

En helikoptertekniker har gått en utbildning som arbetsgivaren betalat. Fråga om arbetsgivaren och teknikern träffat ett muntligt avtal om att teknikern skulle återbetala delar av arbetsgivarens kostnader för utbildningen, för det fall han inte stannade kvar i anställningen under viss tid. Arbetsdomstolen har funnit att parterna inte enats om de villkor som parterna önskade få reglerade genom avtalet och att något avtal därför inte träffats.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2018-12-19  
StockholmDom nr 77/18  
Mål nr B 42/18**KLAGANDE**

G.S.

Ombud: jur.kand. Henric Einarsson och jur.kand. Linda Thoresson Hortéll,  
RiVe Juridiska Byrå AB, Box 338, 781 24 Borlänge**MOTPART**Heliair Sweden AB, 556194-7218, Pilotgatan 5, 721 31 Västerås  
Ombud: advokaten Stephan Eriksson, Excellolaw Advokatbyrå HB,  
Ferkens Gränd 3, 111 30 Stockholm**SAKEN**

fordran

**ÖVERKLAGAD DOM**Västmanlands tingsrätts dom den 3 maj 2018 i mål T 2627-17 och  
T 4433-17

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

**Twisten**

Heliair Sweden AB (Heliair) är en helikopteroperatör med säte i Västerås. G.S. var anställd som tekniker hos Heliair. Sommaren 2016 gick G.S. en utbildning hos Airbus i Toulouse, Frankrike. Genom utbildningen, som varade en dryg månad, blev G.S. certifierad tekniker för vissa Airbus helikoptrar. Utbildningen bekostades av Heliair. G.S. sade upp sig under hösten 2016 för att ta anställning som helikoptertekniker i Norge.

G.S. väckte talan vid tingsrätten och yrkade att Heliair skulle förpliktas att till honom betala drygt 90 000 kr avseende lön, semesterlön, upparbetad kompensationsledighet och allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen. I yrkandet ingick även ett belopp om 13 671 kr avseende traktamente under utbildningen i Toulouse.

Heliair medgav yrkandet med undantag för beloppet avseende traktamente, och anförde att parterna kommit överens om att traktamente inte skulle betalas vid utbildningen.

Heliair väckte genkärsmål och yrkade att G.S. skulle förpliktas att betala 239 816 kr till bolaget. Bolaget gjorde gällande att parterna träffat ett avtal om att G.S., som kompensation för att han fick gå utbildningen i Toulouse, skulle återbetala delar av bolagets kostnad för utbildningen om han lämnade anställningen hos bolaget inom viss tid.

G.S. bestred genkärsmålet och anförde bl.a. att parterna inte träffat avtal om återbetalning av utbildningskostnader.

Tingsrätten fann att parterna kommit överens om att traktamente inte skulle betalas vid utbildningen och att de träffat ett sådant avtal om återbetalning av utbildningskostnaden som Heliair gjort gällande. Tingsrätten dömde Heliair att till G.S. betala det belopp som bolaget medgivit, avsåg G.S. yrkande om traktamente samt biföll Heliairs genkärsmål. Tingsrätten beslutade även att G.S. skulle ersätta Heliairs rättegångskostnader vid tingsrätten.

### **Yrkanden m.m.**

G.S. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska

1. förplikta Heliair att till honom betala ytterligare 13 671 kr,
2. avslå Heliairs genkärsmål, samt
3. befria honom från skyldigheten att betala Heliairs rättegångskostnader vid tingsrätten och förplikta Heliair att ersätta hans rättegångskostnader där.

Heliair har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har parterna lagt fram samma bevisning som vid tingsrätten. Ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen har spelats upp.

Parterna har åberopat samma omständigheter och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

### **Domskäl**

#### *Prövningen i Arbetsdomstolen*

Twisten i Arbetsdomstolen gäller i första hand frågan om Heliair och G.S. muntligen träffat avtal om att G.S. skulle återbetala delar av bolagets kostnader för utbildningen i Toulouse om han inte stannade kvar i anställningen under viss tid. Parterna är även oense om vilka kostnader

bolaget haft för utbildningen. Tvisten gäller också om parterna kommit överens om att G.S. inte skulle få något traktamente under utbildningen.

#### *Avtal om återbetalning av utbildningskostnader*

##### Parternas ståndpunkter

Heliair har gjort gällande i huvudsak följande. Heliairs vd A.R., bolagets safety manager A.N. och G.S. höll i början av februari 2016 flera möten. Under mötena kom parterna muntligen överens om följande. Som kompensation för att G.S. skulle få gå utbildningen i Toulouse förband han sig att stanna kvar hos Heliair i fem år (60 månader) efter genomgången utbildning. För det fall han slutade tidigare skulle han betala 1/60 av bolagets kostnad för varje månad understigande 60 månader han inte var kvar i sin anställnings hos bolaget.

Sedan tvist uppkommit har Heliair, med beaktande av vad som anses skäligt i rättspraxis, förklarat att bolaget inte gör gällande att G.S. behöver vara kvar i anställning längre än 36 månader, och att han följaktligen inte ska betala mer än 1/36 av kostnaden per månad understigande 36 månader han inte var kvar i anställning. Eftersom G.S. slutat fem månader efter att han genomgick utbildningen, ska han återbetala 31/36 av bolagets kostnader. Kostnaderna omfattar det som bolaget betalat för kursen, resa, logi samt G.S:s lön och sociala avgifter under utbildningstiden.

G.S. har förnekat att något avtal om återbetalning av utbildningskostnader träffats.

##### Den rättsliga bakgrunden

Arbetsdomstolen har uttalat att avtal om skyldighet för en arbetstagare att stanna kvar i anställningen viss tid som motprestation för att arbetsgivaren bekostar arbetstagarens utbildning, bör kunna godtas under vissa förutsättningar och att ett sådant avtal synes kunna förenas med viss skyldighet för arbetstagaren att återbetala kostnaden om han eller hon lämnar anställningen i förtid (se AD 1991 nr 38 och även AD 1992 nr 67 och AD 2002 nr 15).

Den typ av avtal det här är fråga om är inte helt okomplicerad. Parterna behöver komma överens i flera olika frågor, såsom hur länge arbetstagaren ska stanna kvar i anställningen, vilka kostnader som återbetalningen ska avse (avgift till utbildaren, resor, logi, lön under utbildningstid etc.) samt hur stor del av kostnaden som ska återbetalas om arbetstagaren lämnar anställningen i förtid. Det råder ingen tvekan om att det är fråga om villkor av väsentlig betydelse för anställningsvillkoren (jfr 6 c § och 6 e § anställningsskyddslagen). Bland annat mot den bakgrunden får det antas att avtal om att en arbetstagare på visst sätt ska återbetala utbildningskostnader om

han eller hon lämnar anställningen inom viss tid efter utbildningen regelmässigt träffas genom skriftliga överenskommelser. Det sagda utesluter i och för sig inte att sådana avtal kan ingås muntligen.

För att ett avtal ska ha kommit till stånd vid en muntlig förhandling brukar normalt krävas att parterna enats om alla de villkor som parterna eller en av dem önskar få reglerade genom avtalet eller, med ett annat uttryck, att enighet nåtts just om avtalsslut (se t.ex. AD 1994 nr 157).

#### Arbetsdomstolens bedömning

G.S:s berättelse om vilka diskussioner som förevarit mellan honom och bolagets företrädare inför beslutet om att han skulle få gå utbildningen i Toulouse är påtagligt knapphändig och kortfattad. Den inskränker sig väsentligen till att han förnekar att någon överenskommelse om återbetalningsskyldighet träffats. Han har inte berört frågan om parterna diskuterat om han skulle förbinda sig att stanna kvar i anställningen. Bolagets företrädare A.R. och A.N. samt teknikern J.Y. har gett mer detaljerade – låt vara inte i alla delar helt klara – beskrivningar av vad som hänt och deras berättelser ger sammantaget ett starkt stöd för att parterna diskuterat frågan om att G.S., för att få gå utbildningen, skulle förbinda sig att stanna kvar i anställningen. Med beaktande härav har A.R:s, A.N:s och J.Y:s berättelser ett försteg framför G.S:s och det är därför väsentligen deras uppgifter som ska läggas till grund för bedömningen.

Av förhören framgår att det i februari 2016 förekom ett flertal samtal och informella möten där A.R., A.N., J.Y. och G.S. i olika konstellationer diskuterade om G.S. skulle få gå utbildningen i Toulouse. Av förhören med A.R. och A.N. framgår att dessa sinsemellan enades om att G.S. skulle få gå utbildningen om han åtog sig att stanna kvar i anställningen i 60 månader och att han skulle få återbetala bolagets kostnader om han inte stannade kvar. Förhöret med J.Y. ger stöd för att A.R. och A.N. vid möten med G.S. förklarade att Heliair kunde tänka sig att bekosta utbildningen i Toulouse om G.S. lovade att stanna kvar som anställd under viss tid. A.R. och A.N. har båda berättat att tanken var att ett skriftligt avtal skulle upprättas och att A.R. gav i uppdrag åt en medarbetare att ta fram ett skriftligt avtal, vilket dock inte kom att ske. Det framgår även av förhören med A.R. och A.N. att de ansåg att återbetalningen av bolagets kostnader skulle ske proportionellt i förhållande till den tid som G.S. arbetat kvar efter att utbildningen avslutats, vilket enligt deras uppfattning är det sedvanliga i branschen. De har dock inte lämnat några uppgifter om att frågan hur återbetalning skulle ske skulle ha diskuterats mellan dem och G.S. Inte heller har det framkommit något om att bolaget skulle ha gjort klart för G.S. vilka kostnader som han skulle vara skyldig att återbetala, t.ex. om det avsåg bara avgiften för kursen, eller även sådant som resa, logi och lön under utbildningstiden.

Det förhållandet att bolagets tanke var att ett skriftligt avtal skulle upprättas talar enligt Arbetsdomstolens mening mot att avtal träffats muntligt redan vid

mötena i februari 2016. Det är inte visat att Heliair och G.S. vid mötena enades om de villkor som parterna önskade få reglerade genom avtalet. Inte heller har det förekommit några uppgifter om att parterna under mötena på något konkret sätt skulle ha manifesterat att de enats om att sluta avtal med de villkor som bolaget påstår. Att bolagets företrädare inte vid mötena konkret gick igenom vilka villkor man ville skulle ingå i avtalet, kan bero på att G.S. skulle få ta ställning till dem när han fick del av det skriftliga avtalsförslaget. Att något skriftligt avtalsförslag inte togs fram har berott på bolaget.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen inte visat att Heliair och G.S. träffat något muntligt avtal vid mötena i februari 2016. Däremot ger utredningen starkt stöd för att G.S. genom vad som förekommit vid mötena måste ha förstått att Heliair för att betala utbildningen önskade få till stånd ett avtal om återbetalningsskyldighet. Eftersom de närmare villkoren för avtalet inte klargjordes vid mötena i februari 2016, var situationen dock inte sådan att det kan ses som att bolaget lämnat ett anbud om att G.S. skulle få gå kursen på dessa villkor. G.S. har därför inte heller godtagit ett avtal om återbetalningsskyldighet genom att gå utbildningen.

Arbetsdomstolen slutsats är att det inte är visat att något avtal om återbetalningsskyldighet träffats. Heliairs genkärsmål ska därför avslås.

#### *Traktamente*

Enligt det skriftliga anställningsavtalet mellan Heliair och G.S. hade han rätt till traktamente vid arbete utanför stationeringsorten.

A.R. har berättat att de kommit överens om att traktamente inte skulle betalas under utbildningen i Toulouse bl.a. eftersom Heliair betalade alla kostnader i samband med denna. G.S. har förnekat att någon sådan överenskommelse träffats. A.R:s uppgifter stöds av A.N. som berättat att han satt bredvid och hörde när A.R. och G.S. kom överens om att traktamente inte skulle betalas.

Genom A.N:s vittnesmål, som Arbetsdomstolen sätter tilltro till, är det visat att parterna enats om att traktamente inte skulle betalas vid utbildningen i Toulouse. G.S:s yrkande i denna del ska därför avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att G.S. både i Arbetsdomstolen och vid tingsrätten vunnit målet i alla delar utom i frågan om traktamente. Det som G.S. förlorat är bara av ringa betydelse och han ska därför få full ersättning för sina rättegångskostnader.

G.S. har vid tingsrätten yrkat ersättning för rättegångskostnader med, rätt räknat, 260 717 kr, varav 238 736 kr avser arbete (inklusive mervärdesskatt)

och 21 981 kr avser tidsspillan och kostnader. Han har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning för rättegångskostnader med 91 000 kr, varav 75 000 kr avser arbete (inklusive mervärdesskatt) och 16 000 kr tidsspillan och kostnader.

Arbetsdomstolen finner att G.S., med hänsyn till målets omfattningen och art, får anses skäligen tillgodosedd med 150 000 kr inklusive mervärdesskatt för arbete vid tingsrätten och 40 000 kr inklusive mervärdesskatt för arbete i Arbetsdomstolen. Yrkad ersättning för tidsspillan och kostnader får anses skälig.

### **Domslut**

1. Med ändring av tingsrättens domslut punkt 4 avslår Arbetsdomstolen Heliar Sweden AB:s yrkanden i tingsrättens mål T 4433-17.

2. Med ändring av tingsrättens domslut punkt 5 förpliktar Arbetsdomstolen Heliar Sweden AB att ersätta G.S. för rättegångskostnader vid tingsrätten med 171 981 kr, varav 150 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 3 maj 2018 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Heliar Sweden AB att ersätta G.S. för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 56 000 kr, varav 40 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Christer Måhl, Charlott Richardson, Johanna Torstensson, Håkan Löfgren och Annette Carnhede.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Peter Edin

## Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Anna Hempel)

### **BAKGRUND**

G.S. arbetade tidigare hos Heliair Sweden AB (Heliair) som tekniker. Heliair är en helikopteroperatör. Sommaren 2016 fick G.S. på Heliairs bekostnad gå en utbildning som Airbuscertifierad tekniker. Utbildningen gavs i Toulouse, Frankrike. Under hösten 2016 sade G.S. upp sig och arbetar nu i Norge.

G.S. ansökte om stämning i mars 2017, mål T 1100-17, och yrkade att Heliair skulle förpliktas att till honom utge totalt 90 309 kr, varav 75 309 kr avsåg ersättning för vissa förmåner enligt ett anställningsavtal som upphört och skadestånd för brott mot semesterlagen om 15 000 kr. Sedan Heliair inte inkommit med svaromål meddelade tingsrätten den 31 maj 2017 tredsdom i enlighet med G.S:s yrkanden.

Heliair ansökte om återvinning av tredsdomen i mål T 1100-17 samt ingav ansökan om genstämning. Målen handlades i samma mål (T 2627-17). Heliair bestred i svaromålet i första hand G.S:s yrkanden i sin helhet och yrkade i andra hand att avräkning ska ske av Heliairs fordran gentemot G.S:s eventuella fordran. Heliair yrkade i genstämningen att G.S. i första hand skulle förpliktas att till Heliair betala 239 816 kr jämte dröjsmålsränta och i andra hand skäligt belopp jämte dröjsmålsränta. Sedan G.S. underlåtit att inkomma med svaromål meddelade tingsrätten tredsdom mot G.S. Tingsrätten beslutade i samband med detta att detta mål skulle läggas upp som ett nytt mål, T 4146-17. G.S. ansökte om återvinning av tredsdomen i mål T 4146-17 vilket handlagts i mål T 4433-17.

Målen T 2627-17 och T 4433-17 har sedan den muntliga förberedelsen den 25 januari 2017 åter handlagts gemensamt i mål T 2627-17.

Vid huvudförhandlingen har G.S. frånfallit ett yrkande om 3 272 kr avseende frukost under utbildningstiden i Toulouse.

### **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

#### *T 2627-17*

G.S. har yrkat att Heliair ska förpliktas att till honom utge 87 037 kr, varav 52 731 kr avser semesterlön, 5 636 kr avseende inestående lön, 2 090 kr upparbetad kompensationsledighet, 13 671 kr avseende traktamente och 15 000 kr skadestånd.



Heliair har bestritt käromålet, men medgett G.S:s yrkande om semesterlön, inestående lön, upparbetad kompensationsledighet och skadestånd. Yrkandena ska dock gå i avräkning mot Heliairs yrkande i mål T 4433-17. Kostnaderna för traktamente har vitsordats såsom skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

*T 4433-17*

Heliair har i första hand yrkat att G.S. ska förpliktas att till Heliair utge 239 816 kr jämte dröjsmålsränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 6 november 2016 till dess full betalning sker. I andra hand har Heliair yrkat att G.S. ska förpliktas att till Heliair betala skäligt belopp jämte dröjsmålsränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 6 november 2016 till dess full betalning sker.

G.S. har bestritt yrkandena i sin helhet. Han har vitsordat att hans månadslön var 31 000 kr och att kostnaden för logi i Toulouse var 30 603 kr. Sättet att beräkna ränta har även vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

## **GRUNDER**

*T 2627-17*

G.S. har anfört att han rätt till inestående lön och traktamente i enlighet med anställningsavtalet och semesterlagen. Vid anställningens upphörande hade G.S. intjänat 31,5 semesterdagar uppgående till 52 731 kr. Vidare har G.S. rätt till ersättning med 5 636 kr avseende inestående lön för fyra dagar i november 2016 för uttag av kompensationsledighet och 2 090 kr för upparbetad kompensationsledighet samt 13 671 kr avseende traktamente för utbildningen i Toulouse.

Det följer av 30 § semesterlagen att inestående semester ska regleras inom en månad efter anställningens upphörande. Av praxis framgår dock att inestående semester kan regleras vid närmaste löneutbetalningstillfälle efter en 30-dagars period. Det har löpt mer än 513 dagar sedan anställningen upphörde och semesterfordran har inte reglerats. Heliair har härigenom gjort sig skyldigt till brott mot 30 § semesterlagen och ska enligt 32 § semesterlagen utge allmänt skadestånd till G.S. med 15 000 kr. Han har inte ingått avtal om avstående av sin rätt till utlandstraktamente.

Heliair har anfört att parterna har kommit överens om att något traktamente inte ska utgå.

T 4433-17

Heliair har anfört att Heliair och G.S. i februari 2016 ingick ett muntligt utbildningsavtal. Avtalet innebar att Heliair i juni 2016 bekostade en utbildning samt logi för G.S. på Airbus i Toulouse i Frankrike mot att G.S. förband sig att arbeta kvar på Heliair under minst 36 månader efter slutförd utbildning hos Airbus. För det fall G.S. på egen begäran skulle säga upp sig innan 36 månader hade förflutit hade parterna överenskommit att G.S. till Heliair skulle återbetala 1/36 för varje månad som G.S:s anställningstid efter avslutad utbildning på Airbus understiger 36 månader. G.S. har den 4 oktober 2016 sagt upp sig på egen begäran. Mot denna bakgrund ska G.S. återbetala kostnaden för utbildningen.

G.S. har anfört att Heliair inte har någon fordran. Utbildningen har ingått som en del av ett paket när Heliair köpte en helikopter från Airbus. Han har inte ingått något muntligt utbildningsavtal med Heliair med de villkor Heliair gör gällande.

#### **UTVECKLAN AV TALAN (båda målen)**

G.S. har utvecklat sin talan enligt följande.

G.S. var anställd vid Heliair sedan den 27 november 2012 och sade upp sig den 4 oktober 2016 genom ett skriftligt meddelande. Han genomförde en utbildning i Toulouse under sommaren 2016. Han har rätt till traktamente enligt anställningsavtalet. Toulouse ligger utanför stationeringsorten. Det fanns inget muntligt avtal om att traktamente inte skulle utgå just för denna utbildning. Han har inte fått genomgå utbildning i Toulouse under villkor att han förbundit sig att kvarstanna i anställning hos Heliair i åtminstone ytterligare fem år.

Den faktura som Heliair uppvisat är utställd i slutet av november 2016, dvs. först efter att G.S. framställt krav den 18 oktober 2016 till Heliair att senast den 25 oktober 2016 utbetala ersättning för vissa förmåner enligt anställningsavtalet och skadestånd för brott mot semesterlagen. Heliairs krav är därför en efterhandskonstruktion. Heliair har menat att han skulle stanna kvar i fem år, men det belopp som nu har yrkats avser inte fem år utan tre år.

Heliair har utvecklat sin talan enligt följande.

Heliair är en helikopteroperatör med för närvarande tolv helikoptrar i sin flotta. Heliair har egen EASA Part-145 underhållsverkstad.

G.S. kom direkt från skolan som utbildad flygmekaniker och började i underhållsverkstaden på Heliair i november 2012. En flygplansmekaniker

har en teoretisk utbildning men för att själv få utföra reparations- och underhållsarbeten måste han bli certifierad på de olika helikoptermodellerna. G.S. fick därför läsa in sig på helikoptermodellen MD 500 på arbetstid i två månader och blev utsedd till certifierad tekniker den 25 februari 2015. Heliair stod för utbildningskostnaderna som förutom kurslitteratur, ansökningsavgift m.m. kostade Heliair två månadslöner. Under hösten 2015 slutade M.J. som var Airbuscertifierad tekniker. Heliair kunde då antingen anställa en ny Airbuscertifierad tekniker eller utbilda personal internt, men egentligen hade Heliair inget behov av en ersättare. G.S. insisterade på att få gå på utbildningen.

Heliairs verkställande direktör A.R. samt bolagets Safety Manager/Compliance Monitoring Manager A.N. och G.S. hade i början av februari 2016 flera formlösa samtal inne på A.R:s och A.N:s kontor. Vid vissa samtal var J.Y. även med. Då utbildningen var väldigt dyr för Heliair och av stort värde för G.S. personligen ansåg A.R. och A.N. att G.S. i gengäld skulle förbinda sig att stanna kvar vid Heliair i 60 månader efter genomgången utbildning. Heliair har därefter justerat avtalstiden till 36 månader efter genomgång av praxis. För det fall G.S. skulle sluta i förtid förpliktade han sig att betala tillbaka 1/36 av kostnaden för utbildningen för varje månad understigande 36 månader som han inte var kvar i sin anställning på Heliair. Detta accepterade G.S. På grund av Heliairs generositet som arbetsgivare avstod G.S. från rätten till utlandstraktamente. G.S. genomgick sedermera en kurs, ”Full group single engine” på Airbus i Toulouse i Frankrike på Heliairs bekostnad. Kostnaden för kursen uppgick till 197 000 kr exklusive mervärdesskatt. Fakturan är utställd av Savback Helicopters AB som är exklusiv agent för Airbus Helicopters i Sverige och Finland. Kostnaden för logi under 33 nätter i Toulouse inklusive frukost uppgick till 3 137,5 euro eller 30 603 kr. Kursen pågick från den 22 maj till den 24 juni 2016, eller 33 dagar, eller fem veckor, under vilken period G.S. har fått full lön med 38 750 kr, varav månadslönen uppgick till 31 000 kr. Lönekostnaden för Heliair, inklusive sociala avgifter om 31,42 procent uppgick till 50 925 kr. Den totala kostnaden för G.S:s utbildning uppgick till 197 000 kr + 30 603 kr + 50 925 kr = 278 528 kr, eller 7 736 kr per månad. G.S. sade upp sig på egen begäran per den 4 oktober 2016. Anställningen upphörde efter en månads uppsägningstid per den 4 november 2016. Orsaken till G.S:s uppsägning var att han hade fått en ny lukrativ anställning på Airlift As, en stor Airbushelikopteroperatör i Norge med en månadslön om 43 000 norska kronor. Airlift är därtill konkurrent till Heliair. G.S:s genomförda Airbusutbildning som bekostats av Heliair var en direkt orsak till att han fick anställning hos Airlift. Airbusutbildningen avslutades den 24 juni 2016 och G.S. hade enligt avtal med Heliair förbundit sig att stanna kvar i sin tjänst på Heliair till, i vart fall, den 24 juni 2019. I själva verket blev han endast kvar i fem månader innan han sade upp sig. Således ska han enligt parternas utbildningsavtal betala tillbaka 31 x 7 736 kr, eller 239 816 kr.

Utbildningsavtal är vanligt förekommande och accepterade på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen har i flera domar avgjort piloters återbetalningsskyldighet för genomgången pilotutbildning. I aktuellt fall har G.S. på egen begäran fått genomgå en mycket dyrbar utbildning. Utbildningen är en specialutbildning och den krävdes inte för hans arbete på Heliair. Heliair hade alternativt kunnat anställa en redan utbildad Airbustekniker, men valde istället att premiera en anställd. Heliair har haft dryga kostnader för G.S:s utbildning. Utbildningen har inneburit en stor ekonomisk vinning för G.S. G.S. hörde under augusti månad av sig till Nordhelikopter i Norge för att söka anställning där. Han tackade emellertid nej till den erbjudna tjänsten i november 2016, eftersom han hade fått arbete på Airlift. Det är mot denna bakgrund skäligt att G.S. återbetalar utbildningskostnaden.

Med en ny Airbus helikopter följer en inflygningskurs för pilot på helikoptertypen samt en teknikerkurs. Dessa rättigheter till utbildningar kan köparen av helikoptern överlåta på annan. Priset på en teknikerutbildning "Full group single engine" kostar cirka 200 000 kr, vilket var vad A.R. köpte av Savbäck Helicopters AB våren 2016. Savbäck Helicopters AB köper ett stort antal Airbus helikoptrar av Airbus och kan därför även ibland sälja överblivna utbildningskurser. Vid köp av en ny Airbus helikopter ingår en inskolningskurs på helikoptertypen för en pilot samt en teknikerutbildning för helikoptertypen. Heliair hade till och med 2016 aldrig köpt en ny Airbus helikopter. Däremot har Heliair i december 2017 köpt en ny Airbus helikopter. Heliair förhandlade då till sig istället för en pilotutbildning och en teknikerutbildning två stycken teknikerutbildningar. En av dessa utbildningar har Heliair sedan sålt till ett annat Helikopterföretag på Västerås flygplats, Scandinavian Aviation Academy för ca 200 000 kr.

G.S. åberopade före huvudförhandlingen en krediteringsfaktura avseende frukost under utbildningstiden i Toulouse. Någon kreditering av frukosten har inte begärts från Heliair till Airbus. Heliair har vidare inte tagit emot nämnda kreditfaktura. Inte heller har det påstått krediterade beloppet om 363 euro tagits emot av Heliair. Heliair finner det vidare högst anmärkningsvärt att G.S., en tidigare anställd, har en kopia av denna handling.

G.S. slutade på Heliair redan i oktober 2016 och hade för övrigt som anställd tekniker ingen som helst rätt att ta kontakt med Heliairs affärskontakter.

## UTREDNINGEN

Parterna har åberopat skriftlig bevisning i form av bl.a. fakturor, kravbrev och e- postkorrespondens.

På G.S:s begäran har förhör hållits med honom själv och med vittnet J.Y., som arbetar på Heliair och som attesterade G.S:s reseräkning samt närvarade på vissa möten i februari 2016 angående utbildningen i Toulouse.

Heliair har åberopat förhör med A.R. och med vittnet A.N.

Parterna har under sina respektive förhör i huvudsak bekräftat det som sagts sakframställningsvis.

I övrigt antecknar tingsrätten vad vittnena sagt endast i den mån det är av betydelse för tingsrättens bedömning i målet.

## DOMSKÄL

### Frågorna tingsrätten har att pröva

Frågorna i målet handlar om Heliair har rätt till ersättning för de kostnader bolaget har haft för att G.S. inte stannade kvar i bolaget (mål T 4433-17) och om G.S. har rätt till ersättning för traktamente (mål T 2627-17). G.S:s övriga yrkanden i det målet är medgivna.

*Heliair har styrkt att bondingavtal har ingåtts (T 4433-17)*

Heliair har hävdat att parterna har ingick ett muntligt utbildningsavtal, som innebar att Heliair bekostade utbildning och logi för G.S. mot att G.S. förband sig att arbeta kvar på Heliair under minst 36 månader efter slutförd utbildning hos Airbus. Avtalet innebar även att G.S. skulle återbetala 1/36 av kostnaden för utbildningen för varje månad som hans anställningstid efter avslutad utbildning på Airbus understeg 36 månader. G.S. sade upp sig i oktober. Mot denna bakgrund ska G.S. återbetala kostnaden för utbildningen med 31/36 delar av kostnaden. Heliair har kallat avtalet för ett bondingavtal och anfört att den typen av avtal är mycket vanliga i

branschen. De rättsfall från Arbetsdomstolen som åberopats av Heliair när det gäller arbetstagare som åtagit sig att vara kvar i tjänst mot viss ekonomisk kompensation är AD 1991 nr 38, 1992 nr 67 och 2002 nr 15.

Det finns i målet ostridigt inget skriftligt avtal om s.k. bonding. När det gäller frågan om avtalet ingåtts har Heliair åberopat förhören med A.R. och A.N. Tingsrätten anser att båda har gjort både trovärdiga och tillförlitliga intryck när de för tingsrätten redogjort för de antal möten som de haft med G.S. De har berättat att G.S. var den som ville få gå utbildningen. G.S. har sagt att han inte var den som initierade frågan om han skulle få gå utbildningen utan att det var Heliair som tog initiativet. Uppgifterna om att G.S. var den drivande i den frågan har emellertid även bekräftats av J.Y. Av A.R:s och A.N:s uppgifter framgår även att de båda var tydliga med att G.S. skulle få betala tillbaka kostnaderna Heliair hade om han sade upp sig inom fem år. Att Heliair vid tingsrätten endast begärt ersättning för kostnader för tre år i stället för fem år påverkar inte A.R. och A.N:s trovärdighet i denna del. Inte heller det faktum att J.Y. inte haft någon vetskap om avtalet förändrar bedömningen. Det har tvärtom framkommit att det varit ett antal möten parterna emellan och att J.Y. inte var med på alla möten. Tingsrätten anser därför att Heliair har styrkt att parterna ingick ett avtal som innebar att G.S. fick gå utbildningen under förutsättning att han åtog sig att stanna kvar hos Heliair under fem års tid och att han skulle bli återbetalningsskyldig om han inte stannade kvar under denna tid.

*Heliair har styrkt vad återbetalningsskyldigheten omfattade (T 4433-17)*

Frågan är då om Heliair styrkt vad återbetalningsskyldigheten omfattade. A.R. har i sitt förhör pratat om kostnaden för själva utbildningen, login och lönen. A.N. har inte varit lika specifik, men han har också pratat om kostnader för utbildningen. A.N. har även berättat att en ny arbetsgivare kan tänkas betala för att få anställa en person som vill lämna det ursprungliga bolaget i förtid. G.S. fick lön under tiden han var på utbildningen. Han visste också att utbildningen var dyr och att hans kostnader för boende betalades av Heliair. Han visste även, med tingsrättens bedömning ovan, att han åtog sig att vara kvar hos Heliair i fem år. Heliair har därför styrkt vad återbetalningsskyldigheten omfattade.

*Heliair har även styrkt kostnaderna och hur dessa skulle betalas tillbaka*

Nästa fråga är då kostnaderna och hur dessa skulle betalas tillbaka. A.R. har berättat att kostnaderna skulle betalas tillbaka procentuellt kalendertiden mot kurskostnaden. Detta innebar att för varje månad som G.S. var kvar

skulle beloppet bli mindre. Heliair och G.S. kom enligt A.R. överens om detta. A.N. har å sin sida sagt att G.S. skulle få betala tillbaka för de månader han inte stannade kvar. För varje månad som G.S., i strid med avtalet, inte var kvar hos Heliair skulle han alltså enligt det muntliga avtalet betala 1/60 del av kostnaderna för utbildningen. Mot denna bakgrund anser tingsrätten att Heliair styrkt hur kostnaderna skulle betalas tillbaka. Rent beloppsmässigt är även kostnaderna för lön och logi vitsordade. Av den skriftliga bevisningen framgår att kostnaderna för utbildningen var 197 000 kr exklusive mervärdesskatt. Tingsrätten anser därför att Heliair styrkt hela sin fordran i målet.

*Heliair ska betala semesterlön, inestående lön, upparbetad kompensationsledighet och skadestånd till G.S. (T2627-17)*

Heliair har medgett fordringarna och ska därför ersätta G.S. för semesterlön, inestående lön, upparbetad kompensationsledighet och skadestånd.

*Heliair har styrkt att avtal om att traktamente inte skulle ingå har ingåtts (T2627-17)*

När det gäller frågan om Heliair ska betala ersättning för traktamente gör tingsrätten följande bedömning. Av anställningsavtalet framgår att traktamente ska ingå.

Tingsrätten har emellertid funnit att A.R:s och A.N:s uppgifter om bondingavtalet är trovärdiga och tillförlitliga. De har även varit lika tydliga med att Heliair och G.S. kom överens om att traktamente inte skulle ingå för just denna resa. Tingsrätten anser därför att det mot G.S:s bestridande är styrkt att traktamente inte skulle utgå. Han kan därför inte få ersättning för denna kostnad.

#### Rättegångskostnader

Huvudregeln är att den som förlorar ska betala motpartens rättegångskostnader (18 kap. 1 § rättegångsbalken). När det gäller Heliairs käromål i mål T 4433-17 är Heliair att se som vinnande part. G.S. ska därför betala Heliairs rättegångskostnader i det målet. I mål T 2627-17 yrkade G.S. ett belopp om 87 037 kr och Heliair medgav att betala ett belopp om 73 366 kr. Det är även detta belopp som tingsrätten dömer ut. 18 kap. 4 § rättegångsbalken är därför tillämplig. Bestämmelsen handlar om när det

finns flera yrkanden och parterna ömsom vinner, ömsom förlorar eller, som i detta fall, en part vinner en del men inte allt. Rätten kan då välja mellan att låta vardera part betala sin egen kostnad, jämka ersättningen eller bestämma ersättningsskyldigheten efter hur kostnaderna har fördelat sig på olika delar av målet, om detta är möjligt att bedöma. Heliair medgav tidigt i processen största delen av G.S:s talan. Kostnaderna i målet har alltså handlat om den del som återstod, dvs. frågan om traktamentet. G.S. förlorar båda målen såvitt avser den fråga som är tvistig. Han ska därför ersätta Heliair fullt ut för rättegångskostnader. G.S. har överlämnat till rätten att pröva om kostnaderna är skäliga. Tingsrätten bedömer kostnaderna som skäliga.

### **DOMSLUT**

1. Tingsrättens tredskodom i mål T 1100-17 den 31 maj 2017 undanröjs.
2. Tingsrättens tredskodom i mål T 4146-17 den 8 september 2017 undanröjs.
3. Heliair Sweden AB ska till G.S. betala ett kapitalbelopp om 73 366 kr (mål T 2627-17).
4. G.S. ska till Heliair Sweden AB betala ett kapitalbelopp om 239 816 kr. G.S. ska betala ränta på kapitalbeloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen (1975:635) från den 6 november 2016 till dess full betalning sker (mål T 4433-17).
5. G.S. ska ersätta Heliair Sweden AB:s rättegångskostnader i målen med ett belopp 138 299 kr, varav 135 000 kr avser ombudsarvode. G.S. ska betala ränta på det beloppet enligt 6 § räntelagen från den 3 maj 2018 till dess full betalning sker.