

Sammanfattning

En arbetstagare har avskedats från sin anställning som stormarknadschef på en livsmedelsbutik. Som grund för avskedandet har åberopats att han delat ut presentkort till sin personal på sådant sätt att det varit i strid med arbetsgivarens regelverk och lag. Tvist har uppkommit om avskedandet varit lagligen grundat.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2011-11-30  
StockholmDom nr 90/11  
Mål nr A 240/10

## KÄRANDE

Kooperativa Tjänstemännens Förbund inom Ledarna, Box 12069,  
102 22 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Andreas Olsson, adress som ovan

## SVARANDE

1. Arbetsgivarföreningen KFO, Box 16355, 103 26 Stockholm  
2. Coop Butiker & Stormarknader AB, 556030-5921, 171 88 Solna  
Ombud för båda: förbundsjuristen Sven Rosqvist, Arbetsgivarföreningen KFO,  
adress som 1

## SAKEN

skadestånd på grund av avskedande m.m.

---

**Bakgrund och yrkanden**

Mellan Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) och Kooperativa Tjänstemännens Förbund inom Ledarna (förbundet) gäller kollektivavtal. Coop Butiker & Stormarknader AB (bolaget) är genom medlemskap i KFO bundet av kollektivavtal i förhållande till förbundet.

Förbundets medlem W.H. anställdes hos bolaget i januari 1995. År 2006 tillträdde han en anställning som stormarknadschef på Coop Forum Bäckebo. Den 30 maj 2010 avskedades W.H. från sin anställning.

Tvist har uppkommit om det har förelegat laglig grund för avskedandet alternativt saklig grund för uppsägning. Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och har gjort gällande att laga grund saknats för avskedandet. Förbundet har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till W.H. utge

1. allmänt skadestånd med 150 000 kr, och
2. ekonomiskt skadestånd med 64 000 per månad från och med den 1 juni 2010 till och med den 11 oktober 2011.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har funnits skäl för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning, har förbundet *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till W.H. utge

1. allmänt skadestånd med 100 000 kr, och

2. ekonomiskt skadestånd avseende lön under uppsägningstiden med 64 000 kr per månad från och med den 1 juni 2010 till och med den 30 november 2010.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning, den 10 januari 2011, till dess betalning sker samt på övriga yrkade belopp från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. De har vitsordat att W.H:s månadslön uppgick till 64 000 kr i månaden samt sättet att beräkna uppsägningstid och ränta. De har inte vitsordat något belopp avseende allmänt skadestånd. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det föreligger rätt till allmänt skadestånd har arbetsgivarparterna yrkat att detta ska jämkas till noll. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det föreligger rätt till ekonomiskt skadestånd har arbetsgivarparterna gjort gällande att avräkning ska ske mot eventuella andra inkomster.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

## **Förbundet**

### *Bakgrund*

W.H. började arbeta hos bolaget i januari 1995. Under sin anställningstid i bolaget har han haft flera olika tjänster. År 2006 började han som stormarknadschef på Coop Forum Bäckebo. Verksamheten i Bäckebo gick då med miljonförlust. W.H. vände utvecklingen så att verksamheten uppvisade vinst. Strax innan han avskedades belönades han med en stor bonus för bra arbete. Han var en duktig och engagerad chef som var uppskattad bland de anställda. Inom bolaget talades det muntligen om att ge honom en bättre chefstjänst.

### *Händelseförlopp*

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att W.H. under perioden 1 juli 2009–11 april 2010 delat ut presentkort till 27 anställda med ett belopp om totalt 57 000 kr. Enligt arbetsgivarparterna har i princip hela beloppet varit att uppfatta som svarta löner vilka undandragits beskattning. Det är riktigt att W.H. i viss utsträckning har delat ut presentkort till anställda under sin tid som stormarknadschef. Det sammanlagda värdet av presentkortet som delats ut till anställda för någon form av arbetsinsats har dock varit avsevärt lägre än vad arbetsgivarparterna gjort gällande.

Av lokalt kollektivavtal framgår att varje anställd vid Coop Forum Bäckebo har rätt till tvättmedelsersättning. Ersättningen uppgår enligt avtalet till 550 kr per år och heltidsanställd och ska betalas ut i form av presentkort. Vidare har det varit tillåtet att dela ut julgåvor om 450 kr per år och anställd. Bolaget har även tillåtit att födelsedagsgåvor delas ut till anställda vid vissa tillfällen. Bolaget har inte

några riktlinjer som förhindrar att julgåvor och födelsedagsgåvor delas ut som presentkort. En stor del av presentkortet kan således ha utgjorts av tvättmedelsersättning och olika gåvor. Beloppet om 57 000 kr har bolagets säkerhetsavdelning kommit fram till genom att kontrollera när anställda registrerat sina MedMera-kort samtidigt som presentkort har använts. Enbart det faktum att en anställd registrerat sitt MedMera-kort samtidigt som denne använt ett presentkort visar dock inte att denne erhållit presentkortet i egenskap av anställd. Bolaget delar även ut presentkort till kunder och även anställda kan ha fått presentkort i egenskap av kunder. Arbetsgivarparterna har följaktligen inte visat hur stor del av de påstått felaktigt utdelade presentkortet som utgör ersättning till anställda för utfört arbete. Bolagets regler avseende utdelning av presentkort till anställda har överlag varit otydliga. Arbetsgivarparterna har inte uppvisat några riktlinjer, skriftliga instruktioner eller andra dokument som visar att det varit förbjudet att dela ut presentkort till anställda.

Det har gjorts gällande att W.H. genom sitt agerande gjort sig skyldig till skattebrott eftersom utdelningen av presentkort varit att anse som svarta löner. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att totalt 67 500 kr undandragits från beskattning, däri inkluderat påstådd utdelning av presentkort till en trubadur. Om 67 500 kr i stället hade betalats ut som lön hade skatten blivit förhållandevis låg. Med en skattesats på 40 procent hade skatten blivit cirka 27 000 kr. Av praxis framgår att undandragande av 27 000 kr från beskattning endast utgör skatteförseelse och inte skattebrott. En eventuell skatteförseelse på den aktuella nivån kan inte anses tillräcklig för att det ska anses föreligga laga skäl för avskedande. Samtliga anställda som erhållit presentkort har emellertid erhållit lön för allt arbete de har utfört. På lönen har sedvanligt skatteavdrag skett. Det har således inte förekommit några svarta löner. Det pågår ingen utredning hos berörda myndigheter och det har inte heller lämnats in någon polisanmälan mot W.H. W.H. har inte heller dömts för något brott med anledning av utdelningen av presentkort. För det fall det skulle röra sig om någon form av klandervärt beteende i skattehänseende är det staten som lidit skada och inte bolaget.

På Coop Forum Bäckebo fanns ett system med utdelning av presentkort till anställda långt innan W.H. tillträdde som stormarknadschef. Det rör sig således inte om ett system som han själv skapat utan det har skapats av tidigare chefer. Han har lärt upp inom systemet och följt den kutym som funnits med att ge presentkort till anställda bl.a. vid ett väl utfört arbete. Alla de chefer han själv haft under sina tidigare anställningar hos bolaget har delat ut presentkort till anställda. Vidare har det i viss mån även förekommit att presentkort delats ut till anställda på andra stormarknader inom bolaget. Bolagets ledning har sedan lång tid tillbaka haft kännedom om att det funnits ett system där anställda erhållit presentkort. W.H. har inte på något sätt försökt dölja utdelningen av presentkort till anställda utan användningen har redovisats öppet. Det har inte ens påståtts att han skulle ha tillskansat sig några presentkort själv utan utdelningen har skett till underställd personal. Han har alltså inte på något sätt försökt berika sig själv. Agerandet har inte heller på något vis haft som syfte att skada bolaget.

W.H. blev närmast chockad när ledningen för bolaget den 6 maj 2010 kom till Coop Forum Bäckebo för att fråga ut både honom och personalen och sedan avskedade honom. Bolaget hade inte före avskedandet vid något tillfälle varnat

honom för att använda presentkort på sätt som har skett. Han har inte erhållit någon skriftlig varning eller tillsägelse från överordnad om att han agerat felaktigt och om att han skulle upphöra med detta.

#### *Utdelningen av presentkort till en trubadur*

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att utdelningen av 10 500 kr i presentkort till en trubadur varit felaktigt. Utdelningen av presentkort i det fallet avsåg inte en trubadur utan en idrottsförening. Omständigheten togs dock upp av bolaget först sedan W.H. blivit avskedad. Det rör sig således om en ny omständighet som togs upp först efter avskedandet varför omständigheten inte får läggas till grund för bedömningen.

#### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna för talan*

Bolaget har avskedat W.H. utan att laga skäl för avskedande eller ens saklig grund för uppsägning har förelegat. Det är i och för sig riktigt att han har delat ut presentkort till anställda i viss omfattning. Det har dock varit kutym inom bolaget att dela ut presentkort till anställda. W.H. har inte haft som syfte att skada bolaget eller gynna sig själv. Bolaget har inte varnat W.H. eller tydligt förklarat för honom att hanteringen inte var godtagbar. Hans agerande innebär inte att han grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Inte heller utgör hans agerande saklig grund för uppsägning. Med anledning härav ska bolaget åläggas att utge allmänt och ekonomiskt skadestånd till W.H.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Bakgrund*

Bolaget är ett dotterbolag inom KF-koncernen som bedriver dagligvaruhandel. Verksamheten är uppdelad på flera olika butikskedjor, däribland Coop Forum. W.H. anställdes hos bolaget år 1995. Han har innehaft flera tjänster under sin anställningstid hos bolaget, däribland flera chefspositioner. Fram till år 2006 arbetade han uteslutande med administrativa frågor. Han har stor kunskap i ekonomi och är i sitt arbetssätt mån om detaljer. År 2006 tillträdde han som stormarknadschef på Coop Forum Bäckebo. Han var då chef för mer än 120 anställda i en verksamhet som omsatte över 450 miljoner kr per år. Det är riktigt att han har varit uppskattad inom bolaget.

### *Händelseförlopp*

I januari 2010 upptäckte en stödanalytiker på bolagets säkerhetsavdelning med hjälp av ett nyinfört kassaövervakningssystem att Coop Forum Bäckebo hade en hög andel inlösta presentkort utan samtidiga varuinköp. Efter en översiktlig genomgång av butikens kassasystem upptäcktes en transaktion som avvek från det normala. En anställd hade fått 3 000 kr insatt på sitt kapitalkonto den 24 december 2009 och senare samma dag gjort ett kontantuttag om 1 000 kr från samma konto. Vid närmare kontroll av den anställdes transaktioner framkom ytterligare en transaktion som avvek från det normala. Säkerhetsavdelningen kontaktade då W.H:s chef, regionchefen B.S., som tog kontakt med W.H. den 10 februari 2010. B.S. frågade W.H. om händelsen. W.H. förklarade att den anställda hade uppvaktats på sin födelsedag. Den anställda fyllde 44 år den 22 december 2009. En anställds 44-årsdag är inte ett sådant tillfälle då uppvaktning ska ske från arbetsgivaren enligt KF-koncernens riktlinjer för gåvor och uppvaktning. På B.S:s uppmaning kontaktade W.H. bolagets säkerhetsavdelning den 11 februari 2010. Därifrån förklarades för honom att avvikande beteenden i form av en hög andel inlösta presentkort hade upptäckts. W.H. förklarade då att det rörde sig om interna presentkort. I fråga om de 3 000 kr som en anställd erhållit förklarade han att det rörde sig dels om uppvaktning på dennes födelsedag, dels vinster på en julfest.

I början av mars 2010 kontaktades B.S. av W.H. W.H. berättade då att han vid två tillfällen hade gett anställda mobiltelefoner i födelsedagspresent. B.S. påpekade för W.H. att denne skulle följa bolagets riktlinjer för gåvor och uppvaktning. Han förklarade även att premiering av personal i andra fall skulle ske i form av lön. Till saken hör att bolaget redan i april 2007 hade förklarat för W.H. att utdelning av presentkort till anställda för utfört arbete inte var acceptabelt. C.A., dåvarande driftschef i Göteborgsområdet, fick vid ett styrelsemöte den 25 april 2007 ta del av ett rykte om att vissa anställda hade fått presentkort i stället för lön. Med anledning härav ordnades en telefonkonferens samma dag där de fyra stormarknadscheferna i Göteborgsområdet närvarade, däribland W.H. Bolagets ledning lämnade då en tydlig order att det inte var tillåtet att dela ut presentkort på det aktuella sättet.

Sedan säkerhetsavdelningen vid ett senare tillfälle upptäckte att Coop Forum Bäckebo fortfarande frekvent använde sig av presentkort inleddes en utredning. Efter omfattande registerkontroller kunde säkerhetsavdelningen konstatera att butiken under perioden 1 juli 2009–11 april 2010 hade betalat ut 313 000 kr i presentkort. 57 000 kr kunde spåras till 27 av de anställda i Bäckebo eftersom de hade använt presentkort samtidigt som de registrerat sina MedMera-kort. Med anledning av vad som framkommit besökte flera personer från bolaget butiken i Bäckebo den 6 maj 2010. Vid besöket intervjuades W.H. och åtta övriga anställda. De senare uppgav bl.a. att de hade belönats med presentkort av W.H. för att de hade arbetat över, för väl utfört arbete och som presenter vid storhelger. Utredningen visade att var och en av de åtta anställda som hördes hade, under perioden 1 juli 2009 – 11 april 2010, mottagit presentkort från W.H. motsvarande sammanlagda belopp mellan 1 000 kr och 13 999 kr.

W.H. gav vid besöket den 6 maj 2010 en rad förklaringar till att anställda erhållit presentkort. I fråga om den anställda T.H. förklarade W.H. att denne hade för låg lön. Eftersom han inte kunde höja lönen var han tvungen att premiera honom på annat sätt för att motivera honom. W.H. förklarade att han premierade anställda som ställde upp och arbetade hårt. Enligt hans mening rörde det sig inte om svarta löner utan om gåvor. Han uppgav att han kände sig fri att ge vilka gåvor han ville till sina anställda. Han förklarade även att han hade delat ut presentkort till ledningsgruppen när de hade varit på konferens. Under samtalet uppgav han vidare att, om han inte fick dela ut presentkort till personalen, så tänkte han dela ut matkassar i stället, vilket dock kunde bli problematiskt eftersom bolaget ibland kontrollerade personalen vid hemgång.

Utdelningen av presentkort till anställda har inte på något vis varit sanktionerad av bolaget. Det har inte funnits någon inom bolaget känd tradition som W.H. fortsatt att förvalta. Bolagets presentkort är till för att delas ut till kunder och främja försäljning. Det har även varit möjligt att i viss mån dela ut presentkort till t.ex. idrottsföreningar. Anställda som utför ett gott arbete ska belönas genom löneförhöjning i enlighet med bolagets lönepolicy och gällande regler i kollektivavtal. Vid övertidsarbete ska detta ersättas genom kollektivavtalets övertidsbestämmelser. Oavsett på vilket sätt belöning lämnas till personal så åligger det ansvarig chef att se till att tillämplig skattelagstiftning följs. När det under hösten 2009 kom till bolagets kännedom att en butikschef på en annan av bolagets stormarknader delade ut presentkort till anställda utan att verkställa skatteavdrag och betala sociala avgifter agerade bolaget genom att avskeda butikschefen. Vid en kontroll i maj 2010 visade registerslagning att det endast i ett fåtal fall förekom att anställda på andra stormarknader erhöll presentkort.

Det föreligger ett centralt kollektivavtal som ger varje anställd hos bolaget rätt till viss tvättmedelsersättning. Det är riktigt att de lokala parterna i Bäckebo träffade en lokal överenskommelse om att ersättningen om 550 kr per år skulle utgå i form av presentkort. Det rör sig om en schabloniserad kostnadsersättning som inte medför några beskattningskonsekvenser. Vidare är det möjligt att i viss utsträckning ge gåvor och uppvakta anställda i enlighet med de riktlinjer som gäller inom bolaget. Utdelningen av presentkort i förevarande fall har inte i någon nämnvärd utsträckning avsett vare sig tvättmedelsersättning eller gåvor enligt bolagets riktlinjer.

Som stormarknadschef hade W.H. stor erfarenhet av chefskap och administrativa rutiner. Genom det sätt på vilket han hanterade användningen av presentkort på Coop Forum Bäckebo har han agerat i strid med såväl bolagets regelverk som lag. Stora belopp har undandragits från beskattning. När det rör sig om en arbetstagare med så hög befattning som W.H. har en arbetsgivare rätt att ställa höga krav i fråga om dennes agerande. En arbetsgivare har rätt att kräva att användningen av presentkort hanteras korrekt. Bolagets förtroende för W.H. har till följd av hans hantering av presentkort helt förbrukats. För det fall det skulle anses visat, att det tidigare förekommit liknande utdelning av presentkort på Coop Forum Bäckebo eller att liknande utdelning av presentkort skett inom andra delar av bolaget, påverkas inte W.H:s ansvar av detta.

*Utdelningen av presentkort till en trubadur*

Säkerhetsavdelningen upptäckte även att en icke anställd person hade löst in presentkort till ett värde om 10 500 kr. W.H. förklarade att det rörde sig om en trubadur som hade anlåtats för att spela vid butikens entré fem till sex gånger. Han uppgav att han hade betalat trubaduren i presentkort eftersom det blev billigare för bolaget. Arbetsgivarparterna har bestritt att utdelningen av presentkort i denna del skulle utgöra en omständighet som inte får läggas till grund för bedömningen. Omständigheten fanns med vid både de lokala och de centrala förhandlingarna.

#### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna för bestridandet*

W.H. har grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren genom att under perioden 1 juli 2009–11 april 2010 dela ut presentkort till anställda och en trubadur utan att det varit tillåtet. Genom sitt agerande har han undandragit stora belopp från beskattning. Agerandet har varit i strid med såväl bolagets regelverk som lag. W.H. måste ha förstått eller borde ha förstått att hans agerande var oacceptabelt och inte något som arbetsgivaren understödde. Trots att bolaget har klargjort för W.H. att hanteringen av presentkort inte var acceptabel har han fortsatt att dela ut presentkort till anställda. Bolagets förtroende för honom har därmed helt förbrukats. Laga grund för avskedande har därför förelegat. I vart fall har det förelegat saklig grund för uppsägning.

#### **Domskäl**

##### *Tvisten*

W.H. anställdes vid bolaget år 1995. Sedan oktober 2006 var han stormarknadschef vid Coop Forum Bäckebo. Den 30 maj 2010 avskedades han från sin anställning. Tvisten gäller frågan om det har förelegat laga grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att W.H. grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren genom att under perioden 1 juli 2009–11 april 2010 dela ut presentkort till anställda och en trubadur utan att det varit tillåtet. Förbundet har bestritt att W.H. grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och i huvudsak gjort gällande att det varit kutym inom bolaget att dela ut presentkort till anställda, att förfarandet varit känt inom bolaget, att W.H. inte haft som syfte att skada bolaget eller gynna sig själv, att det är tillåtet att dela ut presentkort i vissa sammanhang samt att bolaget inte har varnat W.H. eller tydligt förklarat för honom att hanteringen inte var godtagbar. Arbetsgivarparterna har förnekat att förfarandet varit känt eller sanktionerat av arbetsgivaren. De har gjort gällande att bolaget har påtalat för W.H. att premiering av anställda med presentkort inte varit acceptabelt. Enligt arbetsgivarparterna strider W.H:s användning av presentkort såväl mot bolagets regelverk som mot lag och förfarandet har lett till att bolagets förtroende för W.H. helt har förbrukats.

##### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med W.H. samt vittnesförhör med f.d.

stormarknadschefen R.J., den f.d. anställda vid Coop Forum Bäckebo K.J., f.d. verkställande direktören för Coop och f.d. vice verkställande direktören för Coop i Sverige M.C. och f.d. stormarknadschefen vid Coop Forum Sisjön B.A. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med säkerhetschefen M.H., personalchefen M.N., regionchefen B.S., f.d. driftschefen C.A. samt de anställda vid Coop Forum Bäckebo R.M., L.M., M.O., B.E. och G.S. Vidare har på båda parter begäran hållits vittnesförhör med f.d. ombudsmannen E.C. samt de anställda vid Coop Forum Bäckebo T.H. och C.N. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

### *Händelseförloppet*

I fråga om det händelseförlopp som ledde fram till avskedandet av W.H. har av utredningen framkommit bl.a. följande.

W.H. har, sedan han anställdes hos bolaget år 1995, innehaft flera olika administrativa arbetsuppgifter. År 2006 tillträdde han som stormarknadschef på Coop Forum Bäckebo. Genom ett datoriserat kassaövervakningssystem upptäckte bolagets säkerhetsavdelning i januari 2010 att Coop Forum Bäckebo hade en hög andel inlösta presentkort utan samtidiga varuinköp. Vissa misstankar fattades mot en anställd för vilken kassaövervakningssystemet uppvisade avvikande transaktioner. Med anledning härav förekom ett samtal mellan W.H. och regionchefen B.S. den 10 februari 2010. Ytterligare kontakter förekom därefter mellan W.H. och B.S. med anledning av att W.H. gett anställda mobiltelefoner i present. B.S. förklarade då att premiering av anställda skulle ske genom utbetalning av lön. Sedan säkerhetsavdelningen upptäckt att butiken i Bäckebo fortsatte att ha en hög andel inlösta presentkort inleddes en utredning. Registerkontroller visade att butiken under perioden 1 juli 2009–11 april 2010 hade betalat ut 313 000 kr för inlösta presentkort. Av summan spårades 57 000 kr till 27 anställda genom att de använt presentkort samtidigt som de hade registrerat sina MedMera-kort. Kontrollen visade även att en icke anställd person hade löst in presentkort till ett värde om 10 500 kr. Som en del av utredningen besökte flera personer från bolaget butiken den 6 maj 2010, däribland personalchefen M.N., säkerhetschefen M.H. och regionchefen B.S. Vid besöket intervjuades W.H. och åtta övriga anställda i butiken. I förhören med de senare framkom att de erhållit presentkort av W.H. i viss utsträckning. W.H. lämnade i samtalet med utredarna från bolaget vissa förklaringar till att han delat ut presentkort till personalen. Med anledning av vad som framkommit av utredningen avskedades W.H. den 30 maj 2010 från sin anställning.

Arbetsdomstolen övergår nu till att behandla frågan om W.H:s handlande har varit otillbörligt i sådan grad att grund för avskedande eller uppsägning föreligger.

### *Har W.H. agerat otillbörligt och i strid med bolagets regelverk och lag?*

Arbetsgivarparterna har i huvudsak gjort gällande att W.H. genom utdelningen av presentkort till anställda och till en trubadur har undandragit stora belopp från beskattning och agerat i strid med såväl bolagets regelverk som lag. Förbundet har vidgått att presentkort i viss omfattning delats ut till anställda. Förbundet har

dock bestritt att W.H:s agerande varit otillbörligt och gjort invändningar som behandlas i det följande.

Det får anses ostridigt att, om presentkort har delats ut till anställda i någon del där lön eller annan skattepliktig ersättning i stället borde ha betalats, så har vissa belopp undandragits från beskattning.

I målet har getts in en handling innehållande ”KF-koncernens riktlinjer för gåvor och uppvaktning från företaget”. Av riktlinjerna framgår att uppvaktning av anställda kan ske med en gåva från bolaget vid 50-årsdag, 60-årsdag, 25 års anställning och pensionsavgång. Vidare framgår att julgåvor till anställda beslutas av respektive företag eller KF:s koncernledning.

Arbetsdomstolen behandlar inledningsvis den påstådda utdelningen av presentkort till en trubadur. Av förhör med W.H. har framkommit att den avsåg sponsring av en idrottsförening som hjälpte till med att packa varor och spela musik under julhandeln. Uppgiften har inte bemötts av arbetsgivarparterna. M.H. och M.N. har visserligen i förhör samstämigt uppgett att W.H. vid utredarnas besök i Bäckebo den 6 maj 2010 berättade att han betalat trubaduren med presentkort eftersom det blev billigare för bolaget. Utredningen såvitt avser påstådd utdelning av presentkort till en trubadur får dock enligt Arbetsdomstolens mening anses vara oklar. Enligt arbetsgivarparterna har det varit möjligt att i viss mån dela ut presentkort till t.ex. idrottsföreningar. Mot W.H:s uppgift om att det avsett en idrottsförening kan inte anses visat att det rört sig om en situation där utbetalning har skett på ett sådant sätt, att det varit i strid med bolagets regelverk eller lag. Arbetsdomstolen finner därför att utdelningen av presentkort till en trubadur är en omständighet som inte kan läggas W.H. till last vid bedömningen om han ska anses ha agerat otillbörligt.

Vad gäller utdelningen av presentkort till anställda har i huvudsak följande framkommit av utredningen. Samtliga de anställda och f.d. anställda, som hörts vid domstolen, samt W.H. själv har berättat att anställda har erhållit presentkort från W.H. under aktuell period. De anställda har berättat att presentkortet i huvudsak delats ut för ett väl utfört arbete, extra arbetsinsatser och vid högtider. I fråga om en anställd – T.H. – har W.H., i likhet med vad han berättade under utredarnas besök i Bäckebo den 6 maj 2010, uppgett att han delade ut presentkort till denne i större utsträckning än till övriga anställda. T.H. hade, enligt W.H., en låg lön i förhållande till det ansvar han hade som avdelningschef och eftersom bolaget inte tillät att W.H. höjde lönen försökte han därför visa uppskattning vid varje tillfälle det fanns en möjlighet. W.H. har uppgett att det inte var fråga om att dela ut presentkort i stället för att utge lön, utan att utdelningen av presentkort har skett för att visa uppskattning av anställda som gjort något bra. Han har uppgett att han endast följt en tradition med utdelning av presentkort till anställda som funnits sedan tidigare i Bäckebo.

I fråga om omfattningen av utdelningen av presentkort till anställda under perioden 1 juli 2009–11 april 2010 har förbundet åberopat skriftlig bevisning i form av förteckning över presentkortsanvändning i Bäckebo. Vidare har säkerhetschefen M.H. inför domstolen berättat om bolagets utredning.

Arbetsdomstolen finner att utredningen i målet ger stöd för arbetsgivarparternas påstående att W.H. delat ut presentkort till anställda till ett sammanlagt värde om 57 000 kr under aktuell period. Att sådan utdelning i viss utsträckning har skett har heller inte ifrågasatts av förbundet. Parterna är dock oense dels om i vilken utsträckning utdelningen har skett till anställda för att dessa har utfört arbete, dels om utdelningen över huvud taget kan anses klandervärd. Förbundet har invänt att en stor del av presentkortet kan ha delats ut som tvättmedelsersättning, julgåvor och födelsedagspresenter, dvs. utdelning som har varit tillåten. Vidare har förbundet invänt att anställda kan ha fått del av presentkortet som kunder och inte som anställda. Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen i fråga om hur stor del av presentkortet som har delats ut till anställda för att de utfört visst arbete inte någon entydig bild. Det är ostridigt att viss del kunnat utgå som tvättmedelsersättning. Vidare har gåvor till anställda varit tillåtna i begränsad utsträckning enligt bolagets regelverk. Utredningen ger dock inte stöd för att tvättmedelsersättning eller gåvor vid sådana tillfällen som KF-koncernens riktlinjer medger skulle ha utgjort en betydande del av presentkortsutdelningen. Inte heller har det framkommit att anställda fått presentkort i egenskap av kunder. Som redogjorts för ovan har det i stället av förhören med de anställda framkommit att det i huvudsak rört sig om tillfällen då de har fått presentkort för utförd arbetsinsats av något slag. Det får därför anses utrett att en klart övervägande del av utdelningen av presentkort till anställda hänför sig till situationer där anställda erhållit presentkort för att de har utfört arbete av något slag. Det är således visat i målet att W.H. under perioden 1 juli 2009–11 april 2010 i en inte obetydlig utsträckning delat ut presentkort till anställda för att de har utfört arbete. Arbetsdomstolen kan inte uppfatta situationen på annat vis än att W.H. därigenom i ett flertal fall har delat ut presentkort i situationer där arbetstagarna borde ha premierats genom lön eller andra kollektivavtalsreglerade ersättningar.

Förbundet har framhållit att W.H:s agerande i vart fall i skatterättsligt hänseende inte kan vara fråga om något annat än skatteförseelse och att den part som möjligen lidit skada inte är bolaget utan staten. Arbetsdomstolen saknar anledning att göra en närmare bedömning i frågan om W.H:s agerande uppfyller kraven för skattebrott eller skatteförseelse enligt skattebrottslagen men konstaterar att hans agerande fått den följden att belopp, som skulle ha tagits upp till beskattning, har undandragits från sådan.

Förbundet har som en ytterligare invändning anfört att bolaget, trots kännedom om presentkortsanvändningen i Bäckebol, inte har varnat W.H. eller tydligt förklarat att hanteringen inte var godtagbar. Enligt arbetsgivarparterna har bolaget påtalat för W.H. både i april 2007 och i mars 2010 att premiering av anställda med presentkort inte varit acceptabelt. I fråga om tillfället i april 2007 så rörde det sig om en telefonkonferens med företrädare för bolaget och stormarknadscheferna i Göteborgsområdet. Dåvarande driftschefen C.A. har i förhör uppgett att dåvarande personaldirektören under samtalet förklarade att utdelning av presentkort i stället för lön inte var godtagbart. Han har inte varit helt säker på att W.H. deltog i telefonkonferensen. W.H. och B.A., dåvarande stormarknadschef på Coop Forum Sisjön, har i förhör samstämmigt uppgett att de inte har deltagit i någon telefonkonferens vid aktuell tidpunkt. Vad gäller tillfället i mars 2010 så förekom då enligt arbetsgivarparterna en kontakt mellan W.H. och B.S. med anledning av att W.H. gett två anställda mobiltelefoner i

present. B.S. har berättat att han vid det tillfället talade om för W.H. att bolagets riktlinjer avseende gåvor skulle följas i fortsättningen och att all premiering av anställda skulle ske genom utbetalning av lön. Någon särskild diskussion om presentkort förekom inte. W.H. har berättat att B.S. vid mötet, som ägde rum i februari 2010 och inte mars 2010, påpekade att en situation som den där mobiltelefoner delades ut skulle ske genom engångsutbetalning i lönesystemet. Det nämndes inte några presentkort. Mot bakgrund av vad som framkommit av utredningen i denna del finner Arbetsdomstolen att det inte kan anses utrett att bolaget varnat W.H. i fråga om utdelning av presentkort till anställda innan frågan togs upp när bolagets utredare besökte butiken den 6 maj 2010. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning har det vidare framkommit att bolaget generellt får anses ha varit otydligt i förhållande till W.H. i fråga om hanteringen av presentkort.

Även om bolaget får anses ha varit otydligt med anvisningarna för användning av presentkort måste detta vägas mot att det i förevarande fall rör sig om sådana centrala bestämmelser som att premiering av arbetstagare ska ske genom utbetalning av lön på vilken skatteavdrag ska ske och sociala avgifter betalas. Genom att premiera anställda som utfört visst arbete med presentkort har W.H. agerat utanför den normala ordningen med lön och andra kollektivavtalsreglerade ersättningar. Genom att dela ut presentkort vid andra tillfällen än vad som varit tillåtet enligt bolagets regelverk har han agerat i strid med detta. Hans agerande har även lett till att icke obetydliga belopp, som skulle ha tagits upp till beskattning, har undandragits från beskattning, varför agerandet får anses ha varit i strid med lag. Arbetsdomstolen finner i och för sig inte skäl att ifrågasätta att W.H:s syfte varken har varit att skada bolaget eller att gynna sig själv. Utredningen talar även för att det har funnits en tradition på just Coop Forum Bäckebo att dela ut presentkort till anställda. Dessa omständigheter ursäktar dock inte, enligt Arbetsdomstolens mening, W.H:s agerande. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att W.H:s agerande, trots brister i tydligheten från bolaget, får anses otillbörligt.

*Har det förelegat laga grund för att skilja W.H. från hans anställning?*

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit utrett att W.H. i egenskap av stormarknadschef i inte obetydlig utsträckning delat ut presentkort till anställda för att premiera dessa för utfört arbete. Enligt Arbetsdomstolens mening har W.H. genom sitt agerande visat en allvarlig brist på respekt för den grundläggande principen att premiering av anställda ska ske i form av lön på vilken skatteavdrag ska ske och sociala avgifter betalas. I det förhör som har hållits med honom har han vidhållit att han har haft rätt att ge gåvor till sina anställda i form av presentkort när dessa utfört en bra arbetsinsats. Han har därigenom visat bristande förståelse för nödvändigheten i att följa såväl bolagets regelverk på området som gällande skattelagstiftning.

En väsentlig förutsättning i ett anställningsförhållande är att en arbetsgivare känner förtroende för en arbetstagare. I fråga om arbetstagare med en så hög tjänsteställning och med så stort ansvar som W.H. har haft, måste det enligt Arbetsdomstolens mening ställas höga krav på omdöme och förmåga att tillämpa gällande regelverk. W.H. har varit chef för mer än 120 anställda i en verksamhet som omsatt stora belopp. Han har vidare haft en lång erfarenhet av administrativt arbete inom bolaget och god kännedom om ekonomi. Bolaget har således haft rätt att ställa höga krav på hans omdöme och förmåga i fråga om hanteringen av presentkort. Det får enligt Arbetsdomstolens mening anses som uppenbart att en stor förtroendeförlust har uppstått hos bolaget i förhållande till W.H. med anledning av det inträffade.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att W.H:s handlande i samband med hanteringen av presentkort har varit ägnat att i så hög grad rubba det förtroende, som bolaget måste kunna ha för W.H. som anställd, att bolaget haft rätt att omedelbart skilja honom från anställningen. Att bolaget inte varnat W.H. saknar betydelse. Avskedandet av W.H. får därmed anses ha varit lagligen grundat.

Vid denna utgång saknar Arbetsdomstolen anledning att ta ställning till frågan om omständigheten rörande trubaduren får läggas till grund för prövningen i målet.

*Sammanfattning och rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundets talan ska avslås. Förbundet ska såsom tappande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår den av Kooperativa Tjänstemännens Förbund inom Ledarna förda talan.
2. Kooperativa Tjänstemännens Förbund inom Ledarna ska ersätta Arbetsgivarföreningen KFO och Coop Butiker & Stormarknader AB för deras rättegångskostnader med 100 000 kr avseende ombudsarvode. På beloppet ska utgå ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Lars Dirke, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Håkan Torngren, Sten-Ove Niklasson och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Björn Länsisyrjä