

Enligt lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten. En arbetsgivare som bryter mot lagen ska betala ersättning för den skada som uppkommer, inklusive ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Fråga om utformningen av ett meddelande i sig kan vara skadeståndsgrundande. Arbetsdomstolen fann att detta inte helt kunde uteslutas, men att det inte fanns skadeståndsskyldighet i det aktuella fallet.

ARBETSDOMSTOLEN**DOM**
2024-11-20Dom nr 92/24
Mål nr A 139/23**KÄRANDE**

Svensk Pilotförening, Stationsgatan 3 B, 195 47 Märsta
Ombud: förbundsjuristen Maria Fridolin, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Svenska Flygbranschen, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Scandinavian Airlines System Denmark - Norway - Sweden, 902001-7720,
195 87 Stockholm
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Hanna Björklund, Transportföretagen TF
AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva
näringsverksamhet

Bakgrund

Mellan Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (SAS)
och Svensk Pilotförening (föreningen) gäller kollektivavtal (pilotavtalet). J.N.
är medlem i föreningen och anställd hos SAS, som är medlem i Svenska
Flygbranschen.

J.N. ansökte om hel ledighet från sin anställning hos SAS enligt lagen
(1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
(ledighetslagen). Han uppfyllde ledighetslagens kvalifikationskrav för att
beviljas ledighet för hela den sökta ledighetsperioden och den tilltänkta
näringsverksamheten skulle inte konkurrera med SAS verksamhet. Den sökta
ledigheten skulle inte heller innebära väsentlig olägenhet för SAS verksamhet.

J.N. hade, före den ursprungliga ledighetsansökan, genom ett
kollektivavtalsreglerat s.k. biddingförfarande bl.a. ansökt om en kaptenbefatt-
ning på heltid hos ett annat bolag i SAS-koncernen, SAS Connect Crew
Services Sverige Filial (SAS Connect). Den 17 november 2022 tilldelades han
den sökta befattningen hos SAS Connect, men det var då osäkert när den
befattningen skulle tillträdas och någon uppgift om tjänstgöringsgrad fanns
inte. Därefter justerade han sin ledighetsansökan så att ledigheten skulle
omfatta perioden 16 april–15 oktober 2023. Han kände till att SAS ansåg att en
ansökan enligt biddingförfarandet är bindande, att han var skyldig att tillträda
anställning hos SAS Connect och att han under anställningen hos SAS Connect

skulle kvarstå i anställningen hos SAS men vara helt ledig från den anställningen. SAS kände till att föreningen och J.N. hade en annan åsikt om bundenheten vid en ansökan enligt biddingsförfarandet.

SAS meddelade J.N. den 14 april 2023 att anställningen hos SAS Connect skulle tillträdas den 15 maj 2023 och att han därför beviljades hel ledighet för att bedriva näringsverksamhet under perioden 16 april–14 maj 2023. SAS kände då till att J.N. inte önskade tillträda en anställning hos SAS Connect den 15 maj 2023.

Under perioden 16 april–14 maj 2023 var J.N. ledig för att bedriva näringsverksamhet. Den 15 maj 2023 tillträdde J.N. anställningen hos SAS Connect genom att börja tjänstgöra för det bolaget, något som han fortfarande gör. J.N. utförde under hela den sökta ledighetsperioden inte något arbete för SAS och SAS fordrade inte heller att han skulle utföra något arbete under den perioden.

Parterna tvistar om SAS, genom att meddela J.N. att han beviljades ledighet till bara den 15 maj 2023, bröt mot ledighetslagen och därför ska betala honom allmänt skadestånd. Föreningen grundar inte sin talan på att SAS meddelade sitt beslut om ledighet senare än en månad efter det att ledigheten anmäldes, eftersom parterna vid tvisteförhandling kommit överens vad gäller den omständigheten att beslutet om ledighet meddelades för sent.

Yrkanden och inställning

Föreningen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SAS att till J.N. betala allmänt skadestånd för brott mot ledighetslagen med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 oktober 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet, men vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. Arbetsgivarparterna har yrkat att ett allmänt skadestånd i vart fall ska jämkas, i första hand till noll.

Föreningen har bestritt jämkning.

Föreningen och SAS har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Föreningen

Sammanfattning av grunderna för talan

J.N. hade enligt ledighetslagen rätt att få hel ledighet från anställningen hos SAS under hela den sökta ledighetsperioden, men SAS beviljade den 14 april 2023 honom inte ledighet enligt ledighetslagen för hela perioden utan bara till

och med den 14 maj 2023. Därigenom bröt SAS mot ledighetslagen. SAS ska därför betala J.N. allmänt skadestånd. Talan grundas inte på att SAS meddelade sitt beslut om ledighet senare än en månad efter det att ledigheten anmäldes.

J.N. uppfattade inte biddingförfarandet som att han, mot sin vilja, skulle tvingas ingå en anställning hos en annan arbetsgivare. Den 14 april 2023 kände SAS till att J.N. inte ville vara anställd hos SAS Connect och att han i vart fall inte önskade tillträda en anställning där den 15 maj 2023. Den 14 april 2023 kände inte J.N. till att han skulle kunna få ledighet beviljad om han ansökte om det hos SAS Connect.

Utveckling av talan

J.N:s ursprungliga ansökan om ledighet gjordes den 27 augusti 2022. Ansökan omfattade perioderna 1 maj–18 juni 2023 och 14 augusti–30 september 2023. Efter att J.N. insett att en arbetstagare bara har rätt till ledighet under en enda period om högst sex månader hos en och samma arbetsgivare kompletterade han sin ansökan den 24 november 2022 så att ansökan omfattande ledighet under perioden 16 april–15 oktober 2023.

J.N. deltog den 8 september 2022 i biddingförfarandet och sökte då kaptensbefattningar hos både SAS och SAS Connect. I den information som fanns tillgänglig förekom ordet bindande. Av samma information framgick även att det var osäkert vilka befattningar som skulle komma att erbjudas i slutändan. Den 17 november 2022 meddelade SAS utfallet av biddingförfarandet. J.N. tilldelades en kaptensbefattning hos SAS Connect. Det var dock då osäkert när befattningen skulle tillträdas och det saknades uppgift om bl.a. tjänstgöringsgrad.

När SAS den 14 april 2023 meddelade J.N. att han fick ledigt till och med den 14 maj 2023 hade han bara sin anställning hos SAS. SAS hade inte någon laglig grund för att neka J.N. ledighet för hela den sökta ledighetsperioden. SAS var därför enligt ledighetslagen skyldig att meddela honom att han fick hel ledighet för hela den sökta ledighetsperioden och inte bara till och med den 14 maj 2023.

J.N. kände i och för sig till att SAS ansåg att han var skyldig att tillträda en anställning hos SAS Connect den 15 maj 2023, som skulle innebära att det bolaget övertog arbetsgivaransvaret, och att det var anledningen till att SAS meddelade honom att han fick ledigt bara till den dagen. SAS uppfattning i frågan saknar dock betydelse, eftersom SAS kände till att J.N. motsatte sig anställning hos SAS Connect och i vart fall inte önskade tillträda en anställning där den 15 maj 2023. SAS hade inte rätt att kräva att han skulle göra det och därmed sätta SAS Connect i sitt ställe.

J.N. tillträdde anställningen hos SAS Connect den 15 maj 2023 först efter hot om arbetsrättsliga åtgärder. Den 9 maj 2023 uppgav SAS nämligen för J.N. att det skulle betraktas som arbetsvägran om han inte tillträdde anställningen hos SAS Connect den 15 maj 2023, vilket skulle få konsekvenser för hans anställning hos SAS. Det är i och för sig riktigt att J.N., efter den 14 april 2023,

fick besked om att han skulle få ledighet om han ansökte om det hos SAS Connect.

Den 4 maj 2023 erbjöd J.N. SAS att förkorta den begärda ledigheten för att bedriva näringsverksamhet, så att ledigheten skulle sluta den 30 september 2023 i stället för den 15 oktober 2023, varefter han skulle ställa sig till förfogande för anställning och inskolning hos SAS Connect. För att få ledigheten beviljad krävde emellertid SAS att han skulle börja hos SAS Connect den 15 maj 2023 och inkomma till SAS Connect med en ansökan om ledighet till den 1 oktober 2023. Ledigheten som han erbjöds, visade sig senare vara i form av studieledighet. Som en förutsättning för att få ledighet, om än något förkortad, uppställde SAS alltså kravet att J.N. skulle börja en anställning hos SAS Connect den 15 maj 2023. J.N. hade inget önskemål om att vara studieledig, men han gjorde ändå den 15 maj 2023 hos SAS Connect en ansökan om studieledighet på deltid som efter viss oenighet slutligen beviljades.

Det var samma avdelning i SAS-koncernen som hanterade tjänstledighets-ansökningar för både SAS och SAS Connect, och samma datasystem, SAS Time, användes för hanteringen av ansökningarna.

Anledningen till att J.N. var ledig från sin anställning hos SAS och att SAS inte påfordrade något arbete av honom under den sökta ledighetsperioden var att han tvingades in i ett anställningsförhållande med SAS Connect, som därefter övertog arbetsgivaransvaret, och inte att han beviljades ledighet av SAS för den sökta perioden.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

SAS beviljade J.N. den sökta ledigheten. Att SAS i meddelandet till J.N. den 14 april 2023 angav den 14 maj 2023 som slutdatum för ledigheten berodde på att SAS ansåg att han ändå skulle vara ledig från anställningen hos SAS på grund av att han den 15 maj 2023 skulle börja en anställning hos SAS Connect, dvs. att hans tjänstgöring hos SAS skulle upphöra. J.N. kände till SAS uppfattning och har inte lidit någon skada till följd av SAS meddelande. Andra anledningar var administrativa och datortekniska skäl och att det inte är tillåtet att samtidigt vara registrerad som pilot hos två olika bolag med flygtillstånd.

J.N. var helt ledig från sin anställning hos SAS under hela den sökta ledighetsperioden. SAS har inte nekat honom någon ledighet för den perioden och inte heller fordrat att han skulle utföra något arbete under den perioden.

SAS har därför inte brutit mot ledighetslagen.

Ett eventuellt allmänt skadestånd ska i vart fall jämkas, i första hand till noll, på grund av att J.N. ansökt om en kaptensanställning hos SAS Connect, att han kände till anledningen till utformningen av meddelandet den 14 april 2023, att han kunde ansöka om ledighet från anställningen hos SAS Connect och då

skulle få ledighet från den anställningen under den önskade perioden och att han underlät att ansöka om tjänstledighet från SAS Connect.

Att J.N. fick besked om beviljad ledighet sent ska inte påverka skadeståndets storlek, eftersom parterna i förhandling redan löst frågan genom att J.N. kompenserats för det.

Utveckling av talan

J.N:s ansökan den 24 november 2022, efter att han deltagit i biddingförfarandet, om ledighet för perioden 16 april–15 oktober 2023 var en ny ansökan och inte en komplettering till den tidigare inlämnade ansökan.

SAS ansåg att J.N. var skyldig att den 15 maj 2023 tillträda en anställning på heltid hos SAS Connect som då skulle överta arbetsgivaransvaret. Meddelandet den 14 april 2023 om att J.N. fick ledigt från anställningen hos SAS för att bedriva näringsverksamhet till den 15 maj 2023 berodde på att SAS således ansåg att från och med det datumet skulle han ändå vara ledig från den anställningen och SAS inte längre ha arbetsgivaransvaret. Det kände J.N. till.

Den 17 november 2022 tilldelades J.N. en kaptensbefattning hos SAS Connect. Under våren 2023 bestämdes det att han skulle tillträda sin kaptensbefattning hos SAS Connect den 15 maj 2023. När detta blev känt för SAS beviljade SAS J.N. den sökta ledigheten. Före beviljandet hade en omfattande skriftväxling ägt rum mellan J.N. och SAS i frågan om J.N. var skyldig att börja tjänstgöra hos SAS Connect.

SAS kände således den 14 april 2023 i och för sig till att J.N. inte ansåg sig skyldig att tillträda en anställning hos SAS Connect och att han i vart fall inte önskade tillträda en sådan anställning den 15 maj 2023, men det gjorde han ändå och var därför från och med det datumet fortsatt ledig från anställningen hos SAS.

Enligt pilotavtalet gäller för piloter som är anställda hos SAS Connect att de formellt också har en anställning hos SAS. Det är dock SAS Connect som har arbetsgivaransvaret för dem. Sedan den 15 maj 2023 har J.N. en anställning hos SAS Connect och tjänstgör där. Det är inte tillåtet för en pilot att flyga för två flygbolag med varsitt flygtillstånd. J.N. kunde därför inte vara registrerad som pilot hos både SAS och SAS Connect, utan han behövde administrativt överföras från SAS datasystem till SAS Connects datasystem. Det är inte heller möjligt att ha en arbetstagare öppen som användare i båda datasystemen samtidigt. Därför registrerades den 14 maj 2023 som slutdatum för ledigheten i SAS datasystem. Det var alltså administrativa anledningar och flygreglementen som låg bakom utformningen av meddelandet, förutom att SAS ansåg att J.N. från och med den 15 maj 2023 ändå skulle vara ledig och SAS inte längre ha arbetsgivaransvaret.

SAS krävde inte att J.N. skulle ansöka om ledighet hos SAS Connect, men hänvisade honom till SAS Connect om han önskade ledighet från tjänstgöring hos det bolaget efter den 14 maj 2023.

Den 4 maj 2023 meddelade SAS Connect J.N. att han behövde inkomma med en ansökan till SAS Connect för att få sin ledighet för att bedriva näringsverksamhet från och med den 15 maj 2023 beviljad av det bolaget. Den 12 maj 2023 erbjöd SAS Connect J.N. ledighet för studier från och med den 15 maj 2023, om han ansökte om det. Den 15 maj 2023 ansökte J.N. hos SAS Connect om ledighet på deltid för studier. Han har inte hos SAS Connect ansökt om ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

J.N. ansökte om ledighet för att bedriva näringsverksamhet under sex månader, men SAS meddelade honom att han fick ledighet för ungefär den första månaden av den sökta ledighetsperioden, till dess J.N. enligt SAS skulle tillträda en annan anställning och därför ändå skulle vara ledig från anställningen hos SAS. J.N. tillträdde sedan den andra anställningen vid den tidpunkt SAS hade förutsatt och var ledig från anställningen hos SAS under hela den sökta ledighetsperioden om sex månader. Parterna tvistar om SAS, genom att meddela J.N. att han beviljades ledighet till bara den 15 maj 2023, bröt mot lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet (ledighetslagen) och därför ska betala allmänt skadestånd till honom.

Rättsliga utgångspunkter

Ledighetslagen ger en arbetstagare, som kvalificerat sig för det enligt 4 §, rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet (3 §). Senast en månad efter att en arbetstagare anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten (6 §). Skyldigheten för arbetsgivaren att meddela arbetstagaren om denne kommer att få ledigt har införts för att arbetstagaren ska kunna planera sin verksamhet (prop. 1997/98:27 s. 16). En arbetsgivare som bryter mot ledighetslagen ska betala ersättning för den skada som uppkommer, inklusive ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär (10 §).

Har en arbetstagare faktiskt varit ledig från sin anställning under hela den period som anmälan om ledighet avser, kan arbetsgivaren inte anses ha brutit mot arbetstagarens rätt till ledighet enligt ledighetslagen.

Arbetsdomstolens bedömning i detta fall

Det är ostridigt att J.N. faktiskt fått vara helt ledig från anställningen hos SAS under hela den sökta ledighetsperioden. SAS har därför inte brutit mot hans rätt till ledighet enligt ledighetslagen. Föreningen har inte heller gjort gällande det. Föreningen har gjort gällande att bolaget bröt mot ledighetslagen, och därför ska betala J.N. skadestånd, genom att före ledigheten meddela J.N. sitt beslut om ledigheten, som avsåg ledighet enligt ledighetslagen under bara ungefär en månad.

Det står klart att en arbetsgivare som inte alls meddelar arbetstagaren ett beslut om ledigheten eller som meddelar arbetstagaren beslutet senare än en månad efter det att ledigheten anmäldes blir skadeståndsskyldig enligt ledighetslagen, även om arbetsgivaren inte brutit mot arbetstagarens rätt till ledighet. Det kan inte helt uteslutas att utformningen av ett rättidigt meddelande till arbetstagaren om arbetsgivarens beslut om ledigheten någon gång i sig kan vara skadeståndsgrundande enligt ledighetslagen. Frågan är om utformningen av SAS meddelande till J.N. kan anses skadeståndsgrundande.

Det är ostridigt att J.N. kände till att SAS utformning av meddelandet om beslutet om beviljande av ledigheten berodde på att han enligt SAS skulle tillträda en annan anställning och därför vara ledig från anställningen hos SAS resterande del av den sökta ledighetsperioden. Detta framgick redan av SAS meddelande till J.N. om beslutet. Av meddelandet framgick således inte att SAS beslutat att neka honom någon ledighet, vilket J.N. förstod, även om han inte ville tillträda en annan anställning vid den tidpunkt SAS förutsatte. Att det kunde ha varit svårt för J.N. att planera näringsverksamheten berodde inte på utformningen av SAS meddelande i sig, utan på att han sökt och tilldelats den andra anställningen. Mot den bakgrunden anser Arbetsdomstolen att utformningen av meddelandet, med besked om slutdatum för ledigheten enligt ledighetslagen, inte är skadeståndsgrundande enligt ledighetslagen. Föreningens talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Föreningen har förlorat och ska därför ersätta SAS för rättegångskostnader.

SAS har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 228 500 kr, varav 191 000 kr avser ombudsarvode och 37 500 kr avser SAS kostnader för eget arbete. Föreningen har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Arbetsdomstolen anser att yrkat belopp är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svensk Pilotförenings talan.
2. Svensk Pilotförening ska ersätta Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden för dess rättegångskostnader med 228 500 kr, varav 191 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Per Sundberg, Kerstin G Andersson,
Gunnar Ekbrant, Johanna Hasselgren, Lenita Granlund och Dag Andersson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt