

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT OKTOBER 2024

oktoberrapporten innehåller följande domar

- AD 2024 nr 75, som handlar om sakliga skäl vid uppsägning på grund av arbetsvägran, s 1
- AD 2024 nr 78, som handlar om uppsägning vid låg arbetsprestation och föreningsrättskränkning, s 19
- AD 2024 nr 81, som handlar om arbetsdomstolens behörighet, s 35
- AD 2024 nr 82, som handlar om skadestånd på grund av brott mot företagshemlighetslagen, s 37
- AD 2024 nr 83, som handlar om rätt till lön vid avskedande, s 51

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen oktober 2024

1. AD 2024 nr 75

Fallet, som handlar om sakliga skäl vid uppsägning på grund av arbetsvägran, refereras ingående på vita blad

2. AD 2024 nr 76

Förlikning

3. AD 2024 nr 77

Tredskodom

4. AD 2024 nr 78

Fallet, som handlar om uppsägning vid låg arbetsprestation och föreningsrättskränkning, refereras ingående på vita blad

5. AD 2024 nr 79

Tredskodom

6. AD 2024 nr 80

Tredskodom

7. AD 2024 nr 81

Fallet, som handlar om arbetsdomstolens behörighet, refereras ingående på vita blad

8. AD 2024 nr 82

Fallet, som handlar om skadestånd på grund av brott mot företags-hemlighetslagen, refereras ingående på vita blad

9. AD 2024 nr 83

Fallet, som handlar om rätt till lön vid avskedande, refereras ingående på vita blad

10. AD 2024 nr 84

Tredskodom

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-10-09

Dom nr 75/24
Mål nr A 115/23

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Alexander von Zweigbergk Vaggö, Unionen,
105 32 Stockholm

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Mellansvenska Telemarketingtjänsten AB, 556961-2806, Rosendal 25 B,
691 53 Karlskoga
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Mia Fransson, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. Mellansvenska Telemarketingtjänsten AB (bolaget) är medlem i Almega Tjänsteföretagen. P.W. är medlem i Unionen.

Under perioden 1 mars 2016–4 februari 2019 var P.W. tillsvidareanställd telefonförsäljare hos bolaget. P.W. återanställdes tills vidare på heltid den 1 april 2020 och arbetade då i huvudsak som s.k. återkomstsäljare. Under våren 2022 omplacerades P.W. till s.k. nykundssäljare. Ungefär ett år senare, den 5 maj 2023, sa bolaget upp P.W. av personliga skäl i form av bristande arbetsprestationer och vägran att följa bolagets anvisningar om hur arbetet skulle utföras.

Twisten gäller i huvudsak om det fanns sakliga skäl för uppsägningen.

I målet är anställningsskyddslagen i sin lydelse närmast efter den 30 juni 2022 tillämplig.

Mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK finns sedan den 22 juni 2022 ett huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (huvudavtalet) med bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning. Almega Tjänsteföretagen och Unionen har antagit huvudavtalet som därmed binder deras medlemmar.

Huvudavtalet

Huvudavtalet innehåller följande.

Kap. 3 ANSTÄLLNINGSSKYDD

INLEDANDE BESTÄMMELSER

§ 1 Parterna är överens om att bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas istället för motsvarande bestämmelser i lagstiftning i den utsträckning reglering finns i lagstiftning.

UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSAVTAL FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

SAKLIGA SKÄL

[...]

Sakliga skäl i vissa avseenden

§ 3 När fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer ska det för att uppsägning ska kunna vidtas vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningens ingående. Det ska inte vara fråga om en tillfällig underprestation. Vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställts inte vara obefogade.

Första stycket avser inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

[...]

§ 5 När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelse som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelse i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

[...]

Yrkanden och inställning

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att uppsägningen av P.W. är ogiltig och förplikta bolaget att till honom betala

- a) allmänt skadestånd med 135 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 juli 2023) till dess betalning sker,
- b) lön med 18 087 kr för perioden 6–30 september 2023, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2023,
- c) lön med 21 704 kr per månad för perioden oktober 2023–juli 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker, och
- d) lön med 20 257 kr för perioden 1–28 augusti 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2024 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat storleken av P.W:s lön och sättet att beräkna ränta. Arbetsgivarparterna har vidare yrkat att ett allmänt skadestånd i vart fall ska jämkas, i första hand till noll.

Förbundet har bestritt jämkning.

Unionen och bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Trots att bolaget meddelade P.W. två skriftliga varningar, upprättade en handlingsplan och gav honom återkommande anvisningar om hur arbetet skulle utföras, fortsatte P.W. att på ett allvarligt sätt åsidosätta sina förpliktelser enligt anställningsavtalet när han arbetade som nykundssäljare. P.W. underpresterade väsentligt i sitt arbete som nykundssäljare genom att inte på långa vägar uppnå sin säljbudget. Han vägrade att följa anställningsavtalet och bolagets anvisningar om att vara mer aktiv i bolagets säljsystem och om att göra ett visst minsta antal uppringningsförsök per arbetsdag för att uppnå budget. P.W., som var en erfaren telefonsäljare, vägrade således under lång tid att följa bolagets instruktioner och anvisningar för arbetet. Det ledde till att P.W:s arbetsprestationer tydligt understeg det bolaget normalt kunde räkna med och innebar att underprestationen inte var tillfällig.

Vid uppsägningstillfället fanns det inte någon ledig befattning hos bolaget. Dessutom hade bolaget redan våren 2022 omplacerat P.W. som ett alternativ till uppsägning av personliga skäl. Bolaget hade därför sakliga skäl för uppsägningen.

Bolagets verksamhet och säljarnas arbetsuppgifter

Bolaget utför telemarketingtjänster åt Företagarförbundet Fria Företagare (Företagarförbundet) i form av medlemsrekrytering och annonsförsäljning. Bolagets säljare kontaktar företagare runt om i landet på telefon för att väcka intresse för och sälja medlemskap i Företagarförbundet och annonser i Företagarförbundets tidning. Vissa av bolagets säljare arbetar med nykundsförsäljning, medan andra säljare arbetar med återkomstförsäljning. Återkomstförsäljning innebär att säljaren får en befintlig medlem i Företagarförbundet att kvarstå som medlem i ytterligare ett år och om möjligt får medlemmen att annonsera i Företagarförbundets tidning. Nykundsförsäljning innebär att säljaren får en företagare som inte varit medlem i Företagarförbundet, eller som gått ur Företagarförbundet, att bli medlem.

Varje säljare har en av bolaget fastställd budget för försäljningen varje månad som säljaren förväntas uppnå. Säljarnas centrala arbetsuppgift är att varje månad åtminstone uppnå budgeten. Uppnår säljaren sin budget, betalas en viss månadslön och provision på det som sålts utöver budgeten samt dessutom ibland bonus. Uppnås inte budget, får säljaren en garantilön om 21 704 kr per månad.

Bolagets säljare arbetar i ett kundvårdssystem, ett s.k. CRM-system, som hjälper säljarna med bl.a. uppringningar, kundkortsbearbetning, offert- och orderbekräftelsehantering. Systemet är speciellt anpassat för bolagets verksamhet och för att ge bolagets medarbetare goda förutsättningar att prestera väl. Säljarna arbetar med s.k. kundkort i CRM-systemet som systemet använder för att ringa upp kunden åt säljaren. Svarar en potentiell kund inte efter sex eller sju ringsignaler går systemet vidare till nästa kundkort och ringer upp. För nykundsförsäljningen köper bolaget kundkort av god kvalitet för att säljarna ska kunna sälja så mycket som möjligt. CRM-systemet mäter antal uppringningar, svarsfrekvens och samtalstid.

En säljare som arbetar heltid (7,5 timmar per arbetsdag) hos bolaget förväntas uppnå en s.k. effektiv säljtid om fem timmar per arbetsdag, då säljaren med hjälp av CRM-systemet kontinuerligt gör uppringningsförsök och pratar med potentiella kunder. Säljarna instrueras att arbeta i arbetspass om 45 minuter med en efterföljande paus. För att nå sin budget uppskattas en säljare behöva göra cirka 250 uppringningsförsök per arbetsdag. En säljare som är särskilt bra på att sälja till dem som svarar kan dock uppnå sin budget med färre uppringningsförsök än så.

Återanställningen

P.W. hade under lång tid arbetat som telefonförsäljare, varav tre år hos bolaget med bra försäljningsresultat. I början av 2020 behövde bolaget anställa en ny telefonförsäljare. Bolaget fick då kontakt med P.W. och diskuterade en återanställning.

Vid återanställningstillfället var bolaget tydligt med att bolaget förväntade sig att P.W. skulle ringa kunderna, följa bolagets rutiner och lägga tid på att

argumentera med kunderna. Bolaget förklarade att P.W. förväntades klara sin budget och göra minst 250 uppringningsförsök per arbetsdag. Av det skriftliga anställningsavtal som ingicks framgick uttryckligen att P.W:s arbetsuppgifter bl.a. bestod i att uppnå sin budget och att göra minst 250 uppringningsförsök varje arbetsdag om det behövdes för att uppnå budgeten. P.W. var således införstådd med bolagets förväntningar på hans arbetsprestationer.

P.W. återanställdes den 1 april 2020 som näringslivskonsult (dvs. säljare). P.W. arbetade i början i huvudsak som återkomstsäljare. Han efterträdde en säljare som löpande hade klarat av att uppnå sin försäljningsbudget och fick överta dennes inarbetade kundstock som var av god kvalitet.

P.W. hade emellertid oväntat svårt att klara sin budget och uppnå goda försäljningsresultat. Bolaget upplevde att P.W. efter några månader slutade ringa till kunder i den omfattning som krävdes för att uppnå goda försäljningsresultat. Han följde inte bolagets anvisningar om att vara mer aktiv i CRM-systemet, ringa mera och inte mejla, få en tidigare säljstart på morgonen samt använda bolagets manus för säljsamtalen. P.W. använde inte bolagets manus och argumentationsbank. Han började arbeta allt mindre i CRM-systemet och han mejlade i högre utsträckning kunderna i stället för att ringa dem. De kunder han fick tala med sålde han inte så mycket till som kunde förväntas. P.W. klarade sin budget för 19 av de 22 månader som han arbetade som återkomstsäljare. Under denna period fick P.W. material och coaching från verkställande direktören P.S. och bolagets säljchef L.J. utan att det blev någon påtaglig förbättring av försäljningsresultaten. Coachningen innebar att P.W. uppmanades att ringa fler telefonsamtal och fick råd om hur man som säljare kan argumentera med kunder.

Omplaceringen

I början av 2022 behövde bolaget tillfälligt förstärka nykundsförsäljning. P.W. accepterade en tillfällig omplacering till nykundssäljare. Han klarade i februari 2022 sin budget som nykundssäljare.

Under våren 2022 behövde bolaget av företagsekonomiska skäl minska antalet arbetstagare från 26 till 18. Det skulle då finnas för många återkomstsäljare. P.W. hade de sämsta försäljningsresultaten av alla återkomstsäljare. Han var den som inte hade klarat sin budget vid flest tillfällen. Han hade inte heller följt bolagets anvisningar om att ringa mera, och han sålde inte så mycket som kunde förväntas till de kunder han faktiskt talade med. I april 2022 omplacerade bolaget därför P.W. till att i huvudsak arbeta med nykundsförsäljning. Omplaceringen genomfördes som ett alternativ till uppsägning av personliga skäl. Bolaget hade sakliga skäl för uppsägning av P.W., men valde ändå att omplacera honom.

Omplaceringen skedde inte, som Unionen påstår, för att det skulle ha funnits en konflikt mellan bolaget och P.W. om rätt till ledighet eller betalning.

Varken Unionen eller P.W. motsatte sig omplaceringen. Först när P.W. i oktober 2022 fick en skriftlig varning för bristande arbetsprestationer påkallade Unionen förhandling om omplaceringen.

Bristande prestationer och arbetsvägran var sakliga skäl för uppsägningen

En nykundssäljare uppnår sin budget, som innebär en försäljning om 1 600 kr per arbetsdag, om säljaren värvar en kund per arbetsdag. Alla nykundssäljare har samma budget.

Efter omplaceringen till nykundssäljare i april 2022 klarade P.W., trots sin omfattande erfarenhet av telefonförsäljning, inte att uppnå sin budget under någon månad fram till uppsägningen i maj 2023. De huvudsakliga anledningarna till att P.W. inte klarade att uppnå sin budget var att han inte gjorde tillräckligt många uppringningsförsök och att han spenderade för lite tid i CRM-systemet.

Redan i juni 2022 kallades P.W. till ett möte med P.S. med anledning av uppmärksammade brister i hans arbetsprestationer och att han även efter omplaceringen inte följde anvisningarna om att ringa mera. Vid mötet sa P.S. att P.W. hade undermåliga försäljningsresultat och förklarade vilka förväntningar bolaget hade på P.W. bl.a. i fråga om uppringningsförsök och aktivitet i CRM-systemet.

Bolaget erbjöd P.W. genomgående coaching och att delta i olika sälj-utbildningar, men det framstod för bolaget som att P.W. inte längre var intresserad av att arbeta som telefonförsäljare.

P.W. fick en första skriftlig varning om bristande arbetsprestationer och arbetsvägran den 4 oktober 2022. Av varningen framgick att P.W. brutit mot anställningsavtalet genom att ha missat sin budget vid flera tillfällen och att han vägrat följa bolagets anvisningar.

I november 2022 varslade bolaget Unionen om uppsägning av P.W..

Den 24 januari 2023 hölls ett möte med bolaget, företrädare för Unionen och P.W. för att upprätta en handlingsplan för P.W. med anledning av de dåliga försäljningsresultaten. Under mötet diskuterades vilka åtgärder som behövde vidtas för att P.W. skulle kunna uppnå sin budget. Bolaget föreslog att P.W. skulle göra minst 250 uppringningsförsök varje arbetsdag och att han skulle få 20 s.k. nytappskunder, dvs. kunder som nyligen hade avslutat sitt medlemskap i Företagarförbundet, som enligt erfarenhet var enklare att sälja till. P.W. menade emellertid att det borde räcka med att göra 150 uppringningsförsök per arbetsdag för att uppnå budget. Bolaget accepterade motvilligt P.W:s bedömning under förutsättning att han uppnådde sin budget med 150 uppringningsförsök per arbetsdag. Mötet resulterade i att en handlingsplan för februari 2023 togs fram som accepterades av mötesdeltagarna.

I februari 2023 gjorde P.W. minst 150 uppringningsförsök per arbetsdag, men han klarade inte att uppnå sin budget.

P.W. fick en andra skriftlig varning den 6 mars 2023 för att han varken uppnådde sin budget eller utförde arbetet som bolaget anvisat, dvs. genom att fortsätta försöka ringa till potentiella kunder ända till dess budgeten uppnåddes.

Inte heller den andra skriftliga varningen ledde till att P.W. ändrade sitt beteende. Bolaget valde därför att den 5 maj 2023 säga upp honom av personliga skäl.

Under sin tid som nykundssäljare, perioden maj 2022–april 2023, uppnådde P.W. i genomsnitt bara 43 procent av sin budget. Hans genomsnittliga försäljning var 14 000 kr per månad, medan han fick garantilön med 21 704 kr per månad. Det var ekonomiskt ohållbart i längden.

P.W:s genomsnittliga arbetstid i CRM-systemet var under perioden cirka en timme och 23 minuter per arbetsdag, vilket motsvarar ungefär 18 procent av arbetstiden, medan de andra säljarna hade en genomsnittlig arbetstid i CRM-systemet om 2,5 timmar per arbetsdag. Han gjorde under perioden i genomsnitt 140 uppringningsförsök per arbetsdag, vilket motsvarar 56 procent av de 250 uppringningsförsök per arbetsdag som han enligt anställningsavtalet åtagit sig att göra för att uppnå budget. Han hade en genomsnittlig samtalstid om 19,75 sekunder vilket visar att han gav upp säljförsöken tidigt under kundsamtal. P.W. hade emellertid en hög andel försäljningar när han faktiskt talade med kunder. Om P.W. såsom bolaget anvisat hade gjort flera uppringningsförsök, skulle han sannolikt ha klarat sin budget de flesta månaderna under perioden.

Ett av skälen till att P.W. omplacerades från återkomstsäljare till nykundssäljare var att han mejlade potentiella kunder i stället för att ringa dem.

De kundlistor som P.W. fick hade inte potentiella kunder som redan tackat nej till bolagets erbjudanden. Inte heller i övrigt var kundlistorna undermåliga. Alla nykundssäljare hade tillgång till samma typ av kundunderlag. P.W. hade dessutom tillgång till listor med flera segment. Listor med nytappskunder, vilka ansågs enklare att sälja till, fördelades mellan alla säljare. P.S. styrde inte vilka kundkort som respektive nykundssäljare fick och han kände inte till vilka kundkort eller listor som var bra eller dåliga.

Det hände att nyanställda nykundssäljare som inte var vana telefonförsäljare inte klarade att uppnå sin budget. P.W. var dock en mycket erfaren telefonförsäljare, som hade haft bra försäljningsresultat under den tidigare anställningen hos bolaget. Han hade arbetat som telefonförsäljare i cirka 10–12 år. Dessutom hade han redan ingående kännedom om bolagets produkter och CRM-system samt kände till hur man kan argumentera för produkterna.

Andra nykundssäljare klarade att göra 250 uppringningsförsök per arbetsdag, om det krävdes för att uppnå budget. Det fanns säljare som utan problem gjorde 400 uppringningsförsök per arbetsdag. En arbetsdag i samband med en s.k. hemgångstävling, där den säljare som sålde tillräckligt fick gå hem tidigare, gjorde P.W. 323 uppringningsförsök under drygt fyra timmars arbete.

Den statistik och de jämförelser som Unionen hänvisat till är irrelevanta, eftersom det inte är möjligt att jämföra olika grupper av nykundssäljare med olika förutsättningar. Majoriteten av nykundssäljarna var nyanställda och saknade den erfarenhet och kunskap som P.W. hade. Av nykundssäljarna slutade 14 av 18 genom bolagets uppsägning, på eget initiativ eller efter överenskommelse.

Unionen

Sammanfattning av grunderna för talan

P.W. sades upp av personliga skäl från sin tillsvidareanställning hos bolaget utan att det fanns sakliga skäl för det. P.W. bröt inte mot sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och han åsidosatte inte heller på annat sätt sina åligganden mot bolaget. P.W. brast inte i sin prestation som säljare hos bolaget och han utförde sina arbetsuppgifter i enlighet med bolagets anvisningar. Bolaget bedömde P.W:s prestation utifrån obefogade krav på försäljningsmål och telefonaktivitet. Bolaget vidtog inte tillräckliga åtgärder för att undvika uppsägning.

Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och bolaget är skyldigt att betala utebliven lön och allmänt skadestånd till P.W..

Återanställningen

Inför återanställning den 1 april 2020 fick P.W. inte annan information än att hans arbetsuppgifter skulle bestå i att arbeta som återkomstsäljare, såsom han hade gjort under den tidigare anställningen. Bolagets företrädare gick inte närmare in på vad återanställningen skulle innebära annat än att det förväntades att P.W. skulle klara sin budget. Det förklarades inte för P.W. att återanställningen också avsåg arbetsuppgifter som nykundssäljare.

När det skriftliga anställningsavtalet skulle undertecknas påtalade P.W. för P.S., att det var orimligt att förvänta sig att en säljare skulle hinna med 250 uppringningsförsök per arbetsdag, vilket stod i anställningsavtalet, och att villkoret inte hade gällt tidigare. P.S. svarade då att P.W. inte skulle bry sig om siffran, eftersom bolaget tog med kravet för att få nya säljare att vara mer aktiva och sälja mer och inte ställde kravet på sina säljare.

När P.W. påbörjade anställningen var marknadsförhållandena dåliga. Han fick överta en kundstock som han upplevde var betydligt mer svårarbetad än den han arbetat med tidigare. P.W. uppnådde emellertid sin budget som återkomstsäljare under 19 av totalt 22 månader.

Omplaceringen

I februari 2022 tillfrågades P.W. av P.S. om han kunde arbeta med nykundsförsäljning en kortare period, eftersom bolaget behövde förstärkning inom detta område. Eftersom den tillfälliga omplaceringen skulle innebära en

lönesänkning, var P.W. tveksam men han accepterade slutligen den tillfälliga omplaceringen. I februari 2022 uppnådde P.W. sin budget som nykundssäljare.

I början av april 2022 omplacerade bolaget P.W. permanent till nykundssäljare. P.S. förklarade omplaceringsbeslutet med att P.W. inte hade uppnått sin månadsbudget som återkomstsäljare vid tre tillfällen. P.W. upplevde omplaceringen som en repressalie för tidigare meningsskiljaktigheter han haft med P.S. beträffande ledighet och otillåtna avdrag på lön.

Inför omplaceringen fullgjorde inte bolaget sin förhandlingsskyldighet. Omplaceringen innebar i praktiken att P.W:s lön sänktes betydligt. Det klargjordes aldrig för P.W. inför omplaceringen att den gjordes för att undvika en uppsägning. Först i samband med att Unionen påkallade tvisteförhandling om omplaceringen påstod bolaget att P.W. hade underpresterat som återkomstsäljare så till den grad att han riskerade uppsägning.

Det fanns inte sakliga skäl för uppsägningen

P.W. underpresterade inte när han arbetade som nykundssäljare. Det är dock riktigt att P.W. inte uppnådde sin budget sedan han i april 2022 omplacerats permanent till nykundssäljare. Det var först efter omplaceringen som P.W. fick ihållande problem att uppnå sin budget. Under den tillfälliga omplacering till nykundsförsäljning i februari 2022 klarade P.W. att uppnå sin budget. Bolagets krav på att han skulle klara sin budget varje månad var obefogat.

Bolaget omöjliggjorde för P.W. att uppnå sin budget genom att uppställa obefogat höga krav på försäljningsprestation. Nykundssäljarnas budgetar fastställdes ensidigt varje månad av P.S. till 1 600 kr multiplicerat med antalet hela arbetsdagar i kalendermånaden.

Det var vidare inte befogat av bolaget att kräva att P.W., för att inte riskera sin anställning, skulle göra minst 250 uppringningsförsök per arbetsdag för att uppnå sin budget. Det var inte, annat än i undantagsfall, möjligt för någon nykundssäljare att ha den uppringningsfrekvens som bolaget krävde av P.W.. Bara några enstaka nykundssäljare gjorde minst 250 uppringningsförsök per arbetsdag.

P.W. gjorde uppringningsförsök i den utsträckning som var tillräcklig för att uppfylla förpliktelserna enligt anställningsavtalet. P.W. vägrade inte att arbeta på det sätt som bolaget anvisade. Han var alltid noggrann med att bearbeta sitt kundunderlag.

Riktigheten av den statistik som arbetsgivarparterna presenterat om P.W:s aktivitet i CRM-systemet ifrågasätts. Av den statistiken framgår att P.W. i genomsnitt uppnådde 50 procent av sin budget, i stället för 43 procent som arbetsgivarparterna hävdar. Arbetsgivarparterna har bortsett från att budgeten för en kalendermånad ska reduceras vid sjukfrånvaro med 1 600 kr per dag i max fem dagar. Om man bortser från en nykundssäljare som sålde mycket på kort tid, lyckades 10 av de 18 nykundssäljare som arbetade under perioden april 2022–april 2023 aldrig uppnå sin budget under den tid de arbetade hos

bolaget. Under den perioden var det 17 av nykundssäljarna som aldrig eller bara några enstaka månader uppnådde sin budget. Den genomsnittliga försäljningen under perioden för alla nykundssäljare uppgick bara till 59 procent av budget. Av försäljningsstatistik framgår att P.W. i vart fall inte tydligt underpresterat i förhållande till övriga nykundssäljare. Det var dock bara tre nykundssäljare – utöver P.W. – som redovisade försäljning för samtliga månader under den aktuella perioden. Dessa tre nykundssäljare uppnådde bara 59 procent av sin budget i genomsnitt. Under 9 av de 12 månaderna i perioden som arbete utfördes låg P.W:s försäljning i förhållande till budget ungefär vid respektive månads genomsnitt för nykundssäljarna. Det är därmed tydligt att P.W:s prestationer inte understeg vad bolaget borde kunnat räkna med över tid.

P.W. hade bara tillgång till de kundlistor som P.S. tilldelade honom. Dessa kundlistor var av dålig kvalitet och svårare att arbeta sig igenom än de kundlistor som de andra nykundssäljarna fick. P.W. fick i hög utsträckning ägna arbetsdagen åt att uppdatera kundkort med inaktuella telefonnummer genom att söka alternativa kontaktvägar, andra telefonnummer, till den potentiella kunden i stället för att göra uppringningsförsök. Därutöver var det inte ovanligt att de tilldelade kundkorterna avsåg potentiella kunder som redan hade kontaktats av nykundssäljare hos bolaget 5 eller 6 gånger tidigare.

P.W. fick inte någon stöttning eller coachning som nykundssäljare. Bolaget presenterade inte någon åtgärd alls för att hjälpa honom i säljarbetet. Det enda besked P.W. fick från P.S. var att han måste göra flera uppringningsförsök. Någon löpande avstämning av hans prestationer skedde inte. P.W. påtalade att kundlistorna höll dålig kvalitet, men bolaget gjorde inget åt det.

P.W. gjorde vad han kunde för att få kontakt med den potentiella kunden i de kundkort han fick.

Det är riktigt att P.W. fick en skriftlig varning den 4 oktober 2022. P.W. uppmanades då att göra flera uppringningsförsök. P.W. upplevde att varningen var bolagets reaktion på att han vänt sig till Unionen med anledning av omplaceringen.

Bolaget upprättade under januari 2023 en handlingsplan för P.W. som innebar att han skulle få ”säljstöd” genom att han fick ringa till ett antal s.k. nytappskunder. P.W. skulle vidare enligt handlingsplanen göra minst 150 uppringningsförsök varje arbetsdag, vilket han också gjorde fram till uppsägningen. Handlingsplanen innehöll således inte några konkreta råd eller anvisningar om hur han borde förändra utförandet av arbetsuppgifterna.

Det är riktigt att P.W. fick en andra skriftlig varning den 6 mars 2023, men inte heller då fick han några anvisningar om hur han skulle gå till väga för att inte riskera sin anställning.

Utredningen

Yttrande från Huvudavtalsnämnden

Parterna i huvudavtalet och Landsorganisationen i Sverige har genom kollektivavtal inrättat en gemensam huvudavtalsnämnd med uppgift att bl.a. lämna yttrande till domstol om den rätta uttolkningen av 3 kap. huvudavtalet. Huvudavtalsnämnden har i målet kommit med ett yttrande och anfört följande.

Huvudavtalsnämnden är överens om följande tolkningsdata.

Av kap 3 § 2, sakliga skäl, följer av betydelse här att parterna har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Parternas uppfattning är således att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställde insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställde i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, med de preciseringar som återfinns i §§ 3–5.

Parterna är vidare överens om att, utöver vad som anges i § 2, ska vad som följer av §§ 3–5 tillämpas vid bedömning av frågan om sakliga skäl inom ramen för huvudavtalets tillämpningsområde.

Frågan om omplaceringsskyldighet synes inte vara föremål för tvist i det aktuella målet i Arbetsdomstolen.

Kap 3 § 3, Bristande prestationer

Inledningsvis beskrivs parternas tolkning av rättsläget vad gäller bristande prestationer före den 22 juni 2022 (kursiv text).

Uppsägning vid bristande kompetens fick normalt sett ske först om arbetstagarens prestationer väsentligt understeg vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och bristerna inte kunde antas vara av övergående natur.

I förhandlingarna som föregick slutandet av huvudavtalet framställde arbetsgivar- sidan yrkanden på att skärpa kraven på arbetstagare, och parterna kom överens om vissa skärpningar när fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer som inte beror på ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning. Arbetstagsidans framställde samtidigt krav på att arbetsgivaren fortsatt skulle ha ansvar för arbetst- tagarens kompetensutveckling när fråga om bristande prestationer aktualiserats, på att arbetsgivarens förväntningar som uppställs på den enskildes prestation måste tydliggöras och på att de krav som uppställs vid en objektiv bedömning ska framstå som rimliga.

Parterna kom överens om att det ska vara tillräckligt för att en uppsägning ska kunna vidtas att prestationerna tydligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningsavtalets ingående. Det får vidare inte vara fråga om en tillfällig underprestation och vid en objektiv bedömning ska de krav som upp- ställs inte vara obefogade.

Kap 3 § 5, Misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner

Inledningsvis beskrivs parternas tolkning av rättsläget vad gäller arbets- eller ordervägran före den 22 juni 2022 (kursiv text).

Har arbetsvägran varit perdurerande (underlåtenhet att följa en stående order) eller upprepad avseende samma arbetsuppgift eller samma arbetsledare, har arbetsvägran ofta ansetts vara uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgiva- rens anvisningar och kunnat ge arbetsgivaren saklig grund för uppsägning. Har arbetsvägran varit temporär (avsett ett enstaka tillfälle), har domstolen tagit hänsyn till om arbetstagaren haft något beaktansvärt skäl för arbetsvägran. Även när skälet för en temporär arbetsvägran inte varit beaktansvärt, har en uppsäg- ning ibland underkänts när arbetsvägran inte ansetts som ett uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar och därmed prognosen ansetts god. Har arbetstagaren, i fall som inte varit särskilt allvarliga, inte fått en var- ning om att anställningen var i fara och därefter skälig betänketid för att kunna välja mellan att lyda eller förlora anställningen, har uppsägning inte godtagits.

I förhandlingarna som föregick slutandet av huvudavtalet framställde arbetsgivar- sidan yrkanden på att skärpa kraven på arbetstagare, och parterna kom överens om vissa skärpningar när fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner. Arbetstagsidans framställde samtidigt krav på att fortsatt beakta intresset av att värna att arbetstagare vill och vågar säga sin mening, hävda sin rätt och komma med konstruktiva förslag och kritik i syfte att utveckla verksam- heten och på att bakgrunden till ordervägran i det enskilda fallet ska kunna till- mätas betydelse.

Utgångspunkten enligt § 5 i huvudavtalet ska vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens väg- ran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är

om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet. Vidare bör det normalt bortses från lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisningar undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Parternas bevisning

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Unionens begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med P.W.. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med P.S., bolagets verkställande direktör, och vittnesförhör med L.J., säljchef hos bolaget.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning. Arbetsgivarparterna har åberopat en inspelning som visar hur arbetet som telefonförsäljare hos bolaget går till.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller i huvudsak om bolaget hade sakliga skäl för att säga upp P.W.. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att han under lång tid vägrade att följa bolagets anvisningar och instruktioner om hur arbetet skulle utföras samt att han tydligt underpresterade genom att under lång tid inte uppnå sin månatliga försäljningsbudget. Unionen anser att P.W. följde bolagets anvisningar och att bolaget uppställde obefogade krav på P.W. och att det därför inte fanns sakliga skäl för uppsägningen.

Arbetsdomstolen prövar först frågan om P.W. vägrade att följa bolagets anvisningar om hur arbetet skulle utföras (ordervägran) och, om så är fallet, om bolaget därför hade sakliga skäl för uppsägningen.

Ordervägran

Huvudavtalet

Arbetsdomstolen har att tillämpa bestämmelserna i huvudavtalet om sakliga skäl för uppsägning. Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK har träffat huvudavtalet och Almega Tjänsteföretagen och Unionen har antagit det. Annat har inte framkommit än att deras antagande innebär att kollektivavtalet mellan dem ska ha den innebörd som Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK avsett.

I huvudavtalet tas särskilt upp sakliga skäl för uppsägning vid arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner (kap. 3 §

5). Av det inhämtade yttrandet från Huvudavtalsnämnden framgår att Svensk Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK utgått från en viss uppfattning om rättsläget och avsett att i viss utsträckning ändra det genom huvudavtalet. Utgångspunkten är att sakliga skäl finns om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det finns en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller inte, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelse som följer av anställningsavtalet.

Det som är utrett om händelseförloppet

När P.W. första gången anställdes hos bolaget hade han arbetat som telefonförsäljare 2010–2016. Han arbetade 2016–2019 som telefonförsäljare hos bolaget.

Av det avtal om återanställning som bolaget och P.W. undertecknade den 27 mars 2020 framgår som ett uttryckligt anställningsvillkor att "[a]rbeitsuppgiften består i att göra sin budget varje månad och göra minst 250 lyft/dag om så krävs för att klara budgeten". Med lyft/dag avses uppringsförsök per arbetsdag.

P.W. och bolagets verkställande direktör P.S. har i förhör lämnat något olika uppgifter om vad som sades om kravet på uppringsförsök i samband med att anställningsavtalet undertecknades. Av deras uppgifter framgår således att kravet uttryckligen diskuterades. Inte ens P.W:s uppgifter ger emellertid stöd för att parterna i anställningsavtalet muntligen kom överens om att kravet inte skulle gälla.

P.W. uppnådde inte sin månatliga försäljningsbudget en enda gång under perioden april 2022–april 2023. Utredningen visar vidare att P.W. under den perioden i genomsnitt per kalendermånad gjorde väsentligt färre uppringsförsök än 250 per arbetsdag, lägst 90 och högst 181.

P.S:s uppgifter, som stöds av säljchefen L.J:s uppgifter och inte motsägs av P.W:s uppgifter, visar att P.W. upprepade gånger under perioden muntligen uppmanades att göra flera uppringsförsök och att vara mera aktiv i kundvårdssystemet.

I september 2022 gjorde P.W. i genomsnitt 169 uppringsförsök per arbetsdag.

Den 4 oktober 2022 fick P.W. en skriftlig varning av bolaget och påmindes om innehållet i anställningsavtalet och att upprepade brott mot det kunde leda till uppsägning. I varningen angavs vidare följande.

Företaget konstaterar [...] att du brustit i dina åtaganden genom att ha missat budgeten upprepade gånger det sista halvåret (dec, jan, april, maj, juni, augusti, september). En starkt bidragande orsak till missade budgetar är bl.a. nivån på din

aktivitet i telefonen som ligger långt under det som föreskrivs i ditt anställningsavtal.

I oktober 2022 gjorde P.W. i genomsnitt 126 uppringningsförsök per arbetsdag.

I november 2022 gjorde P.W. i genomsnitt 90 uppringningsförsök per arbetsdag.

Den 24 januari 2023 hölls ett möte med bolaget, företrädare för Unionen och P.W. med anledning av att P.W. inte uppnådde sina månatliga försäljningsbudgetar. Vid mötet överenskoms en skriftlig handlingsplan för februari. P.W. skulle enligt handlingsplanen få ett visst antal potentiella kunder som ansågs vara lättare att sälja till, såsom ett säljstöd, och ha ett ”ringkrav på 150 lyft/dag [...] ifall han inte ligger med i sin månadsbudget”. Utredningen visar inte annat än att P.W. fick det utlovade säljstödet. I februari 2023 gjorde han i genomsnitt 168 uppringningsförsök per arbetsdag, men uppnådde som nämnts inte sin försäljningsbudget för den månaden.

Den 6 mars 2023 fick P.W. en ny skriftlig varning av bolaget för att han inte hade uppnått sin försäljningsbudget och påmindes om att upprepade brott mot anställningsavtalet kunde leda till uppsägning.

Den 31 mars 2023, i samband med en tävling, gjorde P.W. 329 uppringsförsök på en förmiddag. P.W:s genomsnittliga antal uppringningsförsök per arbetsdag för mars 2023 var 181.

Arbetsdomstolens bedömning

P.W., som var en erfaren telefonförsäljare, åtog sig uttryckligen genom anställningsavtalet att göra minst 250 uppringningsförsök per arbetsdag om det behövdes för att uppnå den månatliga försäljningsbudgeten. Unionen har vidgått att P.W. vissa arbetsdagar gjorde minst 250 uppringningsförsök och att han en arbetsdag gjorde 329 uppringningsförsök i samband med en tävling. Det är inte utrett att P.W. var oförmögen att under en längre tid göra minst 250 uppringningsförsök per arbetsdag.

Under drygt ett år uppnådde P.W. inte sin månatliga försäljningsbudget och gjorde i genomsnitt per kalendermånad väsentligt färre uppringsförsök än 250 per arbetsdag. Därigenom bröt P.W. mot sitt anställningsavtal. Något brott mot anställningsavtalet förekom dock inte i februari 2023, eftersom den överenskomna handlingsplanen för den månaden får anses innebära en tillfällig ändring av anställningsavtalet om kravet på uppringsförsök och då P.W. uppnådde det ändrade kravet för den månaden. Inte heller i juli 2022 förekom det något brott mot anställningsavtalet, eftersom inget arbete utfördes den månaden.

P.W. uppmanades muntligen av bolaget vid upprepade tillfällen att göra flera uppringningsförsök, dvs. påmindes av bolaget att det förväntade sig, och beordrade, att han skulle följa anställningsavtalet i fråga om uppringningsförsök. Den 4 oktober 2022 fick P.W. en skriftlig varning av bolaget om att han

inte följde sitt anställningsavtal och upplystes om att upprepade brott mot det kunde leda till uppsägning. Trots den skriftliga varningen sjönk P.W:s genomsnittliga uppringningsaktivitet samma månad för att månaden därefter sjunka ytterligare till den lägsta genomsnittliga uppringningsaktiviteten under perioden. Den 6 mars 2023 fick han en ny skriftlig varning med en påminnelse om att upprepade brott mot anställningsavtalet kunde leda till uppsägning. Varningarna ledde inte till att P.W., trots mer än skälig betänketid, följde sitt anställningsavtal och bolagets uppmaningar i fråga om uppringningsförsök. Därmed är utgångspunkten enligt huvudavtalet att det fanns sakliga skäl för uppsägningen.

Unionen har invänt att det uttryckligen avtalade kravet på uppringningsförsök var obefogat. Eftersom det var avtalat, kan det emellertid inte anses obefogat att kräva att P.W. uppfyllde det, när det inte är utrett att han var oförmögen att göra det. Dessutom hade P.W., på grund av bolagets arbetsledningsrätt, skyldighet att – med vissa här inte aktuella undantag (se AD 2022 nr 50) – följa även en i någon mening obefogad order från bolaget.

Unionen har också invänt att de listor över potentiella kunder som P.W. fick av bolaget var av dålig kvalitet, vilket arbetsgivarparterna bestritt. Såvitt framkommit innehöll listorna telefonnummer som det gick att försöka ringa till. Det är därför svårt att se hur kvaliteten på listorna kan påverka möjligheten att göra uppringningsförsök. Att bolaget ville, och beordrade, att P.W. skulle prioritera att göra uppringningsförsök framför andra arbetsuppgifter, såsom att leta efter andra telefonnummer, måste han genom bolagets uppmaningar och varningar ha förstått.

Det är Arbetsdomstolens slutsats att Unionen inte har fört fram några beaktansvärda skäl för P.W:s vägran att följa anställningsavtalet i fråga om uppringningsförsök och bolagets uppmaningar att göra det. Bolaget har därför, enligt huvudavtalet, haft sakliga skäl för uppsägningen. Det innebär att Unionens talan ska avslås.

Med den bedömningen behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till de övriga omständigheter som bolaget lagt P.W. till last.

Rättegångskostnader

Unionen har förlorat och ska därför ersätta bolaget för dess rättegångskostnader. Den rättegångskostnadsersättning som bolaget begärt är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att ersätta Mellansvenska Telemarketingtjänsten AB för rättegångskostnader med 389 050 kr, varav 374 400 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

3. Sekretessen enligt 36 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen ska fortsätta att gälla för uppgifter om Mellansvenska Telemarketingtjänsten AB:s affärs- och driftsförhållanden som lagts fram inom stängda dörrar vid Arbetsdomstolens huvudförhandling och som inte tagits in i denna dom.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Per-Anders Edin, Lars Askelöf, Johanna Torstensson, Torbjörn Hagelin och Anders Johansson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Robin Henningson

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-10-16
Stockholm

Dom nr 78/24
Mål nr A 116/23

KÄRANDE

Zalandoarbetares driftsektion av SAC, c/o Stockholms Lokala Samorganisation, Box 6507, 113 83 Stockholm
Ombud: John Nordmark, SAC Syndikalisterna, Box 6507, 113 83 Stockholm

SVARANDE

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. CEVA Logistics Nordic Services AB, 559087-9911, Mätarvägen 18, 196 37 Kungsängen
Ombud för 1 och 2: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen TF AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

Bakgrund

CEVA Logistics Nordic Services AB (bolaget) är genom medlemskap i Biltrafikens Arbetsgivareförbund bundet av det s.k. transportavtalet. T.T. är medlem i Zalandoarbetares driftsektion av SAC (driftsektionen) och har varit anställd som lagerarbetare hos bolaget. Han har sysselsatts i arbete som omfattas av transportavtalet.

Bolaget ansvarar för och driver e-handelsbolaget Zalandos lager för Sverige och övriga Norden. Varor som beställs på internet plockas, paketeras och distribueras från lagret. Bolaget har även hand om returförsändelser. På lagret finns plats för sju till åtta miljoner artiklar.

På lagret arbetar 440 personer, 395 arbetare och 45 tjänstemän. Verksamheten på lagret är uppdelad i ett antal avdelningar, varav en benämns plock. På avdelningen plock börjar ett arbetspass med att en arbetstagare hämtar en handscanner som används för att registrera plockade artiklar. Arbetstagaren påbörjar ett uppdrag genom att antingen ta en påbörjad plockvagn eller en tom plockvagn för att börja plocka en order. Varje order består av ett varierande antal artiklar som arbetstagaren plockar till fots i lagret, läser av med scannern och lägger i plockvagnen. När samtliga artiklar på en order har plockats lämnas plockvagnen på en anvisad plats för färdigplockade vagnar. Därefter påbörjar arbetstagaren samma procedur igen, dvs. tar en påbörjad plockvagn eller en tom plockvagn och börjar plocka en ny order. Artiklar

plockas på fyra våningsplan. De artiklar som plockas är kläder, skor, accessoarer och kosmetika. Arbetstagarna plockar artiklar på ett våningsplan åt gången, men kan behöva byta våningsplan under ett arbetspass beroende på var artiklar ska plockas.

Arbetstagarna arbetar antingen ett dagpass från kl. 05.55 till kl. 14.40 eller ett kvällspass från kl. 14.50 till kl. 23.35. Under ett arbetspass har arbetstagarna 30 minuters matrast och ytterligare en rast om 15 minuter. Rasterna förläggs kollektivt per avdelning. Därutöver finns det möjlighet för arbetstagarna att ta pauser om två till fem minuter för att t.ex. gå på toaletten eller dricka vatten.

T.T. anställdes som lagerarbetare den 1 september 2020. Han började arbeta på avdelningen för retur, men omplacerades till avdelningen plock i juni 2022. Bolaget sade upp hans anställning den 26 juni 2023 och hans sista anställningsdag hos bolaget var den 26 augusti samma år.

Twisten

Twisten i målet gäller om bolaget haft sakliga skäl att säga upp T.T. och om bolaget genom uppsägningen har kränkt T.T:s föreningsrätt och därmed gjort intrång i driftsektionens verksamhet.

Yrkanden m.m.

Driftsektionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av T.T. samt förplikta bolaget att betala 130 000 kr i allmänt skadestånd till T.T. för brott mot 7 § anställningsskyddslagen och 150 000 kr vardera i allmänt skadestånd till T.T. och driftsektionen för brott mot 8 § medbestämmandelagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 18 augusti 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Något belopp har inte vitsordats som skäligt i och för sig, men sättet att beräkna ränta har vitsordats. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt, har arbetsgivarparterna yrkat att skadestånden ska jämkas, i första hand till noll och i andra hand till det lägre belopp som domstolen finner skäligt.

Driftsektionen har bestritt jämningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

Parternas rättsliga grunder

Driftsektionen

Bolaget har sagt upp T.T. utan att det har funnits sakliga skäl för uppsägningen. Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och T.T. tillerkännas skadestånd.

Bolaget har sagt upp T.T. för att han har utnyttjat sin föreningsrätt genom medlemskap i driftsektionen och för att han verkat för driftsektionen på arbetsplatsen. Bolagets syfte med uppsägningen har varit att kränka T.T:s föreningsrätt och göra intrång i driftsektionens verksamhet. Bolaget ska därför åläggas att betala skadestånd till T.T. och driftsektionen.

Arbetsgivarparterna

Det har funnits sakliga skäl för uppsägningen av T.T. Uppsägningen har föranletts av förhållanden som hänför sig till T.T. personligen och har bestått i olika brister hos honom och det sätt på vilket han har utfört arbetet. Uppsägningen har inte något samband med hans medlemskap i driftsektionen och hans fackliga engagemang. Bolaget har därför inte brutit mot vare sig 7 § anställningsskyddslagen eller 8 § medbestämmandelagen. Något skadestånd ska därför inte betalas.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget ska betala skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen, ska skadeståndet jämkas eftersom T.T. genom sitt agerande har medverkat till att han har blivit uppsagd.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt för brott mot medbestämmandelagen, ska skadeståndet jämkas eftersom bolaget inte har känt till T.T:s uppdrag inom driftsektionen.

Arbetsgivarparternas utveckling av talan

Bolaget har haft sakliga skäl att säga upp T.T.

Varje arbetare på lagret förväntas ha en viss produktivitet. Produktiviteten mäts bl.a. i antalet plockade artiklar per timme. Produktiviteten förväntas ligga på 83 plockade artiklar per timme under effektiv tid. Detta mål är känt av arbetstagarna. Den scanner som en arbetstagare använder i arbetet möjliggör för bolaget att sammanställa varje arbetstagares produktivitet. Arbetstagarna har feedbacksamtal med sin närmaste chef minst en gång i månaden vid vilket bl.a. arbetstagarens produktivitet diskuteras. Feedbacksamtal kan hållas med kortare mellanrum vid svag prestation. Scannern registrerar även perioder då arbetstagaren inte använder scannern. Sådan tid registreras inte direkt när arbetstagaren slutar scanna artiklar utan registreras först några minuter efter den senaste användningen av scannern. Sådan tid benämns none track time, NTT.

T.T:s arbetsprestation

Från och med oktober 2022 och fram till uppsägningen var T.T:s arbetsprestation alldeles för låg och underskred väsentligt de mål som bolaget har satt upp för arbetarna på avdelningen plock. För att hjälpa T.T. att prestera bättre upprättade bolaget en handlingsplan. Av handlingsplanen framgår att T.T. skulle få en mentor under några dagar, det mål som bolaget önskade att han skulle nå och de steg som bolaget ville att han skulle ta för att nå målet. Från att ha varit aktiv endast två timmar per arbetspass önskade bolaget att han i ett första steg skulle öka den aktiva tiden till fyra och en halv timme per arbetspass, för att därefter öka den aktiva tiden till sex timmar per arbetspass och slutligen nå produktivetsmålet i slutet av 2022. Handlingsplaner upprättas endast för det fåtal arbetstagare som har behov av en sådan.

För att gå igenom handlingsplanen bokade hans chef, i samråd med T.T., in ett möte den 27 oktober 2022. T.T. kom inte till mötet varför hans chef gick för att hämta honom. T.T. vägrade att följa med till mötet, om han inte fick biträde av en representant för driftsektionen vid mötet. Någon sådan representant befann sig inte på arbetsplatsen. Hans chef erbjöd honom att ta med sig en kollega eller ett skyddsombud i stället. Det var T.T. inte intresserad av. När bolaget senare försökte överlämna handlingsplanen till T.T. vägrade han att ta emot den. Bolaget försökte boka ett nytt möte med T.T. den 17 november 2022. Han vägrade dock även vid detta tillfälle att delta i mötet.

Den 21 december 2022 tilldelades T.T. en skriftlig varning eftersom han inte följde handlingsplanen och hans arbetsprestation under oktober och november 2022 fortsatt var alldeles för låg. Av den skriftliga varningen framgår att T.T:s produktivitet låg på 20 procent av målet och att tiden då inget arbete utfördes, dvs. NTT, var nästan fem gånger högre än vad som accepterades. T.T. ägnade nästan fem timmar av arbetstiden per arbetspass åt annat än arbete. Hans produktivitet var så anmärkningsvärt låg att bolaget betraktade T.T:s agerande som arbetsvägran. Samma dag tilldelades T.T. även en skriftlig varning för att han vägrat att delta i mötet den 17 november 2022.

T.T. fortsatte att lågprestera under våren 2023. Han tilldelades därför ytterligare en skriftlig varning den 22 mars 2023 på grund av mycket låg produktivitet i februari och mars 2023 och en skriftlig varning den 20 april 2023 för låg arbetsprestation under några veckor i slutet av mars och första halvan av april 2023. Av varningarna framgår att T.T. riskerade att bli uppsagd om hans arbetsprestation inte förbättrades. T.T. invände inte vid något tillfälle mot de redovisade siffrorna över hans låga produktivitet. Han invände inte heller mot innehållet i de skriftliga varningarna. T.T. sade endast att han hade gjort så gott han kunde och att han inte ansåg att hans arbetsprestation var ett problem.

Trots tillsägelser och skriftliga varningar fortsatte T.T. att prestera allt sämre. Bolaget beslutade därför den 29 maj 2023 att underrätta T.T. om att bolaget hade för avsikt att säga upp honom av personliga skäl. Överläggning hölls den 13 juni 2023. Den 26 juni 2023 sade bolaget upp T.T. Hans anställning upphörde den 26 augusti 2023.

Även efter uppsägningen var T.T. extremt lågpresterande. Han tilldelades därför varningar den 4 och den 11 juli 2023 med uppmaning om att även under uppsägningstiden fullgöra sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Bolaget arbetsbefriade därefter T.T. med bibehållna anställningsförmåner på grund av hans negativa inverkan på andra arbetstagare på arbetsplatsen.

T.T. uteblev från bokade läkarbesök

T.T. började från och med augusti 2021 att sjukskriva sig i flera omgångar för ryggbesvär. För att utreda ryggbesvären och för att få veta vad bolaget och T.T. kunde göra för att komma till rätta med dessa, bokade bolaget i samråd med T.T. tid för läkarbesök hos företagshälsovården vid ett flertal tillfällen.

Vid det första besöket den 29 oktober 2021 kl. 13.00 skulle en rehabiliteringsutredning påbörjas. Den dagen skulle T.T. arbeta dagpass och han begärde att få ledigt från arbetet med lön under hela arbetsdagen. T.T. uppgav att det skulle bli för stressigt att komma till arbetet före läkarbesöket. Bolaget meddelade honom att han måste komma till arbetet. T.T. träffade läkaren på avtalad tid, men kom inte till arbetet före läkarbesöket. Han rapporterades därför som olovligt frånvarande. T.T. krävde att få ledigt från arbetet med lön under hela arbetsdagen för att fortsätta att gå på bokade läkarbesök. Bolaget meddelade att han endast skulle få ledigt för den tid som krävdes för läkarbesöket. T.T. vägrade dock fortsatt att gå till företagshälsovården, om han inte fick ledigt från arbetet med lön under hela arbetsdagen. T.T. uteblev från ett redan inbokat läkarbesök den 15 november 2021 kl. 09.00 utan att meddela att han inte hade för avsikt att komma. Några ytterligare läkarbesök bokades därefter inte.

Under våren 2022 bokades i samråd med T.T. nya tider hos företagshälsovården för honom. Den 30 maj 2022 hade T.T. en bokad läkartid. Han avbokade samma dag besöket på grund av förkylning. Han erbjöds då ett digitalt möte, men avböjde även det. En ny läkartid bokades den 21 juni 2022. T.T. uteblev från läkarbesöket utan att meddela detta. Den 21 mars 2023 hade T.T. en inbokad tid hos en fysioterapeut, från vilket han uteblev utan att höra av sig. Ett nytt möte bokades den 2 maj 2023 men T.T. uteblev även från det mötet utan att höra av sig.

T.T. sena ankomster till arbetet

Under 2022 och 2023 hade T.T. många sena ankomster till arbetet. Under hösten 2022 påtalade bolaget för T.T. att han inte kunde skicka SMS till sin chef om att han skulle komma två till tre timmar för sent till arbetet. T.T.

uppgav att de sena ankomsterna berodde på ohälsa. Bolaget instruerade honom att han skulle sjukanmäla sig, om han inte kunde komma till arbetet på grund av ohälsa, även om det endast avsåg en del av dagen.

T.T. har tagit otillåtna raster

Den 25 april 2022 påtalade bolaget för T.T. att han observerats ta rast omkring kl. 08.00 varje morgon trots att hans avdelning inte hade ordinarie rast då och att han observerats ta rast 3–6 minuter för tidigt vid ordinarie rast. T.T. hade ingen förklaring till dessa observationer.

Den 26 september 2022 påtalade bolaget på nytt att T.T. observerats ta rast vid tidpunkter då hans avdelning inte haft ordinarie rast. Bolaget påpekade för T.T. att han endast hade rätt att ta rast vid ordinarie schemalagd rast. Dagen därpå tog T.T., trots tillrättavisningen, otillåtna raster.

T.T. har uppvisat en oacceptabel attityd mot chefer

T.T. har i vart fall sedan hösten 2021 haft en negativ grundinställning och attityd mot sina chefer och bolaget.

Den 29 september 2022 blev T.T. tillsagd av sin chef att inte sitta på golvet, vilket han vägrade att efterkomma.

Den 6 juli 2023 kl. 06.50 såg T.T:s chef honom på en annan avdelning där han samtalade med en arbetstagare. Omkring kl. 08.10 fick chefen klart för sig att T.T. fortfarande befann sig på den andra avdelningen. Chefen gick till T.T. och sa att det var dags att börja jobba. Först ytterligare en stund senare valde T.T. att gå tillbaka till sin arbetsplats.

Den 7 juli 2023 uppmanades T.T. av en chef att inte sitta på plockvagnen, utan i stället sätta sig på en bänk om han behövde vila. Han åt dessutom på en godisklubba, vilket inte är tillåtet inne på lagret. På platsen fanns sju eller åtta andra arbetstagare samlade. T.T. svarade att hon inte var hans chef och att bänken var obekvä. Trots att chefen upprepade sin uppmaning tre gånger satt T.T. kvar med sin godisklubba, varför chefen valde att gå därifrån.

Den 11 juli 2023 såg samma chef som vid tillfället den 7 juli 2023 att T.T. satt på en bänk tillsammans med flera andra arbetstagare. När chefen på nytt kom förbi 25 minuter senare satt de fortfarande kvar. Chefen uppmanade dem att återgå till arbete. T.T. sa till henne att gå tillbaka till sitt arbete, vilket fick resten av gruppen att hånskratta. Chefen förklarade att de fick lön för att utföra ett arbete och frågade om de utfört något arbete den här dagen. En ordväxling uppstod, men ingen av arbetstagarna gick tillbaka till arbetet. Samma dag satt T.T. tillsammans med flera andra arbetstagare på golvet och vägrade att flytta på sig. De blockerade för andra som försökte utföra sitt arbete.

Den 12 juli 2023 satt T.T. och ännu fler arbetstagare än dagen innan ner i stället för att arbeta. När en chef passerade började de håna honom och göra djurläten. När chefen frågade vad de höll på med svarade T.T. att chefen skulle gå därifrån och jobba.

Den 13 juli 2023 arbetsbefriades T.T. trots att hans uppsägningstid löpte ut först den 26 augusti 2023, eftersom han i princip inte utförde något arbete. Han satt på golvet och han ägnade arbetstiden åt att prata med andra arbetstagare. Han antingen störde de andra i deras arbete eller uppviglade dem till att inte arbeta. Stämningen på arbetsplatsen blev betydligt lugnare när T.T. inte längre vistades där. Både chefer och andra arbetstagare var rädda för sin säkerhet under de sista dagarna som T.T. var kvar på arbetsplatsen.

Bolaget har inte kränkt T.T:s och driftsektionens föreningsrätt

T.T. har sagts upp på grund av sin bristande arbetsprestation och övriga misskötsamhet. Han har inte sagts upp på grund av sitt medlemskap i driftsektionen eller på grund av sitt engagemang i driftsektionen. Bolaget har inte ägnat sig åt att försvaga driftsektionen.

Bolaget är bundet av kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Transport organiserar den absoluta majoriteten av arbetare på arbetsplatsen. Bolaget fullgör sina kollektivavtalade och lagstadgade skyldigheter gentemot Transport. Det är Transport som utser skyddsombud på arbetsplatsen och som representerar samtliga arbetares intressen i skyddsfrågor. Bolaget samverkar i skyddskommittén med skyddsombuden i de arbetsmiljöfrågor som behöver hanteras. Bolaget samverkar inte med driftsektionen i vare sig arbetsmiljöfrågor eller i andra frågor rörande arbets- eller anställningsvillkor på arbetsplatsen. Någon skyldighet att förhandla med driftsektionen har inte förelegat annat än i sådana frågor som särskilt har rört driftsektionens medlemmar.

Bolaget har sedan den 9 juni 2021 känt till att T.T. är medlem i driftsektionen och att han varit aktiv inom driftsektionen. Han deltog vid ett möte som representant för driftsektionen. Att han var dess

ordförande sedan årsmötet 2022, fick bolaget kännedom om först genom stämningsansökan i detta mål. T.T. har inte haft rätt att ägna betald arbetstid åt annat än att utföra det arbete han varit tilldelad. Bolaget har inte haft anledning att fästa särskilt avseende vid eventuell kritik som T.T. har framfört beträffande arbetsmiljön. Bolaget känner inte igen att T.T. skulle ha uttryckt missnöje till arbetsledningen över hur arbetsmiljön har varit beskaffad. Påståendet att brister i arbetsmiljön har orsakat missfall, avsvimningar, stroke och koma bland arbetstagare är ogrundade beskyllningar från driftsektionens sida, i syfte att försöka skylla över det faktum att T.T. inte har deltagit i produktionen på ett sätt som bolaget haft rätt att kräva.

Driftsektionens utveckling av talan

Bolaget har inte haft sakliga skäl att säga upp T.T.

T.T:s arbetsprestation

Bolaget och T.T. diskuterade återkommande T.T:s arbetsprestation, bl.a. i samband med feedbacksamtalen. De uppgifter som bolaget har lämnat om T.T:s arbetsprestation är dock inte korrekta. T.T. arbetade lika bra som de flesta andra arbetarna på lagret. Det stämmer inte att T.T. endast skulle ha arbetat aktivt två timmar per arbetspass eller att han ägnat mindre än 20 procent av betald arbetstid åt arbete. T.T. har invänt på olika sätt mot bolagets påståenden om hans arbetsprestation. Han har sagt att han arbetade varje dag efter bästa förmåga och att han har utfört arbete under hela arbetspassen. Han har dock hämmats av sina ryggproblem och det är möjligt att hans bästa förmåga låg under snittet på arbetsplatsen. Bolaget försökte få T.T. att prestera mer än vad han mäktade med.

Bolaget försökte överlämna den i målet aktuella handlingsplanen till T.T., men han vägrade att ta emot den i den uppkomna konfliktsituationen mellan honom och arbetsledningen. T.T. kände inte till innehållet i handlingsplanen, men han hade sannolikt tittat på den och pratat om innehållet med sin chef. Denna typ av handling verkar ha funnits för alla anställda.

Det förekommer att bolaget kallar till möten där tre till fem chefer närvarar medan arbetstagaren är ensam. Dessa möten hålls i trakasserande syfte. Vid mötet den 27 oktober 2022 skulle tre till fyra personer från arbetsledningen delta på mötet. T.T. vägrade inte att delta i mötet men han ville ta med sig en facklig representant från driftssektionen eller en kollega han själv valde och som han litade på. Bolaget tillät honom att ta med ett skyddsombud eller en kollega. Det var ett sätt för bolaget att trakassera T.T. Frågan om en arbetstagare har rätt att ta med sig en facklig representant eller en arbetskamrat på denna typ av möten hade varit uppe till diskussion i flera sammanhang och vid flera tillfällen. Det fanns också en motvilja mot dessa möten hos arbetstagarna eftersom de påverkade arbetstagarens mätbara arbetsprestation negativt.

Bolaget kallade T.T. till ett möte även den 17 november 2022. Eftersom han inte heller vid det mötet fick ta med sig någon från driftsektionen eller en kollega han kunde lita på, deltog han inte heller på detta mötet.

T.T. har haft skäl att utebli från bokade läkarbesök

T.T. fick under 2021 ryggbesvär av sitt arbete. Efter två eller tre sjukskrivningar bokade bolaget tid hos företagshälsovården för honom för ett läkarbesök. T.T. ville medverka till att rehabilitera sina ryggproblemen. Den 29 oktober 2021 kl. 09.00, inte kl. 13.00, besökte T.T. läkaren. Den 15 november 2022 gick T.T. inte till det bokade läkarbesöket, eftersom han

endast skulle få lön för fyra timmar den dagen. Det skulle innebära att läkarbesöket skedde på obetald tid. T.T. ville ha betalt för åtta timmar de dagar han skulle göra läkarbesök. Eftersom han inte ville arbeta gratis, ville han inte att fler läkarbesök skulle bokas. Av samma skäl uteblev han från övriga bokade läkarbesök. Han meddelade arbetsledningen detta och arbetade i stället hela arbetsdagen. T.T. nekade aldrig till att komma till arbetet före eller efter ett läkarbesök och han varnades aldrig för att han uteblev från läkarbesök.

T.T. uteblev från det bokade läkarbesöket den 30 maj 2022, eftersom han var förkyld. Han erbjöds att delta digitalt men avböjde på grund av att han var sjuk.

T.T. sena ankomster till arbetet

Det är riktigt att T.T. ibland kom för sent till arbetet. Det berodde på att han mådde dåligt. Han har migrän och vid något tillfälle var bilen trasig. Han minns inte exakt vilka dagar han kom sent till arbetet, men det var inte i den omfattning som bolaget påstår. Bolaget gjorde vid sen ankomst löneavdrag för T.T., men erinrade honom varken muntligen eller skriftligen om att sena ankomster skulle kunna leda till uppsägning.

T.T. har inte tagit otillåtna raster

T.T. tog inte extra raster, gick inte på för tidig rast eller tog rast vid fel tidpunkt. Han fick inte heller fått någon varning för detta.

T.T. har inte uppvisat en oacceptabel attityd mot chefer

Det är inte riktigt att T.T. skulle ha suttit på golvet eller vägrat följa tillsägelser om att flytta på sig eller liknande. Han och hans kollegor samlades ibland för att ta mikropaus.

Det är inte riktigt att de påstådda händelserna i juli 2023 som bolaget lägger T.T. till last har inträffat. T.T. hade inte en oacceptabel attityd mot chefer. T.T. påtalade problem i arbetsmiljön. Det är inte att uppvisa en dålig inställning eller att ha en dålig attityd. Det förekom ett antal konflikter på arbetsplatsen som resulterat i tvister i domstol. Bolaget driver generellt sina anställda mycket hårt, det är stressigt på arbetsplatsen och bolaget är mycket negativt inställt till driftsektionen.

Bolaget har kränkt T.T:s och driftsektionens föreningsrätt

T.T:s arbetsprestationer avvek inte väsentligt från andra arbetstagares arbetsprestationer. Det är därför sannolikt att bolaget sade upp T.T. på grund av hans medlemskap i driftsektionen och för att han verkade för driftsektionen på arbetsplatsen. Genom uppsägningen av T.T. kränkte bolaget hans och driftsektionens föreningsrätt.

Bolaget kände sedan länge till att T.T. är medlem och aktiv i driftsektionen. T.T. hade inte rätt att ägna betald arbetstid åt fackligt arbete i den mening som avses i förtroendemannalagen. Han hade dock enligt 7 § medbestämmandelagen rätt att verka för driftsektionen. I detta ingår att tala med arbetskamrater om fackliga frågor på avlönad arbetstid, både under paus och i den mån det kunde göras samtidigt som arbete utfördes.

Den 9 juni 2021 anmäldes T.T. som företrädare för driftsektionen för att delta i samtal med bolaget. Bolaget samverkar inte med driftsektionen i arbetsmiljöfrågor eller andra frågor som rör arbets- och anställningsvillkor på arbetsplatsen, men vid två tillfällen deltog T.T. i möten med bolaget på arbetsplatsen. Bolaget kände även till att T.T. från och med årsmötet 2022 var ordförande för driftsektionen. Mycket sannolikt hade bolaget också kontakt med arbetstagare som underrättade bolaget om vilka arbetstagare som var medlemmar i driftsektionen. T.T:s fackliga engagemang kan inte ha undgått bolaget.

Som ordförande för driftsektion var arbetsmiljöfrågorna mycket angelägna för T.T. Bolaget drev sina anställda för hårt. Att han påtalade arbetsmiljöproblem för bolaget visade på hans fackliga engagemang. Han var kritisk till arbetsmiljön på arbetsplatsen, som bl.a. hade lett till att arbetstagare drabbats av missfall, stroke och koma och att arbetstagare svimmat. Det var många arbetstagare som frågade T.T. om driftsektionen och om dess fackliga arbete.

Utöver uppsägningen av T.T. har bolaget på kort tid avskedat, sagt upp och köpt ut flera av driftsektionens medlemmar, vilket lett till tvister i domstol. Det framstår som att bolaget medvetet valt att göra sig av med arbetare som är medlemmar i driftsektionen. Uppsägningen av T.T. syftade till att försvaga driftsektionens ställning på arbetsplatsen. Detta stöds också av att bolaget motsatt sig att förhandla med driftsektionen i frågor som rör dess medlemmar utom i fall som rör uppsägning eller avskedande.

Utredningen

På driftsektionens begäran har förhör hållits under sanningsförsäkran med T.T. samt har vittnesförhör hållits med S.H., SAC, och med arbetarna på lagret H.Z., A.S. och R.A. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med operation manager R.M., logistikplaneraren I.Z., team manager N.R., operation manager M.A. och team manager F.S.

Båda parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Rättsliga utgångspunkter

Anställningsskyddslagen

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Paragrafen ändrades 2022 genom att begreppet saklig grund ersattes av begreppet sakliga skäl. Av förarbetena till lagändringen framgår följande. Det övergripande syftet med ändringen är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Frågan om det finns sakliga skäl ska, liksom tidigare, avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelse enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställda insett eller bort insett detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom och funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. Bortsett från vad som nu sagts är ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på att vidta mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. Det sagda kan antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant, se prop. 2021/22:176 s. 446 f.

Misskötsamhet från arbetstagarens sida kan utgöra sakliga skäl för uppsägning. En noggrann bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet måste ske. Även mindre allvarliga förseelser, såsom sena ankomster, kan utgöra tillräckliga skäl för uppsägning, om förseelserna upprepas efter det

att arbetsgivaren klargjort att beteendet inte tolereras, se t.ex. AD 2000 nr 12.

En arbetsgivare bör normalt göra en arbetstagare uppmärksam på sådan misskötsamhet som enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Tanken är att en uppsägning inte ska framstå som överraskande eller omotiverad. De närmare krav som ställs på klargöranden från arbetsgivarens sida är beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, men som regel krävs att arbetstagaren åtminstone fått en otvetydig varning om att hans eller hennes anställning är i fara, se t.ex. AD 1986 nr 160, AD 1990 nr 112 och AD 2002 nr 44. Det ställs inte särskilt stränga krav på att arbetsgivaren ska varna arbetstagaren, om denne 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, se t.ex. AD 2019 nr 39.

Vid uppsägning av personliga skäl ankommer det på arbetsgivaren att fullt ut styrka de faktiska omständigheter som lagts till grund för uppsägningen. Brister i bevisningen om vad som faktiskt har inträffat går ut över arbetsgivaren, se t.ex. AD 2004 nr 85.

Medbestämmandelagen

Med föreningsrätt avses enligt 7 § medbestämmandelagen rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att en sådan bildas.

Enligt 8 § medbestämmandelagen ska föreningsrätten lämnas okränkta. En kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan vidtar en åtgärd till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på den ena sidan vidtar en åtgärd mot någon på den andra sidan i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. Kränkning föreligger även om åtgärden vidtas för att åtagande mot annan ska uppfyllas. En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen är inte skyldig att tåla en sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet. Finns både lokal och central organisation, gäller vad som nu har sagt den centrala organisationen.

Arbetsdomstolen har i AD 2002 nr 6 uttalat följande. För att en föreningsrättskränkning ska anses föreligga krävs först och främst att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som en form av åtgärd. Det ska vara fråga om en konkret och avgränsad aktivitet. Dessutom måste åtgärden syfta till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att denne har utnyttjat denna rätt. I mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt innebär den praxis som har utvecklats att det inledningsvis ankommer på arbetstagarparten att visa att sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med

detta, är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan. I ett uppsägnings- eller avskedandefall krävs normalt att uppsägningen eller avskedandet är förenligt med reglerna i anställningsskyddslagen.

Domskäl

Bolaget har haft sakliga skäl att säga upp T.T.

Ett anställningsförhållande innebär att en arbetstagare ställer sin arbetskraft till en arbetsgivares förfogande mot en avtalad lön. Arbetstagaren är skyldig att göra sitt bästa för att utföra sina arbetsuppgifter.

Bolaget har påstått att T.T. arbetsprestation under lång tid var alldeles för låg och väsentligt underskred de mål som bolaget hade satt upp.

Till stöd för sina påståenden har bolaget åberopat en Excel-fil som innehåller rådata från den handscanner som T.T. använde under sina arbetspass. Rådatan registreras i ett datasystem hos Zalando och bolaget får därefter del av den. Rådatan innehåller en stor mängd uppgifter om bl.a. arbetsdagens datum, total arbetstid, aktiv arbetstid, antal plockade artiklar, antal plockade artiklar per total arbetstid, antal plockade artiklar per aktiv arbetstid och non track time (NTT).

I.Z. har uppgett bl.a. följande. Den rådata bolaget får del av ligger till grund för bl.a. bolagets planering av arbetet, schemaläggning och budgetarbete. Rådatan kommer från Zalandos datasystem och bygger på de uppgifter som registreras i den scanner som en arbetstagare använt under sitt arbetspass. Det finns ingen anledning att betvivla uppgifterna i datasystemet. Bolaget tar varje dag fram en produktivetsrapport med hjälp av rådata. Rådata används även för att dimensionera den personalstyrka som krävs för att bolaget dagligen ska klara sitt produktionsmål. Utgångspunkten är att varje arbetstagare ska plocka ca 80 artiklar i timmen i åtta timmar under ett arbetspass. För att optimera effektiviteten på lagret är plocklistorna systematiskt upplagda. Först när en scanner inte har registrerat någon plockad artikel under ca 10 minuter börjar non track time, NTT, att registreras.

Bolaget har åberopat de skriftliga varningar som bolaget utfärdade beträffande T.T:s arbetsprestationer. De bygger på rådata från den handscanner som T.T. använde under sina arbetspass. Av de skriftliga varningarna framgår att produktivetsmålet på avdelningen plock vid tiden för den första varningen var 86 plockade artiklar per timme och vid de senare varningarna 83 plockade artiklar per timme. Accepterad non track time (NTT) låg under hela tiden på en timme.

Av varningarna framgår vidare att T.T. under oktober 2022 plockade i snitt 19 artiklar per timme och att han hade en NTT på i snitt nästan fem timmar (4,93). Under november 2022 framgår inte hur många artiklar han i snitt

plockade men han hade en NTT på i snitt 4,71 timmar. I januari 2023 plockade han i snitt 38 artiklar per timme och hade en NTT på 4,7 timmar i snitt. Snittet i februari 2023 var 46 plockade artiklar per timme och en NTT på 4,6 timmar. Under perioden 23 mars–18 april 2023 plockade T.T. i snitt 42 artiklar per timme och han hade i snitt 4,28 timmar NTT. Under perioden direkt efter uppsägningen den 27 juni till och med den 29 juni 2023 plockade T.T. i snitt 1,4 artiklar per timme och hade i snitt 6,1 timmar NTT. Under perioden den 3 juli till och med den 7 juli 2023 plockade T.T. i snitt 0,70 artiklar per timme och hade i snitt 7,63 timmar NTT.

Driftsektionen har anfört att T.T. arbetade lika bra som de flesta andra arbetarna på lagret. T.T. har i fråga om sina arbetsprestationer bekräftat driftsektionens påstående att han arbetade lika bra som de flesta andra arbetarna på lagret samt tillagt följande. Han hade feedbacksamtal om sina arbetsprestationer med sin närmaste chef. Han vet inte hur hans prestationer beräknades eller hur hans NTT såg ut, men de NTT-siffror som bolaget har presenterat stämmer inte. Han förklarade i olika sammanhang att han gjorde så gott han kunde, men det var svårt att nå de uppsatta målen. Det var inte bara han som hade svårt att uppnå målen. De flesta arbetare som arbetade på lagret nådde inte de uppsatta målen.

H.Z., R.A. och A.S. har uppgivit att T.T. utförde sina arbetsuppgifter och jobbade på som alla andra arbetare på lagret. De hade endast kunskap om hur de själva uppfyllde bolagets prestationsmål, inte hur andra uppfyllde dem. De har samtliga angivit att det var svårt att uppnå bolagets prestationsmål. De har också, med undantag för A.S., fått varningar för bristande arbetsprestation.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

T.T. har under tiden från oktober 2022 till dess att han lämnade arbetsplatsen i juli 2023 haft en anmärkningsvärt hög non track time (NTT), dvs. tid när han inte aktivt arbetat. Det finns enligt Arbetsdomstolen inte skäl att ifrågasätta de uppgifter om icke arbetad tid som bolaget har presenterat. Den icke aktiva tiden har, enligt bolagets uppgifter, under ca sex månader legat på i snitt omkring fyra och en halv timme av T.T:s totala arbetstid, eller drygt halva arbetstiden. T.T. har inte lämnat någon godtagbar förklaring till varför hans icke aktiva tid varit så omfattande. Tiden efter att T.T. sades upp ökade hans icke aktiva tid till först i snitt sex timmar för att slutligen bli nästan åtta timmar.

Genom att under en stor del av sin arbetstid inte aktivt arbeta har T.T. på ett allvarligt sätt, vid upprepade tillfällen, åsidosatt sin mest grundläggande och självklara skyldighet enligt anställningsavtalet, att arbeta. Bolaget försökte komma till rätta med T.T:s låga arbetsprestation genom att upprätta en handlingsplan för att hjälpa honom att förbättra sin prestation. Bolaget varnade också T.T. vid upprepade tillfällen och förklarade därvid att bolaget såg mycket allvarligt på hans låga produktivitet, att bolaget inte accepterade den och till och med betraktade den som arbetsvägran från T.T:s sida. I

varningarna har bolaget också erinrat T.T. om att han, om hans beteende fortsatte, kunde riskera att bli uppsagd. Bolaget har därmed inte gett T.T. anledning att anta att bolaget accepterade hans beteende. T.T. har trots detta inte bättrat sig.

Arbetsdomstolen finner redan på denna grund att bolaget har haft sakliga skäl att säga upp T.T:s anställning av personliga skäl. Det saknas därmed anledning för domstolen att pröva arbetsgivarparternas övriga påståenden om T.T:s misskötsamhet.

Bolaget har inte kränkt T.T:s och driftsektionens föreningsrätt

Bolaget har i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser haft sakliga skäl att säga upp T.T. av personliga skäl. Arbetsdomstolen kan inte finna att utredningen i målet ger stöd för driftsektionens påstående att bolaget har sagt upp T.T. på grund av hans medlemskap i driftsektionen eller för att han har verkat för driftsektionen på arbetsplatsen. Driftsektionen har således inte gjort sannolikt att bolaget haft ett föreningsrättskränkande syfte med uppsägningen. Bolaget har därmed inte genom uppsägningen av T.T:s kränkt hans föreningsrätt eller gjort intrång i driftsektionens verksamhet.

Slutsats

Eftersom Arbetsdomstolen funnit att bolaget har haft sakliga skäl att säga upp T.T:s anställning av personliga skäl och att bolaget inte har kränkt hans eller driftsektionens föreningsrätt ska driftsektionens samtliga yrkanden avslås.

Rättegångskostnader

Driftsektionen har förlorat målet och ska därför förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas kostnader i målet, i den mån dessa har varit skäligen påkallade för att ta tillvara arbetsgivarparternas rätt.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för ombudsarvode med 287 000 kr exklusive mervärdesskatt. Driftsektionen har överlämnat åt domstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Yrkat belopp är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Zalandoarbetares driftsektion av SAC:s talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Zalandoarbetares driftsektion av SAC att ersätta Biltrafikens Arbetsgivareförbunds och CEVA Logistics Nordic Services AB:s rättegångskostnader med 287 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Berndt Molin, Åsa Kjellberg
Kahn, Helena Linde, Ella Niia, Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 4:1

BESLUT
2024-10-23
Stockholm

Beslut nr 81/24
Mål nr B 92/24

KLAGANDE

Maddes Payroll Consulting AB, 559326-1893, Fögderivägen 1,
743 81 Bälinge
Ombud: advokaten Peter Nordström, Advokat Sören Rehn AB,
Vaksalagatan 6, 753 20 Uppsala

MOTPART

Haninge kommun, 136 81 Haninge

SAKEN

avvisning av talan; nu fråga om överlämnande till behörig domstol

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Södertörns tingsrätts beslut den 24 september 2024 i mål T 14133-24

Maddes Payroll Consulting AB (bolaget) och M.G. väckte vid tingsrätten talan mot Haninge kommun där M.G. tidigare varit anställd. Kärandena yrkade att Haninge kommun skulle förpliktas betala ersättning dels till bolaget, dels till M.G. personligen. Grunden för respektive talan var att Haninge kommun i anslutning till avslutandet av M.G:s anställning hos kommunen hade orsakat uppsägningar av avtal som tredje part hade ingått med bolaget samt att konflikterna med kommunen hade skadat M.G:s anseende hos potentiellt nya kunder.

Tingsrätten, som bedömde att M.G:s talan var en arbetstvist och skulle handläggas enligt arbetstvistlagen, förelade kärandena att yttra sig över frågan om bolagets talan skulle handläggas gemensamt med arbetstvisten.

Kärandena yttrade sig och begärde att bolagets och M.G:s talan skulle handläggas gemensamt.

Tingsrätten avvisade bolagets talan utan att utfärda stämning med motiveringen att det inte var lämpligt att handlägga bolagets talan gemensamt med M.G:s talan, då det sannolikt skulle betunga målet och försvåra dess avgörande.

Bolaget har överklagat tingsrättens beslut om avvisning och yrkat att Arbetsdomstolen ska återförvisa målet till tingsrätten.

Fråga har uppkommit om Arbetsdomstolen är behörig att ta upp överklagandet.

Skäl

För att Arbetsdomstolen ska vara behörig att ta upp ett överklagande krävs att det är fråga om en arbetstvist. Med arbetstvist avses, förutom tvister om kollektivavtal, andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 kap. 1 § första stycket arbetstvistlagen).

Det överklagade beslutet är ett slutligt beslut om avvisning som avser en talan som inte är en arbetstvist. I sådana fall är Arbetsdomstolen inte behörig att ta upp överklagandet (jfr AD 1979 nr 147). Målet ska därför överlämnas till Svea hovrätt enligt grunderna för 2 kap. 7 § andra stycket arbetstvistlagen.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen överlämnar målet till Svea hovrätt.

Ledamöter: Karin Renman, referent, Sören Öman och Pontus Bromander.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Disa Buskhe

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-10-30
Stockholm

Dom nr 82/24
Mål nr B 61/23

KLAGANDE

Chemical Software Corporation Ltd (tidigare Intersolia Ltd), 502075-0435, c/o Intersolia Sweden AB, Gamletullsgatan 12, 302 27 Halmstad
Ombud: advokaten Johan Molin, Gamla Strandgatans Advokataktiebolag, Björkvägen 36 122 32 Enskede, samt advokaten Madeleine Engzell och bitr. juristen Anna Karlsson, PG Magnusson Advokatbyrå AB, Box 7413, 103 91 Stockholm

MOTPARTER

1. Chemical Documentation cDoc AB, 559014-6006, Olofdalsvägen 10, 302 41 Halmstad
2. C.P., 660405-4657, Örnäsvägen 38, 302 91 Halmstad Ombud för 1: advokaterna Ambjörn Essén och Glenn Karlsson, Advokatfirman Glimstedt Jönköping AB, Box 2083, 550 02 Jönköping
Ombud för 2: advokaten Mats Österborg, Advokatfirman Acta i Halmstad HB, Klammerdammsgatan 8, 302 42 Halmstad

SAKEN

skadestånd på grund av brott mot företagshemlighetslagen

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Halmstads tingsrätts dom den 16 juni 2023 i mål nr T 3462-20 —————
—

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

Bakgrund

Målet gäller skadestånd för angrepp på företagshemligheter. I målet är lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (företagshemlighetslagen) tillämplig. Den lagen har numera ersatts av lagen (2018:558) om företagshemligheter.

Chemical Software Corporation Ltd (Intersolia) bedriver sedan 1999 verksamhet inom administration av kemikaliehantering. Bolagets tjänster består i att hjälpa företag som hanterar kemikalier att följa de regler som gäller för detta. Intersolia, som är ett bolag bildat enligt engelsk rätt, ingår i en koncern tillsammans med bl.a. Intersolia Sweden AB. Intersolia hade en kunddatabas och en särskild lista över vissa kunder, den s.k. Chemsoftlistan, som båda utgjorde Intersolias företagshemligheter.

Chemical Documentation cDoc AB (Chemical) erbjuder också tjänster för kemikaliehantering till företag. C.P., som tidigare var anställd som försäljningschef hos Intersolia, är sedan november 2015 verkställande direktör för Chemical. Även Intersolias tidigare anställda K.S. och E.A. är sedan hösten 2015 verksamma hos Chemical.

Intersolia väckte i november 2015 vid Halmstads tingsrätt talan mot bl.a. Chemical och C.P. och yrkade att tingsrätten skulle fastställa att svarandena var solidariskt skadeståndsskyldiga mot Intersolia för den skada som svarandena hade orsakat Intersolia, vid vite förbjuda svarandena att utnyttja eller röja vissa företagshemligheter samt förordna att handlingar och föremål som innehöll vissa företagshemligheter skulle överlämnas till Intersolia eller förstöras.

Svarandena bestred yrkandena.

Tingsrätten avslog i dom den 14 mars 2019 Intersolias yrkanden och förpliktade bolaget att ersätta svarandena för rättegångskostnader vid tingsrätten.

Intersolia överklagade domen till Arbetsdomstolen och yrkade att Arbetsdomstolen skulle bifalla bolagets talan vid tingsrätten.

Svarandena motsatte sig ändring.

Arbetsdomstolen fann det visat att Intersolias kunddatabas utgjort företagshemligheter och att C.P. under sin anställning hos Intersolia den 12 augusti 2015 medvetet röjt kunddatabasen till åtminstone någon person, som utnyttjat information ur denna i Chemicals verksamhet. Arbetsdomstolen fann vidare att information ur kunddatabasen hade utnyttjats i Chemicals verksamhet av C.P., K.S. eller E.A. och att C.P., som var företrädare för Chemical, måste ha känt till att informationen angripits i strid med företagshemlighetslagen och att den utnyttjades i Chemicals verksamhet. Dessutom fann Arbetsdomstolen det visat att C.P. i strid med 7 § företagshemlighetslagen hade röjt Chemsoftlistan genom att göra den tillgänglig för andra personer verksamma i Chemical. Arbetsdomstolen ansåg att C.P. vid röjandet måste ha agerat som företrädare för Chemical. Hans agerande innebar därmed även att Chemical i strid med 8 § företagshemlighetslagen hade röjt Chemsoftlistan.

Arbetsdomstolen fastställde i domen AD 2020 nr 11 att C.P. var skyldig att ersätta Intersolia för den skada som Intersolia orsakats genom att han röjt Intersolias kunddatabas. Arbetsdomstolen fastställde också att Chemical var skyldigt att ersätta Intersolia för den skada som Intersolia orsakats genom att Chemical röjt och utnyttjat Intersolias kunddatabas. Arbetsdomstolen fastställde vidare att Chemical och C.P. var skyldiga att ersätta Intersolia för den skada som Intersolia orsakats genom att C.P. röjt Chemsoftlistan. Dessutom förordnade Arbetsdomstolen om förbud vid vite för Chemical och C.P. att röja eller utnyttja Intersolias kunddatabas och om rättegångskostnader.

Intersolia väckte sedan på nytt talan vid Halmstads tingsrätt mot C.P. och Chemical och yrkade att tingsrätten skulle förplikta Chemical och C.P. att solidariskt till Intersolia betala 8 264 330 kr, med ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker. Av beloppet utgjorde 5 761 000 kr ekonomisk skada avseende förlorade kunder, 1 260 000 kr ekonomisk skada avseende onyttiga kostnader för personal och 3 000 000 kr allmänt skadestånd. Från skadeståndsbeloppet hade Intersolia avräknat 1 756 670 kr avseende rättegångskostnader, inklusive ränta per den 27 mars 2020, som Intersolia av Arbetsdomstolen ålagts att betala till Chemical och C.P. Intersolia hade nämligen den 27 mars 2020 kvittat sin skadeståndsfordran till ett belopp om 1 756 670 kr mot Chemicals och C.P:s rättegångskostnadsfordringar.

Chemical och C.P. bestred yrkandet och yrkade att deras fordran på Intersolia för rättegångskostnader enligt Arbetsdomstolens dom skulle kvittas mot ett eventuellt skadestånd till Intersolia.

Genom den överklagade domen förpliktades Chemical och C.P. att solidariskt till Intersolia betala 1 000 000 kr (i allmänt skadestånd), med ränta (punkt 1). Vidare förpliktades Intersolia att betala Chemicals och C.P:s rättegångskostnader vid tingsrätten (punkt 2 och 3). Parternas respektive yrkande om kvittning lämnades utan bifall (punkt 4). Dessutom förordnades om fortsatt sekretess.

Yrkanden m.m.

Intersolia har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla bolagets vid tingsrätten förda talan, befria Intersolia från skyldigheten att ersätta Chemicals och C.P:s rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta Chemical och C.P. att solidariskt ersätta Intersolias rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp (4 674 492 kr). Intersolia har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska upphäva punkten 4 i tingsrättens domslut såvitt avser Intersolias rätt att kvitta.

Chemical och C.P. har motsatt sig ändring av tingsrättens dom, men inte haft någon erinran mot att Arbetsdomstolen ändrar punkten 4 i tingsrättens domslut.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder som vid tingsrätten, dock att Chemical och C.P. frånfallit invändningen om att Intersolia är ”fel part” i fråga om uteblivna intäkter från andra kunder än Nimbus Boats AB och att Intersolia framhållit att Intersolia inte framställde något yrkande om kvittning vid tingsrätten. Parterna har även utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

Parterna har åberopat samma bevisning som vid tingsrätten. Tingsrättens ljud- och bildinspelningar av förhören där har lagts fram genom hänvisning. Parterna

har tillåtits att åberopa ny skriftlig bevisning i Arbetsdomstolen om nedläggandet av en förundersökning mot C.P.

Domskäl

Inledning

Arbetsdomstolen prövar först om Intersolia ska ha något ekonomiskt skadestånd för onyttiga kostnader för personal. Därefter prövar Arbetsdomstolen om Intersolia har förlorat några kunder på grund av angreppet på kunddatabasen. Sedan prövar Arbetsdomstolen om Intersolia ska ha ett högre allmänt skadestånd än en miljon kronor för angreppen på Intersolias kunddatabas och Chemsoftlistan. En bedömning av Intersolias sammanlagda skada görs därefter för att avgöra om skadan uppgår till ett högre belopp än det Intersolia avräknat från sitt skadeståndsyrkande på grund av att en del av skadeståndsfordran redan kvittats mot Chemicals och C.P:s rättegångskostnadsfordringar. Avslutningsvis berör Arbetsdomstolen tingsrättens förordnande rörande kvittning och rättegångskostnadsfrågor.

Onyttiga kostnader för personal

Det är Intersolia som har att styrka att det till följd av angreppet på kunddatabasen förekommit onyttiga personalkostnader, som drabbat Intersolia, för att rädda kvar befintliga kunder. Intersolia har inte åberopat någon skriftlig bevisning för att styrka kostnaderna för räddningsarbetet. De förhörsuppgifter som lämnats av Intersolias verkställande direktör och övriga anställda om räddningsarbetet är påtagligt allmänt hållna. Av uppgifterna går inte att fastställa mer exakt vad som gjorts och än mindre hur lång tid det tagit. I vart fall ger uppgifterna inte stöd för att någon heltidsanställd skulle ha arbetat med att, till följd av angreppet på kunddatabasen, rädda befintliga kunder under hälften av sin arbetstid i ett år.

Arbetsdomstolen finner att Intersolia inte styrkt att skadan uppgår till det i denna del yrkade beloppet.

Enligt 35 kap. 5 § rättegångsbalken får en domstol, om det är fråga om en inträffad skada och full bevisning inte alls eller endast med svårighet kan föras, uppskatta skadan till skäligt belopp. En sådan skälighetsuppskattning får också göras om bevisningen kan antas medföra kostnader och olägenheter som inte står i rimligt förhållande till skadans storlek och det yrkade skadeståndet avser ett mindre belopp. Bestämmelsen i 35 kap. 5 § rättegångsbalken tar sikte på fall då det är svårt att bestämma skadeverkningarnas omfattning, men då det står klart att käranden tillfogats någon skada.

I detta fall avser skadeståndet inte ett mindre belopp.

Av förarbetena till 35 kap. 5 § rättegångsbalken framgår att bestämmelsen inte är avsedd att innebära att den som yrkar skadestånd befrias från skyldigheten att förebringa den utredning som skäligen kan åstadkommas (NJA II 1943 s. 449).

Uppfyller käranden inte den skyldigheten, kan bestämmelsen inte tillämpas (se t.ex. AD 2009 nr 89 och NJA 2005 s. 180).

Som det får förstås har räddningsarbetet utförts av Intersolias egen personal under 2015 och 2016, dvs. för länge sedan och under tiden frågan om skadeståndsskyldighet var föremål för en fastställsetalan, som väcktes redan i november 2015. Därför har det funnits gott om tid att ta fram utredning om skadan och tid att vidta åtgärder för att löpande dokumentera skadan. Inte ens utdrag ur ordinarie kundvårdssystem, som rimligen har funnits hos Intersolia som 2015 arbetade med löpande bearbetning av omkring 650 befintliga kunder, har åberopats i målet.

Arbetsdomstolen finner att Intersolia inte har uppfyllt sin skyldighet att lägga fram den utredning som skäligen kan åstadkommas. Därmed kan någon uppskattning enligt 35 kap. 5 § rättegångsbalken inte göras, även om det skulle stå klart att i vart fall någon skada i form av kostnader för räddningsarbetet har inträffat till följd av angreppet på kunddatabasen.

Intersolias yrkande om ekonomiskt skadestånd avseende onyttiga kostnader för personal kan därför inte bifallas.

Förlorade kunder – Generella överväganden

Bevisbörda och beviskrav

I likhet med tingsrätten anser Arbetsdomstolen att det finns en presumtion för att Chemical har utnyttjat uppgifter i kunddatabasen i samband med kontakterna med de aktuella kunderna. Arbetsdomstolen anser att det därför åligger Chemical och C.P. att göra sannolikt att ett sådant utnyttjande inte har skett eller att ett eventuellt utnyttjande i vart fall inte föranlett kunden att överge Intersolia.

Utnyttjande av prisuppgifter i kunddatabasen

Av utredningen framgår att det var C.P. som bestämde Chemicals priser för de enskilda kunderna och gjorde offerter. C.P. har inte hörts i målet. Han har således inte i målet under sanningsplikt förnekat att prisuppgifterna i kunddatabasen använts i samband med kontakterna med de aktuella kunderna eller förklarat hur priserna bestämts. Mot den bakgrunden ligger det nära till hands att anse att Chemical och C.P. inte har gjort sannolikt att prisuppgifterna i kunddatabasen inte använts vid upprättande av offerter och övriga kontakter med kunderna om priser.

En jämförelse mellan prisuppgifterna i kunddatabasen och priserna i Chemicals avtal med kunderna ger enligt Arbetsdomstolens mening emellertid anledning till slutsatsen att prisuppgifterna i kunddatabasen i vart fall inte verkar ha använts systematiskt och konsekvent vid bestämmandet av priserna i Chemicals avtal. Det finns exempel på att priset i Chemicals avtal är nästan detsamma som, väsentligt högre och väsentligt lägre än prisuppgiften i kunddatabasen.

Om priset i Chemicals avtal är väsentligt högre eller lägre än prisuppgiften i kunddatabasen, ger det i sig anledning att anta att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjats vid Chemicals prissättning för att förmå kunden att överge Intersolia. Det kan göra att det i dessa fall är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjats i samband med Chemicals kontakter med kunden eller att ett eventuellt utnyttjande av den uppgiften i vart fall inte föranlett kunden att överge Intersolia.

Prisuppgifterna i kunddatabasen avser som senast läget den 12 augusti 2015, då kunddatabasen röktes. Utredningen visar att Intersolia hade kundansvariga som löpande, enligt uppgift minst två gånger per år och kund, hade kontakt med befintliga kunder bl.a. för att sälja mer till kunderna, dvs. i praktiken förändra priset. Av Intersolias egna uppgifter, och utredningen i övrigt, framgår att Intersolia från och med hösten 2015 intensifierade bearbetningen av befintliga kunder för att förmå dem att stanna kvar som kund och att detta kunde innebära att en kund erbjöds ett lägre pris eller flera tjänster för samma pris, om det var nödvändigt för att behålla kunden. Detta innebär enligt Arbetsdomstolen att priset för en kund, förutom den prisindexering som kunde föreskrivas i kundens avtal, var föränderligt. Det måste i sin tur innebära att de statiska prisuppgifterna i den rökta kunddatabasen med tiden blev allt mindre användbara för Chemicals prissättning. Det kan uttryckas så att sannolikheten för att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjats i samband med Chemicals kontakter med kunden, eller att ett eventuellt utnyttjande av den uppgiften i vart fall inte föranlett kunden att överge Intersolia, ökar med tiden. Enligt Arbetsdomstolens bedömning får det anses sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjats, eller att ett eventuellt utnyttjande av den uppgiften i vart fall inte föranlett kunden att överge Intersolia, när det gäller kontakter med kunder som skett efter 2016.

Förnekande under sanningsplikt av att kunddatabasen utnyttjats

K.S. och E.A. samt C-U.O., som arbetade som säljare för Chemical, har i målet under sanningsplikt förnekat att de hos Chemical sett eller känt till Intersolias rökta kunddatabas. Det är oftast någon av dessa som haft den initiala kontakten med de aktuella kunderna. De har, likaledes under sanningsplikt, lämnat uppgifter om hur det kom sig att de hade den initiala kontakten med de aktuella kunderna. I vart fall om inget konkret talar emot deras uppgifter får det enligt Arbetsdomstolens bedömning anses innebära att det är sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjats för att ta den initiala kontakten med de aktuella kunderna.

När kunderna kontaktats första gången i förhållande till uppgifterna i kunddatabasen

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att man av vad som är utrett om tidpunkterna för Chemicals första kontakt med kunderna, eller dagen för Chemicals avtalstecknande, inte kan dra slutsatsen att uppgifterna om dag för avtalstecknande och förfallodag för nästa faktura i kunddatabasen utnyttjats i samband med kontakterna med de aktuella kunderna. Det är i stället sannolikt att

dessa uppgifter inte utnyttjats i samband med kontakterna med de aktuella kunderna.

Förlorade kunder – De enskilda kunderna

De prisuppgifter som anges nedan avser det årliga priset utan beaktande av den initiala engångskostnad Chemical kan ha debiterat kunden.

Bendt Bil AB

Utredningen visar att den första kontakten med kunden togs och en offert med samma pris som i det senare tecknade avtalet upprättades före den 12 augusti 2015. Det gör att det är åtminstone sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen som röjdes den 12 augusti 2015 inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolia har emellertid i sitt slutanförande gjort gällande att Chemical utnyttjade kunddatabasen hos Intersolia vid upprättandet av offerten. Arbetsdomstolens fastställelse måste enligt Arbetsdomstolens mening förstås så att C.P., genom ett mejl, röjde kunddatabasen för Chemical den 12 augusti 2015 som därefter utnyttjade uppgifterna i den. Något annat har Arbetsdomstolen inte konstaterat i den domen i fråga om kunddatabasen. Dessutom har Intersolia inte vid tingsrätten i detta mål gjort gällande att Chemical utnyttjade kunddatabasen hos Intersolia när offerten upprättades och någon giltig ursäkt för den underlåtenheten har inte framkommit. Arbetsdomstolen anser sammantaget att den av Intersolia åberopade omständigheten att Chemical före den 12 augusti 2015 utnyttjade kunddatabasen hos Intersolia vid upprättandet av offerten till Bendt Bil AB ska avvisas.

Intersolias talan om skadestånd avseende Bendt Bil AB kan således inte bifallas.

Engtex AB

Kunden ingick avtal med Chemical den 22 mars 2016. Kundens pris enligt kunddatabasen och priset i Chemicals avtal var nästan identiskt.

Enligt Arbetsdomstolens mening har Chemical och C.P. inte gjort sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden eller att ett eventuellt utnyttjande i vart fall inte föranledde kunden att överge Intersolia.

Kuvertteamet i Sverige AB

Kundens ingick avtal med Chemical i slutet av 2016 efter att en första kontakt tagits av E.A. den 14 oktober 2015. E.A:s uppgift om att hon kontaktade kunden ur minnet motsägs inte av övrig utredning. Kundens pris enligt kunddatabasen var 28 361 kr och priset i Chemicals avtal var 17 780 kr, dvs. cirka 37 procent lägre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende Kuvertteamet i Sverige AB kan således inte bifallas.

C Gunnarssons Verkstad AB

Kunden ingick avtal med Chemical den 30 maj 2016 efter att en första kontakt tagits av E.A. den 15 oktober 2015. E.A:s uppgift om att hon kontaktade kunden ur minnet motsägs inte av övrig utredning. Kundens pris enligt kunddatabasen var 17 995 kr och priset i Chemicals avtal var 13 000 kr, dvs. cirka 28 procent lägre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende C Gunnarssons Verkstad AB kan således inte bifallas.

Superfos Tenhult AB

Kunden ingick avtal med Chemical efter en första kontakt den 26 oktober 2015. Priset i Chemicals avtal var bara cirka tre procent lägre än kundens pris enligt kunddatabasen.

Enligt Arbetsdomstolens mening har Chemical och C.P. inte gjort sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden eller att ett eventuellt utnyttjande i vart fall inte föranledde kunden att överge Intersolia.

Nimbus Boats AB

Chemical har invänt att Intersolia inte är rätt part, eftersom Nimbus Boats AB inte var Intersolias kund utan Intersolia Sweden AB:s kund. Genom avtalet med Nimbus Boats AB, där Intersolia anges, och Intersolias fakturor till Nimbus Boats AB har Intersolia enligt Arbetsdomstolens mening styrkt att Nimbus Boats AB var kund till Intersolia och att Intersolia drabbades av en förlust genom att Nimbus Boats AB inte kvarstod som kund. Att det på avtalet med Nimbus Boats AB finns handskrivet Intersolia Sweden AB:s organisationsnummer ändrar inte den bedömningen.

Kunden ingick avtal med Chemical den 12 april 2019 efter att en första kontakt tagits av E.A den 4 november 2015. Enligt E.A. kan K.S.

ha bett henne att ringa kunden. Enligt K.S. hade han besökt kunden som säljare hos Intersolia. Han gillade båtar och såg kundens verksamhetsställe varje gång han körde till Stockholm. Därför bad han E.A. att ringa kunden och boka ett möte. K.S:s uppgifter motsägs inte av övrig utredning. Kundens pris enligt kunddatabasen var 11 500 kr och priset i Chemicals avtal var 40 404 kr, dvs. cirka 251 procent högre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende Nimbus Boats AB kan således inte bifallas.

National Gummi AB

Kunden ingick avtal med Chemical den 12 april 2019 efter en första kontakt 2015. E.A:s och K.S:s uppgifter om att de kontaktades av en person från kunden på Elmiamässan 2015 motsägs inte av övrig utredning. Kundens pris enligt kunddatabasen var 51 105 kr och priset i Chemicals avtal var 85 390 kr, dvs. cirka 67 procent högre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende National Gummi AB kan således inte bifallas.

Stockholms Reparationsvarv AB

Kunden ingick avtal med Chemical kort efter en första kontakt den 18 augusti 2016. Priset i Chemicals avtal var bara cirka två procent lägre än kundens pris enligt kunddatabasen.

Enligt Arbetsdomstolens mening har Chemical och C.P. inte gjort sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden eller att ett eventuellt utnyttjande i vart fall inte föran- ledde kunden att överge Intersolia.

OM Andersson AB

Kunden ingick enligt uppgift avtal med Chemical i början av 2017 efter en första kontakt hösten 2016. K.S:s uppgift om att han kontaktade kunden med hjälp av den s.k. sågtjänstlistan motsägs inte av övrig utredning. Kundens pris

enligt kunddatabasen var 15 100 kr och priset i Chemicals avtal var 10 000 kr, dvs. cirka 34 procent lägre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden och den tid som förflutit sedan kunddatabasen röjdes gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende OM Andersson AB kan således inte bifallas.

Bäckebo Sågverk Jarl Franzén AB

Kunden ingick avtal med Chemical hösten 2019 efter en första kontakt den 14 februari 2017. E.A:s uppgift om att hon kontaktade kunden, som hon varit kundansvarig för på Intersolia, med hjälp av den s.k. sågtjänstlistan motsägs inte av övrig utredning. Kundens pris enligt kunddatabasen var 1 962 kr och priset i Chemicals avtal var 10 372 kr, dvs. cirka 429 procent högre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden och den tid som förflutit sedan kunddatabasen röjdes gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende Bäckebo Sågverk Jarl Franzén AB kan således inte bifallas.

Bergs Timber Mörlunda AB

Kunden ingick avtal med Chemical den 28 april 2017 efter en första kontakt den 14 februari 2017. E.A:s uppgift om att hon kontaktade kunden med hjälp av den s.k. sågtjänstlistan motsägs inte av övrig utredning. Kundens pris enligt kunddatabasen var 56 710 kr och priset i Chemicals avtal var 54 948 kr, dvs. cirka 3 procent lägre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den tid som förflutit sedan kunddatabasen röjdes gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende Bergs Timber Mörlunda AB kan således inte bifallas.

Componenta Främmestad AB

Kunden ingick avtal med Chemical i början av 2018 efter en första kontakt under 2017. C-U.O:s uppgift om att han på en utbildning fick kontakt

med ett skyddsombud hos kunden, vilket ledde till att han kontaktade kunden, stöds av uppgifter som P-A.C. hos kunden lämnat och motsägs inte av övrig utredning. Kundens pris enligt kunddatabasen var 38 295 kr och priset i Chemicals avtal var 27 384 kr, dvs. cirka 28 procent lägre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden och den tid som förflutit sedan kunddatabasen röjdes gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende Componenta Främmestad AB kan således inte bifallas.

Coor Industrial Service Group AB

Kunden ingick avtal med Chemical den 15 mars 2018 efter en första kontakt under hösten 2017. Katharina Fridh, som tidigare arbetade hos kunden, har uppgett att hon på en konsert träffade O.N. på Chemical som tidigare varit hennes chef och att det ledde till att kunden bytte till Chemicals system. Kundens pris enligt kunddatabasen var 371 661 kr och priset i Chemicals avtal var 91 180 kr, dvs. cirka 75 procent lägre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden och den tid som förflutit sedan kunddatabasen röjdes gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende Coor Industrial Service Group AB kan således inte bifallas.

Norstel AB

Kunden ingick avtal med Chemical den 28 september 2017. K.S:s uppgift om att han kontaktade kunden, eftersom han kände kundens kontaktperson stöds av kontaktpersonens uppgifter och motsägs inte av annan utredning. Kundens pris enligt kunddatabasen var 47 014 kr och priset i Chemicals avtal var 29 016 kr, dvs. cirka 38 procent lägre.

Chemical och C.P. har enligt Arbetsdomstolens mening gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden. Den stora prisskillnaden och den tid som förflutit sedan kunddatabasen röjdes gör att det är sannolikt att prisuppgiften i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunden.

Intersolias talan om skadestånd avseende Norstel AB kan således inte bifallas.

Sammanfattning

Chemical och C.P. har inte gjort sannolikt att prisuppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med kunderna Engtex AB, Superfos Tenhult AB och Stockholms Reparationsvarv AB, eller att ett eventuellt utnyttjande i vart fall inte föranledde dessa kunder att överge Intersolia. Intersolia har således förlorat dessa kunder på grund av angreppet på kunddatabasen.

Beträffande övriga kunder kan Intersolias talan om skadestånd inte bifallas, eftersom Chemical och C.P. har gjort sannolikt att uppgifterna i kunddatabasen inte utnyttjades i samband med kontakterna med dessa kunder.

Allmänt skadestånd

Tingsrätten har ansett att Intersolia har rätt till en miljon kronor i allmänt skadestånd av Chemical och C.P. och dömt de sistnämnda att solidariskt betala det beloppet, med ränta, till Intersolia.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att höja det belopp tingsrätten kommit fram till.

Intersolias sammanlagda skada

Intersolia ska enligt tingsrättens domslut få en miljon kronor i allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen har kommit fram till att Intersolia inte ska få något ekonomiskt skadestånd för onyttiga kostnader för personal, men att Intersolia förlorat kunderna Engtex AB, Superfos Tenhult AB och Stockholms Reparationsvarv AB på grund av angreppet på kunddatabasen. Intersolia har därför rätt till ekonomiskt skadestånd för förlusten av dessa kunder.

Intersolia har baserat sitt yrkande om ekonomiskt skadestånd för förlorade kunder på beräkningar i ett utlåtande från Aderio. Av det utlåtandet framgår att förlusten av de tre kunderna beräknats uppgå till sammanlagt (148 100 + 185 500 + 324 900 =) 658 500 kr.

Intersolias sammanlagda skada uppgår således till sammanlagt högst 1 658 500 kr. Det beloppet understiger vad Intersolia har avräknat från sitt skadeståndsyrkande – 1 756 670 kr – på grund av att en del av skadeståndsfordran den 27 mars 2020 kvittats mot Chemicals och C.P:s rättegångskostnadsfordringar. Detta innebär att Intersolias överklagande avseende skadestånd ska avslås.

Förordnandet rörande kvittning i tingsrättens domslut

Tingsrätten har i punkten 4 i domslutet angett: ”Parternas respektive yrkande om kvittning lämnas utan bifall”. Intersolia har yrkat att Arbetsdomstolen upphäver punkten 4 i tingsrättens domslut såvitt avser Intersolias rätt att kvitta och framhållit att Intersolia inte framställde något yrkande om kvittning vid tingsrätten.

Arbetsdomstolen anser att Intersolia har rätt att överklaga på det sättet och att punkten 4 i tingsrättens domslut ska ändras till att inte alla parter utan bara Chemicals och C.P:s respektive yrkande om kvittning lämnas utan bifall.

Arbetsdomstolens slutsats

Intersolias överklagande ska avslås, utom såvitt avser punkten 4 i tingsrättens domslut om kvittning.

Rättegångskostnader

I fråga om rättegångskostnaderna i tingsrätten kommer Arbetsdomstolen till samma slutsats som tingsrätten, trots att Arbetsdomstolen bifallit Intersolias överklagande av punkten 4 i tingsrättens domslut om kvittning.

I Arbetsdomstolen har Intersolias överklagande avslagits, utom såvitt avser en formuleringsfråga avseende tingsrättens domslut. Utgången här är sådan att Intersolia ska ersätta Chemicals och C.P:s rättegångskostnader här. Intersolia har vitsordat vad de begärt för ombudsarvode, mervärdesskatt och ombudsutlägg. Arbetsdomstolen anser att vad Chemical därutöver begärt för bolagets eget arbete och utlägg är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar den av Chemical Software Corporation Ltd åberopade omständigheten att Chemical Documentation cDoc AB före den 12 augusti 2015 utnyttjade kunddatabasen hos Chemical Software Corporation Ltd vid upprättandet av offerten till Bendt Bil AB.
2. Arbetsdomstolen avslår Chemical Software Corporation Ltd:s överklagande, utom såvitt avser punkten 4 i tingsrättens domslut som ska ändras enligt följande: Chemical Documentation cDoc AB:s och C.P:s respektive yrkande om kvittning lämnas utan bifall.
3. Chemical Software Corporation Ltd ska ersätta Chemical Documentation cDoc AB:s rättegångskostnader med 830 621 kr, varav 586 263 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.
4. Chemical Software Corporation Ltd ska ersätta C.P:s rättegångskostnader med 233 800 kr för ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen fastställer punkt 5 i tingsrättens domslut, såvitt avser uppgifter som inte tagits in i denna dom.

6. Sekretessen enligt 36 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska fortsätta att gälla för uppgifter om Chemical Software Corporation Ltd:s affärs- och driftsförhållanden som lagts fram inom stängda dörrar vid Arbetsdomstolens huvudförhandling och inte tagits in i denna dom.

Ledamöter: Sören Öman, Eva Lärfars Persson, Kurt Eriksson, Anders Norberg, Karl Pfeifer, Torbjörn Hagelin och Martina Perzanowska.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Robin Henningson

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-10-30
Stockholm

Dom nr 83/24
Mål nr A 153/23

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annika Wahlström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Föreningen Byggföretagen i Sverige (för ej talan), Box 5054, 102 42
Stockholm
2. Teamforce Sverige AB, 556909-2173, c/o B.B.,
Förskolevägen 6, 436 50 Hovås
Ombud för 2: Nenad Obradovic, Långängen 1 a, 417 23 Göteborg

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal, byggavtalet. I målet är byggavtalet 2020 tillämpligt.

G.G. är medlem i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet).

G.G. har avskedats från sin anställning hos Teamforce Sverige AB (bolaget). Förbundet och bolaget har olika uppfattningar om när avskedandet har skett. Det råder också tvist om giltigheten av avskedandet. Den tvisten handläggs av Arbetsdomstolen i mål nr A 85/23.

Denna tvist avser frågorna om vilka arbetsuppgifter G.G. haft hos bolaget, under vilka tidsperioder han arbetat där samt vilken lön och andra ersättningar han utifrån detta har rätt till. Förbundets yrkanden avser perioden 1 november 2020–20 december 2022. Tvisten rör också frågan om bolaget ska betala skadestånd till förbundet för brott mot kollektivavtalet.

Parterna är överens om att bolaget är bundet av en överenskommelse som innebär att yrkesarbetarförtjänsten ska vara 215,81 kr/timme för perioden 1 december 2020–30 april 2022 och 220 kr/timme från och med den 1 maj 2022. Förbundet har vidare hävdatt att bolaget och arbetslaget träffat en löneöverenskommelse som innebär att förtjänsten ska vara 212,08 kr/timme för november 2020. Detta har bolaget inte bestritt.

Byggavtalet 2020

Byggavtalet 2020 innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 3 LÖNEBESTÄMMELSER

6 GEMENSAMMA BESTÄMMELSER FÖR PRESTATIONS- OCH TIDLÖN

6.1. Lägsta lön – grundlön

Arbetstagare är garanterad minst grundlön per arbetad timme i enlighet med § 3 punkterna 9.2 och 9.3.

.....

9 LÖNETABELLER GRUNDLÖN

9.1 Definitioner av yrkeskategorier

.....

9.1.2 Övriga arbetstagare inom TBM och arbetstagare för vilka det finns centralt fastställda listor

Med övriga arbetstagare avses arbetstagare som inte innehar yrkesbevis.

Övriga arbetstagare delas upp i följande tre kategorier:

Övriga arbetstagare 1 Arbetstagare som har fyllt 19 år och som kan styrka att han/hon har arbetat i branschen i minst tolv månader.

Övriga arbetstagare 2 Arbetstagare som har fyllt 19 år och som har arbetat i branschen kortare tid än tolv månader.

Övriga arbetstagare 3 Arbetstagare under 19 år som har arbetat i branschen kortare tid än tolv månader.

9.2 Lönetabell grundlön

	<i>Fd-tal</i>	<i>Grundlön kr/tim</i>		<i>Grundlön kr/månad</i>	
		<i>År 1</i>	<i>År 2</i>	<i>År 1</i>	<i>År 2</i>
1. Yrkesarbetare	1,00	169,00	173,00	29 406	30 102
2. Övriga arbetstagare					
Övriga arbetstagare 1	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490
Övriga arbetstagare 2	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
Övriga arbetstagare 3	0,50	84,50	86,50	14 703	15 051

.....

§ 4 VISS FRÅNVARO OCH LEDIGHET

8 ARBETSTIDSFÖRKORTNING

8.1 Intjänandeår

Heltidsanställd arbetstagare som arbetat hela perioden 1 april–31 mars intjänar rätt till arbetstidsförkortning med 40 timmar per år för intjänandeåret som börjar 1 april 2017.

.....

8.4 Ersättning istället för arbetstidsförkortning

Om anställning upphör utan att arbetstidsförkortning har tagits ut eller om intjänad arbetstidsförkortning inte har tagits ut vid uttagsårets utgång, erhåller arbetstagaren istället ersättning med utgående lön vid uttagsårets utgång eller tidpunkten för anställningens upphörande. För det fall arbetstagare är permitterad vid uttagsårets utgång ska ersättningen istället beräknas på senast utgående lön för arbetad tid.

BILAGA I SÄRSKILDA SEMESTERREGLER

1 SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING

1.1 Timavlönade

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,0 procent av semesterlöneunderlaget.

Yrkanden

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till G.G. utge lön och andra ersättningar enligt byggavtalet 2020 för perioden 1 november 2020–20 december 2022 med sammanlagt 298 001 kr enligt följande.

- a) 21 987 kr avseende lön för 2020,
- b) 109 706 kr avseende lön för 2021,
- c) 111 852 kr avseende lön för 2022,
- d) 255 kr avseende ersättning för övertid för 2021,
- e) 5 233 kr avseende ersättning för övertid för 2022,
- f) 14 714 kr avseende ersättning för arbetstidsförkortning, och
- g) 34 254 kr avseende semesterersättning.

På beloppen har ränta yrkats enligt 6 § räntelagen under a) från den 25 december 2020, b) och d) från den 25 december 2021, c) och e) från den 25 december 2022, f) från den 20 december 2022 och g) från den 20 januari 2023, allt till dess betalning sker.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 oktober 2023 till dess betalning sker.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Bolaget har bestritt alla yrkanden. Bolaget har vitsordat beräkningen av lön, övertidsersättning, ersättning för arbetstidsförkortning och semesterersättning samt sättet att beräkna ränta.

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

Förbundet

Grunder

Bolaget har brutit mot kollektivavtalets ersättningsregler. Bolaget är därför skyldigt att utge lön och andra ersättningar till G.G. och skadestånd till förbundet.

Sakomständigheter

Bolaget bedriver byggverksamhet som faller inom byggavtalets avtalsområde. G.G. påbörjade sin anställning hos bolaget i början av september 2019. Det saknas skriftligt anställningsavtal. De första månaderna, till och med november 2019, utförde han i huvudsak arbete som lokalvårdare, men vissa arbetsuppgifter som innefattade byggnadsarbete förekom även under denna period. Därefter arbetade han under hela sin anställningstid från och med december 2019 till och med den 22 december 2022 med byggnadsarbete motsvarande så kallat TBM-arbete (trä-, betong- och mureriarbeten) enligt byggavtalet. Han arbetade därmed som ”Övrig arbetstagare inom TBM” enligt § 3 punkten 9.1.2 i byggavtalet.

Förbundet begärde i samband med sedvanligt granskningsarbete enligt byggavtalet ut underlag för flertalet av bolagets anställda i syfte att kontrollera kollektivavtalets efterlevnad.

Förbundet fick i samband med granskningen lönespecifikationer för G.G. Lönespecifikationerna omfattar perioden 1 november 2020–24 november 2022, hela den period vartill yrkandet om lön och andra ersättningar till G.G. hänför sig, förutom december 2022.

Lönenivåerna är framtagna ur bolagets egen rapportering till förbundets program för lönegranskning.

G.G. fick inte några lönespecifikationer av bolaget i samband med löneutbetalningar. Han kunde därför inte se de löneavdrag som bolaget gjort med påstående om att han varit ledig och han hade därför inte möjlighet att

invända mot dessa löneavdrag. Han var inte ledig på det sätt som anges i lönespecifikationerna.

Vid genomgång och kontroll av de lönespecifikationer förbundet erhöll i samband med granskningen kunde förbundet konstatera att bolaget inte följt byggavtalets lönebestämmelser avseende G.G.

G.G. har endast haft semester under sommaren 2021 och 2022 i enlighet med vad som anges nedan. I övrigt har han inte varit ledig eller frånvarande på så sätt som bolaget påstått.

Beslutet om avskedande fattades tidigast den 22 december 2022 och G.G. har därmed rätt till lön och andra anställningsförmåner till och med åtminstone den 20 december 2022. Förbundets ombudsman B.E. blev kontaktad av bolaget den 28 november 2022 med frågor om hur bolaget skulle gå till väga om det ville avskeda G.G. B.E. uppmanade bolaget genom B.B. att varsla förbundet om avskedandet i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen. Förbundet påkallade därefter överläggning som genomfördes den 15 december 2022. Efter överläggningen hade B.E. kontakt med bolagets företrädare R.B. per telefon den 22 december 2022, varvid R.B. uppgav att bolaget stod fast vid sin avsikt att avskeda G.G. Bolaget fattade således beslutet om avskedande tidigast detta datum, den 22 december 2022.

G.G. arbetade som lokalvårdare perioden 10 september 2019–30 november 2019 men inte i övrigt. Han känner inte till de företag för vilka bolaget påstår att han arbetat som lokalvårdare. Det enda av dessa företag som G.G. känner till är Stena Recycling AB, där han arbetade som lokalvårdare i två dagar i början av hösten 2019. Därefter har han inte arbetat på Stena Recycling AB igen.

G.G. arbetade från och med den 1 december 2019 och fram till det att hans anställning avslutades den 22 december 2022 med byggnadsarbete enligt byggavtalet.

D.D. var arbetskamrat med G.G. på arbetsplatsen på en skola i Hjällbo i Angered under perioden 1 december 2019–31 januari 2020. D.D. var senare arbetsledare på arbetsplatsen Jungmansgatan och arbetsplatsen på Merkurhuset, Skeppsbron 5 i Göteborg. G.G:s arbetsuppgifter på skolan i Hjällbo i Angered var isolering av golv och montering av gipsskivor.

Under perioden 1 februari 2020–28 februari 2021 arbetade G.G. på en arbetsplats, Sankt Pauli, på Danska vägen i Göteborg. G.G:s arbetsuppgifter var montering av gipsskivor, flytspackling, golvavjämning, väggavjämning, puts, betonggjutning och slipning av betongväggar.

G.G. tog inte ut någon semester under sommaren 2020. Under perioden 5 juli 2020–31 juli 2020 arbetade han på en arbetsplats i Kallebäck i Mölndal. Där var han arbetskamrat med A.P.

Under perioden 1 mars 2021–23 januari 2022 arbetade G.G. på en arbetsplats på Jungmansgatan 17 i Göteborg. Där var D.D. arbetskamrat och arbetsledare. Under juli månad 2021 hade G.G. semester. G.G:s arbetsuppgifter var flytspackling, golvavjämning, betonggjutning, väggisolering, regling av väggar, plywood-montering, montering av undertak och golvläggning.

Under perioden 24 januari–24 februari 2022 arbetade G.G. på en arbetsplats på Januarigatan i Kortedala i Göteborg. G.G:s arbetsuppgifter var väggavjämning, puts och montering av gipsskivor.

Under perioden 25 februari–27 mars 2022 arbetade G.G. på en arbetsplats, Merkurhuset, på Skeppsbron 5 i Göteborg. G.G:s arbetsuppgifter var att arbeta med undertak/plattor.

Under perioden 28 mars–10 juni 2022 arbetade G.G. återigen på arbetsplatsen på Jungmansgatan 17 i Göteborg. Där var D.D. arbetskamrat och arbetsledare. G.G:s arbetsuppgifter var montering av undertak och golvläggning samt badrum.

Under perioden 13 juni–2 juli 2022 arbetade G.G. på en arbetsplats på Lantvärnsgatan 1–3 i Majorna i Göteborg. Hans arbetsuppgifter där var slipning av väggar, badrum, betongbilning och puts av väggar.

G.G. hade semester perioden 4–31 juli 2022.

Under perioden 1–14 augusti 2022 arbetade G.G. på Jungmansgatan 17 i Göteborg. Där var D.D. arbetskamrat och arbetsledare. G.G:s arbetsuppgifter var att arbeta med undertak/plattor och med golvläggning.

Under perioden 15–19 augusti 2022 arbetade G.G. på arbetsplatsen på Lantvärnsgatan 1–3 i Majorna i Göteborg. Hans arbetsuppgifter var rörisolering och rengöring.

Från och med den 15 september 2022 fram till anställningens avslutande arbetade G.G. på en arbetsplats, Merkurhuset, på Skeppsbron 5 i Göteborg. G.G:s arbetsuppgifter där bestod i arbete med gipsning av undertak samt regling.

Förbundets yrkanden avseende lön är baserade på att G.G. var att betrakta som ”Övriga arbetstagare 2” enligt § 3 punkten 9.1.2 byggavtalet fram till den 1 december 2020. Därefter uppfyller han kravet på att ha arbetat i branschen i minst tolv månader i och med att han har arbetat med bygg- arbete hos bolaget från och med den 1 december 2019 till 1 december 2020. Yrkandena avseende ersättning för lön från och med 1 december 2020 är baserade på att G.G. då var att betrakta som ”Övriga arbetstagare 1” enligt § 3 punkten 9.1.2 byggavtalet. G.G. hade därmed fördelnings- talet 0,88 vilket innebär att han har en kollektivavtalsenlig rätt att få lön med – 186,63 kr/timme (212,08 x 0,88) under november 2020,

- 189,91 kr/timme (215,81 x 0,88) under perioden 1 december 2020–30 april 2022, och med
- 193,6 kr/timme (220 x 0,88) under perioden 1 maj 2022–20 december 2022.

Bolaget har betalat lägre lön till G.G. än vad kollektivavtalet föreskriver vilket förbundet uppdragat vid sin granskning. Bolaget har betalat

- 140 kr/timme för perioden november 2020–december 2021, och
- 155 kr/timme för perioden januari–november 2022.

För december 2022 saknas lönespecifikation och G.G. har inte fått någon lön för denna månad.

Bolaget har därmed brutit i att betala lön med

- 46,63 kr/timme (186,63 - 140) under november 2020,
- 49,91 kr/timme (189,91 - 140) under perioden 1 december 2020–31 december 2021,
- 34,91 kr/timme (189,91 - 155) för perioden 1 januari–30 april 2022, och
- 38,6 kr/timme (193,6 - 155) under perioden 1 maj–20 december 2022.

Utifrån de lönespecifikationer som förbundet har fått av bolaget, har G.G. arbetat 168 timmar i november 2020 och 184 timmar i december 2020.

Under år 2021 har han arbetat sammanlagt 1 823 timmar och under år 2022 har han arbetat sammanlagt 1 693 timmar. Bolaget har således inte betalat korrekt lön för sammanlagt 3 868 timmar.

G.G. har inte varit ledig på det sätt som anges i lönespecifikationerna.

Bolaget har i vissa fall angett ledighet och gjort löneavdrag på arbetsfria helgdagar. Det gäller den 7 mars 2021 som var en söndag, den 27 augusti 2022 som var en lördag och den 3 september 2022 som också var en lördag.

Bolaget har därmed brutit i att betala lön till G.G. med 243 545 kr. Genom att inte betala kollektivavtalsenlig lön har bolaget brutit mot byggavtalet och är skyldigt att betala såväl lön och andra ersättningar till G.G. som allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Av lönespecifikationerna framgår att G.G. arbetade övertid i augusti och november 2021 samt i augusti och september 2022. Bolaget har betalat ut övertidsersättning. Övertidsersättningen är dock beräknad på en felaktig lönenivå och yrkandet om ersättning för övertid avser mellanskillnaden mellan den övertidsersättning som har betalats ut (17 902,50 kr) och den övertidsersättning som G.G. har rätt till vid tillämpning av korrekt lönenivå enligt byggavtalet (23 135,20 kr).

Genom att inte betala kollektivavtalsenlig ersättning för övertid har bolaget brutit mot byggavtalet och är skyldigt att betala såväl ersättning för övertid till G.G. som allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Av processekonomiska och praktiska skäl yrkas ränta årsvis på de belopp som avser ersättning för övertid. Enligt § 7 punkten 1.3 byggavtalet ska lön och övriga ersättningar betalas ut vid ett tillfälle senast den 25:e under varje kalendermånad. Ränta yrkas därför från den 25 december respektive år till dess betalning sker.

G.G. har inte fått avtalad arbetstidsförkortning. Under sådana förhållanden ska arbetstidsförkortningen ersättas med lön.

G.G. har fått ersättning för arbetstidsförkortning för 10 timmar i juni 2022 och för 18 timmar i juli 2022. Han har dock rätt till arbetstidsförkortning med sammanlagt 104 timmar. Hans krav på ersättning för arbetstidsförkortning är därmed 76 timmar och yrkandet uppgår till 14 714 kr (76 timmar x 193,6 kr).

Genom att inte betala G.G. kollektivavtalsenlig arbetstidsförkortning har bolaget brutit mot byggavtalet och är skyldigt att betala såväl ersättning för detta till honom som allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Om anställningen upphör utan att arbetstidsförkortning har tagits ut erhåller arbetstagare enligt § 4 punkten 8.4 byggavtalet i stället ersättning med utgående lön vid tidpunkten för anställningens upphörande. Ränta på ersättning för arbetstidsförkortning yrkas därför från den 20 december 2022 då G.G:s anställning upphörde.

I semesterunderlaget ingår månadslön, ob-ersättning, övertidsersättning, arbetstidsförkortning och helglön.

Bolaget har inte betalat semesterersättning för det som omfattas av yrkandet avseende utebliven lön, övertidsersättning och ersättning för arbetstidsförkortning. Bolaget ska således betala semesterersättning motsvarande 34 254 kr (263 493 kr (243 546 kr + 14 714 kr + 5 233 kr) x 13 procent = 34 254 kr).

Genom att inte betala kollektivavtalsenlig semesterersättning har bolaget brutit mot byggavtalet och är skyldigt att betala såväl semesterersättning till G.G. som allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Enligt 30 § semesterlagen ska semesterersättning betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Ränta på semesterersättning yrkas därför från den 20 januari 2023, en månad efter det att G.G:s anställning i bolaget upphörde.

Bolaget

Bestridandegrunder

Bolaget har inte brutit mot kollektivavtalet och är därmed inte skyldigt att utge lön, andra ersättningar eller skadestånd. Bolaget har betalat lön och arbetstidsförkortning i enlighet med G.G:s arbetsbefattning och arbetsomfattning enligt kollektivavtal. Även semesterersättning är korrekt betald i enlighet med G.G:s arbetsomfattning och lön. Bolaget har betalat ersättning för övertid i enlighet med den lönenivå G.G. haft vid aktuellt tillfälle.

Sakomständigheter

G.G. var anställd hos bolaget sedan den 10 september 2019 som lokalvårdare. Anställningsformen var timanställd. Bolaget kunde inte erbjuda en heltidsanställning. Han arbetade inte alls under december 2019. G.G. begärde lön för timmarna han inte inarbetat för månaderna oktober, november och december 2019, vilket bolaget godkände. Den 1 januari 2020 ändrades anställningsformen till en tillsvidareanställning. G.G. arbetade som lokalvårdare till och med den 31 december 2021. Den 1 januari 2022 ändrades hans befattning till "Övriga arbetstagare 2" vilket han arbetade som till dagen för avskedandet, den 29 november 2022.

Den 24 november 2022 stängdes G.G. av från arbetet med lön. Bolaget varslade den 28 november 2022 förbundet om avskedande. Bolaget gjorde detta efter telefonsamtal med B.E. den 25 november 2022 om en incident som inträffade samma dag, då G.G. under arbetstid slog R.B. när de befann sig arbetsplatsen. R.B. och B.E. diskuterade incidenten i telefonsamtalet och B.E. sa redan då till R.B. att bolaget borde avskeda G.G. Genom telefonsamtal och e-postmeddelande från den 28 november 2022 vilseledde B.E. bolaget till beslutet som i sin tur skapade nuvarande processer. E-postmeddelandet om avskedandet skickades den 28 november 2022 direkt till B.E. Den 29 november 2022 delgavs G.G. beslutet om avskedande.

I januari 2020 blev G.G. tilldelad arbete som lokalvårdare på AGN Haga AB. Arbetet avsåg städning av kontor och lokaler. Under samma månad arbetade G.G. även i Kungsbacka på Alania Förvaltning AB som trapphusstädare vissa dagar i månaden och på Wangeskog Hyrcenter AB, Örneborgs och Delikatesser AB som lokalvårdare.

I februari 2020 arbetade G.G. på Stena Recycling AB. Hans arbetsuppgifter bestod av sortering av produkter på band.

I mars 2020 fortsatte G.G:s arbete på Stena Recycling AB i något mindre omfattning och vissa dagar var han placerad som lokalvårdare på Ernst Rosén AB, Bygg Göta Göteborg AB samt Wangeskog Hyrcenter AB.

I april och maj 2020 arbetade G.G. som lokalvårdare på AGN Haga AB med sporadiska inlägg på Bygg Göta Göteborg AB, Ernst Rosén AB och Alania Förvaltning AB.

I juni 2020 arbetade han som lokalvårdare på AGN Haga AB, Ernst Rosén AB samt på CC Stöd Fastighetservice AB.

I juli till och med mitten av augusti 2020 arbetade G.G. som trapphusstädare i Kungsbacka på Alania Förvaltning AB. Resterande del av augusti hade han semester.

Under september–december 2020 var G.G. enbart placerad på Stena Recycling AB och hans arbetsuppgifter var att sortera gods på band.

Under hela 2021 var G.G. mestadels placerad på Stena Recycling AB och på Alania Förvaltning AB i Kungsbacka. Han hade samma arbetsuppgifter som tidigare. Vissa månader gjorde han sporadiska inlägg på olika arbetsplatser. I mars 2021 arbetade han även som lokalvårdare på Ernst Rosén AB och i juli 2021 arbetade han enbart på Stena Recycling AB till och med att han gick på semester. Från och med andra halvan av juli månad till och med sista augusti 2021 var han placerad enbart på Stena Recycling AB.

Under september 2021 arbetade G.G. på Stena Recycling AB, men vissa dagar arbetade han som lokalvårdare i Kungsbacka på olika ställen som trapphusstädare. Under oktober–december 2021 var han placerad på heltid på Stena Recycling AB med undantag för att han i december månad gjorde sporadiska inlägg som lokalvårdare på Ernst Rosén AB. G.G. arbetade även på Stena Recycling AB perioden 1 januari 2022 till och med den 14 januari 2022.

Perioderna 17 januari 2022–24 februari 2022, 28 mars–10 juni 2022 och 3–10 augusti 2022 arbetade han på Jungmansgatan hos Flodéns Bygg AB.

G.G. arbetade hos AF Bygg AB den 13–30 juni 2022 och under juli månad samma år hade han semester. Han arbetade senare återigen hos samma företag perioden 11–19 augusti 2022.

I slutet av augusti 2022, efter platschefen D.K:s önskemål, placerades G.G. på arbetsplatsen Merkurhuset, Skeppsbron 5. Han arbetade där till och med den 24 november 2022. Den dagen blev han avstängd med lön efter försök till utpressning mot R.B. under arbetstid på arbetsplatsen. Beslutet om avskedande fattades den 28 november 2022 och han blev delgiven beslutet dagen efter, den 29 november 2022.

Bolaget utförde under G.G:s anställningsperiod den 10 september 2019–25 november 2022 byggarbete på Bläseboskolan i Hjällbo, Danska vägen, Jungmansgatan och Skeppsbron 5 (Merkurhuset).

Platscheferna på arbetsplatserna har i kontakt med arbetsgivarorganisationen, under förhandlingsperioden med förbundet, yttrat sig över G.G:s eventuella engagemang som byggarbetare, vilket resulterat i att ingen av dem hade sett G.G. under perioden 10 september 2019–17 januari 2022, varken på arbetsplatsen eller som byggarbetare.

D.D. var inte arbetsledare.

G.G. arbetade med städning av kontor (ACN Haga AB), kartongsortering (Stena Recycling AB), städning av trapphus (Kungsbacka) och röjning och bärhjälp (Ernst Rosén AB och CC Städ Fastighetservice AB).

Under perioden september 2019 till och med den 31 december 2021 arbetade G.G. inte under byggavtalet eftersom han var lokalvårdare.

Under den perioden fick G.G. lön med 140 kr/timme. Den 1 januari 2022 ändrades hans befattning till ”Övriga arbetstagare 2” och då fick han lön med 155 kr/timme.

G.G. är inte utbildad inom bygg och har aldrig tidigare arbetat i branschen.

Bolaget lönesatte G.G. som lokalvårdare för perioden september 2019–31 december 2021 med en lön om 140 kr/timme och som ”Övriga arbetstagare 2” för perioden 1 januari 2022–28 november 2022 samt beräknade hans lön med fördelningstalet 0,70. Det innebär att han hade rätt till lön med 151,06 kr/timme enligt tabellen (215,81 x 0,70) för perioden 1 januari 2022 – 30 april 2022 och 154 kr/timme (220 x 0,70) för perioden 30 april 2022 – 28 november 2022.

G.G. har haft en lön om 155 kr/timme under perioden 17 januari 2022–25 november 2022, vilket innebär att han har haft mer lön än vad han skulle ha.

G.G. var under perioden 17 januari 2022 till och med mitten av juni 2022 placerad på en och samma arbetsplats, Jungmansgatan i Göteborg, där D.K. från Flodéns Bygg AB var platschef. Hans arbetstid var måndag till fredag kl. 07.00–16.00. Hans anställningsform var tillsvidareanställd och lönen betalades ut i förskott för innevarande månad.

Under perioden 24 januari 2022–4 februari 2022 var G.G. helt frånvarande från sitt arbete utan att själv eller på något annat sätt ha meddelat bolaget. Lönen betalades ut som vanligt för båda månaderna. När timmarna för respektive medarbetare rapporterades till Flodéns Bygg AB för januari månad 2022, fick bolagets ledning kännedom om att han varit frånvarande under perioden 24–31 januari 2022 och betalningen nekades för respektive dagar. Bolagets representant R.B. kontaktade G.G. som uppgav att han var frånvarande från sitt arbete på grund av personliga omständigheter och att han skulle ersätta bolaget för både skulden från 2019 och för perioden 24 januari–4 februari 2022, när hans privatekonomi blivit

stabil igen. Sammanlagt var han frånvarande i totalt tio arbetsdagar (80 timmar x 155 kr = 12 400 kr).

Under perioden 27 april–11 maj 2022 var G.G. åter frånvarande från sitt arbete. Vid tidrapporteringen som skedde månaden efter upptäcktes hans frånvaro då tidrapporten återigen nekades på grund av de timmar han varit borta från sitt arbete. Hans lön betalades ut som vanligt. G.G. var frånvarande i 11 arbetsdagar under den här perioden (88 timmar x 155 kr = 13 640 kr). Under perioden 17–25 maj 2022 var G.G. frånvarande från sitt arbete utan någon specifik anledning. Han var frånvarande sju arbetsdagar (56 timmar x 155 kr = 8 640 kr). Månadslönen betalades ut utan några avdrag.

Gällande datumen 7 mars 2021, 7 augusti 2022 och 3 september 2022 som var arbetsfria helgdagar, lördagar och söndagar och som drogs av från G.G:s lön, så handlar det enbart om skrivfel. Hans löner betalades ut i förskott och det var väldigt stressigt att korrigera lönen för samma period. G.G. vet att rätt datum ska vara den 8 mars 2021, 28 augusti 2022 och den 2 september 2022 samt att avdraget belopp är samma då han var tjänstledig de dagarna på egen begäran.

G.G. arbetade övertid under augusti och september 2022 och har erhållit ersättning. Han arbetade de timmarna på egen hand och blev informerad vid flera tillfällen av bolagets ledning att övertidsarbete inte var behövligt i de perioderna.

G.G. har haft rätt till övertidsersättning som alla andra anställda hos bolaget. Under augusti och november 2021 samt augusti och september 2022, utan att arbetsledningen krävt det av honom samt att arbetssituationen inte krävde engagemang utöver ordinarie arbetstiden, arbetade han övertid för att sedan rapportera timmarna till bolaget. B.B. kontaktade G.G. och informerade om att engagemanget inte var behövligt och att arbetsuppgifterna kunde utföras inom ordinarie arbetstid.

Förbundet utförde i maj 2022 kontroll avseende anställningsavtal och lönespecifikationer för samtliga anställda hos bolaget utan anmärkning.

G.G. hade rätt till arbetstidsförkortning för perioden 1 januari–28 november 2022. Han har fått utbetalt de intjänade timmarna vid två tillfällen. För juli respektive augusti månad har han ersatts ekonomiskt för tio respektive 18 timmar.

Förbundets påståenden vilar på felaktiga grunder om G.G:s lön, befattningar samt datumet för anställningens upphörande.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med G.G. och vittnesförhör med tidigare kollegan/arbetsledaren D.D., tidigare kollegan D.K. och förbundets lokale ombudsman B.E. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med ställföreträdaren och verkställande direktören för bolaget B.B. samt vittnesförhör med bolagets arbetsledare R.B. och D.R., bolagets tidigare anställda M.S., A.D. och V.K. samt arbetsansvarige hos bolaget M.V. Vidare har vittnesförhör per telefon hållits på bolagets begäran med platscheferna M.A. och D.K. samt arbetschefen R.F. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning. Förbundet har åberopat en skriftlig berättelse av A.P.

Domskäl

Twisten

Parterna är överens om att G.G. var anställd hos bolaget från september 2019 fram till dess att han avskedades i november eller december 2022. Twisten avser i huvudsak om G.G. från och med den 1 december 2019 arbetade som byggarbetare eller som lokalvårdare, var han arbetade samt vilken lön och andra ersättningar han haft rätt till för perioden 1 november 2020–20 december 2022. Twisten rör också frågan om bolaget ska betala skadestånd till förbundet för brott mot kollektivavtalet.

Utgångspunkter för bedömningen

Parternas påståenden skiljer sig påtagligt åt i frågan om på vilka arbetsplatser G.G. arbetade och vilka arbetsuppgifter han utförde före den 1 januari 2022. Om han under den aktuella tiden utförde de arbetsuppgifter som förbundet påstått, är det ostridigt att han skulle få lön enligt vad som i byggavtalet betecknas som ”Övriga arbetstagare inom TBM”. Förkortningen TBM betyder trä-, betong-, och murerarbeten.

Frågan om vem av parterna som bör ha bevisbördan i tvister som denna kan inte besvaras generellt. När det gäller frågan om G.G:s arbete under den aktuella perioden får bevisbördans placering bedömas mot bakgrund av förhållandena i det enskilda fallet och med beaktande bl.a. av vilken part som har bäst möjligheter att föra bevisning i frågan (jfr AD 2020 nr 68).

Det har inte presenterats något skriftligt anställningsavtal i målet, men det är ostridigt att G.G:s anställningsform ändrades från och med den 1 januari 2020 från en timanställning till en tillsvidareanställning. Av 6 c § anställningsskyddslagen framgår bl.a. att en arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet, och att informationen åtminstone ska innehålla

en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel. Det har inte framkommit i målet att bolaget har gjort detta. Bolaget har inte heller, såvitt framkommit, lämnat skriftlig information enligt 6 e § anställningsskyddslagen om ändring av förutsättningar för anställningen. Bolaget har alltså inte följt den reglering som har till syfte att klarlägga de väsentliga anställningsvillkoren och förhindra att det uppstår oklarheter. Detta är en nackdel för bolaget i bevishänseende (jfr AD 2012 nr 44).

Bolaget bedriver verksamhet i bl.a. byggbranschen och är bundet av byggavtalet. För att uppfylla sina skyldigheter enligt avtalet är bolaget skyldigt att i förhållande till förbundet tillhandahålla underlag för granskning av att arbetstagare får avtalsenlig lön. Bolaget har alltså anledning att se till att korrekt dokumentation finns att tillgå när det gäller de som utför arbete under byggavtalet.

När det gäller tiden efter den 1 januari 2022 är det ostridigt att G.G. utförde byggarbete och skulle få lön som ”Övriga arbetstagare inom TBM”.

Bolaget har utövat arbetsledningen över G.G. Det är därför bolaget som måste anses ha haft de bästa möjligheterna att säkra bevisning om vilken typ av arbete som G.G. utfört.

Dessa förhållanden är, enligt Arbetsdomstolens mening, sammantagna sådana att det ligger närmast till hands att lägga bevisbördan på bolaget. Bolaget ska därför ha bevisbördan för sina påståenden om G.G:s arbete under den omtvistade perioden.

G.G:s arbetsuppgifter under tiden december 2019–2021

Förbundet har gjort gällande att G.G. i huvudsak arbetade som lokalvårdare i november 2019, men att han från och med den 1 december 2019 arbetade med byggarbete på olika arbetsplatser. Förbundet har vidare gjort gällande att G.G. hade semester under juli månad 2021, men att han inte hade någon semesterledighet under sommaren 2020.

Bolaget har å sin sida gjort gällande att G.G. även efter den 1 december 2019 arbetade som lokalvårdare på olika företag och att han under del av sommaren 2020 hade semester.

Parterna har alltså avseende en tidsperiod om drygt två år olika uppfattningar dels om var G.G. arbetade, dels vad hans arbetsuppgifter bestod i. Bevisningen i dessa delar har främst bestått av muntliga uppgifter från G.G., företrädare för bolaget samt kollegor och arbetsledare inom bolaget. På bolagets begäran har även hörts M.A., som var platschef på arbetsplatsen Sankt Pauli på Danska vägen, R.F. som var arbetschef och bl.a. var verksam på arbetsplatserna Bläseboskolan och Jungmansgatan, samt D.K. som var platschef på arbetsplatserna Bläseboskolan och Jungmansgatan. Samtliga de tre sistnämnda arbetade åt Flodéns Bygg AB, som anlitate bolaget som underentreprenör.

G.G. har berättat om sina arbetsuppgifter i huvudsaklig överensstämmelse med det som förbundet anfört sakframställningsvis. B.B. har uppgett att G.G. arbetade som lokalvårdare på olika arbetsplatser, framför allt Stena Recycling AB. Sammanfattningsvis har i övrigt följande framkommit av förhören.

I fråga om den period som förbundet gjort gällande att G.G. befunnit sig på skolan i Hjällbo, Bläseboskolan, och utfört byggarbete har D.D. uppgett att han där träffade G.G., som arbetade med byggarbete. D.K. har uppgett att han inte sett G.G. på Bläseboskolan, men däremot på Jungmansgatan. D.K. har vidare uppgett att G.G. inte förekommer i data avseende registrerings- och tillträdessystemet ID06 för tiden 2019 till och med 2021 samt att det inte ska gå att röra sig på arbetsplatsen utan ID06. G.G. har själv i denna del uppgett att han haft ett ID06-kort på arbetsplatsen och registrerat sig dagligen.

Förbundet har därefter gjort gällande att G.G. befunnit sig på arbetsplatsen Sankt Pauli på Danska vägen den 1 februari 2020–28 februari 2021 samt att han den 5–31 juli 2020 arbetade på en arbetsplats i Kallebäck. Även i denna del har det framkommit olika uppgifter från de hörda i målet om var G.G. arbetat och med vad. G.G. har uppgett att hans ID06-kort försvann under perioden han befann sig på arbetsplatsen Sankt Pauli och att han fick ett nytt efter ungefär en och en halv till två månader. D.D. har berättat att han började på Sankt Pauli den 1 februari 2020 och att G.G. och han arbetade tillsammans där. D.D. har vidare uppgett att de arbetade med byggarbete hela tiden och att deras arbetsuppgifter bestod av att bygga och renovera badrum. M.A., som var platschef på Sankt Pauli, har uppgett att han i samband med att han tidigare tillfrågats inte kände igen G.G:s namn, att han vid en snabb sökning inte hittade namnet samt att han inte hört talas om att det går att fuska med ID06. Bolagets tidigare anställda A.D. och V.K. har uppgett att de arbetade som lokalvårdare på Stena Recycling AB under åren 2020 och 2021 respektive 2020, tidvis tillsammans med G.G. V.K. har även uppgett att han arbetade med trappstädning i Kungsbacka tillsammans med G.G. under 2020.

Förbundet har för tiden därefter, perioden 1 mars 2021–23 januari 2022, gjort gällande att G.G. arbetat på en arbetsplats på Jungmansgatan i Göteborg. D.D. har uppgett att han även där arbetade tillsammans med G.G. och att G.G. arbetade uteslutande med byggarbete samt att G.G. varit där i knappt ett år då han bytte arbetsplats i slutet av januari efterföljande år. D.K. har uppgett att han träffade G.G. på Jungmansgatan i april 2021 och att de arbetade tillsammans med byggarbete under åtta månader. R.F. har uppgett att han inte tidigare kände till G.G:s namn, men att han efter att ha ombetts att göra en kontroll sett att G.G. var registrerad på projektet på Jungmansgatan i slutet av januari 2022.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förutom muntlig bevisning har bolaget även åberopat en handling som bolaget uppgett vara ett utdrag ur ID06-registret. Av handlingen framgår namnet G.G., vissa koder för kort och arbetsplats, och att det avser tidsperioden den 1 mars 2021–16 januari 2022. Det anges att det inte finns några data att visa. Det har inte blivit närmare belyst hur detta utdrag har skapats eller hur registreringen kan ha sett ut under andra tidsperioder, när G.G. ostridigt har utfört byggarbete.

Utredningen kan inte sägas ge underlag för några säkra slutsatser i de omtvistade frågorna. De uppgifter som lämnats av flera av förhörspersonerna är i många stycken vaga och svepande, samtidigt som mer detaljerade uppgifter på ett anmärkningsvärt sätt kan skilja sig från vad andra berättat om. Arbetsdomstolen anser sig dock inte behöva göra en närmare analys av förhørsutsagorna. Det står nämligen enligt domstolens mening klart att bolaget inte har lyckats uppfylla den bevisbörda som enligt vad som tidigare sagts åvilar bolaget. Det innebär att Arbetsdomstolen utgår från att G.G. under den omtvistade perioden utfört byggarbete och haft rätt till lön m.m. som ”Övriga arbetstagare inom TBM”.

Vilken lönenivå ska tillämpas för 2022?

I fråga om tiden från och med januari 2022 är parterna överens om att G.G. fått lön som byggarbetare. Parterna är i denna del oense om huruvida G.G. ska få lön som ”Övriga arbetstagare 2” eller ”Övriga arbetstagare 1” enligt § 3 punkten 9.1.2 i byggavtalet. Arbetsdomstolen har kommit fram till att G.G. ska anses ha arbetat med byggarbete under hela den period som talan avser. G.G. har därmed kvalificerat sig för att få lön som ”Övriga arbetstagare 1” under 2022.

Tidpunkten för avskedandet

I fråga om tidpunkten för avskedandet har förbundet gjort gällande att denna tidigast var den 22 december 2022. Förbundets lokale ombudsman B.E. hade då enligt förbundet kontakt per telefon med R.B., varvid denne uppgav att bolaget stod fast vid att avskeda G.G.

Bolaget har gjort gällande att avskedandet skedde den 29 november 2022 och att G.G. delgavs avskedandet den dagen.

B.E. har i huvudsak uppgett följande. Hans uppfattning är att G.G. avskedades den 22 december 2022 efter ett samtal från R.B., som sa att bolaget inte accepterade ett bud som förekommit vid en lokal överläggning den 15 december 2022. R.B. sa då att bolaget kommer att gå vidare. Han har inte uppmanat bolaget att avskeda G.G., utan R.B. frågade hur man kunde skriva varpå han förklarade hur bolaget kan gå till väga.

B.B. har uppgett att bolaget den 28 november 2022 skickade ett avskedande till G.G..

G.G. har förnekat att han den 29 november mottagit ett besked om avskedande.

Arbetsdomstolen konstaterar att det inte har lagts fram någon skriftlig bevisning i denna del. Utredningen är inte sådan att det går att dra några säkra slutsatser om händelseförloppet. Arbetsdomstolen utgår därför från att avskedandet inte ägde rum tidigare än den 22 december 2022.

Frågor om G.G:s frånvaro från arbetet

Bolaget har gjort gällande att de löneavdrag som gjorts för ledighet under tre arbetsfria helgdagar under 2021 och 2022 var skrivfel i lönespecifikationerna, och att avdragen rätteligen avsåg andra specificerade datum. De avdragna beloppen är enligt bolaget korrekta, eftersom G.G. var tjänstledig de dagarna på egen begäran. Förbundet har bestritt detta.

G.G. har förnekat att han var tjänstledig de dagar bolaget påstått [om det är så]. Någon utredning till stöd för att G.G. varit tjänstledig de dagar som bolaget gjort gällande har inte presenterats. G.G. ska därmed enligt Arbetsdomstolens mening anses ha rätt till lön för dessa dagar.

G.G. var enligt bolaget frånvarande från arbetet under perioderna 24 januari–4 februari 2022, 27 april–11 maj 2022 och 17–25 maj 2022. Parterna är överens om att G.G. vid de två senare perioderna arbetade på Jungmansgatan, men avseende perioden 24 januari–4 februari 2022 är det förbundets uppfattning att G.G. då arbetade på Januarigatan i Kortedala, medan bolaget påstått att han även vid denna tidpunkt arbetade på Jungmansgatan.

G.G. har förnekat att han varit frånvarande från arbetet. De förhörs personer som hörts angående detta har uppgett följande. D.D. har uppgett att han arbetat tillsammans med G.G. på Jungmansgatan och att G.G. inte varit frånvarande däriifrån. D.K., som uppgett att han arbetade tillsammans med G.G. på Januarigatan i januari 2022, har uppgett att han inte kommer ihåg att G.G. var frånvarande en längre period. D.K. från Flodéns Bygg AB, som var verksam på bl.a. Jungmansgatan, har uppgett att han inte kan säga exakt när G.G. var frånvarande men att det var mycket strul och att hans uppskattning är att det rörde sig om 20 till 25 dagar. Även M.V. har uppgett att G.G. var frånvarande från sitt arbete på Jungmansgatan under 2022 och att han ibland var sen till jobbet.

Arbetsdomstolen konstaterar att parterna har olika uppfattning om var G.G. arbetade i fråga om den första perioden som bolaget gjort gällande att han varit frånvarande. Det är bolaget som har bevisbördan för sina påståenden om G.G:s frånvaro. Utredningen i målet visar enligt Arbetsdomstolens mening inte att G.G. var frånvarande på det sätt

som påstått. Vad beträffar de övriga två tidsperioderna, då parterna är överens om att G.G. arbetade på Jungmansgatan, har olika uppgifter lämnats i målet. Någon skriftlig dokumentation har inte presenterats och inte heller några närmare uppgifter om när G.G. skulle ha varit frånvarande. Mot bakgrund av detta kan enligt Arbetsdomstolens mening inte några säkra slutsatser dras om att G.G. var frånvarande under de tidsperioder som bolaget påstått.

Arbetsdomstolens slutsats är därmed att G.G. har rätt till lön m.m. i dessa delar i enlighet med förbundets yrkanden.

Lön och andra ersättningar

När det gäller sättet att beräkna lönen, arbetstidsförkortningen och semesterersättningen respektive räntan råder det inte tvist. Arbetsdomstolens bedömningar i det föregående innebär att G.G. i dessa delar ska tillerkännas yrkade belopp samt ränta på dessa i enlighet med förbundets yrkanden.

I fråga om ersättning för övertid har G.G. enligt förbundet arbetat övertid i augusti och november 2021 samt i augusti och september 2022. Förbundet har gjort gällande att bolaget korrekt betalat ut övertidsersättning, men beräknat ersättningen på en felaktig lönenivå.

Bolaget har bestritt att G.G. är berättigad till en högre övertidsersättning och gjort gällande att G.G. arbetat de timmarna på eget initiativ utan att bolaget begärt det. Han har enligt bolaget informerats vid flera tillfällen av B.B. att övertidsarbete inte behövdes.

I frågan om övertidsersättning gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Det är ostridigt att bolaget har betalat ersättning för övertidsarbete. Det saknas utredning som visar att bolaget i samband med utbetalningarna invänt mot övertidsarbetet. Mot bakgrund av detta får arbetet anses ha skett på bolagets begäran eller med bolagets godkännande, även om bolaget nu redovisar en annan inställning. Med beaktande av vad Arbetsdomstolen tidigare kommit fram till avseende rätt lönenivå för G.G. ska han även ha rätt till ytterligare ersättning för övertid i enlighet med förbundets yrkande. Beloppet och räntan är inte tvistiga.

Allmänt skadestånd

Förbundet har yrkat allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot kollektivavtalet.

Genom att betala för lite i lön och andra ersättningar till G.G. har bolaget brutit mot kollektivavtalet och ådragit sig skyldighet att betala skadestånd till förbundet. Bolagets försummelser har drabbat endast en arbetstagare under en begränsad tid, vilket kan tala emot ett högt skadestånd till förbundet. Det är emellertid fråga om brott mot centrala skyldigheter enligt kollektivavtalet, och sammantaget rör det sig om betydande belopp i för

låga eller uteblivna ersättningar. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 75 000 kr.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens bedömning innebär att förbundets talan ska bifallas fullt ut och att bolaget ska förpliktas att till G.G. betala lön, övertidsersättning, ersättning för arbetstidsförkortning och semesterersättning i enlighet med förbundets yrkanden. Bolaget ska också för brott mot kollektivavtalet förpliktas att betala allmänt skadestånd till förbundet med 75 000 kr.

Rättegångskostnader

Förbundet har vunnit och ska därför tillerkännas ersättning för rättegångskostnader i den mån dessa har varit skäligen påkallade för tillvaratagandet av förbundets rätt.

Förbundet har yrkat ersättning med 619 020 kr, varav 449 112,50 kr för ombudsarvode, 4 080 kr för tidsspillan, 21 833 kr för utlägg, 118 756,40 kr för mervärdesskatt och 25 238 kr för parts egna kostnader.

Bolaget har vitsordat samtliga belopp med undantag för beloppet avseende ombudsarvode.

Yrkandet om ersättning för ombudsarvode framstår för Arbetsdomstolen som väl högt, även om det varit motiverat för ombudet att lägga ner en betydande tid för att föra förbundets talan i målet. Arbetsdomstolen anser att förbundet är skäligen tillgodosett med ersättning för ombudsarvode med tre fjärdedelar av det yrkade beloppet eller 336 834 kr, exklusive mervärdesskatt. Det råder inte någon tvist om de övriga yrkade beloppen.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Teamforce Sverige AB att till G.G. betala
 - lön med 21 987 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2020, 109 706 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2021 och 111 852 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022,
 - ersättning för övertid med 255 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2021 och 5 233 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2022,
 - ersättning för arbetstidsförkortning med 14 714 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 december 2022, samt
 - semesterersättning med 34 254 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 januari 2023.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Teamforce Sverige AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med 75 000 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 oktober 2023.

3. Teamforce Sverige AB ska betala Svenska Byggnadsarbetareförbundets rättegångskostnader med 478 672 kr, varav 336 834 kr avser ombudsarvode exklusive mervärdesskatt, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Carina Gunnarsson, Berndt Molin, Dennis Lager, Lars Askelöf, Ewa Edström och Gerald Lindberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Anna Thorssin