

Sammanfattning

En arbetstagare varslades om avskedande som därefter drogs tillbaka varefter arbetsgivaren och arbetstagaren ingick ett avtal om att arbetstagaren med bibehållna anställningsvillkor skulle erhålla nya arbetsuppgifter, som inte ingick i arbetsskyldigheten, som skulle utföras hos en underleverantör till arbetsgivaren. Arbetstagaren återkallade sin accept, men arbetsgivaren ansåg att parterna träffat ett giltigt avtal och att arbetstagaren skulle arbeta i enlighet med överenskommelsen. Huvudsakligen fråga om avtalet är ogiltigt enligt avtalslagens bestämmelser.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-02-10
StockholmDom nr 9/10
Mål nr B 2/09**KLAGANDE**

Opsis AB, 556124-0598, Box 244, 244 02 Furulund
Ombud: advokaten Madeleine Rydberger och jur. kand. Helena Sjöholm,
Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB, Box 4291, 203 14 Malmö

MOTPART

B.D. i Malmö
Ombud: advokaten Ulf Kjerulff, Cityadvokaterna, Södergatan 14,
211 34 Malmö

SAKEN

skadestånd p.g.a. felaktigt avskedande/uppsägning

ÖVERKLAGAD DOM

Malmö tingsrätts, avd. 2, dom den 1 december 2008 i mål nr T 5362-08

Tingsrättens dom, se bilaga.

Opsis AB (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla B.D:s talan samt befria bolaget från skyldigheten att utge ersättning för B.D:s rättshjälpskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta B.D. att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp.

B.D. har bestritt bifall till ändringsyrkandena.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

B.D. har, för det fall att hon förlorar målet, hemställt att Arbetsdomstolen ska förordna att vardera parten ska stå för sina rättegångskostnader enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen.

Bolaget har bestritt kvittning av rättegångskostnaderna.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på B.D:s begäran hållits förnyat förhör under sanningsförsäkran med henne själv samt har tingsrättens ljudupptagning från vittnesförhör med B.H. spelats upp. På bolagets begäran har förnyat vittnesförhör hållits med T.M. samt har tingsrättens ljudupptagning från vittnesförhör med A.P. spelats upp. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Som grund för och till utveckling av sin talan har parterna anfört i allt väsentligt detsamma som är antecknat i tingsrättens dom. Bolaget har dock i Arbetsdomstolen frånfallit sin i andra hand framställda invändning att det

förelegat skäl för avskedande alternativt saklig grund för uppsägning av B.D. Parterna har även anfört följande.

B.D.

B.D. fick av bolaget veta att det s.k. omplaceringserbjudandet var "sista chansen". Något annat alternativ omnämndes inte. Det fanns mot den bakgrunden inte anledning för B.D. att tro att hon skulle kunna fortsätta arbeta hos bolaget som tidigare eller att en annan alternativ placering skulle dyka upp. B.D. diskuterade med B.H. om hur hon skulle agera. B.H. rekommenderade henne att acceptera erbjudandet om hon ville ha sin anställning kvar. B.H. sa att hon uppfattade bolagets inställning som oförsonlig. Hon uppgav för B.D. att hon aldrig hade varit med om att en arbetstagare kunnat gå tillbaka till sina tidigare arbetsuppgifter sedan ett avskedandeförfarande inletts.

Sammanfattning av grunderna för talan

B.D. har accepterat arbetsgivarens erbjudande om placering hos ABE:s Mekaniska, men avtalet är ogiltigt enligt antingen 29, 30, 33 eller 36 § avtalslagen eller förutsättningsläran. Bolagets åtgärd att, trots att avtalet var ogiltigt, beordra B.D. att inställa sig för arbete den 23 juni 2008, är att betrakta som ett avskedande alternativt en uppsägning av henne. Då det inte förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning får bolaget anses ha skiljt B.D. från hennes anställning i strid med anställningsskyddslagens bestämmelser, varför bolaget är skyldigt att utge allmänt skadestånd till henne.

Avtalet är ogiltigt på följande grunder.

1. B.D. tvingades att acceptera omplaceringen och utsattes därmed för ett rättsstridigt tvång (29 § avtalslagen). Tvånget bestod i att bolaget gav B.D. uppfattningen att hon omedelbart eller inom en snar framtid skulle skiljas från sin anställning om hon inte accepterade avtalet, dvs. det förelåg ett hot om i vart fall uppsägning.
2. Bolaget har i vart fall svikligen förlett henne att ingå avtalet (30 § avtalslagen). Om bolaget inte hade för avsikt att skilja henne från anställningen om hon inte accepterade erbjudandet lurade bolaget B.D. att tro det och därmed ingå avtalet.
3. Omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana att det strider mot tro och heder att åberopa avtalet (33 § avtalslagen).
4. Förutsättningarna för avtalet har brustit. När avtalet ingicks trodde B.D. att hon skulle skiljas från sin anställning om hon inte accepterade avtalsvillkoren.
5. Omständigheterna vid avtalets tillkomst och avtalets innehåll var sådana att avtalet ska lämnas utan avseende (36 § avtalslagen). Bolaget förmådde B.D. genom påtryckningar och svek att acceptera avtalet. B.D:s ålder och den omständigheten att avtalet innebar att hon skulle övergå från administrativa kontorsgöromål till arbetsuppgifter på verkstadsgolvet innebär att avtalet är oskäligt. Arbetsuppgifterna ingick inte i hennes arbetsskyldighet.

Då bolagets agerande är att jämställa med ett avskedande eller en uppsägning har bolaget även brutit mot anställningsskyddslagens formaliabestämmelser enligt följande.

- Uppsägningen/avskedandet var inte skriftligt och B.D. erhöll inga upplysningar om vad hon skulle iaktta för det fall att hon ville göra gällande att uppsägningen/avskedandet var ogiltigt eller yrka skadestånd (8 alternativt 19 § anställningsskyddslagen).
- Något avskedandebesked eller besked om uppsägning har inte lämnats till B.D. personligen (10 eller 20 § anställningsskyddslagen).
- Bolaget underrättade inte B.D. om avsikten av avskeda alternativt säga upp henne (30 § anställningsskyddslagen).

Bolagets åtgärder ledde till att B.D. var sjukskriven under perioden den 24–27 juni samt den 7–15 juli 2008. Bolaget är därför skyldigt att utge ekonomiskt skadestånd till henne för mellanskillnaden mellan lön och sjuklön/sjukpenning om 7 407 kr.

De yrkade beloppen om 150 000 kr respektive 120 000 kr fördelar sig enligt följande. I första hand yrkas allmänt skadestånd om 150 000 kr, varav 120 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen och 30 000 kr för brott mot 19, 20 och 30 §§ anställningsskyddslagen. I andra hand yrkas allmänt skadestånd om 120 000 kr, varav 90 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen och 30 000 kr för brott mot 8, 10 och 30 §§ anställningsskyddslagen.

Bolaget

B.D:s uppfattning att hon var motarbetad av bolaget stämmer inte överens med bolagets bild av B.D:s situation på arbetsplatsen. B.D. har inte utsatts för några trakasserier från bolagets sida och bolaget har inte heller på något annat sätt agerat felaktigt i relation till henne utan har på bästa sätt försökt lösa de motsättningar som uppstått.

Den 22 april 2008 erbjöds B.D. en ny tjänst som montör med placering hos en av bolagets underentreprenörer. Erbjudandet lämnades efter att bolaget, med anledning av överläggningarna den 18 april 2008, hade återkallat varslet om avskedande. Erbjudandet innebar att hon skulle vara fortsatt anställd hos bolaget med bibehållen lön och i övrigt bibehållna anställningsvillkor som tjänsteman. Bolaget och den fackliga organisationen var vid överläggningarna eniga om att B.D., mot bakgrund av den förtroendekris som uppstått, inte kunde komma tillbaka till sina tidigare arbetsuppgifter, men bolaget gjorde när erbjudandet lämnades inte längre gällande att hennes anställning skulle upphöra. För bolaget var det uppenbart att det inte längre var möjligt att gå vidare med ett avskedande- eller uppsägningsförfarande. Bolaget har inte känt till eller förstått att B.D. av sitt ombud B.H. bibringades uppfattningen att hennes anställning hos bolaget skulle upphöra om hon inte godtog erbjudandet. B.D. skulle lämna besked om huruvida hon accepterade erbjudandet senast den 9 maj 2008. Hon accepterade erbjudandet den 16 maj 2008. Dessförinnan förekom inga andra kontakter mellan bolaget och B.D.

än att bolaget meddelade henne en tidpunkt för ett arbetsplatsbesök hos bolaget där hon skulle utföra sina arbetsuppgifter. Det förekom alltså inte någon diskussion mellan någon företrädare för bolaget och B.D. om vad som skulle hända om hon tackade nej till erbjudandet.

Den 26 maj 2008 återkallade B.D. sin accept av erbjudandet. Parterna hade då redan träffat en bindande överenskommelse, vilken B.D. inte ensidigt hade rätt att frånträda. Av det skälet uppmanade bolaget B.D. att, i enlighet med överenskommelsen, inställa sig för arbete den 23 juni 2008. B.D. inställde sig för arbete den aktuella dagen, men sjukskrev sig efter en halv dags arbete. Hon har efter sjukskrivningsperioden inte återkommit till bolaget och har alltså lämnat sin anställning hos bolaget.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

De nya arbetsuppgifterna har inte omfattats av hennes arbetskyldighet. Avtalet har inte heller vare sig avsett någon omplacering inom ramen för hennes arbetskyldighet eller träffats inom ramen för en arbetsgivares omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen. Bolaget och B.D. har träffat en frivillig överenskommelse om nya arbetsuppgifter för henne. Parterna har ingått ett giltigt avtal. Avtalet är inte ogiltigt på sätt B.D. har gjort gällande.

Bolaget har inte haft vetskap om att B.D:s uppfattning var att hon skulle skiljas från sin anställning om hon inte accepterade erbjudandet. Bolaget har inte genom något rättsstridigt tvång eller svek förmått henne att ingå avtalet. Bolaget har inte hotat med uppsägning eller förlett henne att ingå avtalet. Hon har haft god tid på sig att överväga erbjudandet innan hon accepterade det och hade också kännedom om arbetsuppgifterna och arbetsplatsen efter att ha gjort ett arbetsplatsbesök. Hon biträdades av sin fackliga organisation. B.D. har haft förutsättningarna för avtalet klara för sig. Det kan inte mot bakgrund av vad som föregick avtalslutandet anses strida mot tro och heder att göra avtalet gällande. Avtalets innehåll och omständigheterna vid avtalets tillkomst var inte heller sådana att det finns skäl att lämna avtalet utan avseende.

Uppmaningen att inställa sig till arbetet har inte skett i trakasserande syfte, utan gjordes i god tro, dvs. i tron att parterna träffat ett giltigt avtal. Bolagets agerande är därför under alla förhållanden inte att jämföras med ett avskedande eller en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolagets agerande är att jämföras med ett avskedande eller en uppsägning görs det inte längre gällande att det föreligger skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Vid sådant förhållande vitsordas dels 80 000 kr som skäligt belopp i allmänt skadestånd för avskedande men inte något belopp avseende uppsägning, dels de påstådda formalafelen och det yrkade skadeståndsbeloppet för dessa underlåtenheter.

Bolaget har inte genom sitt agerande förorsakat B.D:s sjukskrivning varför någon skadeståndsskyldighet för lön inte föreligger. Beloppet vitsordas i och för sig.

Domskäl

Tvisten

Tvisten gäller huvudsakligen om det mellan bolaget och B.D. ingångna avtalet är ogiltigt. Om Arbetsdomstolen skulle besvara den frågan jakande är det tvistigt om bolagets åtgärd att beordra B.D. att inställa sig för arbete den 23 juni 2008 är att jämställa med ett avskedande eller en uppsägning.

Frågan om avtalets giltighet

Relationen mellan bolaget och B.D.

Bolaget gör i tvisten inte längre gällande att bolaget haft grund för att skilja B.D. från hennes anställning. Huruvida det förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning är alltså inte föremål för Arbetsdomstolens prövning.

Parterna har även i Arbetsdomstolen uppehållit sig vid en rad olika händelser som utspelat sig från början av år 2006 fram till april 2008. Enligt B.D:s uppfattning har händelseförloppet inneburit att hon behandlats illa och trakasserats av arbetsgivaren, medan bolaget bestritt att så varit fallet.

Vad som har utspelat sig mellan B.D. och bolaget i tiden fram till varslet om avskedande och huruvida B.D. varit utsatt för trakasserier i någon form eller inte har, enligt Arbetsdomstolens mening, inte någon avgörande betydelse för bedömningen av avtalets giltighet. Arbetsdomstolen anser att det som utgångspunkt för bedömningen är tillräckligt att konstatera att både B.D. och bolaget under en längre tid hade haft uppfattningen att relationen mellan dem var infekterad. Det är vidare klart att de hade olika uppfattningar om skälet till detta. B.D. å ena sidan ansåg sig illa och orättvist behandlad på arbetsplatsen och menade att hon inte fick något stöd från sin arbetsgivare. Bolaget å andra sidan menade att B.D., genom sitt agerande på arbetsplatsen, successivt förbrukat sitt förtroende. Enligt bolagets uppfattning innebar den omständigheten att B.D., utan att sjukanmäla sig, uteblev från kursen i Göteborg, att bolaget inte längre hade något förtroende kvar för henne.

Avtalets karaktär

Det är ostridigt att bolaget och B.D., den 16 maj 2008, träffade ett avtal som innebar att hon skulle, som anställd hos bolaget, få nya arbetsuppgifter som montör hos en underleverantör till bolaget, med bibehållande av lön och övriga anställningsvillkor. Avtalet träffades, även det ostridigt, efter att bolaget hade återkallat sitt varsel om att avskeda B.D. Avtalet träffades alltså i ett skede då bolaget hade avbrutit den formella processen att skilja henne från anställningen. Det var därmed inte fråga om en omplacering i enlighet

med regleringen i 7 § anställningsskyddslagen. När parterna ingick avtalet fanns alltså, mot den bakgrunden, i vart fall inte formellt något överhängande hot om att bolaget skulle avskeda eller säga upp B.D.

B.D. har gjort gällande att avtalet, på nedan redovisade grunder, är ogiltigt. Bolaget har bestritt att avtalet på någon grund är ogiltigt.

Ogiltighet enligt 29 eller 30 § avtalslagen?

Följande omständigheter vid avtalets ingående är ostridiga eller framgår av utredningen. Bolaget återkallade redan vid överläggningen den 18 april 2008 sitt varsel om att avskeda B.D. Såvitt framkommit strävade parterna därefter mot att finna en samförstånds lösning med anledning av den konflikt som uppstått mellan bolaget och B.D. B.D. företrädde under överläggningarna och vid diskussionerna med bolaget av sin fackliga representant, B.H. B.H. har berättat att det var hon som vid överläggningen den 18 april 2008 föreslog att B.D., som en lösning på den förtroendekris som uppstått, skulle kunna omplaceras. Vid fortsatta överläggningar den 22 april 2008 förklarade bolaget att det inte fanns några lediga arbeten inom bolaget som B.D. kunde erhålla och föreslog att B.D. i stället skulle "omplaceras" till ett arbete som montör hos en underleverantör till bolaget. Förslaget innebar arbete på "kollektivsidan", men B.D. skulle även fortsättningsvis betraktas som tjänsteman med bibehållna anställningsvillkor. B.D. besökte den blivande arbetsplatsen i början av maj 2008. Den 16 maj 2008, dvs. ca tre veckor efter att erbjudandet lämnats, tackade hon ja till erbjudandet. Tio dagar senare, den 26 maj 2008, lämnade hon besked om att hon ångrat sig och återkallade därmed sin accept. Under tiden från och med varslat om avskedande till den 23 juni 2008 var hon inte på arbetsplatsen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i frågan om B.D. kan anses ha blivit utsatt för ett rättsstridigt tvång eller ett svikligt förfarande vid avtalets ingående.

B.D. har förklarat att hennes uppfattning var att hennes anställning i bolaget skulle upphöra om hon inte accepterade bolagets erbjudande eller med andra ord att hon känt sig tvingad att acceptera erbjudandet. Hennes uppfattning synes framför allt ha grundat sig på den information hon fick av B.H. Enligt B.D. sa B.H. till henne att bolaget skulle avsluta hennes anställning om hon inte accepterade erbjudandet. B.H. har i sitt vittnesförhör bekräftat att det var på det sättet hon då bedömde situationen och har berättat att detta var en slutsats hon drog utifrån tidigare erfarenheter och bolagets agerande. Att bolaget uttryckligen skulle ha ställt B.D. inför något sådant ultimatum har dock inte påståtts i målet. Inget i utredningen ger heller stöd för att bolaget i några samtal med Barbro Dalenholm, eller med B.H., uttalat sig om vad som skulle hända om B.D. inte accepterade erbjudandet. Det är i och för sig ostridigt att bolagets inställning var att B.D. inte kunde fortsätta sitt arbete som receptionist eller logistikassistent. Utredningen i målet ger, enligt Arbetsdomstolens mening, dock inte stöd för att bolaget tagit slutlig ställning till hur det skulle agera om B.D. inte accepterade det aktuella erbjudandet.

Med hänsyn till det anförda anser Arbetsdomstolen att B.D:s uppgift att hon trodde att hennes anställning i bolaget skulle avslutas om hon inte accepterade erbjudandet i och för sig bör godtas. Som redan anförts kan annat emellertid inte anses visat än att hennes uppfattning grundade sig på den information och de besked hon fick av B.H. B.H:s uppfattning i frågan kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte tillmätas någon betydelse vid bedömningen av om bolaget kan anses ha agerat på något sätt som skulle kunna beskrivas som tvång i förhållande till B.D.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att det inte framkommit några omständigheter som talar för att bolaget rättsstridigt tvingat B.D. att ingå det aktuella avtalet. Inte heller kan bolaget anses ha förlett B.D. genom svek på det sätt hon har påstått. Avtalet kan därmed inte anses ogiltigt enligt 29 eller 30 § avtalslagen.

Ogiltighet enligt 33 § avtalslagen eller enligt den s.k. förutsättningsläran?

33 § avtalslagen kan sägas utgöra ett komplement till de lagrum (28–31 §§) i avtalslagen som behandlar vissa typfall av obehörig påverkan eller icke godtagbart utnyttjande av medkontrahentens underläge i samband med ett avtals tillkomst. Rekvisitet "tro och heder" får anses ange att det ska vara fråga om klart illojala förfaranden. För att lagrummet ska kunna tillämpas ska parten ha haft vetskap, insikt, om de omständigheter vid avtalets tillkomst som medför att det strider mot tro och heder att åberopa avtalet mot den andre.

Som Arbetsdomstolen uppfattat B.D:s talan åberopas även i denna del omständigheten att B.D. på grund av sin rädsla att annars förlora arbetet känt sig tvingad att acceptera erbjudandet och att hennes acceptering av avtalet utgått från förutsättningen att hon annars skulle skiljas från anställningen.

Som redan anförts är det inte visat att bolaget kände till att B.D., genom vad B.H. sagt till henne, bibringats uppfattningen att hennes anställning skulle upphöra om hon inte accepterade bolagets erbjudande. Bolaget har med andra ord inte haft kännedom om att detta var en förutsättning för att B.D. skulle ingå avtalet. Avtalet kan redan på den grunden inte anses ogiltigt enligt 33 § avtalslagen. Inte heller den s.k. förutsättningsläran leder till någon annan slutsats.

Ogiltighet enligt 36 § avtalslagen?

B.D. har slutligen gjort gällande att avtalet, med stöd av 36 § avtalslagen, ska lämnas utan avseende med hänsyn till avtalets innehåll och omständigheterna vid avtalets tillkomst.

När det gäller avtalets villkor innebar avtalet förändringar i förhållande till B.D:s tidigare anställningsvillkor när det gäller vilka arbetsuppgifter hon skulle utföra. Arbetet skulle även utföras hos en annan arbetsgivare. Parterna är överens om att avtalet innebar att B.D:s lönevillkor och anställningsvillkor i övrigt skulle vara oförändrade. B.D. har inte ens påstått att det var oskäligt

att arbetet skulle utföras hos en annan arbetsgivare. Det avtalsvillkor som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är alltså de avtalade arbetsuppgifternas innehåll.

Avtalet grundade sig på en frivillig överenskommelse mellan parterna. Anställningsskyddslagens regler i 7 § om omplacering är inte tillämpliga. Prövningen ska i stället ske med utgångspunkt i allmänna avtalsrättsliga principer. Enligt dessa kan avtalets villkor – att B.D. skulle övergå från administrativa kontorsgöromål till arbetsuppgifter som montör –enligt Arbetsdomstolens bedömning inte i sig anses oskäligen.

B.D. biträdades av sin fackliga representant, B.H., under överläggningarna med bolaget, varför B.D. inte kan anses ha intagit en underlägsen ställning vid avtalets ingående. B.D. bereddes gott om tid för att tänka över erbjudandet. Under betänketiden förekom, såvitt framkommit, inte några påtryckningar från bolaget, utan bolaget inväntade B.D:s besked. Mot denna bakgrund och med beaktande av vad som anförts under ovanstående rubriker finner Arbetsdomstolen inte att det förelegat några omständigheter som ger anledning att lämna avtalet utan avseende. Varken B.D:s ålder, och därmed möjligen större svårigheter att få nytt arbete, eller vad som har framkommit om den infekterade relationen mellan B.D. och hennes arbetsgivare förändrar den bedömningen.

Slutsats

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att B.D. inte har förmått visa att det mellan henne och bolaget träffade avtalet är ogiltigt.

Talan om allmänt och ekonomiskt skadestånd

Slutsatsen av det anförda är att Arbetsdomstolen finner att talan mot bolaget om allmänt skadestånd för brott mot 18 eller 7 § anställningsskyddslagen ska avslås redan på den grunden att det inte är visat att avtalet mellan bolaget och B.D. är ogiltigt. Bolagets agerande i juni 2008 att beordra B.D. att inställa sig för arbete kan alltså inte jämföras med ett avskedande eller en uppsägning av henne. Bolaget har därmed inte heller brutit mot någon de åberopade formaliabestämmelserna. Tingsrättens dom i dessa delar ska därmed ändras.

När det gäller yrkandet om ekonomiskt skadestånd har Arbetsdomstolen uppfattat att talan i den delen är grundad på förutsättningen att bolagets agerande är att bedöma som ett avskedande alternativt en uppsägning och att talan om ekonomiskt skadestånd alltså faller om domstolen finner att så inte varit fallet. Eftersom Arbetsdomstolen funnit att det inte varit fråga om något avskedande eller någon uppsägning från arbetsgivarens sida ska därmed även talan om ekonomiskt skadestånd avslås och tingsrättens dom ändras i enlighet härmed.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att tingsrättens dom ska ändras. B.D:s skadeståndstalan ska avslås. Vid den utgången är B.D. tappande part. Arbetsdomstolen anser att det saknas skäl att låta vardera parten bära sina kostnader. Bolaget ska därmed befrias från skyldigheten att ersätta B.D:s rättshjälpskostnader vid tingsrätten och B.D. ska i stället förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Bolaget har yrkat ersättning för sina kostnader vid tingsrätten med 256 775 kr (exklusive moms) avseende ombudsarvode (106 timmar), och för sina kostnader i Arbetsdomstolen med sammanlagt 182 373 kr (exklusive moms), varav 177 600 kr för ombudsarvode (65 timmar). B.D. har ifrågasatt skäligheten av yrkade belopp för ombudsarvode.

Med hänsyn till målets karaktär och omfattning och att det inte kan anses ha varit nödvändigt för tillvaratagande av bolagets rätt med två ombud vid huvudförhandlingarna, gör Arbetsdomstolen bedömningen att bolaget får anses i skälig utsträckning tillgodosett med en ersättning för ombudsarvode med 180 000 kr vid tingsrätten och med 100 000 kr i Arbetsdomstolen.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut, punkterna 1 och 2, avslår Arbetsdomstolen B.D:s talan.
2. Med ändring av tingsrättens domslut, punkten 4, förpliktar Arbetsdomstolen B.D. att ersätta Opsis AB:s rättegångskostnader vid tingsrätten med etthundraåttiotusen (180 000) kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 december 2008 till dess betalning sker.
3. Barbro Dalenholm förpliktas ersätta Opsis AB:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med etthundrafyraatusensjuhundra sjuttiofyra (104 773) kr, varav 100 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Mårten Holmström, Peter Ander, Teddy Glans, Jörgen Andersson och Ing-Marie Nilsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Carin Häckter

Tingsrättens dom (ledamot: Björn Serrander)

REDOGÖRELSE FÖR SAKEN

B.D. föddes i Polen 1947 och flyttade till Sverige under 1970-talet. Hon anställdes under år 2001 av Opsis Aktiebolag (Opsis) som receptionist och logistikassistent. Under våren 2006 fick hon en skriftlig erinran från Opsis där det angavs att bolaget fått klagomål på hennes sätt att uppträda. Hon fick därefter en liknande erinran under hösten 2007. I april 2008 varslades hon och hennes fackliga organisation Unionen om tilltänkt avsked. Det omedelbara skälet till varslet var enligt Opsis att hon underlåtit att meddela att hon på grund av sjukdom avvikit från en tvådagarsutbildning som arbetsgivaren bekostat i Stockholm den 13-14 mars 2008. Som ytterligare grund för varslet angav bolaget samarbets- och förtroendeproblematik.

Varselöverläggningar inleddes mellan Opsis och Unionen, varvid B.D. företräddes av Unionens fackliga ombudsman B.H. Efter överläggning den 18 april 2008 återkallades emellertid varslet och det antecknades i överläggningsprotokollet att parterna var överens om att man istället skulle finna ett omplaceringsalternativ för B.D. Opsis konstaterade därefter att det inte fanns några vakanta tjänster inom bolaget men erbjöd henne istället en ny tjänst som montör hos företaget ABE:s Verktyg & Mekaniska AB (ABE:s Mekaniska). B.D. tackade en tid därefter ja till den nya tjänsten men drog sedermera tillbaka sitt godkännande.

Det är i målet ostridigt att Opsis den 4 april 2008 varslade B.D. om avsked men att Opsis, efter överläggning med hennes fackliga organisation, återtog varslet och istället erbjöd henne en tjänst som montör hos ett annat företag. Ostridigt är också att B.D. godtog erbjudandet om den nya tjänsten men därefter återkallade sitt medgivande. B.D. har anfört att hon inte är bunden av sitt godkännande och att avtalet om den nya tjänsten är ogiltigt enligt ogiltighetsbestämmelser i bl.a. avtalslagen. Vidare har hon gjort gällande att arbetsgivarens åtgärd, att ensidigt omplacera henne, är att jämställa med i första hand ett avsked och i andra hand en uppsägning samt att saklig grund för avsked respektive uppsägning inte förelegat.

Opsis AB har anfört att det förelegat saklig grund för såväl avskedande som för uppsägning. Bolaget har bestritt att avtalet om omplacering är ogiltigt. B.D. är därmed bunden av avtalet. Något allmänt skadestånd ska inte utgå. Opsis AB har inte vållat B.D. någon ekonomisk skada. Käromålet ska därför ogillas.

YRKANDEN

B.D. har yrkat att tingsrätten, i första hand, förpliktar Opsis att till henne utge ett allmänt skadestånd om 150 000 kr och, i andra hand, ett allmänt skadestånd om 120 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 26 juni 2008 till dess betalning sker samt ett ekonomiskt skadestånd om 7 407 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 11 augusti 2008 till dess betalning sker.

De yrkade beloppen fördelar sig enligt följande. Ett allmänt skadestånd om 150 000 kr har yrkats för brott mot 18 § lag (1982:80) om anställningsskydd, innefattande samtliga formaliafel. Av beloppet avser 120 000 kr själva avskedandet och 30 000 kr formaliafel. För det fall tingsrätten skulle finna att omplaceringen ska jämföras med en uppsägning och inte ett avskedande har i andra hand ett allmänt skadestånd om 120 000 kr yrkats. Det ekonomiska skadeståndet om 7 407 kr som yrkats motsvarar skillnaden mellan lön och sjuklön/sjukpenning under perioderna 24-27 juni 2008 och 7-15 juli 2008 då B.D. var sjukskriven.

Opsis har bestritt B.D:s yrkanden. För det fall tingsrätten skulle finna att Opsis är skyldigt att utge allmänt skadestånd har 80 000 kr vitsordats som skäligt i sig. Även ränteyrkandet och beräkningen av det ekonomiska skadeståndet har vitsordats.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

PARTERNAS TALAN

Parterna har till utveckling av talan anfört följande.

B.D.

B.D. har en polsk akademisk utbildning inom germanistik. Sedan hon flyttade till Sverige har hon dessutom genomgått en ettårig sekreterarutbildning. Sedan dess har hon arbetat inom kontorsadministration och hennes yrkesnivå har egentligen varit lägre än hennes utbildnings-/kvalifikationsnivå. I början av hennes anställning på Opsis var både hon och hennes arbetsgivare mycket nöjda och hon upplevde inte alls att det fanns någon kritik riktad mot henne. Arbetsgivaren ansåg att några utvecklingssamtal inte var nödvändiga. Tidigt under 2006 upphörde emellertid den goda stämningen. Det började med att hon, i sin tjänst i företagets telefonväxel, blev uppringd av Försäkringskassan som sökte en städare, vilken var anställd av en städfirma som Opsis anlitate. Hon vidarebefordrade telefonsamtalet till städaren i fråga. Det visade sig sedan att städaren uppbar sjukpension, vilket innebar att hennes vidarebefordrande av samtalet ledde till att städaren blev mycket förgrymmad på henne. Han kastade mat i ansiktet på henne då hon befann sig på företagets matsal. Hon nämnde för sina överordnade att en kontrovers mellan henne och städaren hade uppstått men fick inte sina överordnades stöd. Det resulterade i stället i att hon inte fick städad på sin arbetsplats i receptionen. Efter detta mottog hon ytterligare samtal från Försäkringskassan i anledning av att det även fanns problem beträffande andra städare hos entreprenören som Opsis anlitate. Hon talade med T.A-M, men fick inget stöd av företaget. I stället upphörde det tidigare goda förhållandet till arbetsgivaren. Detta visade sig bl.a. i ett möte i mars 2006 där hon kritiserades för dålig kontakt med andra medarbetare med ett råd att delta i gemensamma aktiviteter som kafferaster, att inte ha en nedlåtande attityd mot städare, att undvika kontroverser om överbliven mat genom att inte ta hand om matrester och att inte använda bolagets fax, mail och dokumentförstörare för privat bruk.

Hon har aldrig uppträtt på ett sådant sätt som anges i minnesanteckningar från samtal om samarbetsproblem den 9 mars 2006. I stället är det så att arbetsgivarens irritation på henne tog sig uttryck i trakasserier från bolagets sida. När hon i ett e-postmeddelande den 22 oktober 2007 frågade sin personalansvariga T.M. hur hon skulle gå till väga för att få ett par terminalglasögon, som hon på grund av sitt arbete med datorer behövde, fick hon inget svar. Istället kallades hon någon timme efter mailet till ett samtal där man från Opsis sida påstod att hon hade dålig attityd mot kunder och kollegor. Arbetsgivaren tog dock inte upp vari denna påstådda dåliga attityd bestod. Hon fick inte veta vem som hade klagat. Hon fick heller inga terminalglasögon. Samma dag, den 22 oktober 2007, fick hon en skriftlig varning, vilken nog är att betrakta som en så kallad LAS-varning, eftersom den uttryckte att "Fler varningar kommer inte att delas ut". Denna varning var, liksom tidigare minnesanteckningar, uttryckt i mycket allmänna ordalag. Den gick ut på att man fått klagomål från anställda på bolaget och utifrån på hennes sätt att uppträda. Hon skulle ha varit snäsig, haft en tråkig attityd och varit kort i tonen. Hon skulle i stället vara trevlig och hjälpsam mot alla. Hon fick intrycket av att hon inte hade särskilt stora möjligheter att diskutera det hela med sin fackliga organisation. När hon framförde sin syn på saken, vilket framgår av tillägg till protokoll från lokal förhandling mellan SIF och Opsis den 16 november 2007, bemötte hennes arbetsgivare överhuvudtaget inte detta. Den 28 januari 2008 begärde hon semester under tre dagar i april då hon hade för avsikt att genomgå en operation i Polen. Hon fick den 12 februari 2008 beskedet att semester inte skulle beviljas den 28-30 april och upplystes om att för det fall hon ändå valde att genomgå operationen fick hon sjukskriva sig och i sådant fall skulle läkarintyg krävas från första dagen. Opsis framförde senare att orsaken till den nekade ledigheten var att bokslutsarbete skulle utföras i april. Då hon själv inte var involverad i det arbetet och hade mycket god framförhållning med sin semesteransökan, borde det ha varit möjligt för arbetsgivaren att planera in hennes ledighet och bevilja semestern. Hon avstod i stället från operationen.

Den 13-14 mars 2008 skulle hon i tjänsten genomgå en kurs i internationell logistik i Stockholm. Hon påbörjade kursen, men blev sjuk vid lunchtid den första dagen och tvingades lämna kursen. Hon försökte då, enligt gällande regler, att ringa till kursledningen som i sin tur skulle kontakta arbetsgivaren och meddela att hon blivit sjuk. På grund av att hon ringde vid lunchtid kopplades hon emellertid vidare till utbildningsföretagets huvudkontor i Göteborg och hon uppfattade det som att den hon talade med skulle vidarebefordra informationen till Opsis. Efter samtalet med utbildningsföretagets huvudkontor gick hon till apoteket för att hämta medicin, därefter gick hon inte ut något mer den dagen. Påföljande dag begav hon sig till Bromma flygplats för att åka hem. På grund av att hennes biljett inte var ombokningsbar fick hon vänta hela dagen på flygplatsen innan hon kunde åka hem. Hon har vid ett senare tillfälle kontaktat Hans Welander på utbildningsföretaget i Stockholm. Genom mail den 7 april 2008 bekräftade han att det förekommit fel beträffande rapporteringen och att man på huvudkontoret i Göteborg kunde ha missat att vidarebefordra informationen om hennes sjukdom till arbetsgivaren.

Veckan efter kursen i Stockholm hade hon semester och när hon den 25 mars 2008, efter påskhelgen, återgick i tjänst sa hon inget om sin sjukdom utan tog för givet att arbetsgivaren redan visste att hon varit sjuk. Den 4 april 2008 blev hon inkallad till arbetsledningen och fick underrättelse om tilltänkt avsked på grund av att hon inte anmält sin sjukdom på ett korrekt sätt. Dessförinnan hade arbetsgivaren inte nämnt något om detta och bristen beträffande sjukanmälan var den enda orsaken som angavs i samband med varslet. Även hennes fackliga organisation Unionen varslades om avskedet och B.D. fick kontakt med ombudsmannen B.H. De bestämde tid för ett sammanträffande den 18 april 2008 där A.P. från Industri- och Kemi-gruppen, Opsis AB:s vd S.W., B.D:s närmaste chef P.M. och bolagets personalansvariga T.M. skulle närvara för Opsis räkning. B.D. själv närvarade inte i särskilt stor utsträckning under sammanträdet utan fick vänta utanför sammanträdesrummet. Hon blev senare inkallad och upplystes då om att arbetsgivaren dragit tillbaka hotet om avsked men att man gemensamt talat om att omplacera henne. Det fanns ingen möjlighet till omplacering inom bolaget, som hade ca 50 anställda, varav inom administration ca 15-20 personer. Hon hade själv i fem år varit anställd i administrationen. Därutöver fanns säljare ute i landet. B.H. sa att hon, på grund av att bolaget förlorat förtroendet för henne, var tvungen att godta en omplacering. Hon mätte mycket dåligt. Hon kände inte att hon hade stöd av sin fackliga organisation. Den 22 april 2008 träffades, vid ett sammanträde mellan samma parter som vid ovan nämnda sammanträde, en överenskommelse om att hon skulle omplaceras. Sammanträdet gick till på samma sätt som det tidigare, hon fick alltså lämna lokalen och kallades sedan tillbaka för att få besked. Hon fick veta att en omplacering skulle ske men att det inte fanns några omplaceringsmöjligheter inom företaget. Därefter hade hon ett samtal med B.H. där B.H. menade att hon måste godta en omplacering. Den 28 april mottog hon från Opsis ett förslag på en så kallad omplacering. Protokollet från de lokala förhandlingarna den 18 april - den 16 maj 2008 fick hon emellertid inte se förrän hon tog del av Opsis svaromål. Förslaget innebar att hon skulle arbeta hos ABE:s Mekaniska som är ett självständigt företag och underleverantör till Opsis. ABE:s Mekaniska bedriver sin verksamhet i Fosie i Malmö omkring fem mil från Furulund där Opsis bedriver sin verksamhet. Arbetet hos ABE:s Mekaniska, vilket gick ut på att i skiftlag montera maskindelar och innebar att hon skulle behöva bära skyddskläder och skyddsskor, var i hög grad skilt från hennes tidigare inte helt okvalificerade arbetsuppgifter inom administrationen på Opsis. Arbetsledningen skulle utövas av ABE:s Mekaniska men sjukdom och semester skulle rapporteras både till underleverantören och till Opsis. Lönen skulle komma från Opsis. När hon den 6 maj 2008 besökte ABE:s Mekaniska insåg hon att arbetet var något helt annat än det hon tidigare utfört.

Dagen före besöket hos ABE:s Mekaniska, det vill säga den 5 april 2008, hade hon fått information från T.M. att det även fanns andra anmärkningar riktade mot henne. Dessa innebar dels att ledningen saknade förtroende för henne, dels att någon påstått att hon vid två tillfällen ringt privata telefonsamtal från sin tjänstetelefon. Där hon arbetade fanns förutom växellinjen ytterligare en telefonlinje med en egen lur. Hon kunde alltså svara även om hon redan satt i ett samtal. Inledningsvis uppgav arbetsgivaren att en arbets-

kamrat vid namn L. hade berättat att B.D. hade misskött sitt arbete i växeln genom att använda telefonen till privata samtal. L. skulle ha spionerat på henne och därefter själv försökt ringa till växeln men då blivit placerad på vänt. B.D. tyckte att detta verkade konstigt och ringde därför upp L. L. förnekade dock kännedom om anklagelserna. Opsis ändrade sig sedan och uppgav att det inte var L utan en annan person, vilken på grund av rädsla för B.D. ville vara anonym, som framfört anklagelserna. Sedan B.H. varit i kontakt med denna person meddelade hon i ett mail den 14 maj 2008 B.D. att hon såg allvarligt på det hela samt att hon starkt rekommenderade henne att godta omplaceringserbjudandet. Den 16 maj 2008 accepterade B.D. via mail erbjudandet. Efter att ha tänkt igenom det drog hon emellertid den 26 maj 2008 tillbaka sitt godkännande. Trots att bolaget var informerat om situationen kallades hon därefter att infinna sig för att börja arbeta hos ABE:s Mekaniska, vilket hon också gjorde. Miljön där var emellertid mycket påfrestande och efter lunch första dagen mådde hon dåligt och lämnade företaget. Den 23 juni 2008 blev hon sjukskriven på grund av arbetsgivarens åtgärder.

Avtalet om omplacering är ogiltigt enligt 29, 30 och 33 §§ avtalslagen, den allmänna förutsättningsläran samt 36 § avtalslagen. Eftersom avtalet är ogiltigt är omplaceringen en åtgärd som bolaget ensidigt har utfört. Mot bakgrund av de väsensskilda arbetsuppgifterna har arbetsgivaren inte haft rätt att genomföra omplaceringen, varför den är att jämställa med ett avsked eller i andra hand en uppsägning. Saklig grund för avsked eller uppsägning förelåg inte. Med anledning av detta är B.D. berättigad till skadestånd.

Opsis

Det hade under en längre tid förekommit samarbetsproblem med B.D. och dessa problem ökade sedan 2006. Hon har uppträtt på ett otrevligt och oprofessionellt sätt mot personal och besökare samt svarat på ett otrevligt sätt i telefonväxeln. Dessutom har hon misskött sina arbetsuppgifter bland annat genom att ignorera inkommande telefonsamtal till växeln, för att istället prioritera privata samtal, och genom att utföra felaktiga konteringar. Opsis har under en längre tid fört en dialog med B.D. i anledning av klagomål gällande henne som framförts till hennes chefer inom bolaget. Man har informerat henne om bristerna och gett henne två skriftliga erinringar där dessa påpekas. Det omedelbara skälet till varslet om avsked den 4 april 2008 var att hon uteblivit från kursen i Stockholm den 13-14 mars 2008. Kursen ingick i hennes arbetsuppgifter och hon lät bli att meddela sin frånvaro till arbetsgivaren trots att hon var medveten om skyldigheten att göra detta. Inte ens när hon i efterhand fick frågor om hur kursen varit berättade hon om sin sjukdom. Under varselöverläggning uppgav hon att hon hade glömt att meddela bolaget detta. Opsis kände dock till hennes frånvaro eftersom man från kursledningen redan den 13 mars 2008 hade ringt till bolaget för att fråga efter henne.

Den uteblivna sjukanmälan, vilken var kulmen på en rad problem, ledde till att varselöverläggningar med Unionen inleddes den 18 april 2008. Därefter förmedlade B.H. kontakterna mellan B.D. och bolaget. Det är möjligt att B.D. själv inte närvarade under hela överläggningarna. Opsis uppfattning var

att det fanns grund att skilja B.D. från sin tjänst. Parterna konstaterade att förtroendet för henne var allvarligt skadat och att hon därför inte kunde fortsätta med sina dåvarande arbetsuppgifter. Unionen menade dock att saklig grund för avsked saknades. Parterna enades därför om att man skulle försöka hitta ett omplaceringsalternativ och att Opsis skulle återkalla varslet. Initiativet till att hitta en ny tjänst togs inte av Opsis utan av B.D. eller Unionen. Efter att ha utrett omplaceringsmöjligheterna konstaterade Opsis att det inte fanns några vakanta tjänster inom bolaget. Den 22 april 2008 erbjöds hon istället en ny tjänst som montör. Hon bereddes möjlighet att tänka över erbjudandet samt att besöka den nya arbetsplatsen innan hon skulle lämna besked om huruvida hon godtog erbjudandet. Ett sådant besök gjorde hon den 6 maj 2008. När hon sedan skulle lämna besked fanns inte längre något omedelbart hot om avsked. Under överläggningarna diskuterades aldrig vad som skulle hända för det fall hon tackade nej till tjänsten. Inte heller förekom några påtryckningar från arbetsgivarens eller arbetsgivarens ombuds sida. När hon till slut tackade ja till den nya tjänsten hade hon haft tre och en halv veckas betänketid.

Mot bakgrund av det anförda har B.D. med bindande verkan ingått ett avtal om en ny tjänst. Erbjudandet om denna tjänst var skäligt. Omplaceringen är därmed inte att jämföra med ett avsked eller en uppsägning. För det fall omplaceringen är att jämföra med avsked eller uppsägning bestrids, på den grunden att saklig grund för såväl avsked som uppsägning förelåg, att allmänt skadestånd ska utgå. Även för det fall Opsis bedöms ha vidtagit skadeståndsgrundande åtgärder bestrids att ekonomiskt skadestånd ska utgå eftersom B.D:s sjukskrivning inte var en följd av sådana åtgärder.

DOMSKÅL

B.D. har hörts under sanningsförsäkran. Vidare har som vittnen hörts, på B.D:s begäran B.H., på båda parter begäran H.W. samt på Opsis begäran A.P. och T.M. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

B.D. har i allt väsentligt bekräftat vad hon anför till utveckling av sin talan.

Opsis AB har bl.a. anförts att det under en längre tid har förekommit samarbetsproblem med B.D. och att dessa problem har förvärrats sedan 2006. B.D. har å sin sida hävdats att Opsis AB trakasserat henne på olika sätt. Tingsrätten kommer i det följande att redogöra för vad som framkommit angående B.D:s påstådda samarbetsproblem och de av henne påstådda trakasserier från bolagets sida.

Svarandebolaget har anförts att B.D. har underlåtit att svara på inkommande samtal i växeln. Bolaget har till en början påstått att en viss namngiven person, L., lagt märke till att hon fortsatt ett privat samtal, i stället för att svara på inkommande samtal. Då B.D. tillfrågade L. om detta förnekade L. kännedom om anklagelserna mot henne. Bolaget ändrade sig då och angav en annan person, som ville vara anonym, som upphov till uppgifterna. B.D:s fackliga ombud B.H. var i kontakt med denna person, som påstås ha bekräftat uppgifterna. Personen har velat vara anonym på grund av rädsla för B.D. Trots att frågan är stridig i målet har personen i fråga inte åberopats

som vittne av Opsis AB. Personen kan knappast längre vara rädd för B.D:s reaktion, eftersom B.D. inte längre arbetar för bolaget utan har skaffat sig en ny anställning. B.D. framstår inte heller som någon våldsam eller farlig person. Opsis AB skulle ha kunnat föra bevisning i denna del, men har avstått från detta. Det faktum att bolaget har uppgett olika personer som upphov till anklagelsen är inte ägnat att göra den mera trovärdig. Visserligen har vederbörande bekräftat uppgiften för B.H., men detta föranleder inte någon annan bedömning eftersom en lögnaktig uppgift som lämnas under sådana förhållanden inte föranleder någon påföljd till skillnad från vad som är fallet om uppgiften lämnas under ed vid domstol. — B.D. har berättat att hon även arbetade med fakturering mot utländska företag som Opsis AB samarbetade med. Hon talar förutom svenska och polska även engelska, tyska och ryska. Det kan väl inte helt uteslutas att hon vid tillfället pratat med någon affärskontakt som hon lärt känna genom arbetet. Den person som avlyssnade samtalet förstod enligt uppgift inte polska, vilket språk samtalet skulle ha förts på. Om man haft yrkesmässiga kontakter med en person under ett antal år kan samtalet kanske uppfattas som privat trots att det inte är det. — Bortsett från denna spekulation från rättens sida så kan sammanfattningsvis konstateras att Opsis AB inte har styrkt sitt påstående i denna del.

Parterna är eniga om att samarbetsproblemen accentuerats någon gång under 2006. B.D. har å sin sida hävdats att detta beror på att hon vidarebefordrat ett samtal från Försäkringskassan till en anställd hos det av Opsis AB anlitade städföretaget, varigenom det avslöjades att denne arbetade trots att han uppbar någon form av ersättning från Försäkringskassan. Det förekom ytterligare något samtal beträffande en annan anställd hos entreprenadfirman. Opsis AB har överhuvudtaget inte kommenterat vad B.D. uppgett i fråga om Försäkringskassans förfrågningar. Hennes uppgifter i denna del står också oemotsagda av bolagets personalansvariga T.M. B.D:s uppgifter i denna del får därför godtas. B.D. har hävdats att städpersonal efter telefonsamtalen kastade mat i ansiktet på henne, vilket hon påtalade till företagsledningen, utan att något hände. Tingsrätten erinrar att det ankommer på arbetsgivaren att vid osämja mellan anställda agera för att utreda vad som har hänt och för att försöka lösa problemet. I målet har inte framkommit att bolaget gjorde någon sådan utredning, trots att lokalvårdarens reaktion borde ha gett anledning till det. B.D. har uppgett att problemen i stället förvärrades och att städningen uteblev i receptionen där hon arbetade. T.M. har visserligen bestritt att så varit fallet. B.D. framstår emellertid som trovärdig och tillförlitlig. Hon har inte gett intryck av att överdriva utan synes på ett sansat och återhållsamt sätt ha berättat om vad som inträffat på arbetsplatsen. Tingsrätten finner därför att B.D:s uppgifter i denna del ska godtas.

B.D. har i ett mail den 22 oktober 2007 till T.M. efterfrågat terminalglasögon och har i sin berättelse tillagt att hon aldrig fick några sådana. T.M. har i sitt vittnesmål endast konstaterat att terminalglasögon är en lagstadgad rättighet, men har inte bemött uppgiften att B.D. aldrig fått några sådana. Det borde ha varit lätt för bolaget att visa att man fattat beslut om att B.D. skulle få terminalglasögon. B.D:s uppgifter får därför godtas. Frågan är i sig bagatellartad. Handläggningen av frågan från företagets sida synes emellertid tyda på en allmänt negativ inställning till B.D. och kan ha betydelse för

bedömningen av orsak och verkan vad det gäller eventuella förekommande samarbetsproblem.

Den 28 januari 2008 ansökte B.D. om semester under tre dagar i slutet av april samma år, närmare bestämt den 28-30 april 2008. Hon skulle genomgå en ögonoperation i Polen, eftersom det var billigare där. Fjorton dagar senare fick hon besked från arbetsgivaren att semester inte kunde beviljas. För det fall hon vidhöll sin begäran skulle hon inkomma med läkarintyg från den första dagens frånvaro. — T.M. har uppgett att semestern skulle infalla i en period i slutet av april då bokslut upprättades och att man aldrig beviljade semester vid den tiden. Eftersom fakturering skulle ske i samband med bokslutet var det viktigt att B.D. var där. — I målet har inte framkommit någon uppgift att B.D. skulle ha varit särskilt mycket frånvarande eller att hon skulle ha slarvat med sjukskrivning, förutom vid ett tillfälle som tingsrätten återkommer till. Hon har själv uppgett att hennes sjukfrånvaro var så liten att den var försumbar, vilket inte bemötts av bolaget. Mot den bakgrunden framstår bolagets begäran om sjukintyg från första dagen som mycket märklig. Det är också märkligt att ett bolag av den storleken vid ansökan tre månader i förväg inte kunde ordna tre dagars semester även om man beaktar att den inträffade i tiden för bokslutet. Man kan få misstanken att arbetsgivaren hade synpunkter på operationen som sådan, vilket inte ankommer på bolaget utan är helt upp till den anställde. B.D. har inte vidhållit utan har ställt in operationen och återkallat sin semesteransökan. Det faktiska händelseförloppet är i den här delen ostridigt. Fråga är om arbetsgivaren har haft fog för sin vägran att bevilja semester, trots att man måste ha förstått att denna var av stor vikt för B.D. Tingsrätten kan med hänsyn till B.D:s goda framförhållning med sin semesteransökan inte finna att Opsis AB har haft fog för sin vägran att bevilja semester.

Opsis AB har som det omedelbara skälet till varsel om avsked anfört att B.D. uteblivit från en tvådagarskurs i Stockholm den 13-14 mars 2008. Det är ostridigt att hon inställde sig och deltog på förmiddagen den 13 mars 2008 för att sedan avvika. B.D. har uppgett att hon kontaktade utbildningsföretaget och anmälde sin sjukdom samma dag. Genom vittnesförhör med H.W., som ansvarade för den administrativa delen av kursgenomförandet, är utrett att han underrättade Opsis AB att B.D. inte återkommit efter lunch. Han har vidare uppgett att det kan vara som B.D. påstått, nämligen att hon ringt till utbildningsföretagets växel vid lunchtid och blivit vidarekopplad till kontoret i Göteborg. Det kan sedan ha förekommit en kommunikationsmiss mellan kontoren i Stockholm och Göteborg så att man inte fått besked om hennes anmälan på kontoret i Stockholm, även om han anser att detta är mindre sannolikt. Det huvudsakliga problemet för honom själv var att han var orolig för vad som hade hänt B.D. Han hade i övrigt inte något ansvar för en eventuell sjukanmälan. Tingsrätten konstaterar att det inte är utrett om B.D. brustit vad det gäller sjukanmälan för den en och en halv dag som hon uteblivit från kursen. Det kan mycket väl vara så att hon gjort sin sjukanmälan via utbildningsföretagets växel och att man missat att vidarebefordra denna uppgift. Eftersom utbildningsföretaget inte ansvarar för närvarokontroll med rapporteringsskyldighet till Opsis AB så har det här inte varit någon stor fråga för H.W. Emellertid kan man förstå Opsis AB:s undran

inför att B.D. på frågor om kursen efter återkomsten till arbetet inte nämnt att hon varit frånvarande. Visserligen skulle hon kunna ha glömt sjukanmälan under sin semester, men knappast sedan hon återkommit till arbetet. Fråga återstår emellertid vad en och halv dags utevaro från en kurs har för relevans för frågan om avsked, vilket tingsrätten återkommer till.

B.D. blev varslad om avsked och med omedelbar verkan avstängd från sin arbetsplats. Hon packade samma dag ihop sina saker och lämnade företaget.

B.H., som var B.D:s fackliga ombudsman, har berättat att hon vid mötet hos bolaget i Furulund den 18 april 2008 i anledning av varslet om avsked förstod att bolaget inte skulle ta tillbaka B.D. Bolaget angav som skäl för avskedet att B.D. hade misskött sjukanmälan och att hon blockerat växel med privata samtal. Frågan om samarbetssvårigheter var en "gammal fråga" som inte togs upp vid varselöverläggningarna. Det framgick att det från arbetsgivarens sida var fullständigt omöjligt att ta tillbaka B.D. i tjänst, eftersom man inte längre hade något förtroende för henne överhuvudtaget. B.H. sa å sin sida att vad arbetsgivaren hade anfört som grund för avsked inte var tillräckligt ens för uppsägning och att man fick försöka hitta en omplacering som krävde ett mindre förtroendekapital än hennes tidigare tjänst. Bolaget uppgav att man la varslet om avsked åt sidan, men att man inte hade någon möjlighet till omplacering på tjänstemannasidan inom företaget. Däremot kunde det finnas en möjlighet på kollektivsidan i ett företag som var leverantör åt Opsis AB. Lön skulle betalas ut av Opsis AB. Sjukanmälan, semesteransökan o dyl skulle göras hos båda bolagen. Arbetsgivaren gjorde klart för B.D. att om hon ville ha kvar en anställning hos Opsis AB så måste hon acceptera detta. Hon skulle betraktas som tjänsteman trots att hon arbetade på kollektivavtalssidan. Eftersom B.H., på grund av vad bolagets företrädare uppgav, bedömde det så att bolaget inte tänkte behålla B.D. i företaget om hon inte accepterade erbjudandet, så rekommenderade hon henne starkt att acceptera omplaceringen. Man uttryckte det så från företagsledningens sida att erbjudandet var en sista möjlighet innan man skilde B.D. från tjänsten hos bolaget. B.H. hade från början bestritt att det fanns grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Det förekom i övrigt ingen diskussion om uppsägning överhuvudtaget. Bolaget tog heller inte upp frågan om ett eventuellt avgångsvederlag.

Ett avskedande förutsätter att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Vad det gäller B.D:s utevaro från kursen i Stockholm kan man visserligen lägga B.D. till last att hon glömt att anmäla sin sjukfrånvaro då hon återgick i arbete. ~~B.D. har uppgett att kostnaderna för resa och uppehälle redan hade uppstått och inte kunde betalas tillbaka.~~¹ En och halv dags utevaro från en kurs i ett ämne som B.D. redan hade en flerårig erfarenhet av kan emellertid inte leda till någon påtaglig olägenhet för företagets verksamhet. Arbetsgivarens förtroende för B.D. kan inte heller i någon avgörande mån ha påverkats av en så perifer fråga. Vad det gäller påstådda samarbets-svårigheter har Opsis AB åberopat skriftliga varningar som är relativt allmänt hållna. Det framgår också av hennes svar den 20 december 2007

¹ Malmö tingsrätt, rättelse 2008-12-01, beslutat av rådmannen Björn Serrander. Meningen ovan utgår/stryks.

vidarebefordrat genom hennes dåvarande fackliga företrädare att hon redogjort för de händelser, som är beskrivna här ovan som exempel på kränkande särbehandling och mobbing, som enligt hennes uppfattning då hade pågått under drygt två år tillbaka, det vill säga från början av 2006. Det refereras till att B.D. kopplade fram ett samtal från Försäkringskassan till en städare som tydligen gick långtidssjukskriven vid tiden för samtalet, men utförde städuppdrag hos Opsis AB och att städaren senare kastade mat på henne. Incidenten rapporterades till företagets ledning utan att det blev någon som helst reaktion. Det nämns också om kravet på sjukintyg från första sjukdagen och om utebliven information angående terminalglasögon. B.D. har efterfrågat relevanta exempel på samarbetsproblem och namn på någon klagande arbetskollega eller kund. I skriften nämns också att hon sammanställt en lista på nöjda kunder respektive berömmade arbetskolleger. Hennes påpekanden har enligt vad som framkommit i målet inte lett till några som helst åtgärder från arbetsgivarens sida för att utreda eller komma tillrätta med problemen. Opsis AB har därigenom åsidosatt sina skyldigheter som arbetsgivare. Tingsrätten finner inte visat att eventuella förekommande samarbetssvårigheter kan lastas B.D. Opsis AB har däremot å sin sida i samband med utredningen om hennes påstådda privatsamtal som blockerat växeln och ifråga om hennes osämja med lokalvårdarna, de av B.D. efterfrågade terminalglasögonen och hennes semesteransökan brustit i sitt ansvar som arbetsgivare, på ett sätt som sammantaget ger stöd för B.D:s påstående att arbetsgivaren har trakasserat henne.

Ingenting av det Opsis AB anfört som skäl för varsel om avsked, varken var för sig eller sammantaget, kan utgöra grund för en så ingripande åtgärd. Uppsägning på grund av personliga skäl eller av annan anledning har inte varit på tal. Det har emellertid enligt tingsrättens mening inte heller funnits grund för uppsägning.

Det återstår att ta ställning till frågan om B.D. ändå är bunden av avtalet om omplacering. Tingsrätten konstaterar att arbetsgivaren från början har skjutit med den grova kanonen. Man har under överläggningarna med B.D. och hennes fackliga ombud B.H. inte backat en tum från sin hårdnackade inställning att B.D. skulle bort från företaget. Detta har lagt grunden för att B.D. accepterade förslaget till omplacering. Omplaceringen innebar att B.D., en 60 år fyllda nästan överdrivet ordningsam dam, som arbetat med relativt kvalificerade kontorsgöromål, skulle övergå till arbete på "fabriksgolvet", till råga på allt hos en annan arbetsgivare och under mycket oklara förhållanden vad det gällde arbetsledning. Det måste från början ha framstått som uteslutet att B.D. skulle stanna i det erbjudna arbetet. Erbjudandet om omplacering till den nya tjänsten var därmed inte skäligt. Dessa förhållanden har arbetsgivaren haft kännedom om redan då man erbjöd henne omplaceringen. Tingsrätten delar B.D:s uppfattning att erbjudandet om omplacering bara var en konstruktion för att bli av med henne och att förfarandet är att jämställa med ett avskedande.

Opsis AB har emellertid vad det gäller frågan om omplaceringsavtalets giltighet anfört att B.D. har haft god tid att överväga om hon skulle acceptera erbjudandet eller inte då hon haft tre och en halv veckas betänketid innan hon

accepterade erbjudandet. Hon har också haft stöd av sin fackliga ombudsman B.H. vid förhandlingarna som föregick avtalet. — B.H. har bekräftat B.D:s uppgifter om hur det gick till då hon undersökte riktigheten i uppgifterna om B.D:s privata telefonsamtal, som enligt bolaget blockerade växeln. B.H:s samtal med det anonyma vittnet torde ha haft stor betydelse för hennes bedömning av B.D:s möjligheter att stanna hos företaget. Vittnet uppgav till och med till B.H. att hon om nödvändigt skulle vara beredd att ställa upp och vittna i arbetsdomstolen. Det har nu visat sig att vittnet överhuvudtaget inte har åberopats av Opsis AB. Även vad det gäller påstådda samarbetssvårigheter torde B.H. ha varit av uppfattningen att B.D. skulle stå sig slätt mot företaget i en process. B.D. har därför inte haft det stöd hon hade behövt för att stå på sig mot arbetsgivaren. Hon har inte haft mycket nytta av sin betänketid eftersom hon var medveten om företagets starka ovilja att ta tillbaka henne i tjänst och B.H:s inställning i frågan. Dessa omständigheter vid avtalets tillkomst sammantaget med B.D:s underlägsna ställning i avtalsförhållandet gör att tingsrätten finner att avtalet är oskäligt enligt 36 § avtalslagen och i sin helhet ska lämnas utan avseende.

Tingsrättens bedömning innebär att B.D. har blivit utsatt för en allvarlig kränkning genom avskedandet. Vid denna bedömning är Opsis AB skyldigt att ersätta B.D. med ett allmänt skadestånd. Tingsrätten finner att det allmänna skadeståndet med hänsyn till det allvarliga åsidosättande av lagen om anställningsskydd som arbetsgivaren gjort sig skyldig till och den allvarliga kränkning som B.D. utsatts för bör bestämmas till ett väsentligt högre belopp än normalt. Tingsrätten bestämmer det allmänna skadeståndet till det belopp som yrkats, 150 000 kr.

B.D. har uppgett att hon på grund av avskedandet drabbades av panikångest och måste uppsöka psykakuten, varefter hon blev sjukskriven. Tingsrätten finner att B.D:s sjukskrivning är en direkt följd av bolagets agerande mot henne. Bolaget är därmed skyldigt att ersätta henne med ett ekonomiskt skadestånd för hennes inkomstförlust. Beloppet är ostridigt.

Vid denna utgång i målet ska Opsis AB ersätta B.D:s rättshjälpskostnader. Den av Ulf Kjerulff begärda ersättningen är skälig. Rättshjälpsmyndigheten bestämmer hur Opsis AB:s betalningsskyldighet ska fördelas mellan B.D. och staten.

DOMSLUT

1. Opsis AB ska till B.D. utge ett allmänt skadestånd om 150 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 26 juni 2008 till dess betalning sker.
2. Opsis AB ska till B.D. utge ett ekonomiskt skadestånd om 7 407 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 11 augusti 2008 till dess betalning sker.
3. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Ulf Kjerulff till 105 397 kr, varav 84 318 kr avser arbete och 21 079 kr mervärdesskatt.

4. Opsis AB ska ersätta B.D:s rättshjälpkostnader om sammanlagt 107 343 kr på sätt som rättshjälpsmyndigheten bestämmer.