Bilaga 1

SVEA HOVRÄTT
Avd. 16
Dnr Ö.T.6875-04=1604
Ink 2004 -09- 08
Aktbil. 3

SKILJEDOM

meddelad i Stockholm
den 7 juni 2004

SKILJEMÄN

F.d. justitieråden Johan Lind, ordförande, f.d. chefsrådmannen Ingvar Gunnarson och professor Bert Lehrberg

PÅKALLANDE PART

Anders Jilkén, [redacted]

OMBUD: Advokaten Jens Tillqvist, Advokatfirman Cederquist, Box 1670, 111 96 Stockholm

SVARANDE PART

Ericsson AB, 556056-6258, 164 80 Stockholm

OMBUD: Direktören Anders Weihe, Teknikföretagen, Box 5510, 114 85 Stockholm

---

Civilekonomen Anders Jilkén anställdes inom Ericsson-koncernen den 23 augusti 1993. Enligt ett avtal den 9 oktober 2000 mellan Ericsson AB och Jilkén utsågs Jilkén att vara Key Account Manager med stationering i Puerto Rico. Sedan Jilkén i november 2000 tillträtt det uppdraget sade Ericsson-bolaget den 13 maj 2002 upp Jilkén från uppdraget. Därvid angavs att Jilkén skulle lämna Puerto Rico den 13 augusti 2002.

Någon gång i augusti eller september 2002 mottog Jilkén från Ericsson-bolaget en uppsägning som avsåg själva anställningen hos Ericsson-bolaget. I mitten av november 2002 förlängdes uppsägningstiden avseende anställningen i Ericsson-bolaget till den 15 maj 2003.

Med anledning av uppsägningarna från Ericsson-bolagets sida har tvist uppstått mellan parterna. I de mellan parterna gällande allmänna bestämmelserna rörande utlandsstationering (General Conditions of Employment for Long-Term Services Abroad) finns en skiljeklausul. Med hänvisning härtill påkallade Jilkén den 4 april 2003 skiljeförfarande i den uppkomna tvisten och utsåg därvid professorn Bert Lehrberg till skiljeman.

Ericsson-bolaget har till skiljeman utsett f.d. chefsrådmannen Ingvar Gunnarson.

Lehrberg och Gunnarsson har till tredje skiljeman och ordförande i skiljenämnden utsett f.d. justitierådet Johan Lind.

Parterna är ense om att skiljenämnden konstituerats på ett riktigt sätt. De har förklarat att det inte finns anledning till jäv mot någon skiljeman. De är ense om att svensk materiell lag skall tillämpas för de uppkomna tvistefrågorna.

Parterna har å ömse sidor utvecklat sin talan skriftligen. Vidare har en muntlig förberedelse hållits i Stockholm den 24 oktober 2003. Slutförhandling i tvisten ägde rum den 27 april 2004. Därvid hördes Jilkén samt på begäran av Ericsson-bolaget Lars Lindén, Helen Ujueta, samt Ulf Grufman.

Skiljeförfarandet har ägt rum i Stockholm.

YRKANDEN

Jilkén har framställt följande yrkanden.

1. Jilkén har yrkat att Ericsson-bolaget förpliktas att till honom utge 9 708,33 USD per månad fr.o.m. den 14 november 2002 fram till dagen för skiljedom.
2. Jilkén har i andra hand yrkat att Ericsson-bolaget förpliktas att till honom utge 58 249,98 USD för perioden den 14 november 2002 – 14 maj 2003. Alternativt har yrkats att Ericsson-bolaget förpliktas att utge nämnda belopp till Jilkén för perioden den 8 oktober 2002 – 8 april 2003.
3. Jilkén har yrkat att Ericsson-bolaget förpliktas att till honom utge – utöver de vid 1 och 2 angivna beloppen – 45 884 kr per månad fr.o.m. den 15 maj 2003 fram till dagen för skiljedom.
4. Jilkén har vidare yrkat att skiljenämnden förpliktar Ericsson-bolaget att till honom utge 300 000 kr som ideellt skadestånd.
5. Jilkén har slutligen yrkat att Ericsson-bolaget förpliktas att utge avtalad STI bonus för 2002 med 20.100 USD.
6. På de belopp som hade förfallit den dag då bolaget delgavs påkallelseskriften har Jilkén yrkat dröjsmålsränta enligt räntelagen från nämnda dag fram till dess betalning sker. Beträffande belopp som inte var förfallna då bolaget delgavs påkallelseskriften har Jilkén yrkat dröjsmålsränta enligt räntelagen från dagen för skiljedom till dess betalning sker.

Ericsson-bolaget har bestritt samtliga yrkanden.

Jilkén har yrkat att Ericsson-bolaget förpliktas ersätta hans rättegångskostnader samt att Ericsson-bolaget skall slutligt svara för skiljenämndens kostnader oavsett utgången i sak.

Ericsson-bolaget har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader, varmed avses vittneskostnader och kostnader för eget arbete. Bolaget har medgivit skyldighet att ensamt svara för ersättningen till skiljemännen oavsett utgången i målet. För det fall

skiljenämnden delar Anders Jilkéns uppfattning om skiljeklausulens innebörd avseende möjligheten för skiljenämnden att bestämma den slutliga fördelningen av ombudskostnader yrkar bolaget ersättning även för ombudskostnader.

GRUNDER OCH INVÄNDNINGAR

Parterna har hänfört sig till följande regler i de allmänna bestämmelserna om utlandsstationering.

"Termination of contract

Six month's notice	The Contract can normally be terminated no earlier than upon completion of the initial period of service in each country, and on the condition that one or the other party has given notice six months prior to the expiration of this period. Thereafter, the Contract shall be valid until further notice and can be terminated by either party by giving six months' written notice.
Three months' notice	If the Employee refuses to accept a transfer to another country, or if production, organizational or other business conditions in the country of service so require, the Company has the right to terminate the Contract by giving the Employee three months' written notice.

Repatriation [...] Return to the Home Company	On termination of the service abroad, the Employee is to return to service in the Home Company, unless otherwise agreed.
Assignments and conditions after repatriation	The Home Company and the Employee are to reach agreement, preferably 6 months before repatriation, about the assignment and conditions of the employment valid after the service abroad.

Termination of employment

If the Company considers that a particular incident justifies giving the Employee notice, or provides grounds for dismissal, the contract will be cancelled and the Employee called back to the Home Company. Then, the Employee will be given notice and be dismissed by the Home Company in accordance with the legislation and agreements valid in the Home Country.

Disputes
[...]
If agreement concerning the interpretation or application of the Contract and the GCE cannot be reached by negotiation between the Company and the Employee, then resource is to be made to arbitration in Sweden for adjudication in accordance with Swedish law. The Company will cover the costs of judicial arbitration proceedings. Each party pays for own legal representation. "

Till utveckling av sin talan har parterna anfört sammanfattningsvis följande.

Anders Jilkén

Uppdraget i Puerto Rico

Enligt villkoren i avtalet om stationering i Puerto Rico skulle Jilkén tjänstgöra i Puerto Rico under åtminstone 24 månader räknat från den 13 november 2000. Därefter skulle tjänstgöringen i Puerto Rico ske tillsvidare.

Den 13 maj 2002 meddelade Ericsson-bolaget oväntat Jilkén att uppdraget skulle upphöra med tre månaders uppsägning och att Jilkén skulle lämna Puerto Rico per den 13 augusti 2002. Med anledning av att Jilkén omedelbart ifrågasatte detta beslut återkom Ericsson-bolaget den 14 augusti och meddelade att uppsägningen var ett misstag och att den inte var gällande.

Den 8 oktober 2002 fick Jilkén utan någon förvarning ett meddelande från Ericsson-bolaget som innebar att han omedelbart skulle frånträda uppdraget i Puerto Rico. Han tillställdes i samband därmed en flygbiljett till Sverige.

Enligt en regel i de för uppdraget gällande allmänna bestämmelserna kunde Ericsson-bolaget skriftligen säga upp uppdraget med tre månaders uppsägningstid under förutsättning att det krävdes av affärsmässiga skäl. Ericsson-bolaget åberopade emellertid inte den regeln vid uppsägningen den 13 maj 2002. Eftersom parterna enligt Jilkéns mening till följd av regler som delgivits Ericssons personal, bl.a. Jilkén, enats om avtalad skriftform för den händelse affärsmässiga skäl skulle åberopas till stöd för uppsägning av uppdraget är Ericsson-bolaget förhindrat att senare åberopa den regeln. Det förhåller sig vidare så att det inte förelåg någon arbetsbrist. Den tjänst som Jilkén innehade i Puerto Rico uppehålls sålunda för närvarande av en annan anställd. Dessutom har orderingången från Ericsson-bolagets största kund i Puerto Rico, Verizon, ökat under den aktuella tidsperioden.

I augusti 2002 skedde vissa kontakter mellan å ena sidan Jilkén och å andra sidan Lars Lindén. Vidare förekom e-mail korrespondens mellan Jilkén och Helen Ujueta. Vad som därvid förekom innebar enligt Jilkéns mening att Ericsson-bolaget återkallade sin uppsägning av den 13 maj 2002, ingenting annat. Jilkén fortsatte också att arbeta i Puerto Rico fram till dess han den 8 oktober 2002 fick ett meddelande av innebörd att han omedelbart skulle lämna uppdraget i Puerto Rico. Ericsson-bolaget hade emellertid inte någon grund i det mellan parterna gällande avtalet för att med omedelbar verkan häva uppdragsavtalet.

Som grund för yrkandet vid 1 åberopas att de av Ericsson-bolaget avgivna uppsägningarna varit verkningslösa. Uppsägningen den 13 maj 2002 av avtalet om utlandstjänstgöring var verkningslös dels eftersom det inte fanns någon motsvarande uppsägningsrätt i detta avtal, dels eftersom nämnda uppsägning återkallades av Ericsson-bolaget den 14 augusti 2002 eller i vart fall den 8 oktober 2002 genom avgivande av nästa rättshandling. Rättshandlingen av den 8 oktober 2002 avseende avtalet om utlandstjänstgöring var

verkningslös dels eftersom den enligt sitt innehåll gick ut på uppsägning av den initiala tidsperioden för utlandstjänstgöringen, dels eftersom det inte fanns någon motsvarande uppsägningsrätt i nämnda avtal. Eftersom avtalet om utlandstjänstgöring inte upphört att gälla, är Jilkén till vidare berättigad till de förmåner som framgår av avtalet om utlandstjänstgöring. Ericsson-bolaget har alltsedan 14 november 2002 underlåtit att utge dessa förmåner till Jilkén. Ericsson-bolaget är skyldig att fullgöra avtalet, alternativt att med belopp som motsvarar dessa förmåner erlägga skadestånd till Jilkén.

Som grund för andrahandsyrkandena vid 2. åberopas att Ericsson-bolagets uppsägningar av uppdragsavtalet i vart fall inte har kunnat få verkan förrän den 14 maj 2003. De allmänna bestämmelserna rörande utlandstjänstgöring innebär nämligen att den anställde efter den initiala tjänstgöringsperioden på två år har rätt till en förlängningsperiod på sex månader. I detta fall började förlängningsperioden löpa den 14 november 2002 varför utlandsuppdraget inte kunde upphöra att gälla förrän den 14 maj 2003. Alternativt påstås att Ericsson-bolagets uppsägning den 8 oktober 2002 av uppdragsavtalet i vart fall inte kunde få verkan förrän den 8 april 2003.

Beloppet USD 9 708,33 per månad består av grundlön (5 583,33), bostadsförmån (3,000) bil- och bensin förmåner (650) samt el-förmåner (475).

Anställningen i Sverige

Jilkéns huvudanställning vid Ericsson-bolaget bestod under det att tjänstgöringen i Puerto Rico fullgjordes. När ett uppdrag avseende utlandstjänstgöring upphör skall den anställde enligt en regel i de allmänna bestämmelserna återvända till hemlandet. Detta betyder att själva anställningen hos Ericsson-bolaget inte kan sägas upp så länge utlandstjänstgöringen består. De allmänna bestämmelserna förutsätter att en arbetstagare som tjänstgör utomlands inte skall behöva riskera att förlora både tjänstgöringen utomlands och anställningen i Sverige. Jilkén var följaktligen garanterad att få fortsatt anställning i Sverige när utlandsuppdraget i Puerto Rico upphörde.

Enligt de allmänna bestämmelserna är det möjligt att skilja en arbetstagare från hans grundläggande anställning om den anställde under utlandstjänstgöring gör sig skyldig till grovt kontraktsbrott mot arbetsgivaren. Något sådant är det emellertid inte tal om i detta fall. Det vitsordas att mellan Ericsson-bolaget och vissa fackliga organisationer träffats turordningsöverenskommelser inför uppsägningar på grund av arbetsbrist. Jilkén är inte nämnd i dessa överenskommelser. Den som tjänstgör utomlands kan emellertid inte sägas upp från sin huvudanställning på grund av arbetsbrist i hemlandet. Det skall tilläggas att Jilkén är oorganiserad. Jilkén är inte bunden av de turordningsöverenskommelser som träffats.

Uppsägningen från huvudanställningen som Jilkén mottog i augusti eller september 2002 är alltså utan verkan. Jilkén är därför berättigad till löneförmåner enligt sin huvudanställning som fortfarande består. Ericsson-bolaget har emellertid inte utgivit några sådana löneförmåner för tiden efter den 15 maj 2003. Detta är grunden för yrkandet vid 3.

Grunden för yrkandet vid 4 om ideellt skadestånd är att Ericsson-bolaget kränkt Jilkén och hans rättigheter enligt avtalet mellan honom och Ericsson-bolaget. Beträffande yrkandet vid 5 om STI-bonus åberopas att Jilkén enligt uppdragsavtalet var berättigad till sådan bonus. För år 2001 erhöll Jilkén 10,22 % av sin lön enligt ett avtal härom mellan honom och bolaget. Detsamma skall gälla för år 2002 eftersom någon ny överenskommelse inte har träffats. Överenskommelsen för år 1 gäller därmed för hela uppdragsperioden.

Ericsson-bolaget

Uppdraget i Puerto Rico

Under tiden för Jilkéns uppdrag förlorade Ericsson-bolaget en av sina största kunder, Verizon, i Puerto Rico. Framförallt till följd härav uppstod arbetsbrist som medförde att Ericssons dotterbolag i Puerto Rico tvingades säga upp hälften av sin personal. Bakgrunden är följande.

Verizon är en stor mobiloperatör på Puerto Rico. Verizon anlitar Ericssons dotterbolag EPR som leverantör av TDMA-teknik. Förutom själva utrustningen levererar EPR även underhåll och licenser för programvara som används för att driva mobiltelefonsystemet.

När Verizon gick över från den äldre TDMA-tekniken till CDMA-teknik, bytte Verizon leverantör från Ericsson till Lucent. Effekterna av att Verizon valde Lucent i stället för EPR var att EPR gick miste om intäkter om 25 miljoner USD för försäljningen av det nya systemet. Dessutom förlorade EPR i princip möjligheten för framtida affärer med Verizon avseende CDMA-tekniken. Verizons beställningar och investeringar i CDMA-teknik görs hos Lucent. Verizons beställningar av underhållsarbete och licenser sker inte heller hos EPR. Det är således mycket negativt för EPR att man misslyckades att sälja CDMA till Verizon.

När Jilkén bestrider uppgiften att EPR förlorat Verizon som kund har han rätt vad avser TDMA-tekniken. Verizon avsåg nämligen inte att omedelbart stänga sitt befintliga mobiltelefonnät som drivs med TDMA-teknik. Och för att Verizon skall kunna hålla igång driften har man fortfarande underhålls- och licensavtal med EPR avseende TDMA. EPRs intäkter från Verizon kommer emellertid stadigt att minska. EPRs fakturering till Verizon har fallit dramatiskt sedan år 1999 (34,9 miljoner USD) och år 2000 (43,08 miljoner USD). Faktureringen år 2000 gällde en modernisering av TDMA-nätet och förhandlades fram år 1999-2000. År 2001 fakturerade EPR endast 9,63 miljoner USD till Verizon. För år 2002 sjönk faktureringen ytterligare till 5,28 miljoner USD. År 2003 var faktureringen 6,1 miljoner USD.

Sammantaget innebar det förlorade kontraktet avseende leverans av CDMA-teknik till Verizon och den därmed sammanhängande nedgången av EPRs intäkter att det förelåg affärsmässiga skäl hänförliga till "production, organizational or other business conditions" enligt GCE att avsluta Jilkéns utlandsuppdrag med tre månaders uppsägningstid. Jilkéns arbetsuppgifter i Puerto Rico var nämligen att utveckla affärsrelationen med Verizon. När EPR förlorat kontraktet på leverans av CDMA-teknik till Verizon var det inte längre

ekonomiskt försvarbart att bemanna tjänsten som Key Account manager för Verizon med Jilkén eftersom kostnaderna för en anställd på utlandsuppdrag är mycket höga.

Grunderna för uppsägningen av utlandsuppdraget kan sammanfattas enligt följande. EPR förlorade ett kontrakt med Verizon. Det fick starkt negativa ekonomiska konsekvenser för EPR, bl.a. vad gäller framtida underhålls- och licensavtal. Det innebär att de företagsekonomiska förutsättningarna för att anlita Jilkén på utlandskontrakt inte längre förelåg och det fanns därför affärsmässiga skäl för att avsluta uppdraget.

Om man jämför med begreppet arbetsbrist är EPRs ståndpunktstagande grundat på företagsekonomiska överväganden av innebörd att verksamheten inte kunde bära den kostnad som var förknippad med Jilkéns utlandsuppdrag. Det är i princip inte ett förhållande som är att hänföra till arbetstagarens personligen, utan fråga om arbetsbrist (jämför AD 1994 nr 122). För bolaget räcker det i princip att EPR av ekonomiska skäl inte längre vill anlita Jilkéns tjänster för att det skall föreligga affärsmässiga skäl för att avsluta utlandsuppdraget.

EPR erbjöd Jilkén att stanna kvar som ansvarig för kontakterna med Verizon, men då som lokalanställd. Med det avses en anställning i EPR helt i enlighet med de bestämmelser och sedvanliga anställningsvillkor som tillämpas i Puerto Rico. Han avböjde emellertid. Efter det att Jilkén tackat nej erbjöds Alexis Torres tjänsten men även denne tackade nej.

Jilkén har uppgett att den tjänst han innehade numera bestrids av Bosse Karboub. Det är fel. Jilkéns befattning finns inte längre kvar inom EPR efter de förändringar som har sin grund i det förhållandet att EPR inte erhöll beställningen av CDMA-teknik från Verizon. Endast ett fåtal av Jilkéns arbetsuppgifter finns kvar och utförs nu av Helene Ujueta och i viss utsträckning av Bosse Karboub.

I ett brev av den 13 maj 2002 till Jilkén har EPR förklarat att utlandsuppdraget skulle upphöra den 13 augusti 2002. Som nyss anförts hade uppsägningen sin grund i förändrade ekonomiska förutsättningar. Sedan Jilkén haft invändningar mot uppsägningen har han

erbjudits en med tre månader förlängd uppsägningstid till och med den 13 november 2002, dvs. den dag den s.k. Initial Period of Service löpte ut. Erbjudandet lämnades vid ett telefonsamtal mellan Jilkén och Lars Lindén. Den förlängda uppsägningstiden bekräftades i ett e-postmeddelande från Helene Ujueta till Jilkén den 14 augusti. I punkten 3 nämnda e-postmeddelande anges att utlandsuppdraget "gäller tills ursprungs kontraket gar ut dvs den 14 Nov 2002".

Det innebär att frågan om affärsmässiga skäl egentligen är ointressant eftersom bolaget således sagt upp Jilkén med iakttagande av utlandskontraktets regel om uppsägning på sex månader enligt vilken kontraktet upphör vid utgången av initial period of service om endera parten sagt upp avtalet sex månader före den tidpunkten. Bolaget har den 13 maj 2002 meddelat Jilkén att utlandsuppdraget skulle upphöra den 13 augusti och sedermera den 13 november 2002, vilket innebär att uppsägning har skett sex månader före utgången av initial period of service. Jilkén har accepterat förlängningen genom att de facto stanna kvar vid EPR efter den 13 augusti 2002. Bevisbördan för att bolaget återtagit uppsägningen i stället för att erbjuda förlängd uppsägningstid åvilar Jilkén. Någon bevisning som talar i den riktningen har inte antytts.

I ett brev av den 8 oktober 2002 förklarade bolaget att Jilkén under den återstående tiden fram till den 14 november 2002 inte var arbetsskyldig i Puerto Rico. Brevet av den oktober 2002 inleddes "Your long term service assignment at EPR expires on November 14, 2002".

Ingen av bolagets åtgärder kan tolkas på annat sätt än att bolaget vid varje tidpunkt avsett att bringa utlandskontraktet att upphöra senast den 14 november 2002.

Parterna har inte, så som påstås av Jilkén, avtalat om skriftlig form för uppsägning innebärande att den skriftliga uppsägningen måste ange uppsägningsgrunden. Instruktionerna till personalavdelningarna ingår inte i Jilkéns anställningsavtal. Vad som sägs i de allmänna bestämmelserna om skriftlig form utgör under alla omständigheter en

ren ordningsbestämmelse som inte kan medföra att uppsägningar som sker på annat sätt saknar giltig verkan.

Ericsson-bolaget menar därför att Jilkéns utlandsuppdrag upphörde den 14 november 2002. Ericsson-bolaget bestrider vidare att Jilkén skulle ha varit tillförsäkrad någon rätt till förlängning av tjänstgöringen i Puerto Rico utöver den initiala tvåårsperioden. Bolaget vill också beträffande Jilkéns yrkanden 1 och 2 invända att Jilkén erhållit lön från Ericsson-bolaget under perioden 15 november 2002 – 15 maj 2003. Om Ericsson-bolaget mot sitt bestridande skulle anses skyldigt att ersätta Jilkén för ekonomisk skada med avseende på utlandsuppdraget skall vid beräkning av den skadan avräknas den lön bolaget utgivit till Jilkén.

Anställningen i Sverige

Jilkén sades upp från sin huvudanställning på grund av arbetsbrist genom en uppsägningshandling som upprättades den 2 juli 2002 och som Jilkén förmodligen fick del av den 5 augusti 2002. Uppsägningen skedde i enlighet med en lokal turordnings-överenskommelse som enligt 2 § lagen om anställningsskydd får tillämpas mot Jilkén.

Ericsson-bolaget ansåg att Jilkén skulle få åtnjuta sin avtalsenliga uppsägningstid om sex månader efter det att han hade återkommit till Sverige. Uppsägningstiden förlängdes därför till den 15 maj 2003. Bolaget befriade Jilkén från skyldighet att utföra arbete under uppsägningstiden.

Ericsson-bolaget bestrider att de allmänna bestämmelserna skulle kunna utgöra något hinder för bolaget att sägas upp en anställd från huvudanställningen på grund av arbetsbrist. De allmänna bestämmelserna innehåller vissa regler om hur man skall förfara när den anställde begått grovt kontraktsbrott, något som det emellertid inte är fråga om i detta fall. Dessa bestämmelser innebär emellertid inte något hinder mot att säga upp på grund av arbetsbrist. I de allmänna bestämmelserna talas om vad som skall hända när den anställde återvänder till hemlandet. Dessa bestämmelser förutsätter att det finns något

arbete att återgå till. De innebär inte något förbud mot uppsägning pga. arbetsbrist under pågående utlandstjänstgöring. Vidare invänds att Jilkén får anses ha återgått till sin huvudanställning även om Ericsson-bolaget befriade honom från tjänstgöringsskyldighet i hemlandet. Uppsägningen från huvudanställningen fick dessutom inte någon verkan förrän Jilkén återvänt till Sverige eftersom uppsägningstiden på sex månader började löpa först då.

Ericsson-bolaget bestrider yrkandet om ideellt skadestånd dels på den grunden att bolaget inte kränkt Jilkén eller hans rättigheter dels eftersom det saknas laglig grund för att utdöma ideellt skadestånd för påstådda avtalsbrott.

Yrkandet om STI-bonus bestrids. STI-bonus är baserad på bolagets resultat. Under första halvåret 2002 betalades inte någon STI-bonus ut. Förutsättningar för STI-bonus under andra halvåret 2002 var beroende av uppfyllandet av tre mål. Mål ett och två uppfylldes inte av någon, eftersom dessa mål var beroende av moderbolagets resultat. Mål tre uppfylldes inte heller, eftersom det var beroende av utvecklingen på Market Unit North Latin America och dess resultat var mycket dåligt. En ytterligare förutsättning för att få STI-bonus för andra halvåret 2002 var vidare att vara anställd vid EPR den 31 december 2002. Jilkén har således inte någon rättsligt grundat anspråk på STI-bonus.

Bolaget bestrider slutligen att det finns någon skyldighet att ersätta Jilkén för ombudskostnader för det fall bolaget skulle tappa. Skiljeklausulen innehåller en regel som innebär en överenskommelse att vardera parten skall bära sin respektive ombudskostnad oavsett utgång. För övriga rättegångskostnader, bl.a. för bevisning och parts egna arbete, finns ingen motsvarande reglering. För det fall skiljenämnden delar Jilkéns bedömning att skiljeklausulen inte innebär en överenskommelse om den slutliga fördelningen av ombudskostnader yrkar även bolaget ersättning för sådana kostnader.

Anders Jilkén

I anledning av yrkandet om avräkning bestrids att Jilkén är skyldig att på lönen från arbetsgivaren i Puerto Rico avräkna det som tillkommer honom från arbetsgivaren i Sverige.

Vidare bestrids påståendet att Jilkén skulle ha accepterat ett erbjudande om förlängd uppsägningstid till den 14 november 2002. Jilkén bestrider också uppgiften att han den 10 oktober 2002 skulle ha befriats från arbete med full lön.

DOMSKÄL

Anställningen i Puerto Rico

Enligt ett skriftligt avtal den 9 oktober 2000 skulle Anders Jilkén tjänstgöra vid Ericsson-koncernens bolag i Puerto Rico, EPR-bolaget, som Key Account Manager. I kontraktet angavs "initial period of service" till 24 månader. Vidare föreskrevs att för uppdraget skulle gälla de inom Ericssons-koncernen tillämpade allmänna bestämmelserna för långtidstjänstgöring utomlands.

I brev daterat den 13 maj 2002 till Anders Jilkén underrättade EPR-bolaget honom om att hans långtidsavtal med EPR-bolaget skulle upphöra med tre månaders uppsägningstid den 13 augusti 2002. Brevet innefattade en ensidig viljeförklaring från EPR-bolagets sida som måste anses vara helt otvetydig till sin innebörd. Frågan är emellertid om viljeförklaringen likväl saknar verkan på den grunden att skälet för uppsägningen inte har angivits i brevet.

Enligt de allmänna bestämmelserna, avsnittet "Termination of Contract", kan arbetsgivaren på grund av affärsmässiga skäl hänförliga till stationeringslandet avsluta kontraktet genom att ge den anställde "three month's written notice". Varken de allmänna bestämmelserna

eller det särskilda kontraktet med Anders Jilkén kräver att uppsägningsgrunden, de affärsmässiga skälen, anges i uppsägningshandlingen.

Anders Jilkén har emellertid i detta hänseende åberopat vissa avsnitt i olika meddelanden från moderbolaget i Ericsson-koncernen till personalavdelningar inom koncernen. Dessa meddelanden är avfattade så att det är naturligt att uppfatta dem som ensidiga anvisningar inom arbetsgivarsidan rörande olika frågor avseende utlandsstationering. Det kan i och för sig vara så att utlandsanställda kunnat ta del av dessa anvisningar. Det är emellertid inte visat att detta skett under sådana omständigheter att de anställda haft anledning att uppfatta vad som anges i meddelandena som bindande åtaganden från arbetsgivaren i förhållande till de anställda. Det finns inte heller någon grund att anta att meddelandena kan vara uttryck för en sådan stadig praxis inom koncernen att de anställda på den grunden kunnat ha anledning att räkna med att meddelandena skulle innefatta bindande åtaganden från arbetsgivarens sida. Skiljemännen har på grund härav dragit slutsatsen att det inte finns någon formföreskrift av innebörd att uppsägningsgrunden affärsmässiga skäl måste anges i sådana uppsägningshandlingar som nu är i fråga.

Anders Jilkén har också gjort gällande att EPR-bolaget saknat rätt att på grund av affärsmässiga skäl avsluta utlandsstationeringen i förtid, dvs. innan tvåårsperioden löpte ut den 14 november 2002.

I de allmänna bestämmelserna, Termination of Contract, anges i ett första stycke att ett kontrakt *normalt* inte kan avslutas tidigare än vid utgången av "initial period of service". I ett andra stycke anges, som tidigare nämnts, att arbetsgivaren har rätt att avsluta kontraktet genom tre månaders skriftlig uppsägning ifall affärsmässiga skäl i det berörda landet kräver det. Klausulen är måhända inte helt entydig till sin avfattning, men skiljenämnden uppfattar den på så vis att andra stycket utgör en undantagsregel från huvudregeln i första stycket. Som de allmänna bestämmelserna i denna del har utformats har med andra ord arbetsgivaren möjlighet att om affärsmässiga skäl kräver det avsluta utlandskontraktet innan den ursprungliga tjänstgöringsperioden löper ut. Ericsson-bolaget har alltså stöd för sin ståndpunkt i denna del i avfattningen av bestämmelserna om utlandsstationering.

Omständigheterna är inte sådana att det finns grund för att i den delen tolka de allmänna bestämmelserna på annat sätt än deras avfattning föranleder.

Anders Jilkén har vidare bestritt att EPR-bolaget verkligen hade affärsmässiga skäl för att avsluta kontraktet före utgången av tvåårsperioden.

I målet är utrett att Ericsson-koncernen år 2001 inledde ett omfattande besparingsprogram som ledde till att koncernens personal minskade från cirka 107 000 till cirka 47 000. Vidare har en omorganisation ägt rum under 2002 som innebär att EPR-bolaget inte längre utgör någon självständig utlandsenhet inom koncernen utan ingår i en annan marknadsenhet. Personalen i Puerto Rico har minskat från cirka 60 personer år 2002 till f.n. cirka 20 personer. De cirka 13-14 utlandsanställda i Puerto Rico har under samma tid minskat till 3-4.

I målet har särskilt diskuterats de affärsförbindelser som EPR-bolaget hade med kunden Verizon. Anders Jilkén hade nämligen som uppgift i Puerto Rico att sköta affärsförbindelserna med Verizon; han var Key Account Manager avseende Verizons konto. Vad gäller relationerna med Verizon är genom bevisningen klarlagt att faktureringen till Verizon sjunkit från 43,08 miljoner USD år 2000 till 9,63 miljoner USD för år 2001 och 5,28 miljoner USD för år 2002. Enligt vad utredningen visar har denna kraftiga minskning samband med att mobiloperatören Verizon gått över till en annan teknik som inte levereras av Ericsson-bolaget utan av dess konkurrent Lucent.

Det anförda visar att förhållandena inom EPR-bolaget liksom inom Ericsson-koncernen i övrigt var sådana att det under 2002 objektivt sett fanns anledning att minska personalkostnaderna.

Lars Lindén var från 2002 ansvarig för den marknadsenhet i vilken EPR-bolaget ingick. Lars Lindén har berättat att han fått direktiv från ledningen att minska personalen i enheten. I och med att inte Ericsson-bolaget utan Lucent skulle leverera den nya tekniken till Verizon blev det enligt Lindéns mening omöjligt att behålla Anders Jilkén som särskild

Key Account Manager för Verizon. Enligt skiljemännens uppfattning saknas anledning betvivla att Lars Lindén faktiskt gjort den angivna bedömningen inför uppsägningen den 13 maj 2002.

Slutsatsen av det anförda är att förhållandena i maj 2002 var sådana i Puerto Rico att det var affärsmässigt motiverat att dra in Anders Jilkéns befattning som Key Account Manager vid EPR-bolaget i Puerto Rico. Bolaget har därmed haft rätt att säga upp Anders Jilkéns uppdrag i Puerto Rico enligt undantagsregeln i andra stycket i de allmänna bestämmelserna, Termination of Contract. Uppsägningen den 13 maj 2002 har alltså varit giltig.

Nästa fråga är om den uppsägningen har återtagits. Det är utrett att i juli och början av augusti 2002 fördes en diskussion i frågan om Anders Jilkén skulle kunna få stanna kvar efter den 14 augusti 2002. Enligt vad Lars Lindén uppgivit var bakgrunden härtill att Verizon uttryckt önskemål om att Anders Jilkén skulle få stanna kvar till utgången av 2002. Lars Lindén har sagt att han då bestämde att Anders Jilkén skulle kunna få stanna ytterligare tre månader dvs. fram till den 14 november 2002 något som han också meddelade Anders Jilkén. Helen Ujueta, som i juli 2002 tillträdde befattningen som chef för EPR-bolaget, fick då Lars Lindéns uppdrag att som han har uttryckt det "formalisera" detta med Anders Jilkén.

Anders Jilkén har berättat att han omedelbart protesterade mot uppsägningen den 13 maj 2002 eftersom han ansåg att den var ogiltig. Han har vidare sagt att Lars Lindén i juli erbjöd honom en tremånaders frilansanställning i Puerto Rico vilket Anders Jilkén omedelbart tackade nej till. Sedan Anders Jilkén begärt besked om vad som skulle gälla beträffande uppdraget i Puerto Rico fick han den 14 augusti 2002 ett e-postmeddelande från Helen Ujueta. Anders Jilkén har sagt att han uppfattade detta meddelande som en bekräftelse på att anställningen skulle bestå under "initial period" och att uppsägningen av den 13 maj 2002 var återkallad.

Av vad Lars Lindén och Helen Ujueta uppgivit framgår att de aldrig avsett annat än att Anders Jilkén skulle få stanna ytterligare tre månader fram till den 14 november 2002 då hans uppdrag vid EPR-bolaget skulle upphöra. Det är inte visat att de vid de muntliga kontakter som förekommit mellan dem och Anders Jilkén uttalat att uppsägningen återtagits. E-postmeddelandet av den 14 augusti utgör inte heller i sig eller tillsammans med vad som i övrigt förekommit inför skiljenämnden tillräcklig grund för slutsatsen att Anders Jilkén haft fog för uppfattningen att uppsägningen tagits tillbaka.

I e-postmeddelandet anges bl.a. att "Anstallningen galler tills ursprungskontraktet gar ut dvs. den 14 Nov 2002" vilket närmast tyder på att Anders Jilkéns anställning i Puerto Rico upphörde den 14 november 2002 utan rätt till förlängning.

Den 8 oktober 2002 fick Anders Jilkén ett skriftligt meddelande i vilket angavs bl.a. att Anders Jilkéns långtidskontrakt vid EPR-bolaget upphörde den 14 november 2002 och att EPR-bolaget inte behövde hans tjänster under tiden fram till dess. Samtidigt fick Anders Jilkén lön för tiden fram till den 14 november 2002.

Såsom Ericsson-bolaget framhållit innebär nyssnämnda meddelande att Anders Jilkén befriades från arbete under återstoden av tjänstgöringstiden i Puerto Rico. Samtidigt bekräftades beskedet i e-postmeddelandet den 14 augusti 2002 att uppdraget i Puerto Rico skulle upphöra den 14 november 2002. Någon rättverkan utöver vad som nu angivits har inte meddelandet den 8 oktober 2002.

Sammanfattningsvis gör skiljemännen bedömningen att Anders Jilkéns anställning vid EPR-bolaget upphörde den 14 november 2002 till följd av uppsägningen den 13 maj samma år. Yrkandena vid 1 och 2 kan därmed inte bifallas.

Anställningen i Sverige

Av Anders Jilkéns egna uppgifter framgår att han i början av augusti 2002 mottog en skriftlig uppsägning avseende hans anställning vid Ericsson-bolaget i Sverige. Frågan är nu om de allmänna bestämmelserna utgjort hinder för Ericsson-bolaget att göra den uppsägningen.

I målet har hörts Ulf Grufman som är chef för Ericsson-koncernens avdelning för "international assignments". Grufman har uppgett att de allmänna bestämmelserna förutsätter att det finns en grundanställning hos det hemmabolag som lånar ut den anställde för tjänstgöring utomlands. Enligt Grufmans mening betyder detta bl.a. att man måste upprätta ett särskilt lokalkontrakt eller ett frilanskontrakt med en anställd vars hemmaanställning upphör under utlandstjänstgöringen. Grufman har tillagt att de svenska fackliga organisationerna endast informerats om innehållet i de allmänna bestämmelserna om utlandstjänstgöring.

Det skulle i och för sig kunna tänkas att man genom de allmänna bestämmelserna tillförsäkrar den som tjänstgör utomlands ett skydd mot att bli uppsagd från hemmaanställningen. En effekt av en sådan regel skulle emellertid, såsom Ericsson-bolaget framhållit, bli att den arbetstagare, som tjänstgör utomlands, vid uppsägningar i hemmabolaget på grund av arbetsbrist skulle undantas från de turordningsbestämmelser som arbetsgivaren har att tillämpa enligt 22 § lagen om anställningsskydd. Ericsson-bolaget skulle därmed kunna komma i ett läge där bolaget skulle nödgas att antingen bryta mot de allmänna bestämmelserna om utlandstjänstgöring eller också åsidosätta 22 § lagen om anställningsskydd. Att Ericsson-bolaget vid utformningen av de allmänna bestämmelserna skulle ha räknat med att komma i en sådan situation är högst osannolikt. Det måste därför antas att det inte varit Ericsson-bolagets avsikt att efterge sin rätt till uppsägning av hemlandsanställningen enligt eljest gällande regler. Att i de formuleringar som återfinns under rubriken "Repatriation" i de allmänna bestämmelserna inläsa en eftergift av rätten till uppsägning vore också alltför långtgående. Här anges att när utlandstjänstgöringen upphör skall den anställde återvända till tjänstgöring i hemlandet, om inte annat

överenskommits. Detta måste uppfattas endast som en regel om vad som i allmänhet skall gälla när utlandstjänstgöringen upphör, vilken inte innefattar något ställningstagande till den speciella situationen att arbetstagaren sagts upp från sin anställning i hemlandet.

Det är utrett att Ericsson-bolaget börjat räkna uppsägningstiden avseende den svenska hemmaanställningen först från den 14 november 2002 då Anders Jilkéns utlandskontrakt löpte ut. Anders Jilkéns svenska anställning vid Ericsson-bolaget upphörde därför den 15 maj 2003. Till följd härav kan yrkandet vid 3 inte bifallas.

Med den prövning skiljemännen gjort i det föregående kan inte heller yrkandet vid 4 bifallas.

STI-bonus

Bestämmelserna i Anders Jilkéns kontrakt om utlandstjänstgöring är tämligen knapphändiga såvitt gäller hans rätt till STI-bonus. Där anges endast att: "The Assignee will be eligible for a Short Term Incentive (STI) of up to maximum 30 % of the annual salary according to criteria that will be agreed upon separately."

Ericsson-bolaget har hävdat att rätten till STI-bonus är beroende av moderbolagets resultat. Skiljemännen anser att den uppgiften får godtas.

Ericsson-koncernen gick med förlust under 2001 och 2002. Av Ulf Grufmans berättelse framgår att ingen utlandsanställd (s.k. expatriat) i koncernen fått bonus för 2001 och 2002.

Under angivna omständigheter har Anders Jilkén ej styrkt att han har rätt till yrkad STI-bonus. Hans yrkande därom skall alltså avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång är Anders Jilkén tappande part. Skiljemännen delar Ericsson-bolagets uppfattning om innebörden av skiljeklausulens regler rörande ansvar för rättegångskostnader. Skiljemännen finner därför att Anders Jilkén skall ersätta Ericsson-bolaget för beviskostnader och kostnader för eget arbete.

Anders Jilkén har vitsordat skäligheten i och för sig av vad Ericsson-bolaget har yrkat för resor, logi och traktamente (sammanlagt 35.922 kr). Vad gäller yrkad ersättning för förlorat arbete och för eget arbete finner skiljemännen att Ericsson-bolaget är skäligen gottgjord med sammanlagt 75.000 kr.

Anders Jilkén skall alltså ersätta Ericsson-bolaget med 110.922 kr för rättegångskostnader. Han skall själv svara för sina egna rättegångskostnader.

På grund av vad sålunda och i övrigt förekommit meddelar skiljemännen följande

DOMSLUT

Skiljemännen avslår Anders Jilkéns yrkanden.

Skiljemännen förpliktar Anders Jilkén att för rättegångskostnader till Ericsson-bolaget betala 110.922 kr.

Skiljemännen fastställer ersättningen till skiljemännen enligt följande. Till Johan Lind för arbete 100.000 kr och för utlägg (kostnad för utskrift) 3.000 kr, sammanlagt 103.000 kr, till Ingvar Gunnarson arvode 80.000 kr och till Bert Lehrberg för arbete 80.000 kr.

Skiljemännen erinrar om att särskild löneskatt skall betalas i senare sammanhang till skattemyndighet avseende arvodena till Lind och Gunnarsson.

Med stöd av Ericsson-bolagets medgivande förpliktar skiljemännen Ericsson-bolaget att betala den fastställda ersättningen till skiljemännen.

Part som är missnöjd med vad som beslutats rörande ersättningen till skiljemännen kan föra talan därom vid Stockholms tingsrätt inom tre månader från den dag han fick del av denna skiljedom.

Johan Lind

Ingvar Gunnarson

Bert Lehrberg
se särskilt yttrande

Domsbilaga

Bert Lehrberg vill för egen del tillägga följande:

Anders Jilkén har gjort gällande att EPR-bolaget saknat rätt att på grund av affärsmässiga skäl avsluta utlandsstationeringen i förtid, dvs. innan den initiala tvåårsperioden löpte ut den 14 november 2002.

I de allmänna bestämmelserna, avsnittet "Termination of Contract", anges i ett första stycke vid marginalrubriken "Six months' notice" att the Contract "normally" inte genom uppsägning kan avslutas tidigare än vid utgången av "the initial period of service". Därefter gäller kontraktet "until further notice" och kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid. I andra stycket anges, vid marginalrubriken "Three months' notice", att arbetsgivaren har rätt att avsluta kontraktet genom tre månaders skriftlig uppsägning, ifall den anställde vägrar att acceptera en förflyttning till ett annat land eller affärsmässiga skäl i det berörda landet kräver det. Avtalsbestämmelsens språkliga avfattning ger inte något uttryckligt svar på frågan om rätten till uppsägning med tre månaders uppsägningstid enligt andra stycket, i motsats till rätten till uppsägning med sex månaders uppsägningstid i första stycket, kan tillämpas även för uppsägning till en tidpunkt före den initiala periodens utgång. Frågan blir därför vilken betydelse som skall tillmätas bestämmelsen om att avtalet normalt inte kan sägas upp under den initiala perioden. Två alternativa tolkningsmöjligheter erbjuder sig.

En möjlighet är att, som Ericsson gjort gällande, uppfatta uppsägningsregeln i andra stycket som en undantagsregel från huvudregeln i första stycket. Med ordet "normally" skulle med andra ord endast avses att uppsägning inte kan ske utan särskild grund enligt kontraktet. Med en sådan tolkning har arbetsgivaren möjlighet att, om affärsmässiga skäl kräver det, avsluta utlandskontraktet innan den ursprungliga tjänstgöringsperioden löpt ut. Anders Jilkén har däremot i målet hävdat att bestämmelsen om uppsägning på affärsmässiga skäl inte är tillämplig under den initiala perioden. Att uppsägning normalt inte kan ske skulle med andra ord tolkas så, att uppsägning ej kan ske på "normala" eller "vanliga" grunder, såsom affärsmässiga skäl.

Vid en språklig tydning är det närliggande att uppfatta första stycket som huvudregeln och de följande styckena som undantagsregler. Med en sådan tolkning finns inget hinder mot att tillämpa uppsägningsrätten enligt andra stycket under den initiala anställningsperioden. Vid ett närmare betraktande kan det emellertid finnas skäl att förmoda att bestämmelsen i första stycket om att uppsägning normalt inte får ske under den initiala anställningsperioden faktiskt tillför något av betydelse i avtalsförhållandet. En närliggande tolkning blir då att denna klargör just första styckets karaktär av huvudregel. Funktionen av regeln att uppsägning normalt inte får ske skulle alltså vara att klargöra att uppsägning faktiskt får ske på i kontraktet angivna grunder. Det låter sig dock konstateras att uttryckssättet i så fall är något bakvänt, särskilt med hänsyn till att affärsmässiga skäl utgör den vanligaste och mest "normala" grunden för uppsägning och således en form av uppsägning som man kan tycka inte borde kunna tillämpas under den initiala perioden, om uppsägning "normalt" inte skall kunna ske under denna period.

Om man betraktar de aktuella bestämmelserna i sitt språkliga sammanhang, är det i första hand övriga regler under rubriken "Termination of contract" som är av intresse. Tredje stycket har marginalrubriken "Prolonged illness" och behandlar arbetsgivarens rätt att säga upp avtalet om utlandsanställning och överföra arbetstagaren till hemlandet i fall av långvarig sjukdom. Detta måste antagligen uppfattas som en situation som avviker från det normala på ett sådant sätt att uppsägning kan ske, även om regeln i första stycket uppfattas så att uppsägning inte kan ske på "normala grunder" under den initiala anställningsperioden. Detsamma måste antas gälla beträffande de i fjärde stycket med marginalrubriken "Other reasons" upptagna reglerna om uppsägningsrätt i andra extraordinära situationer, såsom vid arbetstagarens brott mot "General rules of conduct" och vid annat allvarligt pliktbrott samt vid höggradigt ändrade förhållanden till följd av politisk oro, krig eller liknande. Tolkningen att första och andra styckena behandlar "normala" uppsägningsgrunder, medan styckena tre-fyra är av annan karaktär vinner också visst stöd i utformningen av marginalrubrikerna. Första och andra styckena har rubrikerna "Six months' notice" respektive "Three months' notice", medan marginalrubrikerna till stycke tre och fyra refererar till uppsägningsgrunden; "Prolonged illness" respektive "Other reasons".

Av särskilt intresse är emellertid också att andra stycket inte bara behandlar uppsägning på grund av affärsmässiga skäl, utan även uppsägning på grund av att den anställde vägrar att acceptera en förflyttning till ett annat land. Den anställdes skyldighet att acceptera förflyttning till ett annat land gäller nämligen enligt reglerna under rubriken "Transfer" på sidan 6 i de allmänna bestämmelserna under hela den period som kontraktet gäller, dvs. även under den initiala perioden. Det kan därför inte gärna antas annat än att arbetsgivarens rätt till uppsägning med tre månaders uppsägningstid på grund av den anställdes vägran att acceptera förflyttning enligt andra stycket på sidan 22 också gäller under den initiala perioden. Härav måste anses följa att andra stycket är avsett att kunna tillämpas under den initiala anställningsperioden och således att även uppsägning på grund av affärsmässiga skäl kan ske med tre månaders uppsägningstid under den initiala perioden.

De omständigheter under vilka det aktuella avtalet om utlandstjänstgöring ingicks har också viss betydelse för bedömningen av hur parterna kan ha uppfattat och haft fog för att uppfatta bestämmelserna under rubriken "Termination of contract". Såvitt framkommit inför skiljenämnden har arbetsgivaren inte i samband med avtalsslutet haft något personligt samtal med Anders Jilkén, där det klargjordes att arbetsgivaren uppfattade situationen så att uppsägningsrätt skulle finnas under den initiala tidsbegränsade tvååriga anställningsperioden. Anders Jilkén har inför nämnden uppgivit att han uppfattade de förhållanden under vilka avtalet om utlandstjänstgöring ingicks som mycket speciella. Han sändes på vad han uppfattade som ett "kamikazeuppdrag" för att försöka rädda en "kaotisk" situation, där EPR-bolaget höll på att förlora en storkund. Kunden "var inte nöjd med hur man hade blivit behandlad av Ericsson i Puerto Ricos ledning". Ett "performance improvement program" som skulle genomföras på 90 dagar hade undertecknats, men mycket återstod att göra. Anders Jilkén fick ett uppdrag som key account manager, men skulle inte rapportera till den lokala ledningen utan direkt till styrelsens ordförande och till en högre chef i Sverige. Mot bakgrund av denna beskrivning av situationen – som jag inte ser anledning att ifrågasätta – finns det starka skäl att anta att det för Anders Jilkén var av största vikt att hans anställning inte kunde sägas upp under den initiala tvåårsperioden och att han uppfattat de allmänna bestämmelserna så.

Avtalet om utlandstjänstgöring avser tjänstgöring för ett utländskt bolag på utrikes ort. Den svenska lagen (1982:80) om anställningsskydd torde inte vara tillämplig på ett sådant avtal. Parterna är också överens om att, fastän de avtalat om tillämpligheten av svensk rätt, lagen om anställningsskydd ej skall tillämpas på avtalet. Oavsett detta förhållande kan man inte vid tolkningen av avtalet helt bortse från den rättsliga miljö i vilken avtalet ingicks. Enligt svensk arbetsrätt gäller att en tidsbegränsad uppsägning normalt inte kan sägas upp förrän till den avtalade anställningstidens utgång. Avtalet har ingåtts mellan ett svenskt aktiebolag och en svensk privatperson i Sverige. Det kan inte förutsättas att Anders Jilkén ägde kännedom om detaljerna i Puerto Ricos arbetsrätt. Det är därför också av detta skäl närliggande att anta att han kan ha uppfattat den långa initiala tidsbestämda uppdragstiden som en garanti för att uppsägning inte annat än under exceptionella omständigheter skulle kunna ske under denna period.

Sammanfattningsvis finns det skäl att anta att parterna vid avtalsslutet kan ha uppfattat innebörden av de allmänna bestämmelserna under rubriken "Termination" på olika sätt. Det finns inte stöd för att anta att någon av parterna insett eller bort inse detta vid avtalsslutet. Vid en tolkning som inriktar sig på hur avtalet kommit till uttryck i de allmänna avtalsbestämmelserna överväger enligt min bedömning de argument som talar för att uppsägning med tre månaders uppsägningstid på grund av affärsmässiga skäl är möjlig under den initiala anställningsperioden. Jag fäster då särskild vikt vid att denna tolkning är språkligt mest närliggande samt vid det förhållandet att de allmänna bestämmelsernas reglering av den anställdes skyldighet att acceptera förflyttning till annat land tydligt visar att andra stycket av uppsägningsreglerna är avsett att kunna tillämpas även under den initiala perioden.

Bert Lehrberg