

Tre arbetstagare ansökte om ledighet i en till två dagar. Deras ledighetsansökningar avslogs. Fråga huvudsakligen om arbetsgivaren därigenom brutit mot studieledighetslagen och därvid om de sökta ledigheterna avsåg ledighet enligt studieledighetslagen eller förtroendemannalagen. Även fråga om talan ska avvisas, på den grunden att tvistefrågan inte varit föremål för tvisteförhandlingar, vilket domstolen inte funnit.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-01-14
StockholmDom nr 1/15
Mål nr A 17/14**KÄRANDE**

Sundsvalls Lokala Samorganisation av SAC, 802474-1624, c/o SAC,
Box 6705, 113 83 Stockholm

Ombud: John Nordmark, Sundsvalls Lokala Samorganisation av SAC, adress
som ovan och Frederick Batzler, Nobelvägen 137, 212 15 Malmö

SVARANDE

1. Kommunala Företagens Samorganisation, Box 70362, 107 24 Stockholm

2. Sundsvall Energi Aktiebolag, 556478-6647, Box 823, 851 23 Sundsvall

Ombud för båda: chefsjuristen Jonas Stålnacke, FASTIGO AB, Sveavägen 31,
111 34 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot studieledighetslagen

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna föreligger inte kollektivavtal.

K.B., S.S. och M.B. är medlemmar i Sundsvalls Lokala Samorganisation av SAC (Sundsvalls LS) och anställda hos Sundsvall Energi Aktiebolag (bolaget). Bolaget är medlem i Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och därigenom bundet av kollektivavtal, energiavtalet, tecknat med flera arbetstagarorganisationer. De tre arbetstagarna sysselsätts i arbete som omfattas av kollektivavtalet som bolaget är bundet av.

De tre arbetstagarna ansökte under perioden april–juni 2013 om ledighet avseende olika tillfällen i juli 2013. Deras ledighetsansökningar avslogs av bolaget. Mellan parterna har tvist uppkommit om huruvida bolaget därigenom brutit mot studieledighetslagen.

Förhandlingar har förts mellan Sundsvalls LS och bolaget, men parterna i målet är oeniga om dessa rört den nu instämnda tvistefrågan.

Sundsvalls LS har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till var och en av K.B., S.S. och M.B. betala allmänt skadestånd om 35 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 11 februari 2014, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har i första hand yrkat att talan ska avvisas och i andra hand bestritt talan. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. Däremot har ränteberäkningen vitsordats.

Sundsvalls LS har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Sundsvalls LS

Bakgrund

K.B., S.S. och M.B. är anställda hos bolaget som driftmästare med placering vid Korstaverket.

Sundsvalls LS startade i december 2012 en driftsektion på bolaget. K.B., S.S. och M.B. är medlemmar i organisationen. Under våren 2013 beslutade sig alla tre för att vidareutbilda sig i fackliga frågor och fackligt arbete. Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) skulle genomföra en sommarturné med utbildning. En plan för utbildningen i Sundsvall togs fram, till viss del i samarbete med Arbetarnas Bildningsförbund (ABF). Utbildningen skulle genomföras vid tre tillfällen, den 4 och 5 juli, den 10 juli samt den 25 och 26 juli 2013.

Utbildningen den 4 och 5 juli var en agitationsutbildning med facklig verksamhet vid torgmöte under en gatufest. Den 10 juli var det fråga om facklig grundutbildning med fördjupning mot förhandlingsteknik. Slutligen var det en studiecirkel den 25 och 26 juli med tema tolkning av lagar i arbetslivet som byggde på utbildningstillfället den 10 juli.

Datumen för utbildningarna fastställdes i god tid för att möjliggöra eventuella ledigheter så att alla medlemmarna skulle ha möjlighet att delta vid alla tre utbildningstillfällena.

K.B., S.S. och M.B. ansökte därefter om ledighet för olika utbildningstillfällen i juli 2013. Alla tre använde en av bolaget tillhandahållen förtryckt blankett.

Avslag på ledighetsansökningarna

K.B. ansökte den 27 april 2013 om ledighet den 25 och 26 juli 2013. Förutom att på blanketten kryssa i rutan "Lokalt utan lön" i raden för "Fackligt uppdrag" angav han i ett mejl att han hade ett fackligt uppdrag för SAC och att han skulle lära sig förhandlingsteknik. Ansökan avslogs den 29 april 2013 i ett mejl från enhetschefen L-O.O. K.B. uppmanades skjuta på utbildningen till efter den 1 september.

Den 10 maj 2013 ansökte S.S. om ledighet den 10 juli 2013. Han kryssade i rutan "Facklig kurs". Den 13 maj 2013 avslog bolaget, genom L-O.O., ansökan. S.S. uppmanades i mejl av den 14 maj 2013 att anmäla sig till en ny tid efter semestern.

Bolaget fick därefter, den 23 maj 2013, uppgift från S.S. om att ansökan avsåg ledighet enligt studieledighetslagen. HR-strategen J.K. svarade Sundsvalls LS och hänvisade till 4 § studieledighetslagen och angav att den sökta ledigheten inte kunde beviljas mitt under semesterperioden.

Den 4 juni 2013 skrev Sundsvalls LS ett mejl till L.A. hos Umeå LS och bad om råd. L.A. besvarade mejlet den 6 juni 2013. Av mejlet framgår bl.a. att han ansåg att det fordrades samtycke av berörd lokal arbetstagarorganisation för att arbetsgivaren skulle ha rätt att skjuta på en ledighet för studier.

Den 9 juni 2013 skickade Sundsvalls LS ett mejl till J.K. och L-O.O. och uppgav bl.a. att ledighet söktes med stöd av 5 § studieledighetslagen. Den 10 juni 2013 meddelade J.K. att ärendet var avslutat för bolagets del.

Eftersom Sundsvalls LS ansåg sig ha rätten på sin sida ansökte även M.B. om ledighet. Den 19 juni 2013 ansökte han om ledighet den 4 och 5 juli 2013. Han kryssade i rutan ”Facklig kurs” och angav att ”Program bifogas separat från SAC”. Även den ansökan avslogs.

Någon gång i slutet av juni 2013 skickade Sundsvalls LS en skrivelse till bolaget innehållande bl.a. en redogörelse för de planerade fackliga utbildningarna.

Brott mot studieledighetslagen

K.B., S.S. och M.B. ansökte alltså vid olika tillfällen under perioden den 27 april–19 juni 2013 om ledighet för att delta i facklig utbildning i juli 2013. De sökta ledigheterna har därmed avsett ledighet för att undergå utbildning enligt studieledighetslagen. Av bolagets blankett framgår inte vilka lagar som de olika ledigheterna som där anges baseras på. Arbetstagarna har varit medvetna om att de haft rätt till ledighet för facklig utbildning och därför kryssat i rutan ”Facklig kurs”. Arbetstagarna visste inte vilken ruta de skulle kryssa i för att få sin lagstadgade rätt till facklig utbildning enligt studieledighetslagen.

Att arbetstagarna avsett att söka ledighet enligt studieledighetslagen har i vart fall den 23 maj 2013 stått klart för bolaget. Bolaget har nämligen därefter avslagit ledighetsansökningarna med hänvisning till just studieledighetslagen. Bolaget måste ha förstått att även M.B:s ansökan därefter avsåg ledighet för utbildning enligt studieledighetslagen.

Bolaget har inte påtalat hur blanketten bör fyllas i, inte uppmanat arbetstagarna att fylla i någon ny ansökan och inte heller efterfrågat något program avseende kursernas innehåll. Det skäl som bolaget angav för avslagen var att bolaget inte kunde bevilja ledighet under semesterperioden, inte att ansökningarna var bristfälliga.

Eftersom M.B. inte fick ledigt kunde han inte delta i utbildningen den 4 och 5 juli. Även agitations- och värningsutbildning omfattas av studie-

ledighetslagen så länge utbildningen är planmässig och har ett kunskapsförmedlande syfte.

Vid utbildningstillfället den 10 juli var K.B. och M.B. med, men inte S.S. eftersom han hade nekats ledighet. Utbildningstillfället den dagen bestod av två delar, dels en intern kurs på dagtid angående förhandlingar, dels en facklig grundkurs öppen för allmänheten på kvällen. S.S. behövde alltså vara ledig på dagen för att kunna delta i den interna delen.

Utbildningen den 25 och 26 juli fick ställas in på grund av bolagets agerande. K.B. hade nekats ledighet de aktuella dagarna och S.S. kunde inte delta eftersom kursen var en fortsättning på utbildningen den 10 juli, den dag S.S. hade nekats ledighet. Beslutet att ställa in kursen var alltså en direkt följd av att bolaget nekat K.B. och S.S. ledighet.

Av 5 § studieledighetslagen framgår att en arbetsgivare kan skjuta på sökt ledighet. Om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden och vill skjuta på ledighet som avser facklig utbildning mer än två veckor krävs dock samtycke från den berörda lokala kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen. De tre ledighetsansökningarna gjordes mer än två veckor före önskad ledighet. Bolaget, som är bundet av kollektivavtal med flera arbetstagarorganisationer, sökte inte samtycke av berörd kollektivavtalsbunden facklig organisation för att få skjuta på ledigheten mer än två veckor och hade därför inte rätt att neka sökt ledighet och be arbetstagarna att skjuta på ledigheten till efter den 1 september 2013. Bolaget bröt därigenom mot studieledighetslagen.

Genomförda tvisteförhandlingar

Sundsvalls LS påkallade tvisteförhandlingar. Det är riktigt som arbetsgivarparterna påpekat att det i förhandlingsframställningen angavs att tvistefrågan var brott mot förhandlingsskyldigheten samt föreningsrätten. Det Sundsvalls LS avsåg med brott mot förhandlingsskyldigheten var att bolaget genom att inte förhandla om samtycke med den berörda lokala kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen inte hade haft rätt att neka de sökta ledigheterna och att bolaget därför brutit mot studieledighetslagen. Det var detta som förhandlingarna i oktober 2013 också kom att handla om. Detta framgår av det protokoll från förhandlingarna som Sundsvalls LS skrev och den inspelning som Sundsvalls LS gjorde under förhandlingarna.

Frågan om skadestånd omfattades av förhandlingarna och Sundsvalls LS angav att bolaget kunde stämmas för brott mot studieledighetslagen. Bolaget avbröt dock förhandlingarna för tidigt i och med att bolaget frånträdde förhandlingarna.

Sammanfattning av grunderna för talan

K.B., S.S. och M.B. har ansökt om ledighet för facklig utbildning enligt studieledighetslagen i en till två dagar, men nekats önskad ledighet. Ansökningarna har gjorts mer än två veckor före önskad ledighet. Bolaget har därmed inte haft rätt att skjuta upp ledigheten med mindre än att bolaget först

erhållit samtycke från berörd lokal kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation, vilket bolaget inte inhämtat. Bolaget har således, genom att neka ledighet, brutit mot studieledighetslagen och är skyldigt att betala allmänt skadestånd till de tre arbetstagarna.

Grund för avvisning finns inte eftersom frågan om bolaget brutit mot studieledighetslagen varit föremål för tvisteförhandling.

Arbetsgivarparterna

Bolagets verksamhet m.m.

Bolaget är ett kommunalt bolag. Verksamheten utgörs huvudsakligen av produktion, underhåll samt distribution av el och fjärrvärme, men även av mottagning, sortering och lagring av brännbart avfall. Bolaget har cirka 100 anställda.

Den huvudsakliga produktionen av el och fjärrvärme sker vid Korstaverket. Verksamheten pågår dygnet runt och bedrivs därför genom kontinuerligt treskift. Vid verket arbetar totalt 18 driftmästare fördelade på sex skiftlag, dvs. med tre driftmästare per lag. Under semesterperioden på sommaren gick bolaget ner till en bemanning med två driftmästare per lag. Driftchef på Korstaverket var under aktuell tid L-O.O.

K.B. anställdes år 2002, M.B. år 2003 och S.S. år 2005. De har anmälts av sin organisation som fackliga förtroendemän.

Avslag på ledighetsansökningarna

Ledighet söks genom att arbetstagaren fyller i en blankett som finns på bolagets intranät. Blanketten innehåller olika ledigheter, bl.a. semester, studier och fackligt uppdrag.

K.B. ansökte den 27 april 2013 om ledighet den 25 och 26 juli 2013 genom att på blanketten ange att det var fråga om ett fackligt uppdrag och i ett mejl uppge att han skulle lära sig förhandlingsteknik. Han nekades ledighet och L-O.O. skrev att han ville att K.B. skulle skjuta på utbildningen till efter den 1 september. K.B. svarade att bolaget inte kunde neka ledighet utan att begära förhandling med driftsektionen och uppgav att "facket" alltid har tolkningsföreträde enligt "FFL". Den 13 maj svarade J.K. i ett mejl att eftersom Sundsvalls LS inte var avtalstecknande part så gällde inte förtroendemannalagen och att beslutet om avslag som L-O.O. fattat därför gällde.

Den 10 maj 2013 ansökte S.S. om ledighet den 10 juli 2013. Han kryssade i rutan "Facklig kurs" i raden som avser fackligt uppdrag. Han lämnade ingen ytterligare information om t.ex. kursens innehåll. Några dagar senare avslog bolaget, genom L-O.O., ansökan och uppmanade S.S. att anmäla sig till en ny tid efter semesterperioden. Han upplyste även S.S. om att

förtroendemannalagen inte gällde eftersom Sundsvalls LS inte var avtalstecknande part.

Bolaget uppfattade alltså att K.B. och S.S. hade begärt ledighet enligt förtroendemannalagen, enligt vilken lag de inte hade rätt till ledighet.

Därefter förekom en mejlkonversation mellan den 23 maj–10 juni 2013 vari bl.a. S.S. i ett mejl av den 23 maj anförde att det var fråga om ledighet enligt studieledighetslagen. Mejlet besvarades av J.K. samma dag. Han uppgav att ledighetsansökan avslogs med stöd av 4 § studieledighetslagen. Här avsågs enbart S.S:s ledighetsansökan.

Därefter, den 19 juni 2013, inkom M.B. med en ledighetsansökan avseende den 4 och 5 juli 2013. Han kryssade i rutan ”Facklig kurs” i raden för fackligt uppdrag och även rutan ”med lön”. Därutöver uppgav han på blanketten att program skulle bifogas separat från SAC. Ansökan avslogs.

Först den 25 juni 2013 fick bolaget en mycket översiktlig beskrivning av de olika utbildningstillfällena.

Twistefrågan är inte förhandlad

I förhandlingsframställningen angavs att begärd förhandling avsåg brott mot förhandlingsskyldigheten och föreningsrätten samt att eventuellt skadestånd skulle preciseras vid förhandlingen.

Vid förhandlingen, som hölls den 3 oktober 2013, talades visserligen om ledighet för studier och arbetsgivarens beslut att inte bevilja ledighet, men förhandlingsfrågan vidhölls vara föreningsrättskränkning och att bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten. Något yrkande om skadestånd till de tre arbetstagarna framfördes inte. Förhandlingarna ajournerades varefter bolaget frånträdde förhandlingarna. Frågan om brott mot studieledighetslagen var alltså inte föremål för förhandling.

Bolaget har inte brutit mot studieledighetslagen

Rätt till ledighet för fackligt uppdrag föreligger enligt förtroendemannalagen. Då det inte fanns något kollektivavtal mellan bolaget och Sundsvalls LS var den lagen inte tillämplig. De tre arbetstagarna har alla sökt ledighet för fackligt uppdrag, men har alltså inte haft rätt till ledighet enligt förtroendemannalagen. Bolaget har således inte brutit mot studieledighetslagen.

Efter att bolaget nekat K.B. och S.S. ledighet har S.S. anført att den sökta ledigheten avsåg ledighet enligt studieledighetslagen. Någon ny ansökan om ledighet lämnades dock inte in. Bolaget har alltså inte avslagit någon ansökan om ledighet enligt studieledighetslagen.

Om S.S., eller någon av de två andra arbetstagarna, skulle anses ha sökt ledighet för utbildning enligt studieledighetslagen har bolaget haft rätt att avslå deras ansökningar av följande skäl.

Ansökningarna har varit så bristfälliga att det inte gått att bedöma om arbetstagarna haft rätt till ledighet enligt studieledighetslagen. Arbetstagarna har inte gett några upplysningar om vad respektive kurs eller utbildningstillfälle skulle avse.

K.B. uppgav att han skulle gå en kurs i förhandlingsteknik den 25 och 26 juli 2013. Av det program som bolaget fick del av i slutet av juni 2013 framgår att det var utbildningstillfället den 10 juli som skulle handla om förhandlingsteknik. K.B. har alltså lämnat en felaktig uppgift i sin ledighetsansökan. Det utbildningstillfälle han sökte ledighet för, den 25 och 26 juli 2013, blev dessutom inställt. K.B. har således inte haft rätt till sökt ledighet.

Såvitt avser den av S.S. sökta ledigheten den 10 juli 2013 är den enda information som bolaget i efterhand erhållit om det utbildningstillfället den inbjudan som Sundsvalls LS gett in i målet. Av den framgår det att kursen skulle hållas på kvällstid, mellan kl. 19–21. S.S. arbetade förmiddagsskift den aktuella dagen och behövde alltså inte vara ledig för att kunna delta i kursen.

M.B. ansökte om ledighet den 4 och 5 juli. Enligt den information som bolaget fick i slutet av juni 2013 framgår att det den dagen skulle genomföras en utbildning som angavs enligt följande: ”Facklig verksamhet torgmöte under gatufesten (Agitationsutbildning)”. Ett sådant arrangemang är inte av sådan karaktär att det berättigar till ledighet enligt studieledighetslagen.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Talan ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen eftersom den fråga som talan avser – skadestånd till de tre arbetstagarna för att de nekats ledighet för utbildning enligt studieledighetslagen – inte varit föremål för förhandling mellan bolaget och Sundsvalls LS.

Om talan inte avvisas görs följande gällande.

K.B., S.S. och M.B. ansökte om ledighet för fackligt uppdrag och inte för utbildning enligt studieledighetslagen. Bolaget har således inte nekat arbetstagarna ledighet för utbildning enligt den sistnämnda lagen och någon rätt till ledighet enligt förtroendemannalagen har inte förelegat.

För det fall Arbetsdomstolen skulle göra bedömningen att arbetstagarnas ansökningar om ledighet ska bedömas enligt studieledighetslagen görs det gällande att ansökningarna varit så bristfälliga att bolaget inte varit skyldigt att på underlaget i ansökningarna bevilja ledighet.

Såvitt avser K.B. och S.S. hade de inte heller behov av ledighet eftersom, för K.B:s del, utbildningstillfället den 25 och 26 juli ställdes in och, för S.S:s del, kursen den 10 juli hölls på kvällstid då S.S. var ledig. M.B:s ansökan om ledighet avsåg en agitationsutbildning. Någon rätt till ledighet för sådan utbildning föreligger inte enligt studieledighetslagen.

Arbetstagarna har alltså inte haft rätt till sökt ledighet och bolaget är därmed inte skadeståndsskyldigt för att ha nekat dem ledighet.

Domskäl

Tvisten

K.B., S.S. och M.B. är anställda hos bolaget och ansökte under perioden april–juni 2013 om ledighet vid olika tillfällen i juli 2013. Deras ledighetsansökningar avslogs av bolaget.

Mellan parterna är i första hand tvistigt om talan ska avvisas på den grunden att tvistefrågan inte är förhandlad. I sak rör tvisten om bolaget genom att neka ledigheterna brutit mot studieledighetslagen. Mellan parterna är bl.a. tvistigt om de sökta ledigheterna avsåg ledighet enligt studieledighetslagen eller förtroendemannalagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av Sundsvalls LS hållits förhör under sanningsförsäkran med K.B., S.S. och M.B. samt vittnesförhör med H.E. och M.T., båda från SAC. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med verkställande direktören A.J. och vittnesförhör med HR-strategen J.K. Parterna har åberopat skriftlig bevisning och på Sundsvalls LS begäran har en inspelning från de förhandlingar som förevar mellan bolaget och Sundsvalls LS i oktober 2013 spelats upp.

Ska talan avvisas?

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum rörande tvistefrågan.

Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden (se AD 1992 nr 133 och där angivna avgöranden) slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen. Särskilt gäller detta när förhandlingen äger rum på det lokala planet. Domstolen har därvid uttalat att det ofta finns mindre anledning att se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna.

Av de protokoll som bolaget respektive Sundsvalls LS skrivit framgår att de beskrivit förhandlingsfrågan på lite olika sätt. Båda protokollen anger att förhandlingarna handlat om arbetsgivarens beslut om att neka ledighet eller skjuta på ledighet, medan det protokoll bolaget skrivit anger att Sundsvalls LS hävdade att bolaget därvid brutit mot sin förhandlingsskyldighet och Sundsvalls LS protokoll anger att det förelegat rätt till fackliga studier med stöd av 5 §

studieledighetslagen. J.K. har berättat att han uppfattade att Sundsvalls LS gjorde gällande att bolaget hade brutit mot sin förhandlingsskyldighet och inte mot studieledighetslagen i sig. Av inspelningen från förhandlingarna framgår tydligt att parterna talat om att arbetstagarna nekats ledighet enligt studieledighetslagen.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att den nu aktuella tvistefrågan får anses ha omfattats av förhandlingarna i fråga. Det faktum att något uttryckligt skadeståndsanspråk inte framfördes innan bolaget frånträdde förhandlingarna föranleder ingen annan bedömning, jfr AD 1992 nr 133. I det avgörandet anförde domstolen att den omständigheten att något skadeståndsrkande inte uttryckligen framställts vid den lokala förhandlingen inte borde tillmätas avgörande betydelse, eftersom det måste ha framgått för arbetsgivar- sidan att påståendet om brott mot kollektivavtalet även innefattade att skadeståndskrav gjordes gällande.

Slutsatsen av det anförda är att avvisningsyrkandet ska avslås.

Några rättsliga utgångspunkter

Rätt till ledighet för facklig utbildning kan föreligga enligt antingen förtroendemannalagen eller studieledighetslagen.

En förutsättning för att ledighetsreglerna i förtroendemannalagen ska bli tillämpliga är att det är fråga om sökt ledighet av en facklig förtroendeman som utsetts av en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Enligt 6 § förtroendemannalagen gäller följande. En facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget, men ledigheten får inte ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får inte heller förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

Enligt 1 § studieledighetslagen har arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, som vill undergå utbildning, rätt till behövlig ledighet från sin anställning. Rätten till ledighet för studier enligt studieledighetslagen gäller för alla arbetstagare med undantag för dem som inte uppfyller lagens krav på en viss anställningstid. Den arbetstagare som inte omfattas av förtroendemannalagen kan alltså ha rätt till ledighet för fackliga studier eller facklig utbildning enligt studieledighetslagen. Om förtroendemannalagen i sig är tillämplig är dock studieledighetslagen inte tillämplig. I förarbetena anges nämligen att studieledighetslagen inte äger tillämpning på sådan utbildning av fackliga förtroendemen vars verksamhet regleras av förtroendemannalagen (se prop. 1974:148 s. 96).

I förarbetena till studieledighetslagen (prop. 1974:148 s. 67) anges att det ankommer på arbetstagaren att klargöra vilken utbildning som ledigheten avser och att det bör kunna krävas att arbetstagaren anger vem som anordnar utbildningen och under vilken period den ska äga rum.

I 4 § studieledighetslagen anges att en arbetsgivare har rätt att skjuta på sökt ledighet för utbildning enligt de regler som anges i 5–7 §§. Av 5 § framgår bl.a. följande. Såvitt avser en arbetsgivare som är kollektivavtalsbunden beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör gäller att om arbetsgivaren vill att ledigheten ska börja senare än sex månader efter arbetstagarens framställning så fordras det samtycke till uppskovet av den berörda lokala arbetstagarorganisationen eller från central nivå. I fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka fordras sådant samtycke så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Detsamma gäller beträffande ledighet som avses i 3 § andra stycket, dvs. utbildning vilken till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

I det fall arbetstagaren som sökt ledighet inte tillhör den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts inom kollektivavtalsområdet ska alltså arbetsgivaren vända sig till den kollektivavtalslutande organisationen – inte den organisation arbetstagaren tillhör – och begära samtycke för att få skjuta på en sökt ledighet för fackliga studier i mer än två veckor från det att ansökan gjordes. Lämnas inte samtycke till uppskov, är arbetsgivaren skyldig att lägga ut ledigheten.

Har bolaget brutit mot studieledighetslagen?

Den ledighetsblankett som bolaget tillhandahöll och som de tre arbetstagarna använde innehåller bl.a. en rad för ”Studier” där det går att kryssa i antingen rutan ”semesterlönegrundande – bifoga intyg” eller ”ej semesterlönegrundande” och en rad för ”Fackligt uppdrag” där det går att kryssa i ”Facklig kurs – bifoga program”, ”Centralt” alternativt ”Lokalt med lön” eller ”Lokalt utan lön”. Arbetsdomstolen kan konstatera att det av blankettens utformning inte är helt klart vilken ruta som en arbetstagare ska kryssa i om han eller hon vill söka ledighet enligt studieledighetslagen för genomgå en facklig kurs eller utbildning.

Såvitt avser K.B. framgår av utredningen följande. Den 27 april 2013 ansökte han om ledighet den 25 och 26 juli 2013. Han använde bolagets blankett och på raden för fackligt uppdrag kryssade han i rutan ”Lokalt utan lön”. I ett mejl uppgav han att han hade ett fackligt uppdrag för SAC och att han skulle lära sig förhandlingsteknik. Ansökan avslogs den 29 april 2013 i ett mejl från enhetschefen L-O.O. I mejlet uppmanades K.B. att skjuta på utbildningen till efter den 1 september. K.B. svarade i sin tur i ett mejl den 1 maj att L-O.O. inte kunde neka ledighet utan att begära förhandling med driftsektionen och koppla in KFS. Han skrev vidare följande. ”Facket har alltid tolkningsföreträde enligt FFL!!!”. Den 13 maj svarade J.K. i ett mejl ställt till driftsektionen att eftersom Sundsvalls LS inte var avtalstecknande part så gällde inte förtroendemannalagen och att beslutet om avslag som L-O.O. fattat därför gällde.

Som Sundsvalls LS påpekat kan det för en enskild arbetstagare vara svårt att veta enligt vilken lag som arbetstagaren har rätt till ledighet för en facklig kurs eller utbildning. K.B. har dock uttryckligen hänfört sig till förtroendemannalagen i sin kontakt med arbetsgivaren. Enligt Arbetsdomstolens mening hade bolaget i det läget fog för att utgå från att den sökta ledigheten avsåg ledighet enligt just den lagen och inte enligt studieledighetslagen. Eftersom Sundsvalls LS inte var bundet av kollektivavtal med bolaget var den lagen inte tillämplig. Arbetsgivarens svar att K.B. därför inte hade rätt till den sökta ledigheten var alltså korrekt.

Såvitt avser kontakterna som förevarit mellan K.B. och driftsektionen på ena sidan och bolaget på andra sidan fram till och med den 13 maj 2013 är det enligt Arbetsdomstolens mening inget i utredningen som talar för att arbetsgivaren förstått eller borde ha förstått att den sökta ledigheten i stället avsåg ledighet enligt studieledighetslagen.

När det gäller S.S. framgår av utredningen följande. Han ansökte den 10 maj 2013 om ledighet den 10 juli 2013. Han kryssade i rutan "Facklig kurs" i raden för fackligt uppdrag. Den 13 maj avlog bolaget, genom L-O.O., ansökan och i mejl den 14 maj uppmanade han S.S. att anmäla sig till en ny tid efter semesterperioden. Han upplyste även S.S. om att förtroendemannalagen inte gällde eftersom Sundsvalls LS inte var avtalstecknande part. Av utredningen framgår således att bolaget uppfattade även S.S:s ansökan som en ansökan om ledighet enligt förtroendemannalagen.

Cirka två veckor efter det att S.S. nekats ledighet, nämligen den 23 maj, skickar S.S. ett mejl till L-O.O. vari han hänvisar till studieledighetslagen. Han uppger vidare att arbetstagarorganisationen har tolkningsföreträde och att om L-O.O. vill avslå ansökan om ledighet för facklig utbildning så måste han kontakta lokal arbetstagarorganisation (DSSE av SAC) för överläggning. Samma dag svarar J.K., genom ett mejl till driftsektionen, och anger att ledighetsansökan avslås med hänvisning till 4 § studieledighetslagen. Den 9 juni skickar driftsektionen ett mejl till L-O.O. och J.K. vari anges bl.a. att "vi söker ledighet med stöd av paragraf fem i studieledighetslagen". På detta svarar J.K. nästa dag, den 10 juni, följande. "Den berörde underrättades om avslag den 13/5-13 samt varför vi vill skjuta på ledigheten till efter semesterperioden". J.K. avslutar mejlet med att uppge att ärendet därmed är avslutat för bolagets del.

Av J.K:s mejl framgår tydligt att bolaget nu avslagit S.S:s ledighetsansökan med stöd av reglerna i studieledighetslagen. Nästa fråga är då om bolaget haft rätt att avslå hans ansökan, denna gång med tillämpning av studieledighetslagen.

Som framgår av redovisningen ovan kan en kollektivavtalsbunden arbetsgivare skjuta på begärd ledighet avseende facklig utbildning enligt studieledighetslagen i högst två veckor från ansökningstillfället. Om arbetsgivaren vill skjuta på ledigheten längre tid måste arbetsgivaren få samtycke av den berörda lokala arbetstagarorganisationen med vilken arbetsgivaren har

kollektivavtal för arbetet i fråga. Något sådant samtycke har bolaget ostridigt inte inhämtat. Bolaget har således inte, utan samtycke, haft rätt att neka S.S. den av honom begärda ledigheten och be honom återkomma efter semesterperioden.

Arbetsgivarparterna har dock invänt att ledighetsansökan var så bristfällig att den av den anledningen inte kunde bifallas. Det är riktigt att S.S. inte lämnat någon information om kursen, vare sig i form av något program eller någon beskrivning avseende kursens innehåll, vilket bolaget kunnat kräva för att kunna göra en bedömning av rätten till ledighet. Bolaget har dock inte i den efterföljande konversationen efterfrågat någon sådan information utan har, som redan redovisats, som skäl till avslaget enbart angett att ledighet inte kunde beviljas under semesterperioden. Bolaget har alltså inte haft någon synpunkt på innehållet i ansökan i sig. Enligt Arbetsdomstolens mening kan bolaget därmed inte, utan att begära komplettering, anses ha haft rätt att neka ledighet på den grunden.

Arbetsgivarparterna har därutöver invänt att den kurs som S.S. sökte ledighet för gick på kvällen den 10 juli, när han inte var schemalagd för arbete, och att han därför inte behövde vara ledig den aktuella dagen. Av förhöret med S.S. och M.T. från SAC får anses utrett att den aktuella utbildningen var förlagd till såväl dagen som kvällen den 10 juli. Sundsvalls LS har därmed visat att S.S. hade behövt vara ledig från sitt skift den aktuella dagen för att kunna delta i utbildningen och att bolagets avslag på hans ledighetsansökan ledde till att han inte kunde delta i kursen på dagen.

Slutsatsen av det anförda är att bolaget, efter att det stod klart att det var fråga om ledighet enligt studieledighetslagen, inte hade rätt att neka S.S. den sökta ledigheten och be honom skjuta på ledigheten till ett senare tillfälle eftersom bolaget inte ens begärt något samtycke från berörd kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation. Bolaget har därigenom brutit mot studieledighetslagen i relation till S.S.

Sundsvalls LS har gjort gällande att mejlet från driftsektionen vari hänvisas till studieledighetslagen även omfattat K.B. och att bolagets avslag enligt studieledighetslagen även omfattat denne. Arbetsdomstolen kan inte dela den ståndpunkten. Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det att i vart fall bolaget uppfattat att konversationen handlat om enbart S.S:s ansökan. J.K. hänvisade till att den berörde underrättats om avslag den 13 maj, vilken var S.S. Av utredningen framgår att bolaget i det här skedet inte fått någon information om utbildningsprogrammet i juli. Bolaget har därför inte haft anledning att uppfatta konversationen så att den avsåg även den redan avslagna ansökan avseende K.B.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan K.B. inte anses ha på nytt sökt ledighet, nu enligt studieledighetslagen, efter avslaget enligt förtroendemannalagen den 29 april, som bekräftades av J.K. den 13 maj. Bolaget har alltså inte brutit mot studieledighetslagen genom att då avslå K.B:s ledighetsansökan.

Efter att S.S:s ansökan om ledighet enligt studieledighetslagen avslagits den 10 juni inkom M.B., den 19 juni, med en ledighetsansökan avseende den 4 och 5 juli. Han uppgav inte på något sätt att det var fråga om utbildning enligt studieledighetslagen eller att den fackliga kurs han önskade delta i ingick i det utbildningsprogram som S.S. sökt ledighet för. Domstolen utgår från att han hade kännedom om den mejlkonversation som förevarit angående S.S:s ledighetsansökan. M.B. kryssade dessutom i rutan "Lokalt med lön", som är avsedd för en facklig förtroendemans som har rätt till bibehållna löneförmåner vid ledighet enligt förtroendemannalagen. J.K. har i förhöret med honom uppgett att han avsåg att avslå ansökan eftersom han uppfattade ansökan som en ansökan om ledighet enligt förtroendemannalagen, särskilt med beaktande av att M.B. ansökte om ledighet med lön.

Enligt Arbetsdomstolens mening måste det, efter den konversation som förevarit, ha ålegat M.B. att klargöra för bolaget att han önskade ledighet för facklig utbildning enligt studieledighetslagen eller i vart fall upplysa arbetsgivaren om att det var fråga om samma utbildningsprogram som S.S. ansökt om ledighet för, vilket han inte gjorde. Bolaget fick information om utbildningsprogrammet först den 25 juni 2013. Det stod alltså först då klart för bolaget att det var fråga om ett och samma utbildningspaket. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det därför inte krävas att bolaget borde ha förstått att M.B:s ansökan, som alltså skedde den 19 juni, var en ansökan om ledighet enligt studieledighetslagen och inte en ansökan om ledighet enligt förtroendemannalagen. Bolagets avslag på ledighetsansökan, enligt förtroendemannalagen, var alltså korrekt.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis fram till följande.

Domstolen har gjort bedömningen att S.S. kommit att ansöka om ledighet enligt studieledighetslagen och att bolaget genom att avslå hans ansökan och be honom skjuta upp ledigheten till efter semesterperioden, utan samtycke från berörd kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation, brutit mot studieledighetslagen. Bolaget är därmed skyldigt att enligt 13 § studieledighetslagen betala allmänt skadestånd till S.S.

Såvitt avser K.B:s och M.B:s ledighetsansökningar har domstolen inte funnit utrett att vare sig K.B. eller M.B. sökt ledighet enligt studieledighetslagen. Bolaget har avslagit ansökningarna med stöd av förtroendemannalagen, dvs. på den grunden att de två arbetstagarerna inte haft rätt till ledighet enligt den lagen, vilket de inte haft. Bolaget har därmed inte brutit mot studieledighetslagen. Sundsvalls LS talan om skadestånd till K.B. och M.B. ska alltså avslås.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolens bedömning innebär att bolaget ska betala allmänt skadestånd till S.S. då bolaget felaktigt avslagit hans ledighetsansökan. Av utredningen framgår med tydlighet att varken bolaget, Sundsvalls LS eller arbetstagarerna haft de rättsliga förutsättningarna för ledighet klart för sig. Med

beaktande av detta bestämmer Arbetsdomstolen skadeståndsbeloppet till skäliga 25 000 kr.

Rättegångskostnader

Den ovan angivna utgången innebär att Sundsvalls LS har förlorat ca två tredjedelar av sin talan. Det innebär att Sundsvalls LS bör betala arbetsgivarparterna en jämkad ersättning med en tredjedel av deras rättegångskostnader (18 kap. 4 § rättegångsbalken).

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 244 314 kr, varav 232 500 kr avseende ombudsarvode. Arbetsdomstolen finner det sammanlagda beloppet skäligt. Efter jämkning ska arbetsgivarparterna därmed tillerkännas en ersättning med sammanlagt 81 438 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår det av Kommunala Företagens Samorganisation och Sundsvall Energi Aktiebolag framställda avvisningsyrkandet.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Sundsvall Energi Aktiebolag att till S.S. betala 25 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 11 februari 2014 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår den av Sundsvalls Lokala Samorganisation av SAC förda talan om allmänt skadestånd till K.B. och M.B.
4. Sundsvalls Lokala Samorganisation av SAC förpliktas betala Kommunala Företagens Samorganisation och Sundsvall Energi Aktiebolags rättegångskostnader med 81 438 kr, varav 77 500 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Cecilia Tallkvist, Mårten Holmström, Claes Frankhammar, Inger Mattsson Kasserud, Jörgen Andersson och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sandra Lundgren