

Sammanfattning

En person som arbetade som försäljningschef på konsultbasis skulle vid uppdragsavtalets upphörande ha rätt att påbörja en anställning i enlighet med ett separat anställningsavtal som träffats mellan parterna i samband med ingåendet av uppdragsavtalet. Fråga huruvida uppdrags- och anställningsavtalet vid viss tidpunkt bringats att upphöra på arbetstagarens initiativ.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-04-09
StockholmDom nr 31/08
Mål nr B 13/07

KLAGANDE och MOTPART

A.L. i HÖRBY

Ombud: advokaten Tom Johansson, Advokatfirman Nilsson & Co,
Box 7761, 103 96 STOCKHOLM

MOTPART och KLAGANDE

Generic Mobile Systems Sweden AB, 556462-7213, Box 4023,
131 04 NACKAOmbud: advokaterna Lars Wiking och Per Widman,
G. Grönberg Advokatbyrå AB, Box 7418, 103 91 STOCKHOLM

SAKEN

uppsägning av anställningsavtal m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Nacka tingsrätts dom den 9 januari 2007 i mål nr T 2032-04 och T 2544-04

Tingsrättens dom, se bilaga.

A.L. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hennes talan vid tingsrätten såväl i huvudsaken som beträffande rättegångskostnaderna.

Generic Mobile Systems Sweden AB (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska förplikta A.L. att till bolaget utge ersättning för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

Part har bestritt motparts ändringsyrkanden.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har vid denna anfört i huvudsak detsamma som anges i tingsrättens dom. Vid huvudförhandlingen har på A.L:s begäran hållits nytt förhör med henne själv, L.L. och J.W. På bolagets begäran har hållits nya förhör med M.H., J.Å. och L.A. samt spelats upp en bandinspelning av förhöret vid tingsrätten med A.G.

Domskäl

Bolagets bestridande av A.L:s talan bygger i första hand på påståendet att det samtidigt med uppdragsavtalet ingångna anställningsavtalet hade upphört att gälla vid tidpunkten för bolagets reservationsvis gjorda uppsägning av anställningen i november 2004. Bolaget har därvid gjort gällande att anställningsavtalet förföll redan i januari 2004 eller i varje fall i samband med händelserna i maj och juni samma år.

Förföll anställningsavtalet i januari 2004?

Vad som har förekommit i denna del av målet föranleder inte någon annan slutsats än den som tingsrätten har kommit till i den överklagade domen. Det betyder att anställningsavtalet måste anses ha varit gällande mellan parterna även efter det att uppdragsavtalets giltighetstid förlängts, låt vara att det var oklart exakt när det sistnämnda avtalet skulle löpa ut och A.L. i stället skulle börja arbeta som anställd i enlighet med det ingångna anställningsavtalet. Bolagets invändning i denna del av målet kan alltså inte godtas.

Upphörde anställningsavtalet genom händelserna i maj/juni 2004?

Händelseförloppet under senvåren 2004 kan sammanfattas enligt följande. A.L. och M.H. hade måndagen den 17 maj ett samtal om samarbetet. Vad som då förekom är tvistigt. Enligt A.L. handlade samtalet om att deras arbetsformer behövde förändras, medan M.H. har berättat att A.L. sade att hon ville sluta och var beredd att göra det inom kort. De hade ytterligare ett samtal en vecka senare, den 24 maj. Även vad som förekom vid det samtalet är tvistigt. Enligt A.L. sade M.H. att hon skulle lämna företaget den 10 juni och att detta chockade henne. M.H. har däremot anfört att de vid samtalet enades om att A.L. skulle sluta den angivna dagen. Den 27 maj skickade han till henne ett utkast till avtal om detta. Den 1 juni träffades A.L. och M.H. återigen, varvid de diskuterade avtalstexten. Enligt M.H. var de överens om det sakliga innehållet även om A.L. ville fundera på några detaljer. A.L. har i den delen endast anfört att hon sade att hon ville överväga saken. Det är ostridigt att hon lämnade arbetsplatsen samma dag för att sedan inte återkomma. Dagen därpå, den 2 juni, skickade hon ett mejl till M.H. där hon skrev bl.a. att såväl anställningsavtalet som uppdragsavtalet fortfarande gällde och att hon tolkade bolagets förslag så att bolaget ensidigt hade sagt upp båda avtalen.

Det kan till en början konstateras att A.L. under den aktuella tiden arbetade som försäljningschef enligt uppdragsavtalet och att hon ännu inte hade tillträtt den avtalade anställning som skulle avlösa parternas uppdragsavtal. De diskussioner som förekom mellan A.L. och M.H. får anses ha tagit sikte på parternas avtalsförhållande i dess helhet, dvs. såväl uppdragsavtalet som anställningsavtalet. Såvitt gäller den avtalade anställningen avser tvisten därmed i denna del frågan om A.L., som bolaget har anfört, sade upp sig innan hon tillträtt anställningen eller om bolaget, som A.L. har anfört, i förtid hävde det ingångna anställningsavtalet. Det kan tilläggas att det i målet inte har framkommit någon omständighet som föranleder att denna avtalade

anställning inte skulle ligga inom anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

A.L. och M.H. har inför Arbetsdomstolen berättat i huvudsak detsamma som återgetts i tingsrättens dom. Deras utsagor är inte förenliga med varandra. Domstolen anser i likhet med tingsrätten att de båda två har gjort ett i och för sig trovärdigt intryck. Ett ställningstagande i frågan om vad som faktiskt inträffat får därför göras med ledning av vad som framkommit om den allmänna bakgrunden och av den muntliga och skriftliga bevisningen i övrigt.

Beträffande den allmänna bakgrunden finns det anledning att först konstatera att A.L. av allt att döma hade en stark ställning gentemot bolagets ledning. Hon var äldre än de andra anställda i bolaget och hade erfarenhet genom tidigare mycket meriterande anställningar. Det har i målet framkommit att hon vid de inledande kontakterna med bolaget krävde att hennes medverkan skulle ske i form av uppdragsavtal och att parterna då till sist enades om den konstruktion som innebar att hon först skulle arbeta som konsult enligt ett uppdragsavtal för att sedan efter nyåret 2004 övergå i en anställning. Strax före julen 2003 meddelade A.L. att hon trots den ingångna överenskommelsen önskade fortsätta som uppdragstagare fram till sommaren. Efter diskussioner enades parterna i januari 2004 om att uppdragsavtalet skulle gälla fram till sommaren. Det finns enligt domstolens mening ingen anledning att ifrågasätta vad M.H. har anfört om att detta skedde utan att bolaget hade något egentligt val. Det är vidare av intresse att man från bolagets sida ännu under våren 2004 förefaller ha varit nöjd med A.L:s insatser, även om det framfördes viss kritik främst mot hennes sätt att fakturera bolaget för ersättning till hennes eget företag enligt uppdragsavtalet.

Det finns en omständighet som ger klart stöd för att det, som bolaget har gjort gällande, var A.L. som vid samtalet den 17 maj initierade diskussionen om hennes fortsatta ställning i bolaget. Domstolen syftar på vad L.A. även i Arbetsdomstolen har uppgett om att A.L. redan den 12 maj sade till honom att hon allvarligt funderade på att avsluta arbetet i bolaget. Av L.A:s uppgifter inför domstolen framgår vidare att hon på kvällen den 17 maj, efter samtalet med M.H., berättade för L.A. att hon bestämt sig för att sluta eftersom hon inte var ense med M.H. och därför att ”barnen kom i kläm”.

Beträffande samtalet mellan A.L. och M.H. den 24 maj kan konstateras att det inte finns något inslag i utredningen som med någon tyngd ger stöd för A.L:s version. Det förekommer däremot flera andra omständigheter som talar för att A.L. var inställd på att lämna bolaget och på att underlätta den omställning av bolagets verksamhet som måste göras med anledning av detta. Hon utformade samma dag, den 24 maj, ett överlämnandedokument som hon mejlade till M.H. På hennes förslag skickade han dagen därpå, den 25 maj, ut ett personalmeddelande av innebörden att hon skulle avsluta uppdragsavtalet utan att påbörja en anställning, men finnas tillgänglig under tiden fram t.o.m. augusti för att underlätta överlämningen. A.L:s uppgift om att hon, när M.H. på förhand visade texten, inte tyckte det var någon idé att

protestera mot innehållet framstår inte som övertygande. Vidare skrev hon den 1 juni till verkställande direktören på Tele2 att hon bestämt sig för att ”inte acceptera en fast anställning hos Generic Mobile utan kommer att lämna bolaget”. Vidare framgår av såväl M.H:s och hennes egna uppgifter att hon, under diskussionen samma dag med honom om texten till ett avtal rörande de närmare formerna för avslutandet av hennes relation till bolaget, inte reste några större invändningar även om hon bad att få överväga avtalsinnehållet. Hon uppträdde fram t.o.m. den 1 juni alltså inte på det sätt som man kunde förvänta sig av en person med hennes bakgrund och ställning som stod inför att tvingas lämna bolaget. Det framgår av den skriftliga bevisningen att A.L. under denna tid vidtog åtgärder i bolagets intresse på ett sätt som knappast rimmade med hennes uppgifter om att hon tvingades lämna arbetet. Det är först i hennes mejl den 2 juni till M.H. som det finns något yttrande från A.L. av innebörden att hon inte var ense med bolaget om förhållandena. A.L. har inför domstolen berättat att mejlet inte formulerades av henne och därför kom att innehålla en del felaktigheter. Mejlet är enligt Arbetsdomstolens mening delvis svårförståeligt. Det kan dock konstateras att det inte innehåller något som ger uttryck för att M.H., som A.L. gör gällande i målet, skulle ha ensidigt avbrutit deras avtalsförhållande redan innan bolaget lämnade sitt förslag till överenskommelse i saken. Formuleringen i mejlet om att hon tolkade detta förslag så att bolaget ensidigt hade sagt upp båda avtalen framstår mot bakgrund av det tidigare händelseförloppet som en efterhandskonstruktion.

Arbetsdomstolen instämmer på grund av det anförda i tingsrättens slutsats att omständigheterna sammantagna utvisar att A.L. inte avsåg att arbeta kvar hos bolaget efter den 1 juni 2004 som vare sig konsult eller anställd. Det betyder att hon inte var anställd hos bolaget vid tidpunkten för den i målet omtvistade uppsägning som bolaget reservationsvis gjorde under hösten 2004.

Arbetsdomstolen vill tillägga följande. Det kan finnas anledning att ställa frågan om situationen i målet har varit av sådant slag att det enligt domstolens praxis finns en skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att undanröja en uppkommen oklarhet. Dessa situationer kännetecknas av att arbetsgivaren har grundad anledning att inse att arbetstagaren har uppfattat sig som uppsagd eller avskedad. Under denna förutsättning anses det ankomma på arbetsgivaren att klargöra för arbetstagaren att arbetsgivarens avsikt inte har varit att skilja arbetstagaren från anställningen och att därför anställningen alltjämt består (se t.ex. domen 1983 nr 148). Situationen i målet är emellertid inte av sådant slag. Det finns i utredningen inget stöd för A.L:s påstående om att bolaget tog initiativ till att avbryta relationen. Utredningen visar visserligen inte heller klart att parterna enades om att avsluta avtalsförhållandena. Emellertid får det anses framgå att parterna på A.L:s initiativ påbörjade en diskussion om att avsluta relationen, att denna diskussion avslutades sedan de misslyckats med att enas om de närmare villkoren samt att A.L. då lämnade arbetsplatsen för att inte återkomma. Under de nu angivna förhållandena kan det enligt domstolens mening inte anses ha ålegat bolaget att vidta någon ytterligare åtgärd.

Det anförda innebär att tingsrättens dom såvitt gäller huvudsaken ska fastställas.

Rättegångskostnaderna vid tingsrätten

När det gäller först rättegångskostnaderna vid tingsrätten gör domstolen följande bedömning. Avsikten med kvittningsbestämmelsen i 5 kap. 2 § arbetstvistlagen är att den ska tillämpas både när rättsfrågorna och när bevisfrågorna har varit osäkra (se bl.a. AD 1981 nr 46 och 1999 nr 114). Skälig anledning att få tvisten prövad kan vara att båda parter har ett intresse av en auktoritativ tolkning av rättsläget, att utgången varit en följd av omständigheter som tidigare varit obekanta för den part som förlorat målet eller att rättsläget varit svårbedömt. Det kan anmärkas att det av Arbetsdomstolens praxis framgår att det är relativt ovanligt att omständigheterna är sådana att kvittning enligt den nu nämnda bestämmelsen medges. Detta gäller särskilt beträffande andra mål än kollektivavtalstvister. Förhållandena i det föreliggande målet har enligt domstolens mening inte varit sådana att A.L. kan anses ha haft skälig anledning att få saken prövad. Med anledning av vad tingsrätten anför i den delen vill domstolen tillägga att frågan om anställningsskyddslagens tillämplighet i målet inte kan föranleda någon annan bedömning. Det anförda betyder att A.L. ska förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget yrkade vid tingsrätten ersättning med 488 100 kr, varav 480 000 kr för ombudsarvode. Det är upplyst att kostnaden för ombudsarvode är beräknad med beaktande av att bolaget vid tingsrätten företrädde av två ombud. De kostnader som detta har fört med sig framstår inte som skäligen påkallade för tillvaratagande av bolagets rätt. Arbetsdomstolen anser att det med hänsyn till målets art och omfattning är skäligt att ersättningen för ombudsarvode begränsas till att gälla hälften av det yrkade beloppet.

Rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen

Med anledning av utgången av målet i Arbetsdomstolen bör A.L. förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader här. Bolaget har yrkat ersättning med 341 000 kr, varav 336 000 kr avser ombudsarvode. Kostnaden för ombudsarvode är beräknad med beaktande av att bolaget även i Arbetsdomstolen har företrätts av två ombud. Av samma skäl som anförts i föregående avsnitt anser domstolen att kostnaden för ombudsarvode skäligen bör begränsas till att gälla hälften av det yrkade beloppet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut i huvudsaken (tingsrättens domslut punkten 1).
2. Med ändring av tingsrättens domslut (punkten 2) förpliktar Arbetsdomstolen A.L. att ersätta Generic Mobile Systems Sweden AB:s rättegångskostnader vid tingsrätten med tvåhundrafyrtioåttatusenettthundra (248 100) kr, varav 240 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 9 januari 2007 till dess betalning sker.
3. A.L. förpliktas att ersätta Generic Mobile Systems Sweden AB:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med etthundrasjuttiotretusen (173 000) kr, varav 168 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Gunnar Göthberg, Anders Hagman, Maria Hansson och Lars E. Rabenius. Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson

Tingsrättens dom (ledamöter: Yvonne Hållstrand, Sofie Lindblom och Bo Drangel)

BAKGRUND

A.L. och Generic Mobile Systems Sweden AB (Generic) träffade den 1 september 2003 ett anställningsavtal, enligt vilket A.L. den 10 januari 2004 skulle tillträda som försäljningschef hos Generic och erhålla en fast lön om 50 000 kr per månad jämte en särskild bonus enligt bilaga till avtalet. Samma dag träffades ett uppdragsavtal mellan Generic och A.W. & Co AB (AWAB), i vilket A.L. var ensam styrelseledamot och hennes dåvarande make J.W. suppleant. Enligt uppdragsavtalet skulle AWAB från och med den 10 september 2003 till och med den 10 januari 2004 på konsultbasis sköta uppdraget som försäljningschef för Generic. I januari 2004 kom A.L. och Generic överens om att bolaget skulle fortsätta anlita AWAB på konsultbasis fram till sommaren. Den 1 juni 2004 lämnade A.L. Generic. En tvist uppstod sedan om huruvida hon var anställd hos Generic eller inte. Med anledning av detta sade Generic reservationsvis upp anställningsavtalet av den 1 september 2003 till upphörande per den 23 november 2004.

YRKANDEN

- A.L. har yrkat att tingsrätten förpliktar Generic att till henne betala
1. lön för perioden den 1 augusti 2004 – den 6 maj 2005 med ett sammanlagt belopp om 731 867 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på

60 690 kr från den 31 augusti 2004, på 60 690 kr från den 30 september 2004, på 60 690 kr från den 31 oktober 2004, på 60 690 kr från den 30 november 2004, på 60 690 kr från den 31 december 2004, på 52 500 kr från den 31 december 2004, på 60 690 kr från den 31 januari 2005, på 60 690 kr från den 28 februari 2005, på 60 690 kr från den 31 mars 2005, på 60 690 kr från den 30 april 2005, på 10 115 kr från den 31 maj 2005, på 86 292 kr från den 6 juni 2005 och på 36 750 kr från den 31 december 2005, allt till dess full betalning sker,

2. ekonomiskt skadestånd för perioden den 7 maj 2005 – den 14 augusti 2006 med ett sammanlagt belopp om 800 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 50 575 kr från den 30 maj 2005, på 60 690 kr från den 30 juni 2005, på 60 690 kr från den 31 juli 2005, på 60 690 kr från den 31 augusti 2005, på 60 690 kr från den 30 september 2005, på 60 690 kr från den 31 oktober 2005, på 60 690 kr från den 30 november 2005, på 60 690 kr från den 31 december 2005, på 60 690 kr från den 31 januari 2006, på 60 690 kr från den 28 februari 2006, på 60 690 kr från den 31 mars 2006, på 60 690 kr från den 30 april 2006, på 60 690 kr från den 31 maj 2006 och på 21 145 kr från den 30 juni 2006, allt till dess full betalning sker,
3. allmänt skadestånd på 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 januari 2005 till dess full betalning sker.

A.L. har vidare yrkat att tingsrätten förklarar att hon är förbehållen rätten att i mån av befogenhet föra talan mot Generic om ytterligare skadestånd.

Generic har bestritt käromålet i dess helhet. Bolaget har vitsordat att anställningsavtalet av den 1 september 2003 innehåller uppgift om månadslön på 50 000 kr och 30 dagars semester. Beräkningsmodellen för semester, en pensionsavsättning på 8 550 kr per månad, bonus motsvarande 5 % av månadslönen eller 2 500 kr per månad liksom ränteyrkandet avseende lönen har också vitsordats. Vad gäller skadeståndsyorkandena har varken kapitalbelopp eller ränta vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

A.L.

Den 1 september 2003 träffades ett avtal om anställning mellan A.L. och Generic. A.L. har ställt sig till bolagets förfogande enligt avtalet från den 1 augusti 2004. Generic har inte påfordrat att hon skulle arbeta, och hon har inte fått något annat arbete. Anställningen upphörde den 6 maj 2005, och fram till detta datum är hon berättigad till fulla anställningsförmåner. Generic sa upp anställningsavtalet i november 2004. Uppsägningen var inte sakligt grundad och Generic har därigenom ådragit sig ekonomisk och allmän skadeståndsskyldighet. A.L. har haft godtagbar anledning att avböja Generics erbjudande om provanställning.

Generic

A.L. har den 23 december 2003 meddelat Generic att hon ville fortsätta som konsult, och att hon således inte ville tillträda anställningen enligt tidigare överenskommelse. Anställningsavtalet har därmed aldrig fått någon verkan utan i stället förfallit. Något nytt anställningsavtal har inte träffats.

För det fall tingsrätten finner att anställningsavtalet haft fortsatt giltighet efter den 10 januari 2004 har A.L. genom sitt handlande under maj och juni 2004 sagt upp avtalet. Det har genom hennes handlande under denna period i vart fall aldrig kommit att träda i tillämpning.

För det fall tingsrätten anser att anställningsavtalet trätt i tillämpning den 1 augusti 2004 skall detta anses ogiltigt, eftersom Generic blivit svikligen förlätt till att ingå avtalet.

Vad gäller uppsägningen har Generic i första hand gjort gällande att det inte förelegat något anställningsförhållande mellan parterna och i andra hand att det förelegat saklig grund för uppsägning.

Vad gäller skadestånd har Generic gjort gällande att A.L. inte har lidit någon skada och att hon, för det fall hon anses ha lidit skada, har underlåtit att begränsa sin skada.

PARTERNAS UTVECKLING AV TALAN

A.L.

Den 1 september 2003 träffade parterna två avtal – ett anställningsavtal och ett uppdragsavtal. I enlighet med uppdragsavtalet tillträdde AWAB sitt uppdrag den 10 september 2003. För att stabilisera AWAB:s resultat och ställning förelåg ett behov av att bedriva verksamhet i bolaget även under räkenskapsåret 2003/2004. Strax före jul väckte A.L. därför frågan med M.H. om det fanns möjlighet att förlänga uppdragsavtalet till sommaren 2004 och på motsvarande sätt senarelägga tillträdesdagen för den överenskomna anställningen. M.H. önskade erhålla denna förfrågan i skrift, vilket skedde den 23 december 2003. Det är A.L:s minnesbild att M.H. bekräftade detta via e-post efter helgerna. Hennes begäran följdes vidare upp genom samtal mellan henne och M.H. vid ett par tillfällen under mitten av januari 2004.

Den 17 maj 2004 tog hon upp vissa frågor till diskussion med M.H. rörande hennes övergång till anställning som försäljningschef.

Vid ett nytt möte mellan M.H. och A.L. den 24 maj 2004 meddelade M.H. att uppdragsavtalet skulle upphöra i början på juni samma år, att Generic inte hade iakttagit någon uppsägningstid avseende detsamma samt att det inte fanns något anställningsavtal mellan parterna. Han bad henne också upprätta ett avlämningsdokument.

Vid nästa sammanträffande den 1 juni 2004 lade M.H. fram ett skriftligt förslag till avtal i enlighet med vilket uppdragsavtalet skulle upphöra den 10 juni 2004 och parterna ”ordningsmässigt” skulle bekräfta att något anställningsförhållande mellan Generic och A.L. aldrig förelagat. Hon återkom till M.H. per e-post nästföljande dag i vilket hon hänvisade till parternas överenskommelse från december 2003.

A.L. har på grund av Generics inställning inte erhållit någon lön sedan augusti 2004, trots att hon sedan den 1 augusti 2004 och fram till den 6 maj 2005 stått till Generics förfogande enligt anställningsavtalet. A.L:s månatliga lönefordran inklusive bonus och pensionspremier uppgår till ett belopp på 69 440 kr (50 000 kr enligt anställningsavtalet + 8 750 kr motsvarande hälften av vad som maximalt kunnat utgå enligt bonusavtalet bilagt anställningsavtalet + 10 690 kr enligt en av Generic fastställd pensionsplan). Till lönefordran skall läggas semesterersättning som beräknats efter en procentsats på 14,4 % i analogi med semesterlagens bestämmelser. Eftersom A.L. inte har tagit ut någon semester har förmånerna beräknats på hela lönesumman för aktuell period inklusive bonus. På det sammanlagda kapitalbeloppet utgår ränta efter de tillämpliga förfallodagarna. Bonusen för 2004 förföll till betalning den 1 januari 2005 enligt bonusavtalet.

Den 16 september 2004 erbjöd Generic A.L. en provanställning enligt samma anställningsvillkor som för den omtvistade anställningen som försäljningschef. Hon accepterade till en början erbjudandet och infann sig i bolagets lokaler för tjänstgöring den 23 september 2004. Diskussion uppkom emellertid om hennes arbetstider. Efter det att Generic överlämnat ett skriftligt avtalsförslag uppkom diskussion om ytterligare punkter, bl.a. förklarade Generic att hon skulle bryta mot den i avtalet intagna konkurrensklausulen om hennes konsultbolag bedrev med Generic konkurrerande verksamhet. Generic ansåg att hennes make, såsom delägare och styrelsesuppleant i AWAB, var engagerad i sådan konkurrerande verksamhet. Mot bakgrund av Generics inställning fanns ingen annan möjlighet för A.L. än att avböja erbjudandet om provanställning.

Generic har genom besked till A.L. den 18 november 2004, som hon delgavs den 23 november samma år, sagt upp hennes anställning som försäljningschef hos bolaget, trots att denna uppsägning inte varit sakligt grundad. Uppsägningen har skett med iakttagande av endast en månads uppsägningstid, trots att uppsägningstiden enligt anställningsavtalet uppgått till tre månader. Sedan A.L. underrättats om att hon skulle bli uppsagd begärde hon ett sammanträde med Generic, en begäran som bolaget inte ville tillmötesgå. De grunder för uppsägning som Generic har åberopat i målet är av hypotetisk natur. Den verkliga anledningen till uppsägning är A.L:s talan gentemot bolaget. Rättshandlingar utförda av konsultbolaget AWAB kan inte under några omständigheter utgöra grund för uppsägning av hennes personliga anställningsavtal som dessutom trätt i tillämpning efter det att konsultavtalet upphört. Vad gäller de av Generic anförda grunderna för uppsägning har i övrigt anförts i huvudsak följande.

i) *Felaktiga uppgifter*

Meritförteckningen är korrekt.

ii) Problem med arbetstiderna

Påståendet om att A.L. regelbundet skulle ha kommit för sent eller arbetat i för ringa omfattning har bestritts. Generic har inte någon gång under konsulttiden påpekat att AWAB inte skulle ha iakttagit vissa arbetstider.

iii) Brott mot konkurrensförbud

Det var Generics inställning att A.L:s makes engagemang i AWAB innebar ett brott mot konkurrensförbudet i hennes anställningsavtal, inte A.L:s.

iv) Krediteringar

Krediteringen gäller Generics kund Telia IT Service AB. När den gjordes var A.L. tillförordnad verkställande direktör p.g.a. att M.H. var på semester. Krediteringen gjordes eftersom det var fel på Generics utrustning. Krediteringen diskuterades, men hon har aldrig tidigare fått kritik för den.

v) Överfakturering

A.L. har bestritt att AWAB skulle ha överfakturerat Generic.

vi) Omfattande sidoverksamhet

A.L. har engagerat sig i sidoverksamhet på grund av att hon saknat arbetsuppgifter från Generic. Verksamheten är väsensskild från den verksamhet som Generic bedriver och har inte inneburit någon illojalitet gentemot bolaget. Det har rört sig om en hobbyverksamhet som inte inbringat någon inkomst.

Med hänsyn till att uppsägningen inte var sakligt grundad är A.L. berättigad till skadestånd. Hon har försökt begränsa sin skada genom att söka andra jobb. I augusti 2006 tillträdde hon en ny anställning, varför hon efter detta datum inte lider någon skada.

Generic

Generic inledde sin verksamhet inom mobila teletjänster år 1999. Under år 2003 tog bolaget hjälp av en rekryteringskonsult för att rekrytera en försäljningschef. Generic ansåg att A.L. var en intressant kandidat, särskilt mot bakgrund av hennes meritförteckning. A.L. förklarade tidigt under rekryteringsförfarandet att hon inte ville vara anställd utan arbeta som konsult. Detta var inte ett tilltalande alternativ för Generic, som meddelade att en sådan lösning inte var intressant. A.L. sa sig då kunna tänka sig en anställning. När rekryteringsprocessen nära nog avslutats, efter att Generic valt bort övriga kandidater till förmån för A.L. och ett anställningsavtal i princip var färdigförhandlat, ändrade hon sig igen och förklarade att det var ett villkor från hennes sida att få arbeta som konsult. Generic tecknade därför ett uppdragsavtal med AWAB vid sidan om anställningsavtalet.

Den 23 december 2003 meddelade A.L. M.H. per e-post att hon ville fortsätta som konsult, och alltså inte tillträda en anställning den 10 januari 2004. Generic nödgades acceptera hennes förslag att anställningsavtalet inte

skulle träda i tillämpning, utan att hon i stället skulle fortsätta som konsult genom AWAB. Anställningsavtalet kom således aldrig att tillträdas och har sålunda inte fått någon verkan mellan parterna. Någon överenskommelse om att anställningen skulle tillträdas vid en senare tidpunkt har inte träffats och önskemål härom har inte framförts av A.L.

Under våren 2004 utförde således AWAB konsulttjänster åt Generic enligt uppdragsavtalet mellan parterna. M.H. meddelade vid skilda tillfällen under denna period att bolaget inte var tillfreds med AWAB:s fullgörande av uppdraget.

Den 17 maj 2004 diskuterade A.L. och M.H. parternas samarbete enligt uppdragsavtalet och dess avslutande. Vid mötet förklarade A.L. att hon inte var intresserad av en eventuell anställning vid Generic. Att det skulle föreligga något slags latent anställningsförhållande med tillhörande option nämndes inte. A.L. förklarade att AWAB var berett att avveckla parternas samarbete genom uppdragsavtalet omgående. Redan den 12 maj 2004 hade hon meddelat L.A. – anställd drifts- och teknikchef på Generic – att hon övervägde att sluta. På kvällen den 17 maj 2004 bekräftade hon för denne att hon skulle göra så.

Den 18 maj 2004 talades A.L. och M.H. vid per telefon, varvid M.H. sade att Generics önskemål nog skulle bli att konsultavtalet avslutades så snart som möjligt i enlighet med A.L:s erbjudande. M.H. bad henne dock att ta fram ett avlämningsdokument som kunde användas vid bedömningen av när konsultavtalet skulle komma att avslutas. A.L. hävdade tre månaders uppsägningstid, vilket M.H. dementerade. Senare samma dag ombads hon att ändra avsändare i ett av henne upprättat kampanjbrev, eftersom hon själv inte önskade fortsätta som anställd i bolaget. Hon verkställde ändringen utan protest.

Den 24 maj 2004 hölls ett nytt möte mellan A.L. och M.H., varvid de bl.a. kom överens om att konsultavtalet skulle upphöra som avtalat den 10 juni 2004. A.L. förklarade sig nöjd med uppgörelsen. Senare samma dag återkom hon per e-post till M.H., och föreslog då bl.a. en lämplig efterträdare. Hon översände också vid samma tillfälle det avlämningsdokument som M.H. hade efterfrågat, av vilket det klart och tydligt framgår att hon skulle sluta.

Den 25 maj 2004 informerades personalen på Generic genom e-post om att A.L. skulle sluta enligt överenskommelse mellan henne och M.H. Meddelandet tillkom på A.L:s initiativ. Hon menade att personalen borde informeras om att hon skulle sluta, och hon godkände också innehållet i meddelandet innan det skickades ut. En liten stund senare skickade hon e-post till bl.a. M.H. i ett glatt och trevligt tonfall och utan minsta antydning om att informationsmeddelandet till personalen inte hade fallit henne i smaken.

Den 27 maj 2004 underrättade M.H. A.L. om att han hade tagit fram en skriftlig bekräftelse på parternas uppgörelse. Hon svarade att parterna inte hade någon annan överenskommelse än den de redan hade, vilket Generic tolkade som överenskommelsen av den 24 maj 2004.

Den 1 juni 2004 meddelade A.L. via e-post till F.B., VD på Tele 2 Sverige AB, att hon bestämt sig för att inte acceptera en fast anställning hos Generic, utan att hon skulle lämna bolaget. A.L. reserverade sig inte gentemot den skriftliga bekräftelsen av parternas överenskommelse som hon fick ta del av senare under dagen. Efter mötet skrev hon ett e-postmeddelande till en extern rekryteringskonsult angående planerade anställningsintervjuer för hennes tilltänkta efterträdare, i vilket tydligt framgår att hon själv skulle sluta. Hon lämnade därefter bolagets lokaler för att därefter inte återkomma, men hon meddelade inte att hon inte avsåg att återkomma. Några dagar senare återfanns hennes dator och utrustning vid hennes plats, och det framkom att en kollega till henne hade tagit med sig dem till kontoret.

Den 10 juni 2004 uppgav A.L. vid en avskedslunch att detta var hennes sista arbetsdag vid Generic. Dagen därpå begärde hon överlåtelse av mobiltelefonabonnemang från Generic till AWAB och meddelade vidare en kollega att hon fortsättningsvis kunde nås på sin privata e-postadress.

Först den 2 juni 2004 meddelade A.L. Generic via e-post att såväl anställningsavtalet som uppdragsavtalet alltså gällde och att Generic ensidigt sagt upp de båda avtalen. Hon påstod vidare att uppdragsavtalet hade förlängts till den 10 augusti 2004, att anställningen skulle tillträdas samma dag och att den kunde avslutas tidigast den 10 november 2004. Hon har via olika ombud vidhållit sin inställning om att bolaget ensidigt sagt upp de båda avtalen. Hon har emellertid inte självantagit sig för arbete, vare sig den 1 juli, den 2 augusti eller den 10 augusti, d.v.s. någon av de dagar som hon vid olika tillfällen hävdade att tillträde skulle ske.

Den 16 september 2004 erbjöd bolaget A.L. en provanställning på samma villkor som i det förfallna anställningsavtalet, dock inte som försäljningschef eftersom denna position tillsatts med annan anställd. De arbetsuppgifter som provanställningen avsåg var emellertid kvalificerade och väl i linje med hennes påstådda kvalifikationer. A.L. tackade nej och hänvisade till att hon inte kunde acceptera arbetstiderna samt att hennes mans sysselsättning genom AWAB kunde strida mot konkurrensklausulen i provanställningsavtalet, vilken hade sin motsvarighet i det ursprungliga anställningsavtalet. Vad gäller arbetstiderna var det Generics normalarbetstider, kl. 8 – 17, som skulle gälla, vilket också skulle ha varit fallet enligt anställningsavtalet som enligt A.L. trädde i tillämpningen den 1 augusti 2004.

Under hösten 2004 fick Generic anledning att anta att A.L. lämnat oriktiga uppgifter i sin meritförteckning, vilken varit av avgörande betydelse för bolagets beslut att anställa henne. Utan den erfarenhet som hon i sin meritförteckning påstått sig ha på grund av arbete under åren 1999 till 2003 skulle hon aldrig ha varit aktuell för tjänsten som försäljningschef hos Generic. Hög analytisk problemlösningsförmåga var viktig för tjänsten, och A.L:s påstådda erfarenhet som egen företagare gav sken av att hon hade denna förmåga. Av meritförteckningen framgår att hon under denna period skall ha arbetat som egen företagare med marknadsanalyser, affärsplaner,

försäljningsstrategi och distributörsuppbyggnad hos ett antal IT-företag. Hennes företag AWAB har emellertid enligt uppgift i stämningsansökan varit vilande under ett antal år. I princip har AWAB endast redovisat intäkter under räkenskapsåret den 1 juli 2002 till den 30 juni 2003. Det finns anledning att anta att dessa intäkter inte är hänförliga till arbete som utförts av A.L., utan snarare till arbete som utförts av hennes förre man J.W., också verksam i AWAB. Under samma period visar A.L:s slutskattensedlar att hon haft i stort sett försumbara intäkter av tjänst, varför hon inte heller vid sidan av AWAB kan ha utfört det arbete som hon uppgett i sin meritförteckning.

A.L. har vidare varit djupt engagerad i den internationella ridsporttävlingen Linköping Horse Show som anordnades första gången under 2005. Planeringsarbetet inför tävlingen har pågått i flera år. Equestrian Promotion – AWAB under nyregistrerad firma – var en av intressenterna bakom tävlingen. A.L. har som ensam styrelseledamot i AWAB och Event Director för Linköping Horse Show varit engagerad på heltid i tävlingen och därtill hörande mässa. Engagemanget har pågått, om än i mindre skala, under tiden som hon genom AWAB hade konsultuppdrag för Generic. A.L. har vid samtal den 12 och 13 maj 2004 med L.A. på Generic uppgett att hon skulle sluta vid Generic för att fortsättningsvis syssla med hästverksamhet.

Av AWAB:s årsredovisning för perioden 0407 till 0506 framgår också att bolaget bedrivit en omfattande verksamhet under denna period, d.v.s. under samma tid som A.L. påstår sig ha varit anställd hos Generic.

Av ett nyhetsbrev den 16 februari 2005 framgår att A.L. blivit rekryterad av Search Alliance som lokalt ansvarig och permanent representerande bolaget och dess nystartade verksamhet i Öresundsregionen.

I maj 2005 tackade A.L. nej till ett erbjudande från bolaget om att inställa sig hos bolaget och arbeta helt i enlighet med det anställningsavtal som hon i målet påstår har varit gällande.

Generic sade den 23 november 2004 reservationsvis upp A.L. från den anställning som hon påstår sig ha haft. Generic har bestritt att det överhuvudtaget förelegat något anställningsförhållande mellan parterna, varför det egentligen inte fanns någon anledning att säga upp A.L. Hon har aldrig inställt sig för att arbeta som anställd vid Generic. Bolaget har emellertid, mot bakgrund av hennes talan funnit skäl att reservationsvis säga upp A.L. från den anställning som hon påstår sig ha haft. Bolaget har för henne redogjort för grunderna för uppsägningen.

Generic har gjort gällande att även de sakförhållanden som hänför sig till hennes arbete som konsult kan läggas till grund för uppsägning om det är så att ett latent anställningsförhållande förelegat i ett år i enlighet med hennes påstående.

i) Felaktiga uppgifter

Under sommaren 2003 påbörjade Generic rekryteringen av en försäljningschef. A.L. kom via sin dåvarande make J.W. i kontakt med den

rekryteringskonsult som Generic anlita och anmälde sitt intresse för bolaget, varvid hon överlämnade brev med presentation av sig själv samt meritförteckning. Hennes uppgifter i meritförteckningen var av avgörande betydelse för Generics beslut att anlita henne. Under hösten 2004 förstod Generic att dessa uppgifter inte var riktiga enligt vad som anförts ovan. A.L. har således svikligen förlett Generic i fråga om sin bakgrund och erfarenhet, vilka uppgifter varit väsentliga och avgörande för bolagets beslut att anlita henne. Agerandet utgör grund för uppsägning.

ii) Problem med arbetstiderna

A.L. kunde inte under sin tid som konsult passa Generics normala arbetstider (08.00-17.00), utan kom regelbundet för sent och arbetade regelbundet mindre än 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka. Företrädare för Generic har påpekat detta för henne. Hon har dessutom tydligt meddelat Generic att hon inte kan arbeta på bolagets normala arbetstider. Hennes vägran i förhållande till Generics normala arbetstider utgör grund för uppsägning.

iii) Brott mot konkurrensförbud

Sedan tvist uppstått mellan parterna har hon erbjudits en provanställning på samma villkor som framgår av anställningsavtalet. Hon har inte accepterat erbjudandet med hänvisning till att hennes makes verksamhet i AWAB kunde utgöra en överträdelse av konkurrensförbudet i avtalet. Ett motsvarande konkurrensförbud fanns också intaget i det ursprungliga anställningsavtalet. Då hon enligt egna slutsatser brutit mot konkurrensförbudet även i detta avtal föreligger grund för uppsägning.

iv) Krediteringar

A.L. har vid i vart fall ett tillfälle visat dåligt omdöme i förhållande till Generics kunder och agerat illojalt mot Generic, genom att ha krediterat betydande kundfordringar gentemot en av Generics kunder utan att dessförinnan ha inhämtat bolagets instruktioner. Hon har härigenom agerat utanför sitt uppdrag. Förfarandet har inneburit skada för Generic och utgör grund för uppsägning.

v) Överfakturering

A.L. har under sin tid som konsult vid Generic (och under tid då anställningsavtalet enligt henne varit gällande) genom AWAB tillställt Generic ett antal fakturor avseende konsultarvode, dock även avseende tid då inget arbete utförts. Totalt har belopp om över 150 000 kr exkl moms överfakturerats. Agerandet är djupt illojalt och utgör grund för uppsägning.

vi) Omfattande sidoverksamhet

A.L. har under sin tid som konsult samt under den tid hon påstår sig ha varit anställd bedrivit en omfattande sidoverksamhet i AWAB avseende dels affärsstöd åt olika intressenter inom ridsporten, dels hästverksamhet avseende avel, uppfödning och förädling. Enligt anställningsavtalet har hon inte rätt att engagera sig i uppdrag utan Generics direkta medgivande. Hennes agerande utgör därför brott mot avtalet, vilket i sin tur utgör grund för uppsägning.

BEVISNING

A.L. har hörts under sanningsförsäkran. Hon har vidare som muntlig bevisning åberopat vittnesförhör med J.W. och L.L. Hon har även åberopat skriftlig bevisning.

På Generics begäran har förhör under sanningsförsäkran ägt rum med M.H. Bolaget har som muntlig bevisning åberopat vittnesförhör med L.L., J.Å., L.A. och A.G. Bolaget har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Det är ostridigt att AWAB, där A.L. var styrelseledamot, och Generic i början av september 2003 träffade ett uppdragsavtal. Enligt första punkten i detta avtal skulle AWAB sköta uppdraget som försäljningschef för Generic på konsultbasis, och vid avtalets upphörande skulle A.L. påbörja en anställning som försäljningschef hos Generic i enlighet med separat anställningsavtal. A.L. och Generic träffade samma dag ett anställningsavtal, enligt vilket A.L. fr.o.m. den 10 januari 2004 skulle vara anställd som försäljningschef hos Generic. Det är vidare ostridigt att A.L. inte påbörjade sin anställning hos Generic den 10 januari 2004, utan att hon i stället fortsatte som konsult fram till sommaren 2004. A.L. har gjort gällande att hon har ställt sig till bolagets förfogande från den 1 augusti 2004 enligt anställningsavtalet. Generic har bestritt att parterna då hade något anställningsavtal, i första hand på den grunden att avtalet hade förfallit och i andra hand på den grunden att A.L. sagt upp avtalet i maj och juni 2004 eller att det genom hennes handlande under denna period i vart fall aldrig kommit att träda i tillämpning.

Har anställningsavtalet förfallit?

Det är ostridigt att A.L. fick fortsätta som konsult efter den 10 januari 2004. Parterna har lämnat olika uppgifter om vad som förevarit detta beslut och huruvida anställningsavtalet diskuterades vid detta tillfälle eller inte. A.L. har uppgett att hon och M.H. pratade om att hon fortfarande skulle tillträda anställningen när uppdragsavtalet upphörde, medan M.H. har förnekat att de överhuvudtaget berörde anställningsavtalet. M.H. har också uppgett att villkoren för konsultuppdraget ändrades i januari 2004, och att parterna därigenom träffade ett nytt uppdragsavtal.

Tingsrätten anser inte att det mot A.L:s bestridande är visat att parterna träffade ett nytt uppdragsavtal i januari 2004. Det var i stället fråga om en förlängning av det uppdragsavtal som träffades i september 2003. Med hänsyn till den koppling till anställningsavtalet som finns i uppdragsavtalet, d.v.s. att A.L. vid uppdragsavtalets upphörande skulle påbörja en anställning hos Generic, anser tingsrätten inte att anställningsavtalet kan ha förfallit och med att anställningen inte påbörjades i januari 2004. I M.H:s meddelande till Generics personal daterat den 25 maj 2004 om att A.L. skulle sluta på företaget anges att ”ambitionen har varit att A. skulle ta en anställning vid

konsultavtalets upphörande den 10 juni 2004”. Detta visar enligt tingsrättens mening att det också var Generics uppfattning att anställningsavtalet var giltigt även efter den 10 januari 2004. Det har inte påståtts att A.L. skulle ha sagt upp anställningsavtalet vid detta tillfälle, och anställningsavtalet var således giltigt även efter den 10 januari 2004.

Har A.L. sagt upp avtalet i maj/juni 2004?

För att kunna bedöma om A.L. själv sagt upp avtalet i maj/juni 2004 måste tingsrätten först avgöra vilka regler som är tillämpliga på denna eventuella uppsägning – reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd eller allmänna avtalsrättsliga principer.

Det är som nämnts ovan ostridigt att A.L. under våren 2004 genom sitt bolag AWAB arbetade som konsult åt Generic. Tingsrätten har funnit att det vid denna tid även fanns ett giltigt anställningsavtal mellan bolaget och A.L. Enligt uppdragsavtalet skulle A.L. påbörja en anställning i bolaget när uppdragsavtalet upphörde. A.L. har uppgett att hon under våren 2004 var av den uppfattningen att anställningen skulle påbörjas den 10 juni 2004. Det är därför ostridigt att A.L. inte hade påbörjat någon anställning före detta datum.

I rättsfallet AD 1979 nr 80 har Arbetsdomstolen uttalat att ett anställningsavtal kan komma till stånd redan när en anställd har givit muntligt besked om att han accepterar ett av arbetsgivaren erbjudet arbete. I ett anställningsavtal kan dock träffas en särskild överenskommelse om att anställningens begynnelse dag skall vara en senare tidpunkt än dagen då anställningsavtalet ingicks (se Lunning, Anställningsskydd, 9:e uppl., s. 151).

I anställningsavtalet som Generic och A.L. träffade anges att anställningen skulle påbörjas den 10 januari 2004, vilket senare flyttades fram till sommaren 2004. Om parterna enbart hade haft detta anställningsavtal anser tingsrätten att mycket talar för att reglerna om uppsägning i lagen om anställningsskydd och avtalets regler om uppsägningstid borde ha tillämpats om någon av parterna hade velat säga upp avtalet under våren 2004, d.v.s. innan anställningen hade påbörjats. Mellan parterna i detta mål fanns dock även ett uppdragsavtal som gällde för tiden från det att man träffade anställningsavtalet till dess anställningen skulle påbörjas. Dessa båda avtal måste enligt tingsrättens mening skiljas åt. Tingsrätten anser inte att A.L. både skall kunna åberopa anställningsskydd och samtidigt åtnjuta friheten av att arbeta som konsult. Med hänsyn till den avtalskonstruktion som parterna har valt finner tingsrätten därför att lagen om anställningsskydd inte kan bli tillämplig förrän uppdragsavtalet har upphört och anställningen påbörjats, vilket ostridigt inte hade inträffat före den 10 juni 2004. Frågan om A.L. har sagt upp avtalet i maj/juni 2004 skall därför bedömas enligt allmänna avtalsrättsliga principer.

Det är ostridigt att A.L. och M.H. hade möten den 17 maj, den 24 maj och den 1 juni 2004, att A.L. lämnade företaget den 1 juni och att hon deltog i en avslutningslunch den 10 juni.

M.H. har uppgett följande. A.L. sa ganska snabbt vid mötet den 17 maj att arbetet inte var hennes grej och att hon inte ville fortsätta. Hon sa också att dubbelrollen som säljande försäljningschef inte passade henne och att hon och M.H. inte ”kompade”, vilket han tolkade som att hon ansåg att de inte samarbetade bra. Hon sa att hon kunde avsluta sitt uppdrag redan samma dag, men han sa att han ville fundera på hur samarbetet skulle avslutas. De var inte osams eller upprörda vid mötet. Dagen efter ringde han henne och bad henne ta fram ett avlämningsdokument, och på hennes fråga sa han att han ville ha det så snart som möjligt. A.L. nämnde då att det inte spelade någon roll om han fick det snabbt, eftersom hon hade en uppsägningstid på tre månader. Han blev fundersam när hon sedan hänvisade till anställningsavtalet. Eftersom de snart därefter skulle lansera en kampanj som hon hade haft hand om bad han henne via e-post att byta avsändare i kampanjbrevet eftersom hon skulle sluta, och det gjorde hon utan några kommentarer. Vid mötet den 24 maj diskuterade de avlämningsdokumentet, vilket A.L. sedan skickade till honom efter mötet, även detta utan kommentarer. De kom fram till att hon skulle sluta den 10 juni och att de skulle kunna påkalla hennes tjänster i slutet av sommaren om hon inte hade fått något nytt jobb då. På uttrycklig fråga sade hon sig vara nöjd med detta. De diskuterade också vem som skulle ta över som försäljningschef, och A.L. kom med förslag på en möjlig efterträdare. Han har uppfattat A.L. som en stark, kompetent person som är van att säga vad hon tycker, och det hade hon gjort även denna gång om hon hade varit missnöjd. A.L. tog själv initiativ till att informera personalen om att hon skulle sluta. De var överens om att han skulle ta fram ett förslag på meddelande som hon skulle godkänna innan det skickades ut, och det gjordes också. Den 1 juni diskuterade de det förslag till överenskommelse som han hade tagit fram. De gick igenom det punkt för punkt. De var överens om sakinnehållet, men hon ville diskutera några formuleringar med sin man. Hon sa att hon inte ville bråka, men att hennes man hade sagt att hon gav sig för lätt. Hon var inte alls upprörd vid detta tillfälle. Inte någon gång under dessa möten har hon sagt att hon uppfattade sig som skild från anställningen.

A.L. har uppgett följande om vad som hände under denna period. Hon och M.H. hade olika åsikter om vad som var viktigt för försäljningen och i vissa personalfrågor, och hon upplevde att de missuppfattade varandra. De kom därför överens om att de skulle ha avstämningsmöten varje måndag. Vid nedläggningen av företagets Göteborgskontor hade de olika uppfattningar om hur en av säljarna skulle behandlas, vilket förorsakade samarbetsvärigheter. Hon ville rensa luften angående personalhanteringen och diskutera sina arbetsuppgifter inför att hon skulle tillträda sin anställning, och det var syftet med mötet den 17 maj. Vid detta möte sa hon till M.H. att hon ansåg att samarbetsklimatet dem emellan var dåligt och att vd och försäljningschef måste vara samstämmiga för att det skulle fungera. Hon sa också att om det fortsätter så här måste någon av oss sluta, och ”det blir ju jag”. Hon upplevde det som M.H:s taktik att plocka ett ord här och ett där

och göra sin egen sanning, och att han valde att missförstå om det passade hans syften bättre. De diskuterade också att J.Å. eventuellt skulle överta vissa av hennes arbetsuppgifter om hon skulle byta arbetsuppgifter. Hon blev chockad när hon fick se meddelandet av den 18 maj om att han skulle stå som avsändare för den kampanj som hon hade jobbat med. Hon var osäker på vad mötet den 24 maj skulle handla om. M.H. sa vid detta möte att hon skulle lämna företaget den 10 juni, och hon sa att hon förstod att han kunde ge henne sparken. Hon var upprörd och visste inte vad hon skulle göra. När hon frågade om anställningsavtalet sa M.H. bara att de inte hade något sådant avtal och att hon inte hade någon uppsägningstid. Hon var osäker på vilka rättigheter hon hade, men hon var helt inställd på att hon skulle fortsätta med den kampanj som skulle lanseras i september. M.H. bad henne att upprätta ett avlämningsdokument och frågade om hon kände någon som kunde ta över. Hon upprättade avlämningsdokumentet direkt efter mötet. En kollega såg att hon var helt förstörd. Hon kontaktade M.H. dagen efter och sa att personalen borde informeras om det var så att hon skulle sluta, och när han visade henne det meddelande han avsåg att skicka ut sa hon att han kunde skriva vad han ville. Hon ansåg att de hade ett konsultavtal och ett anställningsavtal som gällde och att hon i vart fall hade tre månaders uppsägningstid. Eftersom hon kände att M.H. inte ansåg att dessa avtal var giltiga bad hon honom skriva ner ett förslag som hon kunde ta ställning till. När hon fick förslaget till överenskommelse den 1 juni ringde hon till sin dåvarande man och grät och bad honom försöka göra något. Hon skickade också ett meddelande till F.B. på Tele2 för att han tidigare hade frågat om hon ville jobba där, och eftersom hon insåg att hon skulle stå utan jobb ville hon höra av sig i förhoppningen att han skulle ge henne ett nytt erbjudande. Hon var arg och ledsen och kände att hon spred dålig stämning omkring sig och tyckte därför att det var bäst att hon gick hem. M.H. protesterade inte mot detta. Det var M.Ö. som skrev meddelandet som hon skickade till M.H. den 2 juni. Det innehåller vissa felaktigheter som hon inte noterade innan hon skickade det.

Tingsrätten anser att både A.L. och M.H. i och för sig har gjort ett trovärdigt intryck. Enligt tingsrättens mening framstår dock M.H:s version av vad som inträffade under denna period som mer logisk, och den har också mer stöd i den åberopade skriftliga bevisningen och i vad vittnena har uppgett.

Både M.H. och J.Å. har uppgett att A.L. var rak och alltid sa vad hon tyckte, särskilt om något inte var bra. Det är deras uppfattning att hon tydligt skulle ha sagt ifrån om hon hade varit missnöjd med vad som diskuterades under den här perioden. Tingsrätten har vid huvudförhandlingen också uppfattat det som att A.L. är en person som kan säga ifrån när det behövs. I e-postmeddelande daterat den 18 maj bad M.H. henne att byta avsändare i det kampanjbrev som skulle gå ut, och detta gjorde hon utan att protestera. Direkt efter mötet den 24 maj skickade A.L. över det avlämningsdokument som de hade diskuterat på mötet till M.H. och lämnade namnet på en möjlig efterträdare utan några övriga kommentarer. På A.L:s eget initiativ skickade M.H. som nämnts ovan den 25 maj ett meddelande till personalen på Generic om att hon skulle sluta, vilket hon godkände innan det skickades ut. Dessutom skrev A.L. till F.B. på Tele2 den 1 juni att hon bestämt sig för att inte acceptera en fast anställning hos Generic utan att hon skulle lämna

bolaget. Slutligen skickade hon den 2 juni ett meddelande till M.H. som M.Ö. hade författat, där det står ... ”Eftersom min uppfattning var att du inte kände dig bekväm i arbetsrelationen mellan dig och mig så kontaktade jag dig för att i en vänlig förhandling se om vi kunde hitta en annan uppgörelse där jag kunde avsluta mitt uppdrag/anställning tidigare än enligt kontrakt som är tidigast den 10 november. ... Grundinställningen från min sida är att såväl konsultavtal som anställningsavtal är gällande.” De förklaringar som A.L. har lämnat till varför hon inte har reagerat och varför hon formulerat sig som hon gjort framstår enligt tingsrättens mening som efterhandskonstruktioner.

L.A. som är driftschef på Generic har uppgett att A.L. den 12 maj ringde honom när hon var på väg tillbaka från Göteborg efter att ha hämtat hem en tjänstebil. Hon var nedstämd och tyckte att nedläggningen av Göteborgskontoret var jobbig och sa att hon funderade på att sluta. Den 17 maj hördes de återigen på telefon, och då berättade hon att hon hade bestämt sig för att sluta p.g.a. samarbetet med M.H. Hon sa också att hon ville lägga mer tid på barnen och kanske även på hästverksamhet.

Av dessa uppgifter framgår att A.L. redan innan mötet den 17 maj hade funderingar på att sluta och att hon efter mötet den 17 maj sa att hon hade bestämt sig för att sluta för att samarbetet med M.H. inte fungerade och för att hon skulle få mer tid med barnen.

J.Å. har uppgett att A.L. vid avslutningslunchen den 10 juni på fråga svarade att det var hennes sista dag på Generic. Han har vidare uppgett att hon fick presenter och lyckönskningar och att man sade att man skulle hålla kontakt.

Den 1 juni lämnade hon Generics lokaler för att inte återvända, och några dagar senare lämnade hon genom en annan anställd tillbaka sin dator och sina nycklar. Den 11 juni ansökte hon också om att hennes mobilabonnemang skulle överlåtas från Generic till hennes bolag AWAB.

Alla dessa omständigheter sammantagna visar enligt tingsrättens mening att A.L. inte avsåg att arbeta kvar på Generic efter den 1 juni 2004, varken som konsult eller som anställd. Tingsrätten har som framgått ovan funnit att M.H:s uppgifter är tillförlitliga och att de vinner stöd av den övriga utredningen. Tingsrätten lägger dem därför till grund för sin bedömning. Det är därigenom visat att A.L. vid mötet den 17 maj meddelade att hon skulle sluta på Generic. Detta innebär att både uppdrags- och anställningsavtalet avslutades. Som tingsrätten har funnit ovan var anställningsavtalets uppsägningstid och reglerna i lagen om anställningsskydd inte tillämpliga på parternas relation, vilken vid denna tidpunkt enbart reglerades av uppdragsavtalet. Detta avtal innehåller ingen uppsägningstid. Parterna kom överens om att A.L. skulle avsluta sitt uppdrag den 10 juni. A.L. har därmed aldrig påbörjat någon anställning hos Generic, och hon har därigenom inte rätt till vare sig lön eller skadestånd. Käromålet skall således lämnas utan bifall.

Rättegångskostnader

Enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken gäller som huvudregel att en part som förlorar målet skall ersätta motpartens rättegångskostnader, om inte annat är föreskrivet. I 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister föreskrivs att domstolen kan förordna att vardera parten skall bära sin egen rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Bakgrunden till denna bestämmelse är att huvudregeln om kostnadsansvaret enligt rättegångsbalken ansågs för arbetstvisters del kunna alltför starkt påverka enskilda parter att inte inlåta sig på rättegång. Den kunde nämligen ibland leda till ett resultat som framstod som alltför hårt mot den förlorande parten. Omständigheterna kunde ha varit sådana att hans talan ingalunda hade tett sig obefogad. Utgången kunde ha berott på omständigheter som från början hade varit okända för honom. Rättsläget kunde också ha varit mycket svårbedömt (prop. 1974:77 s. 124 f). Avsikten med kvittningsbestämmelsen är att den skall kunna tillämpas både när rättsfrågorna och när bevisfrågorna har varit osäkra (se AD 1981 nr 46).

Enligt tingsrättens mening har frågan om anställningsskyddslagens tillämplighet i målet varit svårbedömd. A.L. får därför anses ha haft skälig anledning att få tvisten prövad, och vardera parten skall därmed bära sina egna rättegångskostnader.

DOMSLUT

1. Käromålet lämnas utan bifall.
2. Vardera parten skall bära sin rättegångskostnad.