

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT MAJ 2021

majrapporten innehåller följande domar

- AD 2021 nr 20, som handlar om orsakssamband mellan avskedande och ekonomisk skada, s 1
- AD 2021 nr 21, som handlar om avskedande vid olovlig frånvaro, s 9
- AD 2021 nr 23, som handlar om kollektivavtalstolkning och dataskyddslagstiftningen, s 15
- AD 2021 nr 24, som handlar om avskedande vid förtroendeförbrukande handling, s 23

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen maj 2021

1. AD 2021 nr 18

Förlikning

2. AD 2021 nr 19

Tredskodom

3. AD 2021 nr 20

Fallet, som handlar om orsakssamband mellan avskedande och ekonomisk skada, refereras ingående på vita blad

4. AD 2021 nr 21

Fallet, som handlar om avskedande vid olovlig frånvaro, refereras ingående på vita blad

5. AD 2021 nr 22

Tredskodom

6. AD 2021 nr 23

Fallet, som handlar om kollektivavtalstolkning och dataskyddslagstiftningen, refereras ingående på vita blad

7. AD 2021 nr 24

Fallet, som handlar om avskedande vid förtroendeförbrukande handling, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN

MELLANDOM
2021-05-12
Stockholm

Dom nr 20/21
Mål nr A 69/20

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Ulf Åkesson, samma adress

SVARANDE

1. Innovationsföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. WSP Sverige AB, 556057-4880, 121 88 Stockholm-Globen

Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB,
Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av avskedande; nu fråga om skadeståndsskyldighet avse-
ende ekonomisk skada

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Yusuf Omar Jama är civilingenjör. Han är medlem i Unionen (förbundet). WSP Sverige AB (bolaget) ingår i WSP-koncernen, som är ett globalt analys- och teknikkonsultföretag. Yusuf Omar Jama påbörjade en anställning hos bolaget den 2 maj 2018 i en befattning som senare kom att betecknas som projektingenjör. Den 9 december 2019 avskedade bolaget honom.

Yusuf Omar Jama har, efter att han avskedats, haft två provanställningar hos andra arbetsgivare. Den första provanställningen var under perioden den 8 januari–30 april 2020 och den andra under perioden den 1 juli–9 december 2020. Båda provanställningarna upphörde utan att övergå i en tillsvidareanställning.

Twist har uppstått mellan parterna om bolaget ska betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till Yusuf Omar Jama med anledning av bolagets avskedande. Förbundet har gjort gällande att Yusuf Omar Jama har avskedats utan att det ens funnits saklig grund för uppsägning av honom och att bolaget därför är skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till honom. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits laga skäl för avskedandet men saklig grund för uppsägning har han, enligt förbundet, rätt till allmänt skadestånd för det felaktiga avskedandet.

När det gäller frågan om ekonomiskt skadestånd är parterna oense om det finns adekvat kausalitet mellan avskedandet och Yusuf Omar Jamas ekono-

miska förluster i tiden efter det att de provanställningar, som han hade efter avskedandet, hade upphört.

Arbetsdomstolen har, i samråd med parterna, beslutat att genom mellandom pröva följande frågor.

- Har Yusuf Omar Jama, förutsatt att domstolen vid en slutlig prövning skulle komma fram till att bolaget brutit mot anställningsskyddslagen genom att avsluta hans anställning, rätt till ekonomiskt skadestånd för tiden efter upphörandet av den första provanställningen den 30 april 2020?
- Om den frågan besvaras jakande, har han en sådan rätt även för tiden efter upphörandet av den andra provanställningen den 9 december 2020?

Arbetsgivarparterna har, under förutsättning att Arbetsdomstolen finner att Yusuf Omar Jamas rätt till ekonomiskt skadestånd är avskuren efter den första eller den andra provanställningen, medgett och utfäst sig att betala de övriga skadeståndsbelopp som förbundet har yrkat.

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

Förbundet

En arbetstagare som t.ex. har avskedats anses vara skyldig att begränsa sin ekonomiska skada genom aktivt söka arbete och även att tacka ja till lämpliga erbjudanden om anställning. En provanställning är till sin natur osäker för den enskilde. Det vore oförenligt med anställningsskyddslagens skyddssyfte om en arbetstagare, som är skyldig att tacka ja till en provanställning för att begränsa sin skada, därefter inte längre skulle vara berättigad till ekonomiskt skadestånd om provanställningen inte skulle övergå i en tillsvidareanställning.

Förhållandena i AD 1998 nr 59 skiljer sig från förhållandena i denna tvist. I det rättsfallet var den skadegörande handlingen ett brott mot företrädesrätten enligt anställningsskyddslagen och den nya anställningen hade pågått en förhållandevis lång tid, nämligen två och ett halvt år. I detta fall är anställningstiderna i de nya anställningarna betydligt kortare och det är fråga om provanställningar, inte tillsvidareanställningar.

Det resonemang, som arbetsgivarsidan fört fram avseende domen AD 2020 nr 53, är inte relevant för bedömningen av det skadeståndsrättsliga sambandet i förhållande till bolaget. Det skulle endast kunna vara relevant i relation till en eventuell skadeståndsskyldighet för någon av de arbetsgivare som provanställt Yusuf Omar Jama.

Anställningsskyddslagen innehåller inga regler som anger att orsakssambandet ska anses avbrutet genom en eller flera mellanliggande korta anställningar. Anställningsskyddslagen innehåller däremot en begränsningsregel, nämligen 39 § anställningsskyddslagen, som sätter upp en gräns för en arbetsgivares skadeståndsskyldighet. Det är denna gräns, som är kopplad till arbetstagarens sam-

manlagda anställningstid, som exklusivt begränsar arbetsgivarens skadeståndsskyldighet. I första hand ska begränsningen i 39 § anställningsskyddslagen tolkas kumulativt, på så sätt att arbetstagaren har rätt till skadestånd oavsett om det har förekommit en eller flera efterkommande anställningar och oberoende av tidsrymd, till dess beloppsgränsen enligt 39 § har uppnåtts. I andra hand ska begränsningen tolkas så att det finns en kvarstående skadeståndsskyldighet motsvarande den tid som beloppsramen svarar mot.

Även efter Yusuf Omar Jamas två provanställningar kvarstår därför ett sådant orsakssamband mellan avskedandet och hans inkomstförlust att bolaget är skadeståndsskyldigt för hans inkomstförlust.

Arbetsgivarparterna

Den tid som har gått mellan den skadegörande handlingen, t.ex. ett avskedande, och upphörandet av en senare anställning är inte av avgörande betydelse vid bedömningen av om det finns ett relevant orsakssamband mellan handlingen och arbetstagarens bortfall av inkomst efter att den senare anställningen avslutats.

Det avgörande är i stället om den senare anställningen var avsedd att vara tidsbegränsad eller att pågå tills vidare. Den viktiga skillnaden mellan en tidsbegränsad anställning och en tillsvidareanställning i nu aktuellt hänseende är att det vid en tidsbegränsad anställning står klart redan när den ingås att arbetstagaren, när anställningen upphör, kommer att vara tillbaka i samma ekonomiska situation som han var innan anställningen påbörjades. När en provanställning övergår i en tillsvidareanställning kan det däremot vara inledningen på ett långvarigt anställningsförhållande. Såväl en tillsvidareanställning som en provanställning kan också komma att upphöra efter kort tid, t.ex. på grund av arbetsbrist.

Det är i och för sig riktigt att en provanställning till sin natur är mer osäker för arbetstagaren än en tillsvidareanställning. Likväl ingås den med avsikten att anställningen ska pågå tills vidare.

En arbetstagare, som t.ex. har avskedats och kräver ekonomiskt skadestånd av arbetsgivaren, har både ett eget intresse av att skaffa en ny anställning och en skyldighet att göra det för att minska sin skada. Om en senare anställning avbryts, upphör det skadeståndsrättsligt relevanta sambandet med avskedandet från den tidigare anställningen, oavsett om den senare anställningen är en provanställning eller en tillsvidareanställning. Denna uppfattning får stöd av AD 1998 nr 59. Att det i det fallet var fråga om företrädesrätt till återanställning påverkar inte rättsfallets relevans.

Vid bedömningen av det skadeståndsrättsliga orsakssambandet har det ingen betydelse om en senare anställning, som är avsedd att pågå tills vidare, upphör av personliga skäl eller på grund av arbetsbrist. Bortfallet av lön efter upphörandet av en sådan senare anställning har inte i något fall ett relevant samband med den tidigare arbetsgivarens avskedande.

Det faktum, att anställningsskyddet i en senare anställning är inskränkt, kan inte påverka bedömningen av orsakssambandet mellan den skadegörande handlingen och ett bortfall av inkomst efter att den senare anställningen avslutats. Om det var så skulle ett relevant orsakssamband kvarstå även efter upphörande av en senare anställning som inte omfattas av anställningsskyddslagen, t.ex. en tillsvidareanställning på en företagsledande befattning. Varken i ett sådant fall, eller när en ny arbetsgivare avslutar en provanställning, är det den tidigare arbetsgivarens agerande som är relevant orsak till det senare inkomstbortfallet.

En arbetstagare har inte rätt till ekonomiskt skadestånd enligt anställningsskyddslagen för mistad lön på grund av att arbetsgivaren avslutat en provanställning i förtid eller inte låtit den övergå i en tillsvidareanställning. Däremot finns en sådan rätt, även för tid efter den avtalade provtidens utgång, bl.a. om avslutandet strider mot diskrimineringslagen eller föräldraledighetslagen (se AD 2020 nr 53). Om en rätt till skadestånd då kvarstod mot en tidigare arbetsgivare, skulle det medföra att den enskilde hade rätt till ekonomiskt skadestånd från två tidigare arbetsgivare avseende inkomstförlust under samma tidsperiod. Det skulle strida mot allmänna skadeståndsrättsliga principer. Också detta förhållande måste innebära att sambandet mellan avskedandet och framtida inkomstförlust bryts när den anställda ingår ett nytt anställningsavtal, som är avsett att pågå tills vidare, t.ex. en provanställning med en annan arbetsgivare.

Av 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen följer en beloppsbegränsning, men ingen tidsbegränsning av det ekonomiska skadeståndet. Det finns inga regler i anställningsskyddslagen som innebär att orsakssambandet bryts under vissa omständigheter. Det är i stället enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler som orsakssambandet bryts på det sätt som har beskrivits.

Båda Yusuf Omar Jamas nya anställningar var provanställningar. Det innebär bl.a. att de ingicks med avsikten att de skulle pågå tills vidare. Avsikten var alltså inte att de skulle pågå endast för viss tid. Det kan hållas för visst att Yusuf Omar Jama ingick anställningsavtalen inte i första hand för att minska sin ekonomiska skada, utan i huvudsak för att det gav honom möjlighet att i fortsättningen ha arbete.

Yusuf Omar Jamas uteblivna inkomst för tiden efter den första provanställningens upphörande den 30 april 2020 har därför inget skadeståndsrättsligt relevant orsakssamband med avskedandet. I vart fall har det sambandet brutits efter den andra provanställningens upphörande.

Domskäl

Tvisten

Den 9 december 2019 avskedade bolaget Yusuf Omar Jama från hans anställning som projektingenjör. Efter avskedandet hade Yusuf Omar Jama två olika provanställningar hos andra arbetsgivare. Den första provanställningen var under perioden den 8 januari–30 april 2020 och den andra under perioden den 1 juli–9 december 2020. Båda provanställningarna upphörde utan att övergå i en tillsvidareanställning.

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget ska betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till Yusuf Omar Jama med anledning av bolagets avskedande. När det gäller frågan om ekonomiskt skadestånd är parterna oense om det finns adekvat kausalitet mellan avskedandet och Yusuf Omar Jamas ekonomiska förluster i tiden efter det att de provanställningar, som han hade efter avskedandet, hade upphört.

Den fråga Arbetsdomstolen nu ska ta ställning till är om Yusuf Omar Jama, förutsatt att domstolen vid en slutlig prövning skulle komma fram till att bolaget brutit mot anställningsskyddslagen genom att avsluta hans anställning, har rätt till ekonomiskt skadestånd för tiden efter upphörandet av den första provanställningen den 30 april 2020. Om den frågan besvaras jakande, ska domstolen ta ställning till om han har en sådan rätt även för tiden efter upphörandet av den andra provanställningen den 9 december 2020.

Mellandomsfrågan har avgjorts utan huvudförhandling enligt 4 kap. 10 § tredje stycket arbetstvistlagen.

Ingen av parterna har åberopat någon bevisning i mellandomsfrågan.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt 38 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare som bryter mot lagen betala ersättning för skada som uppkommer. Sådant skadestånd kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer (ekonomiskt skadestånd) och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär (allmänt skadestånd). Ekonomiskt skadestånd som avser tid efter anställningens upphörande är begränsat till högst de belopp som anges i 39 § anställningsskyddslagen, vilka beroende på anställningstid varierar mellan sex och 32 månadslöner.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Av allmänna skadeståndsrättsliga principer följer att en skadelidande är skyldig att begränsa sin skada. Inom arbetsrättens område har det ansetts att en arbetstagar som blivit oriktigt skild från sin anställning är skyldig att försöka minska sin skada genom att söka annan anställning (se t.ex. AD 1997 nr 123 och AD 1982 nr 30). Vidare upprätthålls ett krav på adekvat kausalitet. I detta ligger att det för skadeståndsansvar inte är tillräckligt att det finns ett faktiskt eller logiskt orsakssamband mellan handling och effekt, utan att det också krävs att sambandet är av viss särskild beskaffenhet eller har viss kvalitet. Kausalsambandet måste värderas för att utröna om skadan har framstått som en beräknelig och i viss mån typisk följd av det skadegörande beteendet. Skadan ska alltså ha varit i någon mening förutsebar och skadeståndsansvar omfattar inte effekter av den skadegörande handlingen som är så osedvanliga eller osannolika att den skadevällande parten inte borde ha tagit dem i beräkning (se t.ex. NJA 2017 s. 9 stycke 26 med hänvisningar).

I AD 1998 nr 59 (Premiär I) har Arbetsdomstolen bedömt en fråga om adekvat kausalitet mellan en arbetsgivares åsidosättande av en företrädesrätt till återanställning och arbetstagarens senare inkomstbortfall. Arbetstagaren, som hade

gått miste om återanställning hos Premiair, fick en tillsvidareanställning hos Sunways. Då Sunways omkring två och ett halvt år senare försattes i konkurs upphörde anställningen hos Sunways. Frågan var om arbetstagaren, på grund av Premiairs turordningsbrott, hade rätt till ekonomiskt skadestånd från Premiair för sitt inkomstbortfall efter att anställningen hos Sunways upphört. Premiair ifrågasatte i och för sig inte att det fanns ett samband mellan turordningsbrottet och inkomstbortfallet, men invände att det var så uttunnat att Premiair inte kunde sägas ha försatt arbetstagaren i den arbetslöshetssituation som hon befann sig i.

Arbetsdomstolen avslog skadeståndsanspråket på följande skäl.

När R.D. [...] accepterade en anställning hos Sunways gjorde hon det rimligen inte i första hand för att minimera sin ekonomiska skada utan fastmer för att det gav henne möjlighet att i fortsättningen ha arbete. Vid anställningens ingående var avsikten inte att anställningen endast skulle vara en begränsad tid. Omständigheterna har emellertid gjort att R.D:s anställning avslutades efter bara cirka två och ett halvt år i samband med Sunways konkurs. Under sådana förutsättningar kan det enligt arbetsdomstolens mening inte anses vara Premiair som har försatt R.D. i den ekonomiska situation hon i dag befinner sig. Förhållandet skulle möjligen kunna vara annorlunda i fall där arbetstagaren accepterat en anställning endast för att begränsa sin ekonomiska skada.

I AD 1999 nr 14 (Premiair II) gjorde Arbetsdomstolen motsvarande bedömning avseende ytterligare arbetstagare. I fråga om två av dem, som anfört att de accepterat anställningen hos Sunways endast som en tillfällig lösning för att begränsa sin ekonomiska skada, anförde domstolen följande.

Såväl M-L.D. som G.B. har efter drygt ett års arbetslöshet accepterat en tillsvidareanställning med flygtjänst hos Sunways. Även om deras avsikt vid anställningarnas ingående var att arbeta endast under den kortare tid som erfordras som kvalifikation för en ny period av arbetslöshetsersättning kom deras anställningar att pågå under drygt två och ett halvt år, och anställningarna upphörde på grund av att Sunways försattes i konkurs.

Med hänsyn härtill finner domstolen att utvecklingen blev sådan att anställningarna hos Sunways inte kom att innebära en endast tillfällig lösning i syfte att begränsa den ekonomiska skadan. Därtill skall läggas att yrkandena i målet avser skadestånd för M-L.D:s och G.B:s inkomstbortfall efter den 1 april respektive den 1 februari 1998, dvs. omkring fyra år efter Premiairs skadegörande handling. Under de nu angivna förhållandena kan det enligt domstolens mening inte anses vara Premiair som har försatt M-L.D. och G.B. i deras nuvarande ekonomiska situation.

I NJA 1998 s. 375 ansåg Högsta domstolen, vid tillämpning av 9 § trafikskadelagen och 5 kap. 1 § skadeståndslagen, att ersättning skulle betalas även för inkomstbortfall föranlett av strukturellt eller konjunkturellt betingad arbetslöshet, som uppkommit i ny yrkesverksamhet till vilken den skadelidande omskolats, i den mån det kunde hållas för visst att något motsvarande inkomstbortfall inte skulle ha drabbat honom, om skadefallet inte hade inträffat.

Har Yusuf Omar Jama rätt till ekonomiskt skadestånd, om bolaget brutit mot anställningsskyddslagen?

Följande är ostridigt. Efter att Yusuf Omar Jama avskedats från sin tillsvidareanställning hos bolaget, hade han två provanställningar hos andra arbetsgivare. Ingen av dessa övergick i en tillsvidareanställning. Den senare provanställningen upphörde tolv månader efter avskedandet. Han drabbades av inkomstbortfall i tiden omedelbart efter avskedandet, mellan provanställningarna och efter den andra provanställningen.

Arbetsgivarparterna har inte påstått att Yusuf Omar Jamas anställning hos bolaget, om han inte hade avskedats, skulle ha upphört av något annat skäl. Det får därför förmodas att han i så fall hade haft kvar sin anställning hos bolaget och uppburit lön. Inte heller har det gjorts gällande att Yusuf Omar Jamas provanställningar skulle ha upphört till följd av misskötsamhet eller motsvarande från hans sida eller att han felaktigt skilts från dessa anställningar.

En arbetstagare som blivit felaktigt avskedad från en tillsvidareanställning förväntas söka annan anställning eller på annat sätt skaffa sig försörjning och kan då inte avstå från att acceptera provanställningar eller andra anställningar med sämre anställningstrygghet än tillsvidareanställningar. På arbetsmarknaden är det vanligt och fullt accepterat att nyanställningar sker i form av provanställningar.

Att ett avskedande från en tillsvidareanställning leder till att arbetstagaren blir arbetslös och att en senare ny anställning inletts som en provanställning, är således ett normalt och förutsebart händelseförlopp. Även om avsikten i princip är att en provanställning ska övergå i tillsvidareanställning är, i en sådan situation, den ökade risk för arbetslöshet som följer med anställningsformen provanställning föranledd av avskedandet. Detsamma gäller om arbetstagaren därefter får ytterligare en provanställning.

En ordning, som innebär att redan en provanställning skulle bryta det skadeståndsrättsligt relevanta sambandet mellan en tidigare arbetsgivares brott mot anställningsskyddslagen och framtida inkomstbortfall, skulle kunna avhålla arbetstagare från att söka eller ta en provanställning. Det ligger inte i en skadeståndsskyldig arbetsgivares intresse.

I Arbetsdomstolens avgöranden AD 1998 nr 59 och AD 1999 nr 14, de s.k. Premiarmålen, hade arbetstagarna efter Premiairs skadeståndsgrundande handling, dvs. att trots företrädesrätten anställa annan, varit tillsvidareanställda hos Sunways. Hos Sunways skulle de därmed ha omfattats av anställningsskyddslagens krav på saklig grund för att arbetsgivaren skulle ha haft rätt att avsluta deras anställningar. När de var anställda hos Sunways hade de följaktligen haft ett anställningsskydd motsvarande det de skulle ha haft hos Premiair. Risken för arbetslöshet måste ha varit väsentligen lika i anställningar hos Premiair och Sunways. När de senare blev arbetslösa skedde det till följd av Sunways konkurs. Anställningarna hos Sunways hade då pågått under förhållandevis lång tid, två och ett halvt år eller mer. Vidare hade omkring fyra år förflutit från Premiairs skadegörande handling, vilket i sig innebar att sambandet mellan den ska-

degörande handlingen och inkomstbortfallet var väsentligt mer uttunnat än i det nu aktuella fallet.

Med beaktande av det ovan nämnda och då Yusuf Omar Jama varken felaktigt skilts från de aktuella provanställningarna eller dessa upphört till följd av misskötsamhet eller motsvarande från hans sida, anser Arbetsdomstolen att det finns ett adekvat samband mellan bolagets avskedande av Yusuf Omar Jama och hans inkomstbortfall efter såväl den första som den andra provanställningen. Bolaget bör, om det skulle befinnas vara skadeståndsskyldigt, vara skyldigt att ersätta denna ekonomiska skada.

Mellandomsfrågorna ska besvaras i enlighet med detta.

Domslut

Arbetsdomstolen förklarar att, om domstolen vid en slutlig prövning skulle komma fram till att bolaget har brutit mot anställningsskyddslagen genom att avsluta Yusuf Omar Jamas anställning, han har rätt till ekonomiskt skadestånd såväl för tiden efter upphörandet av den första provanställningen den 30 april 2020 som för tiden efter upphörandet av den andra provanställningen den 9 december 2020.

Ledamöter: Karin Renman, Carina Gunnarsson, Per-Anders Edin, Claes Frankhammar, Göran Söderlöf, Håkan Löfgren och Lars Hallenberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2021-05-12
Stockholm

Dom nr 21/21
Mål nr A 109/20

KÄRANDE

Svenska Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Fredrik Westin, Svenska Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm

SVARANDE

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

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande, m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. Bo Andersson, som är medlem i Svenska Polisförbundet (förbundet), var tidigare anställd hos Polismyndigheten som inspektör vid Polisområde Gävleborg. Han avskedades från sin anställning den 29 januari 2020 efter att han varit frånvarande från arbetet den 28 oktober–1 november 2019.

Parterna tvistar om avskedandet var lagligen grundat och har inte kunnat enas vid tvisteförhandlingar.

Semesteransökan

I början av oktober 2019 ansökte Bo Andersson om semester för perioden onsdag–fredag i vecka 43 (den 23–25 oktober) samt för vecka 44 (den 28 oktober–1 november) samma år. Bakgrunden till ansökan var att Bo Andersson efter kort betänketid hade köpt en billig resa till Seychellerna för sig och sin hustru med avresa onsdagen den 23 oktober och hemkomst måndagen den 4 november 2019. Bo Andersson skulle enligt schema ha arbetat den 28 oktober–1 november och 4 november 2019.

Bo Anderssons gruppchef avslog semesteransökan för vecka 44 med hänvisning till att ledighetsplanen redan var fastställd och det saknades möjlighet att bevilja ledigheten utifrån personalläget. Däremot fick Bo Andersson besked att det gick bra att vara ledig i vecka 43 om han så önskade. Bo Andersson ansökte därefter, den 10 oktober 2019, om semester onsdag, torsdag och fredag i vecka 43, vilket beviljades.

Bo Andersson registrerade en s.k. skyddad fridag, dvs. en ledig dag, i Polismyndighetens system för planering av arbetstid för måndagen i vecka 45, den 4 november 2019, utan att först samråda med gruppchefen.

Den 21 oktober 2019 ringde Bo Andersson till gruppchefen och ifrågasatte hur en kollega kunde skickas på utbildning vecka 44 i stället för att han skulle få åka på semester. Bo Andersson försökte därefter vid flera tillfällen att övertala gruppchefen att bevilja honom ledigt i vecka 44, men han fick nekande svar varje gång.

Den 22 oktober 2019 begärde Bo Andersson hos sektionschefen semester vecka 44, men fick svaret att det inte var möjligt att bevilja honom semester den veckan.

Semesterresan

Bo Andersson gick på semester den 23 oktober 2019 och reste då tillsammans med sin hustru till Seychellerna.

På måndagen i vecka 44, den 28 oktober 2019, kl. 04.17 skickade Bo Andersson ett sms till gruppchefen med följande innehåll: *"Jag är sjuk idag och veckan ut /Bosse"*.

Gruppchefen svarade "OK" i sms samma dag. I ett senare sms samma dag uppmanade han Bo Andersson att återkomma. Bo Andersson återkom inte till gruppchefen. Gruppchefen ringde och sms:ade Bo Andersson flera gånger varje dag resten av vecka 44 utan att få något svar. Vid telefonsamtal fick han meddelanden om att mobilen var avstängd eller utanför täckning. Torsdagen den 31 oktober 2019 bad gruppchefen Bo Anderssons dotter att hälsa Bo Andersson att han skulle kontakta gruppchefen. Bo Andersson återkom inte till gruppchefen under vecka 44.

Efter hemkomsten

Måndagen den 4 november 2019, kl. 07.28, ringde Bo Andersson till gruppchefen och berättade att han var på Arlanda och att han ville avsluta sjukskrivningen. Vid telefonsamtalet kallades Bo Andersson till ett utredande samtal dagen därpå.

Den 5 november 2019 hölls det utredande samtalet med Bo Andersson, vid vilket gruppchefen och sektionschefen samt två representanter från förbundet deltog.

Den 19 november 2019 höll två företrädare för Polismyndigheten ett s.k. arbetsrättsligt samtal med Bo Andersson.

Vid sammanträde i Polismyndighetens personalansvarsnämnd den 24 januari 2020 uppgav Bo Andersson att han före avresan till Seychellerna hade kontrollerat att det fanns lediga platser på ett flygplan hem på söndagen i

vecka 43 och att det därmed skulle ha funnits möjlighet att, om han inte hade blivit sjuk, ta sig till arbetsplatsen nästföljande dag.

Yrkanden m.m.

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen förklarar att avskedandet av Bo Andersson är ogiltigt samt förpliktar staten att till honom betala allmänt skadestånd med 180 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar staten att till Bo Andersson betala dels ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön inklusive semesterersättning (21 444 kr) med 200 144 kr, dels allmänt skadestånd med 150 000 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 17 november 2020) till dess betalning sker. Förbundet har i fråga om det ekonomiska skadeståndet yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på 35 740 kr från den 25:e i varje månad under perioden mars–juli 2020 och på 21 444 kr från den 25 augusti 2020, allt till dess betalning sker.

Staten har bestritt yrkandena. Beräkningen av det ekonomiska skadeståndet har vitsordats, liksom ränteyrkandena. Staten har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll.

Förbundet har bestritt jämkning av det allmänna skadeståndet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Polismyndigheten har avskedat Bo Andersson sedan han varit frånvarande från arbetet vecka 44, den 28 oktober–1 november, 2019. Förbundet har hävdat att frånvaron var lovlig eftersom Bo Andersson då var arbetsoförmögen på grund av sjukdom, vilket han anmält till Polismyndigheten. Staten har gjort gällande att det funnits laga skäl för avskedandet, eller i vart fall saklig grund för uppsägning, eftersom frånvaron varit olovlig då Bo Andersson inte varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom.

Mellan parterna finns också andra tvistiga frågor, men Arbetsdomstolen väljer att först pröva om Bo Andersson var arbetsoförmögen på grund av sjukdom och frånvaron således lovlig.

Var Bo Andersson arbetsförmögen på grund av sjukdom?

Av vad förbundet anfört och makarna Anderssons uppgifter framgår följande. Bo Andersson har mått dåligt i omkring 15 år på grund av vad han upplevt som kränkande särbehandling bl.a. genom att han inte fått anställningar inom polisen som han sökt, men han har inte sjukanmält sig för detta förrän under den aktuella veckan. Han och hustrun fick köpa en billig semesterresa till Seychellerna med avresa onsdagen den 23 oktober och hemkomst måndagen den 4 november 2019. Han begärde semester men fick inte det för vecka 44. Han såg det som ytterligare en åtgärd som var riktad mot honom personligen och började må dåligt, men fortsatte att arbeta och försökte att trots allt få semester även den veckan. Han lade in önskemål om en s.k. skyddad fridag för hemkomstdagen, som skulle beslutas på torsdagen i vecka 44. På kvällen före avresedagen övervägde han och hustrun hur de skulle göra med den redan betalda semesterresan. Han kände att det på grund av det dåliga måendet skulle vara svårt, utsiktslöst, att kunna arbeta veckan därpå och de bestämde att båda skulle resa iväg. De kontrollerade på internet att det sannolikt skulle finnas lediga platser så att han skulle kunna resa hem på lördagen eller söndagen i vecka 43, om han då mådde så bra att han kunde arbeta. Han sjukskrev sig inte redan i vecka 43, eftersom han då hade beviljad semester. På lördagen i vecka 43 kände han att han inte skulle kunna arbeta veckan därpå och på måndagen i vecka 44 beslutade han sig definitivt för att sjukanmäla sig för hela vecka 44. Han mådde dåligt under hela resan, men han kunde delta i alla planerade aktiviteter även om han kände att han befann sig som i en bubbla. Flygresan hem tog omkring 15 timmar. När han kom till Arlanda på måndagen i vecka 45 friskskrev han sig trots att han fortfarande mådde dåligt, eftersom han ville undvika att bli långtidssjukskriven. Han och hustrun har alltid mobiltelefonerna avstängda när de är utomlands för att undvika extra avgifter.

Makarna Anderssons uppgifter är den enda utredning som talar för att Bo Andersson kan ha varit arbetsförmögen på grund av sjukdom. Att Bo Andersson efter avskedandet blev sjukskriven av läkare och att han under 2009 gick i terapisamtal talar inte i sig för att han var arbetsförmögen den aktuella veckan. Bo Andersson lät inte läkarundersöka sig efter hemkomsten, trots att han, genom att han direkt efter resan kallades till ett utredande samtal, måste ha förstått att Polismyndigheten ifrågasatte hans sjukanmälan och därmed arbetsförmåga.

Övriga omständigheter som framkommit talar entydigt för att Bo Andersson inte var arbetsförmögen på grund av sjukdom. Det framstår nämligen som högst osannolikt att Bo Andersson, efter 15 år av dåligt mående, för första gången skulle bli arbetsförmögen på grund av dåligt mående under den vecka under resan han inte hade blivit beviljad semester, för att bli arbetsförmögen igen så snart resan avslutats. Att Bo Andersson, som saknade tidigare egen erfarenhet av arbetsförmåga på grund av dåligt mående, redan på måndagen i vecka 44 anmälde att han skulle vara arbetsförmögen hela den veckan talar för att han inte gjorde någon övervägd och kontinuerlig egentlig bedömning av sin arbetsförmåga. Även den dokumentation av de två samtal Polismyndigheten hade med Bo Andersson, som han har granskat, talar för att Bo Andersson inte gjorde någon egentlig bedömning av sin arbetsförmåga utan ansåg att han hade rätt att sjukskriva sig på grund av sitt dåliga mående. Att han kunde delta i alla planerade aktiviteter under resan talar för att han inte var arbetsförmögen.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att det är tillräckligt utrett att Bo Andersson inte var arbetsoförmögen på grund av sjukdom under den aktuella veckan. Skälet till att Bo Andersson inte kunde utföra sina arbetsuppgifter var att han inte befann sig på plats i Sverige.

Fanns det laga grund för avskedandet?

Arbetsdomstolens bedömning i det föregående innebär att Bo Andersson, trots att han nekats ledighet under vecka 44 var olovligen frånvarande under den veckan för att kunna utnyttja den redan betalda semesterresan fullt ut.

Enligt fast praxis finns det normalt skäl för att avsluta en anställning när en arbetstagare som förvägrats ledighet ändå utan giltig anledning uteblir från arbetet, se senast AD 2018 nr 66 och t.ex. AD 2002 nr 35.

Arbetsdomstolen kan inte se att det finns några förmildrande omständigheter i Bo Anderssons fall, trots att han varit anställd inom polisen sedan 1979. Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att Bo Anderssons olovliga frånvaro varit av sådan art att den måste bedömas som ett så grovt åsidosättande av hans åligganden mot Polismyndigheten att det har funnits laga grund för avskedandet. Förbundets talan ska därför avslås. Därmed behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till övriga tvistiga frågor mellan parterna.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta statens rättegångskostnader. Förbundet har vitsordat det staten begärt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Polisförbundets talan.
2. Svenska Polisförbundet ska ersätta staten för rättegångskostnader med 175 094 kr, varav 163 875 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Lars Dirke, Per-Anders Edin, David Johnsson, Göran Söderlöf, Ewa Edström och Paul Lidehäll. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2021-05-26
Stockholm

Dom nr 23/21
Mål nr A 47/20

KÄRANDE

Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 55680, 102 15 Stockholm
2. Fiedler & Lundgren AB, 556628-1118, Box 9041, 200 39 Malmö
Ombud för 1 och 2: advokaten Åsa Erlandsson och jur.kand. Arwin Sofla,
Setterwalls Advokatbyrå AB, Box 1050, 101 39 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet) har träffat kollektivavtalet tobaksavtalet. Fiedler & Lundgren AB (bolaget) är genom medlemskap i Livsmedelsföretagen bundet av tobaksavtalet.

Tobaksavtalet innehåller i punkt 2.2.1 andra stycket följande bestämmelse.

2.2.1 Anställningsavtal

[...]

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad.

[...]

I början av 2019 begärde förbundets lokala fackliga organisation hos bolaget, med hänvisning till bestämmelsen i tobaksavtalet, att av bolaget få kopior av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad. Inledningsvis vägrade bolaget att lämna ut kopior av anställningsbevisen med hänvisning till dataskyddslagstiftning. Under sommaren 2019 fick emellertid den lokala fackliga organisationen drygt 50 papperskopior av anställningsavtal, som träffats från och med den 1 januari 2019 till och med sommaren 2019, där bolaget hade maskerat uppgifter om arbetstagarens namn, personnummer, anställningsnummer, adress, telefonnummer och underskrift. Bolaget har inte lämnat den lokala fackliga

organisationen omaskerade kopior av anställningsavtalen, trots att organisationen begärt det.

Tvist har uppkommit om bolaget genom sitt agerande under 2019 har brutit mot punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet.

En särskild tvistefråga avser om ett utlämnande av omaskerade kopior av anställningsbevis skulle stå i strid med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (dataskyddsförordningen) och lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (dataskyddslagen). När beteckningen dataskyddslagstiftningen används i det följande, är det dessa två rättsakter som åsyftas.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 150 000 kr för kollektivavtalsbrott, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 13 maj 2020) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet, men vitsordat sättet att beräkna ränta. Arbetsgivarparterna har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat att vardera partssidan enligt 5 kap. 2 § andra stycket arbetstvistlagen ska bära sina rättegångskostnader, om arbetsgivarparterna förlorar, vilket förbundet bestritt.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Domskäl

Twisten

Trots att förbundets lokala fackliga organisation i början av 2019 begärde hos bolaget, med hänvisning till punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet, att få kopior av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad, vägrade bolaget inledningsvis att lämna ut sådana kopior. Först under sommaren 2019 lämnade bolaget den lokala fackliga organisationen kopior av anställningsavtal där bolaget hade maskerat uppgifter om arbetstagarens namn, personnummer, anställningsnummer, adress, telefonnummer och underskrift. Parterna tvistar om bolaget genom sitt agerande under 2019 har brutit mot punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet.

Parterna är för det första oense om kollektivavtalsbestämmelsen innebär en skyldighet att lämna ut kopior av anställningsbevis där personuppgifter om arbetstagaren inte har maskerats. För det andra, om bestämmelsen innebär en sådan skyldighet, är parterna oense om dataskyddslagstiftningen innebär att kopior med personuppgifter om arbetstagaren inte får lämnas ut till den lokala fackliga organisationen och om det i så fall innebär att bolaget inte har på ett skadeståndsgrundande sätt brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen. Parterna är också oense om bolaget har brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen redan genom att dröja med att lämna ut kopior av anställningsbevisen.

Innebär kollektivavtalet en skyldighet att lämna ut omaskerade kopior?

Enligt punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet ska den lokala fackliga organisationen erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad. Parterna är överens om att bestämmelsen i och för sig innebär en skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut kopior till den lokala fackliga organisationen, men oense om bestämmelsen innebär att kopiorna ska vara omaskerade.

Av utredningen har framkommit följande. Bestämmelsen fördes in i tobaksavtalet 2013. De allmänna bestämmelserna, dit den aktuella bestämmelsen hör, i tobaksavtalet hämtas normalt oförändrade från livsmedelsavtalet som samma parter först träffar. Så skedde också med den aktuella bestämmelsen utan att någon diskussion om dess innebörd förekom. Bestämmelsen förhandlades dock i sak i samband med att den infördes i livsmedelsavtalet. Under de avtalsförhandlingarna förekom det inte några diskussioner om personuppgifter eller om att kopiorna fick maskeras. Bestämmelsen infördes på förbundets initiativ och avtalstexten skrevs av Livsmedelsföretagen.

Anna Nordin, som hade förhandlat för Livsmedelsföretagen, har uppgett att hon efter avtalsförhandlingarna, inför att Livsmedelsföretagen skulle utforma information till sina medlemmar om det träffade kollektivavtalet, ringde till dåvarande andre ordföranden i förbundet Gerald Lindberg och tog

upp frågan om en tillämpning av dåvarande personuppgiftslagen (1998:204) vid utlämnandet av kopior. Hennes uppgifter om samtalet, som inte får stöd av vad Gerald Lindberg uppgett, kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses innebära mera än att hon och Gerald Lindberg skulle vara överens om att något utlämnande i strid med tillämplig dataskyddslagstiftning inte skulle förekomma.

Någon gemensam partsavsikt i fråga om kopiorna fick maskeras har alltså inte kunnat utrönas. Då blir i första hand ordalydelsen av bestämmelsen styrande för dess innebörd.

Arbetsdomstolen håller med förbundet om att ordalydelsen av bestämmelsen är klar och tydlig. Med kopia kan kollektivavtalsparterna inte gärna ha avsett annat än en oförvanskad avbild av anställningsbeviset i original. Hade kollektivavtalsparterna avsett att vissa uppgifter (arbetstagarens personuppgifter), men inte alla, i originalet inte skulle finnas i kopian, borde de rimligen ha angett det och preciserat vilka uppgifter som skulle finnas i kopian. Om Livsmedelsföretagen som formulerat avtalstexten avsett att vissa uppgifter skulle maskeras i kopian, trots att det inte var nödvändigt på grund av gällande dataskyddslagstiftning, hade det ålegat Livsmedelsföretagen att påtala det för förbundet under avtalsförhandlingarna.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats är att bestämmelsen innebär en skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen. Vad parterna anfört om tillämpningen av bestämmelsen förändrar inte denna slutsats.

Har bolaget kunnat följa både kollektivavtalet och dataskyddslagstiftningen?

Bolaget kan enligt Arbetsdomstolens mening undgå skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott bara under förutsättning att bolaget inte hade kunnat följa både kollektivavtalsförpliktelsen att lämna ut omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen och dataskyddslagstiftningen (jämför AD 2012 nr 74). Bara om så är fallet har Arbetsdomstolen anledning att ta ställning till förbundets invändning om att det finns skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott trots att en tillämpning av bestämmelsen skulle strida mot dataskyddslagstiftningen.

Förbundet har inte ifrågasatt att bolaget producerat kopiorna av anställningsbevisen med hjälp av dator. Därmed skulle dataskyddslagstiftningen, såsom arbetsgivarparterna angett, vara tillämplig på bolagets utlämnande av kopiorna till den lokala fackliga organisationen. Bolaget skulle vara personuppgiftsansvarig för den behandlingen av personuppgifter. Det finns inget undantag från dataskyddsförordningen som skulle kunna vara tillämpligt.

Varje behandling av personuppgifter måste ha en s.k. rättslig grund enligt artikel 6.1 i dataskyddsförordningen. Enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförord-

ningen är en behandling laglig om och i den mån behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige. Enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen ska den grund för behandlingen som avses i bl.a. den nyssnämnda artikeln fastställas i enlighet med bl.a. en medlemsstats nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av, och syftet med behandlingen ska fastställas i den rättsliga grunden. Enligt 2 kap. 1 § dataskyddslagen får personuppgifter behandlas med stöd av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen, om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av bl.a. kollektivavtal.

Enligt arbetsgivarparterna är kollektivavtalsbestämmelsen inte så tydlig i fråga om behandlingen av personuppgifter och dess syfte som krävs för att den ska kunna grunda en rättslig förpliktelse. Arbetsdomstolen kan inte hålla med om det. Ordalydelsen är som redan sagts klar och tydlig och av sammanhanget framgår otvetydigt att förpliktelsen åvilar arbetsgivaren. Dataskyddsutredningen har anfört följande i fråga om att syftet ska framgå av förpliktelsen (SOU 2017:39 s. 114 f.).

Som exempel kan nämnas att ett företags skyldighet att lämna uppgift om företagets lönekostnader inte innehåller något angivet syfte för behandling av personuppgifter i form av utlämnande, medan en skyldighet att lämna uppgifter om företagets löneutbetalning till en angiven arbetstagare innehåller ett sådant syfte. Den senare förpliktelsen kan i praktiken inte uppfyllas utan att personuppgifter rörande den angivna arbetstagaren behandlas.

Det finns många exempel i svensk lagstiftning på s.k. uppgiftsskyldigheter som avser utlämnanden av personuppgifter och som inte är utförligare eller tydligare än kollektivavtalsbestämmelsen. I förarbetena till dataskyddslagen, prop. 2017/18:105 s. 54, tas som exempel på när syftet angetts en författning som anger att en näringsidkare i en viss situation är skyldig att lämna uppgifter till en myndighet eller en domstol.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår syftet med behandlingen av personuppgifter redan av bestämmelsens tydliga ordalydelse, nämligen att tillhandahålla den lokala fackliga organisationen kopior av vissa anställningsbevis. Eftersom en omaskerad kopia av ett anställningsbevis ovillkorligen måste innehålla personuppgifter om arbetstagaren, är det tydligt att förpliktelsen innefattar, eller snarare utgörs av, utförandet av en behandling av personuppgifter i form av ett utlämnande till den lokala fackliga organisationen.

Arbetsgivarparterna har också ifrågasatt om behandlingen av personuppgifter är nödvändig på det sätt som krävs enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen. Arbetsdomstolen anser dock att behandlingen av personuppgifter i form av ett utlämnande uppenbarligen är nödvändig för att fullgöra den rättslig förpliktelsen att lämna ut omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen.

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att den behandling av personuppgifter som bolagets utlämnande av omaskerade anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen skulle ha inneburit hade kunnat grundas på artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen och 2 kap. 1 § dataskyddslagen i och med att det enligt kollektivavtalsbestämmelsen åvilat bolaget att göra utlämnandet. Eftersom det räcker med att en rättslig grund enligt artikel 6.1 i dataskyddsförordningen kan åberopas, behöver Arbetsdomstolen inte pröva om behandlingen alternativt hade kunnat grundas på något annat led i den artikeln.

Arbetsgivarparterna har vidare invänt att det inte skulle vara förenligt med de personaladministrativa ändamål för vilka bolaget behandlar personuppgifterna i anställningsbevisen att lämna ut personuppgifterna för att den lokala fackliga organisationen ska kunna informera om den fackliga verksamheten. Behandlingen skulle därmed, enligt arbetsgivarparterna, strida mot finalitetsprincipen i artikel 5.1 b i dataskyddsförordningen enligt vilken personuppgifter ska samlas in för särskilda ändamål och inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål.

Att det är den personuppgiftsansvarige, dvs, bolaget, som bestämmer ändamålen för behandlingen av personuppgifter framgår redan av definitionen av personuppgiftsansvarig i artikel 4.7 i dataskyddsförordningen. Det finns inte något hinder mot att bolaget vid insamlingen av personuppgifterna bestämmer att dessa ska behandlas också för att i enlighet med förpliktelsen enligt kollektivavtalsbestämmelsen lämnas ut till den lokala fackliga organisationen, som kan komma att behandla dem bl.a. för att informera om den fackliga verksamheten.

Det är Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats att bolaget hade kunnat följa både kollektivavtalsförpliktelsen att lämna omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen och dataskyddslagstiftningen. Därmed står det klart att bolaget brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen genom att inte lämna omaskerade kopior av anställningsbevisen till den lokala fackliga organisationen och att bolaget är skadeståndsskyldigt. Att bolaget inledningsvis av dataskyddsskäl vägrade att på begäran lämna ut några kopior alls bör vid sådant förhållande inte påverka det allmänna skadeståndets storlek.

Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 50 000 kr.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat och bör därför, med hälften vardera, ersätta förbundets rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner alltså inte skäl att förordna om s.k. kvittning av rättegångskostnaderna enligt 5 kap. 2 § andra stycket arbetstvistlagen.

Arbetsgivarparterna har vitsordat den ersättning förbundet krävt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Fiedler & Lundgren AB att betala allmänt skadestånd med 50 000 kr till Livsmedelsarbetareförbundet, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 maj 2020 till dess betalning sker.
2. Livsmedelsföretagen och Fiedler & Lundgren AB ska med hälften vardera ersätta Livsmedelsarbetareförbundets rättegångskostnader med 324 748 kr, varav 254 000 kr avser ombudsarvode exklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Ari Kirvesniemi, Elisabeth Ankarcrona, Per Bardh och Erland Olauson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2021-05-26
Stockholm

Dom nr 24/21
Mål nr B 30/20

KLAGANDE

Sebastian Strand, 19860617-1992, Körsbärsstigen 17, 595 58 Mantorp
Ombud: advokaterna Kristofer Munde och Vendela Lindström,
MundeAhlberg Advokatbyrå KB, Kronhusgatan 7, 411 05 Göteborg

MOTPART

Aebi Schmidt Sweden AB, 556371-6025, Box 123, 596 23 Skänninge
Ombud: jur.kand. Johan Wijk och jur.kand. Gabriella Sköld, EY Law AB,
Jakobsbergsgatan 24, 103 69 Stockholm

SAKEN

allmänt skadestånd på grund av avskedande

ÖVERKLAGAD DOM

Linköpings tingsrätts dom den 5 mars 2020 i mål nr T 3359-18

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

Sebastian Strand var anställd som försäljningschef hos Aebi Schmidt Sweden AB (Aebi Schmidt). Han avskedades den 8 juni 2018.

Sebastian Strand yrkade vid tingsrätten, såvitt nu är av intresse, att Aebi Schmidt skulle betala allmänt skadestånd till honom för att han avskedats i strid med 18 § anställningsskyddslagen.

Tingsrätten avslog hans talan i denna del.

Yrkanden och inställning

Sebastian Strand har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla hans talan om allmänt skadestånd, befria honom från skyldigheten att ersätta Aebi Schmidt för rättegångskostnader vid tingsrätten och förplikta Aebi Schmidt att ersätta honom för rättegångskostnader där.

Aebi Schmidt har motsatt sig att tingsrättens dom ändras.

Parterna har begärt ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och bevisning som vid tingsrätten samt utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som där.

Domskäl

Bakgrund

Aebi Schmidt säljer maskiner för renhållning och underhåll av bl.a. vägar och har sitt huvudkontor i Skänninge. Inom bolaget finns tre fakturerande avdelningar: sälj, service och reservdelar. Bolaget ingår i den internationella koncernen Aebi Schmidt.

Sebastian Strand anställdes 2014 som säljsupport på säljavdelningen. Hans närmaste chef var då försäljningschefen Christoffer Sundell. I samband med att Christoffer Sundell år 2016 befordrades till vd blev Sebastian Strand försäljningschef. På säljavdelningen fanns, förutom försäljningschefen, försäljningsassistenten Bente Hjerstedt och några säljare. Sebastian Strand hade Christoffer Sundell som närmaste chef. Det fanns även en ekonomiavdelning där ekonomichefen Johanna Norén och ekonomiassistenten Maria Möller arbetade.

Christoffer Sundell slutade som vd vid årsskiftet 2017/18 och efterträddes den 1 februari 2018 av Mette Engström. Sebastian Strand underrättades om avskedande samt stängdes av från arbetet den 28 mars 2018. Han avskedades den 8 juni 2018.

Twisten

Twisten gäller om bolaget haft laga skäl att avskeda Sebastian Strand.

Det som bolaget lagt Sebastian Strand till last är i korthet följande.

Sebastian Strand har agerat felaktigt i följande avseenden. Han har regelmässigt ställt ut fakturor för tidigt, vilket har medfört att intäkter redovisats för tidigt, och han har därigenom handlat i strid med bolagets rutiner och god redovisningssed (1). Han har i slutet av december 2017 felaktigt ställt ut ett stort antal fakturor som inte blivit betalda, vilket syftade till att på ett felaktigt sätt höja bolagets redovisade resultat (2). Han har också registrerat försäljningar som inte ägt rum och åsidosatt grundläggande redovisningsrutiner vid fem affärer (3–7). Han har även agerat vårdslöst och illojalt vid hantering av bolagets maskiner i tio fall (8) samt varit vårdslös vid försäljning i två fall (9). Slutligen har han underlåtit att dela med sig av försäljningsrapporter till säljarna (10).

1. Felaktiga fakturarutiner

Enligt bolaget har Sebastian Strand regelmässigt ställt ut fakturor för tidigt, vilket medfört att intäkter redovisats för tidigt, och han har därigenom handlat i strid med bolagets rutiner och god redovisningssed.

Av utredningen framgår att fakturor från försäljningsavdelningen normalt ställdes ut i bolagets affärssystem av försäljningsassistenten Bente Hjertstedt, efter att hon fått underlag för detta från Sebastian Strand. Det framgår inte klart av utredningen om även andra på avdelningen kunde instruera henne att utfärda fakturor. Vidare framgår av utredningen att bolagets affärssystem är utformat så att försäljningar normalt intäktsredovisades i bokföringen när faktura hade ställts ut.

Det synes i bolaget inte ha funnits några skriftliga rutiner eller anvisningar om när faktura ska ställas ut; i vart fall har några sådana inte lagts fram i målet. Av förhören med Johanna Norén och Maria Möller, som arbetade på bolagets ekonomiavdelning, framgår att de uppfattade bolagets rutiner som självklara. När det var fråga om maskiner som tillverkats i någon av koncernens fabriker skulle fakturering, enligt dem, ske när maskinen lämnade fabriken för leverans till kund, vilket också var den tidpunkt då bolaget fakturerades av tillverkaren. När det gäller försäljning av maskiner ”från gården”, dvs. maskiner som bolaget hade i lager, skulle fakturering ske när kunden hämtade maskinen i Skänninge. Christoffer Sundell, som var vd och Sebastian Strands närmaste chef till slutet av 2017, har i förhör väsentligen bekräftat dessa rutiner, men också tillagt att det fanns undantag, t.ex. om det var fråga om försäljning av en begagnad maskin som köparen hade tillåtelse att hämta senare.

Bolaget följer det s.k. K3-regelverket, som framgår av Bokföringsnämndens allmänna råd (BFNAR 2012:1). Enligt detta regelverk ska ett företag redovisa en intäkt från försäljning av varor när de ekonomiska fördelar som är förknippade med posten sannolikt kommer att tillfalla eller lämna företaget i framtiden och postens anskaffningsvärde eller värde kan mätas på ett tillförlitligt sätt, samt

- a) företaget har överfört de väsentliga risker och förmåner som är förknippade med varornas ägande till köparen,
- b) företaget inte längre har något sådant engagemang i den löpande förvaltningen som vanligtvis förknippas med ägande och inte heller utövar någon reell kontroll över de sålda varorna, samt
- c) de utgifter som har uppkommit eller som förväntas uppkomma till följd av transaktionen kan beräknas på ett tillförlitligt sätt. Se punkt 2.18 och 23.8.

Av det yttrande som skrivits av auktoriserade revisorn Fredrik Önnérth vid PWC framgår följande. Bolaget tillämpar fraktvillkoret EXW (fritt från fabrik) Skänninge, vilket innebär att risken går över på köparen när säljaren ställt godset till köparens förfogande, t.ex. på bolagets lager i Skänninge. Detta innebär, enligt Fredrik Önnérth, att intäktsredovisning kan ske så snart varan är tillgänglig för avhämtning hos bolaget.

Sebastian Strand har berättat att han – på det sätt som även Johanna Norén och Maria Möller angett – brukade låta fakturera beställda maskiner när de levererades från fabriken och bolaget fick faktura från tillverkaren. När det däremot gäller försäljningar från gården, alltså från lager, har han berättat att han brukade fakturera kunden direkt efter att avtalet träffats.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är visat att bolaget normalt intäktsför en försäljning när faktura ställs ut i affärssystemet.

Av förhören framgår att Sebastian Strand vid försäljning från gården tillämpade en annan rutin för fakturering än den som Johanna Norén och Maria Möller beskrivit och bolaget säger sig ha tillämpat. Det finns inga uppgifter om hur Sebastian Strand skulle ha informerats om de faktureringsrutinerna. Sebastian Strand har uppgett att han agerat som han lärt sig av sin chef Christoffer Sundell. Arbetsdomstolen noterar att Christoffer Sundells beskrivning av faktureringsrutinerna är påtagligt oklar, men att han nämner att fakturering vid försäljning från gården i vissa fall kan ske redan när avtalet träffats. Vidare framgår bl.a. av Fredrik Önnérths utlåtande att det inte står i strid med god redovisningssed att intäktsföra en försäljning om avtal har träffats av försäljning av en maskin med fraktvillkoret EXW och maskinen enligt avtalet är tillgänglig för avhämtning vid faktureringstillfället. Av Fredrik Önnérths utlåtande och bolagets uppgifter framgår att bolaget regelmässigt tillämpade fraktvillkoret EXW, låt vara att den enda faktura som åberopats som bevis i målet anger fraktvillkoret CPT, vilket innebär att köparen står för risken när godset har lämnats till den första transportören. Utredningen ger inte stöd för att Sebastian Strand generellt skulle ha fakturerat innan avtal träffats och maskinen varit tillgänglig för avhämtning. Det är således inte visat att Sebastian Strand generellt fakturerat tidigare än som varit förenligt med god redovisningssed. Inte heller är det visat att han generellt avvikit från några instruktioner han fått om hur fakturering skulle ske. Arbetsdomstolen återkommer senare till bedömningen av vissa konkreta försäljningar.

2. Felaktig fakturering i slutet av december 2017

Bolaget har vidare gjort gällande att Sebastian Strand i slutet av december 2017 ställde ut ett stort antal fakturor som sedan inte blev betalda, och att han därvid agerade i syfte att på ett felaktigt sätt höja bolagets resultat. Mette Engström, som då var nytillträdd vd, har i förhör uppgett att det i februari 2018 fanns förfallna fakturor avseende 14 miljoner kr, varav nästan 10 miljoner kr avsåg fakturor som ställts ut i december 2017. Hon har även

uppgett att bolaget var tvunget att kreditera bort 8–9 miljoner kr som felaktigt fakturerats den 29 december 2017.

Uppgifter av ovan redovisat slag är, enligt Arbetsdomstolens mening, i och för sig ägnade att väcka misstankar om att det förekommit oegentligheter. Domstolen noterar samtidigt att bolaget inte presenterat någon sammanställning eller liknande av de fakturor som ställdes ut i slutet av 2017 och som inte blev betalda. Inte heller har några fakturor från denna tid lagts fram i målet. De enda närmare uppgifterna om faktureringen som finns i målet är ett e-postmeddelande från ekonomichefen Johanna Norén till bolagets tidigare ombud, vilket innehåller en beskrivning av sex fakturor varav fyra utfärdats den 29 december 2017. Det sammanlagda värdet på dessa fyra fakturor uppgår till drygt 3 miljoner kr.

Enligt Arbetsdomstolens mening är bolagets uppgift att Sebastian Strand i slutet av december 2017 skulle ha ställt ut ett stort antal fakturor till ett sammanlagt värde i storleksordningen 10 miljoner kr, vilka till övervägande del inte blivit betalda, så vag och oprecis att den inte är möjlig för motparten att bemöta eller för domstolen att bedöma. Uppgiften kan därför inte läggas till grund för en prövning av om det funnits laga skäl att skilja Sebastian Strand från anställningen.

Bolaget har vidare gjort gällande att Sebastian Strand tillämpat en praktik där han låtit registrera fakturor i bolagets affärssystem, utan att skicka fakturan till kunden. Sebastian Strands avsikt med detta skulle, som Arbetsdomstolen uppfattat bolaget, vara att sedermera kreditera fakturan och ersätta den med en ny när affären var i hamn, och att på detta sätt tidigarelägga bolagets intäkter och hålla uppe bolagets resultat.

Det som bolaget har gjort gällande i denna del baseras på uppgifter från Bente Hjertstedt, som arbetade som försäljningsassistent åt Sebastian Strand. Bente Hjertstedt avled före huvudförhandlingen vid tingsrätten och har inte kunnat höras. I stället har vittnesförhör hållits med advokaten Magnus Nedstrand, som var ombud för bolaget när Sebastian Strand avstängdes och avskedades. Han har berättat om samtal han haft med Bente Hjertstedt i samband med den utredning som ledde till att Sebastian Strand avskedades. Magnus Nedstrand har uppgett att det vid samtalet framkom en systematik där vissa fakturor, efter att de registrerats i affärssystemet, lades i en särskild hög som inte skulle skickas till kund, utan senare makuleras, och att detta var ”fejkade affärer” som fakturerades för att förbättra försäljningsvolymerna. Han har även redogjort för vad Bente Hjertstedt sagt till honom om händelserna kring Swedavia och Per Lack Entreprenad, som Arbetsdomstolen återkommer till. Ekonomichefen Johanna Norén har i förhör berättat att det ”i utredningen” framkom att vissa fakturor inte skickades till kund, utan i stället lades i en plastmapp på skrivbordet. Johanna Norén har vidare uppgett att Bente Hjertstedt berättat för henne att avsikten hade varit att förfarandet med fakturorna skulle undanhållas från henne.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att ifrågasätta att Magnus Nedstrand och Johanna Norén sanningsenligt återberättat sin minnesbild av hur de uppfattat vad Bente Hjertstedt sagt. Det måste dock beaktas att det är fråga andrahandsuppgifter, där domstolen helt saknar möjlighet att kontrollera hur frågorna ställdes och vilken information Bente Hjertstedt getts i sammanhanget (jfr 36 kap. 17 § femte stycket rättegångsbalken). Arbetsdomstolen noterar att Magnus Nedstrand i förhöret bara har berört händelserna kring kunderna Swedavia och Per Lack Entreprenad. Domstolen noterar också att den redovisning av dessa händelser, som Magnus Nedstrand några veckor efter samtalet lämnade i brev till Sebastian Strands ombud, inte är fullt ut förenlig med de uppgifter som vittnena Christoffer Sundell och Per Lack lämnat. I brevet anges att bolagets vd Christoffer Sundell inte kände till något om Sebastian Strands hantering av Swedavia-affären. I förhöret har Christoffer Sundell berättat att han deltog i beslutet att inte avbeställa de aktuella maskinerna, eftersom han bedömde att de skulle kunna säljas till andra kunder. När det gäller Per Lack Entreprenad nämns i brevet att Per Lack förnekat att han beställt den maskin som fakturan avsåg, men det framgår inte att Per Lack vid den aktuella tiden förhandlat med bl.a. Christoffer Sundell om köp av den maskinen men att de i stället kommit överens om köp av en annan maskin som skulle levereras senare, vilket båda Per Lack och Christoffer Sundell berättat om i förhör. Vidare noterar Arbetsdomstolen att Johanna Norén under förhöret inte har sagt att Bente Hjertstedt för henne berättat om att fakturor lagts i en plastmapp, utan att detta framkommit i utredningen.

Vid en samlad bedömning är det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte visat att Sebastian Strand, som bolaget gjort gällande, har tillämpat en praktik där han låtit registrera fakturor i bolagets affärssystem utan att skicka dem till kunden.

Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva de felaktigheter som bolaget påstår att Sebastian Strand gjort dig skyldig till i fråga om konkreta affärer, bl.a. avseende Swedavia och Per Lack Entreprenad.

3. Swedavia

Av utredningen framgår följande. Under våren 2017 räknade Sebastian Strand med att bolaget skulle få en större beställning på sopmaskiner från Swedavia. Han gjorde då en beställning av fyra sopmaskiner hos en tillverkare till ett värde om 3,8 miljoner kr. Efter en tid beslutade Swedavia att inte köpa maskinerna av bolaget. I det läget beslutade Sebastian Strand i samråd med dåvarande vd:n Christoffer Sundell att inte avbeställa maskinerna från tillverkaren, eftersom man bedömde att de skulle gå att sälja till andra, vilket också skedde. Swedavia har aldrig fakturerats för maskinerna.

Det som bolaget påstått i denna del är att Sebastian Strand, när det blev klart att Swedavia inte skulle köpa maskinerna, inte såg till att detta kom till uttryck i bolagets affärssystem genom att ta bort kundorder avseende Swedavia och ändra till en lagerbeställning.

Av förhöret med Magnus Nedstrand framgår att han genom samtal med Bente Hjertstedt fått uppfattningen att hon uppfattat att Sebastian Strand instruerat henne att låta ordern ligga kvar i affärssystemet och att ”plocka ur” Swedavia-affären först när maskinerna var sålda till annan kund.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte av detta att dra någon slutsats om att Sebastian Strand instruerat eller avsett att instruera Bente Hjertstedt om något annat än att låta ordern till tillverkaren ligga kvar, dvs. att inte avbeställa maskinerna.

Enligt Arbetsdomstolens mening förtjänar Sebastian Strand viss kritik för att han inte såg till att det i bolagets affärssystem redovisades att det inte längre fanns en tilltänkt kund för de maskiner som beställts av tillverkaren. Samtidigt måste noteras att bolaget inte redovisat vilka rutiner som bolaget hade i detta avseende eller hur dessa kommunicerats med Sebastian Strand. Med beaktande av vad som framkommit om att bolaget intäktsför en försäljning först vid fakturering kan det inträffade inte, som tingsrätten angett, ha lett till felaktig intäktsredovisning.

4. Per Lack Entreprenad

Av förhören med dåvarande vd:n Christoffer Sundell och Per Lack framgår följande. Bolaget fick under hösten 2017 möjlighet att i Tyskland köpa en lättsåld maskin till bra pris (den tyska maskinen). En av bolagets säljare försökte sälja den tyska maskinen till Per Lack Entreprenad, som är en återkommande kund till bolaget, men fick inte till någon affär. Efter det försökte även Christoffer Sundell sälja maskinen till Per Lack Entreprenad, men det gick inte, bl.a. på grund av att maskinen hade fel färg och utrustning. I stället kom Christoffer Sundell överens med Per Lack om köp av en annan maskin.

Av utredningen i övrigt framgår följande. Överenskommelsen mellan Christoffer Sundell och Per Lack träffades i slutet av december 2017 och avsåg en nytillverkad maskin som skulle levereras under våren 2018. Den 29 december 2017 ställdes en faktura ut till Per Lack Entreprenad. Fakturan avsåg den tyska maskinen. Priset var 820 000 kr och betalning skulle ske inom 90 dagar. Sebastian Strand har uppgett att det var Christoffer Sundell eller säljaren som bestämde att fakturering skulle ske.

Per Lack har bestämt förnekat att han fått del av fakturan. Att någon faktura inte skickats till Per Lack Entreprenad får visst stöd av Magnus Nedstrands uppgifter om att Bente Hjertstedt berättat att hon blivit instruerad att inte skicka fakturan, utan att den skulle makuleras.

Sedan det uppdagats att fakturen var felaktig har den återtagits. Affären avseende den nytillverkade maskinen har genomförts och den tyska maskinen har sålts till en annan kund.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är genom utredningen klarlagt att den faktura som ställdes ut till Per Lack Entreprenad den 29 december 2017 varit felaktig, att affären med den tyska maskinen inte hade blivit av samt att Christoffer Sundell och Per Lack träffat avtal om köp av en nytillverkad maskin med leverans under våren 2018.

Om avtal hade träffats om köp av den tyska maskinen med fraktvillkoret EXW, och maskinen enligt avtalet var tillgänglig för avhämtning vid faktureringsstillfället, har det inte stått i strid med god redovisningssed att ställa ut fakturan redan i slutet av december 2017 även om betalning skulle ske först 90 dagar senare.

Christoffer Sundell och Sebastian Strand har båda i förhör sagt att det kan ha blivit ett missförstånd om vilken av de två affärerna – den tyska maskinen eller den nytillverkade – som gått i lås. Om så skulle vara fallet är det inte möjligt att dra någon slutsats om vem som kan lastas för detta missförstånd.

Det som talar emot att faktureringen skett av misstag är att Per Lack förnekat att han mottagit fakturan och uppgiften att Bente Hjertstedt ansett sig ha fått instruktion om att inte skicka fakturan. Dessa uppgifter ger visst stöd för bolagets påstående att fakturan ställdes ut i medvetande om att den var felaktig och i syfte att höja resultatet före årsskiftet, och att tanken var att fakturan senare skulle makuleras och ersättas av en faktura för den nytillverkade maskin som Per Lack beställt. I sammanhanget måste anmärkas att det av utredningen i målet inte går att dra några tillförlitliga slutsatser om det i så fall var Sebastian Strand, Christoffer Sundell eller någon annan som skulle ha instruerat Bente Hjertstedt att inte skicka fakturan.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen inte visat att Sebastian Strand agerat i strid med vd:s instruktioner eller medvetet felaktigt låtit fakturera Per Lack Entreprenad den 29 december 2017.

5. Säby Maskin

Av utredningen framgår följande. Sebastian Strand lät den 29 december 2017 ställa ut en faktura till Säby Maskin på 410 000 kr avseende en begagnad sopmaskin som bolaget hade i lager, med betalning inom 90 dagar. Sebastian Strand har gjort gällande att Säby Maskin beställt maskinen. Peter

Svanberg, som företräder Säby Maskin, har i förhör berättat att han förde diskussioner om köp av maskinen, men att han velade och sedan hoppade av. Peter Svanberg har också uttryckt att Sebastian Strand nog trodde att affären var mer klar än den faktiskt var, eftersom Peter Svanberg väl hade sagt ”vi tar den här” eller så.

Maria Möller har i förhör berättat att hon vill minnas att hon pratat med någon på Säby Maskin som sa att de inte fått fakturan. Peter Svanberg har i förhöret med honom inte fått någon fråga om fakturan.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förhöret med Peter Svanberg ger stöd för att Sebastian Strand kan ha trott att avtal träffats med Säby Maskin om köp av maskinen. Det är således inte visat att Sebastian Strand medvetet felaktigt fakturerat Säby Maskin. Han förtjänar dock viss kritik för att inte tydligare ha förvissat sig om att parterna var ense. Det är enligt domstolen inte visat att någon faktura inte skickats till Säby Maskin.

6. Volvo

När det gäller Volvo har tingsrätten inte funnit utrett att Sebastian Strand agerat felaktigt. Arbetsdomstolen gör ingen annan bedömning.

7. Åkarnas Hydraulservice

Parterna synes vara överens om att Åkarnas Hydraulservice någon gång vid årsskiftet fick en faktura avseende varor som inte levererats eller beställts. Sebastian Strand har uppgett att detta avsåg hyvelblad som blivit dubbelbeställda och att detta berott på att en av säljarna bokat fel i ordersystemet. Efter att Åkarnas Hydraulservice reklamerat skrev Bente Hjertstedt i e-post till Sebastian Strand att det var ”denna faktura som vi misstänkte skulle komma med vändande post”.

Sebastian Strands uppgift att det skett en dubbelbeställning som berott på fel i säljarens underlag motsägs inte av utredningen i målet. Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen i denna del inte stöd för mer än att Sebastian Strand låtit fakturera Åkarnas Hydraulservice för vissa hyvelblad trots att han misstänkte att beställningen var felaktig. För detta förtjänar han viss kritik.

8. Hanteringen av bolagets maskiner

Bolaget har gjort gällande att Sebastian Strands hantering av maskiner varit illojal och vårdslös. Bolaget har i korthet anfört följande. Vid en inventering 2018 visade det sig att ett 30-tal maskiner saknades i bolagets lager i Skänninge. Efter en omfattande undersökning kunde de allra flesta av

maskinerna lokaliseras hos bolagets kunder. Det har dock saknats dokumentation om var maskinerna befunnit sig och på vilka grunder, vilket medfört risk för att bolaget t.ex. inte kunnat styrka sin äganderätt till maskinerna. Vidare har vissa av maskinerna i bolagets bokföring varit angivna som nya, trots att de lånats eller hyrts ut. Detta har medfört att maskinerna har haft ett för högt värde i bokföringen. Hos bolaget fanns det ett system med blanketter som skulle fyllas i vid utlåning. Detta system har inte följts. Sebastian Strand har i egenskap av försäljningschef varit ansvarig för dessa brister. Vidare har bolaget, som Arbetsdomstolen uppfattat det, gjort gällande att Sebastian Strands utlåning och motsvarande inte har skett på affärsmässiga grunder och att agerandet har medfört skada för bolaget och vinning för Sebastian Strand och hans familj.

Bolaget har i denna del hänfört sig till tio olika händelser.

Sebastian Strand har bestritt vad som lagts honom till last.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Beträffande fyra händelser – Centric, Hagbergs, Uddevalla kommun och Franzén – har tingsrätten inte ansett det utrett att de påstådda bristerna kunnat läggas Sebastian Strand till last. Arbetsdomstolen gör ingen annan bedömning. När det gäller övriga sex händelser – Agrotec, Turebergs, PEAB, Gruplas, Agro och Härjedalens kommun – visar utredningen att hanteringen av maskinerna skett på affärsmässiga grunder. Något annat synes bolaget inte heller ha gjort gällande. Däremot saknades det, som tingsrätten funnit, dokumentation om händelserna.

Utredningen ger alltså inget som helst stöd för att Sebastian Strand skulle ha lånat ut eller på annat sätt hanterat maskiner annat än på affärsmässiga grunder, eller att han agerat på ett sätt som varit till skada för bolaget och vinning för honom eller hans familj. Vidare framgår det av förhören med Sebastian Strand och Christoffer Sundell att dessa haft god kännedom och kontroll över var de olika maskinerna befunnit sig och bakgrunden till detta. Däremot visar utredningen att det i stor utsträckning har saknats dokumentation som gjort det möjligt för andra inom bolaget att kontrollera var maskinerna befunnit sig och i vilket skick de varit. Det finns, enligt Arbetsdomstolens mening, inte skäl att ifrågasätta att det förekommit att maskiner som av olika skäl befunnit sig i andras besittning har haft ett för högt värde i bolagets årsredovisning.

Frågan är om dessa brister kan läggas Sebastian Strand till last på ett sätt som har betydelse för frågan om det funnits laga skäl för avskedande.

De maskiner som det är fråga om hade enligt bolaget ett värde på mellan 130 000 kr och en miljon kr vardera. Det är fråga om omsättningstillgångar som normalt i årsredovisningen ska tas upp till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet på balansdagen, se 4 kap. 9 § årsredovisningslagen (1995:1554). Bolaget är också enligt lag skyldigt att genomföra en inventering av varulager, se lagen (1955:257) om inventering av varulager för inkomstbeskattningen.

I målet har inte redovisats att det inom bolaget skulle ha funnits några närmare anvisningar om hur anteckningar eller motsvarande skulle föras över var maskiner som ingick i varulagret befann sig, eller hur det skulle säkerställas att de tagits upp till rätt värde i bokföringen. Det förhållandet att det förekommit maskiner som bolaget inte kunde återfinna vid inventeringen 2018, trots att dessa befunnit sig på andra platser i flera år, pekar på att någon närmare inventering inte regelmässigt har skett. Hos bolaget har det funnits en blankett med rubriken Demonstrationsvillkor – Lånekvitto, som skulle fyllas i vid utlåning av maskiner och sättas i en särskild pärm. Sebastian Strands uppgift, att ansvaret för att fylla i blanketterna legat på ansvarig säljare och att det kunde delegeras till Bente Hjertstedt, har inte ifrågasatts. I de fall någon annan än Sebastian Strand varit ansvarig säljare är det alltså i första hand han eller hon som borde ha sett till att blanketten fylldes i och sattes i pärmen. Vidare framstår det för Arbetsdomstolen som oklart i vilka situationer blanketten var tänkt att användas. Det gäller t.ex. när en inbytesmaskin lämnats kvar hos kunden därför att det bedömts som olönsamt att frakta den till Skänninge (som t.ex. var fallet med Härjedalens kommun).

Sammantaget ger utredningen, enligt Arbetsdomstolens mening, stöd för att det i bolaget inte har funnits fungerande rutiner för dokumentation och kontroll över maskiner som ingick i varulagret, eller för hur maskinerna skulle värderas i bokföringen. I vart fall när det gäller det senare är det naturligt att tänka sig att ansvaret i första hand skulle ligga på en ekonomiavdelning. Oavsett hur det förhåller sig med den saken har annat inte framkommit än att bolagets tidigare vd och Sebastian Strands närmaste chef, Christoffer Sundell, har varit fullt införstådd med hur dokumentationen och kontrollen av varulagret sköttes, och att han inte har framfört någon kritik i detta avseende. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen det inte visat att Sebastian Strands hantering av maskiner varit illojal och vårdslös. Denna bedömning ändras inte av att Mette Engström, efter att hon tillträdde som vd, var kritisk mot den tidigare ordningen och önskade få till en förändring.

9. Vårdslös försäljning

I fråga om försäljningarna till Trädgårdsbyn och DLL har tingsrätten ansett att det inte är visat att Sebastian Strand agerat klandervärt. Arbetsdomstolen gör ingen annan bedömning.

10. Försäljningsrapporter

Av utredningen framgår följande. Sebastian Strand använde sig inte av de möjligheter som bolagets affärssystem gav att dela med sig till säljarna av regelbundna säljrapporter. Han har själv förklarat att detta berodde på att affärssystemets redovisning var rörig, och att han därför manuellt lät upprätta försäljningsrapporter som lämnades till säljarna. Christoffer Sundell har berättat att han var införstådd med hur detta fungerade, och har inte invänt mot det. När Mette Engström tillträdde som vd i februari 2018 menade hon att rutinerna borde ändras och gav Sebastian Strand i uppdrag att se till att säljarna fick försäljningsrapporter varje dag direkt ur bolagets affärssystem. Sebastian Strand kom inte att genomföra detta innan han stängdes av från arbetet i slutet av mars 2018.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Bolagets tidigare vd har varit fullt införstådd med och inte invänt mot hur Sebastian Strand informerade säljarna om försäljningsresultatet. Det finns inget stöd i utredningen för att Sebastian Strands agerande skulle ha haft till syfte att medvetet ge en felaktig bild av försäljningsresultatet. Sebastian Strand kan möjligen kritiseras för att han, efter att han uppmanats till det av Mette Engström, inte ordnade så att säljarna fick dagliga försäljningsrapporter direkt ur bolagets affärssystem. Av utredningen framgår dock inte i hur nära anslutning till avstängningen han fick uppdraget eller hur hans arbetssituation såg ut vid tillfället. Sammantaget anser Arbetsdomstolen att Sebastian Strands agerande i detta avseende inte utgör skäl att skilja honom från anställningen.

Sammanfattande bedömning

En arbetsgivare får avskeda en arbetstagare om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 § anställningsskyddslagen). Därmed avses sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något avtalsförhållande.

När bolaget stängde av och avskedade Sebastian Strand gjordes detta utifrån uppfattningen att han gjort sig skyldig till ekonomiska oegentligheter, främst genom att intäktsföra (fakturera) försäljningar som inte ägt rum i syfte att förbättra försäljningsresultatet och genom att låta kunder fritt och utan ersättning disponera bolagets maskiner. Detta skulle ha varit till skada för bolaget och till vinning för Sebastian Strand eller hans familj. Arbetsdomstolen har inte funnit påståendena styrkta.

Till skillnad från tingsrätten har Arbetsdomstolen alltså inte ansett det visat att Sebastian Strand vid årsskiftet 2017/18 felaktigt låtit ställa ut ett flertal fakturor på åtskilliga miljoner kronor i strid med gällande bokföringsrutiner i syfte att höja sina försäljningssiffror, eller att han låtit utföra felaktiga orderläggningar och faktureringar samt registrerat försäljningar som inte ägt rum till en sammantaget betydande summa.

När det gäller de brister som funnits i bolaget avseende hanteringen av maskiner respektive försäljningsrapporter har Arbetsdomstolen funnit att de inte kan läggas Sebastian Strand till last på något sätt som har betydelse för om det funnits laga skäl för avskedande.

Däremot har Arbetsdomstolen funnit att det finns skäl att kritisera Sebastian Strand för att han i två eller tre fall har låtit fakturera kunder utan att i tillräcklig grad förvissa sig om att fakturan varit riktig och att han i ett fall inte sett till att en kundorder ombokats till en lagerbeställning.

De felaktigheter i Sebastian Strands agerande som Arbetsdomstolen funnit bevisade innebär inte att han grovt har åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Aebi Schmidt har således inte haft laga skäl för att avskeda honom enligt 18 § anställningsskyddslagen. Bolaget har inte heller haft saklig grund för att säga upp honom av personliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen. Sebastian Strand har därför rätt till allmänt skadestånd (38 § anställningsskyddslagen). Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 125 000 kr.

Rättegångskostnader

Sebastian Strand har i huvudsak vunnit målet och bolaget ska ersätta honom för rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. Kostnaderna vid tingsrätten har bolaget vitsordat. Den ersättning som har yrkats i Arbetsdomstolen är skälig.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut punkten 1 förpliktas Aebi Schmidt Sweden AB att betala Sebastian Strand allmänt skadestånd med 125 000 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 15 juli 2018 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen befriar Sebastian Strand från skyldigheten att betala Aebi Schmidt Sweden AB:s rättegångskostnader vid tingsrätten (tingsrättens domslut punkten 3) och förpliktar Aebi Schmidt Sweden AB att ersätta Sebastian Strand för rättegångskostnader där med 567 190 kr, varav 435 980 kr avser ombudsarvode exklusive mervärdesskatt, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 5 mars 2020 till dess betalning sker.

3. Aebi Schmidt Sweden AB ska ersätta Sebastian Strand för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 241 381 kr, varav 167 800 kr avser ombudsarvode exklusive mervärdesskatt, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Carina Gunnarsson, Folke K Larsson, Charlott Richardson (skiljaktig), Göran Söderlöf (skiljaktig), Peter Winstén och Carl-Gustaf Hjort.

Rättssekreterare: Jonas Eklund

Ledamöterna Charlott Richardsons och Göran Söderlöfs skiljaktiga mening

Till skillnad från majoriteten, men i likhet med tingsrätten, anser vi att följande är visat i målet. Det har vid årsskiftet 2017/18 ställts ut ett flertal fakturor och intäktsförts belopp på åtskilliga miljoner kronor trots att leverans inte skett. Såväl fakturering som intäktsredovisning har således skett för tidigt. Det har varit Sebastian Strand som, med hjälp av Bente Hjertstedt, har utfört den felaktiga faktureringen och därmed även intäktsredovisningen och hans syfte kan inte ha varit något annat än att höja sina försäljningssiffror. Vidare har Sebastian Strand låtit utföra felaktiga orderläggningar och faktureringar samt registrerat försäljningar som inte ägt rum till en sammantaget betydande summa. Detta har inneburit ekonomisk skada för bolaget i form av att dess resultat har fått justeras och moms har erlagts på ett felaktigt sätt.

Vidare finner vi, i likhet med tingsrätten, att Sebastian Strand har brustit i sin dokumentationsskyldighet avseende de maskiner som ingått i varulagret, och att han därigenom vållat bolaget ekonomisk skada genom att utlånade nya maskiner blivit begagnade och därför fått skrivas ned med betydande belopp.

Vi vill även framhålla följande. Som försäljningschef ingick Sebastian Strand i ledningsgruppen och ansvarade för bolagets försäljningsverksamhet. Han hade en särskild förtroendeställning i bolaget och det kunde därför ställas stora krav på han skulle agera lojalt med bolaget. Med tanke på hans fleråriga anställning i bolaget som säljare, och sedan som försäljningschef med ansvar för all försäljning, förefaller det osannolikt att han inte skulle ha känt till bolagets faktureringsrutiner och ekonomisystem. Även det sätt på vilket han utfört den felaktiga faktureringen talar för att han väl kände till hur bolagets affärssystem fungerade.

Sebastian Strand har härigenom avsiktligt och grovt vårdslöst åsidosatt sina åligganden som försäljningschef och agerat på ett sätt som ingen arbetsgivare ska behöva tåla.

Vi instämmer således i tingsrättens bedömning att det funnits laga skäl för avskedande.

Överröstad i dessa delar är vi övrigt ense med majoriteten.

