

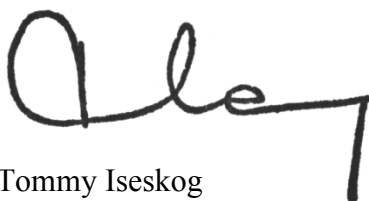
aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JANUARI 2019

januarirapporten innehåller följande domar

- AD 2019 nr 2, som handlar om uppsägning av personliga skäl – arbetsvägran och otrevligt uppträdande gentemot chef, s 1
- AD 2019 nr 3, som handlar om kollektivavtalstolkning angående inhyrning och skadestånd vid kollektivavtalsbrott, s 19
- AD 2019 nr 5, som handlar om avskedande vid påstådd arbetsvägran, s 29

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen januari 2019

1. AD 2019 nr 1

Förlikning

2. AD 2019 nr 2

Fallet, som handlar om uppsägning av personliga skäl – arbetsvägran och otrevligt uppträdande gentemot chef, refereras ingående på vita blad.

3. AD 2019 nr 3

Fallet, som handlar om kollektivavtalsstolkning angående inhyrning och skadestånd vid kollektivavtalsbrott, refereras ingående på vita blad.

4. AD 2019 nr 4

Tredskodom

5. AD 2019 nr 5

Fallet, som handlar om avskedande vid påstådd arbetsvägran, refereras ingående på vita blad.

6. AD 2019 nr 6

Förlikning

7. AD 2019 nr 6

Tredskodom

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2019-01-16
Stockholm

Dom nr 2/19
Mål nr A 33/18

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Sofia Wolff, adress som ovan

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 555 45, 102 04 Stockholm
2. Anticimex Aktiebolag, 556032-9285, Box 47025, 100 74 Stockholm
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund och tvisten

Mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen gäller kollektivavtal. Anticimex Aktiebolag (bolaget) är medlem i Almega Tjänsteföretagen och därmed bundet av kollektivavtalet. Bolaget har ca 1 400 anställda och bedriver verksamhet inom områdena skadedjurskontroll, matsäkerhet, fuktkontroll, husbesiktningar och brandskydd.

Mikael Norberg, som är medlem i Unionen, tillsvidareanställdes hos bolaget 1991 och har sedan 2005 arbetat som besiktningstekniker. Den 21 november 2017 sade bolaget upp honom av personliga skäl. Uppsägningstiden gick ut den 21 maj 2018.

Sedan tvist uppkommit om uppsägningens giltighet kom bolaget, Unionen och Mikael Norberg överens om att Mikael Norberg skulle vara arbetsbefriad under viss tid. Därefter avstängde bolaget Mikael Norberg från arbetet på grund av de omständigheter som hade föranlett uppsägningen. På Unionens begäran har Arbetsdomstolen i beslut den 25 maj 2018 förordnat att avstängningen av Mikael Norberg ska upphöra. I samma beslut avslag Arbetsdomstolen även ett yrkande från arbetsgivarparterna om interimistiskt beslut om att anställningen skulle upphöra. Parterna är överens om att bolagets avstängning av Mikael Norberg pågick under perioden den 25 januari–den 25 maj 2018.

Tvisten gäller om det funnits saklig grund för uppsägningen av Mikael Norberg. Parterna tvistar även om det funnits särskilda skäl enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen för att stänga av honom från arbetet.

Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Yrkanden

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av Mikael Norberg och förplikta bolaget att till honom betala allmänt skadestånd med dels 120 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen, dels 30 000 kr för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Unionen har vidare yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på båda beloppen från dagen för delgivning av stämning (den 15 mars 2018) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet, men vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. Arbetsgivarparterna har inte vitsordat något skadeståndsbelopp som skäligt i och för sig.

Unionen och Almega Tjänsteföretagen har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar om det funnits saklig grund för bolagets uppsägning av Mikael Norberg. Det är också tvistigt om bolaget har haft särskilda skäl, enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen, för att stänga av Mikael Norberg från arbetet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att Mikael Norberg, trots upprepade tillsägelser, under lång tid allvarligt brutit mot sina skyldigheter i anställningen genom ett stort antal fall av arbetsvägran och genom att ha uppträtt sarkastiskt och otrevligt mot sina närmaste chefer. Enligt arbetsgivarparterna har det inte varit skäligt att omplacera Mikael Norberg då det saknats skäl att tro att en omplacering skulle avhjälpa problemen. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det varit skäligt att omplacera Mikael Norberg har arbetsgivarparterna gjort gällande att det inte funnits någon ledig befattning som Mikael Norberg haft tillräckliga kvalifikationer för.

Enligt Unionen har det inte funnits saklig grund för uppsägningen av Mikael Norberg, eftersom hans agerande inte har varit tillräckligt allvarligt. Unionen har anfört följande. Mikael Norberg har inte avsiktligt vägrat att följa instruktioner och rutiner, utan agerandet har i stället till stor del berott på sociala och kommunikativa begränsningar hos honom. Agerandet ligger huvudsakligen för långt tillbaka i tiden för att med framgång kunna läggas till grund för uppsägningen. Det hade varit skäligt att erbjuda Mikael Norberg annat ledigt arbete som besiktningsman, avfuktningstekniker eller skadedjurstekniker, för vilka befattningar han hade tillräckliga kvalifikationer.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det funnits särskilda skäl för att stänga av Mikael Norberg från arbetet mot bakgrund av Mikael Norbergs misskötsamhet och därför att det var mer eller mindre uppenbart att det fanns saklig grund för uppsägningen. Enligt Unionen har det inte funnits särskilda skäl att frånga huvudregeln om avstängningsförbud.

Arbetsdomstolen börjar med att pröva om bolaget har haft saklig grund för uppsägningen för att sedan pröva om det fanns särskilda skäl för avstängningen.

Har bolaget haft saklig grund för uppsägningen?

Händelseförloppet

Parterna är i stort sett överens om det faktiska händelseförloppet fram till uppsägningen den 21 november 2017. Följande är ostridigt eller utrett.

Mikael Norberg tillsvidareanställdes hos bolaget 1991 och har sedan 2005 arbetat som besiktningstekniker. Under 2014 tillträdde Andreas Rihov som gruppchef för trygghetsbesiktningar och blev då Mikael Norbergs närmaste chef. Han var kvar i denna befattning fram till årsskiftet 2016/2017 när han efterträddes av Karl Åsberg.

Mikael Norbergs arbete har gått ut på att ensam besiktiga hus på plats och dokumentera besiktningen löpande i ett protokoll på en handdator/telefon för att efter besiktningen gå igenom protokollet med husägaren eller en representant för denne. Mikael Norberg har åkt direkt från hemmet ut på besiktningar och i regel bara kommit till bolagets kontor till de månatliga möten gruppchefen hade med besiktningsteknikerna.

Under hösten 2014 införde bolaget en ny rutin som innebar att besiktningsteknikerna skulle lämna in veckorapporter om sitt arbete. Då Mikael Norberg enligt Andreas Rihov inte hade gett in någon veckorapport alls, trots både muntliga och skriftliga påminnelser från honom, mejlade Andreas Rihov den 17 december 2014 Mikael Norberg en skriftlig erinran för detta. Av erinran framgår att Mikael Norberg riskerade att skiljas från sin anställning om han inte bättrade sig. Mikael Norberg besvarade inte det mejl i vilket erinran översändes, trots att han i samma mejl också hade ombetts att komma in med önskemål om arbetstidens förläggning. Andreas Rihov följde upp erinran genom ett möte med Mikael Norberg den 5 januari 2015, där Andreas Rihov även efterfrågade Mikael Norbergs önskemål om arbetstidens förläggning utan att få något svar. I mejl till Mikael Norberg den 7 januari 2015 efterfrågade Andreas Rihov på nytt önskemål om arbetstidens förläggning. Mikael Norberg svarade inte på det mejlet.

Efter erinran och mötet började Mikael Norberg att lämna in veckorapporter, och arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att det därefter skulle ha hänt något av betydelse förrän i slutet av 2016.

Vid månadsmöten hösten 2016 uppmanades samtliga besiktningstekniker att inom viss tid genomföra ett kunskapsprov. Ett godkänt resultat på kunskapsprovet krävdes nämligen enligt lag för att få fortsätta att arbeta som besiktningstekniker. Tid sattes av i samband med ett månadsmöte så att alla skulle kunna göra provet på bolagets kontor. Mikael Norberg lämnade dock kontoret utan att göra provet. Andreas Rihov påminde Mikael Norberg per mejl vid två tillfällen, den 7 och den 11 november 2016, om att göra provet. Mikael Norberg besvarade inte de mejlen och gjorde inte heller provet.

Vid ett möte den 22 november 2016 fick Mikael Norberg av Andreas Rihov och platschefen Anders Hansson en skriftlig erinran för att han inte gjort provet och för att han, i strid med bolagets mejlpolicy, inte besvarat mejl inom 24 timmar under arbetstid. Av erinran framgick vidare att Mikael Norberg riskerade att skiljas från sin anställning om det fortsatt inte fungerade. Mikael Norberg förklarade vid mötet att han inte hade läst mejlet om att göra provet och föreslog att viktiga meddelanden skulle skickas per post till hans hemadress.

Dagen efter mötet, den 23 november 2016, påminde Andreas Rihov i mejl Mikael Norberg om att han inte hade följt bolagets rutiner vid besiktningar genom att inte notera uppgifter om husägarnas mejladresser, genom att inte ha med sig en handdator vid besiktningarna och genom att inte gå igenom besiktningensprotokollet på handdatorn med husägarna. I samma mejl begärde Andreas Rihov att Mikael Norberg skulle bekräfta mottagandet av mejlet inom 24 timmar. Mikael Norberg besvarade mejlet inom den angivna fristen. Därefter började Mikael Norberg att hämta in husägarnas mejladresser.

Den 25 november 2016 gjorde Mikael Norberg kunskapsprovet på 33 minuter av tillåtna två timmar. Mikael Norberg blev emellertid underkänd på en viss del av provet. I mejl den 30 november 2016 gav Andreas Rihov Mikael Norberg en ny provtid och bad att han skulle svara på mejlet. Mikael Norberg svarade inte på mejlet. Mikael Norberg blev inte godkänd vid det andra provtillfället. I mejl den 7 december 2016 frågade Andreas Rihov Mikael Norberg hur han ville göra med provet och om han behövde någon hjälp. I mejlet uppmanades Mikael Norberg att svara inom 24 timmar i enlighet med bolagets mejlpolicy. Mikael Norberg svarade efter någon timme ”Hej vänner. – Du får info i morgon.”. Mikael Norberg fick godkänt på provet först vid det tredje och sista tillåtna provtillfället.

Karl Åsberg tog den 1 januari 2017 över rollen som Mikael Norbergs närmaste chef. I början av februari 2017 åkte Karl Åsberg en dag med Mikael Norberg på besiktningar på förmiddagen och på eftermiddagen hade de ett medarbetarsamtal. Karl Åsberg noterade att Mikael Norberg inte hade med sig handdator vid besiktningar och att han därför inte tog föreskrivna fotografier till besiktningensprotokollet och inte heller upprättade protokollet i handdatorn under besiktningen utan först därefter. Eftersom Mikael Norberg angav att handdatorn var för klumpig för att ha med sig vid besiktningar, beställde Karl Åsberg en mobiltelefon och ett nytt SIM-kort till honom att använda i stället

för handdatorn. Efter medarbetarsamtalet i början av februari 2017 och till den 15 mars 2017 sände Karl Åsberg vid olika tillfällen fem mejl till Mikael Norberg med bl.a. frågor och uppmaning att ta kontakt, bl.a. om att hämta den nya mobiltelefonen och SIM-kortet. Under den tiden sände han också flera sms och lämnade flera telefonmeddelanden till Mikael Norberg. Mikael Norberg svarade inte på mejlen eller sms:n. Han hörde inte alls av sig till Karl Åsberg. Karl Åsberg påtalade detta för Mikael Norberg i ett mejl den 16 mars 2017 och uppmanade honom att snarast återkomma samt informerade om att man annars skulle se det som en ordervägran som kunde leda till åtgärder som skulle komma att påverka anställningen. Mikael Norberg svarade inte på det mejlet.

Den 20 mars 2017 fick Mikael Norberg vid ett möte med Karl Åsberg och platschefen Anders Hansson en skriftlig erinran. I erinran påtalas att Mikael Norberg inte besvarat meddelanden från Karl Åsberg, att han inte tog fotografier vid besiktningar och att han skrev besiktningsprotokollet först efter besiktningen. Av erinran framgår att bolaget förväntade sig att Mikael Norberg skulle följa interna rutiner i fråga om bl.a. genomförande av besiktningar och fotografering och att han skulle besvara sms och telefonmeddelanden samma arbetsdag och mejl inom 24 timmar. Det framgick också att bolaget skulle komma att varsla om uppsägning om Mikael Norberg inte följde rutinerna eller lät bli att svara på meddelanden i tid. Av bolagets skriftliga rutiner framgår att protokollet ska föras under besiktningen och sedan visas upp för och gås igenom med husägaren.

Under veckan närmast efter mötet saknades det föreskrivna fotografier i åtminstone fem av Mikael Norbergs besiktningsprotokoll. Enligt Karl Åsberg blev Mikael Norberg så småningom bättre på att ta med föreskrivna fotografier i protokollet, även om han då, enligt Karl Åsberg, fortfarande var sämre på det än alla de andra besiktningsteknikerna.

Ungefär två veckor efter mötet, den 4 april 2017, hälsade Karl Åsberg på Mikael Norberg när de träffades på kontoret. Enligt Karl Åsberg besvarade Mikael Norberg inte hälsningen, och när Karl Åsberg vid ett senare tillfälle samma dag frågade varför han inte hade besvarat hälsningen, sade Mikael Norberg att det Karl Åsberg gjort var oförlåtligt.

I mejl den 15 maj 2017, kl. 14.44, till Mikael Norberg och övriga besiktningstekniker efterfrågade Karl Åsberg information med vändande mejl om var vinterdäcken till deras tjänstebilar förvarades. Mikael Norberg dröjde något mer än 24 timmar med att besvara mejlet. Mikael Norbergs svar och den därpå följande mejlkommunikationen mellan Karl Åsberg och Mikael Norberg innehåller följande.

januari 19 s 6

Mikael Norberg den 16 maj 2017 kl. 16.16:

[Bilregistreringsnummer]. Däck Farsta.

Karl Åsberg den 16 maj 2017 kl. 16.32:

Ok,

Däckia Farsta eller?

Mikael Norberg den 17 maj 2017 kl. 11.26:

Ska du byta däck?

Karl Åsberg den 17 maj 2017 kl. 11.46 (med kopia till platschefen Anders Hansson):

Hej Micke,

Jag vill veta var dina däck förvaras då jag håller på att upprätta en lista över samtliga teknikers däckförvaring, nu vill jag ha ett svar av dig om de förvaras på Däckia, Euromaster eller någon annan däckfirma i Farsta. Jag förväntar mig ett svar idag, innebär det problem för dig?

Ha en bra dag,

[Mejlsignatur]

Mikael Norberg den 17 maj 2017 kl. 14.35 (med kopia till platschefen Anders Hansson):

Hej.

Vad är det ni vill att jag ska göra med Anticimex servicebil med regnr [bilregistreringsnummer] när jag går på semester 2017?

Förklara tack.

Mikael

Karl Åsberg den 17 maj 2017 kl. 17.40 (med kopia till platschefen Anders Hansson):

Som sagt, jag förväntar mig ett svar idag var dina däck förvaras, får jag inte det betraktar jag det som order/arbetsvägran.

När du går på semester vill jag att du ställer din bil i garaget under vårt kontor, lämnar nycklar till bilen samt tankkort och kod till tankkort i ett kuvert som du lägger i mitt fack. Du meddelar mig samma dag du ställer in bilen. Bilen tillhör Anticimex och ska kunna brukas av andra anställda och/eller vikarier under den period då du är på semester.

//Kalle

Mikael Norberg den 18 maj 2017 kl. 6.59 (med kopia till platschefen Anders Hansson):

Däckia

I mejl den 31 augusti 2017 till Mikael Norberg efterfrågade Karl Åsberg ett ifyllt formulär från en viss besiktning. Därefter förekom följande mejlkonversation.

Mikael Norberg:

All info är mejlad till [namn] på skadeavdelningen.

Du får höra med honom.

Karl Åsberg:

Har pratat med honom och han har fått in det han behöver [...]. Det är kanonbra när ni som tekniker skickar in rätt formulär själva, men jag behöver också kopior på dessa. Scanna in och mejla till mig. Nästa gång du själv skickar in något av formulären – eller bäge – så vill jag att du meddelar mig det så kan vi undvika dubbelarbete. Tack.

Ha det gott!

H Kalle

Mikael Norberg:

Om du vill ha kopior så får du höra med [namn].

Både före och efter sommaren 2017 hade Karl Åsberg fått ta del av ett antal – oklart hur många – klagomål från husägare som i stort gick ut på att det Mikael Norberg sagt vid besiktningen inte stämde överens med det som stod i det besiktningssprotokoll de sedan fick. Enligt Karl Åsberg fortsatte Mikael Norberg vidare att inte hälsa på honom. Med anledning av detta hade Karl Åsberg, platschefen Anders Hansson och Mikael Norberg samt ytterligare en person ett möte den 18 oktober 2017. Den 20 oktober 2017 sände Karl Åsberg ett bekräftande mejl till Mikael Norberg och de andra deltagarna vid mötet samt Unionenklubbens ordförande som har karaktären av en sista erinran/varning. Det anges i mejlet att man på mötet diskuterat kommunikation, bemötande och kundklagomål. Vidare anges följande.

Vi förklarar på mötet att detta är det sista mötet i dessa frågor. Om det fortsatt är ett problem så kommer det att bli en konsekvens som innebär att Mikael Norberg varslas om uppsägning.

Det finns nu 2 vägar:

1. Vi hjälps aktivt åt att hitta lösningar för att få situationen att fungera.
2. Vi behöver överväga att skilja Mikael Norberg från sin anställning.

Det vi kommer överens om i mötet för att få det att fungera utöver tidigare överenskomna punkter i erinran och handlingsplaner är:

- Mikael ska alltid hälsa på chefer och kollegor och svara på frågor som ställs till honom.
- Vid frågor ställda i möten, mail eller på telefon ska Mikael svara på frågan med ett svar så snart som möjligt (max inom 24 timmar). Han ska inte svara med frågor, påståenden eller kommentarer på frågan, bara svara på den ställda frågan för att underlätta en enkel och effektiv kommunikation.
- Mikael ska minst en gång i veckan besöka kontoret för att bygga relationer med kollegor och chefer.
- Mikael ska alltid ladda ner protokollet och använda det i kundgenomgången så inga missförstånd uppstår med kund och så att inga fler kundklagomål uppkommer.

[...]

Vid frågan vad Mikael behöver för stöd från företaget och cheferna så svarar han inget – så inget mer tillkommer i handlingsplanen.

Den 1 november 2017, dvs. ungefär 14 dagar efter mötet och mejlet bl.a. om att Mikael Norberg skulle besöka kontoret minst en gång i veckan, utspann sig följande mejlkonversation.

Karl Åsberg (med kopia till platschefen Anders Hansson och en person till):

Hej Mikael,

Hoppas allt är bra med dig. Under vårt avstämningsmöte 18/10 kom vi överens om att du skulle komma upp till kontoret minst en gång i veckan som ett led i att stärka vår relation samt kunna interagera med andra kollegor. Jag har inte observerat att du varit här någon gång hittills under v 43 eller v 44. Har du varit här och vi bara gått om varandra?

Önskar dig en fortsatt trevlig dag!

Mikael Norberg (med kopia till platschefen Anders Hansson och en person till):

Hej alla vänliga arbetskollegor.

Om platschefen har något ärende till mig så går det bra att han kontaktar mig själv. Inga omvägar tack.

Mvh

Mikael Norberg

Mikael Norberg har i förhör inte hävdat att han besökt kontoret sedan den 18 oktober 2017 till dess han hemförlovades den 6 november 2017, utan menat att han inte kan säga om han var på kontoret under den tiden.

Hösten 2017 hade bolaget övergått till månadsrapporter i stället för veckorapporter. Den 31 oktober 2017 påminde Karl Åsberg per mejl Mikael Norberg och övriga besiktningstekniker om att lämna in månadsrapport för oktober 2017 senast fredagen den 3 november 2017. Mikael Norberg svarade inte på mejlet. Enligt Karl Åsberg fick han ingen månadsrapport alls från Mikael

Norberg i november 2017, vilket han kontrollerat med bolagets it-avdelning. Enligt Mikael Norberg har han för sig att han sände in månadsrapporten.

Mikael Norberg tog inte med sig någon av de tre skriftliga erinringarna han fick del av vid möten och han ville inte heller skriva under någon av dem.

Mikael Norbergs uppgifter

Mikael Norberg har vid förhör uppgett bl.a. följande.

Han har inte vägrat att göra någonting. De chefer han haft före Andreas Rihov och Karl Åsberg har inte gett honom någon tillsägelse utan han fick arbeta som han alltid hade gjort. Med de nya cheferna blev det allteftersom hårdare krav på att till punkt och pricka följa rutiner och rapportera. Han tyckte att de nya cheferna letade fel och då är det naturligt att bli stressad.

Vid tidpunkten för erinran vid mötet den 5 januari 2015 hade han redan lämnat in veckorapporter, men för sent. Därför var det som stod i erinran inte helt sant. Det var anledningen till att han inte tog den erinran med sig. Bolaget ”gav” honom inte en erinran vid mötet den 20 mars 2017; han fick den nämligen inte i handen utan bolagets representanter läste bara upp den för honom och lade den sedan på ett bord. Han trodde att erinringarna inte skulle vara något problem bara han försökte bättra sig. Efter varje erinran bättrade han sig successivt.

Han svarade inte i telefon och läste inte mejl när han besiktigade. Han har prioriterat att göra klart alla besiktningsrapporter för att sedan svara på mejl. Han kan ha glömt eller missat att svara på något mejl. Ibland, men inte alltid, var det ont om tid för att svara på mejl.

Han vet att mejl ska besvaras om det finns någon fråga i mejlet. Är det mycket text i ett mejl kan han missa frågor. Har han redan svarat på en viss fråga eller gjort något tycker han inte att han behöver göra det igen.

Han trodde att han redan hade svarat ”Däckia Farsta”; att det bara stod ”Däck Farsta” var en felskrivning som han upptäckte först i efterhand.

De formulär som Karl Åsberg efterfrågade hade han redan lämnat till rätt person och han tyckte att det var enklast att Karl Åsberg vände sig till denne om han ville ha kopior.

Det kan nog ha tagit en eller ett par veckor innan han hämtade sin nya telefon.

Han måste ha missat att ta en del fotografier till besiktningsprotokollen.

Han hälsar första gången han möter en person vid ett besök på kontoret, inte varje gång han träffar personen under besöket. Det är riktigt att han sade till Karl Åsberg att han tyckte att det denne gjort var oförlåtligt. Han tyckte att de gick på för hårt med en erinran när han försökte bättra sig.

Rättsliga utgångspunkter

Det är arbetsgivaren som i kraft av sin arbetsledningsrätt bestämmer vilket arbete som ska utföras och hur det ska utföras. Arbetsdomstolen har i sin praxis sett allvarligt på arbetsvägran och uttalat att en arbetstagare som vägrar utföra arbete som arbetsgivaren begär anses i princip allvarligt åsidosätta sina förpliktelser i anställningen. Vid bedömningen av om arbetsvägran utgör saklig grund för uppsägning eller avskedande ska dock omständigheterna i det enskilda fallet beaktas. Om arbetstagarens arbetsvägran framstår som ett uttryck för en allmän ovilja att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar, lär det enligt Arbetsdomstolens praxis finnas skäl för att skilja arbetstagaren från anställningen (AD 1978 nr 6).

Av förarbetena till anställningsskyddslagen (prop. 1973:129 s. 125) framgår det vidare att bedömningen av om av arbetsgivaren anförda personliga skäl utgör saklig grund för uppsägning eller inte ska inriktas inte så mycket på vad som har förekommit i det enskilda fallet utan i stället på vilka slutsatser som kan dras avseende arbetstagarens lämplighet för arbetet framöver. Det är alltså en prognos som ska göras.

Vilka krav som kan ställas på att en arbetsgivare före en uppsägning eller ett avskedande ska varna arbetstagaren och erinra om att denne genom sitt handlande riskerar sin anställning är beroende av vad arbetstagaren låtit komma sig till last. Särskilt stränga krav på sådant ställs inte om arbetstagaren på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet och arbetsgivaren inte gett arbetstagaren anledning att anta att arbetsgivaren accepterar arbetstagarens beteende (AD 2002 nr 58).

I praxis har även ansetts att det är av betydelse för bedömningen hur arbetstagaren handlat efter det att arbetsvägran vidtagits. Har arbetstagaren t.ex. återgått i arbete och sedan fortsatt att arbeta utan anmärkning under en tid innan arbetsgivaren skiljer honom från arbetet, kan detta beaktas (AD 1999 nr 102 och AD 1983 nr 24).

Arbetsdomstolens bedömning

Mikael Norbergs arbete som besiktningstekniker har inneburit att han har arbetat på distans från arbetsledningen under självständiga former. En sådan typ av självständigt arbete innebär att arbetstagaren fått ett särskilt förtroende, med vilket också följer ett särskilt ansvar avseende kommunikationen med arbetsgivaren (AD 2017 nr 3). I Mikael Norbergs fall innebär detta särskilda förtroende ett särskilt ansvar bl.a. för att, enligt bolagets instruktioner, inställa sig på kontoret, kommunicera med sin närmaste chef och i rätt tid lämna in rapporter. Arbetsdomstolen väljer att först bedöma hur Mikael Norberg har skött det.

Utredningen visar enligt Arbetsdomstolens mening sammanfattningsvis

- att Mikael Norberg 2014, trots upprepade påminnelser, inte i tid lämnat in föreskrivna veckorapporter,

- att Mikael Norberg, i enlighet med Karl Åsbergs uppgifter som inte direkt motsagts, inte lämnat in en föreskriven månadsrapport för oktober 2017,
- att Mikael Norberg vid ett stort antal tillfällen och under en längre tidsperiod inte svarat på meddelanden och frågor från sin närmaste chef trots tre erinringar i frågan (skriftligen och muntligen den 22 november 2016 och den 20 mars 2017 samt muntligen den 18 oktober 2017 med efterföljande skriftlig bekräftelse ett par dagar senare),
- att Mikael Norberg vid åtminstone fyra tillfällen – den 4 april 2017, vid mejlkonversationen den 16 och 17 maj 2017, den 31 augusti 2017 och den 1 november 2017 – varit respektlös eller visat missnöje mot sin närmaste chef och inte svarat på frågor eller gjort som chefen bett, och
- att Mikael Norberg inte följt bolagets uppmaning den 18 oktober 2017 att minst en gång i veckan besöka bolagets kontor.

Unionen har inte gjort gällande att Mikael Norbergs agerande berott på sjukdom. Utredningen, bl.a. förhöret med Mikael Norberg, visar att Mikael Norberg i vart fall efter erinran den 22 november 2016 förstått vad bolaget krävde av honom i fråga om kommunikation med sin närmaste chef. Att andra hos bolaget inte till fullo kan ha levt upp till bolagets mejlpolicy och att de chefer Mikael Norberg hade före 2014 kan ha tolererat mer än vad senare chefer gjorde saknar vid sådant förhållande i sig betydelse för bedömningen.

Enligt Unionen har Mikael Norberg som person sociala och kommunikativa begränsningar. Det är enligt Arbetsdomstolens mening möjligt att Mikael Norberg på grund av sådana begränsningar eller av annan orsak inte uppfattat någon fråga eller begäran på det sätt den närmaste chefen avsett. Arbetsdomstolen kan emellertid konstatera att flera av de aktuella mejlen varit förhållandevis korta och innehållit en tydlig begäran eller uppmaning, t.ex. Karl Åsbergs mejl den 21 februari, den 2 och 16 mars, den 31 augusti och den 1 november 2017. Mikael Norberg kan inte rimligen ha missförstått innebörden av dessa meddelanden. Den förklaring han lämnat i förhör till att han inte besvarat vissa mejl har gått ut på att han glömt eller missat att göra det, inte att han skulle ha missförstått meddelandenas innebörd.

Arbetsdomstolen betvivlar inte att Mikael Norberg känt sig övervakad och granskad samt stressad. De frågor och uppmaningar som ställts till Mikael Norberg har dock varit klart arbetsrelaterade. De framstår inte heller som trakasserande, småaktiga eller överdrivna utan som relevanta och har ibland till och med innehållit förklaringar om relevansen. Det är vidare svårt att se hur bolaget skulle ha kunnat komma till rätta med att Mikael Norberg inte svarat på kontaktförsök annat än med nya kontaktförsök och till slut erinringar och därefter en uppmaning att mer regelbundet besöka kontoret. De erinringar som Mikael Norberg fått framstår inte som obefogade eller trakasserande. Arbetsdomstolen godtar att Mikael Norbergs otrevliga uppträdande mot Karl Åsberg när denne försökte prata med honom den 4 april 2017 åtminstone delvis kan ha sin förklaring i den stress Mikael Norberg kan ha känt.

Unionen har gjort gällande att Mikael Norberg har svårt för att ställa om rutiner. Arbetsdomstolen kan konstatera att Mikael Norberg haft närmare ett år på sig från den första erinran till uppsägningen att ställa om och börja kommunicera med sin närmaste chef på det sätt denne anvisat i enlighet med den mejl-policy som bolaget haft sedan 2010. Omställningssvårigheter kan vidare inte rimligen vara en förklaring till eller ursäkt för att Mikael Norberg varit respektlös och visat missnöje mot sin närmaste chef.

Redan de brister i kommunikationen med sin närmaste chef som Mikael Norberg uppvisat under en längre tid fram till att han hemförlovades är, enligt Arbetsdomstolens mening, av sådan art och omfattning att bolaget inte ska behöva tåla dem, ens av någon som varit anställd i numera 27 år. Avgörande för frågan om det finns saklig grund för uppsägningen på grund av den bristande kommunikationen är då om omständigheterna är sådana att det finns anledning att anta Mikael Norberg av egen kraft eller genom omplacering eller någon annan skälig åtgärd inom rimlig tid skulle komma att kommunicera som bolaget krävt och har rätt att kräva.

Bristerna gäller en grundläggande vilja eller förmåga att på begäran höra av sig och att svara på eller göra det som efterfrågas av den närmaste chefen. Det är något som Mikael Norberg, liksom de allra flesta andra, vet att och hur man ska göra. De tre erinringarna om kommunikationen har inte hjälpt eller åtminstone inte haft bestående effekt. Trots den muntliga erinran den 18 oktober 2017, som följdes upp med ett mejl ett par dagar senare, svarade Mikael Norberg bara ett par veckor därefter inte när Karl Åsberg på ett vänligt sätt ställde en fråga för att följa upp det som hade bestämts vid mötet. I stället svarade han på ett respektlöst sätt som visade att han inte önskade ha kontakt med sin närmaste chef. Därefter lät han bli att lämna in en månadsrapport till Karl Åsberg. Mikael Norberg följde inte heller bolagets direktiv i erinran om att besöka kontoret. Syftet med direktivet var enligt vad som angavs att Mikael Norberg skulle bygga relationer med bl.a. sina chefer. Ett sådant direktiv förefaller adekvat för att komma till rätta med någon som det annars är svårt att få efterfrågade svar från eller över huvud taget kontakt med. Redan av förhöret med Mikael Norberg framgår att han inte genast utan bara successivt bättrat sig i fråga om andra brister än kommunikation som han fått erinringar för. Mikael Norberg tog inte efter påminnelsen den 23 november 2016 med sig handdatorn vid besiktningarna, vilket Karl Åsberg kunde notera i början av februari 2017, då det bestämdes att Mikael Norberg skulle få en smidigare enhet att ha med sig vid besiktningarna för att fotografera och notera med, vilken han – trots upprepade påminnelser – inte hämtade förrän efter en eller ett par veckor. Särskilt betänkligt är att Mikael Norberg, trots att han då hade fått den smidigare enheten, inte såg till att de besiktningsprotokoll han upprättade veckan efter erinran den 20 mars 2017 innehöll alla föreskrivna fotografier eller åtminstone försökte förklara för bolaget varför han inte hade fått med alla fotografier. Sammantaget har det av utredningen, enligt Arbetsdomstolens mening, framkommit att Mikael Norberg visat en allmän ovilja – eller en allmän oförmåga som bolaget inte behövt acceptera – att rätta sig efter bolagets direktiv

och att bristerna i kommunikationen till största delen bara är ett uttryck för det. Att Mikael Norberg av egen kraft skulle rätta till bristerna i kommunikationen förefaller avlägset, dvs. är inte antagligt.

De problem bolaget upplevde med Mikael Norbergs kommunikation hade enligt Unionen kunnat till stor del avhjälpas om bolaget hade anpassat sig till Mikael Norbergs begränsningar och vidtagit förhållandevis enkla stödåtgärder, t.ex. genom att kommunicera tydligare. Arbetsdomstolen har redan konstaterat att flera av de aktuella mejlen varit korta och tydliga. Erinringarna om att svara på meddelanden har lämnats både muntligen och skriftligen, även om Mikael Norberg valde att inte ta med sig handlingarna. Bolaget gav Mikael Norberg direktiv om att komma oftare till kontoret för att bygga relationer med sina chefer, men det direktivet följde inte Mikael Norberg. Vidare framgår det av utredningen, bl.a. förhöret med Mikael Norberg, att bolaget frågat Mikael Norberg om bolaget kunde hjälpa honom på något sätt, men att han sagt att det inte behövdes. Av utredningen framgår också att bolaget åtminstone inför erinringarna under 2017 kontaktat Unionenklubben och att Mikael Norberg, enligt egna uppgifter i förhör, inte då ansåg att han behövde klubbens hjälp. Att bolaget i det läget inte erbjudit mer konkret hjälp, t.ex. kontakt med företagshälsovården eller en kollega som stödperson, kan bolaget inte kritiseras för. Det är också svårt att föreställa sig vilken hjälp från företagshälsovården eller en stödperson som hade kunnat få Mikael Norberg att göra något så enkelt som att svara på det som efterfrågas av den närmaste chefen. Unionen har i vart fall inte presenterat någon utredning om vad som skulle ha kunnat hjälpa, annat än att Mikael Norberg i sitt förhör sagt att han tycker att det går bra att arbeta efter att avstängningen upphört och han fått tydliga skriftliga arbetsinstruktioner samt en kollega som stödperson som han kan kontakta. Det är Arbetsdomstolens slutsats att det inte finns anledning att anta att bristerna i kommunikationen bestående kunnat avhjälpas med stödåtgärder. Det gäller även om det i dag – efter upprepade varningar och tillsägelser under ungefär ett års tid, uppsägning, hemförlovning och avstängning under ungefär ett halvår – fungerar något bättre, vilket arbetsgivarparterna vidgått.

Arbetsdomstolen konstaterar att Mikael Norberg allvarligt brustit i kommunikationen med två olika chefer som han arbetat på distans i förhållande till. Därför är det inte antagligt att ett byte till en ny chef eller till andra arbetsuppgifter på distans i förhållande till sin chef skulle ha åtgärdat bristerna. Parterna är ense om att de vid uppsägningen lediga befattningarna hos bolaget som skulle kunna vara aktuella för Mikael Norberg samtliga innebar arbete på distans i förhållande till arbetsledningen på motsvarande sätt som Mikael Norbergs arbete som besiktningstekniker. Av dessa anledningar har bolaget inte brutit mot sin omplaceringsskyldighet.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis till slutsatsen att bolaget haft saklig grund för uppsägningen. Därför ska Unionens yrkanden om ogiltigförklaring av uppsägningen och allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningskyddslagen avslås.

Har bolaget haft särskilda skäl för avstängningen?

Sedan det uppkommit en tvist om en uppsägnings giltighet får den uppsagde arbetstagaren inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Detta framgår av 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Parterna är överens om att bolaget under tvistetiden har stängt av Mikael Norberg från arbetet under perioden den 25 januari 2018–25 maj 2018 på grund av de omständigheter som hade föranlett uppsägningen. Enligt Unionen har avstängningen skett i strid med avstängningsförbudet i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det funnits särskilda skäl för avstängningen, eftersom Mikael Norberg har visat en ovilja att rätta sig efter bolagets anvisningar avseende centrala arbetsuppgifter och då det var mer eller mindre uppenbart att det fanns saklig grund för uppsägningen.

Vid tidpunkten för avstängningen var det, såsom framgår av Arbetsdomstolens interimistiska beslut, inte mer eller mindre uppenbart att det fanns saklig grund för uppsägningen. Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att Mikael Norberg visat en allmän ovilja – eller en allmän oförmåga som bolaget inte behövt acceptera – att följa bolagets anvisningar. Det har dock, enligt Arbetsdomstolens bedömning, inte framkommit att Mikael Norbergs agerande lett till så svåra störningar i bolagets verksamhet att det funnits särskilda skäl för avstängning. Den bedömningen innebär att bolaget ska betala allmänt skadestånd till Mikael Norberg för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen bestämmer skadeståndsbeloppet till det som yrkats, 30 000 kr.

Rättegångskostnader

Unionen har förlorat i fråga om uppsägningen men vunnit avseende avstängningen. Arbetsdomstolen finner, med hänsyn till hur stor del Unionen har förlorat i målet, det skäligt att Unionen ska ersätta arbetsgivarsidan för tre fjärdedelar av dess rättegångskostnader. Almega Tjänsteföretagen har begärt ersättning med 294 000 kr för ombudsarvode, vilket är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens yrkanden om ogiltigförklaring av uppsägningen och allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen.
2. Anticimex Aktiebolag ska till Mikael Norberg betala allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 15 mars 2018 till dess betalning sker.

3. Unionen ska ersätta Almega Tjänsteföretagen för rättegångskostnader med 220 500 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Susanne Sundberg, Christer Måhl, Åsa Kjellberg Kahn, Johanna Torstensson, Håkan Löfgren (skiljaktig) och Ingemar Hamskär (skiljaktig).

Rättssekreterare: Sofia Rasmusson

Ledamöterna Håkan Löfgrens och Ingemar Hamskärs skiljaktiga mening

I likhet med majoriteten anser vi att besiktningstekniker Mikael Norberg vid upprepade tillfällen inte uppfyllt sina skyldigheter i anställningen. Det är särskilt tydligt att så varit fallet från och med slutet av 2016 fram till att varsel om uppsägning på grund av personliga skäl aktualiserades senhösten 2017. Mikael Norberg hade då varit anställd hos Anticimex i cirka 26 år varav de sista 12 åren som besiktningstekniker. Inget annat har framkommit i målet än att bolaget under den övervägande delen av hans långa anställningstid sett honom som en god medarbetare och duktig besiktningstekniker med både styrkor och kompetenser. Det torde heller inte varit okänt för bolaget, när det skar sig mellan Mikael Norberg och hans närmaste chefer, att han hade kommunikationsproblem med sig ”i bagaget”.

Mot bakgrund av bolagets storlek och Mikael Norbergs långa anställningstid har bolaget enligt vår mening ett långtgående ansvar för att med mindre ingripande åtgärder än en uppsägning försöka lösa den uppkomna situationen. En uppsägning är normalt den sista åtgärden en arbetsgivare kan vidta när alla andra rimliga vägar är uttömda. Ett lagkrav som typiskt sett sträcker sig längre för ett stort bolag av Anticimex storlek än för ett litet företag. Det är enligt vår mening förstäeligt att de förändringar och nya krav i anställningen som tillkom i huvudsak from hösten 2016 framkallade en stor stress hos en person som Mikael Norberg, van vid att sedan lång tid arbeta självständigt som besiktningstekniker med glesa besök på kontoret. Den uppkomna situationen från och med hösten 2016, som mer torde böttna i Mikael Norbergs kommunikativa och sociala begränsningar än i en direkt ovilja att följa bolagets direktiv borde således enligt vår mening ha försökts löst på annat sätt än genom erinringar, varningar och därefter slutligen uppsägning på grund av personliga skäl.

Det är viktigt att understryka att Mikael Norberg ostridigt har förbättrat sig när det gäller vad bolaget lagt honom till last i vissa avseenden efter uppmaningar från hans arbetsledare dvs. hans prognos har förbättrats efter hand. Av Petra Västerlunds uppgifter framgår att även Mikael Norbergs kollegor upplevt en förbättring vad gäller hans sociala egenskaper. Den fråga som tvisten väcker är i vilken utsträckning en arbetsgivare ska behöva vidta extra insatser för att komma tillrätta med problem hos en arbetstagare som inför förändringar och nya krav inte betar sig på samma sätt och kanske inte har samma förutsättningar som övriga på en arbetsplats. Enligt vår uppfattning har bolaget i detta fall inte uttömt alla möjligheter för att komma tillrätta med de problem man åberopat som grund för att säga upp Mikael Norberg från hans anställning. Bolaget borde ha kunnat vidta ytterligare åtgärder i form av t.ex. tydligare instruktioner/kommunikation och tagit stöd från företagshälsovården. Det senare då det också är fråga om en arbetsmiljöfråga och därmed ett arbete som

bör ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar att bedriva. En näraliggande åtgärd från hans närmaste chef hade varit att vid fler tillfällen följt med Mikael Norberg på besiktningar för att bl.a. skapat en mer förtrolig relation med honom. Samtidigt som eventuella brister i samband med besiktningarna naturligt hade kunna rättas till.

Utredningen har alltså inte övertygat oss om att bolaget uttömt alla möjligheter för att komma tillrätta med problemen. Det har därmed inte funnits saklig grund för uppsägningen. Vi anser alltså att uppsägningen ska ogiltigförklaras och att Mikael Norberg av bolaget ska få allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen.

I övrigt, dvs. vad gäller avstängningen och rättegångskostnadernas storlek och fördelning med den utgång majoriteten kommit fram till, är vi ense med majoriteten.

januari 19 s 18

AD 2019 nr 2

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2019-01-16
Stockholm

Dom nr 3/19
Mål nr A 47/17

KÄRANDE

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

SVARANDE

1. Svenska Flygbranschen, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden,
195 87 Stockholm
Ombud för båda: chefsjuristen Jan Bergman och arbetsrättsjuristen Tina Nordenbrink, Transportföretagen TF AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

brott mot förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen och kollektivavtal

Bakgrund

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS) och Svensk Pilotförening (SPF) har träffat ett kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren för piloter hos SAS (pilotavtalet). SAS är medlem i Svenska Flygbranschen.

SAS hyr ibland in flygplan med besättning, s.k. wet lease in (i fortsättningen bara wet lease).

I 38 § första och andra stycket medbestämmandelagen finns följande bestämmelser.

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. [...]

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita arbetstagare enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

I pilotavtalet fanns under den tid som är aktuell i målet följande bestämmelse.

§ 21 Inhyrning av andra flygbolag

SAS kan hyra in externa flygbolag vid plötsligt uppkomna störningar i trafik-
avvecklingen på ad hoc-basis och utan föregående förhandling.

SAS kan – efter förhandling enligt MBL – hyra in externa flygbolag med följande
begränsningar:

[...]

SAS och SPF är överens om att § 21 första stycket i pilotavtalet innebär att
SAS kan besluta om sådan inhyrning som avses i stycket utan föregående
förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen, dvs. att bestämmelsen innebär
ett undantag från förhandlingsskyldigheten.

Före den 23 mars 2016 beslutade SAS om inhyrning från flygbolaget Air
Nostrum avseende ett flygplan med besättning under tiden den 16 mars–13 maj
2016, med möjlighet till förlängning till den 15 augusti 2016, och ett flygplan
med besättning under tiden den 28 mars–22 april 2016. Före den 23 mars 2016
hade SAS också träffat avtal med flygbolaget DAT om att DAT skulle med
kort varsel tillhandahålla flygplan med besättning till SAS. Sådant tillhanda-
hållande förekom alla 20 dagar under perioden den 28 mars–16 april 2016.
Under vintern 2015/2016 hade SAS även gjort andra inhyrningar av flygplan
med besättningar, bl.a. från flygbolaget CityJet. Inhyrningarna hade inte före-
gått av förhandling med SPF som påkallats av SAS.

SPF och SCCA/Unionen påkallade förhandling med SAS som hölls den
23 mars och 12 maj 2016. Vid förhandlingstillfället den 23 mars 2016 redo-
gjorde SAS för sitt wet lease-program, dvs. alla wet lease-operatörer som SAS
hade anlitat, däribland flygbolagen CityJet, Air Nostrum och DAT. Det av SAS
och SPF underskrivna protokollet från förhandlingen innehåller följande.

Protokoll

MBL § 38-förhandling

[...]

1 Bakgrund

Förhandlingen har påkallats av SCCA/Unionen och SPF avseende SAS
användande av Wetlease samt begäran om skadestånd för utebliven förhandling
avseende City Jet.

2 Genomgång av Wetlease

SAS beklagar det inträffade. Föreningarna skall komma in mycket tidigare i processen. Det är en rutin som inte fungerat som den skall och vi ser över den och vi kommer att uppfylla våra förhandlingsskyldigheter framöver. SAS medger fel och kommer att betala skadestånd till SPF och SCCA/Unionen med 40 000 SEK till vardera föreningen.

Mikael Wångdahl redogjorde för SAS wetlease och vilka krav som ställs på SAS wetleaseoperatörer [...].

[...]

Förhandlingen ajourneras

2016-05-12.

Förhandlingen återupptas.

[...]

Föreningarna har tidigare fört fram krav om skadestånd för att SAS inte förhandlat enligt MBL 38 § vid inhyrning av kapacitet.

SAS medger att man i avseendet informations och förhandlingsskyldighet i frågan inte levt upp till sitt åtagande, något som SAS framöver kommer att ändra på. Arbetsgivaren anser att det viktigaste är att inrikta sig på själva sakfrågan.
[...]

[...]

Med detta sagt görs ett undantag i detta ärende och 40 000 SEK kommer utbetalas till SPF och SCCA/Unionen.

Skadeståndet är en engångsutbetalning som ej är prejudicerande och utbetalas efter att förevarande protokoll har blivit justerat av samtliga parter.

3 Avslutning

[...]

SAS har i och med dagens MBL redogjort för alla våra wet leaseoperatörer och fullgjort vår MBL-skyldighet. SAS ska se till att de gör detta riktigt framöver. SAS beklagar hur det blivit denna gång och kommer att förhandla enligt MBL § 38 framöver.

Arbetstagarorganisationerna kommer att inkomma med en förhandlingsframställan om de anser att SAS inte har förhandlat något bolag. Arbetstagarorganisationerna skall då redovisa vad de grundar detta på.

Förhandlingen avslutas.

Protokollet fick sin slutliga utformning efter att SPF i mejl den 20 maj 2016 hade framfört följande synpunkter till SAS på ett protokollsutkast.

1. Det ska framgå att det här är en MBL § 38-förhandling. Det gör det inte.
2. Det framgår inte heller att den här förhandlingen bara avser CityJet. Det ska det göra och det var vi överens om på förhandlingen.

[...]

SAS har betalat 40 000 kr till SPF i enlighet med vad som anges i protokollet.

Den 28 maj 2016 påkallade SPF tvisteförhandling hos SAS angående brott mot 38 § medbestämmandelagen och § 21 i pilotavtalet avseende bl.a. inhyrning från flygbolagen Air Nostrum och DAT.

Tvisten

Parterna tvistar om inhyrningen från flygbolaget DAT varit undantagen från förhandlingsskyldighet enligt § 21 första stycket i pilotavtalet och om SAS på grund av vad som förekom vid förhandlingstillfället den 12 maj 2016 och den efterföljande betalningen av 40 000 kr till SPF har fullgjort sin skyldighet att betala allmänt skadestånd avseende uteblivna förhandlingar med SPF inför besluten om inhyrningarna från flygbolagen Air Nostrum och, i förekommande fall, DAT.

Tvisten har inte kunnat lösas vid förhandlingar mellan parterna.

Yrkanden

SPF har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SAS att till SPF betala allmänt skadestånd för brott mot 38 § medbestämmandelagen och brott mot § 21 i pilotavtalet med 100 000 kr, varav 50 000 kr avser inhyrningarna från flygbolaget Air Nostrum och 50 000 kr avser inhyrningen från flygbolaget DAT, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 juni 2017) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena och inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats. Enligt arbetsgivarparterna ska ett eventuellt allmänt skadestånd jämkas, i första hand till noll.

SPF och SAS har yrkat ersättning för rättegångskostnader. SPF har riktat sitt yrkande om ersättning för rättegångskostnader enbart mot SAS.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar som tidigare nämnts dels om inhyrningen från flygbolaget DAT varit undantagen från förhandlingsskyldighet enligt § 21 första stycket i pilotavtalet, dels om SAS på grund av vad som förekom vid förhandlingstillfället den 12 maj 2016 och den efterföljande betalningen av 40 000 kr till SPF har fullgjort sin skyldighet att betala allmänt skadestånd avseende uteblivna förhandlingar med SPF inför beslutet om inhyrningarna från flygbolagen Air Nostrum och, i förekommande fall, DAT.

Arbetsdomstolen prövar först om inhyrningen från flygbolaget DAT har omfattats av SAS förhandlingsskyldighet. Därefter prövar domstolen om SAS har fullgjort sin skyldighet att betala allmänt skadestånd.

Inhyrningen från flygbolaget DAT

Det är ostridigt att SAS hyrt in flygplan med besättning från flygbolaget DAT under perioden den 28 mars–16 april 2016 på grund av plötsligt uppkomna störningar i trafikavvecklingen och att SAS inte förhandlat med SPF inför beslutet om den inhyrningen. SAS har dock gjort gällande att det inte funnits någon förhandlingsskyldighet inför den inhyrningen, eftersom det var fråga om en sådan inhyrning på ad hoc-basis som undantagits från förhandlingsskyldigheten i § 21 första stycket i pilotavtalet. Enligt SPF har inhyrningen inte omfattats av undantaget i § 21 första stycket i pilotavtalet, eftersom SAS när inhyrningsperioden började kände till att inhyrningen skulle vara mer än fem på varandra följande kalenderdagar. SAS har inte ifrågasatt vad SPF gjort gällande om SAS kännedom om inhyrningens längd.

Fråga är alltså om det, för att undantaget från förhandlingsskyldigheten vid inhyrning på ad hoc-basis i § 21 första stycket i pilotavtalet ska vara tillämpligt, krävs att inhyrningen inte ska pågå längre tid än fem på varandra följande kalenderdagar.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det i den omtvistade bestämmelsen inte står något om inhyrningens längd. Enligt Arbetsdomstolens mening ger bestämmelsens ordalydelse därför ett starkt stöd för SAS tolkning, att det inte är längden på inhyrningen som avgör om undantaget från förhandlingsskyldigheten är tillämpligt utan att det avgörande är att det är fråga om en plötsligt uppkommen störning i trafikavvecklingen som SAS inte kunnat planera för i förväg och som därför gör att inhyrning behövs med kort varsel.

SPF har emellertid gjort gällande att bestämmelsen i § 21 första stycket i pilotavtalet, som gäller inhyrning ”på ad hoc-basis”, ska ses i belysning av SAS manual för hantering av olika praktiska flygfrågor och regelverk OMP (Operation Management Procedures) och Transportstyrelsens tillämpningsföreskrifter, i vilka ad hoc-agreement respektive inhyrningsbehov av omedelbar, oförutsedd och brådskande karaktär definieras som inhyrning under en period som inte överstiger fem på varandra följande dagar. SPF har vidare gjort gällande att

femdagarsregeln har tillämpats av SAS och SPF historiskt sett och att avtalsparterna med § 21 första stycket i pilotavtalet inte avsåg att ändra något i förhållande till tidigare kollektivavtal.

SAS har på sin sida gjort gällande att definitionerna i SAS OMP och Transportstyrelsens föreskrifter inte har något att göra med skrivningen om ad hoc i pilotavtalet, som enligt SAS bara innebär just att störningen ska vara plötsligt uppkommen. Enligt SAS är det fråga om helt skilda regelverk. OMP återspeglar SAS skyldigheter när det gäller flygsäkerhet och myndighetskontroll och därmed bl.a. Transportstyrelsens föreskrifter. Det är ett dokument som krävs för att SAS ska få tillstånd att bedriva sin verksamhet, medan förhandlings-skyldigheten och det fackliga inflytandet samt andra arbetsrättsliga frågor regleras i pilotavtalet. Enligt SAS har SAS och SPF inte tillämpat kollektivavtalsregler om inhyrning utifrån vad som anges i SAS OMP och Transportstyrelsens föreskrifter.

Såvitt framkommit har det inte i kollektivavtal mellan SAS och SPF funnits uttryckliga bestämmelser om att inhyrningens längd har betydelse för SAS förhandlingsskyldighet, annat än att det i en överenskommelse från 1986 talades om ”enstaka flygningar” respektive ”en serie av flygningar”. Utredningen visar att det var först genom ändringar 2012 i kollektivavtalet gröne bok som SAS fick möjlighet att vid hastigt uppkomna trafikstörningar göra inhyrning utan att först förhandla utan krav på att inhyrningen skulle göras från ett flygbolag på en gemensamt godkänd förteckning. Vid ändringarna 2012 infördes en bestämmelse med följande ordalydelse. ”Inhyrning av externa flygbolag (Wetlease) för hastigt uppkomna trafikstörningar (ad-hoc) kan ske med flygbolag som SAS väljer utan föregående förhandling.” Det var såvitt framkommit första gången orden ad hoc/ad-hoc användes i avtalstexten. Ordalydelsen talar för att ad hoc/ad-hoc är definierat som inhyrning av externa flygbolag (Wetlease) för hastigt uppkomna trafikstörningar, dvs. en inhyrning som görs för att komma till rätta med en viss särskild trafikstörning, som ska ha uppkommit hastigt. Detta stämmer med den allmänspråkliga innebörden av ad hoc. Vad som förekom vid förhandlingarna inför 2012 års ändringar är inte närmare belyst i målet. Vid kollektivavtalsförhandlingarna 2015 gällde den bestämmelse som hade införts 2012.

Det är utrett att SAS i samband med kollektivavtalsförhandlingarna 2015 i ett tidigt skede upprättade och sedan visade för och översände till SPF en Powerpointpresentation med en bild där det som ett exempel på fall där SAS måste ha ad hoc-kapacitet nämns att oplanerat underhåll gör det nödvändigt att ta ett eller flera flygplan ur drift för en period om 1–3 månader. Ingen av de personer som var med vid förhandlingarna och har hörts har dock gjort gällande att inhyrning vid hastigt uppkomna trafikstörningar eller ad hoc diskuterades närmare då eller att SAS OMP, Transportstyrelsens föreskrifter eller en femdagarsregel skulle ha nämnts då. Det har inte heller framkommit att något sådant skulle ha diskuterats vid kollektivavtalsförhandlingarna 2016, som ägde rum efter SAS inhyrning från DAT. Någon gemensam partsavsikt av betydelse för tvistefrågan har således inte kunnat utrönas.

Av utredningen framgår att SAS före 2012 fick göra inhyrning vid trafikstörning utan föregående förhandling bara om den gjordes från ett flygbolag som fanns på en gemensamt godkänd förteckning. Det har framkommit att förteckningen med tiden kom att innehålla nästan bara flygbolag som inte längre var aktuella. Därför förhandlade SAS med SPF före 2012 oftast inför inhyrningar vid trafikstörningar. Sådana förhandlingar skedde via mejl enligt överenskommelse mellan de förhandlande parterna. Genom ändringarna 2012 fick SAS som nämnts möjlighet att vid hastigt uppkomna trafikstörningar göra inhyrning utan att först förhandla eller göra inhyrningen från ett flygbolag på en gemensamt godkänd förteckning. Ingen förhörsperson har, som domstolen uppfattat dem, hävdad att SAS efter 2012 års ändringar skulle ha förhandlat inför inhyrning vid hastigt uppkomna trafikstörningar. Före 2012 innehöll avtalstexten inte orden ad hoc/ad-hoc. Det kan därför sättas i fråga om en tillämpning av en femdagarsregel mellan SAS och SPF före 2012 över huvud taget kan ha betydelse för tolkningen av den omtvistade bestämmelsen i pilotavtalet. Ett par av SPF:s förhörspersoner har hävdad att SAS och SPF tillämpat en femdagarsregel, medan tillfrågade förhörspersoner på arbetsgivarsidan har förnekat det. Den skriftliga bevisningen ger inte stöd för att en sådan tillämpning funnits. Arbetsdomstolens slutsats är att det inte är utrett att det funnits någon praxis av betydelse för tolkningen av § 21 första stycket i pilotavtalet.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis fram till att inhyrningen från flygbolaget DAT omfattats av undantaget från förhandlingsskyldigheten i § 21 första stycket i pilotavtalet i enlighet med ordalydelsen av den bestämmelsen. SPF:s yrkande om 50 000 kr i allmänt skadestånd för utebliven förhandling inför inhyrningen från flygbolaget DAT kan därför inte bifallas.

Inhyrningarna från flygbolaget Air Nostrum

Det är ostridigt att SAS inte inför besluten om inhyrningarna från flygbolaget Air Nostrum fullgjort sin förhandlingsskyldighet gentemot SPF. SPF anser att det är ett brott mot både 38 § medbestämmandelagen och § 21 andra stycket i 2015 års pilotavtal, medan SAS anser att det är ett brott mot enbart lagbestämmelsen. Enligt SAS utgjorde § 21 andra stycket i 2015 års pilotavtal i fråga om förhandlingsskyldigheten bara en hänvisning till den skyldighet som finns enligt medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen, som noterar att SAS och SPF i detta mål verkar ha intagit rakt motsatta ståndpunkter mot de som hävdades i AD 1993 nr 123 i fråga om förhållandet mellan en tidigare bestämmelse om inhyrning av externa flygbolag i föregångaren till pilotavtalet och medbestämmandelagen, anser att det inte är nödvändigt att ta ställning till denna tvistefråga. Det räcker att konstatera att SAS i princip är skyldig att betala SPF allmänt skadestånd för brott mot förhandlingsskyldighet inför inhyrningarna från flygbolaget Air Nostrum.

SAS har emellertid hävdad att SAS redan fullgjort sin skyldighet att betala allmänt skadestånd genom att betala SPF 40 000 kr i ett för allt för alla de brott mot förhandlingsskyldigheten SAS redogjort för vid förhandlingen mellan SAS och SPF den 23 mars och 12 maj 2016. Enligt SPF har SAS inte betalat något allmänt skadestånd för brott mot förhandlingsskyldighet inför besluten om inhyrningarna från flygbolaget Air Nostrum; betalningen av 40 000 kr avsåg enligt SPF enbart inhyrning från flygbolaget CityJet.

Det är utrett att förhandlingen påkallats av arbetstagersidan och att SPF inte i förhandlingsframställan eller under förhandlingen krävde skadestånd annat än avseende inhyrning från flygbolaget CityJet. Protokollet från förhandlingen, som redovisats inledningsvis i domen, är inte helt klargörande. Det framgår att förhandlingen avser SAS användande av wet lease och begäran om skadestånd för utebliven förhandling avseende flygbolaget CityJet (punkt 1). Vidare framgår det att SAS medger fel och kommer att betala skadestånd till bl.a. SPF samt att SAS ansvarige för inhyrning redogjorde för SAS wet lease enligt en presentation som bilagts protokollet. Av presentationen framgår att SAS hade beslutat om och, i vissa fall, redan genomfört inhyrning från en rad olika flygbolag, bl.a. de två inhyrningarna under mars–maj 2016 från flygbolaget Air Nostrum. Förhandlingen ajournerades till den 12 maj 2016 och det noterades att bl.a. SPF tidigare hade fört fram krav om skadestånd för att SAS inte förhandlat enligt 38 § medbestämmandelagen vid inhyrning av kapacitet och att SAS medgav att SAS inte hade levt upp till sitt åtagande avseende förhandlingsskyldighet. Vidare framgår att 40 000 kr skulle komma att betalas till SPF och att skadeståndet var en engångsutbetalning som skulle ske efter att protokollet hade justerats. Det noterades att SAS i och med förhandlingen hade redogjort för alla wet lease-operatörer och fullgjort sin skyldighet enligt medbestämmandelagen samt att SAS framöver skulle förhandla enligt 38 § medbestämmandelagen. Avslutningsvis anges att arbetstagarorganisationerna kommer att inkomma med en förhandlingsframställan om de anser att SAS inte har förhandlat något bolag.

SPF har framhållit att förhandlingen bara gällde inhyrning från flygbolaget CityJet. Detta har SPF framfört som synpunkt på ett protokollsutkast från SAS (se citat inledningsvis i domen). Av punkt 1 i det av SPF justerade protokollet framgår emellertid att förhandling hade påkallats avseende både SAS användande av wet lease och utebliven förhandling avseende CityJet, och till protokollet har fogats en bilaga avseende SAS hela användande av wet lease. Förhandlingsframställan har inte presenterats i målet. Av den muntliga bevisningen om vad som förekom vid förhandlingen framgår vidare att anledningen till att förhandlingen ajournerades bl.a. var för att ge arbetstagarorganisationerna tid att gå igenom det som hade framkommit om SAS wet lease enligt bilagan till protokollet och att bilagan gicks igenom även vid det andra förhandlingstillfället. Arbetsdomstolen konstaterar att de förhandlande parterna faktiskt gick igenom all den inhyrning SAS hade beslutat om utan att först förhandla och fogade en bilaga om all inhyrning till protokollet. Därtill kommer skrivningen i det justerade protokollet om att SAS i och med förhandlingen redogjort för alla wet lease-operatörer och fullgjort sin skyldighet enligt medbestämmandelagen. SPF kan inte genom sina synpunkter på protokollsutkastet anses ha framfört till SAS att SPF uppfattat att det skadeståndsbelopp SAS avsåg att betala till SPF, och sedan betalade, enbart avsåg underlåtenhet att förhandla inför inhyrning från flygbolaget CityJet. Det har inte heller framkommit att SPF på något annat sätt skulle ha framfört det till SAS.

Arbetsdomstolen godtar uppgiften från SAS tidigare förhandlingschef Patrik Frank om att SAS avsåg att i ett för allt betala 40 000 kr i skadestånd för alla de brott mot förhandlingsskyldighet SAS redogjort för vid förhandlingen, enligt bilagan till protokollet. Enligt Arbetsdomstolens mening är omständigheterna sådana att SPF måste ha insett detta senast när protokollet justerades. Vid sådana förhållanden har SPF, som justerat protokollet och tagit emot betalningen, inte mer att kräva av SAS avseende utebliven förhandling inför inhyringarna från flygbolaget Air Nostrum.

Den gjorda bedömningen innebär att SPF:s skadeståndsyrkande ska avslås i sin helhet.

Rättegångskostnader

SPF har förlorat och ska därför betala SAS rättegångskostnader. SPF har vitsordat storleken av de rättegångskostnader SAS begärt ersättning för.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svensk Pilotförenings skadeståndsyrkande.
2. Svensk Pilotförening ska ersätta Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Swedens rättegångskostnader med 284 599 kr, varav 280 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Anna Heinstedt, Karl Olof Stenqvist, Cathrin Dalmo, Per Bardh och Bo Hallberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund

januari 19 s 28

AD 2019 nr 3

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2019-01-30
Stockholm

Dom nr 5/19
Mål nr B 63/18

KLAGANDE

Per Drape, 680726-1414, Tors väg 5 B, 754 40 Uppsala
Ombud: förbundsjuristen Jens Andersson, Ledarna, Box 12069,
102 22 Stockholm

MOTPART

Clarkson Platou (Sweden) AB, 556955-6607, Uppsala Castle, 752 37 Uppsala
Ombud: advokaten Carl-Fredrik Hedenström, Magnusson Advokatbyrå,
Box 7413, 103 91 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av avskedande

ÖVERKLAGAD DOM

Uppsala tingsrätts dom den 12 juni 2018 i mål nr T 5582-16

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

Bakgrund

Per Drape var anställd hos Clarkson Platou (Sweden) AB (bolaget) från den 14 januari 2014 till dess bolaget avskedade honom per den 5 maj 2016. Per Drape, som gjorde gällande att det inte funnits laglig grund för avskedandet eller saklig grund för uppsägning, väckte talan vid tingsrätten och yrkade allmänt och ekonomiskt skadestånd på sätt som framgår av tingsrättens dom.

Bolaget, som gjorde gällande att det på grund av arbetsvägran och illojalt beteende funnits laglig grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning, bestred yrkandena. Bolaget vitsordade att Per Drapes månadslön varit 135 000 kr och ränta från den 24 oktober 2016.

Tingsrätten ansåg att bolaget hade lyckats styrka att avskedandet varit lagligen grundat och avslag Per Drapes talan samt förpliktade honom att ersätta bolagets rättegångskostnader.

Per Drape har överklagat tingsrättens dom.

Yrkanden i Arbetsdomstolen

Per Drape har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla hans vid tingsrätten förda talan och befria honom från skyldigheten att ersätta bolaget för rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader där med 313 500 kr, varav 312 000 kr för ombudsarvode.

I fråga om ränteyrkandet avseende förstahandsyrkandet om ekonomiskt skadestånd med 2 160 000 kr har Per Drape förtydligat att ränta yrkades från den 24 oktober 2016 på det då förfallna beloppet 721 858 kr och därefter månadsvis per den siste varje månad enligt följande

- från den 31 oktober 2016 på 39 020 kr,
- från den 30 november 2016 på 151 200 kr,
- från den 31 december 2016 på 151 200 kr,
- från den 31 januari 2017 på 151 200 kr,
- från den 28 februari 2017 på 151 200 kr,
- från den 31 mars 2017 på 151 200 kr,
- från den 30 april 2017 på 151 200 kr,
- från den 31 maj 2017 på 135 000 kr,
- från den 30 juni 2017 på 135 000 kr,
- från den 31 juli 2017 på 135 000 kr, och
- från den 31 augusti 2017 på 86 922 kr.

Bolaget har bestritt Per Drapes ändringsyrkanden. Ränteberäkningen har vitsordats som skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har i Arbetsdomstolen åberopat samma grunder och utvecklat sin talan på i allt väsentligt samma sätt som vid tingsrätten. De har förklarat sig vara överens om att bolaget underrättade Per Drape om avskedande den 11 april 2016.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling sedan parterna beretts tillfälle att slutföra sin talan. Parterna har åberopat samma bevisning här som vid tingsrätten. Den muntliga bevisningen har lagts fram genom uppspelning av ljud- och bildupptagningar och, avseende vittnesförhören med Birger Nilsson och Bo Gustafsson, ljudupptagningar av förhören vid tingsrätten.

Domskäl

Inledning

Parterna tvistar om avskedandet av Per Drape har varit lagligen grundat.

Bolaget har gjort gällande att det funnits laglig grund för avskedandet, eftersom Per Drape genom arbetsvägran och illojalt beteende grovt har åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Enligt bolaget har detta skett genom att Per Drape, efter flertalet uppmaningar att han skulle arbeta från kontoret, vägrat att utföra något

som helst arbete. I vart fall har det enligt bolaget funnits saklig grund för uppsägning, eftersom Per Drape vägrat arbeta på samma plats som kontorschefen Torbjörn Helmfrid och även vägrat att acceptera någon form av rimlig uppgörelse.

Enligt Per Drape har han inte vid något tillfälle vägrat att utföra arbete eller att infinna sig på bolagets kontor. Han har vidare gjort gällande att det har funnits en överenskommelse om att han skulle arbeta hemifrån, vilket han också gjort, och att han infunnit sig på kontoret vid de tillfällen då han kallats dit.

Har det funnits skäl för att skilja Per Drape från anställningen?

Såsom tingsrätten redogjort för får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Arbetsgivaren har som utgångspunkt bevisbördan för de omständigheter som läggs arbetstagaren till last.

Olovlig frånvaro kan utgöra grund för avskedande, om arbetstagaren uteblir från arbetsplatsen och utan godtagbar anledning avhåller sig från arbete under en inte obetydlig tid. Även vägran att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar har i förarbetena till anställningsskyddslagen ansetts kunna utgöra saklig grund för uppsägning och har i Arbetsdomstolens praxis även godtagits som grund för avskedande om det inte har funnits omständigheter av sådant slag att det funnits anledning att se mindre allvarligt på arbetstagarens vägran att följa arbetsgivarens instruktioner. Om en arbetstagare uttryckt ovilja att gå tillbaka till arbetet och han eller hon – trots tillsägelser och varningar – vägrat att medverka i arbetsgivarens försök att hitta lösningar, kan det vara svårt att se andra realistiska handlingsätt för arbetsgivaren än att skilja arbetstagaren från anställningen. (Se t.ex. AD 2003 nr 50.)

Av utredningen framgår att Torbjörn Helmfrid åtminstone i praktiken har haft en i förhållande till Per Drape ledande ställning i bolaget och varit den av de båda som i administrativa frågor skött kontakten med bolagets moderbolag i London. Förutom att Torbjörn Helmfrid har varit den som kallat Per Drape till utvecklingssamtal och undertecknat mejl till honom med titeln ”VD” respektive ”MD” (managing director), så har han även i det inspelade samtalet mellan dem sagt till Per Drape att han är chef och att han bestämmer. Per Drape har därför enligt Arbetsdomstolens mening haft fog för att uppfatta Torbjörn Helmfrid som bolagets företrädare i fråga om arbetets bedrivande.

Det är ostridigt att Per Drape i princip inte arbetat från kontoret sedan före sommaren 2015, efter det att han den 26 mars 2015 skickade det mejl till Torbjörn Helmfrid, vilket enligt Per Drape styrker att de två haft en överenskommelse om att han skulle arbeta hemifrån. Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att formuleringen i mejlet talar för att det inte varit fråga om en överenskommelse, utan att det snarast verkar vara ett besked från Per Drapes sida. För detta talar även att mejlet innehåller en uttrycklig hänvisning till att Torbjörn Helmfrid kan välja att ta upp saken med moderbolaget i London. Vidare har Per Drape – mot bolagets bestridande och Torbjörn Helmfrids uppgifter – inte visat att han vid möten med Torbjörn Helmfrid den 26 juni och i slutet av september 2015

uttryckligen blivit tillsagd att arbeta hemifrån i stället för på kontoret. Däremot är det utrett att Torbjörn Helmfrid, sedan före sommaren 2015, känt till att Per Drape inte arbetat från kontoret.

Såvitt framkommit av återopade mejl, inspelningen från mötet mellan Torbjörn Helmfrid och Per Drape den 9 februari 2016 och förhöret med Torbjörn Helmfrid är inte annat utrett än att Per Drape kommit in till kontoret de gånger Torbjörn Helmfrid kallat honom dit och att Torbjörn Helmfrid inte beordrat honom att arbeta från kontoret. Arbetsdomstolen noterar särskilt att Torbjörn Helmfrid inte angav något om platsen för arbetet i det mejl den 28 januari 2016 där han påminde Per Drape om att hans arbetstider var kl. 08.30–17.00 måndag till fredag. Det har inte heller framkommit att Torbjörn Helmfrid har sagt åt Per Drape att arbeta med några särskilda arbetsuppgifter eller projekt som Per Drape har vägrat att utföra. Sammantaget ger den återopade bevisningen inte stöd för att Torbjörn Helmfrid beordrat Per Drape att arbeta från kontoret eller med arbetsuppgifter som Per Drape vägrat att utföra. Situationen har enligt Arbetsdomstolens mening varit sådan att Per Drape haft fog för att anse att bolaget, genom Torbjörn Helmfrid, åtminstone tolererade att han arbetade hemifrån i den utsträckning som skedde. Att Per Drape arbetat på det sätt som skedde till dess moderbolagets ledning i slutet av februari 2016 får anses ha tagit över arbetsledningen kan därför inte läggas honom till last.

Av utredningen för tiden från och med mötet mellan Per Drape, Torbjörn Helmfrid och moderbolagets representant John Beckwith i slutet av februari 2016 framgår följande.

Vare sig John Beckwith eller Torbjörn Helmfrid har berättat att Per Drape under mötet beordrades att arbeta från kontoret eller med några särskilda arbetsuppgifter. John Beckwith har berättat att Per Drape inte gavs några särskilda instruktioner vid mötet, utan att situationen var densamma som tidigare och att han skulle prata med Per Drape. Av Torbjörn Helmfrids uppgifter framgår att John Beckwith vid mötet underströk vikten av att arbeta och att det inte diskuterades någonting om att Per Drape kunde vara hemma.

Av mejlkorrespondens mellan Per Drape och John Beckwith den 26 februari 2016 framgår att Per Drape frågade hur han skulle göra med arbetet och att John Beckwith arbetsbefriade honom för tiden fram till den 2 mars 2016 kl. 18.00 (brittisk tid) då Per Drape senast skulle svara på ett förslag till överenskommelse från bolaget.

Per Drape var sjukskriven den 1–14 mars 2016. I anslutning till sjukskrivningen underrättades han om att bolaget övervägde uppsägning av personliga skäl.

Per Drape ställde sig efter sjukskrivningen till förfogande för arbete via mejl till bl.a. John Beckwith den 15 mars 2016.

Arbetsdomstolen konstaterar att det inte har lagts fram någon bevisning om att bolaget, efter Per Drape's mejl den 15 mars 2016, har sagt åt honom att utföra något visst arbete eller beordrat honom att komma in till kontoret. Parterna är visserligen överens om att uppsägningsbeskedet som Per Drape tog emot den 7 april 2016 innehöll en påminnelse om arbetsplikten under uppsägningstiden,

men det har inte ens påståtts att det i uppsägningsbeskedet stod att arbetet skulle utföras på kontoret. I det mejl som Kate Thompson på moderbolaget i London fredagen den 8 april 2016 skickade till Per Drape efter telefonmöte stod bl.a. följande.

Since you have explained that you are currently not working on anything, we have instructed you to leave the office today but to remain available for work in the event we contact you and ask you to attend the office.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det förståeligt att Per Drape tolkade mejlet som att han fortsättningsvis, och alltså inte bara den aktuella dagen, skulle vara tillgänglig för arbete för det fall han blev kontaktad och ombedd att komma in till kontoret. Under sådana förhållanden, och då bolaget inte har visat att Per Drape uppmanats att arbeta på kontoret, har det inte bevisats att hans agerande inneburit ett sådant grovt åsidosättande av hans åligganden mot bolaget att det funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Avskedandet har därmed varit i strid med 18 § anställningsskyddslagen.

Detta innebär att Per Drape har rätt till ekonomiskt skadestånd för lön och semesterersättning enligt sitt förstahandsyrkande. Bolaget har vitsordat lörens storlek och ränteberäkningen. Semesterersättningen följer av lag.

Per Drape har även rätt till allmänt skadestånd. Med hänsyn till omständigheterna i målet bör det skäligen bestämmas till 100 000 kr.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att Per Drape i allt väsentligt har fått bifall till sin talan. Vid denna utgång har bolaget förlorat och ska betala Per Drapes rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Bolaget har vitsordat det som han har begärt för rättegångskostnader i båda instanserna.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Clarkson Platou (Sweden) AB att till Per Drape betala

a) ekonomiskt skadestånd med 2 160 000 kr, med ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen

- på 721 858 kr från den 24 oktober 2016,
- på 39 020 kr från den 31 oktober 2016,
- på 151 200 kr från den 30 november 2016,
- på 151 200 kr från den 31 december 2016,
- på 151 200 kr från den 31 januari 2017,
- på 151 200 kr från den 28 februari 2017,
- på 151 200 kr från den 31 mars 2017,
- på 151 200 kr från den 30 april 2017,
- på 135 000 kr från den 31 maj 2017,

- på 135 000 kr från den 30 juni 2017,
- på 135 000 kr från den 31 juli 2017, och
- på 86 922 kr från den 31 augusti 2017, samt

b) allmänt skadestånd med 100 000 kr, med ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 24 oktober 2016.

2. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Clarkson Platou (Sweden) AB att ersätta Per Drapes rättegångskostnader vid tingsrätten med 313 500 kr, varav 312 000 kr för ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet från den 12 juni 2018 till dess betalning sker.

3. Clarkson Platou (Sweden) AB ska ersätta Per Drapes rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 57 600 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Maj Johansson, Inga Jerkeman, Gabriella Forssell, Daniela Eriksson, Ronny Wenngren och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund