

Ett företag har sagt upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist. Fråga om ett annat företag inom samma koncern rätteligen varit arbetsgivare åt arbetstagaren vid tidpunkten för uppsägningen. Även fråga om det varit fråga om fingerad arbetsbrist. Vidare fråga om ett avtal med reglering av uppsägningstid varit giltigt och om det förelegat kvittningsgilla motfordringar.

Postadress

Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Besöksadress

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

Telefax

08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid

Måndag-fredag

09.00-12.00

13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2016-03-23
StockholmDom nr 21/16
Mål nr B 143/14**KLAGANDE**

1. ROL Retail AB, 556424-0579, Flygplatsvägen 1, 555 93 Jönköping
2. ROL Retail Solutions Sweden AB, 556048-1177, samma adress
Ombud för båda: advokaten Per Karlsson, JP Advokatfirma i Göteborg AB,
Götabergsgatan 20, 411 34 Göteborg

MOTPART

J.C.
Ombud: advokaten Rolf Greger Höglund, Engelbrektsgatan 23,
114 32 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Jönköpings tingsrätts dom den 10 oktober 2014 i mål nr T 2961-13 och
T 812-14

Tingsrättens dom, se bilaga.

Yrkanden och inställning

ROL Retail AB (ROL Retail) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla J.C:s talan samt befria bolaget från att ersätta J.C:s rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta honom att ersätta ROL Retail för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp eller i vart fall, oavsett utgången i målet, förplikta J.C. och R.G.H. att solidariskt, jämlikt 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken, ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten med 32 000 kr.

Om Arbetsdomstolen finner att J.C. har rätt till sex månaders uppsägningstid och därmed rätt till ytterligare uppsägningslön, har ROL Retail yrkat att avräkning ska ske med vad J.C. under uppsägningstiden uppburit eller kunnat uppbära i lön från annan anställning eller förvärvskälla och i vart fall med den av bolaget kvittningsvis åberopade motfordran om 88 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen finner att uppsägningen inte var sakligt grundad och att J.C. därmed har rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd har ROL Retail yrkat att Arbetsdomstolen sätter ned det allmänna skadeståndet till 60 000 kr samt från det ekonomiska skadeståndet avräknar på sätt som angetts ovan.

ROL Retail Solutions Sweden AB (ROL Solutions) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, förpliktar J.C. att ersätta ROL Solutions för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp och, oavsett utgången i målet, förpliktar J.C. och R.G.H. att solidariskt, jämlikt 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken, ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten med 40 000 kr.

J.C. har bestritt ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Bolagen har alltså överklagat tingsrättens dom och Arbetsdomstolen har beviljat prövningstillstånd. Tingsrättens domslut såvitt avser punkterna 5, 7 och 9 står fast och är inte föremål för domstolens prövning.

Utredningen m.m.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen vid tingsrätten spelats upp. Parterna har åberopat i stort sett samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen har parterna i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom. J.C. har vid huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen tillagt följande. Han anställdes från och med den 1 september 2012, men undertecknandet av det skriftliga anställningsavtalet skedde vid en senare tidpunkt i september 2012.

ROL Retail har, under påståendet att det är en ny omständighet att avtalet skulle ha undertecknats vid en senare tidpunkt, yrkat att omständigheten ska avvisas. J.C. har bestritt avvisningsyrkandet.

Domskäl

Twisten

Följande är ostridigt. J.C. anställdes hos ROL Retail i september 2012 och sades upp den 27 maj 2013. I uppsägningsbeskedet anges att han sägs upp på grund av arbetsbrist, med en månads uppsägningstid. Som företag anges på blanketten ROL Solutions.

J.C. har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Hans arbetsgivare, under hela anställningstiden, var ROL Retail och inte ROL Solutions. Något byte av arbetsgivare har inte skett. Det förelåg inte arbetsbrist utan han blev uppsagd av skäl hänförliga till honom personligen, nämligen hans vänskapsrelation med den avskedade affärsutvecklingschefen P.S.I. Uppsägningen var således i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Han har därför rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd. Enligt ett skriftligt anställningsavtal med ROL Retail gällde en uppsägningstid om sex månader. Han har därför i vart fall rätt till lön och andra anställningsförmåner under ett halvår.

ROL Retail har invänt att J.C. från och med den 1 januari 2013 och fram till dess att anställningen upphörde var anställd hos ROL Solutions. ROL Retail var alltså inte arbetsgivare vid uppsägningstidpunkten. J.C:s talan mot ROL Retail ska redan på den grunden ogillas. För det fall Arbetsdomstolen finner att ROL Retail var arbetsgivare har bolaget gjort gällande i huvudsak följande. Uppsägningen var sakligt grundad då det förelåg arbetsbrist. Uppsägningen var inte hänförlig till J.C. personligen. J.C. har inte haft rätt till sex månaders uppsägningstid på sätt som anges i det av honom åberopade skriftliga anställningsavtalet. Avtalet är ett skenavtal. Den dåvarande affärsutvecklingschefen P.SI., tillika J.C:s nära vän, har undertecknat avtalet. Han var dock inte behörig att ingå avtalet för bolagets räkning. Under alla förhållanden var P.SI. obehörig på grund av jäv. För det fall domstolen finner att det skriftliga anställningsavtalet är giltigt görs det gällande att ROL Retail har en motfordran på J.C. avseende dels avtalat vite, dels allmänt skadestånd för brott mot lagen om skydd för företagshemligheter (företagshemlighetslagen). J.C. har under handläggningen vid tingsrätten röjt företagshemligheter genom att offentliggöra kunduppgifter och har därmed brutit mot dels den sekretessbestämmelse som finns i det skriftliga anställningsavtalet, dels mot 7 § företagshemlighetslagen. Synnerliga skäl att ålägga J.C. skyldighet att betala skadestånd har förelegat.

J.C. har motsatt sig ROL Retail motfordran och anför att han inte brutit mot vare sig sekretessbestämmelsen eller företagshemlighetslagen då kunduppgifterna var allmänt kända i branschen sedan tidigare. Enligt J.C. har det i vart fall inte funnits synnerliga skäl att ålägga honom skadestånd.

Den första tvistefrågan rör alltså om ROL Retail var J.C:s arbetsgivare när denne sades upp. För det fall domstolen finner att så var fallet är det tvistigt om uppsägningen varit sakligt grundad. För det fall domstolen finner att saklig grund för uppsägning förelegat är det tvistigt om det skriftliga anställningsavtalet, vari anges en uppsägningstid om sex månader, är giltigt och om J.C. därmed i vart fall har rätt till ytterligare uppsägningslön och löneförmåner i fem månader och rätt till allmänt skadestånd på den grunden att han förvägrats detta. Om J.C. har rätt till ytterligare uppsägningslön är det tvistigt om ytterligare avräkning ska ske och därvid om bolaget har en motfordran på J.C.

J.C. förlorade sin talan mot ROL Solutions vid tingsrätten. J.C. har inte överklagat domen och tingsrättens domslut i den delen står därför fast. Den sista tvistefrågan avser om ROL Solutions, med hänsyn till utgången vid tingsrätten, har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader där.

Var ROL Retail arbetsgivare vid uppsägningstidpunkten?

Mellan parterna är tvistigt om J.C:s anställning hos ROL Retail övergått till ROL Solutions vid årsskiftet 2012/2013, dvs. om det då skett ett partsbyte på arbetsgivarsidan och att ROL Solutions därmed var J.C:s arbetsgivare från och med januari 2013.

En part i ett avtalsförhållande kan, som huvudregel, inte utan den andra partens medgivande föra över sina förpliktelser enligt avtalet på en utomstående. Ett partsbyte på arbetsgivarsidan anses i enlighet härmed inte kunna ske utan arbetstagarens samtycke eller stöd av lag.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det inte finns något skriftligt avtal med innebörden att J.C:s anställning överförs från ROL Retail till ROL Solutions eller att J.C. från viss tidpunkt är anställd hos ROL Solutions. Frågan är således, då lagstöd för arbetsgivarbyte saknats, om J.C. på något annat sätt får anses ha accepterat att byta arbetsgivare.

K.H. har, hört i denna del, uppgett att han ansåg att J.C., med tanke på de arbetsuppgifter han hade, skulle tillhöra ”Sweden”, dvs. ROL Solutions, och inte ROL Retail. Utredningen ger dock inte stöd för att J.C. skulle ha underrättats om detta ställningstagande. Enligt den personalansvarige inom koncernen, C.G., fick han besked om att bl.a. J.C. skulle föras över till ROL Solutions per den 1 januari 2013 och han utgick ifrån att ledningen informerade berörda medarbetare om bytet av arbetsgivare. Den dåvarande vd:n, N.S., har uppgett att medarbetarna delades upp utifrån regiontillhörighet men att han inte minns om J.C. berördes av någon överföring mellan bolagen. N.S:s uppgifter bringar alltså ingen klarhet i vad som sades i fråga om eventuellt byte av arbetsgivare för J.C:s del. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte visat att J.C. har vidtalats om ett byte av arbetsgivare och därmed inte heller att han muntligen skulle ha lämnat samtycke till ett arbetsgivarbyte.

Av utredningen framgår att ROL Solutions från och med årsskiftet 2012/2013, i vart fall i vissa sammanhang, agerat som J.C:s arbetsgivare. I de lönespecifikationer som tillställdes J.C. under perioden januari till och med juli 2013 anges ROL Solutions ostridigt som avsändare. J.C. har inte reagerat mot detta. I ett mejl den 5 mars 2013 från L.S. på personalavdelningen till J.C. uppmanas J.C. att använda en viss bifogad frånvarorapport i fortsättningen. I ämnesraden anges ”Ny Frånvarorapport pga bolagsbytet”. Mejlet besvarades en minut senare av J.C. med ”Okay”. Efter J.C:s namn på en agenda för en säljkonferens i mars 2013 står ”ROL RS Sweden” och inte ROL Retail. J.C. har i förhöret med honom uppgett att han, trots dessa omständigheter, inte uppfattade att det skedde något byte av arbetsgivare under anställningstiden. De yttre omständigheterna var, enligt J.C., sådana att han inte såg någon skillnad mellan ROL Retail och ROL Solutions.

Arbetsdomstolen har tidigare gett uttryck för att en arbetstagare bör kunna lita på uppgifter om arbetsgivare som ges i t.ex. lönebesked (jfr AD 2012 nr 40). I nu aktuellt fall skiljer sig dock uppgifterna i lönebeskedet från arbetstagarens uppfattning om vem som var hans arbetsgivare. För arbetstagare i en koncern där man inte gör någon större åtskillnad mellan de juridiska personerna är det av väsentlig betydelse att det på ett otvetydigt sätt klargörs vem som är arbetstagarens arbetsgivare, inte minst om det inträder någon förändring i det avseendet. Enligt 6 c och 6 e §§ anställningsskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att lämna viss skriftlig information, t.ex. om arbetsgivarens namn och

anställningens tillträdesdag, och om vissa ändringar härvidlag. Någon sådan information har ostridigt inte lämnats.

Förekomsten av ROL Solutions bolagsnamn i lönespecifikationerna, agendan samt mejlväxlingen mellan L.S. och J.C. och uppsägningsbeskedet, vari ROL Solutions firmanamn anges, talar i viss mån för att J.C., då han inte reagerat mot dessa uppgifter, varit införstådd med att ett arbetsgivarbyte skett. Å andra sidan har bytet av arbetsgivare inte på något annat sätt manifesterats inom organisationen. J.C. har anfört att han inte såg någon skillnad mellan ROL Retail och ROL Solutions. Enligt J.C. var bolagen samlokaliserade och han hade hela tiden samma arbetsuppgifter, samma arbetskamrater, samma arbetsrum och bolagen har haft en och samma personalavdelning. De uppgifterna har inte bestritts. Det är också ostridigt att han sedan anställningens början hade samma anställningsnummer. Han har inte fått någon skriftlig information om något arbetsgivarbyte i enlighet med reglerna i 6 c och 6 e §§ anställningsskyddslagen. Med beaktande av dessa omständigheter är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att J.C., genom konkludent handlande eller i form av passivitet, samtyckt till ett partsbyte på arbetsgivarsidan.

Arbetsdomstolens bedömning är därmed densamma som tingsrättens, dvs. att det inte är visat att J.C:s anställning gått över till ROL Solutions. ROL Retail var alltså J.C:s arbetsgivare vid tidpunkten för uppsägningen. Uppsägningen får med hänsyn till omständigheterna tillräknas ROL Retail, trots att det är ROL Solutions firmanamn som anges i uppsägningsbeskedet.

Rättsliga utgångspunkter – uppsägning

Av 7 § anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Rättsligt sett kvalificeras en uppsägning antingen som en uppsägning på grund av arbetsbrist eller som en uppsägning av personliga skäl.

Med uttrycket arbetsbrist avses inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Under begreppet arbetsbrist faller alltså även sådant som att arbetsgivaren inte längre anser det befogat att visst arbete drivs vidare inom ramen för verksamheten eller att arbetsgivaren annars av t.ex. företagsekonomiska eller organisatoriska skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare (se t.ex. AD 2000 nr 35).

Arbetsbrist utgör normalt sett saklig grund för uppsägning. Det är därvid ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan om arbetsbrist ska anses föreligga. Detta innebär att en domstol som regel inte har att gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsökonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning (se prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65).

Det kan föreligga en risk att arbetsbrist anføres som skäl för en uppsägning som i själva verket syftar till att bli av med en anställd som det inte funnits tillräckliga skäl för att säga upp av personliga skäl, s.k. fingerad arbetsbrist. Som Arbetsdomstolen i olika sammanhang närmare har utvecklat får den bevisprövning som ska ske när arbetsgivaren som grund för uppsägningen åberopar arbetsbrist och arbetstagaren påstår att annan grund i själva verket varit bestämmande för arbetsgivarens handlande, särskild karaktär i fall då förändringen av verksamheten tar sikte på enstaka arbetstagare. Ju mer sannolikt det i ett sådant fall framstår att uppsägningen orsakats av annan omständighet än den arbetsgivaren uppgett, desto starkare krav bör ställas på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits även om den andra omständigheten inte förelegat. För att domstolen ska gå in på en sådan prövning krävs dock att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist (se t.ex. AD 2000 nr 35 och där gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden uttalat att om arbetsbrist faktiskt föreligger, dvs. om arbetsgivaren av verksamhetsskäl har minskat antalet anställda, saknar det betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen (se t.ex. AD 2000 nr 35 och där gjorda hänvisningar).

Har det förelegat saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist?

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen. Den 21 maj 2013 blockerades J.C:s åtkomst till såväl mejl som intranätet. Samma dag avskedades P.SI. av ROL Retail. P.SI. och J.C. känner varandra sedan tidigare. De driver företag tillsammans och det var även P.SI. som nämnde J.C:s namn för rekryteraren P.SA. inför den rekrytering som ledde till att J.C. anställdes. Den 27 maj 2013 blev J.C. uppsagd på grund av arbetsbrist. Han blev arbetsbefriad under uppsägningstiden.

J.C. har gjort gällande att avstängningen från mejlen och intranätet, arbetsbefrielsen samt kopplingen mellan honom och P.SI. medför att det föreligger sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar varken avstängningen från mejlen och intranätet eller arbetsbefrielsen för att uppsägningen av J.C. i själva verket företogs av personliga skäl. När det gäller avstängningen från mejlen och intranätet var det, enligt ROL Retail, en tillfällig åtgärd som vidtogs medan man utredde ledningsgruppens förehavanden och den hävdes för J.C:s vidkommande när det, enligt ROL Retail, visade sig att han inte hade varit involverad i några oegentligheter. I fråga om arbetsbefrielsen har C.G. samt de fackliga företrädarna M.S. och A.P. omvittnat att arbetsbefrielse är vanligt förekommande inom ROL-koncernen, särskilt vid uppsägning av säljare.

Det är ostridigt att J.C. stod P.SI. nära då de under flera år arbetat tillsammans och även drivit näringsverksamhet ihop. J.C. var den ende som vid det aktuella tillfället sades upp på grund av arbetsbrist och det finns ett

tidsmässigt samband mellan uppsägningen av J.C. och avskedandet av P.SI. Fråga är således om J.C. sades upp på grund av den nära koppling han hade till P.SI., som avskedades under återopande av oegentligheter, och att arbetsgivaren därför inte litade på J.C. Arbetsdomstolen finner att det finns skäl att närmare pröva ROL Retail's återopade grund för uppsägningen, nämligen att det förelåg arbetsbrist.

ROL Retail har gjort gällande att det inte fanns något behov av J.C:s anställning i just ROL Retail. Vidare har ROL Retail gjort gällande följande. ROL-koncernen hade problem med lönsamheten. J.C:s anställning var nära knuten till ledningsgruppens satsning på nyförsäljning. Det visade sig våren 2013 att någon nyförsäljning inte kommit till stånd. Bolaget beslutade att i stället koncentrera sina insatser på befintliga kunder. J.C:s anställning blev överflödig. När ledningsgruppen avskedades i maj 2013 fanns det dessutom ingen organisation som kunde stötta en eventuell nyförsäljning.

C.G., M.S. och A.P. har i förhören med dem bekräftat att ROL-koncernen hade ekonomiska svårigheter.

C.G. har i denna del berättat i huvudsak följande. Vid april månads utgång 2013 uppvisade Retail-koncernen en förlust om 7,6 miljoner kr. Det hade inte skett någon nyförsäljning alls i ROL Solutions under de fyra första månaderna 2013. Den uteblivna nyförsäljningen innebar en negativ budgetavvikelse på fyra miljoner kr. Mot denna bakgrund ville ägaren åstadkomma en förändring av försäljningsorganisationen med ökat fokus på befintliga kunder. K.H. kallade därför till förhandling med Unionen. Vid förhandlingarna konstaterades arbetsbrist avseende en person. Enligt turordningen var J.C., som huvudsakligen arbetade med nyförsäljning, den som var sist anställd.

M.S. har berättat i huvudsak följande. ROL Solutions hade dålig ekonomi. Det hade inte kommit in några större projekt på ett tag och bolaget planerade för en omorganisation med personalneddragning som följd. Det hade skett uppsägningar inom bolagssfären tidigare. Efter att J.C. sades upp har det inte anställts någon ny säljare i organisationen.

M.S:s uppgifter har i huvudsak bekräftats av A.P. A.P. har tillagt att hon, som arbetar med logistik och transporter, hade märkt av den vikande försäljningen. Vid den i målet aktuella tidpunkten hade hon inte heller hört att det var några nya kontrakt på ingång.

Uppgifterna om det vikande resultatet har inte ifrågasatts av J.C. Att ROL-koncernen önskade vidta en omorganisation av säljorganisationen med personalneddragning som följd har omvitnats av såväl C.G. som M.S. och A.P. Arbetsdomstolen har visserligen funnit att ROL Retail var J.C:s arbetsgivare, men alldeles oavsett vem som i formell mening var att anse som arbetsgivare är det ostridigt att J.C. rekryterades för att arbeta med att få till stånd nyförsäljning och att detta var hans huvudsakliga arbetsuppgift. J.C. och P.SI. har i sina förhör berättat att nyförsäljning var på gång. Även om så var fallet visar utredningen att ROL-koncernen beslutade att göra en

omorganisation och avskaffa den befattning som hade som huvudsaklig uppgift att arbeta med nyförsäljning eftersom ägaren inte ville vänta längre på att nyförsäljning skulle ge önskat resultat. Vid sådant förhållande har det förelegat arbetsbrist. Efter att J.C. sades upp har det inte heller anställts någon ny säljare i organisationen.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att ROL Retail visat att det fanns saklig grund för att säga upp J.C. med hänvisning till arbetsbrist.

Arbetsdomstolens bedömning innebär att uppsägningen inte varit i strid med anställningsskyddslagen. J.C. har därmed inte rätt till vare sig allmänt eller ekonomiskt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen.

Frågan är då om J.C. haft en uppsägningstid om sex månader och därmed, enligt 12 § anställningsskyddslagen, rätt till ytterligare uppsägningslön och löneförmåner. Arbetsdomstolen behandlar dock först frågan om J.C. har åberopat en ny omständighet.

Har J.C. åberopat en ny omständighet såvitt avser anställningsavtalet?

ROL Retail har anfört att J.C. vid tingsrätten enbart påstått att det skriftliga anställningsavtalet undertecknades den 1 september 2012 och inte att bundenhet uppstått genom att det undertecknades vid något senare tillfälle.

ROL Retail har yrkat att Arbetsdomstolen avvisar det av J.C. i Arbetsdomstolen framförda påståendet att J.C. och P.SI. undertecknat det åberopade anställningsavtalet vid en tidpunkt i september 2012, efter den 1 september det året. Avvisningsyrkandet har bestritts av J.C.

Arbetsdomstolen konstaterar att bedömningen av om en ny omständighet åberopats måste ske genom en jämförelse mellan det som åberopats vid tingsrätten och det som åberopats i Arbetsdomstolen. Enligt Arbetsdomstolens mening får J.C:s talan förstås på så sätt att han gjort och gör gällande att han anställdes per den 1 september 2012. Påståendet om att det skriftliga anställningsavtalet undertecknades senare i september innefattar inte en sådan ny omständighet som avses i 50 kap. 25 § tredje stycket rättegångsbalken. Yrkandet om avvisning ska därmed lämnas utan bifall.

Finns ett giltigt avtal om sex månaders uppsägningstid?

J.C. har i andra hand gjort gällande att han i vart fall, i enlighet med ett skriftligt anställningsavtal, har rätt till sex månaders uppsägningstid och, som det får förstås, därmed rätt till den ersättning som tingsrätten dömt ut i ekonomiskt skadestånd samt rätt till allmänt skadestånd om 50 000 kr på sätt som i andra hand yrkats vid tingsrätten.

Mellan parterna är här i första hand tvistigt om det skriftliga anställningsavtalet som anger en uppsägningstid om sex månader är giltigt. Avtalshandlingen är undertecknad av P.SI. och J.C.

Saknade P.SI. behörighet att ingå det skriftliga anställningsavtalet för bolagets räkning?

ROL Retail har gjort gällande att bolaget inte är bundet av det skriftliga anställningsavtalet, med de närmare villkoren för anställningen som där anges, eftersom P.SI. inte hade behörighet att anställa personal och inte heller hade fått i uppdrag att ingå avtalet. Enligt J.C. hade P.SI. behörighet att ingå avtalet då denne hade fått i uppdrag att ingå detsamma.

Parterna synes således vara överens om att P.SI. inte hade s.k. ställningsfullmakt innebärande att han på grund av sin ställning i bolaget skulle ha fullmakt att närmare reglera de anställningsvillkor som skulle gälla för J.C:s anställning. Någon skriftlig fullmakt har inte förelegat och inte heller finns något påstående om att bolaget genom behörig ställföreträdare muntligen till J.C. skulle ha uppgett att P.SI. hade fullmakt att avtala med J.C. om anställningsvillkoren. Fråga är då om P.SI. hade en s.k. uppdragsfullmakt. En sådan fullmakt brukar betecknas som osjälvständig. Tredje man har i det fallet inget annat att ta fasta på än fullmäktigens eget påstående om sin behörighet att rättshandla för huvudmannens räkning. Vid osjälvständiga fullmakter brukar man säga att behörighet och befogenhet sammanfaller (se t.ex. Jan Ramberg och Christina Ramberg Allmän avtalsrätt, tionde upplagan, s. 52 f.).

Bolagets ägare och styrelseledamot K.H. har uppgett att N.S., i egenskap av vd, var behörig att träffa anställningsavtal. P.SI., U.J. och N.S. har samtliga uppgett att ledningsgruppen gemensamt beslutade att J.C. skulle anställas. Att J.C. därefter anställdes är ostridigt. Det som är tvistigt är om P.SI. hade i uppdrag att, för bolagets räkning, avtala med J.C. om villkoren för anställningen, däribland om uppsägningstid.

P.SI. har berättat att N.S., efter att ledningsgruppen beslutat att anställa J.C., gav honom i uppgift att upprätta ett anställningsavtal avseende J.C. N.S. har genomgående lämnat mycket svävande uppgifter. Han har uppgett att efter att ledningsgruppen hade beslutat att anställa J.C. skrev P.SI. anställningsavtal. Enligt Arbetsdomstolens mening kan domstolen inte uppfatta hans uttalande på annat sätt än att han delegerade sin behörighet att avtala om de närmare anställningsvillkoren till P.SI., dvs. gav honom behörighet att teckna ett avtal. P.SI. hade alltså behörighet att ingå ett skriftligt anställningsavtal avseende de närmare villkoren för J.C:s anställning. Enligt P.SI. fick han, inför avtals-skrivandet med J.C., besked om att han skulle utgå från sitt eget anställningsavtal. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte visat att P.SI:s behörighet inte omfattade frågan om uppsägningstid.

Arbetsdomstolens slutsats är därmed densamma som tingsrättens, att det skriftliga anställningsavtalet i fråga inte är ogiltigt på grund av bristande behörighet för P.SI. att, för bolagets räkning, ingå avtalet.

Utgör det skriftliga anställningsavtalet ett skenavtal?

ROL Retail har därutöver gjort gällande att det skriftliga anställningsavtalet utgör ett skenavtal. J.C. har bestritt detta.

Ett skenavtal kännetecknas av att två parter upprättar en avtalshandling som de är överens om inte ska gälla dem emellan. Sådana avtalshandlingar kan inte göras gällande mellan parterna eftersom en gemensam partsavsikt – som korresponderar med avtalsinnehållet – saknas. Den som påstår att det saknades avsikt att binda parterna rättsligt har bevisbördan för sitt påstående. Frågan är således om ROL Retail har visat att innehållet i den återopade handlingen inte var allvarligt menat.

Avtalshandlingen innehåller onekligen upprepade felaktigheter. På flera ställen anges ”P.” som arbetstagare och som datum ovanför undertecknandet anges den 1 september 2013 i stället för den 1 september 2012. Vissa skrivfel kan förklaras av att P.SI. när han upprättat avtalet, ostridigt, utgått från sitt eget anställningsavtal. Avtalet har dock inte anpassats nämnvärt till J.C:s befattning som säljare, vilket kan tyckas märkligt. Det framstår som om avtalet upprättats under tidspress.

Den oriktiga dateringen framstår som särskilt anmärkningsvärd. Enligt ROL Retail visar skriftlig bevisning att dokumentet inte skrivits ut före den 13 maj 2013. Detta talar, enligt bolaget, för att avtalet upprättats någon gång mellan den 13 och 21 maj 2013 och överhuvudtaget inte någon gång i september 2012. En kopia av anställningsavtalet hittades enligt bolaget på P.SI:s arbetsrum efter det att han hade avskedats den 21 maj 2013. I fråga om dokumentegenskaperna verkar något ha hänt med dokumentet den 13 maj 2013. Såväl handlingen med dokumentegenskaperna som dokumentegenskaperna som sådana är dock svårtydda. Av mejl framgår att P.SI. den dagen via mejl översänt ett exemplar av J.C:s anställningsavtal till C.G. varefter han på fråga om han har originalet svarade att J.C. ”har båda kopiorna”. Enligt Arbetsdomstolens mening medger handlingen med dokumentegenskaperna inga säkra slutsatser om när i tiden avtalshandlingen har upprättats.

Det förhållandet att avtalshandlingen har vissa formella fel och brister behöver nödvändigtvis inte vara liktydigt med att dess innehåll – såsom villkor etc. – avviker från parternas gemensamma vilja. I förevarande fall är ROL Retail och J.C. dessutom överens om att villkoren rörande J.C:s lön och bilförmån är återgivna på ett rättvisande sätt i avtalet. Båda parter är alltså av uppfattningen att avtalshandlingen åtminstone delvis speglar deras gemensamma vilja.

Alldeles oavsett de betänkligheter som finns kring avtalshandlingen har ROL Retail, enligt Arbetsdomstolens mening, inte förmått visa att ROL Retail, genom P.SI., och J.C. medvetet gett avtalshandlingen ett innehåll som inte motsvarar vad de var överens om. Anställningsavtalet kan därmed inte anses utgöra ett skenavtal.

Är anställningsavtalet ogiltigt på grund av jäv?

Såvitt avser anställningsavtalets giltighet har ROL Retail slutligen gjort gällande att P.SI. saknade möjlighet att binda bolaget på grund av jäv. Enligt ROL Retail bottnar den påstådda jävssituationen i att P.SI. och J.C. drev bolag tillsammans. ROL Retail har hävdade att en uppsägningstid om hela sex månader var till gagn för såväl P.SI. som J.C. i deras näringsverksamhet.

J.C. har bestritt att det skulle ha förelegat en jävssituation.

Det är genom utredningen klarlagt att ROL Retail dåvarande ledningsgrupp kände till P.SI:s och J.C:s gemensamma bolagsengagemang. Med vetskap om detta överlät N.S. till P.SI. att underteckna J.C:s anställningsavtal. Vid den tidpunkten var det underliggande beslutet om att anställa J.C. redan fattat. Arbetsdomstolen har svårt att se vad det är för typ av jäv som ROL Retail gör gällande. Enligt Arbetsdomstolens mening är anställningsavtalet inte ogiltigt på grund av jäv.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens bedömningar ovan innebär att det skriftliga anställningsavtalet är giltigt och att J.C. därmed har rätt till sex månaders uppsägningslön och bibehållen bilförmån under uppsägningstiden. Domstolen uppfattar J.C:s andrahandsyrkande om ersättning som ett yrkande om utfående av en fordran på uppsägningslön och löneförmåner – fullgörelse av avtalet – och inte som en skadeståndstalan.

Frågorna om avräkning och ROL Retail kvittningsinvändning samt frågan om rätt till allmänt skadestånd behandlas nedan.

Ska ytterligare avräkning ske från J.C:s uppsägningslön?

I 12 § anställningsskyddslagen anges att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. I 13 § samma lag anges därefter följande. Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning.

J.C. har enbart bestritt ändring av tingsrättens dom och därmed kan inte högre ersättning än den av tingsrätten utdömda komma ifråga. Det som är tvistigt här är om ytterligare avräkning ska ske förutom den som gjorts med 20 000 kr per månad från och med den 1 september 2013.

ROL Retail har gjort gällande att J.C. hade kunnat börja arbeta på restaurangen tidigare än han gjorde. Vidare finns det, enligt ROL Retail, inget

som tyder på att J.C. från restaurangen inte hade kunnat erhålla en lön om 40 000 kr per månad, vilket alltså var den månadslön han uppbar hos ROL Retail. Slutligen har bolaget hävdad att avräkning även ska ske med den ersättning som J.C. hade kunnat tillgodogöra sig i form av utdelning från restaurangen.

J.C. har bestritt att det skulle föreligga grund för ytterligare avräkning.

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det finns förutsättningar för att göra avräkning på uppsägningslön (se t.ex. AD 1990 nr 82).

Utredningen i avräkningsfrågan är mycket begränsad. Inget i utredningen talar för annat än att J.C. stått till arbetsmarknadens förfogande i tiden före den 1 september 2013 och att han erhållit de inkomster som varit möjliga.

Av 13 § anställningsskyddslagen framgår uttryckligen att vad som ska avräknas är inkomster som har förvärvats i annan anställning eller som arbetstagaren uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Frågan om J.C. tillförts eller borde ha tillförts inkomster i form av utdelning är alltså, till skillnad från vid en skadeståndstalan, inte relevant vid bedömningen av om avräkning enligt 13 § anställningsskyddslagen ska göras (jfr AD 1976 nr 131 och AD 2014 nr 62).

Av det sagda följer att J.C. har rätt till uppsägningslön med 138 000 kr och bilförmån med 15 165 kr.

Frågan är då om ROL Retail har en motfordran som ska kvittas mot J.C:s ovanstående fordran på bolaget.

Har ROL Retail en motfordran som ska kvittas?

ROL Retail har gjort gällande att J.C., genom att till tingsrätten ge in en omaskerad agenda för en säljkonferens, dels brutit mot en sekretessklausul i anställningsavtalet, dels röjt en företagshemlighet i strid med 7 § företagshemlighetslagen. J.C. är därför, enligt ROL Retail, skyldig att till bolaget kvittningsvis betala avtalat vite om 48 000 kr och allmänt skadestånd om 40 000 kr.

J.C. har bestritt att ROL Retail har någon motfordran. Han har tillbakavisat att innehållet i den aktuella agendan skulle utgöra konfidentiell information. I agendan förekommer namnen på två större företag, men enligt J.C. var det allmänt känt i branschen att de företagen var ROL-koncernens kunder.

I punkt 8 i J.C:s skriftliga anställningsavtal anges att han förbinder sig, såväl under anställningen som efter dess upphörande, att inte till utomstående röja uppgift, vare sig det sker muntligen eller genom att handling lämnas ut eller på annat sätt, rörande ROL Retail eller ROL-koncernens verksamhet eller information som kommit honom tillhanda av vad slag det vara må. Vidare anges att uppgifter som kommit eller kommer till allmän kännedom på annat

sätt än genom J.C:s brott mot avtalet inte ska omfattas av sekretessen. En överträdelse av sekretessförbindelsen förutsätter alltså att J.C. har röjt en uppgift som inte redan kommit till allmän kännedom på annat sätt.

Enligt 7 § första stycket företagshemlighetslagen ska en arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den, ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande, inklusive allmänt skadestånd i enlighet med 9 § samma lag. Om förfarandet har ägt rum sedan anställningen upphört ska, enligt 7 § andra stycket företagshemlighetslagen, första stycket om skadeståndsskyldighet tillämpas endast om det finns synnerliga skäl.

Med företagshemlighet avses, enligt 1 § företagshemlighetslagen, sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som denne håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende. Innehållet i ett företags kundregister har i praxis ansetts utgöra sådan information som typiskt sett har karaktären av företagshemligheter (se t.ex. AD 1998 nr 80 och AD 2000 nr 3).

Den påstått konfidentiella information som framgår av agendan begränsar sig till två kundnamn, båda stora och välkända firmanamn. Parterna är oense om huruvida det var allmänt känt i branschen att företagen som omnämns i agendan var ROL-koncernens kunder. J.C. har i sitt förhör berättat att så var fallet och bl.a. uppgett att en av kunderna samlade alla stora i branschen till möten och att det var känt vem som var leverantör till kunden. ROL Retail inte har åberopat någon bevisning i denna del. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen att J.C. inte kan anses ha röjt annat än i branschen redan kända uppgifter. Han har därmed varken agerat i strid med sekretessförbindelsen eller brutit mot företagshemlighetslagen. Arbetsdomstolens bedömning är, i likhet med tingsrättens, att ROL Retail därmed inte styrkt att bolaget har den motfordran som bolaget gjort gällande. Någon kvittning ska därmed inte ske.

Tingsrättens domslut, punkterna 2 och 3, ska därmed ändras endast på så sätt att de utdömda beloppen ska avse uppsägningslön och bilförmån.

Tingsrätten har i domslutet punkten 4 lämnat ROL Retail's yrkande om vite och allmänt skadestånd utan bifall. Detta har utgjort ett rättegångsfel eftersom motfordran i fråga framförts endast kvittningsvis och inte genställningsvis. Domslutet i den delen ska därför upphävas.

Rätt till allmänt skadestånd?

J.C. har, som redan redovisats, i andra hand yrkat allmänt skadestånd för brott mot 12 § anställningsskyddslagen och för brott mot bestämmelsen om sex månaders uppsägningslön i det skriftliga anställningsavtalet.

Arbetsdomstolen har ovan funnit att J.C. har rätt till sex månaders uppsägningstid och att han därmed har rätt till ytterligare uppsägningslön och bilförmån avseende fem månader. ROL Retail har alltså brutit mot 12 § anställningsskyddslagen genom att inte betala full ersättning under uppsägningstiden. Arbetsdomstolen finner att ett skäligt allmänt skadestånd i detta fall stannar vid 10 000 kr. Tingsrättens domslut, punkten 1, ska ändras i enlighet härmed.

Rättegångskostnader såvitt avser J.C:s talan mot ROL Retail

J.C. har förlorat sin talan såvitt avser frågan om ROL Retail haft saklig grund för uppsägning och därmed de därtill knutna yrkandena om allmänt och ekonomiskt skadestånd. J.C. har dock vunnit såvitt avser tvistefrågan om uppsägningstidens längd och därvid vunnit delvis bifall till yrkade belopp i andra hand avseende bl.a. uppsägningslön och allmänt skadestånd. Beloppsmässigt har J.C. förlorat mer än han vunnit. En stor del av processen har dock rört de delar J.C. vunnit, dvs. det skriftliga anställningsavtalets giltighet och de därtill knutna frågorna om rätt till ytterligare uppsägningslön. Vid en sammantagen bedömning av utgången finner Arbetsdomstolen att parterna ömsom vunnit och ömsom förlorat i sådan grad att det är skäligt att kvitta rättegångskostnaderna såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

ROL Retail har yrkat att J.C. och R.G.H., i egenskap av ombud, ska förpliktas att, oavsett utgången i målet, solidariskt ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten med 32 000 kr.

Av 18 kap. 6 § rättegångsbalken framgår följande. Om part genom påstående eller invändning, som han insett eller bort inse sakna fog, eller annars genom vårdslöshet eller försummelse vållat kostnad för motparten, är han skyldig att ersätta sådan kostnad, huru rättegångskostnaden i övrigt än ska bäras. Vidare framgår av 18 kap. 7 § samma balk att om part helt eller delvis ska ersätta motpartens rättegångskostnad och partens ombud genom vårdslöshet eller försummelse vållat sådan kostnad kan domstolen förplikta ombudet att jämte parten ersätta kostnaden.

ROL Retail har gjort gällande att J.C. fört in grundlösa påståenden om turordningsbrott och brott mot semesterlagen i processen – påståenden som frånfölls först vid huvudförhandlingen vid tingsrätten. Till följd av J.C:s agerande menar bolaget att det förorsakats onödiga merkostnader.

Arbetsdomstolens bedömning är att J.C. och hans ombud inte varit vårdslösa eller försumliga på sätt som avses i 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken. Skäl att tillämpa de bestämmelserna föreligger därför inte.

Rättegångskostnaderna vid tingsrätten såvitt avser ROL Solutions

J.C. förlorade, genom utgången vid tingsrätten, sin talan mot ROL Solutions. ROL Solutions har yrkat att tingsrättens dom i rättegångskostnadsdelen ska ändras och att J.C. ska förpliktas ersätta ROL Solutions för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten. J.C. har bestritt ändring.

Huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken är att tappande part ska ersätta motpartens rättegångskostnader. Något skäl att frångå den huvudregeln föreligger enligt Arbetsdomstolens mening inte. J.C. ska alltså förpliktas att betala ROL Solutions rättegångskostnader vid tingsrätten.

ROL Solutions har vid tingsrätten yrkat ersättning med sammanlagt 182 019 kr, varav 141 100 kr för ombudsarvode (83 timmar), 3 568 kr för utlägg, 37 101 kr för eget arbete utfört av K.H. m.fl. och 250 kr för vittnesersättning, exklusive mervärdesskatt. Såvitt avser ersättningen för eget arbete avser yrkandet 1/3 av en total kostnad för båda målen om 111 303 kr (126 timmars arbete för sex personer).

J.C. har överlämnat frågan om skäligheten av yrkade belopp till rättens prövning.

Arbetsdomstolen finner ROL Solutions yrkade ombudsarvode väl högt. Av kostnadsräkningarna vid tingsrätten framgår att ROL Retail yrkade ombudsarvode för 105 timmar, jämfört med ROL Solutions yrkade 83 timmar. Stämningens ansökan mot ROL Solutions inkom dock först i mars 2014, då mycket av den rättsliga argumentation från ROL Retail:s sida redan var formulerad och framförd vid tingsrätten. Samma invändningar och ståndpunkter framfördes därefter även från ROL Solutions sida, samt därutöver en preskriptionsinvändning. Mot den bakgrunden anser Arbetsdomstolen att ROL Solutions får vara skäligen tillgodosett med ett belopp om 80 000 kr i ombudsarvode. När det gäller kostnaden för eget arbete för K.H. m.fl. får, i brist på närmare precisering och motivering, hälften av begärd ersättning anses skälig. Yrkade belopp avseende utlägg och vittnesersättning är skäliga.

Arbetsdomstolens bedömning innebär att J.C. ska betala sammanlagt 102 369 kr (80 000 kr + 18 551 kr + 3 568 kr + 250 kr) i rättegångskostnader till ROL Solutions.

Även ROL Solutions har yrkat att J.C. och R.G.H. ska förpliktas att, oavsett utgången i målet, solidariskt ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten, i detta fall med 40 000 kr. På samma sätt som ROL Retail har ROL Solutions gjort gällande att J.C. fört in grundlösa påståenden om turordningsbrott och brott mot semesterlagen i processen vid tingsrätten vilket förorsakat onödiga merkostnader. Arbetsdomstolen gör här samma bedömning som såvitt avser ROL Retail. Tillräckliga skäl för att tillämpa regleringen i 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken föreligger inte heller i detta fall.

Rättegångskostnader i Arbetsdomstolen – ROL Solutions

Arbetsdomstolens bedömning ovan innebär att ROL Solutions får anses vara i huvudsak vinnande part i Arbetsdomstolen, vilket innebär att J.C. ska ersätta ROL Solutions för rättegångskostnader här.

ROL Solutions har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 54 225 kr, varav 46 800 kr avser ombudsarvode och 7 425 kr avser utlägg.

J.C. har överlämnat till domstolens prövning att bedöma skäligheten av yrkat ombudsarvode. Han har vitsordat begärd ersättning för utlägg som skälig i och för sig.

Enligt Arbetsdomstolens mening får ROL Solutions vara skäligen tillgodosett med ett belopp om 30 000 kr i ombudsarvode. J.C. ska därmed ersätta bolaget med sammanlagt 37 425 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår ROL Retail AB:s yrkande om avvisning av J.C:s i Arbetsdomstolen framförda påstående om att J.C. och P.SI. undertecknat det åberopade skriftliga anställningsavtalet vid en tidpunkt som inföll efter den 1 september 2012.

2. Med ändring av tingsrättens domslut, punkterna 1–3 förpliktas ROL Retail AB att till J.C. betala

– allmänt skadestånd med 10 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 oktober 2013 till dess betalning sker, och

– uppsägningslön med 138 000 kr och bilförmån med 15 165 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 25 februari 2014 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen upphäver tingsrättens domslut, punkten 4.

4. Med ändring av tingsrättens domslut, punkterna 6 och 8, befriar Arbetsdomstolen ROL Retail AB från att ersätta J.C. för rättegångskostnader vid tingsrätten och förordnar i stället att J.C. och ROL Retail AB var och en ska stå sin rättegångskostnad vid tingsrätten.

5. Med ändring av tingsrättens domslut, punkterna 6 och 10, befriar Arbetsdomstolen ROL Retail Solutions Sweden AB från att ersätta J.C. för rättegångskostnader vid tingsrätten och förpliktar Arbetsdomstolen i stället J.C. att ersätta ROL Retail Solutions Sweden AB för rättegångskostnader vid tingsrätten med 102 369 kr, varav 80 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för tingsrättens dom den 10 oktober 2014 till dess betalning sker.

6. Arbetsdomstolen förordnar att J.C. och ROL Retail AB var och en ska stå sin rättegångskostnad i Arbetsdomstolen.

7. Arbetsdomstolen förpliktar J.C. att ersätta ROL Retail Solutions Sweden AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 37 425 kr, varav 30 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Hans Blyme, Anna Heinstedt, Åsa Kjellberg Kahn, Göran Söderlöf, Torbjörn Johansson och Bengt G Nilsson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström

Tingsrättens dom: (ledamöter: Agneta Lilja, Nikolaj Jeric och Rebecca Hjalmarö)

BAKGRUND

ROL Retail AB (i det följande ROL Retail) är moderbolag inom ROL-koncernen som tillhandahåller interntjänster åt dotterbolagen. Ett av dotterbolagen är ROL Retail Solutions Sweden AB (i det följande ROL Solutions) som tillhandahåller säljtjänster mot Sverige. Ägare av ROL-koncernen är K.H. Koncernen benämns i vissa sammanhang som ROL Group eller enbart ROL. ROL-bolagen har kontorgemenskap med samma ledning och gemensamma aktiviteter.

Under 2012 fick P.SA. i uppdrag att rekrytera en affärsutvecklingschef åt ROL Retail. P.SI., som var anställd av ROL Retail, nämnde J.C:s namn för P.SA. J.C. och P.SI. kände varandra sedan tidigare och hade också drivit flera företag tillsammans. Efter intervjuer och tester föreslog P.SA. att ROL Retail skulle anställa J.C. Sedan J.C. träffat några personer från ledningsgruppen i bolaget, U.J. och N.S., anställdes J.C. som affärsutvecklingschef av ROL Retail i september 2012. J.C:s lön bestämdes till 40 000 kr i månaden.

ROL Retail och ROL Solutions har hävdats att J.C. från och med januari 2013 blev anställd i ROL Solutions medan J.C. hävdats att hans anställning alltså var i ROL Retail.

J.C. har åberopat ett skriftligt anställningsavtal mellan honom och ROL Retail. P.SI. har undertecknat avtalet för ROL Retail's räkning. ROL Retail och ROL Solutions har hävdats att det inte finns något skriftligt anställningsavtal och gjort gällande att det avtal som J.C. har åberopat är en skenhandling.

Den 21 maj 2013 blev P.SI. avskedad av ROL Retail. Samma vecka avskedades hela ledningsgruppen, bland dem N.S., VD för ROL Retail och ROL Solutions. Kort därefter, den 27 maj 2013, blev J.C. uppsagd på grund av arbetsbrist. Uppsägningen gjordes skriftligt. Samma dag framtogs J.C. dator, passerkort och mobiltelefon. Han blev därefter omedelbart arbetsbefriad. J.C. fick en månadslön utbetald efter uppsägningen. Tjänstebilen fick han behålla under en månad.

Den 19 september 2013 väckte J.C. talan mot ROL Retail (mål T 2961-13). Sedan ROL Retail inväntat att J.C. riktat sin talan mot fel part och gjort gällande att J.C:s anställning övergått till ROL Solutions, har J.C. även väckt talan mot ROL Solutions (mål T 812-14).

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Såsom parterna slutligen har bestämt sin talan i målet är yrkandena/inställningen följande.

I målet mot ROL Retail (T 2961-13)

J.C.

I **första hand** har J.C. yrkat enligt följande.

- *Allmänt skadestånd* med 125 000 kr för brott mot 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, i det följande LAS, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämningsansökan den 23 oktober 2013.
- *Ekonomiskt skadestånd* för *utebliven lön* med 80 000 kr för tiden från den 1 juli till den 1 september 2013 och med 240 000 kr för tiden därefter och till den 27 augusti 2014 (12 månader x 20 000 kr = 240 000 kr).
- *Ekonomiskt skadestånd* för *utebliven löneförmån* med 15 165 kr. Löneförmånen avser bilförmån med 3 033 kr per månad under tiden från den 27 juni till den 27 november 2013.
- På beloppen avseende ekonomiskt skadestånd har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för muntlig förberedelse, den 25 februari 2014, för de belopp som förfallit till betalning, samt i övrigt från respektive månadslöns förfallodag (den 25: e i var månad).

I **andra hand** har J.C. yrkat följande.

- *Allmänt skadestånd* med 50 000 kr för brott mot 12 § LAS och punkten 7 i anställningsavtalet jämte ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämningsansökan den 23 oktober 2013.
- *Ekonomiskt skadestånd* för *utebliven lön* med 200 000 kr för tiden från den 27 juni till den 27 november 2013 (5 månader x 40 000 kr = 200 000 kr).
- *Ekonomiskt skadestånd* för *utebliven löneförmån* med 15 165 kr. Löneförmånen avser bilförmån med 3 033 kr per månad under tiden från den 27 juni till den 27 november 2013.
- På beloppen avseende ekonomiskt skadestånd har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för muntlig förberedelse, den 25 februari 2014, för de belopp som förfallit till betalning, samt i övrigt från respektive månadslöns förfallodag (den 25: e i var månad).
- Semesterersättning med 24 000 kr (12 procent på de uteblivna månadslönerna, 200 000 kr=24 000 kr) jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 augusti 2014.

Motfordran

- J.C. har bestritt ROL Retail's motfordran (se nedan) och har inte vitsordat något belopp som skäligt.

ROL Retail

- Bolaget har motsatt sig talan och inget belopp har vitsordats som skäligt. Att J.C:s månadslön uppgick till 40 000 kr och bilförmånen till 3 033 kr har vitsordats i och för sig.
- Om J.C:s förstahandsyrkande vinner bifall har ROL Retail inte något att invända mot att bilförmånen beräknas på fem månader.
- Under alla förhållanden ska ett ekonomiskt skadestånd inte överstiga ett belopp motsvarande 16 månadslöner (38 § LAS).
- Att semesterersättning ska utgå med 12 procent har vitsordats.
- Grunden för ränteberäkningen har vitsordats.

Motfordran

- Om tingsrätten anser att villkoren i det påstådda anställningsavtalet är gällande mellan parterna har ROL Retail kvittningsvis yrkat att J.C. ska betala 48 000 kr såsom avtalat vite samt ett *allmänt skadestånd* med 40 000 kr enligt 7 § lagen (1990:409) om skydd för företags-hemligheter.

I målet mot ROL Solutions (T 812-14)

J.C. har i **första hand** yrkat följande.

- *Allmänt skadestånd* med 125 000 kr för brott mot 7 § LAS.
- *Ekonomiskt skadestånd* för utebliven lön med 80 000 kr för tiden från den 1 juli till den 1 september 2013 och med 240 000 kr för tiden därefter och till den 27 augusti 2014 (12 månader x 20 000 kr = 240 000 kr).
- På beloppen har J.C. yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från tidpunkten för delgivning av stämningsansökan den 26 mars 2014.

J.C. har i **andra hand** yrkat följande.

- *Allmänt skadestånd* med 50 000 kr för brott mot 12 § LAS.
- *Allmänt skadestånd* med 25 000 kr för brott mot 6 c § LAS.
- På beloppen har J.C. yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från tidpunkten för delgivning av stämningsansökan den 26 mars 2014.

Motfordran

- J.C. har bestritt ROL Solutions motfordran (se nedan) och har inte vitsordat något belopp som skäligt.

ROL Solutions

- Bolaget har motsatt sig J.C:s yrkanden. 5 000 kr har vitsordats som skäligt allmänt skadestånd för brott mot 6 c § LAS. I övrigt har inga belopp vitsordats som skäliga. Det har dock vitsordats att månadslönen uppgick till 40 000 kr. Grunden för ränteberäkningen har vitsordats.

Motfordran

- Om tingsrätten anser att villkoren i det påstådda anställningsavtalet är gällande mellan parterna har ROL Solutions kvittningsvis yrkat att

J.C. ska betala 48 000 kr såsom avtalat vite samt ett *allmänt skadestånd* med 40 000 kr enligt 7 § lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter.

RÄTTEGÅNGSKOSTNADER

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

J.C. har yrkat att advokaten P.K., i egenskap av ombud, samt ROL Retail och ROL Solutions, oavsett utgången i T 812-14, solidariskt jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken ska ersätta J.C. hans rättegångskostnader, dvs. 151 425 kr.

ROL Retail och ROL Solutions har yrkat att J.C. och advokaten R.G.H., som ombud, oavsett utgången i T 812-14, solidariskt jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken ska ersätta bolagens rättegångskostnader.

ROL Solutions har yrkat att tingsrätten ska avvisa J.C:s yrkande om solidariskt förpliktande för P.K. och ROL Retail, att oavsett utgången i T 81214, ersätta J.C:s rättegångskostnader om 151 425 kr.

GRUNDER – UTVECKLANDE AV TALAN

I målet mot **ROL Retail** (T 2961-13)

J.C.

Anställningen – rätt part

I samband med att J.C. anställdes upprättades ett skriftligt anställningsavtal, som är dagtecknat den 1 september 2012. Det är inte upprättat för skens skull. Avtalet undertecknades av J.C. och av P.SI. för ROL Retail's räkning. Lönen utbetalades av ROL Retail under 2012. Det finns inte något anställningsavtal mellan J.C. och ROL Solutions. J.C. har inte heller fått någon information om att anställningen skulle ha övergått till ROL Solutions. J.C. har inte accepterat en anställning i ROL Solutions. Det är korrekt att J.C. har mottagit lön av ROL Solutions från och med januari 2013. J.C. har dock utgått från att det var ROL Retail som betalade ut lönen. J.C. har också haft samma anställningsnummer, 1213, under hela anställningstiden samt samma arbetsuppgifter och chefer.

Enligt avtalet gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader och han har rätt till lagenliga anställningsförmåner under uppsägningstiden. Efter uppsägningen har han endast fått en månadslön utbetald.

Uppsägningen

Uppsägningen på grund av arbetsbrist var skriftlig och undertecknad av ROL-koncernens personalchef. I samband med uppsägningen blev han omedelbart avstängd från sin arbetsplats. J.C. har inte fått någon motivering till den

omedelbara avstängningen, vare sig då eller senare. Någon vecka före uppsägningen, när han var på tjänsteresa i Norge, stängde bolaget av hans mejlkonto och intranät, utan orsak. Enligt J.C. är den påstådda arbetsbristen fingerad. I stället är det fråga om en uppsägning på grund av personliga skäl som har samband med att P.SI. och övriga i ledningsgruppen blev avskedade samt att J.C. och P.SI. känner varandra väl. Det saknades saklig grund för uppsägning.

Allmänt skadestånd

Eftersom det saknas saklig grund för uppsägning och är fråga om fingerad arbetsbrist har J.C. rätt till allmänt skadestånd. Det begärda beloppet är skäligt.

Ekonomiskt skadestånd

Enligt anställningsavtalet hade J.C. en uppsägningstid om sex månader. J.C. har efter uppsägningen endast fått en månadslön utbetald. J.C. fick nytt arbete först i slutet av augusti 2013. Han arbetar på en restaurang som han själv äger och tar ut en månadslön om 20 000 kr. För varje månad som J.C. inte har fått annat arbete som han skäligen kan acceptera har han enligt LAS rätt till skälig ersättning för den lön som han har gått miste om, dvs. mellanskillnaden mellan lönen från ROL Retail, 40 000 kr, och den nya lönen, 20 000 kr.

Enligt anställningsavtalet hade J.C. vidare rätt till en bilförmån om 3 033 kr per månad och rätt att behålla sina anställningsförmåner under sex månader. Eftersom han fick behålla bilförmånen under endast en månad återstår en rätt till bilförmån under fem månader.

J.C. har rätt till lagenliga anställningsförmåner under uppsägningstiden. Semesterlön ska därför utgå med 12 procent enligt semesterlagen.

Motfordran – företagshemlighet

J.C. har inte röjt någon konfidentiell företagshemlighet. Ingen skada har skett. Förekomsten av kunder kan idag omöjligen utgöra en konfidentiell företagshemlighet.

Om tingsrätten skulle finna att J.C. har röjt en konfidentiell företagshemlighet är bolaget ansvarigt för den uppkomna situationen. ROL Retail har som bevisning åberopat en falsk agenda från en konferens i Litauen som har maskerats för att göra den svårtillgänglig för läsaren. Någon har skrivit ROL RS Sweden efter J.C:s namn. För att motbevisa vad ROL Retail vill styrka med den falska agendan har J.C. varit tvungen att åberopa den korrekta agendan som bevisning. Detta hade inte behövt ske om inte ROL Retail åberopat en osann handling. I den korrekta handlingen står det ROL Sweden efter J.C:s namn.

J.C. har inte gjort sig skyldig till något brott enligt 7 § lagen om skydd för företagshemligheter. Synnerliga skäl att tillämpa bestämmelsen föreligger inte. Under alla förhållanden ska skadeståndet enligt 9 § samma lag sättas ned eller falla bort helt.

ROL Retail

Anställningen – rätt part

J.C. har sedan den 1 januari 2013 och fram till att anställningen upphörde varit anställd i ROL Solutions. Talan har således väckts mot fel part och ska därför avvisas eller ogillas. J.C. har varit medveten om att anställningen övergick till ROL Solutions den 1 januari 2013 och har inte framfört någon invändning mot det.

Under 2012 fattade K.H. beslut om att ROL skulle hitta nya kunder och att en försäljningschef skulle anställas. P.SA. anlätades för rekryteringen. Efter en inledande kontakt med P.SA. överlät K.H. rekryteringen till N.S. Det var dock K.H. som skulle fatta det slutliga beslutet om anställningen av försäljningschefen. P.SA. föreslog att P.SI. skulle anställas, vilket också skedde den 1 juli 2012. P.SI. anställdes i ROL Retail. Kort därefter föreslog P.SI. att J.C. skulle anställas. Frågan underställdes P.SA. som föreslog att J.C. skulle anställas som säljare, få en provanställning och inte ha någon personalledande funktion. J.C. och P.SI. kände varandra väl.

K.H. var inte informerad om anställningen av J.C. Det är oklart vilken dag J.C. anställdes. Det bestrids att anställningen började den dag som anställningsavtalet är undertecknat, den 1 september 2012, likaså att anställningsavtalet upprättades över huvud taget. Den 18 september 2012 anmälde P.SI. J.C. som användare av ROL-koncernens IT-system. En medarbetaranmälan lämnades till lönekontoret, löneansvarig L.S., i oktober 2012. Av den framgår att J.C:s anställning var en provanställning, under tiden från den 1 september 2012 till den 31 mars 2013. Anmälan utgjorde underlag för utbetalning av lön den 25 oktober 2012 för september och oktober månad. Den 5 mars 2013 skickade L.S. ett mejl till J.C. med rubriken ”ny frånvarorapport pga. Bolagsbytet”. I mejlet uppmanades J.C. att använda frånvarorapporten från ROL Solutions med anledning av bolagsbytet. Samma dag bekräftade J.C. uppmaningen och han har därefter ingett frånvarorapporter för ROL Solutions.

Vid ett tillfälle under hösten sammanträffade K.H. och J.C. i korridoren i företaget. Det framkom då att J.C. borde vara anställd av ROL Solutions. I december 2012 skedde en genomgång av personalen i ROL Retail och det bestämdes att en del av personalen skulle föras över till ROL Solutions eftersom deras arbete stämde bättre överens med den verksamhet som bedrevs av ROL Solutions. Någon i ledningsgruppen, N.S., P.SI. eller U.J., hade informerat J.C. om detta. Bolagsbytet ägde rum vid årsskiftet 2012/13. Alltsedan dess har J.C. fått sin lön utbetald av ROL Solutions. Det framgår av lönebeskedet och av att J.C. representerat ROL Solutions såväl internt som externt, bl.a. vid veckomöten i ROL Solutions. J.C. deltog även som representant för ROL Solutions vid en konferens i mars 2013.

J.C. har alltså varit medveten om att han från och med den 1 januari 2013 inte längre var anställd i ROL Retail och hade accepterat det. J.C. har även genom konkludent handlande accepterat bolagsbytet.

Inför uppsägningen hittade styrelsen i ROL Solutions det av J.C. återopade anställningsavtalet på P.SI:s arbetsrum. Man hittade även P.SI:s anställningsavtal. Ledningen i ROL Solutions kände inte till avtalen. J.C:s avtal skilde sig väsentligt från de anställningsavtal som brukar träffas i ROL-koncernen. J.C:s avtal var i allt väsentligt en kopia av P.SI:s anställningsavtal.

Det föreligger inte något brott mot 12 § LAS eller mot punkten 7 i det påstådda anställningsavtalet. Anställningsavtalet är undertecknat av P.SI. Denne var inte behörig att anställa personal. P.SI. var dessutom obehörig att anställa J.C. på grund av jäv med hänsyn till deras nära relation. Det återopade anställningsavtalet är alltså ogiltigt och J.C. har rätt till en månads uppsägningstid enligt 11 § LAS.

J.C. har alltså varit anställd av ROL Solutions sedan den 1 januari 2013 och därmed vid tidpunkten för uppsägningen den 27 maj 2013. J.C:s talan mot ROL Retail ska därför avvisas eller ogillas.

Uppsägningen

Under maj 2012 fick K.H. indikationer på att det inte stod rätt till i ROL-bolagen. K.H. fick vidare kännedom om att P.SI. redovisat representation på ett felaktigt sätt, att P.SI. överskridit sin behörighet samt att P.SI. och J.C. drev ett företag tillsammans. Det framkom även att det inte hade skett någon nyförsäljning till de svenska kunderna och att det var nödvändigt med kostnadsbesparingar. Den uppkomna situationen ledde till att hela ledningsgruppen avskedades. Efter det beslutades att avveckla initierade projekt i ROL Solutions och det uppstod arbetsbrist såväl i ROL Retail som i ROL Solutions. J.C:s anställning blev överflödigt. Sedan förhandlingar skett med facket fattades beslut om uppsägning av J.C. Vid MBL-förhandling med facket var parterna överens om att organisationsförändringar och kostnadsbesparingar skulle ske. Saklig grund, arbetsbrist, har alltså förelegat.

Om tingsrätten skulle finna att J.C. har varit anställd av ROL Retail så görs det gällande att uppsägningen av J.C. den 27 maj 2013 även avser det bolaget.

Allmänt skadestånd

Eftersom det finns saklig grund för uppsägning, arbetsbrist, har J.C. inte rätt till allmänt skadestånd.

Ekonomiskt skadestånd

Enligt 11 § LAS har J.C. rätt till en månads uppsägningstid. Eftersom J.C. har fått en månadslön har han inte rätt till ytterligare ersättning för utebliven lön.

Ekonomiskt skadestånd kan inte utgå för tiden efter det att anställningen under alla förhållanden skulle ha upphört. Om tingsrätten skulle finna att ROL Retail är bundet av anställningsavtalet så kan ekonomiskt skadestånd endast utgå för tiden fram till den 27 november 2013.

Uppsägningstiden för J.C. från den 27 maj till den 27 juni 2013. Eftersom anställningen upphörde en månad efter uppsägningen var J.C. inte berättigad till lön för hela juni månad utan endast fram till den 27 juni 2013. ROL Retail

har betalat ersättning fram till den 27 juni 2013. I juli månad 2013 har det betalats ut slutlön för upplupen semester med semesterersättning till J.C. fram till den 27 juni 2013.

J.C. har erhållit full lön för maj månad och lön för 27 dagar i juni månad, vilket innebär att ROL Retail fullgjort sin löneutbetalning under uppsägnings-tiden. Vad gäller semesterersättningen har J.C. erhållit upparbetad semester-ersättning för anställningstiden, också detta i enlighet med kollektivavtal.

Om tingsrätten skulle finna att J.C. inte erhållit lön och semesterersättning enligt kollektivavtalet för uppsägningsperioden har ROL Retail motsatt sig kravet på att utge allmänt skadestånd. ROL Retail har fått del av kravet i denna del först vid muntlig förberedelse. ROL Retail anser att denna fråga, som avser ett mycket begränsat belopp, enkelt hade kunnat lösas mellan parterna utanför domstol.

Mot bakgrund av ovan sagda saknas därför grund för yrkandet om allmänt skadestånd samt ekonomisk ersättning för utebliven semesterersättning och lön.

Om tingsrätten skulle finna att anställningsavtalet är gällande har J.C. haft möjlighet att erhålla annan godtagbar anställning, varför han inte har rätt till yrkat skadestånd.

Motfordran – företagshemlighet

ROL Retail har åberopat en agenda för säljkonferens i mars 2013 som skriftlig bevisning. ROL Retail har i målet upplyst om att handlingen är maskerad på grund av att den innehåller information om kunder. Uppgifterna är således affärshemligheter för ROL-koncernen. J.C. har som motbevisning åberopat ett utkast till nämnda agenda och lämnat in en version till tingsrätten som inte är maskerad. I det av J.C. påstådda anställningsavtalet finns en sekretessbestämmelse som innebär att J.C. inte får röja uppgift, såväl under som efter anställningen, rörande ROL-koncernens verksamhet. Det framgår också att om den anställde är osäker på om informationen är konfidentiell eller företagshemlighet ska rådgivning ske med närmast överordnad chef innan handlingen lämnas ut. Trots att ROL Retail i processen förmedlat att uppgifterna är sekretessbelagda, vilket också motpartsombudet bekräftat i yttrande i målet, har J.C. offentliggjort uppgifterna vilket således är ett uppenbart brott mot det av J.C. påstådda avtalet. Överträdelsen av sekretessförbudet är förenat med ett vite om tio procent av årslönen.

I målet mot **ROL Solutions** (T 812-14)

J.C.

J.C., som har gjort gällande att talan har väckts i rätt tid, har åberopat samma grunder för talan mot ROL Solutions som mot ROL Retail och tillagt följande.

Anställningen – rätt part

I kontakter under juni månad 2013 mellan advokaten P.K. och J.C:s dåvarande ombud J.G. nämnde P.K. inget om att J.C. skulle varit anställd av ROL Solutions Sweden AB. Först i svaromålet i målet mellan J.C. och ROL Retail framförde P.K. invändningen om att J.C. fr.o.m. den 1 januari 2013 skulle ha varit anställd i ROL Solutions Sweden AB. Detta besked var en fullständig nyhet för J.C.

J.C. har haft ett anställningsavtal med ROL Retail. Om tingsrätten skulle finna att anställningen har övergått till ROL Solutions gäller anställningsavtalet mellan J.C. och ROL Retail även mot ROL Solutions då något anställningsavtal inte existerar mellan J.C. och ROL Solutions. J.C. har aldrig accepterat att han skulle ha varit anställd av sistnämnda bolag. Ett anställningsavtal förutsätter att parter är överens, arbetsgivaren och arbetstagaren.

Är talan mot ROL Solutions preskriberad?

J.C. har motsatt sig att talan är preskriberad.

Syftet med preskriptionsregeln i 41 § LAS är att den förfördelade skall ha möjlighet att inom åtta månader väcka talan mot den som är skyldig till den skadegörande handlingen. För att preskriptionsparagrafen skall kunna tillämpas av J.C. måste man rimligen ha en möjlighet att kunna identifiera sin möjliga skadegörare. Det har J.C. inte kunnat göra i detta mål förrän i mitten av november 2013 när ROL Retail i svaromålet i mål T 2961-13 avslöjat att J.C., enligt bolaget, var anställd hos ROL Solutions. Preskriptionstiden har börjat löpa först när J.C. delgavs svaromålet. Den tidpunkten är avgörande för när preskriptionstiden börjat löpa. J.C:s stämningsansökan ingavs den 5 mars 2014. Mot denna bakgrund är talan inte preskriberad.

ROL Solutions

ROL Solutions har åberopat samma grunder för talan mot ROL Solutions som mot ROL Retail och tillagt följande.

Är talan mot ROL Solutions preskriberad?

Den som vill kräva skadestånd enligt bestämmelse i LAS ska enligt 41 § LAS underrätta motparten om detta inom fyra månader, eller väcka talan inom åtta månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs.

J.C. blev uppsagd den 27 maj 2013. I uppsägningshandlingen anges tydligt att den arbetsgivare som sa upp J.C. var ROL Solutions. I samma handling finns en överklagandehänvisning av vilken det framgår att om J.C. vill begära skadestånd av ROL Solutions ska han underrätta ROL Solutions om detta inom fyra månader från det att den påstådda handlingen samt väcka talan inom åtta månader. Om underrättelse inte lämnas eller talan inte väcks inom den angivna tiden är talan förlorad enligt 41 och 42 §§ LAS.

Den påstådda skadegörande handlingen företogs den 27 maj 2013. Krav har framställts först i stämningsansökan som inkom till tingsrätten den 7 mars

2014. J.C. har varken underrättat ROL Solution eller väckt talan vid tingsrätten inom den föreskrivna tiden. J.C. har inte heller gjort någon invändning mot själva uppsägningshandlingen varför tingsrätten har att utgå från denna. Talan har således väckts för sent och ska därför avvisas.

Enligt Arbetsdomstolens uttalande i mål AD 1974 nr 4 ska 41 § LAS tillämpas strikt och den lämnar inte utrymme för att tillerkänna någon annan omständighet preskriptionsavbrytande verkan än väckande av talan mot motparter. Talan ska väckas mot formellt sett rätt arbetsgivare inom föreskriven tid.

Den avgörande frågan avseende preskription är inte av vilket bolag J.C. anser sig ha varit anställd av utan om han och hans ombud bort inse att det har börjat löpa en talefrist den 27 maj 2013 mot ROL Solutions. Denna insikt har J.C. och även hans ombud haft. Ombudet har också anmärkt på ROL Solutions rättshandling att säga upp J.C. Någon begäran om klargörande av vilket bolag som rättshandlat mot J.C. begärde ombudet inte, utan meddelade muntligen att stämning skulle inges. Med anledning av att J.C:s ombud faktiskt uppfattat att ROL Solutions rättshandlat och att han angav inställning till uppsägningen såsom ogiltig måste denne haft insikt i talefristen mot ROL Solutions. ROL Retail ingav svaromål i T 2961-13 innan talefristen mot ROL Solutions löpte ut. J.C. har således trots ombudets fulla insikt i att ROL Solutions rättshandlat och avgett en tydlig viljeförklarting valt att inte väcka talan mot bolaget inom den i uppsägningsbeskedet angivna fristen för talans väckande.

Om tingsrätten skulle finna att anställningsavtalet mellan ROL Retail och J.C. gäller, då gäller det även i förhållande till ROL Solutions.

BEVISNING – UTREDNINGEN

Parterna har åberopat omfattande skriftlig bevisning.

Som muntlig bevisning har J.C. åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv samt vittnesförhör med P.S.A. (egen företagare som arbetar med chefsrekrytering), P.S.I. (dåvarande försäljningschef i ROL Retail), U.J. (ingick bl.a. i ledningsgruppen för ROL Retail) och N.S. (dåvarande VD i bl.a. ROL Retail).

ROL Retail och ROL Solutions har som muntlig bevisning åberopat förhör under sanningsförsäkran med K.H. (ägare av ROL-koncernen) samt vittnesförhör med C.G. (personalansvarig i ROL-koncernen), L.S. (löneansvarig i ROL-koncernen), M.S. och A.P. (båda fackliga företrädare i ROL-koncernen) samt N.S.

DOMSKÄL

Parterna är ense om att J.C. anställdes av ROL Retail. Enligt ROL Retail övergick emellertid anställningen vid årsskiftet 2012/13 till ROL Solutions,

medan J.C. menat att han var anställd av ROL Retail under hela anställningstiden fram till uppsägningen den 27 maj 2013.

Innan tingsrätten tar ställning till om det fanns saklig grund för uppsägningen samt vilka anställningsvillkor och vilket anställningsavtal som gällde mellan parterna behandlar tingsrätten frågan i vilket bolag som J.C. var anställd i vid tidpunkten för uppsägningen.

J.C. var anställd av ROL Retail vid tidpunkten för uppsägningen

Parterna är alltså ense om att J.C. anställdes av ROL Retail i september 2012. ROL Retail har bevisbördan för att anställningen har övergått till ROL Solutions vid årsskiftet 2012-13 och att J.C. var anställd av ROL Solutions vid tidpunkten för uppsägningen i maj 2013.

ROL Retail har pekat på en rad omständigheter som talar för att det förhåller sig som bolaget har påstått. Bland dessa omständigheter är att det i lönespecifikationerna för tiden från januari 2013 står ROL Solutions, att det i uppsägningshandlingen står ROL Solutions, att det i agendan från en säljkonferens i mars 2013 står ROL RS Sweden efter J.C:s namn samt att J.C., efter uppmaning, använde sig av ROL Solutions frånvarorapporter efter årsskiftet 2012-13. Detta är omständigheter som J.C. har vitsordat. J.C. har sagt att han inte har reflekterat över att ROL Solutions bolagsnamn har nämnts i flera sammanhang. För honom var det inte någon skillnad under anställningstiden. Han arbetade med samma arbetsuppgifter, hade samma arbetskamrater och chefer samt samma arbetsrum. J.C. hade ostridigt samma anställningsnummer under den tid som han var anställd. Enligt L.S. var det normalt att behålla sitt anställningsnummer även om man bytte bolag inom ROL-koncernen.

ROL Retail har vidare åberopat vad K.H., L.S., M.S. och C.G., alla inom ROL, har sagt, nämligen att de uppfattade att J.C. arbetade i ROL Solutions. Enligt C.G. hade personal-och löneavdelningen fått information om att J.C. arbetade på ROL Solutions och han utgick från att J.C. hade fått samma information. C.G. har sagt att det var N.S. som informerade honom om bolagsbytet. Vanligtvis tecknades inte något nytt anställningsavtal vid bolagsbyte enligt C.G.

Vad C.G. har sagt får inte stöd av N.S:s uppgifter. Enligt N.S. så minns han inte i vilket bolag som J.C. anställdes i och inte heller om han fattade beslut om att J.C. anställning skulle övergå från ett bolag till ett annat.

J.C:s påstående om att anställningen inte har övergått till ROL Solutions får alltså stöd av N.S:s uppgifter och även av vad P.SI. har sagt.

En fråga som parterna inte närmare har berört är skälet för att anställningen skulle övergå från ROL Retail till ROL Solutions. Sakframställningsvis har ROL Retail nämnt att K.H. sagt att J.C. borde vara anställd av ROL Solutions och att det vid en genomgång med personalen i december 2012 bestämdes att en del av personalen skulle föras över till ROL Solutions eftersom deras

arbete stämde bättre överens med den verksamhet som ROL Solutions bedrev än med den som bedrevs inom ROL Retail. Skälen för en övergång av anställningen från ROL Retail till ROL Solutions framstår enligt tingsrättens mening som vaga. Vidare saknas skriftlig dokumentation eller information från ROL Retail till J.C. om att anställningen skulle ha övergått från ett bolag till ett annat vid en viss tidpunkt.

Enligt tingsrätten är de uppgifter som ROL Retail har åberopat överlag allt för vaga för att ROL Retail ska anses ha styrkt sitt påstående om att J.C:s anställning har övergått till ROL Solutions. I vart fall har ROL Retail inte visat att J.C. varit medveten om att så skett och inte heller kunnat bli bunden av en övergång till följd av konkludent handlande. Tingsrätten utgår därför i sin fortsatta bedömning från att anställningen inte har övergått till ROL Solutions och att J.C. vid tidpunkten för uppsägningen var anställd av ROL Retail.

ROL Retail's invändning om att J.C. i mål T 2961-13 väckt talan mot fel part ska alltså inte bifallas. En direkt följd av tingsrättens ställningstagande i denna fråga är att J.C:s talan mot ROL Solutions ska ogillas mål T 812-14. Vid sådant förhållande finns det inte skäl att pröva invändningen om att talan är preskriberad och inte heller skäl att pröva övriga yrkanden i tvisten mellan J.C. och ROL Solutions. Tingsrätten återkommer nedan till frågan om rättegångskostnadernas fördelning.

Det fanns inte saklig grund för uppsägning

J.C. sades upp från sin anställning på grund av arbetsbrist enligt ROL Retail. Så är det också uttryckt i uppsägningshandlingen. J.C. har godtagit att han sades upp från sin anställning men han har gjort gällande att det inte fanns saklig grund för uppsägning. Enligt J.C. var det fråga om fingerad arbetsbrist och snarare en uppsägning på grund av personliga skäl.

Arbetsdomstolens har tagit ställning till bevisbördans placering och uttalat att en uppsägning bör anses grundad på personliga omständigheter i den mån arbetsgivaren inte har styrkt att uppsägningen berodde på arbetsbrist. Om arbetstagaren kan visa sannolika skäl för att det är fråga om en uppsägning på grund av personliga förhållanden har arbetsgivaren bevisbördan för att det är fråga om en sakligt grundad uppsägning.

J.C. har beskrivit att han direkt efter uppsägningen fick lämna sin arbetsplats utan att hämta sina tillhörigheter på sitt arbetsrum. Att J.C. blev arbetsbefriad med omedelbar verkan vinner stöd av vad K.H., M.S. och A.P. har berättat. Enligt dem var det inte ovanligt att säljare fick gå direkt. J.C. har även berättat att han någon vecka före uppsägningen stängdes av från mejl och intranät och att det inträffade i samband med att P.SI. och övriga i ledningsgruppen avskedades till följd av oegentligheter i P.SI:s, N.S:s och U.J:s reseräkningar. Att ledningsgruppen avskedades är ostridigt mellan parterna. Likaså att J.C. avstängdes från sin mejl och intranät på det sätt J.C. har berättat. Med hänsyn till de omständigheter som framkommit kring uppsägningen av J.C. finner tingsrätten att J.C. har gjort sannolikt att det var fråga om uppsägning på grund av personliga skäl.

Frågan är då om ROL Retail har styrkt att uppsägningen skedde på grund av arbetsbrist.

ROL Retails påstående om att bolaget hade dålig ekonomi och hade gjort stora förluster under det senaste året får stöd av vad C.G., M.S. och A.P. har berättat. De sistnämnda blev, med kort varsel, kallade till en förhandling den 23 maj 2013 angående organisationsförändring och därmed uppkommen arbetsbrist. Närvarande vid förhandlingen var även K.H. Av förhören med M.S. och A.P. framgår att uppgifterna kring bolagets ställning var mycket vaga och att de godtog K.H. påståenden om att situationen i bolaget var dålig och att det behövdes förändringar i försäljningsorganisationen. Någon närmare genomlysning av bolagets situation och av påstådd arbetsbrist har inte gjorts av ROL Retail. Mot den bakgrunden anser tingsrätten att ROL Retail inte styrkt påståendet om att uppsägning grundats på arbetsbrist. Det har alltså inte förelegat saklig grund för uppsägning.

J.C:s anställningsvillkor följer av det skriftliga anställningsavtalet

J.C. har hävdad att han har rätt såväl till allmänt som till ekonomiskt skadestånd med utgångspunkt från sina anställningsvillkor enligt ett skriftligt anställningsavtal. ROL Retail har hävdad att en eventuell rätt till ersättning ska utgå enligt LAS.

Vissa anställningsvillkor är parterna överens om, dels att J.C. anställdes av ROL Retail, dels att han skulle ha en lön om 40 000 kr och tjänstebil, samt dels att lönen skulle betalas från den 1 september 2012. Parterna är däremot oense om längden av uppsägningstiden. Enligt J.C. har han rätt till sex månaders uppsägningstid, medan ROL Retail hävdad att han endast har rätt till en månads uppsägningstid. ROL Retail har sagt att det var fråga om en provanställning om sex månader medan J.C. sagt att de inte diskuterade hur länge han skulle vara anställd, men att han antog att det var på lång sikt.

Enligt J.C. följde anställningsvillkoren av det skriftliga anställningsavtal som upprättades mellan honom och ROL Retail. ROL Retail å sin sida har hävdad att det inte fanns något skriftligt avtal, endast ett muntligt, och hävdad att det aktuella avtalet är en skenhandling.

En kopia av avtalet, undertecknat av J.C. och P.SI. samt daterat den 1 september 2013, har åberopats av J.C. Originalen har inte företetts i målet. J.C. har under sanningsförsäkran och P.SI. under vittnesed, uppgett att avtalet undertecknades vid tidpunkten för anställningens början, någon av de första dagarna i september 2012, på kontoret i Jönköping. Att det var P.SI. som ingick avtalet för bolaget räkning, efter beslut om anställningen av ledningsgruppen, synes vara förenligt med den då rådande beslutsordningen inom ROL Retail, även om det enligt K.H. skedde utan dennes medverkan.

ROL Retail har bevisbördan för att det skriftliga avtalet inte är giltigt.

ROL Retail har pekat på ett flertal omständigheter som gör att det enligt bolaget finns anledning att ifrågasätta avtalets uppkomst. Att avtalet innehåller P.SI:s namn på flera ställen samt är daterat med fel årtal, 2013 i stället för 2012, visar enligt bolaget att avtalet är en skenhandling. Även det förhållandet att avtalet avviker från andra anställningsavtal inom ROL och att P.SI. inte kunde visa ett anställningsavtal gällande J.C. vid en förfrågan i augusti 2013 utan hänvisade till att J.C. hade fått båda kopiorna, tyder enligt bolaget på detta.

En annan omständighet som ROL Retail har påtalat är vad som inträffade när C.G. efterforskade anställningsavtalet mellan ROL Retail och J.C. C.G. har uppgett följande. Den 13 maj 2013 frågade han P.SI. om det fanns ett anställningsavtal för J.C. Han fick då avtalet via mejl, en wordfil. När han öppnade den såg han att det var en hel del felaktigheter i avtalet och att det inte var undertecknat. När han frågade P.SI. om avtalet fanns i original fick han till svar att J.C. troligen hade de båda undertecknade exemplaren av avtalet. Han mailade J.C. och fick aldrig svar på detta. När han öppnade word-filen såg han att P.SI. hade redigerat dokumentet i två minuter innan det skickades. ROL Retail anser att detta agerande tyder på att avtalet har upprättats i efterhand och att det är en skenhandling.

Skälet till att året är felaktigt angivet, år 2013 istället för 2012, har P.SI. förklarat med att han använde sitt eget anställningsavtal som mall och att han skrev avtalet snabbt. Även en del annat, såsom att det inte står någonting om provanställning i anställningsavtalet, har P.SI. förklarat med slarv. P.SI. har inte kunnat förklara varför J.C. fick de underskrivna avtalen med sig och att det inte lämnades något exemplar till personal-och löneavdelningen. I efterhand har P.SI. gett uttryck för att det är ett märkligt förfarande, men förklarat att det var en väldigt hektisk period i företaget vid den aktuella tiden. Den förklaring som P.SI. lämnat till att han inte nämnde för K.H. att ROL Retail hade anställt J.C. var att N.S. var hans chef och att denne rapporterade till K.H. Anledningen till att P.SI. skickade avtalet i en wordfil till C.G. var att han tänkte att C.G. ville se hur avtalet såg ut.

Tingsrätten delar ROL Retail's uppfattning om att det finns omständigheter kring anställningsavtalet som gör att det finns anledning att ifrågasätta avtalets äkthet. Mot detta talar å andra sidan att parterna är överens om att flera avtalsvillkor överensstämmer med vad som framgår av det skriftliga avtalet, såsom lönens storlek, tjänstebilen och att lön skulle utgå från den 1 september 2012. Med hänsyn till de förklaringar som P.SI. har lämnat är omständigheterna dock inte sådana att ROL Retail har styrkt att avtalet är en skenhandling.

Om tingsrätten skulle finna att avtalet är gällande har ROL Retail hävdat att avtalet inte är giltigt eftersom P.SI. inte har varit behörig att ingå avtalet. Dels på den grunden att P.SI. inte varit behörig att upprätta anställnings-avtal, dels på grund av den nära relation som fanns mellan P.SI. och J.C. Det fanns alltså ett jävsförhållande som medför att avtalet är ogiltigt.

J.C. har vidgått att han och P.SI. känner varandra väl, bl.a. till följd av att de drivit en restaurang tillsammans. J.C:s uppgifter har bekräftats av P.SI.

Av bl.a. N.S:s uppgifter framgår att P.SI. var behörig att skriva anställningsavtal och att anställningen genomfördes efter beslut av ledningsgruppen. Tingsrätten anser därför inte att ROL Retail bevisat att P.SI. inte varit behörig att ingå anställningsavtal. Vad som framkommit om J.C:s och P.SI:s vänskap kan inte medföra att det föreligger en jävssituation som kan leda till ogiltighet av anställningsavtalet.

Anställningsavtalet ska alltså anses gällande och J.C. har rätt till de förmåner som följer av anställningsavtalet.

J.C. har rätt till ekonomiskt skadestånd

Enligt anställningsavtalet hade J.C. rätt till sex månaders uppsägningstid. Eftersom J.C. fått lön för en månad har han rätt till lön för tiden från den 1 juli till den 27 november 2013. Enligt 13 § LAS har ROL Retail rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Av rättspraxis följer att det är arbetsgivaren som ska kunna bevisa att det under uppsägningstiden har funnits gott om lämpligt arbete som arbetstagaren kunde ha åtagit sig.

ROL Retail har bestritt att utge yrkad ersättning men bolaget har inte åberopat någon bevisning som stöd för yrkandet om att J.C. inte är berättigad till yrkad ersättning. Tingsrätten anser därför att begärd ersättning ska utgå till J.C. under uppsägningstiden, dvs. fram till den 27 november 2013. För tiden därefter kan ersättning inte utgå. För månaderna juli och augusti ska utgå en månadslön om 40 000 kr per månad, för månaderna september och oktober en månadslön om 20 000 kr samt för november månad 18 000 kr. Sammantaget ska J.C. erhålla ekonomiskt skadestånd om 138 000 kr avseende utebliven lön.

När det gäller ekonomiskt skadestånd för utebliven bilförmån är parterna ense om beloppets storlek, 3 033 kr under fem månader, eller sammanlagt 15 165 kr. På beloppen ska utgå ränta från den 25 februari 2014.

J.C. har rätt till allmänt skadestånd

Eftersom J.C. har sagts upp utan att det funnits saklig grund för uppsägningen har J.C. rätt till allmänt skadestånd för brott mot 7 § LAS. När det gäller skadeståndets storlek beaktar tingsrätten att uppsägningen av J.C. i flera avseenden kan jämföras med förfaranden vid avskedande. Anledningen till detta är dels det sätt på vilket uppsägningen ägde rum, dels att det skedde i nära anslutning till avskedandet av ledningsgruppen. J.C. blev omedelbart arbetsbefriad och fick lämna sin arbetsplats utan att hämta sina tillhörigheter. Han fick också omedelbart lämna ifrån sig passerkort och mobiltelefon. J.C:s mejl och intranät stängdes också av i direkt anslutning till uppsägningen.

Dessa omständigheter talar för ett relativt högt skadestånd. Tingsrätten beaktar också att J.C. endast varit anställd av ROL Retail under nio månader vid tidpunkten för uppsägningen. Vid en sammanvägning av dess omständigheter anser tingsrätten att det är skäligt att bestämma det allmänna skadeståndet till 80 000 kr.

J.C. har inte röjt företagshemlighet eller gjort sig skyldig för brott mot punkten 8 i anställningsavtalet

ROL Retail har gjort gällande att bolaget är berättigat till avtalat vite om 48 000 kr eftersom J.C. har brutit mot punkten 8 i anställningsavtalet. ROL Retail har också hävdat att bolaget är berättigat till ett allmänt skadestånd om 40 000 kr med anledning av att J.C. har brutit mot 7 § lagen om skydd för företagshemligheter. Grunden för yrkandena är att J.C. inom ramen för processen i aktuella mål har röjt namn på ROL Retail's kunder och att J.C. därmed gjort sig skyldig till brott mot ovan nämnda bestämmelser.

Parterna är ense om att J.C. har namngett vissa kunder till ROL Retail i skriftlig bevisning som åberopats av J.C. Aktuell bevisning, som avser en agenda inför en säljkonferens i mars 2013, innehåller några kunders namn, och har initialt åberopats av ROL Retail. I den av ROL Retail ingivna handlingen hade kundernas namn täckts över. För att motbevisa vad ROL Retail ville styrka med sin bevisning åberopade J.C. samma handling utan att täcka över några uppgifter. Enligt tingsrättens bedömning kan J.C. inte genom sitt handlande ha gjort sig skyldig till de brott som ROL Retail har påstått. ROL Retail yrkande om ersättning för vite och allmänt skadestånd ska därför lämnas utan bifall.

RÄTTEGÅNGSKOSTNADER

Kostnaderna i målet J.C. – ROL Retail

J.C. har i allt väsentligt fått bifall till sin talan i målet mot ROL Retail. Utgångspunkten är därmed att ROL Retail ska ersätta J.C:s rättegångskostnader.

ROL Retail har inte vitsordat skäligheten av yrkade kostnader och har framställt yrkanden om annan fördelning av kostnaderna. Även J.C. har framställt yrkanden om annan fördelning av kostnaderna.

J.C. och R.G.H. ska inte åläggas att betala ROL Retail's rättegångskostnader

ROL Retail har yrkat att J.C. och R.G.H. oavsett utgången i målet solidariskt jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken ska ersätta ROL Retail rättegångskostnader.

- med 14 000 kr avseende ersättning för opåkallat yrkande om ersättning för utebliven semesterersättning vilken frånfallits först vid huvudförhandlingen trots upprepade påpekanden,

- med 18 000 kr avseende ersättning för opåkallat yrkande om ersättning för brott mot turordningen. Yrkandet har frånfallits först vid huvudförhandlingen trots att eventuella turordningsfrågor har kunnat klarläggas innan talan väcktes samt att turordningslistan har varit klarlagd i sex månader, och
- med 24 000 kr avseende ersättning för talan avseende att uppsägningen inte har skett på saklig grund. Arbetsbristen är fastställd och överenskommen i enlighet med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Dessa förhållanden hade kunnat klarläggas innan talan väcktes.

J.C. har bestritt ROL Retail's krav och som grund för bestridandet anfört följande.

- Kostnadskravet om 14 000 kr är inte seriöst. Återkallandet avser 600 kr.
- Upprättandet av turordningslistan skedde enligt ROL Retail vid MBL-förhandling den 25 maj 2013. Denna lista ingavs inte till rätten förrän den 11 mars 2014. J.C. fick alltså ta del av den cirka tio månader efter det att den upprättats. Därefter har J.C. efterforskat huruvida den var korrekt. ROL Retail kan inte haft den angivna kostnaden, 18 000 kr, på grund av detta.
- Samma ståndpunkt, som ovan, gäller ROL Retail's krav om 24 000 kr.

Enligt tingsrätten har ROL Retail inte förmått visa att J.C:s eller R.G.H:s agerande varit sådant att det finns grund för yrkandet att J.C. och R.G.H. oavsett utgången i målet solidariskt jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken ska ersätta ROL Retail's rättegångskostnader. Yrkandet ska därför lämnas utan bifall.

ROL Retail ska ersätta J.C:s rättegångskostnader

J.C. ska som vinnande part få ersättning för sina rättegångskostnader. Vid prövning av skäligheten av det belopp som J.C. har yrkat ersättning för gör tingsrätten följande bedömning.

J.C. har ändrat sina yrkanden i tingsrätten och bl.a. återkallat yrkanden som avsett ekonomiskt skadestånd gällande semesterersättning och brott mot turordningsreglerna. Enligt tingsrätten är J.C. inte berättigad att få full ersättning för rättegångskostnader i de delar det utförts arbete i dessa delar. Av yrkat belopp 212 840 kr anser tingsrätten att J.C. är berättigad till ersättning med 197 840 kr och en sammanlagd ersättning om 265 700 kr. Detta belopp ska ROL Retail ersätta J.C. för.

Det finns inte skäl att ålägga P.K. och ROL Retail solidarisk betalningsskyldighet jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken

J.C. har yrkat att P.K. och ROL Retail solidariskt, oavsett utgången i målet mellan J.C. och ROL Solutions, jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken, ska ersätta J.C:s rättegångskostnader.

Som grund för yrkandet har J.C. åberopat att P.K. och ROL-koncernen har vilselett J.C. och därför är ansvariga för att J.C. först riktade sin talan mot ROL Retail. Om J.C. hade informerat honom om att det var ROL Solutions som var hans arbetsgivare så hade han inte behövt rikta sin talan mot ROL Retail.

Tingsrätten anser inte att J.C:s eller R.G.H:s agerande varit sådant att det finns grund för yrkandet att J.C. och R.G.H. oavsett utgången i målet solidariskt jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken ska ersätta ROL Retail's rättegångskostnader. Yrkandet ska därför lämnas utan bifall.

Kostnaderna i målet J.C. – ROL Solutions

Utgången i målet mellan J.C. och ROL Solutions blir en konsekvens av utgången i målet mellan J.C. och ROL Retail. Utgångspunkten är därmed att ROL Retail ska ersätta J.C:s rättegångskostnader.

ROL Solutions har inte vitsordat skäligheten av yrkade kostnader och har framställt yrkanden om annan fördelning av kostnaderna.

J.C. och R.G.H. ska inte åläggas att betala ROL Solutions rättegångskostnader

ROL Solutions har yrkat att J.C. och R.G.H. oavsett utgången i målet solidariskt jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken ska ersätta ROL Solutions rättegångskostnader

- med 28 000 kr avseende ersättning för opåkallat yrkande om ersättning för utebliven semesterersättning vilken frånfallits först vid huvudförhandlingen trots upprepade påpekanden,
- med 12 000 kr avseende ersättning för opåkallat yrkande om ersättning för brott mot turordningen. Yrkandet har frånfallits först vid huvudförhandlingen trots att eventuella turordningsfrågor har kunnat klarläggas innan talan väcktes samt att turordningslistan har varit klarlagd i sex månader, och
- med 12 000 kr avseende ersättning för talan avseende att uppsägningen inte har skett på saklig grund. Arbetsbristen är fastställd och överenskommen i enlighet med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Dessa förhållanden hade kunnat klarläggas innan talan väcktes.

J.C. har bestritt yrkandet.

Enligt tingsrätten har ROL Solutions inte förmått visa att J.C:s eller R.G.H:s agerande varit sådant att det finns grund för yrkandet att J.C. och R.G.H. oavsett utgången i målet solidariskt jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken ska ersätta ROL Solutions rättegångskostnader. Yrkandet ska därför lämnas utan bifall.

ROL Solutions ska ersätta J.C:s rättegångskostnader

ROL Retail och ROL Solutions ingår i samma koncern, hade i stort samma ledningsgrupp och ägare samt har i processen företrätts av samma ställföreträdare. Mot den bakgrunden kan J.C. inte anses vara förlorande part i målet mot ROL Solutions eftersom talan väckts mot ROL Solutions med anledning av den invändning som ROL Retail gjort.

ROL Solutions ska ersätta J.C. för rättegångskostnader i målet.

Vad J.C. har yrkat är skäligt med undantag för den del som avser nedlagt arbete i de delar som sedermera återkallats av J.C. Ett skäligt belopp om 15 000 kr ska J.C. inte erhålla ersättning för. Sammantaget ska ROL Solutions ersätta J.C. för rättegångskostnader med 132 675 kr.

J.C:s yrkande om att P.K. och ROL Solutions solidariskt ska utge ersättning för J.C:s rättegångskostnader ska avvisas

J.C. har yrkat att P.K. och ROL Solutions, oavsett utgången i målet mellan J.C. och ROL Solutions, jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken, ska ersätta J.C:s rättegångskostnader.

Som grund för yrkandet har J.C. åberopat att P.K. och ROL-koncernen har vilselett J.C. och därför är ansvariga för att J.C. först riktade sin talan mot ROL Retail. Om J.C. hade informerat honom om att det var ROL Solutions som var hans arbetsgivare så hade han inte behövt rikta sin talan mot ROL Retail.

P.K. och ROL Retail har bestritt yrkandena och yrkat att de ska avvisas. Som grund för avvisningsyrkandet har de gjort gällande att yrkandet inte framställdes vid huvudförhandlingen och att det är för sent att framställa dem därefter. J.C. har motsatt sig avvisningsyrkandet.

J.C. har framställt yrkandet först efter det att huvudförhandlingen avslutades. Yrkandena ska därför avvisas.

DOMSLUT

1. Tingsrätten förpliktar ROL Retail AB att till J.C. utge allmänt skadestånd med 80 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 oktober 2013 till dess betalning sker.
2. Tingsrätten förpliktar ROL Retail AB att till J.C. utge ekonomiskt skadestånd med 15 165 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2014 till dess betalning sker.
3. Tingsrätten förpliktar ROL Retail AB att till J.C. utge ekonomiskt skadestånd om 138 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2014 till dess betalning sker.

4. ROL Retail AB:s yrkande om vite och allmänt skadestånd mot J.C. lämnas utan bifall.

5. J.C:s talan mot ROL Retail Solutions Sweden AB lämnas utan bifall.

6. Tingsrätten ogillar ROL Retail AB:s och ROL Retail Solutions Sweden AB:s yrkanden om att J.C. och R.G.H., oavsett utgången i målet, solidariskt jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken ska ersätta bolagens rättegångskostnader.

7. Tingsrätten ogillar J.C:s yrkande om att P.K. och ROL Retail AB solidariskt, oavsett utgången i mål T 812-14, jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken, ska ersätta J.C. för hans rättegångskostnader.

8. ROL Retail AB ska ersätta J.C. för rättegångskostnader med 265 700 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 10 oktober 2014 till dess betalning sker. Av beloppet avser 247 300 kr ombudsarvode.

9. Tingsrätten avvisar J.C:s yrkande om att P.K. och ROL Retail Solutions Sweden AB solidariskt, oavsett utgången i mål T 812-14, jämlikt 18 kap 6 och 7 §§ rättegångsbalken, ska ersätta J.C. för hans rättegångskostnader.

10. ROL Retail Solutions Sweden AB ska ersätta J.C. för rättegångskostnader med 132 675 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 10 oktober 2014 till dess betalning sker. Av beloppet avser 114 275 kr ombudsarvode.