

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT APRIL 2018

aprilrapporten innehåller följande domar

- AD 2018 nr 19, som handlar om direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion, s 1
- AD 2018 nr 20, som handlar om kollektivavtalsstolkning, s 9
- AD 2018 nr 22, som handlar om brott mot sekretessavtal, s 17
- AD 2018 nr 23, som handlar om kollektivavtalsstolkning – anställningsform, s 25
- AD 2018 nr 24, som handlar om beslut av Statens överklagandenämnd – konkludent anställning, s 31
- AD 2018 nr 25, som handlar om brott mot lojalitetsplikten i ett anställningsavtal samt brott mot företagshemlighetslagen, s 41

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen april 2018

1. AD 2018 nr 19

Fallet, som handlar om direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion, refereras ingående på vita blad.

2. AD 2018 nr 20

Fallet, som handlar om kollektivavtalstolkning, refereras ingående på vita blad.

3. AD 2018 nr 21

Tredskodom

4. AD 2018 nr 22

Fallet, som handlar om brott mot sekretessavtal, refereras ingående på vita blad.

5. AD 2018 nr 23

Fallet, som handlar om kollektivavtalstolkning – anställningsform, refereras ingående på vita blad.

6. AD 2018 nr 24

Fallet, som handlar om beslut av Statens överklagandenämnd – konkludent anställning, refereras ingående på vita blad.

7. AD 2018 nr 25

Fallet, som handlar om brott mot lojalitetsplikten i ett anställningsavtal samt brott mot företagshemlighetslagen, refereras ingående på vita blad.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-04-11
Stockholm

Dom nr 19/18
Mål nr A 12/17

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen David Hellman, adress som ovan

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Kunskapsskolan i Sverige Aktiebolag, 556566-1815, Box 92146,
120 08 Stockholm
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB,
Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

diskrimineringsersättning

Bakgrund

Fardous El-Sakka är medlem i Unionen.

Fardous El-Sakka har varit uthyrd till Kunskapsskolan i Sverige AB (Kunskapsskolan eller bolaget) av företaget Studentvikarie Sverige AB, där hon är anställd, för att utföra arbete vid Kunskapsskolan i Helsingborg (skolan).

Kunskapsskolan är medlem i Almega Tjänsteföretagen och bunden av kollektivavtal, friskoleavtalet. Unionen är inte part i detta avtal. Fardous El-Sakka sysselsattes vid uthyrningen i arbete som avses med friskoleavtalet.

Kunskapsskolan är en friskola som driver flera skolor, bl.a. grundskolan Kunskapsskolan i Helsingborg.

Twisten gäller fråga om Kunskapsskolan ställt krav på att Fardous El-Sakka skulle handhålla även på manliga kollegor och om skolan därigenom direkt eller indirekt diskriminerat henne.

Yrkanden m.m.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Kunskapsskolan att till Fardous El-Sakka betala 120 000 kr i diskrimineringsersättning.

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen från den 10 februari 2017 (dagen för delgivning av stämning) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Beloppet har inte vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet räntan har beräknats har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller frågan om Kunskapsskolan direkt eller indirekt har diskriminerat Fardous El-Sakka framför allt genom att uppställa ett krav på att handhälsa även på manliga kollegor.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med Fardous El-Sakka och förhör med partssakkunnige professorn i islamologi Jonas Otterbeck. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med skolvärden Berbou Lahoucie, rektorn Lidija Münchmeyer och läraren Claes Witting.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Rättslig bakgrund

Enligt 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren utför arbete som inhyrd arbetskraft.

Enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med t.ex. religion. Direkt diskriminering avser situationer där det finns ett rakt orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden.

En form av diskriminering som avses med förbudet är enligt 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen indirekt diskriminering. Med indirekt diskriminering avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med bl.a. viss etnisk tillhörighet, eller viss religion eller annan trosuppfattning, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen finns en särskild bevisbörderegeln. Av regeln framgår att om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter, som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad, så ska svaranden visa att diskriminering inte har förekommit. Bestämmelsen har uppfattats som en presumtionsregel. Detta innebär att om käranden visar att vissa omständigheter (de presumerande omständigheterna) föreligger, så presumeras en annan omständighet föreligga, nämligen den omständighet som ska bevisas i tvisten (rättsfaktum), se NJA 2006 s. 170 och prop. 2007/08:95 s. 444 f. och 561 f. samt AD 2014 nr 28 med där angivna hänvisningar. Käranden har, som utgångspunkt, bevisbördan för de omständigheter som gör det antagligt att diskriminering föreligger (de presumerande omständigheterna).

Den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär.

Diskrimineringslagen genomför bl.a. EU:s s.k. arbetslivsdirektiv (Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling), som bl.a. förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av religion och övertygelse. Direktivet hänvisar till och ska tolkas mot bakgrund av bl.a. Europakonventionen (se t.ex. EU-domstolens dom Bougnaoui m.fl., C-188/15, EU:C:2017:204 stycke 30).

Har Kunskapsskolan direkt eller indirekt diskriminerat Fardous El-Sakka?

Arbetsdomstolen prövar inledningsvis frågan om Kunskapsskolan har uppställt krav, som Unionen påstått, på att Fardous El-Sakka ska hälsa även på manliga kollegor genom att skaka hand – handhälsa.

Unionen har i denna del gjort gällande följande.

Kunskapsskolan har, som en förutsättning för att arbeta på skolan, krävt att Fardous El-Sakka skulle handhälsa även på män. Kravet har framställts av skolans rektor Lidija Münchmeyer till Fardous El-Sakka endera som ett uttryckligt ultimatum eller som en följd av ett samtal dem emellan. Fardous El-Sakka, som är troende muslim, bar huvudduk och fick vid samtalet svara på frågan varför hon inte handhälsat på en manlig skolvärd. Fardous El-Sakka beskrev anledningen utifrån sin religiösa övertygelse. Vid det samtalet redogjorde Lidija Münchmeyer för Fardous El-Sakka vilka krav som skollagen och läroplanen ställer på anställd och inhyrd personal. Fardous El-Sakka fick i telefonsamtal med Lidija Münchmeyer senare bekräftat att hon inte hade missförstått Lidija Münchmeyer under mötet.

Kunskapsskolan måste ha insett att bakgrunden till samtalet och innehållet i rektorns tillrättavisning, skulle kunna leda till att Fardous El-Sakka inte längre ansåg sig kunna arbeta kvar på skolan. Kunskapsskolan har inte gjort något för att klargöra att detta inte var avsett, varför agerandet ska tillräknas Kunskapsskolan som ett missgynnande av Fardous El-Sakka.

Kunskapsskolans krav har lett till att Fardous El-Sakka inte har kunnat utföra vare sig inplanerade eller framtida vikarieuppdrag på skolan. Det har stått klart för Kunskapsskolan att Fardous El-Sakka inte handhålls på män av religiösa skäl. Genom detta förfarande har Fardous El-Sakka missgynnats i diskrimineringslagens mening.

Arbetsgivarparterna har mot detta sammanfattningsvis gjort gällande följande.

Kunskapsskolan har inte, vare sig uttryckligt eller på annat sätt, ställt krav på att Fardous El-Sakka ska handhållas och därigenom förorsakat att Fardous El-Sakka inte återkommit till skolan som lärarvikarie. Kunskapsskolan har inte haft någon skyldighet, som Unionen påstått, att klargöra något mer än som skett för Fardous El-Sakka. Det är Fardous El-Sakka som själv valt att inte återkomma till skolan.

Med anledning av att Fardous El-Sakka vägrat handhållas på en manlig skolvård kallade Lidija Münchmeyer Fardous El-Sakka till ett möte på rektorskontoret. Lidija Münchmeyer förstod att Fardous El-Sakkas vägran att ta pojkar och män i hand hade anknytning till religion. Vid mötet redogjorde Lidija Münchmeyer för Fardous El-Sakka att skolans viktigaste styrdokument – skollagen och läroplanen – kräver likabehandling av kvinnor och män samt att lärare och övrig personal i skolan, som vuxna förebilder för eleverna, måste handla enligt dessa regler och principer. Hon sade vidare att reglerna innebär att de som arbetar på skolan är skyldiga att arbeta för likabehandling och för att motverka traditionella könsroller. Fardous El-Sakka svarade inte på de frågor Lidija Münchmeyer därefter ställde, bl.a. svarade hon inte på frågan om hur Fardous El-Sakka såg på det Lidija Münchmeyer hade redogjort för ur skollagen och läroplanen i förhållande till likabehandling mellan könen. I stället för att svara sade Fardous El-Sakka att hon skulle gå.

Som Arbetsdomstolen har redogjort för ovan, är det Unionen som har att visa sådana faktiska omständigheter som ger anledning att anta att Fardous El-Sakka har blivit diskriminerad. Det ankommer därmed på Unionen att visa att Kunskapsskolan har ställt krav, som Unionen påstått, på att Fardous El-Sakka skulle handhållas även på manliga kollegor för att få arbeta kvar på skolan och att detta krav lett till att Fardous El-Sakka inte har kunnat utföra vare sig inplanerade eller framtida vikarieuppdrag på skolan.

I målet är följande klarlagt. Den manliga skolvärden blev illa berörd av att Fardous El-Sakka inte hälsade på honom när han sträckte fram sin hand mot henne. Efter att skolvärden med anledning av detta kontaktat Lidija Münchmeyer, kallade Lidija Münchmeyer Fardous El-Sakka till ett möte på rektorskontoret.

När det gäller vad som förevarit på mötet på rektorskontoret, mellan Fardous El-Sakka och Lidija Münchmeyer, har Fardous El-Sakka och Lidija Münchmeyer lämnat samstämmiga uppgifter enligt följande. Vid mötet redogjorde Lidija Münchmeyer för bl.a. skollagen och läroplanen och uttryckte att skolan förväntade sig att Fardous El-Sakka skulle handhälsa eller skaka hand med bl.a. manliga kollegor. Lidija Münchmeyer frågade Fardous El-Sakka hur hon såg på den uppkomna situationen men Fardous El-Sakka ville inte svara på frågor. I stället för att svara på Lidija Münchmeyers frågor, avslutade Fardous El-Sakka mötet med att meddela att hon skulle lämna skolan. När Lidija Münchmeyer då frågade Fardous El-Sakka om hon inte hade ytterligare lektioner samma dag, svarade Fardous El-Sakka att dessa var tillsammans med annan lärare och att den läraren nog kunde ta dessa lektioner utan henne. Hon lovade Lidija Münchmeyer att meddela den aktuella läraren detta.

Härutöver är det utrett att Fardous El-Sakka gick till lärarrummet efter mötet med Lidija Münchmeyer, att hon var påverkad av situationen och talade om detta med bl.a. läraren Claes Witting. Därefter lämnade Fardous El-Sakka skolan.

När det gäller de närmare omständigheterna kring händelseförloppet går uppgifterna dock till viss del, och delvis i väsentliga delar, isär.

Fardous El-Sakka har berättat bl.a. följande. Förklaringen till att hon inledningsvis inte ville lämna uppgift om hon kunde beröra de manliga eleverna på skolan var att hon först var i chock och att hon senare, när hon inte längre var i chock, inte ville svara på många frågor, eftersom det inte var så mycket som var avgjort då.

Hon hälsade på skolvärden genom att lägga handen på hjärtat och buga lätt, varefter skolvärden kommenterade att hon inte tog i hand och därefter lämnade rummet. Hon fick inte en chans att förklara bakgrunden till sitt sätt att hälsa men hon trodde inte att han tog så illa upp. Under mötet med Lidija Münchmeyer på rektorskontoret sade Lidija Münchmeyer ”antingen skakar du hand med alla eller så kommer du inte att kunna fortsätta arbeta på den här skolan” och då svarade hon att hon skulle gå. Hon gjorde det valet, eftersom hon inte kunde välja att ta i hand. Lidija Münchmeyer bekräftade senare, när hon ringde upp Lidija Münchmeyer, att hon inte kunde arbeta på skolan. I det samtalet ställde hon frågor till Lidija Münchmeyer. Hon spelade in samtalet eftersom hon spelar in alla sina telefonsamtal.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Skolvärden och Lidija Münchmeyer har beskrivit Fardous El-Sakkas agerande, när hon skulle hälsa på skolvärden, som ett tydligt avståndstagande, genom att Fardous El-Sakka ska ha satt båda armar i kors över bröstet, medan Fardous El-Sakka tvärtom har beskrivit att hon vänligt hälsat på skolvärden genom att lägga handen mot hjärtat och buga lätt. Lidija Münchmeyer har uppgett att hon vid mötet med Fardous El-Sakka på rektorskontoret visade

hennes avståndstagande rörelse som här har beskrivits. Det finns ingen uppgift om att Fardous El-Sakka skulle ha invänt mot att hon utfört en sådan avståndstagande rörelse. Fardous El-Sakka har inte lämnat någon förklaring till varför hon vid mötet med Lidija Münchmeyer inte förklarade att hon inte hade agerat som Lidija Münchmeyer berättade att skolvärden i sin tur hade berättat. Inte heller har Fardous El-Sakka lämnat någon förklaring till detta under rättegången i Arbetsdomstolen. Det är i viss mån besvärande för Fardous El-Sakka, alldeles särskilt då hon under huvudförhandlingen knappast har kunnat undgå att uppfatta att skolvärden berättade att han kände sig mycket sårad och mycket ledsen av hennes handlande. I fråga om hur Fardous El-Sakka handlade när hon mötte skolvärden finner Arbetsdomstolen skäl att ifrågasätta tillförlitligheten i hennes uppgifter.

I fråga om vad som sades vid mötet mellan Fardous El-Sakka och Lidija Münchmeyer har Lidija Münchmeyer uppgett att hon sade till Fardous El-Sakka, att hennes uppfattning var att det inte var förenligt med skollagen och läroplanen att arbeta på skolan och inte kunna ta samtliga kollegor i hand och att hon frågade efter Fardous El-Sakkas inställning till detta. Lidija Münchmeyer har vidare uppgett att Fardous El-Sakka under mötet inte ville svara på frågor om hur hon såg på bl.a. frågan om likabehandling mellan könen och att Fardous El-Sakka i stället valde att lämna mötet.

Unionen har gjort gällande och har att visa att det framställts ett krav på att Fardous El-Sakka skulle skaka hand även med kollegor av motsatt kön.

När det gäller vad som sades under mötet kan Arbetsdomstolen konstatera att ord står mot ord i väsentliga delar. Unionen har gjort gällande att det är osannolikt att Fardous El-Sakka skulle ha lämnat arbetsplatsen endast på grund av att rektorn frågade henne om hon stod bakom skollagen och skolans värdegrund och att det ligger närmare till hands att det samtidigt gjordes gällande från rektorn att skollagen hade en konkret innebörd för Fardous El-Sakka, nämligen att hon måste handhålla oberoende av kön. Enligt Arbetsdomstolens mening kan anledningen till att Fardous El-Sakka lämnade mötet lika gärna vara att hon uppfattade situationen som pressande. Härutöver beaktar Arbetsdomstolen Lidija Münchmeyers uppgift att, om Fardous El-Sakka i stället för att välja att lämna skolan sagt att hon hade för avsikt att stanna och utföra sitt vikarieuppdrag, skulle Lidija Münchmeyer ha kontaktat HR-avdelningen för en bedömning av hur hon skulle hantera situationen. Frågan är då om det tillkommit ytterligare omständigheter efter mötet som medför att Unionen har kunnat visa att skolan genom Lidija Münchmeyer ställt ett krav på handhållning.

Lidija Münchmeyer har bekräftat Fardous El-Sakkas uppgift om att Fardous El-Sakka ringde henne en tid efter mötet, även om de är oense om när i tiden detta skedde. Lidija Münchmeyer har uppgett att Fardous El-Sakka närmast redogjorde för vissa konstateranden som Fardous El-Sakka ville att hon skulle bekräfta. Lidija Münchmeyer har vidare uppgett att hon upplevde det som att samtalet spelades in, vilket också har bekräftats av Fardous El-Sakka. Unionen har påstått att Lidija Münchmeyer under detta samtal skulle ha

vidgått att Fardous El-Sakka ställts inför ett krav att skaka hand med personer av motsatt kön medan arbetsgivarparterna har bestritt detta. Arbetsdomstolen har inte tagit del av denna inspelning. Arbetsdomstolen kan endast konstatera att inspelningen inte har åberopats som bevisning, trots att bevisningen enligt Fardous El-Sakkas egna uppgifter är central i målet och visar att Lidija Münchmeyer under telefonsamtalet bekräftade att Fardous El-Sakka inte hade missförstått vad som sades under mötet på rektorskontoret.

Skolvärden har berättat att Fardous El-Sakka, i samband med att hon lämnade skolan efter mötet med Lidija Münchmeyer, plötsligt kom förbi honom och sade till honom att han inte behövde ”tjalla”, och att hon därefter lämnade skolan. Fardous El-Sakka har berättat att hon inte har något minne av att hon mötte skolvärden efter mötet med Lidija Münchmeyer. Arbetsdomstolen konstaterar att situationen var sådan att det är helt osannolikt att Fardous El-Sakka, alldeles i anslutning till den extraordinära situation som får anses ha förevarit, inte över huvud taget – inte heller när frågan upprepades – förmår att dra sig till minnes om hon på vägen ut från skolan träffade skolvärden eller inte.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis skäl att ifrågasätta tillförlitligheten i Fardous El-Sakkas uppgifter. Därför ska Lidija Münchmeyers uppgifter ligga till grund för bedömningen av vad som sades på rektorskontoret. Arbetsdomstolen finner därmed inte utrett att Lidija Münchmeyer uttryckligen ställt krav på att Fardous El-Sakka skulle handhälsa även på manliga kollegor. Även om Fardous El-Sakka skulle ha uppfattat att Lidija Münchmeyer, genom att hänvisa till skollagen och läroplanen, ställde krav på henne att hon skulle handhälsa på manliga kollegor, har Fardous El-Sakka, genom att inte svara på frågor från Lidija Münchmeyer om detta, utan i stället lämnat rummet, själv medverkat till att frågan inte redde ut. Det är därför inte heller visat att kravet framställdes som en följd av samtalet dem emellan och som skolan skulle ha haft ytterligare skyldighet att reda ut.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att Unionen inte har förmått visa att Kunskapsskolan har uppställt ett krav på att handhälsa även på manliga kollegor som lett till att Fardous El-Sakka inte har kunnat utföra vare sig inplanerade eller framtida vikarieuppdrag på skolan. Detta gäller alldeles oavsett att Lidija Münchmeyer har uppgett att hennes uppfattning är att det inte är förenligt med skollagen och läroplanen att arbeta på skolan och inte kunna ta samtliga kollegor i hand.

Eftersom Unionen inte kunnat göra diskriminering antaglig, behöver de omständigheter som motparten åberopat mot att diskriminering föreligger inte prövas. Arbetsdomstolen konstaterar således att utredningen i målet inte gett stöd för att Fardous El-Sakka har diskriminerats.

Slutsats och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömning ovan innebär att Unionens talan om diskrimineringsersättning ska avslås.

Enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken ska Unionen som förlorande part förpliktas att ersätta Almega Tjänsteföretagens och Kunskapskolan för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att betala ersättning till Almega Tjänsteföretagens och Kunskapsskolan i Sverige Aktiebolag för deras rättegångskostnader med 348 226 kr, varav 334 250 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Kerstin G Andersson, Karl Olof Stenqvist och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Marie Lifvendahl

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-04-11
Stockholm

Dom nr 20/18
Mål nr A 42/17

KÄRANDE

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Ragn-Sells Aktiebolag, 556057-3452, Box 952, 191 29 Sollentuna
Ombud för båda: chefsjuristen Jan Bergman, Transportföretagen, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) gäller kollektivavtal, miljöarbetareavtalet.

Ragn-Sells Aktiebolag (Ragn-Sells) är medlem i BA.

Jesper Berglund, Håkan Bolk och Mats Löfstrand är anställda hos Ragn-Sells och medlemmar i Transport. De har månadslön och arbetar dagtid måndag–fredag. De hade semester – och Jesper Berglund även föräldraledigt – under olika perioder 2016. I samtliga fall rörde det sig om ledighet under fler än tio arbetsdagar under en och samma kalendermånad.

Enligt miljöarbetareavtalet får arbetstagaren semesterlön för tid som denna är semesterledig, samtidigt som avdrag från den sedvanliga lönen ska göras för motsvarande tid.

Twisten gäller hur avdraget från månadslönen ska beräknas om en arbetstagare under en kalendermånad har varit semester- och föräldraledig mer än tio arbetsdagar. Ragn-Sells har i denna situation dragit av hela månadslönen och betalat arbetstagarna lön för det antal timmar de arbetat under kalendermånaden. Transport menar att arbetsgivaren i stället ska göra avdrag från månadslönen med det antal timmar som arbetstagaren varit ledig.

Kollektivavtalsbestämmelser

Miljöarbetareavtalet innehåller följande bestämmelser av betydelse för den aktuella tvisten.

6 § Helglön

4 mom När utges Helglön?

Helglön utges för de i 3 mom uppräknade dagarna under förutsättning att arbete skulle ha utförts denna dag om det inte varit helgdag.

Infaller helgtid på arbetsfri dag utges inte helglön. I sådant fall sker således ingen arbetstidsreduktion.

Rätten till helglön förutsätter att arbetstagaren arbetar på arbetsdag som infaller närmast före eller närmast efter helgdagen. Med arbete jämställs i detta avseende schemalagd fridag, kompensationsledighet för fullgjort overtidsarbete, betald och obetald semester samt egen sjukdom för vilken försäkringskassan inte betalar ersättning. Helglön utges således för sjukfrånvaro under helgdag som infaller under arbetsgivarens sjuklöneperiod.

...

11 § Semester

...

6 mom Utbetalning av semesterlön

För månadsavlönad arbetstagare gäller att semesterlön per betald semesterdag utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle för den redovisningsperiod under vilken semesterdagen infaller. Detta innebär att arbetstagaren under den period semesterledigheten är förlagd erhåller ordinarie månadslön jämte eventuella tillägg och avdrag hänförliga till tidigare avräkningsperiod. Vid nästkommande ordinarie löneutbetalningstillfälle utbetalas semesterlön med avdrag för tidigare utbetald lön avseende semesterfrånvaro.

För arbetstagare avlönad med veckolön utbetalas semesterlönen i sista avlönings-tillfället före semesterledigheten.

...

13 § Sjuklön, sjukanmälan, sjuk- och andra frånvaroavdrag

...

4 mom Övriga frånvaroavdrag

Vid all annan frånvaro än permission och sjukdom görs avdrag enligt följande.

Är arbetstiden förlagd enligt huvudregeln kl 07.00 - 16.30 eller kl 06.00 - 16.00 för renhållningsarbete görs avdrag med åtta timmar för hel frånvarodag. Om arbetstiden i stället är förlagd enligt ett på förhand upprättat arbetstidsschema avdras den tid arbetstagaren skulle ha varit i arbete enligt schemat.

Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare.

För arbetstagare med reducerad arbetstid på grund av skiftarbete skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått.

Vid månadslön görs vid frånvaro hel månad avdrag med hela månadslönen. Har arbetstagare varit frånvarande under fler än 10 arbetsdagar/arbetspass under en och samma kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen, varefter lön utges per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad. Timlön skall då utges även i de fall då avdrag på lön inte får göras enligt nedan.

Löneavdrag får inte ske när arbetsuppgifter saknas och arbetsgivaren ger den anställde rätt att lämna arbetsplatsen.

För det fall arbetstagaren är berättigad till helglön enligt 6 § görs inte frånvaroavdrag.

...

Bilaga A Arbetstidsavtal

...

6 § Sammanlagd arbetstid

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt detta moment skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetet likställas med fullgjord arbetstid.

...

Yrkanden m.m.

Transport har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Ragn-Sells att betala

1. lön
 - till Jesper Berglund med 1 472 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 25 augusti 2016 till dess betalning sker,
 - till Håkan Bolk med 883 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 25 maj 2016 till dess betalning sker,
 - till Mats Löfstrand lön med 883 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 25 augusti 2016 till dess betalning sker,
2. allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 10 000 kr till var och en av Jesper Berglund, Håkan Bolk och Mats Löfstrand, samt med 75 000 kr till Transport, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 12 april 2017) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Beräkningen av yrkade lönebelopp har vitsordats som riktig i sig om kollektivavtalet ska tillämpas på det sätt som Transport har gjort gällande. Yrkad ränta har vitsordats. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Kollektivavtalsbakgrunden

År 1994 enades BA och Transport om att slå samman åkeri- och terminalavtalen till transportavtalet. I terminalavtalet, men inte i åkeriavtalet, fanns en möjlighet att ha månadslön. En sådan möjlighet infördes i transportavtalet.

Det brukliga mellan BA och Transport är att parterna först förhandlar om transportavtalet och, när detta är klart, förhandlar om motsvarande ändringar i miljöarbetareavtalet. Så skedde även 1994 och då infördes också i miljöarbetareavtalet möjlighet till månadslön. I samband med detta infördes den nu omtvistade bestämmelsen i 13 § 4 mom. Bestämmelsen bör förstås mot följande bakgrund.

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka med arbete måndag till och med fredag, åtta timmar per dag förlagda mellan kl. 07.00–16.30 eller mellan kl. 06.00–16.00.

Utgångspunkten i miljöarbetareavtalet är att anställda har veckolön. Efter lokal överenskommelse kan månadslön införas i stället för veckolön (4 §). Lönerna utgår enligt en tariff, vilken anges som en löneplan i avtalet. I löneplanen anges lönen i kronor för månadslön, veckolön respektive timlön. Timlönen utgör 1/40 av veckolönen och månadslönen utgör 174 x timlönen. (4 § 3 mom.).

Vid veckolön räknas avlöningsveckan söndag–lördag, och lönen betalas ut var eller varannan torsdag för redan utfört arbete. Det är möjligt att träffa överenskommelse om annat intervall för löneutbetalning, liksom om betalning av a contobelopp, där slutlig reglering sker vid senare löneutbetalning, se 10 § 1 mom. Det är således möjligt att komma överens om att veckolön betalas ut t.ex. en gång i månaden.

Eftersom en helgfri vecka alltid innehåller fem arbetsdagar och varje arbetsdag är åtta timmar, kommer arbetstagarna varje sådan vecka att arbeta 40 timmar. Av avtalet framgår också att en veckolön motsvarar 40 timlöner. Vid frånvaro saknar det därför betydelse om arbetstagaren får betalt med timlönen per arbetad timme eller om veckolönen minskas med timlönen för det antal timmar som arbetstagaren varit frånvarande. Resultatet blir detsamma oavsett hur uträkningen görs.

Annorlunda förhåller det sig om arbetstagarna avlönas med månadslön. Månadslönen betalas med samma belopp oavsett hur många arbetsdagar som ingår i en kalendermånad. Beroende på antalet dagar i månaden och på vilken veckodag som månaden börjar, kan en helgfri kalendermånad innehålla mellan 20 och 23 arbetsdagar. Antalet arbetstimmar per kalendermånad varierar alltså mellan 160 och 184, men månadslönen är densamma. I miljöarbetareavtalet motsvarar månadslönen 174 timlöner, vilket motsvarar 21 arbetsdagar och sex arbetstimmar.

Eftersom ingen månad är sådan att arbetstagarna ska arbeta 174 timmar, blir resultatet olika om man, vid frånvaro under en del av en månad, minskar månadslönen med det antal timlöner som motsvarar arbetstagarens frånvaro (subtraktionsmodell) jämfört med om arbetstagaren får betalt per arbetad timme (additionsmodell). Subtraktionsmodellen ger arbetstagarna bättre betalt än additionsmodellen de månader som innehåller 20 och 21 arbetsdagar. Det motsatta gäller för månader som innehåller 22 och 23 arbetsdagar.

Semesterregleringen i miljöarbetareavtalet

Transport anser att samtliga frågor om semester regleras i 11 § miljöarbetareavtalet, och att 11 § 6 mom. ska tillämpas i fråga om det avdrag som ska göras från månadslönen vid semesterledighet. Transport menar att månadslönen ska minskas med det antal timmar som arbetstagaren varit semesterledig.

11 § i miljöarbetareavtalet har rubriken ”Semester” och innehåller regler om rätt till semester, förläggning av semester, semesterlön m.m. Regler om beräkning av semesterlönen finns i 5 mom. Regeln motsvarar i princip den s.k. procentregeln i 16 b § semesterlagen, men med en högre procentsats. I 6 mom. finns regler om utbetalning av semesterlönen. Regeln innebär att en månadsavlönad arbetstagare får sin vanliga månadslön under den kalendermånad semesterledigheten infaller. Vid följande löneutbetalningstillfälle får arbetstagaren semesterlönen med avdrag för tidigare utbetald lön avseende semesterfrånvaro. För den som har veckolön gäller andra regler.

Arbetsdomstolen konstaterar att 11 § 6 mom. miljöarbetareavtalet visserligen anger att avdrag ska göras från månadslönen för semesterfrånvaro, men att bestämmelsen inte innehåller något om hur avdraget ska beräknas.

Avdragsregleringen i miljöarbetareavtalet

Arbetsgivarparterna menar att 13 § 4 mom. ska tillämpas vid beräkning av avdrag för semesterledighet.

Bestämmelsen har rubriken ”Övriga frånvaroavdrag” och reglerar, enligt ordalydelsen, hur avdrag ska göras vid all annan frånvaro än permission och sjukdom.

Avdrag ska enligt bestämmelsen, om arbetstiden är förlagd med åtta timmar per dag, göras med åtta timmar för hel frånvarodag. Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare. Så långt gäller bestämmelsen lika för vecko- och månadsavlönade arbetstagare.

När det gäller månadsavlönade arbetstagare finns en särskild regel om hur avdrag ska göras vid längre frånvaro. Enligt den regeln görs vid frånvaro hel månad avdrag med hela månadslönen. Om arbetstagaren är frånvarande fler än 10 arbetsdagar under en och samma kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen och arbetstagaren får i stället lön per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad, den s.k. 10-dagarsregeln.

Transport menar att bestämmelsen inte är tillämplig vid avdrag för semester då semesterledighet inte är frånvaro i bestämmelsens mening. Transport har härvid hänvisat till att semester i andra bestämmelser i miljöarbetareavtalet, t.ex. 6 § om helglön och i 6 § i bilaga A om arbetstid, likställs med arbete.

Arbetsdomstolen kan inte dela Transports uppfattning att 13 § 4 mom. inte är tillämpligt vid semesterledighet. Ordet frånvaro betyder enligt allmänt språkbruk att inte vara närvarande och en arbetstagare som är semesterledig är inte närvarande på arbetet. Att semester i vissa bestämmelser i avtalet likställs med arbete medför inte att semester inte ska ses som frånvaro i 13 § 4 mom. I de bestämmelser som Transport hänvisat till anges uttryckligen att semester ska jämföras med arbete vid tillämpning av just den bestämmelsen och det finns också skäl till att just semester i dessa fall ska behandlas som arbetad tid. När det gäller helglön lär tanken vara att arbetstagare ska ha rätt till helglön även om denne t.ex. haft semester dagen före en helgdag. Att semester i arbetstidsregleringen likställs med fullgjord arbetstid lär bero på att en arbetstagare som t.ex. varit semesterledig måndag och tisdag inte ska kunna åläggas att arbeta 40 timmar ordinarie arbetstid under resten av veckan. I dessa bestämmelser likställs även sjukdom med arbete. Det kan även noteras att 11 § 6 mom., som Transport anser ska tillämpas, anger att avdrag för tidigare utbetald lön ska göras för ”semesterfrånvaro”.

Semester är inte undantaget i bestämmelsen i 13 § 4 mom., vilket sjukdom och permission är. Hur avdrag ska beräknas vid sjukfrånvaro regleras i stället i 13 § 3 mom., vilken innehåller en tiodagarsregel som motsvarar bestämmelsen i 13 § 4 mom. Skälet till att permission undantas i 13 § 4 mom. är att något löneavdrag inte ska göras vid permission. Parterna är överens om att löneavdrag ska göras vid semesteruttag.

Arbetsdomstolens slutsats av det hittills anförda är att miljöarbetareavtalets lydelse och utformning ger ett klart försteg för arbetsgivarparternas uppfattning att tiodagarsregeln i 13 § 4 mom. är tillämplig även vid semesterledighet.

I målet har inte framkommit något om hur avtalet tillämpats som har betydelse för hur det ska tolkas.

Transport har anförts att arbetsgivarparternas sätt att beräkna avdrag vid semesterledighet medför en försämring för arbetstagarna lönemässigt då de vissa månader får ut mindre i lön med arbetsgivarparternas beräkningssätt och att det har varit parternas gemensamma avsikt att förändringarna i miljöarbetareavtalet inte skulle medföra någon försämring för arbetstagarna.

Som nämnts ovan tillkom nu aktuella bestämmelser i miljöarbetareavtalet 1994 efter att likadana bestämmelser införts i transportavtalet. I målet har förhör hållits med Lars Norlander, Lars Norling, Owen Olovsson, Anders Norberg och Lars Askelöf som på ömse sidor medverkade vid de aktuella förhandlingarna. Av förhören har följande framkommit. Det huvudsakliga syftet med de nya avtalen var att förenkla och modernisera avtalen. Det var BA som ville införa en möjlighet att tillämpa månadslön. Transport var tveksamt till detta, eftersom medlemmarna var oroliga för att det skulle innebära försämrings för dem och det redan fanns en möjlighet för arbetsgivarna att betala ut lönen månadsvis. Transport godtog att införa månadslönesystemet då de ansåg sig ha fått försäkringar om att förändringarna inte skulle innebära några lönemässiga försämrings för medlemmarna. Ingen av dem som har hörts har berättat att det förekom någon diskussion om 13 § 4 mom. skulle tillämpas vid semesterfrånvaro.

Förhören ger alltså inte stöd för att det skulle ha funnits en gemensam partsavsikt om att 13 § 4 mom. inte skulle vara tillämplig vid semesterfrånvaro. Inte heller ger förhören stöd för att parterna skulle ha haft en gemensam partsavsikt att förändringarna i avtalet överhuvudtaget inte skulle innebära en försämring för någon arbetstagare i någon situation, som Transport har gjort gällande. Ett månadslönesystem baserat på kalendermånad innebär med nödvändighet att arbetstagarna kommer att arbeta olika många timmar per kalendermånad, och att de därför de flesta månader kommer att få mer eller mindre i lön än om de avlönats med veckolön eller timlön. Även den subtraktionsmodell som Transport förordar har en sådan effekt, genom att den ger arbetstagarna bättre betalt kalendermånader med 20 och 21 arbetsdagar, men sämre betalt månader med 22 och 23 arbetsdagar. Det måste därför ha stått klart för parterna att månadslönesystemet i vissa situationer ger mer till arbetstagarna, och i andra situationer mindre. Det finns därför inte stöd för annat än att parterna, som arbetsgivarparterna har gjort gällande, var ense om att månadslönesystemet skulle utformas så att det blev kostnadsneutralt, dvs. att det över tid ger väsentligen samma resultat som vecko- och timlönesystemen.

I detta sammanhang finns skäl att framhålla att Arbetsdomstolen inte kan se att Transport har fog för uppfattningen att den tolkning av miljöarbetareavtalet som BA förordar generellt skulle vara till nackdel för arbetstagarna. Som redan framhållits beror frågan om vilken av additions- eller subtraktionsmodellen som är till fördel för arbetstagarna, av hur många arbetsdagar det är i den kalendermånad arbetstagaren har semester. Av 11 § 1 mom. miljöarbetareavtalet och 12 § semesterlagen följer att huvudsemestern normalt ska förläggas under juni–augusti. Juni månad har 30 kalenderdagar, medan juli och augusti har 31 kalenderdagar. Antalet arbetsdagar i dessa månader varierar mellan 20 och 23 dagar beroende på vilken veckodag som månaden börjar. (Arbetsdomstolen bortser från helgdagar, vilka saknar betydelse i sammanhanget.) Under de sju åren mellan 2016 och 2022 har juni 22 arbetsdagar fem av åren, och 20 eller 21 arbetsdagar två av åren. Juli och augusti har fem respektive sex av dessa sju år 22 eller 23 arbetsdagar, och bara två respektive ett år har 21 arbetsdagar. Om man ser till huvudsemestern, tycks alltså arbetsgivarparternas beräkningssätt under de flesta år under den perioden vara mer förmånligt för arbetstagarna.

Om parterna önskar undvika skillnader mellan åren i hur mycket betalt arbetstagare med månadslön får i samband med semestern kan det finnas skäl att överväga att utforma sina avtal efter modell av sammalöneregeln i 16 a § semesterlagen.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Sammanfattningsvis ger miljöarbetareavtalets ordalydelse och utformning ett klart stöd för arbetsgivarparternas uppfattning att den s.k. tiodagarsregeln i 13 § 4 mom. ska tillämpas även vid frånvaro på grund av semester. Det är inte utrett att det har funnits en sådan gemensam partsavsikt som Transport hävdar. Inte heller i övrigt har det framkommit något som ger skäl att frångå avtalets lydelse. Ragns-Sells har därmed inte brutit mot miljöarbetareavtalet och Transports talan ska därför avslås.

Med denna utgång ska Transport ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Käromålet ogillas.
2. Svenska Transportarbetareförbundet ska ersätta Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Ragn-Sells AB för deras rättegångskostnader med 202 480 kr, varav 198 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Anna Middelman, Kurt Eriksson, Åsa Kjellberg Kahn, Charlott Richardson, Gerald Lindberg och Ronny Wenngren. Enhälligt.

Rättssekreterare: Maria Lundberg

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-04-18
Stockholm

Dom nr 22/18
Mål nr B 13/17

KLAGANDE

Dariusz Kretowski, 740727-7214, Saffransgatan 5, 424 42 Angered
Ombud och rättshjälpsbiträde: jur.kand. Patrik Lai, Juristfirman Lai &
Partner KB, Box 5243, 402 24 Göteborg

MOTPART

Memento Mori AB, 556925-5531, Salsmästaregatan 32 B, 422 46 Hisings
Backa
Ombud: Sean Fakourvand, samma adress

SAKEN

vite alternativt skadestånd

ÖVERKLAGAD DOM

Göteborgs tingsrätts dom den 22 december 2016 i mål nr T 13637-15

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

Bakgrund

Dariusz Kretowski anställdes hos Memento Mori AB (bolaget) under år 2013. Han har arbetat i bolagets lager. Bolaget bedriver verksamhet med bl.a. försäljning av restaurangutrustning.

I samband med att anställningsavtalet skrevs under träffade parterna ett sekretessavtal, som intogs som en bilaga till anställningsavtalet. I detta sekretessavtal anges bl.a. följande.

Arbetstagaren får inte för utomstående lämna sådan information rörande företaget och dess verksamhet som kan skada företaget eller dess intressebolag. Denna bestämmelse gäller även efter det att anställningen upphört att gälla. Den information som omfattas av denna bestämmelse är varje uppgift – såväl teknisk, kommersiell som av annan art – som härrör från företaget, oavsett om uppgiften är skriftligt dokumenterad eller inte. Sekretessbestämmelsen gäller dock inte för uppgifter som är eller blir allmänt kända eller kommer till allmänhetens kännedom på annat sätt än genom brott mot denna bestämmelse.

[...]

För varje överträdelse av vad ovan angivits utgår vite om 50 000 kronor. Bedöms skadan som arbetsgivaren åsamkas genom överträdelsen större än här angivet belopp, har arbetsgivaren rätt till ersättning motsvarande skadans storlek.

[...]

Dariusz Kretowskis anställning hos bolaget upphörde den 30 september 2015.

Dariusz Kretowski väckte talan vid tingsrätten mot bolaget angående bl.a. fordran på lön samt skadestånd. Bolaget bestred Dariusz Kretowskis talan och väckte å sin sida, i genkärsmål, talan mot Dariusz Kretowski angående vite och/eller skadestånd för brott mot sekretessavtalet (sekretessbrott). Genkärålet avsåg ett yrkande om 500 000 kr, grundat på åtta sekretessbrott. Bolaget gjorde gällande dels vite om 50 000 kr per sekretessbrott, dels skadestånd om 500 000 kr avseende tre av sekretessbrotten (tillfälle 3–5 i tingsrättens dom).

Tingsrätten biföll respektive parts talan endast till en mindre del. Såvitt avsåg genkärålet biföll tingsrätten bolagets talan på så sätt att Dariusz Kretowski förpliktades att till bolaget betala 50 000 kr i vite för brott mot sekretessavtalet vid ett tillfälle (ett av tillfällena 3–5 i tingsrättens dom).

Dariusz Kretowski har överklagat tingsrättens dom. Arbetsdomstolen har meddelat prövningstillstånd endast såvitt avser genkärålet, punkten 2 i tingsrättens domslut, samt såvitt avser rättegångskostnader i målen som helhet.

Yrkanden m.m.

Dariusz Kretowski har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom ska avslå hela genkärålet vid tingsrätten och förplikta bolaget att ersätta honom för hans rättegångs- och rätts hjälpskostnader vid tingsrätten i målen som helhet. Han har vidare yrkat ersättning för sin rätts hjälpskostnad i Arbetsdomstolen.

Bolaget har motsatt sig ändring av tingsrättens domslut och yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Bolaget har som grund för sin talan i Arbetsdomstolen gjort gällande enbart de tre sekretessbrott som avser försäljning och överlämnande av bolagets offerthandlingar till Kami Malek (tillfälle 3–5 i tingsrättens dom). I övrigt har parterna åberopat samma grunder och utvecklat sin talan på i allt väsentligt samma sätt som vid tingsrätten.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har parterna lagt fram i här relevanta delar samma bevisning som vid tingsrätten. Därutöver har det på båda parter begäran hållits vittnesförhör med Sanharib Mutlu, tidigare

säljare och numera försäljningschef på Agenturfirman A.S.K.O. Ove Asklund AB (ASKO), och på Dariusz Kretowskis begäran vittnesförhör med Patrik Lai. Parterna har därtill åberopat viss ny skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

De sekretessbrott som bolaget gör gällande i Arbetsdomstolen rör försäljning, och utlämnande, av bolagets offerter och tillhörande internt material (offert-handlingar) till Kami Malek. Dariusz Kretowski har bestritt bolagets samtliga påståenden. Eftersom bolaget har bevisbördan, är frågan i första hand om bolaget lyckats bevisa att Dariusz Kretowski lämnat ut offerthandlingar till Kami Malek. Om Arbetsdomstolen skulle finna att så är fallet, vid något av de påtalade tillfällena, kommer Arbetsdomstolen att pröva om de uppgifter som lämnats ut omfattas av sekretessavtalet, samt – i förekommande fall – om sekretessavtalet ska lämnas utan avseende eller jämkas. För det fallet att sekretessavtalet lämnas utan avseende eller jämkas, dvs. så att det inte blir 50 000 kr i vite, har bolaget gjort gällande skadestånd. Arbetsdomstolen kommer först vid en sådan bedömning att pröva om det finns skadeståndsskyldighet och om bolaget har skadats samt – i förekommande fall – om skadan är värd mindre än 50 000 kr.

Har bolaget bevisat att Dariusz Kretowski lämnat ut offerthandlingar?

Bolaget har gjort gällande att Dariusz Kretowski vid tre tillfällen under januari 2015 sålt och lämnat ut offerthandlingar till Kami Malek, som då arbetade hos bolagets konkurrent ASKO. Ett av tillfällena gäller offerthandlingar avseende en planerad restaurang med namnet El Combo, en affär som bolaget vid tillfället arbetade med men senare förlorade till ASKO.

Arbetsdomstolen prövar först om bolaget bevisat att Dariusz Kretowski lämnat ut offerthandlingar rörande El Combo till Kami Malek, som i sekretessavtalets mening är en utomstående.

Offerten rörande El Combo

Enligt bolaget har Dariusz Kretowski till Kami Malek lämnat ut omfattande dokumentation som bolaget hade gällande offerten rörande El Combo. Det utlämnade materialet – offerthandlingarna – ska ha bestått av dels den offert som bolaget skickat till kunden, dels tillhörande interna handlingar i form av ritningar och mötesprotokoll m.m.

Bolagets påstående har bekräftats av Kami Malek. Han har berättat att han köpte materialet av Dariusz Kretowski och att det rörde sig om en stor mängd papper, bl.a. offert, ritningar och mötesprotokoll. Han har vidare berättat att bolagets logotyp fanns på handlingarna och att det därför stod klart att de tillhörde bolaget. Angående hur överlämningen gick till har

Kami Malek sagt att han och Dariusz Kretowski träffades utanför ASKO:s lager och då bytte materialet mot betalning.

Dariusz Kretowski har i sitt förhör berättat följande. Han har inte haft tillgång till bolagets offerthandlingar. Han vet inte vem Kami Malek är, men det är möjligt att han skulle veta vem det är om han såg honom. Han har inte sålt eller lämna ut någon av bolagets offerthandlingar, vare sig till Kami Malek eller till någon annan utomstående.

Kami Maleks och Dariusz Kretowskis uppgifter står alltså mot varandra, och det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att tro mera på den ene än den andre. Det avgörande bli därför, med hänsyn till bolagets bevisbörda, om utredningen i övrigt kan stärka upp Kami Maleks uppgifter så mycket att bolaget har bevisat att Dariusz Kretowski har lämnat ut offerthandlingarna.

Tingsrätten har funnit att Kami Maleks uppgifter till viss del stöds av vad Elias Ketto berättat. Elias Ketto har i sitt förhör bekräftat att offerthandlingarna bestått av en stor mängd handlingar av den typ som Kami Malek berättat om och att de flesta av dessa handlingar inte lämnats till någon utomstående samt sagt att bolaget överraskande och i ett sent skede förlorade affären. Enligt Arbetsdomstolen kan detta anses ge stöd åt påståendet om att Kami Malek faktiskt fått offerthandlingarna och detta från någon hos bolaget, men det kan inte utan vidare anses ge stöd åt att denne någon skulle vara Dariusz Kretowski. Det enda i Elias Kettos uppgifter som, enligt Arbetsdomstolens mening, ger stöd åt Kami Maleks påstående i denna sistnämnda del är att Elias Ketto haft offerthandlingarna tillgängliga vid sitt skrivbord i bolagets lokaler och att Dariusz Kretowski därför har kunnat komma åt dem. Elias Ketto har dock även berättat att han har sitt skrivbord i ett öppet kontorslandskap, samt att flera hos bolaget arbetade med projektet och därför hade tillgång till offerthandlingarna. Det finns inget i hans uppgifter som särskilt talar för att Dariusz Kretowski tagit och lämnat ut kopior av offerthandlingarna, utan vad han berättat får närmast förstås så att det varit möjligt för Dariusz Kretowski att komma åt offerthandlingarna. Enligt Arbetsdomstolen är det inte i sig ett tillräckligt stöd för att det gått till som Kami Malek berättat.

Sanharib Mutlu har berättat att han inte vet hur eller om Kami Malek fått tag i offerthandlingarna, men att han vet vem Dariusz Kretowski är eftersom denne varit på ASKO vid flera tillfällen och hämtat varor, samt att han sett Dariusz Kretowski och Kami Malek hälsa på varandra och att han vet att Dariusz Kretowski och Kami Malek känner varandra. Han har dock inte berättat närmare om hur han vet att Dariusz Kretowski och Kami Malek känner varandra, annat än att de hälsat på varandra utanför lagret. Han har däremot berättat att alla som möts vid lagret brukar hälsa. Uppgiften om att Dariusz Kretowski och Kami Malek har hälsat på varandra behöver inte tala mot de uppgifter som Dariusz Kretowski lämnat, då han endast gett uttryck för att inte känna Kami Malek vid namn. Det finns heller inget konkret i

Sanharib Mutlus berättelse som talar för att offerthandlingarna kommit från Dariusz Kretowski.

Arbetsdomstolen noterar även följande.

Den 11 januari 2017 skickade Patrik Lai ett mejl till Sanharib Mutlu med anledning av ett telefonsamtal de haft samma dag. I mejlet anges följande.

Hej,

Tack för samtalet.

Det är alltså så att Memento Mori AB:s (Diamond Seals) offert till El Combo i Tanumshede kom till Dig från Matias Jakob på El Combo och Du har sedan lämnat den till Kami Malek. ASKO sålde till El Combo på grund av den tidigare relationen mellan Dig och Matias Jakob, inte på grund av Kami Malek. Du känner inte alls till Dariusz Kretowski.

Har jag uppfattat ovanstående rätt?

Vilken position hade du på ASKO AB under 2015?

Sanharib Mutlu svarade i mejl samma dag följande.

Stämmer säljare

Sanharib Mutlus uppgifter vid huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen talar helt emot de uppgifter som Patrik Lai redogjort för i sitt mejl. Sanharib Mutlu har i sitt förhör förklarat detta med att han svarade ”stämmer säljare” på frågan om vilken position han hade i ASKO, och att han alltså inte svarade alls på frågan om Patrik Lai hade uppfattat ovanstående rätt. Patrik Lai har i sitt förhör bekräftat den minnesbild han gett uttryck för i sitt mejl och sagt att han inte alls känner igen de uppgifter som Sanharib Mutlu lämnat i förhöret. Även om den förklaring som Sanharib Mutlu lämnat inte helt kan avfärdas, finns det enligt Arbetsdomstolens mening mot denna bakgrund skäl att bedöma hans uppgifter med viss försiktighet.

Arbetsdomstolen finner alltså att inte heller Sanharib Mutlus uppgifter ger ett tillräckligt stöd för att det gått till som Kami Malek berättat.

Elias Ketto, Said Heidari och Hussein Mallah har berättat att Dariusz Kretowski vid andra tillfällen ska ha erbjudit dem att mot betalning få tillgång till bolagets koder, t.ex. larmkod samt pinkod till bensinkort. Då uppgifterna rör helt andra tillfällen och delvis ett annat förfaringssätt saknar uppgifterna, som Dariusz Kretowski förnekat, enligt Arbetsdomstolens mening betydelse för bedömningen av de sekretessbrott som nu prövas. Det gör också det förhållandet att Kami Malek dömts för bl.a. grova bedrägerier som inte har samband med det bolaget gör gällande i målet.

Mot bakgrund av det ovan anförda finner Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning av all bevisning att bolaget inte har lyckats bevisa att Dariusz Kretowski lämnat ut offerthandlingarna till Kami Malek.

Övriga två tillfällen

Arbetsdomstolen finner, i likhet med tingsrätten, att Kami Maleks uppgifter beträffande de två övriga tillfallen är vaga och saknar stöd i utredningen i övrigt. Bolaget har alltså inte heller lyckats bevisa att Dariusz Kretowski lämnat ut bolagets offerthandlingar till Kami Malek vid dessa tillfällen.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens ställningstaganden enligt ovan innebär att bolaget inte lyckats bevisa att Dariusz Kretowski lämnat ut bolagets offerthandlingar till Kami Malek. Det finns då inget mera för Arbetsdomstolen att pröva i sak.

Arbetsdomstolens slutsats är alltså att Dariusz Kretowskis ändringsyrkande i sak ska bifallas.

Rättshjälps- och rättegångskostnader

Rättshjälpsbiträdet Patrik Lai har i Arbetsdomstolen begärt ersättning med 101 984 kr, varav 70 362 kr avser arbete i 52 timmar, 6 225 kr tidsspillan, 6 250 kr utlägg och 19 147 kr mervärdesskatt. Arbetsdomstolen finner skäligt med ersättning för arbete i bara 40 timmar. I övrigt anser Arbetsdomstolen att den begärda ersättningen är skälig. Dessutom har Sanharib Mutlu på grund av Dariusz Kretowskis rättshjälp fått 3 200 kr av allmänna medel för att han kommit till huvudförhandlingen här.

Även om man beaktar att bolaget slutligt inte fått något alls, har Dariusz Kretowski bara vunnit en mindre del vad han ville ha av bolaget vid tingsrätten. Det finns därför inte skäl att göra någon annan bedömning än den tingsrätten gjort i fråga om fördelningen av rättegångskostnaderna där.

Dariusz Kretowski har i Arbetsdomstolen fått som han ville, i den del han fått prövningstillstånd, utom när det gäller rättegångskostnaderna vid tingsrätten. Bolaget ska därför skäligen betala Dariusz Kretowskis rättshjälpskostnad här.

Domslut

1. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen Memento Mori AB:s talan.

2. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Patrik Lai för det biträde han lämnat Dariusz Kretowski i Arbetsdomstolen till 81 599 kr, varav 54 054 kr avser arbete, 6 225 kr tidsspillan, 6 250 kr utlägg och 15 070 kr mervärdesskatt.

3. Memento Mori AB ska ersätta kostnaderna för Dariusz Kretowskis rättshjälp i Arbetsdomstolen med 84 799 kr. Rättshjälpsmyndigheten bestämmer hur ersättningen ska fördelas mellan Dariusz Kretowski och staten.

Ledamöter: Sören Öman, Ulrika Stenbeck Gustavson, Kerstin G Andersson, Bengt Huldt, Gösta Rehnstam, Veli-Pekka Säikkälä och Lena Maier Söderberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Simon Holm

april 18 s 24

AD 2018 nr 22

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-04-25
Stockholm

Dom nr 23/18
Mål nr A 31/17

KÄRANDE

Svensk Pilotförening, Wallingatan 44 A, 111 24 Stockholm
Ombud: förhandlingschefen Tommy Larsson, adress som ovan

SVARANDE

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, 902001-7720,
195 87 Stockholm
Ombud: chefsjuristen Jan Bergman, Transportföretagen TF AB, Box 5384,
102 49 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS) och Svensk Pilotförening (SPF) har sedan länge träffat varandra avlösande kollektivavtal. SAS är medlem i bransch- och arbetsgivarorganisationen Svenska Flygbranschen, men Svenska Flygbranschen är inte part i det aktuella kollektivavtalet.

Parternas nuvarande kollektivavtal kallas pilotavtalet och är träffat 2015. Pilotavtalet föregicks av ett kollektivavtal som bl.a. parterna träffat och som kallades gröne bok.

Tvisten

Den 14 april 2016 anställde SAS de åtta piloterna Eric Alvarsson, Carl Andersson, Karl Andersson, Matilda Fridh, Karl Lycke, Victor Sjöström, Robert Yngvesson och Johan Simonsson (piloterna). Piloterna anställdes med anställningsformen allmän visstidsanställning för tiden till och med genomförd Initial Line Check (ILC), dock längst till den 1 september 2016. Det var den första anställningen som pilot hos SAS för piloterna, dvs. de nyanställdes. Parterna är överens om att piloternas anställningar omfattas av pilotavtalet.

Parterna tvistar om SAS genom att nyanställa piloterna med allmän visstidsanställning och inte tillämpa ett års provanställning har brutit mot § 18 i pilotavtalet. Tvisten har inte kunnat lösas vid förhandlingar mellan parterna.

Kollektivavtalsregleringen

Pilotavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 2 Anställning

Vid anställning i SAS omfattas pilot av detta kollektivavtal.

Såvida inte annat uttryckligen framgår av detta kollektivavtal eller annat kollektivavtal mellan parterna ska lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas på pilots anställning.

[...]

§ 18 Uppsägningstid

Det första anställningsåret utgör provanställning.

Uppsägningstid gäller enligt följande:

Vid provanställning är uppsägningstiden en månad under de första sex månaderna, därefter gäller en uppsägningstid om tre månader.

Efter provanställning gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Gröne bok innehöll bl.a. följande bestämmelser.

3.2. Uppsägning

3.2.1. Mellan företaget och den anställde gäller en ömsesidig uppsägningstid av sex månader; dock att anställningen under aspiranttjänstgöringen och det därpå följande första anställningsåret som pilot gäller på prov med en månads ömsesidig uppsägningstid under aspiranttjänstgöringen och med tre månaders ömsesidig uppsägningstid under den fortsatta provtjänstgöringen, såvida uppsägningen icke beror på arbetsbrist. Har vid provanställningsperiodens slut underrättelse ej lämnats om att provanställningen upphör, övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

[...]

Yrkande

SPF har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SAS att till SPF betala allmänt skadestånd med 25 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning (den 6 juli 2017) till dess betalning sker.

SAS har bestritt yrkandet och inte vitsordat något belopp som skäligt i sig. Sättet att beräkna ränta har dock vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twistefrågan

Parterna tvistar som nämnts om SAS genom att nyanställa piloterna med allmän visstidsanställning och inte tillämpa ett års provanställning har brutit mot § 18 i pilotavtalet.

Enligt § 2 andra stycket i pilotavtalet ska anställningsskyddslagen tillämpas på pilots anställning såvida inte annat uttryckligen framgår av pilotavtalet eller något annat kollektivavtal mellan parterna. Parterna är överens om att § 18 första stycket i pilotavtalet är en sådan kollektivavtalsbestämmelse, varav uttryckligen framgår att anställningsskyddslagen, till viss del, inte ska tillämpas på pilots anställning, som avses i § 2 andra stycket i pilotavtalet. Parterna är också överens om att bestämmelsen, som finns i en paragraf med rubriken "Uppsägningstid", reglerar något annat än uppsägningstid, nämligen provanställning. Det parterna är oense om är vilken avvikelse från anställningsskyddslagen som bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet innebär. SPF anser att bestämmelsen innebär att alla nyanställningar av piloter ska inledas med ett års provanställning, medan SAS anser att bestämmelsen bara innebär att SAS getts möjlighet att vid nyanställning provanställa i upp till tolv månader.

Pilotavtalets ordalydelse

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att det i § 18 första stycket i pilotavtalet uttryckligt och klart anges vad det första anställningsåret utgör (ska utgöra), nämligen provanställning. Det framgår inte av ordalydelsen att SAS skulle ha rätt att låta bli att provanställa under det första anställningsåret, dvs. låta det första anställningsåret utgöras av något annat än provanställning. Inte heller framgår det av ordalydelsen att bestämmelsen bara skulle reglera provotidens längd för den händelse SAS skulle välja att provanställa under det första anställningsåret. Ordalydelsen ger därför ett starkt och entydigt stöd för SPF:s uppfattning att bestämmelsen innebär att den första anställningen för en pilot hos SAS ska vara en provanställning och inte något annat.

Gemensam partsavsikt?

Av utredningen har inte framkommit att parterna vid 2015 års kollektivavtalsförhandlingar, då formuleringarna i § 2 andra stycket och § 18 första stycket i pilotavtalet kom till, diskuterade innebörden av de nämnda bestämmelserna, som SAS hade formulerat, eller vilka anställningsformer som var tillåtna, enligt det till definitivt upphörande uppsagda kollektivavtalet gröne bok, eller skulle vara tillåtna, enligt det nya pilotavtal som parterna förhandlade om. Såvitt framkommit gjorde parterna vid förhandlingarna inte heller internt några närmare överväganden om hur en pilot första gången skulle anställas hos SAS. Någon gemensam partsavsikt med bestämmelserna har alltså inte kunnat utrönas.

Övriga omständigheter

De utdrag ur gröne bok från tiden efter ikraftträdandet av 1974 års anställningsskyddslag som getts in innehåller bestämmelser om att det första anställningsåret som pilot gäller på prov, med viss uppsägningstid. En bestämmelse med motsvarande ordalydelse som § 18 första stycket i pilotavtalet fanns således i tidigare kollektivavtal mellan parterna.

SAS f.d. förhandlingschef Tine Moe har berättat att hon inte känner till att SAS någonsin skulle ha nyanställt en pilot annat än på prov, vilket ger stöd för SPF:s påstående, som inte motsagts av SAS, att SAS under lång tid bara har nyanställt piloter på prov.

Det har inte framkommit att det tidigare funnits någon tvist mellan parterna om hur en pilot ska nyanställas.

Det förhållandet att det i bestämmelserna om pension i parternas kollektivavtal till maj 2013 funnits en reglering för den situationen att en pilot varit anställd på viss tid ger, enligt Arbetsdomstolens mening, ingen ledning för bedömningen av om den första anställningen för en pilot enligt pilotavtalet ska vara en provanställning. Det som är utrett om vad som förekom vid de förhandlingar som parterna hade inför anställningen av piloterna, vilka till största delen verkar ha gällt andra frågor än anställningsformen, ger inte heller någon sådan ledning.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning.

Ordalydelsen av § 18 första stycket i pilotavtalet talar klart för att bestämmelsen innebär att den första anställningen för en pilot hos SAS ska vara en provanställning. En bestämmelse med motsvarande ordalydelse hade funnits länge i parternas kollektivavtal och SAS hade, såvitt framkommit, under lång tid bara nyanställt piloter på prov, dvs. i enlighet med vad som närmast följde av bestämmelsens ordalydelse. Det är inte utrett att det, när bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet på SAS förslag kom till 2015, fanns en gemensam partsavsikt om att den inte skulle innebära det ordalydelsen sålunda närmast ger vid handen och som motsvarade vad som hade tillämpats.

SAS har argumenterat för att det vore orimligt, och möjligen i strid mot pilotavtalet, att provanställa piloterna när anställningen, vid anställningstidpunkten, inte från SAS sida syftade till tillsvidareanställning utan till praktiktjänstgöring inom ramen för en pilotutbildning. Sådana rimlighetsargument kan få betydelse när en bestämmelses ordalydelse inte är tydlig eller som led i bedömningen av vilka avsikter parterna kan ha haft vid avtalsslutandet. I detta fall är dock, enligt Arbetsdomstolens mening, ordalydelsen tillräckligt tydlig och i enlighet med vad som tillämpats länge.

Ett kollektivavtal, slutet av en central arbetstagarorganisation såsom SPF, med den angivna innebörden är, enligt 2 § anställningsskyddslagen, giltigt.

Arbetsdomstolens slutsats är att SAS har brutit mot § 18 första stycket i pilotavtalet genom att inte tillämpa – avtala om – provanställning vid piloternas första anställning som pilot hos SAS. Det gäller även om anställningarna kan ha blivit provanställningar till följd av bestämmelsen i § 18 första stycket i pilotavtalet (26 och 27 §§ medbestämmandelagen samt AD 1978 nr 163).

Det SPF har begärt i allmänt skadestånd för SAS kollektivavtalsbrott – 25 000 kr – är skäligt.

Det bör tilläggas att Arbetsdomstolen inte för att avgöra målet har behövt ta ställning till den vidare frågan om pilotavtalet innebär att enligt anställningskyddslagen tillåtna anställningar på viss tid generellt är förbjudna. Arbetsdomstolen har alltså inte prövat om det enligt pilotavtalet – eller anställningskyddslagen – är tillåtet för SAS att t.ex. avtala om att den första anställningen ska vara en provanställning på viss tid, och vad som i så fall ska hända när provotiden löper ut, eller att avtala om att en pilot som redan haft sitt första anställningsår hos SAS ska anställas på viss tid. Arbetsdomstolen har inte heller behövt ta ställning till om den första anställningen som pilot hos SAS måste vara en provanställning om tolv månader eller om provanställningen kan vara under kortare tid.

Rättegångskostnader

SAS har förlorat och ska därför betala SPF:s rättegångskostnader. Vad SPF begärt för rättegångskostnader är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden att till Svensk Pilotförening betala allmänt skadestånd med 25 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 6 juli 2017 till dess betalning sker.

2. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden ska ersätta Svensk Pilotförenings rättegångskostnader med 176 550 kr, varav 176 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Cecilia Tallkvist, Kurt Eriksson, Bengt Huldt, Katarina Novák, Annette Carnhede och Ing-Marie Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Bromander

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-04-25
Stockholm

Dom nr 24/18
Mål nr A 69/17

KÄRANDE

Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Josephine Trinder, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Polismyndigheten, Box 12256, 102 26 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristerna Julia Damerau Malmström, Polismyndigheten,
Box 429, 401 26 Göteborg och Ola Svensson, Polismyndigheten,
Box 12256, 102 26 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Marie Jarnérus är medlem i Polisförbundet (förbundet). Hon är tillsvidareanställd som kommissarie hos Polismyndigheten och har varit chef i polisorganisationen sedan år 1995. Under åren 2010–2014 var hon sektionschef för nationella insatsstyrkan.

Efter att den nya Polismyndigheten bildats, den 1 januari 2015, sökte myndigheten – under våren 2015 – chefer till nationella operativa avdelningens (NOA:s) operativa verksamhet, till befattningen nationella insatsstyrkan och ytterligare fem befattningar. Enligt annonsen var det fråga om tillsvidareanställningar med förordnande om fyra år för respektive befattning, med möjlighet till förlängning. Marie Jarnérus ansökte om att bli chef för nationella insatsstyrkan.

Polismyndigheten fattade den 1 september 2015 beslut om att tillsvidareanställa Hampus Nygårds som kommissarie. Han förordnades från och med nämnda datum och tills vidare, dock längst till och med den 31 augusti 2019, som chef vid NOA, operativa enheten. Fram till detta förordnande var Marie Jarnérus under år 2015 tidsbegränsat förordnad som chef för nationella insatsstyrkan.

Marie Jarnérus överklagade anställningsbeslutet till Statens överklagandenämnd (överklagandenämnden).

Den 8 februari 2016 undanröjde överklagandenämnden beslutet att anställa Hampus Nygårds och beslutade att Marie Jarnérus skulle erbjudas anställningen samt överlämnade ärendet till Polismyndigheten för erforderliga åtgärder. I överklagandenämndens beslut angavs att det överklagade beslutet avsåg Polismyndighetens beslut att anställa Hampus Nygårds som chef för nationella insatsstyrkan vid nationella operativa avdelningen.

Polismyndigheten meddelade Marie Jarnérus, den 28 april 2016, att hon inte skulle erbjudas arbetet eller arbetsuppgifterna som chef för nationella insatsstyrkan.

Mellan parterna har tvist uppkommit om Polismyndighetens agerande inneburit att Marie Jarnérus avskedats från en anställning som chef för nationella insatsstyrkan vid nationella operativa avdelningen och om hon därmed har rätt till allmänt skadestånd. Om så inte finnes vara fallet rör tvisten om Arbetsdomstolen kan förelägga Polismyndigheten att – med eller utan vitesäventyr– erbjuda henne anställningen i enlighet med överklagandenämndens beslut.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten genom Polismyndigheten att till Marie Jarnérus betala allmänt skadestånd med 200 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 22 maj 2017, till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Marie Jarnérus inte har blivit anställd och skild från funktionen som chef för nationella insatsstyrkan har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten genom Polismyndigheten att, vid äventyr av vite om 1 000 000 kr, eller det belopp som domstolen finner skäligt, inom en månad från domen, fullgöra Statens överklagandenämnds beslut av den 8 februari 2016 genom att erbjuda Marie Jarnérus anställning med de arbetsuppgifter som Hampus Nygårds innehar.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det saknas grund för yrkat vitesföreläggande har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten genom Polismyndigheten att, utan äventyr av vite, fullgöra Statens överklagandenämnds beslut inom den tidsfrist och på det sätt som angetts ovan.

Staten har bestritt yrkandena. Något belopp i allmänt skadestånd har inte vitsordats som skäligt i och för sig, men väl sättet att beräkna ränta. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att rätt till allmänt skadestånd föreligger, har staten yrkat att skadeståndet jämkas, i första hand till noll och i andra hand till det belopp domstolen finner skäligt. Något vitesbelopp har inte heller vitsordats.

Förbundet har bestritt att det föreligger jämningskäl.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

I september 2015 beslutade Polismyndigheten att tillsvidareanställa Hampus Nygårds som kommissarie samt förordna honom som chef vid NOA, operativa enheten. Statens överklagandenämnd har genom beslut den 8 februari 2016 undanröjt Polismyndighetens anställningsbeslut, beslutat att Marie Jarnérus ska erbjudas anställningen och överlämnat ärendet till Polismyndigheten för erforderliga åtgärder. Polismyndigheten har därefter, i april 2016, meddelat Marie Jarnérus att hon inte skulle komma att erbjudas arbetet eller arbetsuppgifterna som chef för nationella insatsstyrkan.

Twisten gäller i första hand om Marie Jarnérus genom överklagandenämndens beslut fick en anställning som kommissarie och chef för nationella insatsstyrkan och om staten, genom Polismyndigheten – genom att meddela henne att hon inte skulle få tillträda en sådan anställning – avskedat henne från den anställningen. För det fall hon inte avskedats rör tvisten om Arbetsdomstolen kan förelägga Polismyndigheten att – med eller utan vitesäventyr – fullgöra överklagandenämndens beslut att Marie Jarnérus ska erbjudas anställningen i fråga.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling. Parterna har inte åberopat någon bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter – statlig anställning

I 12 kap. 5 § första stycket regeringsformen anges att arbetstagare vid förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen anställs av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer. Av 23 § myndighetsförordningen framgår att annan personal än myndighetschef anställs av myndigheten, den s.k. anställningsmyndigheten.

I 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen anges att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Motsvarande reglering finns i 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, där det därutöver anges att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Av förarbetena till regeringsformen framgår att bestämmelsen om förtjänst och skicklighet ursprungligen riktade sig mot det tidigare rådande bruket att i många fall låta bördan spela en väsentlig roll vid tillsättning av statliga tjänster. Vid införandet av den nuvarande regeringsformen hade bestämmelsen dock kommit att bli ett uttryck för principen att statliga tjänster ska tillsättas efter objektiva grunder utan hänsynstagande till ovidkommande omständigheter (se prop. 1973:90 s. 405).

Lagen om offentlig anställning innehåller inga bestämmelser om överklagande av anställningsbeslut. I 22 § förvaltningslagen (1986:223) finns det dock en generell bestämmelse om att ett beslut får överklagas av den som beslutet angår, om det har gått honom eller henne emot och beslutet kan överklagas.

En myndighets beslut i ett anställningsärende överklagas inte hos allmän förvaltningsdomstol, men får överklagas hos Statens överklagandenämnd. Detta framgår av 22 a § förvaltningslagen och 21 § första stycket anställningsförordningen (1994:373). Enligt andra stycket i den sistnämnda bestämmelsen får en myndighets förslag om att anställa en arbetstagare eller beslut om att avbryta ett anställningsförfarande inte överklagas.

Av 1 § förordningen (2007:835) med instruktion för Statens överklagandenämnd framgår att nämnden har till uppgift att pröva överklaganden av bland annat beslut i anställningsärenden. Överklagandenämndens beslut får inte överklagas.

Arbetsdomstolens prövning

En förutsättning för att förbundets förstahandsyrkande – om allmänt skadestånd till följd av avskedande i strid med anställningsskyddslagen – ska kunna bifallas är att Marie Jarnérus fick en ny anställning med anledning av överklagandenämndens beslut.

Staten har invänt att någon anställning med anledning av överklagandenämndens beslut i vart fall inte uppkommit då beslutet inte varit bindande för Polismyndigheten eftersom nämnden, enligt staten, överskridit sin behörighet genom att fatta beslut i en fråga som avser arbetsledning. Enligt staten har Polismyndighetens beslut att förordna Hampus Nygårds som chef vid NOA inte varit ett beslut om anställning och därmed inte varit möjligt för nämnden att pröva. Statens ståndpunkt är att det enda beslut om anställning som Polismyndigheten fattade var att Hampus Nygårds skulle anställas som kommissarie och då Marie Jarnérus redan var kommissarie hade hon därmed inte klagorätt, varför hennes överklagande, enligt staten, borde ha avslåts. Förbundet är här av motsatt uppfattning och menar att det överklagade beslutet innefattade beslut om anställning dels som kommissarie, dels som chef för nationella insatsstyrkan och att Marie Jarnérus haft rätt att överklaga den sistnämnda delen av beslutet.

Arbetsdomstolen väljer att låta frågorna om klagorätt och överklagandenämndens behörighet anstå tillsvidare och inleder prövningen med att behandla frågan om innebörden av ett beslut som det nämnden fattade, dvs. oavsett om överklagandenämnden i aktuellt fall borde ha avvisat överklagandet eller inte och oavsett om nämnden genom beslutet överskridit sin behörighet eller inte.

Innebörden av överklagandenämndens beslut

Överklagandenämndens avgörande har följande lydelse.

Nämnden undanröjer beslutet att anställa Hampus Nygårds och beslutar att Marie Jarnérus ska erbjudas anställningen. Ärendet överlämnas till Polismyndigheten för erforderliga åtgärder.

I beslutet anges att Marie Jarnérus överklagat Polismyndighetens beslut anslaget den 9 september 2015 att anställa Hampus Nygårds som chef för nationella insatsstyrkan vid operativa avdelningen.

Förbundet har anfört bland annat följande. Överklagandeinstitutet innebär att överklagandenämnden är behörig att besluta om anställning i vissa fall, nämligen när myndigheten som fattat det överklagade beslutet gjort en felaktig bedömning i anställningsfrågan, t.ex. i frågan om förtjänst och skicklighet. Har överklagandenämnden ändrat anställningsbeslutet kan inte den berörda myndigheten med hänvisning till de civilrättsliga reglerna om anbud och accept hävda att det inte har ingåtts ett civilrättsligt bindande avtal. En statlig myndighet är skyldig att följa ett beslut fattat av överklagandenämnden. Polismyndigheten är alltså skyldig att följa beslut från nämnden. Överklagandenämndens beslut har därför direkt verkan och innebär följaktligen att Marie Jarnérus, genom beslutet, fick en ny anställning som kommissarie, alternativt fortsatt anställning som kommissarie, och en placering vid NOA som chef för nationella insatsstyrkan. I vart fall innebär den omständigheten att Marie Jarnérus inte erbjudits anställningen i enlighet med överklagandenämndens beslut att hon erhållit anställningen i fråga. Beslutet måste åtminstone uppfattas som en viljeförklaring från statens sida om att ett anställningsförhållande ska föreligga mellan Polismyndigheten och Marie Jarnérus.

Staten har häremot anfört bland annat följande. Om överklagandenämnden fattar beslut om att en klagande ska erbjudas en överklagad anställning ska Polismyndigheten lojalt följa det beslutet och just erbjuda klaganden anställningen. Oavsett om överklagandenämndens beslut att pröva överklagandet var riktigt eller inte, innebär inte ett beslut varigenom nämnden beslutar att klaganden ska erbjudas en viss anställning att det därigenom uppkommit ett anställningsavtal mellan anställningsmyndigheten och klaganden. Överklagandenämnden saknar behörighet att besluta om anställning för Polismyndighetens räkning. Nämndens beslut är normalt inte heller formulerade som ett anställningsbeslut. Ett tillsättningsbeslut innebär inte att en myndighet ingått ett civilrättsligt avtal, vilket krävs för att ett anställningsavtal ska komma till stånd. Överklagandenämndens beslut kan inte heller liknas vid en bindande viljeförklaring från statens sida att ingå en anställning, särskilt inte i aktuellt fall.

Frågan är alltså vilken rättslig verkan för klaganden ett beslut som det omtvistade beslutet har. Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Utvecklingen på den statliga sidan har successivt gått alltmer mot en reglering av den statliga anställningen genom avtal. I förarbetena till 1994 års lag om offentlig anställning (prop. 1993/94:65 s. 30) beskrevs grunden för statliga anställningar på följande sätt. Numera anses det att även statliga anställningar vilar på en civilrättslig grund i form av enskilda anställningsavtal mellan en anställd och hans anställningsmyndighet, även om där finns klara offentlighetsrättsliga inslag, t.ex. att anställningsmyndighetens formella ingående av sådana avtal har formen av ett myndighetsbeslut.

I 8–10 §§ lagen om offentlig anställning finns en reglering om när en arbetsgivares och en arbetstagares rättshandlingar för att avsluta en anställning är giltiga. Det finns dock i den lagen ingen reglering av vad som krävs för att rättshandlingar avseende ingåendet av ett anställningsavtal inom staten ska vara giltiga. Helt klart är att ett tillsättningsbeslut, ett myndighetsbeslut om anställning, medför ett för det allmänna och den utnämnde bindande anställningsavtal. Det står numera också klart att en statlig anställning kan, på grund av lag, uppkomma utan ett förvaltningsbeslut om anställning, t.ex. till följd av 5 a § eller 6 b § anställningsskyddslagen (se AD 2004 nr 58, AD 2003 nr 10, prop. 1996/97:141 s. 34, AD 1999 nr 21). Arbetsdomstolen har också i sak prövat påståenden om att en statlig anställning uppkommit utan ett förvaltningsbeslut om anställning, t.ex. genom konkludent handlande (se t.ex. AD 1999 nr 5).

Mellan parterna är tvistigt om överklagandenämndens beslut innefattat ett för Polismyndigheten och Marie Jarnérus bindande anställningsbeslut.

Justitieombudsmannen (JO) har i JO 2005/06 s. 345 uttalat bl.a. följande. Enligt allmänna förvaltningsrättsliga principer gäller vid överklagande av förvaltningsbeslut att överprövningsmyndigheten sätter sig i beslutsmyndighetens ställe. När talan bifalls är huvudregeln att överprövningsmyndigheten förordnar om positiv rättelse, dvs. meddelar ett beslut med det innehåll som beslutsmyndigheten borde ha meddelat från början. I vissa fall kan det av praktiska skäl vara motiverat att genom beslutet uppdra verkställighetsåtgärder till beslutsmyndigheten.

Av överklagandenämndens beslut framgår att nämndens avgörande består av tre delar.

I den första delen av beslutet undanröjer nämnden beslutet att anställa Hampus Nygårds. Innebörden av ett sådant beslut har behandlats av Arbetsdomstolen i AD 2016 nr 74, (se även NJA 2008 s. 990 och NJA 1985 s. 360 angående kommunal anställning). Målet i Arbetsdomstolen rörde en person som anställdes av en statlig myndighet, vilket anställningsbeslut överklagades. Nämnden undanröjde anställningsbeslutet och beslutade att klaganden skulle erbjudas anställningen. Arbetsdomstolen uttalade att det av allmänna rättsstatliga principer (jämför 1 kap. 1 § tredje stycket regeringsformen) följer att staten inte utan författningsstöd kan frigöra sig från ett civilrättsligt bindande avtal i vidare mån än vad en enskild hade kunnat göra och kom till slutsatsen – i avsaknad av författningsreglering om annat – att anställningsskyddslagens bestämmelser varit tillämpliga vid avslutandet av anställningen av den som först hade anställts. Arbetsdomstolen uttalade vidare att

överklagandenämndens beslut att undanröja ett beslut att anställa en viss person och att en annan sökande ska erbjudas anställningen inte i sig innebär att staten haft saklig grund för uppsägning av den som först anställdes. Ett beslut av överklagandenämnden att undanröja anställningsmyndighetens anställningsbeslut innebär alltså inte i sig att anställningen därmed avslutats.

I den andra delen av överklagandenämndens avgörande beslutar nämnden att Marie Jarnéus ska erbjudas anställningen, dvs. den anställning som Hampus Nygårds fått. Därutöver anges att ärendet överlämnas till Polismyndigheten för erforderliga åtgärder.

Tanken bakom regleringen om att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet och att beslut om statliga anställningar kan överklagas, är självfallet att den som vinner framgång, efter ett överklagande, ska kunna få anställningen i fråga. Frågan är dock om en anställning – ett anställningsförhållande – kan anses följa redan av överklagandenämndens beslut i sig.

Av formuleringen i nu aktuellt beslut framgår att det överklagandenämnden fattat beslut om är att anställningsmyndigheten ska *erbjuda* klaganden den omtvistade anställningen. Nämnden uppdrar alltså till anställningsmyndigheten att vidta en åtgärd, så att ett anställningsavtal ska kunna komma till stånd, vari normalt även ingår t.ex. lönevillkor och tillträdesdag. Det kan inte uteslutas att en klagande som får bifall i överklagandenämnden, på sätt som aktuellt, sedan väljer att tacka nej till ett erbjudande från anställningsmyndigheten.

Arbetsdomstolen kan därmed inte dela förbundets ståndpunkt att beslutet i sig skulle innebära att ett nytt anställningsförhållande mellan staten genom Polismyndigheten och Marie Jarnéus uppstått. Inte heller är beslutet utformat som en viljeförklaring (ett anbud) från statens sida som Marie Jarnéus kunnat godta.

Har Marie Jarnéus avskedats?

Slutsatsen av det anförda är att överklagandenämndens beslut i sig inte innebär att det uppstått ett nytt anställningsförhållande mellan Polismyndigheten och Marie Jarnéus, oavsett om Marie Jarnéus hade klagorätt eller inte och oavsett om överklagandenämnden hade behörighet att fatta det beslut den fattade.

Det är ostridigt att Marie Jarnéus inte fick något erbjudande från Polismyndigheten till följd av överklagandenämndens beslut. I avsaknad av ett sådant erbjudande har något nytt anställningsförhållande mellan Polismyndigheten och Marie Jarnéus inte uppkommit. Med hänsyn till Polismyndighetens agerande i tiden efter beslutet kan Marie Jarnéus inte heller med fog ha uppfattat det som att hon skulle ha fått en ny anställning. Inte heller den omständigheten att Polismyndigheten inte följt beslutet att erbjuda Marie Jarnéus den omtvistade anställningen, kan i sig anses innebära att hon fått en ny anställning.

Då något nytt anställningsförhållande inte uppkommit blir slutsatsen att staten genom Polismyndigheten inte heller kan anses ha avskedat Marie Jarnéus, när företrädare för Polismyndigheten i april 2016 förklarade för henne att hon inte skulle erbjudas de arbetsuppgifter som Hampus Nygårds hade.

I sammanhanget kan noteras att parterna är överens om att Marie Jarnéus inte tillträtt en ny anställning som kommissarie och chef för nationella insatsstyrkan i tiden efter överklagandenämndens beslut. Samtidigt är det ostridigt att Marie Jarnéus, utan avbrott, kvarstått i sin ursprungliga anställning som kommissarie. Vid sådana förhållanden kan hon svårligen anses ha skilts från en anställning hos Polismyndigheten.

Förbundets talan om allmänt skadestånd till Marie Jarnéus för brott mot 18 § anställningsskyddslagen kan alltså inte vinna bifall.

Ska staten förpliktas att fullgöra överklagandenämndens beslut?

Förbundet har i andra hand gjort gällande att Marie Jarnéus i vart fall har rätt att få anställningen som kommissarie och chef för nationella insatsstyrkan i enlighet med överklagandenämndens beslut. Förbundet har anfört att överklagandenämndens beslut – att hon ska erbjudas anställningen – är bindande för Polismyndigheten och att myndigheten är skyldig att följa det samma. Då Polismyndigheten inte har fullgjort vad som anges i beslutet har förbundet anfört att staten genom Polismyndigheten ska förpliktas att, i första hand vid vite, erbjuda Marie Jarnéus anställningen med de arbetsuppgifter som Hampus Nygårds har.

Statens ståndpunkt är att överklagandenämndens beslut i aktuellt fall inte varit bindande för Polismyndigheten och åter anfört bl.a. att överklagandenämnden överskridit sin behörighet. Staten har även anfört att det saknas rättslig grund för den talan om vitesföreläggande som förbundet för och att det saknas stöd för att en klagande som vunnit framgång i överklagandenämnden skulle kunna utverka fullgörelse av nämndens beslut.

Vid prövningen av förbundets andrahandsyrkande väljer Arbetsdomstolen, på liknande sätt som ovan, att oavsett om överklagandenämnden i aktuellt fall överskridit sin behörighet eller inte pröva om det finns grund för att, med eller utan vite, ålägga en anställningsmyndighet att följa ett beslut från överklagandenämnden vari den fattat beslut om att klaganden ska erbjudas en viss anställning.

Överklagandeinstitutet förutsätter att anställningsmyndigheten lojalt följer överklagandenämndens beslut. Om anställningsmyndigheten underlåter att agera i enlighet med beslutet får det inte den verkan som ett sådant beslut är tänkt att ha. Frågan är dock om Arbetsdomstolen kan förplikta staten genom Polismyndigheten – med eller utan vitesäventyr – att fullgöra överklagandenämndens beslut.

Såvitt avser det yrkade vitesföreläggandet mot staten har det tidigare varit en vedertagen princip att staten inte föreläggs vite. I förarbetena till viteslagen anförs att det krävs att ett helt speciellt undantagsfall är för handen för att vitesföreläggande mot staten ska kunna komma i fråga (se prop. 1984/85:96 s. 100). Möjligheten att rikta vitesföreläggande mot statliga arbetsgivare framgår uttryckligen av diskrimineringslagen. Sådana bestämmelser återfanns tidigare i både jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Av förarbetena till jämställdhetslagen framgår att Lagrådet avstyrkte förslaget om att staten skulle kunna föreläggas vite. Lagrådet framhöll bland annat att det var säreget att ett privaträttsligt subjekt skulle kunna föra talan mot staten om föreläggande och utdömande av vite. Vidare påpekade Lagrådet att möjligheten att ålägga staten vitesskyldighet måste framgå uttryckligen av lagtexten (se prop. 1999/2000:143 s. 156).

Arbetsdomstolen kan konstatera att förbundets yrkande om vitesföreläggande mot staten saknar stöd i lag. Att domstol i vissa andra fall förordnat om exekutivt vite för enskilda redan i domen utgör, enligt Arbetsdomstolens mening, inte ett tillräckligt skäl att i förevarande fall vitesförelägga staten utan uttryckligt lagstöd (jfr t.ex. NJA 1981 s. 1129).

Frågan är då om det finns förutsättningar att förplikta staten genom Polismyndigheten att fullgöra överklagandenämndens beslut utan vitesäventyr. Yrkandet innebär att Arbetsdomstolen skulle förordna om samma sak som överklagandenämnden redan gjort. Ändamålsenligheten med ett sådant ”blankt” föreläggande – som även det saknar stöd i lag – kan starkt ifrågasättas.

I sammanhanget kan jämföras med situationen att en arbetsgivare inte rättar sig efter en domstols ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande. I ett sådant läge kan arbetstagaren inte genom exekutiva åtgärder bereda sig tillträde till sin tidigare arbetsplats.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det som främmande att domstolen skulle förplikta staten att fullgöra överklagandenämndens beslut. Arbetsdomstolen kan vid en sammantagen bedömning inte se att det skulle finnas förutsättningar att – även utan vite – förelägga staten att fullgöra överklagandenämndens beslut på det sätt som förbundet yrkat.

Förbundets i andra hand förda talan kan alltså inte heller vinna bifall.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden ovan innebär att förbundets förda talan ska avslås.

Förbundet är förlorande part och ska därmed ersätta statens rättegångskostnader, till den del de varit skäligen för att tillvarata statens rätt.

Staten har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 306 601 kr (exklusive mervärdesskatt), varav 301 698 kr för ombudsarvode och 4 903 kr för utlägg. Staten har uppgett att yrkat ombudsarvode avser arbete i 222 timmar.

Förbundet, som ifrågasatt nödvändigheten av att staten företräts av två ombud vid huvudförhandlingen, har vitsordat 242 760 kr som skälig ersättning för ombudsarvode. Vitsordat belopp motsvarar det ombudsarvode (utan mervärdesskatt) som förbundet har yrkat för egen del. Yrkat belopp för utlägg har vitsordats.

Enligt Arbetsdomstolens mening får staten såvitt avser ombudsarvode vara skäligen tillgodosedd med ett belopp i storleksordningen med det som vitsordats. Domstolen finner att 245 000 kr är ett skäligt belopp. Om yrkat belopp för utlägg, 4 903 kr, råder inte tvist.

Domslut

1. Polisförbundets talan avslås.
2. Polisförbundet ska betala statens rättegångskostnader med 249 903 kr, varav 245 000 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, Anna Middelman, Kurt Eriksson, Lars Josefsson, Lotta Kärger, Anna Ryding och Anders Hammarbäck.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-04-25
Stockholm

Dom nr 25/18
Mål nr A 90/16

KÄRANDE

Mål I

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm

Mål II och III

2. XR Logistik AB, 556762-3458, Box 30, 541 21 Skövde
Ombud för båda: advokaterna Anna Ramsay och Shervin Shikhan,
Advokatfirman Lindahl KB, Box 11911, 404 39 Göteborg

SVARANDE

Mål I

1. Unionen, 105 32 Stockholm
2. Per Åke Johanssons dödsbo, 640717-5931, Åkerstigen 123, 532 38 Skara
3. Tommy Lindström, 640222-5996, Råggatan 3, 531 41 Lidköping
Ombud för 1–3: förbundsjuristerna Elisabet Ohlsson och Märta Lindberg
samt chefsjuristen Martin Wästfelt, adress som Unionen

Mål II

4. Thomas Arvidsson, 591227-5616, Synnerby Nordåsen 3, 532 95 Skara
Ombud: advokaten Robert Storgårds, Advokatfirman Lexum RS AB,
Enhagslingan 2, 187 40 Täby

Mål III

5. Tima Logistik AB, 556994-8374, Hissgatan 2, 531 40 Lidköping
Ombud: advokaterna Pia Nyblaeus och Magnus Tonell, ADN Law
Advokatfirma KB, Box 7641, 103 94 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot lojalitetsplikt m.m.

Bakgrund

Mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Unionen gäller kollektivavtal, Tjänstemannaavtalen. XR Logistik AB (XR) är medlem i Biltrafikens Arbetsgivarförbund.

Tommy Lindström är medlem i Unionen. Det var Per Åke Johansson också. Thomas Arvidsson är inte medlem i någon arbetstagarorganisation.

Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson (arbetstagarerna) var tidigare anställda hos XR. Per Åke Johansson och Tommy Lindström var transportledare och säljare. Thomas Arvidsson var transportchef. I september 2015 sade de upp sig och meddelade att de skulle börja arbeta hos Tima Logistik AB (Tima). Deras anställningar upphörde i månadsskiftet november/december 2015.

Tima bildades som ett lagerbolag. Enligt bolagsordningen från den 2 mars 2015 ska bolaget sälja transport- och logistiktjänster och bedriva därmed förenlig verksamhet. Arbetstagarerna var i vart fall under perioden den 2 mars–2 april 2015 aktieägare i Tima. Björn Lidberg, som tidigare arbetat som vice vd hos XR, är sedan den 2 mars 2015 aktieägare, styrelseledamot och firmateknare i Tima.

Tima bedriver med XR konkurrerande verksamhet och har bl.a. sedan januari 2016 övertagit transportuppdrag för Svenska Foder som dessförinnan utförts av XR.

Twisten gäller om arbetstagarerna under sin anställning hos XR brutit mot lojalitetsplikten och företagshemlighetslagen och om de därför är skyldiga att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till bolaget. Twisten gäller också om Tima är skadeståndsskyldigt mot XR för att i strid med företagshemlighetslagen ha röjt och utnyttjat XR:s företagshemligheter som angripits av arbetstagarerna.

Biltrafikens Arbetsgivarförbund har för XR väckt talan mot Unionen och dess medlemmar Per Åke Johansson och Tommy Lindström. Detta är en sådan arbetstvist som ska tas upp av Arbetsdomstolen som första domstol (2 kap. 1 § första stycket arbetstvistlagen).

XR har väckt talan mot Thomas Arvidsson och Tima. Arbetsdomstolen har funnit att det är lämpligt att med stöd av 2 kap. 1 § tredje stycket respektive 1 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen handlägga dessa två tvister gemensamt med tvisten mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Unionen m.fl.

Per Åke Johansson har avlidit efter att huvudförhandling hållits.

Yrkanden m.m.

Mål I

Biltrafikens Arbetsgivarförbund har yrkat att var och en av Per Åke Johansson och Tommy Lindström till XR ska betala

- 4 205 000 kr (hälften av 8 410 000 kr) avseende ekonomiskt skadestånd för brott mot lojalitetsplikten och företagshemlighetslagen,
- 100 000 kr (hälften av 200 000 kr) avseende allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet, samt
- 1 000 000 kr (hälften av 2 000 000 kr) avseende allmänt skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen,

eller, vad gäller samtliga delbelopp ovan, det lägre totalbelopp som Arbetsdomstolen finner att var och en av Per Åke Johansson och Tommy Lindström ska svara för.

För det fall Per Åke Johansson och Tommy Lindström inte skulle anses ha brutit mot lojalitetsplikten men väl mot företagshemlighetslagen har Biltrafikens Arbetsgivarförbund yrkat att Per Åke Johansson och Tommy Lindström solidariskt med Thomas Arvidsson och Tima Logistik AB ska betala 10 410 000 kr till XR, varav 8 410 000 kr avser ekonomiskt skadestånd och 2 000 000 kr avser allmänt skadestånd.

På beloppen har ränta yrkats enligt 6 § räntelagen från den 17 juli 2016 (dagen för delgivning av respektive stämning) till dess betalning sker.

Per Åke Johansson och Tommy Lindström har medgett att de har utfört vissa handlingar som kan ses som brott mot lojalitetsplikten. För detta har Per Åke Johansson och Tommy Lindström medgett att betala ett allmänt skadestånd om 75 000 kr vardera. Yrkandet om ekonomiskt skadestånd för brott mot lojalitetsplikten har bestritts och inget belopp har godtagits som skäligt i och för sig.

Per Åke Johansson och Tommy Lindström har bestritt yrkandet om skadestånd avseende brott mot företagshemlighetslagen. Inget belopp har godtagits som skäligt i och för sig.

Per Åke Johansson och Tommy Lindström har godtagit sättet räntan är beräknad.

Mål II och III

XR har yrkat att Thomas Arvidsson och Tima solidariskt till XR ska betala

- 8 410 000 kr avseende ekonomiskt skadestånd för brott mot, för Thomas Arvidssons del lojalitetsplikten respektive företagshemlighetslagen, och för Timas del företagshemlighetslagen, samt
- 2 000 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen.

På beloppen har ränta yrkats enligt 6 § räntelagen från den 1 augusti 2016 (dagen för delgivning av stämning) till dess betalning sker.

Thomas Arvidsson och Tima Logistik AB har bestritt yrkandena. Inget belopp har godtagits som skäligt i och för sig. Sättet räntan är beräknad har godtagits.

—

Biltrafikens Arbetsgivarförbund och XR har tillagt att det sammanlagda belopp som ska betalas av Per Åke Johansson, Tommy Lindström, Thomas Arvidsson respektive Tima Logistik AB inte ska överstiga

- 8 410 000 kr såvitt avser ekonomiskt skadestånd,
- 200 000 kr såvitt avser allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott, och
- 2 000 000 kr såvitt avser allmänt skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen.

Samtliga parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Kärandeparterna har yrkat att Per Åke Johansson, Tommy Lindström, Thomas Arvidsson och Tima Logistik AB ska solidariskt ersätta Biltrafikens Arbetsgivarförbunds och XR:s rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller för det första om arbetstagarna under sina anställningar hos XR brutit mot den lojalitetsplikt som följt av såväl deras anställningsavtal med XR som det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet, samt om de därför är skyldiga att betala skadestånd till XR.

Vidare gäller tvisten om arbetstagarna och Tima brutit mot företagshemlighetslagen och om de därför är skyldiga att betala skadestånd till XR.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva om arbetstagarna har brutit mot sin lojalitetsplikt. Därefter prövar domstolen om det har förekommit brott mot företagshemlighetslagen.

Frågan om arbetstagarnas och Timas ageranden medfört skada kommer att prövas i anslutning till respektive del, medan frågan om värderingen av den ekonomiska skadan kommer att behandlas under en separat rubrik.

Slutligen kommer Arbetsdomstolen att ta ställning till hur skadeståndet ska fördelas mellan arbetstagarna och yrkandena om ersättning för rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen vill göra en inledande anmärkning. Kärandeparternas påståenden om händelseförloppet har väsentligt byggt på slutsatser som kärandeparterna dragit av fynd som framkommit vid it-forensisk undersökning av mobiler och datorer som arbetstagarna disponerade under sin anställning hos XR. Huvuddragen av kärandeparternas påståenden har under rättegången och förhören kommit att bekräftas av arbetstagarna. Detta medför att Arbetsdomstolen för det mesta kan utgå från vad som framkommit i förhören utan att närmare redogöra för vilka slutsatser som kan dras av t.ex. enskilda sms.

Brott mot lojalitetsplikten?

Händelseförloppet

Björn Lidberg slutade som vice vd och affärsområdeschef hos XR i början av 2013. Han startade därefter en konsultverksamhet. Inom ramen för denna sammanträffade han i augusti 2014 med Svenska Foders dåvarande vd Johan Nordenblad, som han sedan länge haft yrkesmässiga relationer med.

Johan Nordenblad har berättat följande. Vid mötet uttryckte han oro för XR, som han menade hade tappat sitt engagemang, och framhöll att han inte såg XR som den framtida partnern för Svenska Foder. Björn Lidberg gav uttryck för en vilja att ge sig in i logistikbranschen igen, vilket ledde till att de två diskuterade en idé om att Björn Lidberg skulle starta ett logistikföretag med Svenska Foder som kund.

Björn Lidberg och arbetstagarna har samstämmigt berättat följande. Björn Lidberg kontaktade arbetstagarna i slutet av sommaren eller början av hösten 2014 och frågade om de var intresserade av att vara med om Björn Lidberg startade ett logistikföretag. Samtliga uttryckte intresse för detta, och Tommy Lindström har uppgett att Björn Lidberg redan då sa att det nya företaget skulle ha Svenska Foder som kund. Thomas Arvidsson har bekräftat att han på begäran av Björn Lidberg tog kontakt med it-leverantören Göran Barkfors i början av augusti 2014, för att få fram en prisbild avseende ett transportledningssystem så att man kunde göra en budget och se hur mycket man måste låna.

Enligt Björn Lidberg och Johan Nordenblad hamnade förhandlingarna mellan dem – med Johan Nordenblads uttryck – ”i skarpt läge” vid månadsskiftet januari/februari 2015. De två träffades och enades om prisnivåerna för ett avtal mellan Svenska Foder och Tima, varefter de med Björn Lidbergs ord ”tog i hand på det”. Något skriftligt avtal upprättades inte vid denna tidpunkt. Johan Nordenblad har berättat att de överenskomna prisnivåerna var något högre än hans ursprungliga bud. Han har tillagt att priset inte var det viktigaste, utan att det avgörande för honom var att Tima hade utvecklingspotential och att Björn Lidberg hade presenterat ett starkt team. Han hade också stort förtroende för Björn Lidberg och dennes sätt att driva verksamhet. Johan Nordenblad har uppgett att han inte kände till att arbetstagarna var delägare i Tima.

Tommy Lindström har berättat att han i februari 2015 fick erbjudande att bli såväl anställd som delägare i Tima, och att han tackade ja till bådadera.

Av det ovan anförda framgår att arbetstagarnas engagemang och det förhållandet att Björn Lidberg kunde presentera dem som sina framtida medarbetare i Tima, var avgörande för att uppgörelsen mellan Björn Lidberg och Johan Nordenblad kunde träffas i februari 2015.

Det är ostridigt att Thomas Arvidsson den 24 februari 2015 laddade ner mappen ”Svenska Foder” med ca 140 filer med information om avtalet mellan XR och Svenska Foder, från XR:s server till ett USB-minne samt att han den 2 och 3 mars använde dokument från denna mapp för att redigera avtalet mellan Tima och Svenska Foder.

Den 2 mars 2015 hölls en extra bolagsstämma i det bolag som då fick namnet Tima Logistik AB. Stämman hölls, att döma av vad Per Åke Johansson har berättat, sannolikt per capsulam.

Av stämmoprotokollet framgår att arbetstagarna och Björn Lidberg tecknat sig för vardera en fjärdedel av aktierna i bolaget. Enligt ett återopat aktieboksblad har dock arbetstagarna upphört att vara delägare den 2 april 2015, då samtliga aktier övergick i Björn Lidbergs ägo. I förhör med Björn Lidberg och arbetstagarna har berättats att skälet till att aktierna överläts till Björn Lidberg var att en advokat upplyst om att arbetstagarna inte borde vara delägare i ett konkurrerande bolag samtidigt som de var anställda hos XR. I förhören har även sagts att Björn Lidberg ställde ut reverser på 25 000 kr till var och en av arbetstagarna. Björn Lidberg, som enligt egen uppgift fortfarande äger samtliga aktier, har berättat att tanken var att frågan om delägarskap skulle tas upp på nytt när verksamheten i Tima dragits igång. Thomas Arvidsson har i målet angett att nytt delägarskap i Tima är en fråga mellan honom och Björn Lidberg och sannolikt delvis beroende på utgången av den pågående tvisten med XR.

Dessa uppgifter talar, enligt Arbetsdomstolens mening, för att Björn Lidberg och arbetstagarna i april 2015 planerade för att arbetstagarna åter skulle bli delägare när deras anställningar hos XR upphört. I samma riktning talar att arbetstagarna stod upptagna som partners i den version av Timas hemsida som publicerades i oktober 2015. Svarandeparterna menar att det var fråga om en testversion som publicerades av misstag och att sidan egentligen skulle ha publicerats först senare. Även detta talar för att tanken var att arbetstagarna skulle vara delägare när verksamheten drog i gång och hemsidan publicerades. Den slutsats som enligt Arbetsdomstolens mening måste dras av det föregående är att Björn Lidberg och arbetstagarna alltsedan februari 2015 agerade utifrån tanken att arbetstagarna skulle vara delägare i Tima. För den prövning som Arbetsdomstolen har att göra saknar det betydelse om arbetstagarna rättsligt var att anse som delägare efter den 2 april 2015.

Den 10 mars 2015 träffades avtalet mellan Tima och Svenska Foder. Arbetstagarna och Björn Lidberg har om detta berättat följande. Avtalets ingående föregicks av att Björn Lidberg kontaktade arbetstagarna för att få hjälp med att skriva ut avtalet, vilket inte kunde göras hos XR. Det bestämdes att avtalet skulle skrivas ut på Tommy Lindströms dotters arbete, där det

fanns en skrivare. På kvällen den 10 mars samlades Thomas Arvidsson, Per Åke Johansson och Tommy Lindström hemma hos Tommy Lindström. Björn Lidberg kom dit, varefter de åkte till Tommy Lindströms dotters arbete i två bilar. När avtalet hade skrivits ut åkte Björn Lidberg ensam till Svenska Foders lokalkontor, medan övriga åkte tillbaka hem till Tommy Lindström. Ingen av arbetstagarna var alltså närvarande när avtalet mellan Tima och Svenska Foder undertecknades. Tommy Lindström har berättat att ett skäl till att alla samlades den dagen och åkte med när avtalet skulle skrivas ut, var att alla tyckte det var både roligt och spännande.

Någon gång under mars 2015 har det även upprättats en tidplan över hur starten av Timas verksamhet skulle genomföras. Tidplanen har i väsentliga delar följts. Av den it-forensiska undersökningen framgår att tidplanen sparats på Thomas Arvidssons dator den 21 mars, så det får förutsättas att i vart fall han varit införstådd med tidplanen.

Under våren 2015 fortsatte kontakterna med Göran Barkfors om köp av ett transportledningssystem och den 15 april hölls ett möte med honom på ett hotell i Skövde där Björn Lidberg, Thomas Arvidsson och Tommy Lindström deltog. Kontakterna ledde till att Tima köpte ett transportledningssystem.

I slutet av mars eller början av april 2015 skaffade sig Tima en egen it-miljö och arbetstagarna fick tillgång till egna e-postadresser under domännamnet "timalogistik.se". De fick även inloggningsuppgifter till denna it-miljö.

Under de följande månaderna förekom relativt regelbundna kontakter mellan Björn Lidberg och arbetstagarna. Kontakterna skedde per telefon och sms men även genom Timas it-miljö. Kontakterna har rört varierande ämnen, såsom t.ex. Timas nya logga och en diskussion mellan Per Åke Johansson och Tommy Lindström om en ledighet som Thomas Arvidsson planerade att ta ut efter årsskiftet 2015/2016, dvs. i början av hans anställning hos Tima.

Den 27 maj 2015 hölls ett möte mellan Svenska Foder och Tima. Per Åke Johansson och Thomas Arvidsson har bekräftat att de deltog i detta möte. Redovisad sms-korrespondens tyder på att avsikten var att även Tommy Lindström skulle delta. Han har dock i förhör förnekat att han deltog. Mötet hölls endast några dagar innan Svenska Foder den 2 juni 2015 sade upp avtalet med XR till upphörande den sista december 2015. Uppsägningen sändes till Thomas Arvidsson, vilket var naturligt då denne var ansvarig för XR:s kundrelation till Svenska Foder. Kärandeparterna har uppgett att Thomas Arvidsson hade förvarnat XR om uppsägningen men även sagt att denna var en formaliasak och att förlängning av avtalet skulle förhandlas.

Den 4 juni 2015 deltog Tommy Lindström och Thomas Arvidsson i ett möte med företrädare för Lagerhuset, som då var kund hos XR. De har berättat att det var ett av de årliga avstämningsmöten som brukade hållas inför skörden, att mötet var enbart för XR:s räkning och att det inte fördes några förhandlingar för Timas räkning. Kärandeparterna har hänfört sig till ett sms som Tommy Lindström samma dag skickat till Björn Lidberg, med texten "Ok. Vi var på lagerhuset idag. Dom skriver gärna av", vilket Björn Lidberg

besvarade med en tummen upp-symbol, två smileys, orden ”champagne till kusten” och därefter ytterligare två emojis med festliga motiv. Detta visar enligt kändeparterna att arbetstagarna vid mötet diskuterade ett framtida samarbete mellan Tima och Lagerhuset och att det avtal som sedermera ingåtts mellan bolagen delvis var ett resultat av de kontakter som arbetstagarna haft med Lagerhuset under deras anställningar hos XR. Tommy Lindström har förklarat sitt – som han själv benämnt det – kaxiga sms till Björn Lidberg med att hans känsla efter mötet var att han fått så bra respons från transportledare på Lagerhuset att dessa nog skulle vara intresserade av att träffa avtal med honom i framtiden oavsett var han arbetade.

Arbetsdomstolen, som delar kändeparternas bedömning att bokstäverna ”av” i slutet av Tommy Lindströms sms rimligen får förutsättas vara vad som kunnat återskapas av ordet ”avtal”, finner att innehållet i dessa sms i och för sig skulle kunna tyda på att man vid mötet även avhandlade Timas framtida förhållande till Lagerhuset. Å andra sidan har det framkommit att Svenska Foder vid den tidpunkten fortfarande krävde att avtalet med Tima skulle hållas hemligt, vilket gör att det framstår som tveksamt om någon av arbetstagarna skulle ha valt att gå ut med information om detta till en utom- stående part. Mot bakgrund härav finns det skäl att godta Tommy Lindströms förklaring som innebär att mötet avsåg XR, men att han var mån om att ha en bra relation med Lagerhuset för att senare kunna träffa avtal med dem för Timas räkning. Tima träffade avtal med Lagerhuset i november 2015.

Helgen den 5 och 6 juni 2015 träffades arbetstagarna och Björn Lidberg i Grebbestad. Det måste förutsättas vara denna träff som Björn Lidberg åsyftade med skrivningen ”champagne till kusten” i det nyss återgivna sms:et. Av utredningen är tydligt att helgen ägnats åt planering och teambuilding inför starten av Tima, låt vara att det inte finns något skäl att ifrågasätta att träffen även – som svarandeparterna gjort gällande – har varit av social karaktär.

Ett av leden i starten av Tima var att skaffa lämpliga lokaler för verksamheten. Tommy Lindström har berättat att han blev tillfrågad av Björn Lidberg om att åka med och titta på en av Svenska Foders lokaler i Skara. Tommy Lindström, som inte ville arbeta i Skara, fick kontakt med sin barn- domsvän Jan Gustavsson som är styrelseledamot i Fastighets AB Joelin 24. Jan Gustavsson kunde presentera flera alternativ, bl.a. den lokal i Lidköping där Tima i dag bedriver sin verksamhet. Björn Lidberg och arbetstagarna inspekterade lokalen den 22 juni 2015.

Arbetstagarna sade upp sig i mitten av september 2015. Vid samma tid sade två andra anställda vid XR, som även de nu arbetar hos Tima, upp sina anställningar. Det var också i direkt anslutning till detta som Svenska Foder meddelade XR att samarbetet mellan dem skulle upphöra efter utgången av 2015.

För den prövning som Arbetsdomstolen har att göra finns det inte skäl att närmare ta ställning till de ytterligare omständigheter, främst olika kontakter mellan arbetstagarna och/eller Björn Lidberg som kändeparterna parterna anfört till stöd för sin talan i denna del.

Sammanfattningsvis visar utredningen följande.

Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson hade redan i augusti 2014 de första kontakterna med Björn Lidberg om ett nytt logistikföretag med Svenska Foder som kund. Utredningen ger inte stöd för annat än att diskussionerna vid denna tid var av sonderande karaktär och att Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson ställde sig positiva till en framtida anställning hos bolaget. Thomas Arvidsson var även delaktig i att ta fram prisuppgift för ett transportledningssystem, som underlag för en budget.

I februari 2015 har planerna på ett nytt logistikföretag tagit fastare form. Vid denna tid kom Björn Lidberg och Johan Nordenblad överens om villkoren för ett avtal med Svenska Foder. Strax därefter bildades Tima med Björn Lidberg, Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson som delägare. Någon vecka senare skrevs avtalet mellan Svenska Foder och Tima under. Björn Lidbergs förhandlingar med Svenska Foder fördes alltså parallellt med att Tima bildades och att arbetstagarna blev delägare i bolaget. Av bl.a. förhöret med Johan Nordenblad framgår att en förutsättning för att Svenska Foder skulle teckna avtal med Tima var att bolaget kunde uppvisa en fungerande organisation med kunniga transportledare. Även om arbetstagarna inte var direkt delaktiga i förhandlingarna om villkoren i avtalet med Svenska Foder, framgår av utredningen att de var väl informerade om avtalets innehåll och starkt engagerade i att avtalet skulle träffas, vilket för övrigt framstår som helt naturligt med tanke på att avtalet måste ha varit av stor vikt för det bolag som de just blivit delägare i.

Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson var under perioden den 2 mars–2 april 2015 delägare i Tima. Det är visat att avsikten var att de åter skulle bli delägare när de slutat sina anställningar hos XR. Deras medverkan har alltså avsett verksamheten i ett bolag som det var tänkt att de skulle bli delägare i. Från och med mars 2015 har arbetstagarna tagit aktiv del i förberedelserna och planeringen inför den framtida verksamheten i Tima, bl.a. genom att medverka vid inköp av transportledningssystem och hyra av lokal och genom att delta i möte med Svenska Foder. Ågerandet har skett för en verksamhet som de skulle få del i vinsten från, och har varit i sådan grad gemensamt och präglad av samförstånd att det inte finns något skäl att i detta sammanhang göra skillnad på vad var och en av arbetstagarna och Björn Lidberg har bidragit med i olika delar. Att det varit Björn Lidberg som haft huvudansvaret för den praktiska förberedelsen, genom att t.ex. förhandla och sluta avtal för Timas räkning, ändrar inte den bedömningen.

Har arbetstagarna brutit mot lojalitetsplikten?

Parterna är ense om att det mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Unionen gällande kollektivavtalet innehåller en uttrycklig regel om att arbetstagare som omfattas av avtalet inte får bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Även utan en uttrycklig avtalsreglering anses en arbetstagare som bedriver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens i allmänhet på ett allvarligt sätt bryta mot den lojalitetsplikt som följer

av anställningsavtalet. Redan planer på eller förberedelser för sådan verksamhet kan under vissa omständigheter vara ett brott mot lojalitetsplikten (se t.ex. AD 2017 nr 12).

Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson har på sätt som nyss beskrivits under sin anställning deltagit i förberedelser för att starta en verksamhet som skulle konkurrera med XR. Avsikten har också varit att de skulle bli delägare i verksamheten. De har härigenom på ett allvarligt sätt brutit mot sina åligganden i anställningen. En fråga är om deras illojala agerande orsakat XR ekonomisk skada.

Ansvar för ekonomisk skada

En arbetstagare som bryter mot sin lojalitetsplikt är normalt skyldig att ersätta arbetsgivaren för den ekonomiska skada som denna drabbas av som en följd av lojalitetsbrottet. En inte ovanlig situation är att en arbetstagare, som avser att gå över till eller starta verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens, under pågående anställning vidtar olika åtgärder för att förbereda eller underlätta för den konkurrerande verksamheten. I en sådan situation är arbetstagaren skadeståndsskyldig för den skada som är en följd av dessa åtgärder. Däremot är den principiella utgångspunkten att arbetstagaren inte är skyldig att ersätta arbetsgivaren för förluster som denne drabbats av till följd av arbetstagarens agerande efter att anställningen upphört. Detta sammanhänger med att arbetstagare då fritt får bedriva konkurrerande verksamhet med sin tidigare arbetsgivare, om annat inte har avtalats eller följer av lag. Motsvarande gäller för ekonomiska förluster som den tidigare arbetsgivaren drabbas av till följd av att arbetstagaren lämnat anställningen efter att ha sagt upp sig. Se t.ex. AD 2017 nr 22. Den fråga som domstolen i en sådan situation har att ta ställning till är om den förlust som arbetsgivaren säger sig ha drabbats av är en följd av arbetstagarens illojala agerande under anställningen, eller om arbetsgivaren skulle ha drabbats av denna förlust det illojala agerandet förutan.

Den skada som kärandeparterna gör gällande är att XR förlorat Svenska Foder som kund, att bolaget förlorat ett antal andra större kunder samt att bolaget drabbats av vissa merkostnader.

Förlusten av Svenska Foder som kund

Av bl.a. förhören med Björn Lidberg och Johan Nordenblad framgår att skälet till att förberedelserna för att starta verksamheten i Tima inleddes redan i början av 2015 var att Tima skulle kunna ta över Svenska Foders transporter när Svenska Foders avtal med XR löpte ut vid årsskiftet 2015/16. Av förhören framgår också att en förutsättning för att Svenska Foder skulle skriva avtal med Tima, var att Tima skulle ha en fungerande organisation med erfarna transportledare som Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson. Utredningen om Timas förberedelser under 2015, den åberopade tidplanen och förhöret med Ingemar Eriksson visar att det är rim-

ligt att räkna med att det tar närmare ett år att starta en fungerande verksamhet av den typ som Tima bedriver. Med beaktande härav finner Arbetsdomstolen att arbetstagarnas illojala handlande under anställningen varit en avgörande orsak till att Tima kunde ta över Svenska Foders transporter redan från årsskiftet 2015/16.

Från arbetstagsidan har invänts att det för Svenska Foder inte var nödvändigt att de tre arbetstagarna var delägare i Tima, utan att Svenska Foder skulle ha träffat avtal med Tima även om Tima och arbetstagarna i stället träffat avtal om att de skulle bli anställda hos Tima med tillträde i slutet av 2015. Denna invändning saknar enligt Arbetsdomstolens mening betydelse. Eftersom Björn Lidberg och arbetstagarna har valt att genomföra starten av Tima på sätt som innefattar ett illojalt agerande, saknar det betydelse om det skulle ha varit möjligt att uppnå samma resultat utan att agera illojalt. Arbetsdomstolen behöver därför inte närmare pröva hur en sådan situation skulle bedömas.

Svarandeparterna har även invänt att XR skulle ha förlorat Svenska Foder som kund även om Svenska Foder inte träffat avtal med Tima. När det gäller att bedöma denna invändning finns det skäl att beakta följande. Avtalet mellan XR och Svenska Foder gällde för tre år, 2013–2015, med förlängning ett år om avtalet inte sades upp. XR och Svenska Foder har tidigare förlängt avtalet med tre år. Johan Nordenblad, som var vd för Svenska Foder, har berättat han var missnöjd med XR och avsåg att finna annan avtalspartner. Att Svenska Foders ledning hyste denna uppfattning stöds bl.a. av vad som framkommit om Johan Nordenblads kontakter med Björn Lidberg från augusti 2014. Samtidigt finns det inga uppgifter om att Svenska Foder under 2014 eller 2015 vidtagit några åtgärder för att hitta annan avtalspartner än Tima. Med beaktande härav är det inte sannolikt att Svenska Foder skulle ha sagt upp avtalet med XR, om inte avtalet med Tima hade träffats. Å andra sidan framstår det mot bakgrund av vad Johan Nordenblad berättat inte som troligt att Svenska Foder skulle ha träffat ett nytt avtal med XR för tre års tid framöver. Arbetsdomstolen beaktar därvid även vad som framkommit om den oro som fanns inom XR med anledning av planerna på flytt till Skövde och den osäkerhet som rådde om nyckelpersoner inom Agro skulle följa med vid flytten.

Vid en sammantagen bedömning finner Arbetsdomstolen alltså att det är övervägande sannolikt att Svenska Foder, arbetstagarnas illojala agerande förutan, inte skulle sagt upp avtalet med XR och att detta därför skulle gällt under ytterligare ett år. Arbetstagarna ska därför ersätta den skada som XR lidit under ett år till följd av förlusten av Svenska Foder som kund. Arbetsdomstolen återkommer till värderingen av den ekonomiska skadan.

Förlust av andra större kunder

Kärandeparterna har gjort gällande att XR till följd av arbetstagarnas illojala agerande förlorat ytterligare 18 större kunder. En av dessa – Lagerhuset – har gått över till Tima. Lagerhuset skrev avtal med Tima i november 2015.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det övervägande sannolikt att Tima inte skulle ha kunnat sluta avtal med Lagerhuset i november 2015 utan arbetstagarnas illojala agerande. På samma sätt som i fråga om Svenska Foder är det dock inte övervägande sannolikt att XR, arbetstagarnas illojala agerande förutan, skulle ha fortsatt att ha Lagerhuset som kund under mer än ett år. Arbetstagarna ska därför ersätta XR för den förlust som bolaget drabbats av genom att inte ha Lagerhuset som kund under ett år. Arbetsdomstolen återkommer till hur skadan ska värderas.

Kärandeparterna har inte gjort gällande att de övriga 17 större kunderna har gått över till Tima. Att XR förlorat dessa kunder är alltså inte någon direkt följd av att Tima under den tid arbetstagarna var anställda hos XR t.ex. bearbetat dessa kunder. I stället menar kärandeparterna att kundförlusterna beror på att XR:s transportnätverk fallit till följd av att bolaget förlorat Svenska Foder som kund.

Arbetsdomstolen gör beträffande dessa kunder följande bedömning. Det finns inte någon närmare utredning om av vilka skäl som de berörda kunderna lämnat XR. Kärandeparterna har pekat på en möjlig förklaring. En annan möjlig förklaring är att XR blev mindre attraktiv som avtalspart som en följd av att alla transportledare vid XR:s avdelning Agro, däribland de tre arbetstagarna, slutade.

Kärandeparternas argumentation synes bygga på tanken att Tima inte hade kunnat starta utan arbetstagarnas illojala agerande och att arbetstagarna därför inte heller hade sagt upp sig detta agerande förutan. Med ett sådant resonemang skulle arbetstagarnas illojala agerande vara en nödvändig förutsättning såväl för att arbetstagarna sade upp sig som för att Tima överhuvudtaget kunnat starta konkurrerande verksamhet. Med hänsyn till att det är tillåtet för arbetstagare att sluta sin anställning och att därefter bedriva konkurrerande verksamhet, bör ett sådant påstående ha starkt stöd i utredningen för att godtas. Frågan om Tima hade kunnat starta sin verksamhet utan arbetstagarnas illojala agerande är bl.a. beroende av om Tima hade kunnat finansiera en viss uppbyggnadsfas eller om arbetstagarna under en övergångsperiod hade kunnat ordna sin försörjning på annat sätt. Någon utredning om detta finns inte. Av utredningen kan heller inte dras slutsatsen att arbetstagarna skulle ha fortsatt att arbeta för XR, även om Tima inte startats.

Mot bakgrund härav är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att XR förlorat dessa 17 kunder till följd av arbetstagarnas illojala agerande.

Merkostnader

Kärandeparterna har också gjort gällande att XR drabbats av merkostnader med 1 363 000 kr till följd av arbetstagarnas illojala agerande. Kostnaderna består i första hand av merarbete för egen personal. Uppgifterna om vad detta merarbete bestått i är relativt vaga. Därutöver avser merkostnaderna en reklamkampanj som XR ansett sig behöva köpa för att bygga upp förtroende hos befintliga kunder och marknaden.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inte stöd för att dessa kostnader är en följd av arbetstagarnas illojala agerande. Det ligger närmare till hands att kostnaderna har samband med att personalen vid Agro slutade och att XR fick en ny konkurrent i Tima. Arbetstagarna är därför inte skyldiga att ersätta XR för dessa kostnader.

Allmänt skadestånd

Per Åke Johansson och Tommy Lindström är genom medlemskap i Unionen bundna av kollektivavtalet. De har brutit mot lojalitetsplikten enligt kollektivavtalet och har därför ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd (54 och 55 §§ medbestämmandelagen). Arbetsdomstolen anser att 100 000 kr för var och en av dem är ett skäligt belopp.

Brott mot företagshemlighetslagen?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 7 § företagshemlighetslagen ska en arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den, ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande. Med företagshemlighet avses information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende (1 § samma lag).

Enligt 8 § företagshemlighetslagen ska den som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet som, enligt vad han inser eller bör inse, har angripits enligt företagshemlighetslagen ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande.

Den som bryter mot bl.a. 7 och 8 §§ företagshemlighetslagen är skyldig att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd (9 § företagshemlighetslagen).

Händelseförloppet

Den it-forensiska undersökningen och förhöret med Thomas Arvidsson visar att Thomas Arvidsson den 24 februari 2015 kopierade en mapp med namnet Svenska Foder från XR:s server till ett USB-minne. Mappen bestod av ca 140 filer som rörde XR:s samarbete med Svenska Foder. Av förhöret med Michael Nyhlén, som utfört den it-forensiska undersökningen, har framkommit följande. XR:s interna datasystem var ordnat så att inte alla arbetstagare hade tillgång till alla mappar på bolagets server. En arbetstagare som loggade in på XR:s intranät fick bara tillgång till de filer som han eller hon hade behörighet att ta del av. Mappen Svenska Foder var tillgänglig bara för de arbetstagare som arbetade med Svenska Foder. Det krävdes dock inget särskilt lösenord eller liknande för att komma åt mappen. Det som Michael Nyhlén berättat bygger på uppgifter som lämnats till honom.

Michael Nyhléns uppgifter är väl förenliga med arbetstagarnas uppgifter att det inte krävdes någon särskild inloggning för att komma åt mappen. Thomas Arvidsson har berättat att informationen i mappen var sådan att han självklart inte skulle ha lämnat ut den om en konkurrent frågat efter den.

Av utredningen framgår att Thomas Arvidsson den 2 och 3 mars 2015 använde en fil från mappen Svenska Foder för att redigera ett avtal mellan Tima och Svenska Foder.

Johan Nordenblad, Björn Lidberg och Thomas Arvidsson har samstämmt berättat följande. Avtalet med Tima förhandlades fram med Svenska Foders avtal som utgångspunkt. Johan Nordenblad hade, som företrädare för Svenska Foder, tillgång till aktuella priser och villkor. Han och Björn Lidberg enades om en viss höjning av prisnivån och bestämde därefter priserna för de olika typerna av transporter. Johan Nordenblad upprättade ett skriftligt underlag för de priser m.m. som skulle in i avtalet mellan Svenska Foder och Tima.

Thomas Arvidsson har berättat att han fick ett skriftligt underlag med prisnivåer, med uppgift att färdigställa avtalet. Han valde att använda det digitala avtalet från XR:s datafiler som förlaga.

Att Thomas Arvidsson laddade ner hela mappen Svenska Foder på ett USB-minne har han förklarat med att informationen ”kunde vara bra att ha”. Han har dock även uppgett att han lämnade kvar USB-minnet i sitt skrivbord hos XR efter att fått ett hotfullt brev om illojalitet i samband med att han skulle sluta. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att ifrågasätta Thomas Arvidssons uppgifter om detta.

Arbetsdomstolens bedömning

Thomas Arvidsson har i sin anställning fått del av innehållet i mappen Svenska Foder. XR har hållit informationen hemlig och dess innehåll är sådant att röjandet av informationen var ägnat att medföra skada för XR i konkurrenshänseende. Thomas Arvidsson har förstått detta. Han har kopierat mappen och senare använt information från mappen i Timas rörelse. Han har härigenom uppsåtligen utnyttjat företagshemligheter som han fått del av i sin anställning och har därmed brutit mot 7 § företagshemlighetslagen.

Thomas Arvidsson var när utnyttjandet skedde en av fyra delägare i Tima och skrev avtalet på uppdrag av Björn Lidberg, som var bolagets ställföreträdare. Han kände till att han olovligen utnyttjade XR:s företagshemligheter när han för Timas räkning skrev avtalet. Det har inte framkommit några omständigheter som talar för att Tima inte ska ansvara för Thomas Arvidssons handlade (se AD 2013 nr 24, jfr 3 kap. 1 § och 6 kap. 5 § 3 skadeståndslagen samt prop. 1972:5 s. 475). Mot bakgrund härav finner Arbetsdomstolen att Tima har brutit mot 8 § företagshemlighetslagen.

Det finns inga konkreta uppgifter i utredningen som visar att Per Åke Johansson eller Tommy Lindström själva skulle ha utnyttjat XR:s företagshemligheter eller att de skulle ha känt till Thomas Arvidssons nedladdning av filerna från XR:s datasystem förrän uppgiften lades fram i denna rättegång. Redan därför har de inte brutit mot företagshemlighetslagen.

Ekonomiskt och allmänt skadestånd?

Tima har utförligt argumenterat för att det excel-dokument som utgjort underlag för avtalet med Svenska Foder innehöll flikar med formler för beräkning av priser för olika typer av produkter och att dessa formler inte fanns tillgängliga i den skriftliga versionen av avtalet samt att det därför inte hade varit möjligt för Tima och Svenska Foder att träffa avtalet utan att ha haft tillgång det bakomliggande excel-dokumentet.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte råda någon tvekan om att det förhållandet att Thomas Arvidsson hade tillgång till excel-dokumentet har underlättat för honom, och därmed Tima, att skriva avtalet. Det måste dock förutsättas att Johan Nordenblad och Svenska Foder hade tillgång till och var väl förtrogna med de priser och principer för prisuppräknning som gällde enligt avtalet med XR. Vidare har Johan Nordenblad, Björn Lidberg och Thomas Arvidsson alla berättat att Johan Nordenblad och Björn Lidberg enades om prissättningen innan Thomas Arvidsson gavs i uppdrag att skriva avtalet. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att ifrågasätta dessa uppgifter. Mot bakgrund härav drar Arbetsdomstolen slutsatsen att Thomas Arvidsson och Tima i och för sig gjort en inte obetydlig tidsbesparing genom att utnyttja excel-dokumentet. Utredningen talar dock för att avtalet mellan Svenska Foder och Tima hade kommit till stånd även om något brott mot företagshemlighetslagen inte förekommit. Detta innebär att XR inte förlorat Svenska Foder som kund till följd av Thomas Arvidssons och Timas brott mot företagshemlighetslagen. Inte heller kan Arbetsdomstolen finna att XR:s förlust av övriga större kunder eller XR:s merkostnader är en följd av angreppet. Kärandeparternas yrkanden om att

Thomas Arvidsson och Tima ska åläggas att betala ekonomiskt skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen ska därför avslås.

Thomas Arvidsson och Tima ska däremot solidariskt betala allmänt skadestånd till XR för brott mot företagshemlighetslagen. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet ska bestämmas till 100 000 kr.

Värdering av den ekonomiska skadan

Arbetsdomstolen har kommit fram till att arbetstagarna ska ersätta den förlust som XR lidit under ett år till följd av att bolaget förlorat Svenska Foder och Lagerhuset som kunder. Den fråga som Arbetsdomstolen nu ska pröva är hur denna skada ska värderas.

Ett skadestånd ska normalt bestämmas så, att den skadelidande ersätts för all skada som har orsakats av den skadevållande handlingen. Beräkningen av ekonomisk skada får ofta ske utifrån en jämförelse mellan ett verkligt händelseförlopp (vad som rent faktiskt har inträffat efter den skadegörande händelsen) och ett hypotetiskt händelseförlopp (vad som sannolikt skulle ha inträffat om den skadegörande händelsen inte hade inträffat). Detta medför bedömningssvårigheter av det skälet att det inte ens är teoretiskt möjligt att bevisa hur en komplex utveckling skulle ha varit, om den skadevållande handlingen inte vidtagits. Vad som kan bevisas är endast omständigheter som kan ligga till grund för antaganden om en möjlig händelseutveckling. När det gäller värderingen av utebliven vinst, som det här är fråga om, får bedömningen ta sin utgångspunkt i en uppskattad försäljningsintäkt under den aktuella perioden. Från denna ska dras alla kostnader som försäljningen orsakar och som inte skulle ha uppstått om någon försäljning inte kommit till stånd. Vidare ska avdrag göras för sådana besparingar som den skadelidande skäligen bort göra för att minska sin skada. Se t.ex. NJA 2017 s. 9.

Av Deloitte:s utredning framgår att XR:s försäljning av transporttjänster till Svenska Foder och Lagerhuset varierat över tid. Den sammanlagda försäljningen till de båda bolagen minskade mellan åren 2013 och 2014. Å andra sidan ökade försäljningen 2015. Eftersom det inte finns någon tydlig tendens att försäljningen ökade eller minskade är det rimligt att anta att XR:s försäljning till Svenska Foder och Lagerhuset år 2016 skulle ha motsvarat ett genomsnitt för åren 2013–2015, om XR haft kvar bolagen som kunder. De försäljningsbelopp som angivits innehåller en viss felmarginal, som Deloitte uppskattat till två procent. Arbetsdomstolen uppskattar därför att XR skulle ha sålt transporttjänster till Svenska Foder och Lagerhuset för 70 miljoner kronor.

XR:s och Timas verksamhet innebär att bolagen säljer transporttjänster, som sedan utförs av självständiga åkerier. Skillnaden mellan det som köparen av transporttjänsten betalar logistikföretaget och det som logistikföretaget betalar till åkerierna kallas i branschen för provisionspåslag. Parterna synes vara överens om att XR tillämpat ett ungefärligt provisionspåslag om sex procent. Det uppskattade försäljningsbeloppet ska därför minskas med 94 procent.

I Deloitte's utredning har vidare gjorts avdrag för lönekostnader, konsultkostnader och övriga fasta kostnader, som har sparats in. Dessa kostnader utgjorde under åren 2013–2015 ungefär hälften av provisionspåslaget.

Svarandeparterna har anfört att det av den resultaträkning för verksamhetsområdet Agro som givits in i målet framgår att XR haft ytterligare kostnader som ska räknas av. De har särskilt pekat på posterna fördelade lokalkostnader, fördelade avskrivningar och fördelade omkostnader. Kärandeparterna har anfört att kostnadsposterna avser fasta kostnader på koncernnivå och att det inte är skäligt att kräva att XR ska anpassa dessa kostnader under den period som ersättningen avser.

Arbetsdomstolen kan inte finna att de senast berörda kostnadsposterna avser kostnader som är orsakade av försäljningen av transporter till Svenska Foder och Lagerhuset. Inte heller har det varit skäligt att kräva att XR, inom den tid som XR är berättigat till ersättning för, skulle ha gjort några mer betydande besparingar avseende dessa kostnadsslag. Arbetsdomstolen beaktar därvid att även om Svenska Foder stått för en mycket stor del av verksamhetsområdet Agros intäkter, har Agro bara svarat för runt tolv procent av XR:s hela omsättning.

Med beaktande härav får XR anses ha lidit en förlust med 2,1 miljoner kronor.

Arbetsdomstolen vill i sammanhanget lägga till följande. Deloitte har i sin beräkning tagit hänsyn till inflation, ett schabloniserat kundbortfall (attrition) och en diskonteringsfaktor för nuvärdesberäkning. Arbetsdomstolen har inte beaktat någon av dessa faktorer. Eftersom det utgår dröjsmålsränta på skadeståndsbeloppet från mitten av 2016 saknas det skäl att kompensera den skadelidande för inflation. Arbetsdomstolen har gjort en konkret bedömning av hur länge det två kunderna kunde förväntas fortsätta att vara kunder. Något hänsyn till attrition behöver därför inte göras. Den skada som ska ersättas avser en förlust under 2016. Eftersom denna skada redan har inträffat behöver någon nuvärdeberäkning (diskontering) inte göras.

Fördelning av det ekonomiska skadeståndet

Av 6 kap. 4 § skadeståndslagen framgår att om två eller flera ska ersätta samma skada, svarar de som utgångspunkt solidariskt för skadeståndet. Att skadevällarna är solidariskt ansvariga innebär att den skadelidande kan kräva vem som helst av dem på hela beloppet. En skadevällare som krävt på och betalat mer än sin andel kan kräva tillbaka en del av beloppet från de övriga, dock inte mer än den del av skadeståndet som var och en av de övriga svarar för enligt den slutliga fördelningen. Skadevällaren har alltså regressrätt, jfr 2 § skuldebrevslagen.

6 kap. 4 § skadeståndslagen anger inte hur det slutliga ansvaret ska fördelas mellan flera skadevällare. Sedan gammalt är utgångspunkten att skadeståndsskyldigheten ska fördelas mellan flera skadeståndsskyldiga efter vad som är skäligt. Domstolarna tycks i tveksamma fall dela ansvaret efter huvudtalet, dvs. om två är ansvariga får de slutligen svara för halva skadan var. Se t.ex. NJA 1979 s. 773, prop. 1972:6 s. 119 f, 176 och 591. och

Bengtsson & Strömbäck, Skadeståndslagen (den 1 maj 2017, Zeteo) kommentaren till 6 kap. 4 §.

Utgångspunkten om ett solidariskt ansvar tillämpas inte i den mån en begränsning i skadeståndsskyldigheten gäller för någon av skadevällarna (se 6 kap. 4 § skadeståndslagen). Om flera är skadeståndsskyldiga för ett kollektivavtalsbrott ska skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna (61 § medbestämmandelagen). Ansvaret för skadestånd för kollektivavtalsbrott är alltså delat gentemot den skadelidande. Bestämmelsen ska tillämpas i stället för 6 kap. 4 § skadeståndslagen (se 1 kap. 1 § samma lag och prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 331).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har funnit att Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson agerat illojalt under sina anställningar hos XR på ett sätt som orsakat XR en ekonomisk skada om 2,1 miljoner kr. Deras respektive agerande har varit i hög grad samordnat och har utgjort del av en gemensam plan för att starta verksamheten i Tima. Under en period var arbetstagarna aktieägare i Tima och tanken var att de åter skulle bli delägare i Tima sedan deras anställningar hos XR upphört. Mot bakgrund härav anser Arbetsdomstolen att skadeståndsskyldigheten dem emellan ska fördelas lika, dvs. de ska slutligt betala 700 000 kr vardera. Denna bedömning ändras inte av att Thomas Arvidsson var mer aktiv än de två andra.

Per Åke Johansson var och Tommy Lindström är, medlemmar i Unionen och därigenom bundna av kollektivavtalet. De har brutit mot lojalitetsplikten i kollektivavtalet. Per-Åke Johanssons dödsbo och Tommy Lindström är därför gentemot XR skyldiga att betala sin andel av skadan, dvs. 700 000 kr vardera av den ekonomiska skadan, med avräkning på sätt som framgår av domslutet.

Thomas Arvidsson, som inte är bunden av kollektivavtal, har brutit mot sitt enskilda anställningsavtal och medbestämmandelagens skadeståndsregler är därmed inte tillämpliga på honom. Beträffande honom ska huvudregeln om solidariskt ansvar tillämpas och han ska åläggas att betala 2,1 miljoner kr, med rätt att avräkna vad Per Åke Johanssons dödsbo och Tommy Lindström betalat. Det ska tilläggas att Thomas Arvidsson inte kommer i ett sämre läge till följd av att dödsboet och Tommy Lindström endast ansvarar för 700 000 kr var. Även om alla tre varit solidariskt ansvariga, hade han varit skyldig att betala XR hela beloppet, med möjlighet till regress mot de två övriga för deras respektive andelar. Jfr NJA 2016 s. 1176.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen kommit fram till följande.

Per Åke Johansson, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson har gemensamt orsakat XR en ekonomisk skada om 2,1 miljoner kr. Thomas Arvidsson ska förpliktas att betala hela detta belopp och Per Åke Johanssons dödsbo och Tommy Lindström en tredjedel vardera, med den avräkning som framgår av domslutet.

Per Åke Johanssons dödsbo och Tommy Lindström ska var och en betala 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

Thomas Arvidsson och Tima ska solidariskt betala 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen.

Kärandeparternas yrkanden avsåg drygt 10 miljoner kr. Per Åke Johanssons dödsbo, Tommy Lindström och Thomas Arvidsson har ålagts att betala ungefär en fjärdedel av beloppet. Kärandeparterna har dock vunnit frågorna om arbetstagarparterna gjort sig skyldiga till brott mot lojalitetsplikten samt om Thomas Arvidsson brutit mot företagshemlighetslagen. I tvisterna mellan kärandeparterna och arbetstagarparterna bör mot bakgrund härav vardera parten svara för sina egna rättegångskostnader.

XR har gentemot Tima helt tappat yrkandet om ekonomiskt skadestånd. De har vunnit frågan om Tima brutit mot företagshemlighetslagen och tillerkänts en mindre del av det yrkade allmänna skadeståndet. Med beaktande härav ska XR betala ersättning för tre fjärdedelar av Timas rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Per Åke Johanssons dödsbo förpliktas att till XR Logistik AB betala 700 000 kr i ekonomiskt skadestånd, med avräkning för vad Tommy Lindström och Thomas Arvidsson visar sig ha betalat som ekonomiskt skadestånd utöver 1 400 000 kr.
2. Per Åke Johanssons dödsbo förpliktas att till XR Logistik AB betala 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtal.
3. Tommy Lindström förpliktas att till XR Logistik AB betala 700 000 kr i ekonomiskt skadestånd, med avräkning för vad Per Åke Johanssons dödsbo och Thomas Arvidsson visar sig ha betalat som ekonomiskt skadestånd utöver 1 400 000 kr.
4. Tommy Lindström förpliktas att till XR Logistik AB betala 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtal.
5. Thomas Arvidsson förpliktas att till XR Logistik AB betala 2 100 000 kr i ekonomiskt skadestånd med avräkning för vad Per Åke Johanssons dödsbo och Tommy Lindström visar sig ha betalat som ekonomiskt skadestånd.
6. Thomas Arvidsson och Tima Logistik AB förpliktas att solidariskt till XR Logistik AB betala 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen.
7. På beloppen i punkterna 1–6 ska Per Åke Johanssons dödsbo och Tommy Lindström betala ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 juli 2016, och Thomas Arvidsson och Tima Logistik AB från den 1 augusti 2016, allt till dess betalning sker.
8. Kärandeparternas övriga yrkanden avslås.

9. XR Logistik AB ska betala Tima Logistik AB:s rättegångskostnader med 1 137 713 kr, varav 1 017 600 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

10. I övrigt ska vardera part bära sin rättegångskostnad.

11. Arbetsdomstolen förordnar med stöd av 43 kap. 5 § andra stycket offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) att sekretessen enligt 36 kap. 2 § samma lag för uppgifter om XR Logistik ekonomiska förhållanden som har lagts fram inom stängda dörrar vid huvudförhandlingen ska bestå.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Christer Måhl, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Gerald Lindberg och Ingemar Hamskär.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander