2016. Den aktuella förändringen har inte utgjort ett nytt avtal, utan endast en justering av det ursprungliga avtalet.

S.S. hade semester från den 1 juni t.o.m. den 31 augusti 2016 när hans anställning upphörde enligt överenskommelsen. Han har inte stått till förfogande för arbete efter den 31 maj 2016.

Det fanns en konkurrensklausul i avtalen med M.S. och S.S. Konkurrensförbudet var dock begränsade och det angavs att förbudet omfattade arbete vid ”exempelvis gratistidningar eller sajter som på Bolagets verksamhetsorter kan komma att konkurrera med Bolagets

affärsidé”. SLM har inte nekat någon av dem att ta anställning etc. i de fall frågan har kommit upp.

Det saknar betydelse att M.S:s fordran avser avgångsvederlag som enligt rekonstruktörens beslut skulle ha ersatts med lönegaranti om Länsstyrelsen inte hade räknat av andra inkomster mot hennes lönegarantiersättning. Eftersom fordran uppstått före ansökan om företagsrekonstruktion omfattas den av SLM:s ackord.

L.L.

L.L. var anställd som vd för SLM och ansvarig för LT. L.L. och SLM träffade den 8 april 2015 ett avtal om att hennes anställning skulle upphöra den 20 augusti 2016. Eftersom hon var vd gällde inte anställningsskyddslagen för henne. I avslutsavtalet angavs att hon t.o.m. den 8 oktober 2015 skulle vara delaktig i bolagets verksamhet. Det som avsågs med denna skrivning var hennes arbete för arbetsgivaren, dvs. arbetet i SLM och LT.

I avtalet anges också att hon skulle ha styrelseuppdrag för bl.a. V-TAB, VTD och Tidningsutgivarna. Det var styrelseuppdrag hon haft sedan tidigare och som hon inte fått på mandat från SLM, utan från moderbolaget Stampen AB. Efter den 9 oktober 2015 till dess hennes anställning avslutades den 20 augusti 2016 skulle hon enligt avtalet vara helt arbetsbefriad och varken ha ”rätt eller skyldighet att utföra ytterligare arbetsuppgifter”. Skrivningen syftade på L.L:s arbete som vd för SLM och som ansvarig för LT som hon utförde för SLM:s räkning. L.L. har inte heller utfört något arbete för SLM:s räkning efter den 8 oktober 2015. L.L. avregistrerades hos Bolagsverket som vd i SLM den 8 maj 2015 och som styrelseledamot den 24 september 2015 samt som styrelseledamot i LT den 6 maj 2015. Parterna var dock överens om att hon efter den 8 oktober 2015 skulle fortsätta med sina styrelseuppdrag som hon hade för Stampen AB:s räkning utan ytterligare ersättning än de 220 000 kr per månad som hon fick enligt avslutsavtalet med SLM.

L.L. arbetade inte åt SLM eller LT efter att hon avförts som styrelseledamot i dessa bolag. Hon har deltagit i styrelsemöten för VTD den 16 december 2015 och för V-TAB i den omfattning som Ledarna angett. Det sista styrelsemötet L.L. deltog i under sin anställning var för V-TAB den 17 juni 2016. Hon har inte arbetat för SLM, LT eller något av de bolag där hon på uppdrag av moderbolaget hade styrelseuppdrag efter detta datum. Eftersom L.L. har fått full ersättning enligt överenskommelsen för tiden fram till den 23 juli 2016, dvs. 220 000 kr per månad, har hon således inte utfört något arbete under tid som omfattas av ackordet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Ledarnas begäran har förhör hållits med medlemmen S.S. På arbetsgivarparternas begäran har förhör

hållits med HR-chefen P.O.B. och HR-specialisten C.W. Arbetsgivarparterna har åberopat skriftlig bevisning och gett in utlåtanden av professor Mikael Möller.

Domskäl

Twisten

De sju arbetstagarna hade innan svarandebolagen ansökte om företagsrekonstruktion (den kritiska tidpunkten) träffat avtal med sina arbetsgivare om att deras anställningar skulle upphöra mot att de under en period – mellan åtta och 16 månader – skulle få månatliga betalningar motsvarande deras månadslön utan att vara skyldiga att arbeta. Vars och ens period sträckte sig över den kritiska tidpunkten. Avtalen innebar att arbetstagarna under den arbetsbefriade perioden fick ta andra arbeten utan att inkomsterna skulle avräknas. Med undantag av A.S., S.S. och L.L. har arbetstagarna ostridigt varit helt arbetsbefriade redan före den kritiska tidpunkten. Avtalen innebar vidare att arbetstagarna under perioden hade vissa kvarstående förpliktelser mot sina arbetsgivare, främst att inte bedriva konkurrerande verksamhet.

Även om avtalen mellan de sju arbetstagarna och deras arbetsgivare väsentligen haft samma innebörd, har de utformats på skilda sätt. S.B., A.S., M.F. och C.L. träffade i samband med att de sades upp, avtal om att de helt eller delvis skulle vara arbetsbefriade under sin uppsägningstid. För dessa arbetstagare bestod anställningen under hela perioden. M.S. och S.S. träffade ett avtal med SLM som innebar att deras anställningar skulle avslutas vid en viss tidpunkt och att de därefter under en period skulle få ett avgångsvederlag motsvarande deras månadslön utbetalt per månad. Avtalen innehöll även en konkurrensklausul enligt vilken arbetstagarna inte hade rätt att bedriva konkurrerande verksamhet under perioden som avgångsvederlaget utbetalades. L.L., som bl.a. var vd för SLM, träffade ett avtal om att hon skulle vara arbetsbefriad från den 8 oktober 2015 men fortsatt ha rätt till sin månadslön till dess hennes anställning avslutades den 20 augusti 2016. L.L. kom efter den 8 oktober 2015 att utföra arbete som styrelseledamot bl.a. i vissa bolag inom Stampen-koncernen utan ytterligare ersättning.

Den fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om arbetstagarnas fordringar omfattas av ackordet eller om arbetstagarna har rätt till full betalning av svarandebolagen.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att fordringarna uppkom före den kritiska tidpunkten, eftersom avtalen om att anställningarna skulle upphöra träffats innan ansökan om företagsrekonstruktion gjordes och att arbetstagarna för den tid fordringarna avser var arbetabefriade och inte utförde något arbete.

Ledarna har gjort gällande att fordringarna inte uppkom när avtalen träffades utan när de, efter den kritiska tidpunkten, successivt förföll till

betalning. Ledarna har vidare anfört att fordringarna inte omfattas av ackordet eftersom arbetstagarna under denna tid hade vissa kvarstående förpliktelser mot arbetsgivarna. Vissa av arbetstagarna var, när fordringarna förföll till betalning, fortfarande anställda och var därför skyldiga att iaktta vissa förpliktelser för att inte bryta mot anställningsavtalet, bl.a. att inte bedriva konkurrerande verksamhet. Övriga arbetstagare har genom särskilda konkurrensklausuler förbundit sig att inte bedriva konkurrerande verksamhet under den tid fordringarna förföll till betalning. Enligt Ledarna innebär det förhållandet att arbetstagarna efter den kritiska tidpunkten haft att iaktta vissa skyldigheter, såsom att avhålla sig från att konkurrera, att fordringarna uppkommit successivt när de förföll till betalning. Ledarna har därutöver anfört vissa särskilda omständigheter beträffande A.S., S.S., M.S. och L.L. Ledarna har också allmänt framhållit att domstolen vid tolkningen av 3 kap. 3 § lagen om företagsrekonstruktion i fråga om lönefordringar ska beakta arbetstagares särskilda skyddsbehov.

Rättsliga utgångspunkter

Inledning

Enligt lagen om företagsrekonstruktion kan en näringsidkare med betalningssvårigheter genom beslut av domstol få till stånd ett särskilt förfarande för att rekonstruera sin verksamhet. Lagen syftar till att skapa förutsättningar för rekonstruktion av företag utan att de ska behöva försättas i konkurs (se prop. 1995/96:5 s. 56 f.). Genom förfarandet får företaget visst rådrum för att försöka få ordning på sin ekonomiska situation. Detta rådrum uppnås genom att företaget under en företagsrekonstruktion t.ex. inte får försättas i konkurs och inte kan bli föremål för utmätning.

En lyckad företagsrekonstruktion förutsätter i allmänhet att företagets skuldbörda minskas genom ett offentligt ackord. Ett ackord kan under vissa förutsättningar fastställas av domstol och innebär att fordringar som omfattas av ackordet sätts ned (3 kap. 2 § lagen om företagsrekonstruktion).

Enligt 3 kap. 3 § lagen om företagsrekonstruktion får borgenärer vilkas fordringar uppkommit före ansökan om företagsrekonstruktion delta i ackordsförhandling. I bestämmelsen anges uttryckligen att detta även gäller om fordringen inte är förfallen till betalning eller är beroende av särskilt villkor. Vidare framgår bl.a. att en borgenär vars fordran är förenad med förmånsrätt inte deltar i förhandlingen. Ett fastställt ackord är bindande för alla borgenärer som hade rätt att delta i ackordsförhandlingen (3 kap. 8 § samma lag). Det saknar betydelse om borgenären faktiskt deltagit i förhandlingen. Det avgörande för om en fordran enligt 3 kap. 3 och 8 §§ lagen om företagsrekonstruktion ska omfattas av ett ackord och därmed ska skrivas ned, är alltså om den uppkommit före ansökan om företagsrekonstruktion.

I 5 kap. 1 § konkurslagen finns en likartad regel. Av den framgår att en fordran som uppkommit före konkursbeslutet ingår i konkursen och att detta gäller även om fordringen är beroende av villkor eller inte är förfallen till betal-

ning. En fordran som ingår i konkursen (konkursfordran) betalas i förhållande till den fordringsrisk som fordran har enligt förmånsrättslagen. Samma överväganden anses ligga bakom reglerna om fordrans uppkomst både i lagen om företagsrekonstruktion och i konkurslagen, trots att syftet med konkursinstitutet är ett annat än syftet med företagsrekonstruktion (NJA 2014 s. 537).

Lönefordringar vid konkurs och företagsrekonstruktion

I rättspraxis har, vid tillämpningen av 5 kap. 1 § första stycket konkurslagen och dess föregångare, en fordran på lön ansetts uppkomma före konkursbeslutet om anställningsavtalet har träffats dessförinnan. Det har därvid ansetts sakna betydelse om fordran förföll till betalning först efter konkursbeslutet eller om arbetstagaren utförde arbete åt konkursboet enligt anställningsavtalet med konkursgäldenären. Se t.ex. NJA 1979 s. 253, NJA 1983 s. 350, NJA 1998 s. 834, NJA 2012 s. 876, AD 1982 nr 143, AD 1982 nr 150 och AD 1997 nr 19. Före 2004 innebar detta att lönefordringar för tiden efter konkursbeslutet ingick i konkursen, om inte konkursboet trätt in i anställningsavtalet som arbetsgivare i konkursgäldenärens ställe.

År 2004 infördes 5 kap. 18 § konkurslagen, som delvis kom att ändra detta rättsläge (se prop. 2002/03:49). Enligt bestämmelsen ansvarar konkursboet för arbetstagares lönefordringar för arbete som belöper på tid efter en månad från konkursbeslutet, om arbetstagaren fortsätter att fullgöra sina åtaganden enligt anställningsavtalet. Lönefordran utgör i sådana fall en s.k. massafordran, dvs. en fordran mot konkursboet som ska betalas före konkursfordringarna.

Även förmånsrättslagen, som också ändrades 2004, bygger på samma synsätt (se prop. 2002/03:49). Enligt 12 § förmånsrättslagen omfattar förmånsrätten lönefordringar som belöper på tiden före konkursbeslutet och inom en månad därefter. Lönefordringar som avser tiden därefter omfattas inte av förmånsrätt. Däremot betalas lönegaranti för fordran på uppsägningslön för denna tid, om också övriga förutsättningar för rätt till lönegaranti är uppfyllda (7 a § lönegarantilagen). Eftersom konkursboet enligt 5 kap. 18 § konkurslagen ansvarar för lönen om arbetstagaren arbetar under denna tid, betalas lönegaranti i praktiken bara om arbetstagaren inte arbetar. Såväl 12 § förmånsrättslagen som 7 a § lönegarantilagen bygger alltså på tanken att konkursboet ansvarar för lön avseende arbete som utförs i tiden efter en månad från konkursbeslutet.

Vid företagsrekonstruktion betalas lönegaranti för fordran på lön eller annan ersättning som skulle haft förmånsrätt enligt 12 § förmånsrättslagen om arbetsgivaren i stället hade försatts i konkurs (7 § lönegarantilagen). Detta innebär att lönegaranti, såvitt här är av intresse, inte betalas för lönefordringar som belöper på tiden efter en månad efter beslutet om företagsrekonstruktion. För uppsägningslön betalas dock lönegaranti även för tid därefter om arbetstagaren inte utfört och inte heller borde ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning under denna tid (7 a § lönegarantilagen). Regeln bygger på

utgångspunkten att en arbetstagare som utför arbete under rekonstruktionen ska betalas av rekonstruktionsgäldenären på motsvarande sätt som konkursboet svarar för lönen i konkurs (prop. 2004/05:57 s. 44). Lagstiftarens tanke måste här ha varit att en fordran för arbete under rekonstruktionen inte omfattas av ackordet, utan ska betalas fullt ut av rekonstruktionsgäldenären och att lönegaranti därför inte behöver betalas för att skydda arbetstagarnas lönefordringar under denna tid.

Högsta förvaltningsdomstolen har för företagsrekonstruktionsfallet, med utgångspunkt i NJA 2014 s. 537, uttalat att en arbetstagares lönefordran avseende arbete som utförts efter den kritiska tidpunkten, men i enlighet med avtal som träffats dessförinnan, inte omfattas av ett offentligt ackord (HFD 2016 ref. 62).

Det kan tilläggas att den berörda regleringen av konkursboets respektive rekonstruktionsgäldenärens ansvar för lönefordringar efter den kritiska tidpunkten väsentligen liknar regleringen av konkursboets ansvar i förhållande till säljare av varor enligt 63 § fjärde och femte stycket köplagen. Den bestämmelsen har i litteraturen ansetts ge uttryck för en allmän princip som innebär att en motpart som, under ett konkurs- eller rekonstruktionsförfarande, utger en prestation som denne hade kunnat innehålla eller återkräva, och som konkursboet respektive rekonstruktionsgäldenären tillgodogjort sig, ska ha en skyddad rätt till vederlaget, även om fordran i och för sig skulle anses ha uppkommit innan den kritiska tidpunkten (se t.ex. Torgny Håstad i Festskrift till Stefan Lindskog, 2018, s. 305 ff. och Mikael Möller, Insolvensrättsliga utlåtanden, 2016, s. 91 samt även t.ex. NJA 2009 s. 41). I NJA 2014 s. 537 har samma överväganden ansetts medföra att en sådan fordran vid tillämpningen av 3 kap. 3 § lagen om företagsrekonstruktion uppkommer efter den kritiska tidpunkten, och därför i princip är att bedöma på samma sätt som om ett nytt avtal hade träffats efter denna.

Betydelsen av att en arbetstagare ska iaktta vissa kvarvarande förpliktelser

Man kan ställa frågan om lönefordringar för tiden efter den kritiska tidpunkten omfattas av ett ackord, om fordran grundas på avtal som träffats dessförinnan och om en arbetstagare visserligen inte utför något arbete för arbetsgivaren, men har att iaktta vissa kvarvarande förpliktelser, såsom att inte konkurrera eller iaktta tystnadsplikt.

Enligt vad Högsta domstolen uttalat i NJA 2014 s. 537 omfattas en fordran, som har sin grund i ett avtal som träffats före den kritiska tidpunkten, inte av ackordet, om borgenären efter den tidpunkten inte var skyldig att prestera annat än mot samtidig avtalsenlig betalning och motparten tillgodogjort sig den prestationen. Det huvudsakliga skälet till detta är att borgenärens rätt att hålla inne den egna prestationen innebär att vederlagsfordran inte är beroende av gäldenärsföretagets betalningsförmåga. Det krävs enligt rättsfallet inte att borgenären utnyttjat sin stoppningsrätt eller på annat sätt hållit inne sin prestation.

En arbetstagare lär inte vara skyldig att t.ex. iaktta ett konkurrensförbud utan att få avtalsenlig betalning. Om det står klart att arbetstagaren inte kommer att få fullt betalt, vare sig av arbetsgivaren eller genom lönegarantin, lär arbetstagaren ha rätt att frigöra sig från skyldigheten att iaktta konkurrensförbudet genom att omedelbart frånträda (häva) anställningsavtalet (se 4 § tredje stycket anställningsskyddslagen och 2 kap. 20 § sjätte stycket lagen om företagsrekonstruktion, jfr t.ex. AD 1971 nr 19). Arbetstagaren kan då få ett skadeståndskrav på mellanskillnaden mellan det han eller hon tjänat i konkurrerande verksamhet och det som arbetstagaren skulle ha fått av arbetsgivaren. Skadeståndskravet omfattas i så fall av ackordet.

När det gäller vad som kan anses ligga i att parten tillgodogjort sig en prestation i den mening som avses i NJA 2014 s. 537 finns det skäl att beakta några näraliggande lagbestämmelser.

Vid konkurs är det avgörande för huruvida en lönefordran för arbete som avser tiden från en månad efter ett konkursbeslut ska ingå i konkursen om arbetstagaren fortsätter att fullgöra sina åtaganden enligt anställningsavtalet (5 kap. 18 § konkurslagen). Av förarbetena framgår att med uttrycket ”att fullgöra sina åtaganden enligt anställningsavtalet” avses just att arbetstagaren utför arbete. Även 12 § förmånsrättslagen bygger på utgångspunkten att lön för arbete som utförs i tiden efter en månad efter konkursbeslutet inte ingår i konkursen. Att arbetstagaren kan ha haft att iaktta andra skyldigheter enligt anställningsavtalet än att utföra arbete tycks sakna betydelse för denna bedömning. Regleringen i konkurslagen och förmånsrättslagen har väsentligen motiverats av att konkursboet – även om det inte inträder i anställningsavtalet – ska betala för den arbetskraft som används i verksamheten efter en viss omställningstid och är utformad för att ge konkursförvaltaren möjlighet att avgöra om arbetstagarna ska fortsätta arbeta för konkursboet eller arbetsbefrias (se prop. 2002/03:49 s. 156).

För att ett konkursbo ska ansvara för betalning av en vara som överlämnas till boet efter konkursbeslutet, enligt ett avtal som träffats dessförinnan, krävs enligt 63 § femte stycket köplagen att ”konkursboet har sålt varan eller på annat sätt har förfogat över den”.

Om en lokalhyresgäst försätts i konkurs ansvarar konkursboet, enligt 12 kap. 31 § femte stycket jordabalken, för hyra efter konkursbeslutet om hyresvärden har uppmanat konkursboet att ställa lokalen till hyresvärdens förfogande och boet inte gjort detta inom en månad. Regeln har motiverats av att konkursboet inte ska kunna tillgodogöra sig prestationer på andra villkor än andra näringsidkare men inte heller borde bli ansvarigt genom passivitet (prop. 2002/03:49 s. 153 och NJA 2009 s. 41).

Enligt de lagregler som nu redovisats krävs alltså att konkursboet, för att det ska ansvara för betalningen, antingen aktivt utnyttjat prestationen eller i vart fall getts möjlighet att ta ställning till om boet vill utnyttja prestationen. Med beaktande härav kan en arbetsgivare under företagsrekonstruktion, enligt Arbetsdomstolens bedömning, som utgångspunkt inte anses ha tillgodogjort

sig en arbetstagares skyldighet att t.ex. avhålla sig från att konkurrera, redan genom att arbetstagaren på grund av avtal har en sådan skyldighet. Situationen skulle kunna bedömas annorlunda om en arbetstagare – som t.ex. anser det vara av stor vikt att inte behöva följa ett konkurrensförbud – meddelar rekonstruktionsgäldenären att han eller hon inte anser sig skyldig att följa konkurrensförbudet utan full betalning och rekonstruktionsgäldenären då kräver att arbetstagaren fortsatt ska iaktta förbudet (jfr 63 § första och andra stycket köplagen).

Sammanfattning

Mot bakgrund av det nu redovisade kan rättsläget sammanfattas på följande sätt. Arbetstagares fordran på lön och annan ersättning för arbete som grundas på ett avtal som träffats före ansökan om företagsrekonstruktion anses som utgångspunkt ha uppkommit före den kritiska tidpunkten och omfattas därför av ackordet, även om fordran förfaller till betalning därefter. Lönefordringar omfattas dock inte av ackordet till den del lönefordran skulle ha förmånsrätt i konkurs. Om en arbetstagare efter den kritiska tidpunkten utför arbete för arbetsgivaren utan att få full betalning till följd av lönegaranti eller förmånsrätt, omfattas fordran inte av ackordet. En arbetsgivare kan som utgångspunkt inte anses ha tillgodogjort sig arbetstagarens kvarvarande förpliktelser, t.ex. att avhålla sig från att konkurrera, redan genom att arbetstagaren på grund av avtal har en sådan skyldighet. Lönefordringar för tiden efter den kritiska tidpunkten omfattas därför som utgångspunkt av ett ackord, om fordran grundas på avtal om att anställningen ska upphöra mot arbetsfri uppsägningstid eller visst vederlag som träffats dessförinnan, även om arbetstagarna har vissa kvarvarande förpliktelser, såsom att inte konkurrera eller att iaktta tystnadsplikt.

Omfattas arbetstagarnas fordringar av ackordet?

Inledning

Parterna är överens om att lönefordringarna i målet inte omfattas av förmånsrätt. Det är även ostridigt att arbetstagarnas lönefordringar, utom S.S:s, grundas på avtal som ingåtts före den kritiska tidpunkten och att samtliga arbetstagares fordringar, utom S.S:s och L.L:s, avser tid då arbetstagarna ostridigt varit arbetsbefriade och inte stått till förfogande för arbete.

Som framgår ovan omfattar ett ackord som utgångspunkt lönefordringar som grundas på avtal vilka träffats före en ansökan om företagsrekonstruktion och inte är förmånsberättigade samt heller inte avser arbete som utförts efter den kritiska tidpunkten. Detta gäller även om fordringarna förföll till betalning efter ansökan om företagsrekonstruktion.

I enlighet med vad Arbetsdomstolen anfört ovan medför inte redan det förhållandet att M.F., S.B., A.S., C.L. och L.L. under uppsägningstiden respektive den återstående anställningstiden hade vissa kvarvarande förpliktelser, t.ex. att inte konkurrera, att deras lönefordringar inte omfattas av ackorden. Motsvarande gäller beträffande M.S:s och S.S:s åtaganden att

inte konkurrera under den tid som avgångsvederlagen skulle betalas ut. Ingen av arbetstagarna har i anslutning till rekonstruktionerna begärt besked av sina arbetsgivare om de påfordrade att arbetstagarna skulle fortsätta att iaktta sina kvarvarande skyldigheter. Det har inte heller framkommit att arbetsgivarna av något annat skäl ska anses ha tillgodosgjort sig de aktuella prestationerna.

Slutsatsen av det hittills anförda är därmed att alla arbetstagares fordringar omfattas av ackorden, utom såvitt avser A.S:s, S.S:s, M.S:s och L.L:s fordringar. Ledarna har för dessa anfört vissa särskilda omständigheter som prövas i det följande.

Särskilt om A.S.

Ledarna har beträffande A.S. särskilt anfört att han arbetade under en period efter ansökan om företagsrekonstruktion.

Enligt en överenskommelse som träffades före ansökan om företagsrekonstruktion arbetade A.S. under en vecka efter att rekonstruktionen inleddes. För detta arbete har han ostridigt fått fullt betalt, antingen genom lönegarantin eller av V-TAB.

Det förhållandet att A.S. på detta sätt arbetat under en inledande del av företagsrekonstruktionen medför, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att hans fordringar avseende resterande tid ska anses ha uppkommit efter ansökan om företagsrekonstruktionen. Hans fordran omfattas därför av ackordet.

Särskilt om S.S.

S.S. träffade innan bolaget ansökte om företagsrekonstruktion en överenskommelse med SLM om att hans anställning skulle avslutas och att han därefter skulle få ett avgångsvederlag motsvarande hans månadslön under 16 månader. SLM och S.S. kom vid två tillfällen överens om att senarelägga hans sista anställningsdag, först till den 31 maj 2016 och därefter till den 31 augusti 2016. Den sista överenskommelsen träffades den 1 juni 2016, dvs. under pågående rekonstruktion. S.S. hade semester under perioden den 1 juni–31 augusti 2016.

Ledarna har anfört att SLM hade kunnat begära att S.S. skulle avbryta sin semester för att utföra arbete åt bolaget och att han därför måste anses ha stått till SLM:s förfogande för att utföra arbete under rekonstruktionen. Enligt Ledarnas mening talar det för att hans fordran ska anses ha uppkommit efter ansökan om företagsrekonstruktion.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i denna del.

En arbetsgivares beslut om semesterledighet är bindande i den meningen att arbetsgivaren inte ensidigt kan ändra beslutet efter att arbetstagaren under rättats om detta utan att riskera att drabbas av påföljd. Arbetsgivaren kan bli

skyldig att betala ekonomiskt skadestånd för den skada som arbetstagaren lidit på grund av ändringen och, om ändringen skett utan fog, även allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen (se AD 1983 nr 123 och t.ex. AD 2017 nr 33). Arbetstagare som har semester kan med hänsyn till detta inte sägas stå till förfogande för arbete i den meningen att han eller hon för att ha rätt till vederlag måste vara tillgänglig för att arbeta om arbetsgivaren kräver detta. Det kan tilläggas att något annat inte har gjorts gällande än att S.S. fått fullt betalt avseende den aktuella semesterledigheten. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär därför inte det som Ledarna anfört i denna del att S.S:s fordran ska anses ha uppstått efter den kritiska tidpunkten.

Ledarna har vidare anfört att S.S:s fordran i vart fall uppkommit genom den överenskommelse som han och SLM träffade den 1 juni 2016. Arbetsgivarparterna har mot detta anfört att den aktuella justeringen av S.S:s överenskommelse inte utgjort ett nytt avtal och att den därför saknar betydelse för frågan om när fordran uppkom.

Genom förhör med S.S. och C.W. (HR-specialist hos SLM) har framkommit att överenskommelsen den 1 juni 2016 träffades efter att S.S. bett att få ut intjänad semester och innestående kompensationsledighet som ledighet i stället för i pengar. S.S:s önskemål tillgodosågs genom att man senarelade tidpunkten för när anställningen skulle upphöra och avgångsvederlaget skulle börja betalas ut, till efter att den betalda ledigheten lagts ut. Detta skedde efter kontakt med rekonstruktören.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det genom förhören klarlagt att S.S:s anspråk med anledning av intjänad semester och innestående kompensationsledighet hade tjänats in när överenskommelsen den 1 juni 2016 träffades och att syftet med överenskommelsen inte var att SLM skulle åta sig någon ny förpliktelse mot S.S. Omständigheterna talar i stället för att avsikten med avtalet endast var att precisera hur de redan befintliga skulderna skulle fullgöras (jfr NJA 2012 s. 441). Parterna synes för övrigt vara ense om att S.S. fått fullt betalt för tiden fram till dess att anställningen upphörde i slutet av augusti 2016. Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund att de i målet omtvistade fordringarna inte uppkom genom överenskommelsen den 1 juni 2016.

Arbetsdomstolens slutsats är att S.S:s fordran i målet uppkommit genom avtal som träffats före ansökan om företagsrekonstruktion. Hans fordran omfattas därför av ackordet.

Särskilt om M.S.

Parterna är överens om att M.S. för den aktuella perioden beviljats betalning från lönegaranti som täckte hela hennes fordran enligt överenskommelsen med SLM, men att hon blivit tvungen att avräkna inkomster som hon haft från annan anställning under denna tid mot i vart fall delar av ersättningen. Ledarna har särskilt framhållit att avtalet med SLM innebar att avgångsvederlaget skulle vara avräkningsfritt.

Det som Ledarna anført i denna del saknar, enligt Arbetsdomstolens mening, betydelse för frågan om hennes fordran ska anses ha uppkommit före ansökan om företagsrekonstruktion. M.S:s fordran omfattas därmed av ackordet.

Särskilt om L.L.

Följande är ostridigt. L.L. var bl.a. vd för SLM. Hon och SLM träffade i april 2015 en överenskommelse om att hennes anställning skulle upphöra den 20 augusti 2016 och att hon efter den 8 oktober 2015 skulle vara arbetsbefriad men fortsatt ha rätt till sin månadslön om 220 000 kr till dess hennes anställning avslutades. Efter den 8 oktober 2015 fortsatte L.L. att utföra arbete som styrelseledamot bl.a. i vissa bolag i Stampen-koncernen utan ytterligare ersättning. Under SLM:s företagsrekonstruktion deltog hon i två styrelsesammanträden för V-TAB den 13 och 17 juni 2016. L.L. fick full lön enligt sitt anställningsavtal t.o.m. den 23 juli 2016 och hennes fordran i målet avser perioden den 24 juli–30 augusti 2016. Under denna period utförde hon inte något arbete inom koncernen.

Ledarna menar att L.L. även efter den 23 juli 2016 stod till förfogande för arbete som styrelseledamot men att hon inte instruerats att utföra ytterligare arbete och att hennes fordran därför ska anses ha uppkommit efter ansökan om företagsrekonstruktion.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Genom överenskommelsen i april 2015 gick L.L. med på att avsluta sin anställning hos SLM. För detta kompensades hon genom att under knappt ett år arbetsbefrias från sina huvudsakliga arbetsuppgifter som bl.a. vd för SLM med rätt till full lön. Hon har emellertid även under den tid hon var arbetsbefriad utfört en del arbete åt koncernen utan ytterligare ersättning. Det arbete som styrelseledamot som L.L. fortsatte utföra framstår som förhållandevis begränsat. Efter ansökan om företagsrekonstruktion deltog hon i två styrelsesammanträden och hon har inte utfört något arbete under den tid som fordran avser. Utredningen ger inte något stöd för att avtalet mellan henne och SLM innebar att hennes rätt till vederlaget förutsatte att hon var tillgänglig för att utföra arbete som SLM eller annat bolag inom koncernen anvisade henne. Arbetsdomstolen finner därför att hennes fordran i målet omfattas av ackordet.

Sammanfattande bedömning

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen alltså funnit att de sju arbetstagar- nas fordringar grundas på avtal som ingåtts före ansökningarna om företagsrekonstruktion, att fordringarna inte är förmånsberättigade och att de inte avser tid då arbetstagar- na arbetat eller varit skyldiga att stå till förfogande för arbete. Mot bakgrund av den bedömning av rättsläget som Arbetsdomstolen gjort i det föregående har domstolen funnit att fordring- arna omfattas av svarandebolagens ackord. Vad Ledarna särskilt framhållit avseende A.S., S.S., M.S. och L.L. har enligt Arbetsdomstolens mening inte

ändrat denna slutsats. Det gör inte heller det som Ledarna i övrigt anför. Vid denna bedömning är parterna överens om att arbetstagarna har fått korrekt betalt enligt sina respektive överenskommelser. Ledarnas talan ska därför avslås i sin helhet.

Rättegångskostnader

Eftersom Ledarna har förlorat målet ska organisationen betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för 453 137 kr, avseende ombudsarvode och kostnader. Av kostnaderna avser 100 000 kr två rättsutlåtanden inklusive mervärdesskatt. Utlåtandena har, enligt vad som är upplyst, inhämtats med anledning dels av denna tvist, dels av en annan tvist i Arbetsdomstolen i vilken förlikning träffats. Enligt Arbetsdomstolen mening är det skäligt att hälften av kostnaden för utlåtandena ska ersättas som rättegångskostnader i denna tvist. Mervärdesskatten på utlåtandena är, enligt vad arbetsgivarparterna uppgivit, avdragsgill och utgör inte en kostnad för dem. Skälig ersättning för utlåtandena är därför 40 000 kr. I övrigt är de yrkade beloppen skäliga.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Ledarnas talan.
2. Ledarna ska ersätta Medieföretagen, V-TAB AB, Stampen Local Media Försäljnings AB och Stampen Lokala Medier Aktiebolag för deras rättegångskostnader med 393 137 kr, varav 318 750 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Peter Syrén, Christer Måhl, Katarina Novák, Göran Söderlöf, Ronny Wenngren och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Peter Edin