

Huvudsakligen fråga om arbetsgivaren haft saklig grund att säga upp en distansarbetande säljare. Enligt arbetsgivaren har arbetstagaren inte följt arbetsgivarens policy om sjukanmälan, brustit i sin rapporteringsskyldighet, brustit i sina arbetsprestationer och arbetsvägrat. Vidare fråga om rätt till lön enligt 34 § anställningsskyddslagen och om ett på visst sätt formulerat yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen varit en tillåten talan, om det funnits något fastställelseintresse.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2017-01-18
Stockholm

Dom nr 3/17
Mål nr B 57/16

KLAGANDE

Uvex Safety Scandinavia AB, 556643-2562, Pumpvägen 4, 243 93 Höör
Ombud: advokaten Björn Kurz, Kurz & Co Advokatbyrå AB, Box 7730,
103 95 Stockholm

MOTPART

P.A. i Borås
Ombud: advokaten Albert Malmberg, Arenastadens Advokatfirma,
Dalvägen 8, 169 56 Solna

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Borås tingsrätts dom den 15 april 2016 i mål nr T 345-14

Tingsrättens dom, se bilaga.

Uvex Safety Scandinavia AB (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla P.A:s talan samt befria bolaget från att ersätta P.A:s rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta honom att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska sätta ned det allmänna skadeståndet för brott mot 7 § anställningsskyddslagen till skäliga 40 000 kr och det allmänna skadeståndet avseende brott mot 8 och 10 §§ anställningsskyddslagen till skäliga 5 000 kr samt ogilla yrkandena om ekonomiskt skadestånd och förordna att vardera part ska stå sina rättegångskostnader vid tingsrätten.

P.A. har motsatt sig att tingsrättens dom ändras.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Bolaget har alltså överklagat tingsrättens dom i de delar som avser P.A. och Arbetsdomstolen har i dessa delar beviljat prövningstillstånd. Tingsrättens domslut såvitt avser Säljarnas Riksförbunds (förbundet) talan, punkterna 3 och 6 b, är inte överklagat och är således inte föremål för domstolens prövning.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen vid tingsrätten spelats upp. Parterna har åberopat 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 med de förtydliganden som framgår av domskälen.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

P.A. anställdes hos bolaget som Sales Manager Sweden från och med den 1 augusti 2012. Han sades upp drygt ett år senare, den 20 november 2013, av personliga skäl. Uppsägningen skedde per mejl och med tre månaders uppsägningstid. Uppsägningen kompletterades, den 9 december 2013, med en uppsägningshandling innehållande en s.k. fullföljdshänvisning enligt 8 § andra stycket anställningsskyddslagen. Förbundet påkallade tvisteförhandlingar och frånträdde förhandlingarna den 18 januari 2014. P.A. väckte talan mot bolaget senare i januari 2014 och yrkade bl.a. att tingsrätten skulle ogiltigförklara uppsägningen av honom och att löpande lön skulle betalas till honom. Han fick en ny anställning den 24 november samma år. Han ändrade därefter sitt yrkande om ogiltigförklaring till att avse tiden till och med den 23 november 2014.

Den huvudsakliga tvistefrågan avser om uppsägningen av P.A. var sakligt grundad och om han med anledning av uppsägningen och tvisten om ogiltigförklaring har rätt till lön samt ekonomiskt och allmänt skadestånd. Därutöver är tvistigt om en uppsägning kan förklaras ogiltig för en viss tidsbestämd period och, om det är möjligt att föra en sådan ogiltighetstalan, om den är preskriberad enligt 40 § anställningsskyddslagen. Mellan parterna är också tvistigt om allmänt skadestånd ska betalas med anledning av vissa formaliafel och i så fall med vilket belopp.

P.A:s fastställelseyrkande och löneyrkande

P.A. har vid tingsrätten yrkat att tingsrätten ska förklara uppsägningen av honom ogiltig *och* att anställningen ska bestå fram till och med den 23 november 2014. Nämda yrkande har bifallits av tingsrätten.

P.A. har anfört att han inte gör anspråk på att återgå i anställning hos bolaget, men att han har ett krav på lön enligt 34 § anställningsskyddslagen under den tid anställningen bestått under tvisten, dvs. till den 24 november 2014 då han fick en ny anställning.

Av 34 § andra stycket anställningsskyddslagen följer att om tvist uppkommer om en uppsägningens giltighet, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Under sådan anställningsperiod har arbetstagaren rätt till lön enligt 12–14 §§ anställningsskyddslagen

så länge anställningen består, under förutsättning att arbetstagaren står till förfogande för arbete. Regeln blir tillämplig när en arbetstagare enligt 40 § anställningsskyddslagen har underrättat arbetsgivaren om att han eller hon inte godtar uppsägningen utan avser att väcka talan om uppsägningens giltighet. Den gäller även om arbetsgivaren skulle invända att underrättelse inte har skett i tid eller göra någon annan preskriptionsinvändning (se AD 1988 nr 120, jfr AD 2000 nr 90). Verkningarna av 34 § andra stycket anställningsskyddslagen upphör, om parterna sedermera träffar en uppgörelse om att anställningen ska upphöra (se prop. 1973:129 s. 277) eller om en väckt talan om ogiltigförklaring återkallas. Anställningen anses då som regel upphöra vid tidpunkten för återkallelsen, om uppsägningstiden då har löpt ut.

Bolaget har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma om P.A. kan föra en ogiltighetstalan för en begränsad tid. Enligt bolaget borde P.A. ha vidhållit sin ogiltighetstalan eller ha återkallat den och i stället yrkat ekonomiskt skadestånd för tiden efter uppsägningstidens utgång. Bolaget har dock vitsordat att P.A. i och för sig – enligt 34 § anställningsskyddslagen – har haft rätt till lön fram till och med den 23 november 2014, dvs. oavsett om det fanns saklig grund för uppsägningen eller inte.

P.A:s fastställelseyrkande, så som det är formulerat, får anses innebära att domstolen ska förklara att uppsägningen varit ogiltig under viss tid. Konsekvensen av en dom, varigenom en uppsägning förklaras ogiltig, är att anställningen inte har upphört till följd av uppsägningen. Anställningen anses då ha fortgått som om uppsägningen aldrig hade ägt rum. Enligt Arbetsdomstolens mening kan rättshandlingen – uppsägningen av P.A. – därmed inte förklaras ogiltig för en begränsad tid. Yrkandet kan dock också förstås så att det som P.A. önskar få fastställt är att anställningen, trots uppsägningen, bestått fram till den 24 november 2014. En bifallande dom i den delen av fastställelseyrkandet kan berättiga honom till lön från uppsägningstidens utgång fram till dess att han fick en ny anställning. Frågan om lön för denna period synes dock – så som bolaget preciserat sin inställning – inte vara tvistig i målet.

Av 13 kap. 2 § rättegångsbalken följer att en fastställsetalan – om ett visst rättsförhållande består eller inte – får tas upp till prövning om ovisshet råder om rättsförhållandet och denna länder käranden till förfång. Det ska med andra ord finnas ett fastställelseintresse. Motsvarande regel finns i 4 kap. 6 § arbetstvistlagen, i de fallen talan väcks i Arbetsdomstolen som första instans. Arbetsdomstolen har uttalat att det är förhållandena vid talans väckande som normalt blir avgörande för bedömningen av om en fastställsetalan ska tillåtas, men det finns vissa möjligheter att beakta även senare framkomna omständigheter.

P.A. har – med anledning av det i stämningsansökan framställda yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägningen – haft rätt till lön enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen efter att uppsägningstiden gått ut den

19 februari 2014, oavsett om det fanns saklig grund för uppsägningen eller inte. Regeln, om rätt till lön, har varit tillämplig trots att bolaget gjort en preskriptionsinvändning och den rätten har, enligt Arbetsdomstolens mening, gällt till dess att P.A. justerade sitt ogiltighetsyrkande till att avse tiden till den 24 november 2014. Justeringen har varit att jämställa med ett återkallande eller frånfallande av yrkandet om ogiltigförklaring. Till följd av detta och bolagets inställning ska P.A:s yrkande om lön för perioden den 20 februari–23 november 2014 bifallas. Bolaget har inte gjort gällande att P.A. under denna tid inte skulle ha stått till förfogande för arbete. Tingsrättens domslut, punkten 2 c, ska alltså stå fast.

Vid detta ställningstagande i frågan om rätt till lön finner Arbetsdomstolen att det inte finns något intresse för P.A. att få sitt fastställelseyrkande prövat. Ogiltighetstalan ska därför avvisas. Tingsrättens domslut, punkten 1, ska ändras i enlighet härmed.

Vid denna bedömning behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till om P.A:s ogiltighetstalan är preskriberad.

Kort om händelseförloppet

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen.

P.A. anställdes, från och ned den 1 augusti 2012, som Sales Manager Sweden för den norra och östra regionen i Sverige. Han arbetade som resande säljare och hade sitt kontor i hemmet. P.A. skulle rapportera till T.B., som var hans närmaste chef.

I november 2012 framförde bolaget genom T.B., via mejl, kritik mot P.A. Bolaget hade synpunkter på hans försäljningsinsatser och bristfälliga kommunikation med T.B. samt påpekade att P.A. hade missat tre tidsfrister inom loppet av två och en halv vecka.

Måndagen den 8 april 2013 påpekade T.B. i ett mejl till bl.a. P.A. att denne inte hade skickat in någon veckorapport för vecka 14 (1–7 april) och att rapporter skulle skickas på fredagar eller den första efterföljande kontorsdagen.

P.A. var sjukskriven den 13–26 maj 2013 och den 4–29 juni 2013. Av läkarintyg framgår att han hade bihåleinflammation och återkommande yrsel, trötthet och huvudvärk samt högt blodtryck.

Den 18 juni 2013 tilldelades P.A. en skriftlig varning. Av varningen framgår att bolaget ansåg att han inte hade iakttagit bolagets policy om sjukanmälan. I varningen påmindes P.A. även om skyldigheten att skicka veckorapporter till sin chef varje fredag, eller senast följande arbetsdag, samt att rapporterna skulle innehålla detaljer om samtliga besök under respektive vecka.

P.A. hade semester i juli 2013.

Den 7 augusti 2013 hölls ett möte mellan P.A. och bl.a. T.B. I minnesanteckningar från mötet anges att bolaget framförde kritik mot P.A:s försäljningsaktiviteter och att han påmindes om vikten av att hålla tidsfrister för bl.a. rapportering. I ett mejl till P.A. den 19 augusti 2013 framförde T.B. synpunkter på den – enligt honom – ofullständiga kundlista som P.A. hade skickat. Vidare ansåg T.B. att P.A. bokat in ett blygsamt antal besök.

Den 20 augusti 2013 skickade T.B. ett mejl till medlemmarna i sitt team var P.A. och de andra teammedlemmarna påmindes om att de behövde fokusera mer på slutanvändarna och att målet fortfarande var tre till fyra besök om dagen.

Den 28 augusti 2013 tilldelades P.A. en andra skriftlig varning. I den angavs att han inte hållit två tidsfrister den 23 augusti 2013.

Den 16 september 2013 hölls ett möte mellan P.A., dennes fackliga ombud och bolaget om bl.a. de två varningarna.

Den 20 september 2013 varslade bolaget P.A:s fackförbund om uppsägning av P.A. Enligt bolaget hade P.A., trots uppmaningar, inte rapporterat den senaste fredagen.

Den 30 september 2013 tilldelades P.A. en tredje skriftlig varning med anledning av, enligt bolaget, bristfälliga arbetsprestationer.

Fredagen den 11 oktober 2013 hölls ett nytt möte mellan P.A., dennes fackliga ombud och bolaget. Mötet var påkallat eftersom det, enligt bolaget, förelåg ett tydligt mönster och en fortsatt ovilja från P.A:s sida att komma tillrätta med såväl prestationer som den löpande rapporteringen. I ett mejl till P.A. samma dag, den 11 oktober, konstaterade T.B. att P.A. – enligt rapporten från fredagen innan – inte hade några inbokade besök alls den innevarande veckan, vilket bolaget ansåg oacceptabelt. T.B. undrade vad P.A. hade gjort under veckan. Tisdagen den 15 oktober svarade P.A. att han inte hade bokat in några besök den aktuella veckan.

P.A. var sjukskriven den 14 oktober–1 december 2013 på grund av ryggbesvär och misstänkt diskbråck.

Den 21 oktober 2013 tilldelades P.A. en fjärde skriftlig varning. I varningen angavs att T.B. vid upprepade tillfällen efterfrågat P.A:s veckorapport för vecka 41 (7–13 oktober) och att P.A. den 15 oktober 2013 svarat att han, med tanke på omständigheterna, inte hade bokat några besök.

P.A. sades därefter, den 20 november 2013, upp från anställningen.

Har P.A. misskött sin anställning?

Bolaget har gjort gällande att det fanns saklig grund för uppsägning och anfört att P.A. misskött sin anställning. Enligt bolaget har P.A. sjukanmält sig för sent, vid upprepade tillfällen brustit i sin rapporteringsskyldighet,

inte levererat tillräckliga försäljningsinsatser och gjort sig skyldig till arbetsvägran.

P.A. har vidgått att han vid ett tillfälle sjukanmält sig för sent och att det förekommit att han missat tidsfristerna för rapportering. Han har dock invänt att förseningarna av olika anledningar varit ursäktliga. I övrigt har han tillbakavisat bolagets påståenden om misskötsamhet. Han har sammanfattningsvis anfört att bolaget haft för stora förväntningar på försäljningsresultatet, att distriktet varit för stort, att arbetsbelastningen varit för hög och att han fått bristfälligt stöd samt att han varit återkommande sjuk, att han sagts upp trots att han var sjukskriven och att bolaget inte uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar.

Dröjsmål med sjukanmälan och sjukintyg

Bolaget har gjort gällande att P.A. inte följt bolagets policy för sjukfrånvaro. Enligt bolaget har P.A. dels sjukanmält sig först kl. 13.42 den 4 juni 2013, dels dröjt till den 24 maj 2013 med att skicka in sjukintyg för perioderna den 13–17 maj och den 18–26 maj 2013. Bolaget har angett att sjukanmälan rätteligen skulle ha skett senast kl. 8.00 och att sjukintyg rätteligen skulle ha skickats in efter max sju dagars frånvaro.

P.A. har vidgått att han sjukanmält sig för sent den 4 juni 2013. Enligt honom rörde det sig dock om en försening om någon enstaka timme som berodde på att han avvaktade en läkartid. I fråga om sjukintygen har P.A. inte ifrågasatt de datum som bolaget gjort gällande, men invänt att han varit ursäktad eftersom han tog del av bolagets policy för sjukfrånvaro först den 27 maj 2013.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Parterna har olika uppfattningar om vid vilken tidpunkt P.A. sjukanmälde sig den 4 juni 2013. Av utredningen går inte att dra slutsatsen att sjukanmälan skedde först kl. 13.42. Arbetsdomstolen – som med hänsyn till bevisningen har att utgå från den uppgift som P.A. lämnat – instämmer i tingsrättens bedömning att förseningen inte kan bedömas som annat än helt ringa.

När det gäller de påstått för sent inlämnade sjukintygen gör Arbetsdomstolen också samma bedömning som tingsrätten. Med hänsyn till att P.A. bekräftade mottagandet av bolagets policy för sjukfrånvaro först den 27 maj 2013 kan han följaktligen inte lastas för att han skickade in sjukintygen förrän den 24 maj 2013.

Påstådda brister i rapporteringsskyldigheten

Bolaget har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Vid tidpunkten för T.B:s mejlkonversation med P.A. i november 2012 hade P.A. missat tre tidsfrister inom loppet av två och en halv vecka utan att på något sätt meddela T.B. vad detta berodde på. Måndagen den 8 april 2013 hade P.A.

inte skickat in någon rapport för föregående vecka (vecka 14). I den första varningen den 18 juni 2013 påmindes P.A., på förekommen anledning, om sin skyldighet att skicka in veckorapporter. Vid det möte som hölls den 7 augusti 2013 vidgick P.A. att han hade haft problem med att hålla tidsfristerna, men lovade framtida bättring. Fredagen i vecka 33 inkom P.A. med en bristfällig kundlista. Den 23 augusti 2013 missade P.A. två olika tidsfrister. Vid det möte som hölls den 16 september 2013 medgav P.A. att han missat den senaste veckorapporten som skulle ha varit inne fredagen den 13 september. Med anledning av bristerna varslades förbundet om uppsägning av P.A. Den 11 oktober 2013 hölls, med anledning därav, ett nytt möte mellan bolaget och P.A. och hans ombud varvid bolaget påpekade att P.A. fortfarande inte skickade in sina rapporter i tid. Efter mötet efterfrågade bolaget P.A:s veckorapport för vecka 41 (7–13 oktober) vid flera tillfällen. Den 15 oktober 2013, tisdagen i vecka 42, lät P.A. meddela att han inte hade något att rapportera.

Som bolaget får förstås har det gjort gällande att P.A. kontinuerligt brustit i sin rapporteringsskyldighet och hänvisat till att så skett vid i vart fall nio mer eller mindre specificerade tillfällen. Enligt bolaget har P.A:s bristande rapportering föranlett bolaget att vid två dokumenterade tillfällen – dels i den första varningen, dels vid det möte som hölls den 7 augusti 2013 – påminna honom om vikten av att hålla gällande tidsfrister. Enligt bolaget har P.A. trots samtal, påminnelser och varningar inte bättrat sig, utan visat en attityd som innebar att han inte ansåg det viktigt att rapportera i tid.

P.A. har vidgått att han vid åtminstone några tillfällen rapporterat för sent, men invänt att dröjsmålen varit ursäktliga. Han har i huvudsak anfört följande. När det gäller de missade tidsfristerna som påtalades i mejlkonversationen från november 2012 var han sjuk i fem dagar i anslutning till månadsskiftet oktober–november 2012. Sjukfrånvaron påverkade hans möjlighet att rapportera. Vad gäller mejlet som T.B. skickade till hela gruppen måndagen den 8 april 2013 är hans minnesbild att han kom hem sent föregående fredag. Han uppfattade inte mejlet som ett klagomål på honom. Påminnelsen om skyldigheten att skicka veckorapporter – som återfinns i den första varningen – är en allmän upplysning som inte avsåg någon försummelse från hans sida. Gällande den andra varningen hade han missuppfattat tidsfristen för en av rapporterna. På grund av språkförbistring trodde han att ”next Friday” syftade på nästkommande fredag. Dessutom saknade han tillräckligt underlag för att ge in en komplett rapport avseende ”Top 10 best footwear style”. När det slutligen gäller påtalade brister i oktober 2013 drabbades han av allvarliga ryggproblem den 10 oktober 2013. Besvären begränsade honom fysiskt och påverkade hans möjlighet att fullgöra rapporteringsskyldigheten.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av P.A:s anställningsavtal framgår att han skulle rapportera till Business Manager Nordic Region. Några närmare anvisningar om när och hur ofta rapporteringen skulle ske går dock inte att utläsa av anställningsavtalet. Av

utredningen framgår emellertid att bolaget vid flera tillfällen klargjort för P.A. att han skulle rapportera löpande varje fredag, alternativt nästföljande arbetsdag. Utgångspunkten för bedömningen är att arbetstagaren ska följa en sådan instruktion från arbetsgivarens sida och att arbetstagaren, om möjligt, ska meddela arbetsgivaren om rapportering inte kan ske i tid.

P.A. synes ostridigt ha missat tre tidsfrister inom loppet av två och en halv vecka i slutet av oktober och början av november 2012. P.A. bad i svarsmejl till T.B. om ursäkt och uppgav att detta inte skulle hända igen. Händelserna synes sammanfalla tidsmässigt med att P.A. var sjuk, på sätt han påstått. Av utredningen framgår att han anmält frånvaro på grund av influensa perioden 29 oktober–2 november 2012. Mejlet till P.A., vari T.B. bl.a. påpekar att denne missat att rapportera, är skickat den 17 november 2012. Det framstår som anmärkningsvärt att P.A. inte i något av svarsmejlerna meddelade T.B. att han varit förhindrad att hålla tidsfristerna på grund av sjukdom. I stället uppgav han till slut att fullständig rapport skulle komma och att han var väldigt irriterad på T.B.

T.B. påtalade, per mejl den 8 april 2013 till bl.a. P.A., att denne inte rapporterat för vecka 14 (1–7 april) och att han såg ”fram emot nästa fredag”. P.A. har uppgett att han möjligen kom hem sent den aktuella fredagen och därför inte rapporterade då. Han har inte gjort gällande att han rapporterat på måndagen i stället. Förseningen som sådan får anses utredd och P.A. har inte heller avseende detta tillfälle gjort gällande att han skulle ha meddelat T.B. att han var sen med rapporteringen.

När det gäller innehållet i den första varningen i juni 2013 är det, enligt Arbetsdomstolens mening, uppenbart att den även inbegriper en riktad påminnelse om veckorapporteringens vikt. Domstolen finner inte anledning att betvivla att påminnelsen tagits med i varningen på förekommen anledning, dvs. för att det enligt bolaget förekommit brister i rapporteringen. P.A. måste rimligen ha förstått det. Vid mötet den 7 augusti 2013 medgav dessutom P.A. att det förekommit problem med att hålla tidsfrister och han lovade bättring. Detta framgår av anteckningar från mötet, upprättade av bolaget. Innehållet i anteckningarna har bekräftats av P.A. i mejl av den 12 augusti.

Arbetsdomstolen kan av utredningen så här långt dra slutsatsen att P.A. fram till augusti 2013 vid flera tillfällen missat att ge in veckorapporter i tid och att han inte kommunicerat med arbetsledningen vad detta berott på. Om det var så att den bristande rapporteringen och kommunikationen hade haft sin grund i återkommande sjukdomstillfällen och arbetsbelastningen, som P.A. har gjort gällande, borde han ha påtalat detta för bolaget.

Av utredningen framgår att P.A., i vart fall i augusti 2013, var medveten om de rapporteringskrav som bolaget hade på honom och den vikt bolaget lade vid att rapportering skulle ske i tid. Vid denna tidpunkt kan det också konstateras, av anteckningarna från mötet den 7 augusti, att P.A. var fullt återställd efter vårens sjukdomsperiod orsakad av ett virus.

Av anteckningarna från den 7 augusti framgår också att P.A. skulle upprätta en lista med information om företagsnamn, bransch, antal anställda, telefonnummer, datum för telefonsamtal och feedback från kunden och skicka den till T.B. senast fredag kväll vecka 33, dvs. den 16 augusti. I ett mejl till P.A. den 19 augusti 2013 framförde T.B. synpunkter på den – enligt honom – ofullständiga listan som P.A. hade skickat. P.A. har inte närmare kommenterat detta.

I den andra skriftliga varningen, av den 28 augusti 2013, anger bolaget att P.A. missat två tidsfrister fredagen den 23 augusti. Enligt bolaget har han missat att, senast det datumet, dels föra in bokade kundmöten i augusti och september, dels ge in fullständig rapport om ”Top 10 best footwear styles per country”.

P.A. har invänt att han missuppfattat vad som avsågs med ”next Friday”, nämligen att vad som avsågs var fredagen veckan därpå, men inte givit någon ytterligare förklaring till hur det kom sig att han lät bli att föra in planerade möten för augusti och september 2013. P.A. har beträffande den ofullständiga rapporten anført att det var svårt att få tag i uppgifter. Enligt Arbetsdomstolens mening får anses utrett att han brutit i sin rapporteringsskyldighet vid dessa två tillfällen.

P.A. har vid det möte som hölls den 16 september 2013 medgett att han missat att ge in rapporten som skulle ha varit inne den 13 september. Detta framgår av minnesanteckningarna från mötet. Innehållet i anteckningarna har inte ifrågasatts av P.A. och dessa bör därför, enligt Arbetsdomstolens mening, beaktas vid bevisvärderingen. Det är därmed utrett att P.A. åsidosatt sin rapporteringsskyldighet den 13 september 2013.

P.A. har vidgått att han inte rapporterade som han skulle fredagen den 11 oktober 2013. Han har dock gjort gällande att det berodde på de ryggproblem som han, enligt egen uppgift, drabbades av torsdagen den 10 oktober 2013. Arbetsdomstolen har dock svårt att förstå det direkta sambandet mellan den uteblivna rapporten den 11 oktober och P.A:s ryggproblem. Utredningen visar att det hölls ett möte den 11 oktober 2013, med anledning av att bolaget varslat om uppsägning, som P.A. enligt anteckningar från mötet deltog i. Inte heller dessa anteckningar har ifrågasatts av P.A. P.A. undersöktes sedan av läkare den 14 oktober 2013 och blev sjukskriven från och med dagen för läkarundersökningen. Av utredningen att döma förefaller ryggbesvären inte ha varit alarmerande redan vid tidpunkten för när rapporteringen skulle ha skett.

Arbetsdomstolen kan konstatera att P.A. fortsatt att inte rapportera i tid även under augusti–oktober 2013, vid i vart fall fyra tillfällen.

Bristande arbetsprestationer

Enligt bolaget har T.B. redan i november 2012 framfört till P.A. att denne förväntades boka in ett större antal besök än vad bolaget dittills kunnat notera. Vidare har bolaget framfört liknande krav i augusti och september

2013. I början av hösten 2013 var bristen på bokningar – enligt vad bolaget gjort gällande – än mer graverande eftersom P.A. och bolaget hade kommit överens om att P.A. skulle boka in minst tre till fyra slutanvändarbesök per arbetsdag. P.A. har tillbakavisat att besöksfrekvensen skulle vara att bedöma som misskötsamhet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är klarlagt att P.A. inte bokat in besök i den omfattning som bolaget uppmanat honom att göra och att detta även påtalats för honom. Det finns dock ingen som helst utredning som visar besöksfrekvensen för andra arbetstagare hos bolaget med snarlika arbetsuppgifter. Det är inte heller möjligt att göra en jämförelse av P.A:s egna prestationer över tid. I brist på jämförelsematerial är det svårt för Arbetsdomstolen att bedöma P.A:s prestationer. Bolaget har inte heller påstått att bristen på inbokade besök lett till förluster eller ekonomiska konsekvenser för bolaget (jfr AD 2002 nr 44). Det förhållandet att bolaget haft synpunkter på att antalet inbokade besök varit för få kan därmed inte i sig innebära att P.A. misskött anställningen på något graverande sätt.

Arbetsdomstolens bedömning är att det inte är visat att P.A. på grund av bristande arbetsprestationer misskött sig i sådan grad att det på grund av detta varit befogat att säga upp honom.

Påstådd arbetsvägran

Bolaget har även påstått att P.A. arbetsvägrat i oktober 2013, då han veckan före den 15 oktober inte bokat några kundmöten. P.A. har bestritt att han arbetsvägrat.

Den 15 oktober 2013 svarade P.A. via mejl T.B. Han skrev att han på grund av de senaste veckornas tvetydiga situation – ”recent weeks’ ambiguous situation” – och då han försökt att nå T.B., inte bokat några möten föregående vecka, men att han dock gjort några uppföljningar i den norra delen av regionen.

Arbetsdomstolen kan ha förståelse för att P.A. i den uppkomna situationen, med hård kritik mot honom från bolagets sida, inte mådde bra och att relationerna var ansträngda. Av anteckningarna från mötet den 16 september 2013 framgår t.ex. att bolaget kallat honom ”an incorrigible slob”. Den uppkomna situationen kan dock inte ursäkta att han inte fullföljde sina arbetsuppgifter.

Fanns det saklig grund för att säga upp P.A.?

P.A. hade förtroendet att under självständiga former arbeta på distans. Detta förtroende har varit förknippat med ett ansvar att, enligt vad bolaget tydliggjort för honom, kommunicera med närmaste chef och i rätt tid skicka in efterfrågade rapporter (jfr AD 2011 nr 34).

Arbetsdomstolen har funnit utrett att P.A. fram till augusti 2013 vid flera tillfällen missat att ge in veckorapporter i tid och att han inte meddelat arbetsledningen vad detta berott på. Domstolen har vidare funnit utrett att P.A., i vart fall i augusti 2013, var medveten om de rapporteringskrav som bolaget hade på honom och den vikt bolaget lade vid att rapportering skulle ske i tid. P.A. har trots detta och de varningar han fått fortsatt att inte rapportera i tid även under augusti–oktober 2013, vid i vart fall fyra tillfällen. Han har dessutom genom svaret till T.B., den 15 oktober 2013, visat en ovilja att fortsättningsvis utföra sina arbetsuppgifter.

P.A:s bristande rapportering får anses ha medfört en avsevärd olägenhet för bolaget vad gäller kontrollen över och inblicken i P.A:s arbete (jfr AD 1994 nr 82). Enligt Arbetsdomstolens mening får P.A. därmed anses ha brustit i sin rapporteringsskyldighet i sådan omfattning och visat sådan ovilja att fullfölja sina arbetsuppgifter att det i sig utgjort saklig grund för uppsägning av honom.

P.A. har dock invänt att han varit sjuk och att detta ska beaktas vid bedömningen.

Av anteckningarna från mötet i augusti 2013 framgår att P.A. då var fullt återställd efter att han varit sjuk, orsakad av virus. Nästa sjukdomsperiod inleddes genom sjukskrivning den 14 oktober 2013, på grund av ryggproblem. Arbetsdomstolen kan med anledning av dessa uppgifter dra slutsatsen att P.A. inte var drabbad av sjukdom från och med augusti och fram till dess att ryggbesvären började i mitten av oktober. Det är därmed inte ens sannolikt att P.A:s bristande rapportering under perioden augusti – till mitten av oktober haft samband med något sjukdomstillstånd. Det har under denna tid därmed inte heller funnits någon anledning att vidta några rehabiliteringsåtgärder från arbetsgivarens sida. I det mejl P.A. skickade till T.B. den 15 oktober 2013 hänvisade P.A. inte heller till sina ryggproblem, utan gav snarare intryck av att han inte tyckte att det var någon mening med att fortsätta att boka in och genomföra besök, dvs. utföra sina arbetsuppgifter.

Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning att P.A., trots upprepade varningar om att bättra sig, får anses ha brustit i sin rapporteringsskyldighet i sådan omfattning att det funnits saklig grund för uppsägning av honom. Inget i utredningen talar för att han skulle bättra sig.

Sammanfattande bedömning – uppsägningen

Arbetsdomstolens bedömning att det fanns saklig grund för uppsägningen innebär att P.A:s yrkanden om allmänt och ekonomiskt skadestånd med anledning av uppsägningen ska avslås. Tingsrättens domslut, punkterna 2 a och d, ska ändras i enlighet härmed.

Som en konsekvens av ovanstående ska även domslutet såvitt avser punkten 5 upphävas.

Allmänt skadestånd för formaliafel?

Av 8 § andra stycket anställningsskyddslagen framgår att arbetsgivaren i anslutning till uppsägningen skriftligen ska underrätta arbetstagaren om vad han eller hon ska iaktta om den anställda vill gå till domstol och göra gällande att en uppsägning är ogiltig eller felaktig på något annat sätt och yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

Det är ostridigt att någon fullföljdshänvisning inte lämnats vid uppsägningen den 23 november 2014. Uppsägningen kompletterades därefter i december 2014 med en uppsägningshandling innehållande en fullföljdshänvisning. Fullföljdshänvisningen har alltså lämnats för sent. Det är vidare ostridigt att uppsägningshandlingen, som mejlades, inte överlämnades till P.A. personligen, på sätt som anvisas i 10 § anställningsskyddslagen. Om det inte är skäligt att så sker, ska uppsägningshandlingen i stället tillställas genom rekommenderat brev. Med hänsyn till att P.A. arbetat på distans är det enligt Arbetsdomstolens mening i viss mån förståeligt, men ändå inte skäligt, att bolaget inte överlämnade uppsägningsbeskedet till honom personligen.

Arbetsdomstolen instämmer sammantaget i tingsrättens bedömning att P.A. har rätt till allmänt skadestånd för att bolaget brutit mot 8 och 10 §§ anställningsskyddslagen och att skadeståndet bör bestämmas till 15 000 kr, i enlighet med yrkandet. Tingsrättens domslut i denna del ska alltså stå fast.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har avvisat P.A:s fastställelsetalan. Han är enligt 18 kap. 5 § rättegångsbalken att anse som tappande i den delen. Vidare har P.A. förlorat såvitt avser frågan om bolaget haft saklig grund för uppsägning av honom och de därtill knutna yrkandena om allmänt och ekonomiskt skadestånd. P.A. har dock haft framgång med sin talan om lön under anställningens bestånd och såvitt avser allmänt skadestånd för formaliafel. Beloppsmässigt har P.A. vunnit mer än han förlorat. Den huvudsakligen delen av processen har dock rört frågan om det funnits saklig grund för uppsägning, som han förlorat. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att kostnaderna bör kvittas såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Domslut

1. Med upphävande av punkten 1 i tingsrättens domslut avvisar Arbetsdomstolen P.A:s fastställelsetalan.
2. Med ändring av punkterna 2 a, 2 d och 4 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen P.A:s yrkanden om allmänt och ekonomiskt skadestånd, för brott mot 7 § anställningsskyddslagen.

3. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut, punkterna 2 b och 2 c samt punkten 4 såvitt gäller ränta på beloppen i punkterna 2 b och 2 c. Uvex Safety Scandinavia AB ska således till P.A. betala
 - 15 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 8 och 10 §§ anställnings-skyddslagen, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 17 mars 2014 till dess betalning sker, och
 - lön med 42 216 kr per månad från och med den 20 februari 2014 till och med den 23 november 2014, med ränta enligt 6 § räntelagen på varje successivt förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen upphäver tingsrättens domslut, punkten 5.
5. Med ändring av punkten 6 a i tingsrättens domslut befriar Arbetsdomstolen Uvex Safety Scandinavia AB från att ersätta P.A. för rättegångskostnader vid tingsrätten och förordnar att vardera parten ska stå sin rättegångskostnad där.
6. Arbetsdomstolen förordnar att vardera parten ska stå sin rättegångskostnad i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Berndt Molin, Gabriella Forssell, Peter Brodd, Håkan Löfgren och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamöter Karin Torle, Ragnhild Lövrup och Sara Norman)

BAKGRUND

P.A. har varit anställd som Sales Manager Sweden i UVEX Safety Scandinavia AB (nedan UVEX) sedan den 1 augusti 2012. Arbetet har inneburit försäljning på resande fot, med utgångspunkt från eget kontor i P.A:s bostad.

P.A. har under anställningen i perioder varit återkommande sjuk och även sjukskriven. Med anledning av att UVEX har ansett att P.A. misskött sina uppgifter har han tilldelats sammanlagt fyra varningar - den 18 juni 2013, 28 augusti 2013, 30 september 2013 samt den 21 oktober 2013. UVEX har förutom varningarna varit i kontakt med P.A. med synpunkter på hans arbete. Möten eller överläggningar har också hållits mellan P.A. och UVEX. P.A. har vid två av dessa möten varslats om uppsägning.

UVEX meddelade per e-post den 20 november 2013 att P.A. sades upp av personliga skäl. UVEX har vitsordat att denna uppsägning inte var komplett och att den formella uppsägningen skickades till P.A. den 9 december 2013. Med anledning av uppsägningen påkallade Förbundet tvisteförhandling enligt 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) den 13 december 2013. UVEX har vitsordat att tvisteförhandling har påkallats i tid av Förbundet.

Parterna är oense i frågan om tvisteförhandling har skett och vilken typ av förhandling det annars har varit fråga om. UVEX uppfattning är att tvisteförhandling har skett och avslutats och att ingen ytterligare förhandling varit påkallad efter uppsägningen. P.A. och Förbundet är av uppfattningen att det har gjorts en framställan om tvisteförhandling och att UVEX därefter varit skyldiga att meddela P.A. och Förbundet att de ansett förhandlingen vara avslutad, vilket inte har skett. Med anledning av att parterna är oense i frågan om tvisteförhandling har genomförts är de också oense i frågan om P.A. har förlorat sin möjlighet att föra talan om ogiltighet med hänsyn till preskription, se 40 § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**P.A. m.fl.**

P.A. har yrkat att tingsrätten

1. förklarar uppsägningen av P.A. ogiltig och att anställning ska bestå fram till och med den 23 november 2014, samt
2. att UVEX förpliktas att till P.A. utge;
 - a) allmänt skadestånd enligt 38 § LAS med 120 000 kr,
 - b) allmänt skadestånd för brott mot 8 och 10 §§ LAS med 15 000 kr,

- c) löpande lön med 42 216 kr/månad från och med den 20 februari 2014 till och med den 23 november 2014, samt
- d) ekonomiskt skadestånd med 17 216 kr/månad från och med den 24 november 2014 till och med den 9 augusti 2015 och med 10 216 kr från och med den 10 augusti 2015 till dag för huvudförhandling den 16 mars 2016.

För det fall tingsrätten skulle finna att ogiltighetstalan väckts för sent har P.A. yrkat ekonomiskt skadestånd från den 20 februari 2014, eftersom anställningen i så fall har upphört den 19 februari 2014.

Slutligen har P.A. förbehållit sig rätten att yrka ytterligare ekonomiskt skadestånd för tiden efter den 16 mars 2016.

Förbundet har yrkat att UVEX ska förpliktas utge ett allmänt skadestånd enligt MBL med 40 000 kr.

P.A. och Förbundet har yrkat ränta på de allmänna skadestånden enligt 4 § 4 st och 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämningsansökan, och på skadestånden under c) och d) enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 25:e varje månad, allt till dess betalning sker.

P.A. och Förbundet har därutöver yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

UVEX

UVEX har bestridit samtliga yrkanden men vitsordat sättet att beräkna ränta och löneberäkningarna. För det fall tingsrätten skulle finna att rätt till skadestånd på grund av brott mot MBL föreligger har UVEX gjort gällande att detta ska jämkas till noll.

UVEX har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

GRUNDER

P.A. och Förbundet har uppgett följande.

Ogiltigförklaring och fortsatt anställning (p. 1)

Uppsägningen har inte skett på saklig grund. P.A. har arbetat en relativt kort tid på UVEX. Hans arbetsuppgifter har under anställningen förändrats, samtidigt som han har haft uppenbara och återkommande sjukdomsbesvär. Någon rehabiliteringsutredning har inte genomförts. Vid tiden för de senare varningarna och vid uppsägningen var P.A. sjukskriven. P.A. har gjort gällande att ett förstärkt anställningsskydd har gällt vid denna tidpunkt. Även om P.A. inte levt upp till de krav UVEX har ställt på honom, har de brister som detta föranlett varit begränsade.

Yrkandet om ogiltighet gäller till och med den 23 november 2014 med anledning av ny anställning från och med den 24 nov 2014.

Allmänt skadestånd enligt 38 § LAS (p. 2 a)

Uppsägningen har skett utan saklig grund. UVEX ska därför utge allmänt skadestånd i enlighet med 38 § LAS.

Allmänt skadestånd för brott mot 8 och 10 §§ LAS (p. 2 b)

P.A. har den 20 november 2013 mottagit ett e-postmeddelande om uppsägning. Uppsägningen har vid denna tidpunkt inte överlämnats personligen och den har saknat fullföljdshänvisning. Den har därför inte varit utformad i enlighet med 8 och 10 §§ LAS. UVEX är därmed skyldiga att utge allmänt skadestånd i enlighet med 38 § LAS.

Löpande lön under ännu bestående anställning (p. 2 c)

Uppsägningen har skett utan saklig grund. Med anledning av att P.A. för en ogiltighetstalan ska UVEX utge lön även under ännu bestående anställningsförhållande enligt 38 § LAS. Lön jämte pensionsersättning har uppgått till 42 216 kr per månad. P.A. har den 24 november 2014 påbörjat en ny anställning.

Ekonomiskt skadestånd (p. 2 d)

Uppsägningen har skett utan saklig grund, varför UVEX ska utge ekonomiskt skadestånd för tiden efter anställningens upphörande enligt 38 § LAS. P.A. har från och med den 24 november 2014 från sin nya anställning uppburit en lön om 25 000 kr per månad. Han har därför rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande differensen mellan vad P.A. hade uppburit i lön hos UVEX under samma tid och vad han har uppburit i lön från sin nya anställning, nämligen 17 216 kr per månad (42 216 kr reducerat med 25 000 kr). P.A. har den 10 augusti 2015 bytt anställning och därefter haft en lön om 32 000 kr per månad. Från och med nämnda datum har han därför rätt till ekonomiskt skadestånd om 10 216 kr per månad (42 216 kr reducerat med 32 000 kr).

Allmänt skadestånd enligt MBL

Twisteförhandling enligt 10 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) har påkallats av Förbundet men UVEX har trots påstötningar inte deltagit i denna. UVEX har därmed brutit mot den förhandlingsordning som följer av 15 och 16 §§ MBL. Skadeståndsskyldighet föreligger därför enligt 54 § MBL. Särskild twisteförhandling om Förbundets skadeståndsanspråk har också påkallats men UVEX har inte deltagit i denna heller.

UVEX har uppgett följande.Ogiltigförklaring och fortsatt anställning

Yrkandet bestrids i första hand på grunden att P.A. har förlorat sin rätt att föra talan om ogiltighet på grund av preskription, och i andra hand på grund av att saklig grund för uppsägning har förelegat.

Skadestånd p. 2 a-d

P.A:s yrkanden om ekonomiskt skadestånd bestrids på grunden att saklig grund för uppsägning har förelegat. P.A. har även själv valt att avsluta sin

anställning hos UVEX den 23 november 2014 och har därför inte haft för avsikt att komma tillbaka även om tingsrätten skulle ogiltigförklara uppsägningen. UVEX är därmed inte skyldigt att utge ekonomiskt skadestånd för tiden efter den 23 november 2014. Byte av anställning under augusti 2015 har inte berott på UVEX agerande, varför något ekonomiskt skadestånd i vart fall inte ska utgå efter den 10 augusti 2015.

Allmänt skadestånd enligt MBL

UVEX har haft löpande kontakt med P.A:s fackombud redan före uppsägningen. Tvisteförhandling har förts och avslutats i samband med uppsägningen. Vidare åtgärder har varit utsiktslösa. För det fall tingsrätten skulle finna att förhandlingsskyldighet har förelegat ska skadeståndet jämkas till noll, eftersom UVEX har deltagit aktivt i förhandlingar med facket för att hitta en lösning mellan parterna.

VAD PARTERNA HAR ANFÖRT

P.A. och Förbundet. P.A. anställdes den 1 augusti 2012 som säljare av personlig skyddsutrustning och tilldelades det norra distriktet i Sverige. P.A. hade kontoret i bostaden, vilket innebar att hans distrikt började 20 mil från bostaden. Vid anställningens början fick P.A. inte del av någon policy för utförande av tjänsten och inte heller någon särskild utbildning. Hans distrikt var också obearbetat sedan länge. Under hösten 2012 blev P.A. sjuk med upprepade infektioner men jobbade på trots detta. Vid några tillfällen var P.A. sjukskriven, framförallt under våren 2013. I maj 2013 blev P.A. sjukskriven för misstänkt hjärtmuskelinflammation och det konstaterades att P.A. hade för högt blodtryck. P.A. blev därför sjukskriven i omgångar fram till sommarsemestern. Av läkarintygen framgår att P.A. led av kraftig yrsel och att det förelåg fara för att köra bil. Sammanlagt var P.A. under 2012 och fram till semestern 2013 sjukskriven vid sju tillfällen. P.A. har skickat UVEX löpande sjukintyg och gjort sjukanmälan i enlighet med den policy som bolaget tillställde honom först i maj 2013. Endast i något fall har sjukintyget lämnats efter viss kortare försening. Det har inte utretts varför P.A. varit återkommande sjuk. Enligt P.A. berodde det på flera olika orsaker. Distriktet var mycket stort med långa resor som följd och en därmed sammanhängande mycket stor arbetsbelastning. De förändringar som UVEX genomförde i maj 2013, som bl.a. innebar att P.A. skulle ha 3-4 slutkundbesök per dag, medförde också en ökande arbetsbörda. UVEX hade för stora förväntningar på försäljningsresultaten och bortsåg från att distriktet var mycket vidsträckt och dessutom obearbetat sedan flera år tillbaka. Säljstödet var också bristfälligt vilket bland annat innebar att P.A. inte fick någon hjälp med att boka besöken med slutkunderna, vilket var stressande. P.A. gjorde så gott han kunde. - P.A. fick inget stöd från UVEX, i stället fick han den 18 juni 2013, under sjukskrivningstid, en första varning. Varningen avsåg att han vid något tillfälle meddelat en sjukskrivning på eftermiddagen i stället för på förmiddagen och att ett läkarintyg ingetts för sent. Denna varning följdes av ytterligare tre under hösten 2013. Den 10 oktober 2013 blev P.A. sjukskriven på grund av diskkompression och denna sjukskrivning varade fram till den 2 februari 2014. Den fjärde och

sista varningen tilldelades P.A. den 21 oktober 2013, dvs. under pågående sjukskrivningsperiod när P.A. således var förhindrad att arbeta. Till grund för merparten av varningarna har legat det policydokument som P.A. fick del av först i maj 2013. P.A. har också upplyst bolaget om sina hälsoproblem som dessutom har framgått av alla läkarintyg. Av de minnesanteckningar som UVEX upprättat under de förhandlingar som hölls under hösten 2013, som varken P.A. eller Förbundet tidigare fått del av, framgår också att P.A. mötts av oförstående och exempelvis vid ett tillfälle kallats för ”an incorrigible slop”.

UVEX. P.A. anställdes som självständig marknadsförare och försäljare för bolagets produkter för det norra och östra distriktet. P.A. fick inledningsvis löpande stöd av kollegor och sin chef. Det överenskoms att han skulle lämna veckorapporter över försäljning och arbetsplanering till sin chef T.B. varje fredag. Efter några månader upptäcktes att P.A:s försäljningsinsatser inte var så bra. P.A. rapporterade inte i tid och rapporterna var inte fullständiga. När detta påtalades för honom blev han irriterad men visade ingen vilja till förbättring utan bristerna bestod. I maj blev P.A., med ett kort uppehåll, sjukskriven fram till sommaren men kunde sedan åka på semester till USA i fyra veckor. - Trots att UVEX förklarat att sjukrapportering måste ske före klockan 08.00 inkom P.A. den 4 juni 2013 med rapport först på eftermiddagen. På grund av detta varnades han i juni och i denna varning påpekades också vikten av att han fullgjorde sin rapporteringsskyldighet. Ingen förbättring skedde vad gällde rapportering efter sommaresemestern och det blev därför återigen mailkorrespondens mellan P.A. och T.B. De hade också ett möte den 7 augusti 2013 angående P.A:s bristande rapportering men det ledde inte till någon förbättring från P.A:s sida. P.A. blev därför återigen varnad för att inte göra rapporteringen i tid samt att han inte gjorde de försäljningsinsatser som de kommit överens om. Inte heller denna varning ledde till någon förbättring och bolaget kallade därför till förhandlingar med facket. Av minnesanteckningarna från detta möte framgår att P.A. inte visade någon vilja eller insikt till förbättring och den 30 september 2013 fick P.A. en tredje varning eftersom han inte fullgjorde sin rapporteringsskyldighet. Inte heller nu skedde någon förbättring och UVEX kallade därför ånyo till förhandling med Förbundet. Av minnesanteckningarna framgår att P.A. inte hade någon bra förklaring till sitt agerande och att han inte visade någon vilja till förbättring. Vid detta möte varslades P.A. om uppsägning, vilket Förbundet förklarade att de skulle komma att bestrida. P.A. skickade sedan ett mail till T.B. den 15 oktober 2013, som denne uppfattade som arbetsvägran. P.A. tilldelades med anledning av detta mail en fjärde varning och därefter bestämde sig UVEX för att säga upp P.A. Uppsägning skedde den 20 november 2013 men eftersom fullföljdshänvisning saknades skedde en komplettering av uppsägningen den 9 december 2013. - Med hänsyn till de förhandlingar som föregått uppsägningen måste Förbundet ha insett att UVEX inte ville förhandla och talan om ogiltighet är därmed preskriberad.

DOMSKÄL

P.A. och Förbundet har åberopat viss skriftlig bevisning samt förhör under sanningsförsäkran med P.A.

Uvex har åberopat viss skriftlig bevisning samt vittnesförhör med T.B.
Tingsrättens bedömning

Har yrkandet om att uppsägningen ska förklaras ogiltig framställt för sent?

Den svenska arbetsrätten bygger på att tvister i första hand ska lösas genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Vid uppsägningar har fackförbundet rätt att påkalla tvisteförhandling och arbetsgivaren är skyldig att delta i en sådan förhandling, 10 och 16 §§ MBL. Av 34 § LAS framgår att en uppsägning på yrkande av arbetstagaren ska förklaras ogiltig om den skett utan saklig grund. Ett sådant yrkande måste framställas inom viss tid annars inträder preskription enligt de tider som anges i 40 § LAS. Av 3 stycket i denna bestämmelse framgår att när förhandling påkallats ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades.

I målet är ostridigt att Förbundet i rätt tid påkallat förhandling enligt angivna lagrum och att UVEX bekräftat denna begäran men inte inställt sig till något möte eller gett förklaring om att de frånträder förhandlingarna enligt 16 § MBL. Av 3 stycket nämnda paragraf framgår att en förhandling ska anses avslutad när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen. UVEX har således inte följt bestämmelserna i MBL och att det före uppsägningen förts förhandlingar mellan bolaget och Förbundet saknar betydelse för bedömningen. Preskriptionstiden ska därmed räknas från det att Förbundet frånträdde förhandlingarna den 18 januari 2014 vilket meddelades bolaget per mail. Ogiltighetstalan väcktes den 31 januari 2014 dvs. inom den i 40 § 3 stycket LAS angivna tiden. Talan om ogiltighet har därmed inte framställts för sent.

Har det förelegat saklig grund för uppsägning?

UVEX har sagt upp P.A. på grund av personliga skäl och har till stöd för uppsägningen åberopat att P.A. misskött sina arbetsuppgifter genom att inkomma med bristfälliga arbetsrapporter och dessutom inte i rätt tid. Vidare har UVEX gjort gällande att sjukintyg och anmälan av sjukfrånvaro gjorts med fördröjning och i efterhand.

Vid bedömningen om det förelegat saklig grund för uppsägning är det arbetsgivaren, i detta fall UVEX, som har bevisbördan för att så varit fallet. Till stöd för sina påståenden har UVEX åberopat mailkorrespondens mellan P.A. och dennes närmaste chef, T.B., fyra skriftliga varningar, minnesanteckningar från förhandlingar mellan Förbundet och bolaget, som föregick uppsägningen, samt förhör med T.B.

Bolaget har vid fyra tillfällen varnat P.A. Den första varningen avsåg att han vid ett tillfälle i juni 2013 anmält sjukdom för sent, kl 13:42 i stället för kl 08.00 och att han skickat in sjukintyg för sent. P.A. har medgett att sjuk-anmälan inkom någon timme för sent, kl 09.18 och att detta berodde på att han försökte få en läkartid då han inte mår bra. P.A:s förklaring har inte motsagts av bolaget och förseningen kan inte bedömas som annat än helt ringa. Av varningen framgår även att bolagets policy om sjukanmälan skickades till honom den 22 maj 2013 och bekräftades av honom den 27 maj 2013. Mot denna bakgrund kan han inte kritiseras för att ha skickat sjukintygen först den 24 maj 2013. Dessutom avser det ena sjukintyget perioden 13 maj till 17 maj dvs. perioden före det att han fick del av bolagets policy om sjukanmälan.

De tre följande varningarna avsåg att han brustit i sin rapporterings-skyldighet på olika sätt. T.B. har under sitt förhör uppgett att P.A. under större delen av anställningsförhållandet misskött sin rapporteringsskyldighet avseende försäljning och säljplanering. T.B. har förklarat att rapporterna ibland kom i tid men inte alltid och att innehållet i rapporterna var väldigt kortfattat eller att vissa uppgifter kunde saknas men har inte gett någon närmare beskrivning av vad det är som saknats. P.A. har bemött kritiken och medgett att han vid något tillfälle varit försenad och att han vid ett annat tillfälle missuppfattat uttrycket ”next friday”, som han trodde syftade på fredagen i veckan därpå, och därför skickade rapporterna för sent. P.A. har också påpekat att han dragits med återkommande sjukskrivningar, vilket påverkat hans arbetsförmåga och därmed även upprättandet av rapporterna.

P.A:s uppgifter är inte motbevisade och det har inte utretts i vilken omfattning P.A. inkommit för sent med rapporterna och inte heller har det framkommit i vilken omfattning innehållet i dessa varit bristfälligt. T.B. har endast i allmänna ordalag uttryckt missnöje med P.A:s rapporter. Inte heller i den mailkorrespondens som åberopats mellan honom och P.A. ges några preciserade påpekanden. Det mail som åberopats till stöd för att P.A. skulle ha arbetsvägrat är skickat från P.A. när han är sjukskriven och meddelandet avser, så vitt tingsrätten kan förstå, tid när han varit sjuk.

Under större delen av anställningsförhållandet har P.A. drabbats av återkommande sjukdomsfall, vilket måste ha påverkat hans arbetsförmåga negativt. Hans försäljningsdistrikt har också varit mycket stort och P.A. har uppgett att han kände sig stressad av situationen. Trots de återkommande sjukfallen har ingen från UVEX diskuterat dessa förhållanden med honom, vilket borde varit naturligt, och inte heller har hans sjukdomshistorik beaktats när UVEX i maj 2013 ställde krav på visst antal bokade möten per dag. P.A. har också uppgett att distriktet varit obearbetat under längre tid. Denna uppgift motsägs i någon mån av vad T.B. berättat. Hans uppgifter om tidigare försäljningsarbeten i distriktet och andra åtgärder är dock förhållandevis vaga och oprecisa. UVEX kan härigenom i vart fall inte anses ha visat att distriktet var upparbetat på sådant sätt att det underlättade P.A:s arbete. Även detta är ett förhållande som UVEX borde beaktat både vad gällde att ge honom stöd och hjälp i säljarbetet och när det gällde att ställa

rimliga krav på prestation. Enligt UVEX har P.A. inte begärt någon hjälp men av minnesanteckningarna från mötet mellan T.B. och P.A. den 7 augusti 2013 framgår att P.A. påpekat problemet med att hans distrikt började 20 mil från bostaden.

De minnesanteckningar som åberopats av UVEX har upprättats i samband med möten mellan Förbundet, P.A. och UVEX före uppsägningen. Anteckningarna har lågt bevisvärde eftersom de inte tidigare presenterats för motparten och tingsrätten lämnar därför dessa utan avseende.

Sammantaget kan tingsrätten konstatera att UVEX inte visat att P.A:s försummelser varit av så allvarligt slag att det förelegat saklig grund för uppsägning.

Ekonomiskt skadestånd

Eftersom UVEX sagt upp P.A. utan saklig grund har denne rätt till ersättning för lön fram till dess att han själv sa upp sig. P.A. har för tiden därefter begärt skadestånd med belopp motsvarande den tidigare lönen med avräkning för vad han erhållit i sin nya anställning. Om P.A. hade återkallat sin talan om ogiltighet när han erhöll ny anställning hade detta inneburit att han erhållit lön fram till denna dag och därefter varit berättigad till skadestånd. Att han valt att inte återkalla talan om ogiltighet kan därmed inte medföra att hans rätt att yrka skadestånd skulle gå förlorad. Däremot har P.A. haft en allmän skyldighet att begränsa sin skada. UVEX invändning att han på grund av att han själv sagt upp sig från arbetet inte har rätt till skadestånd lämnas utan avseende. Att P.A. senare påbörjat en anställning som gett honom högre lön har endast varit till UVEX fördel och påverkar inte skadeståndsskyldigheten. P.A:s yrkande, inklusive lönebeloppet, når inte upp till det belopp om 16 månadslöner som anges i begränsningsregeln i 39 § LAS.

UVEX har vitsordat P.A:s beräkningar för skadeståndsyrkandet, som därmed ska bifallas i sin helhet.

Allmänt skadestånd

UVEX har i strid med 8 och 10 §§ LAS inte överlämnat uppsägningen den 20 november 2013 personligen och inte heller vid denna tidpunkt lämnat honom någon fullföljdshänvisning. P.A. är därför berättigad till ett allmänt skadestånd. Yrkat belopp är skäligt och ska bifallas.

Han har också rätt till allmänt skadestånd på grund av att han sagts upp utan saklig grund. Beloppet har skäligen bestämts till 80 000 kr.

UVEX har, i strid med bestämmelserna i MBL, inte deltagit i förhandlingar som Förbundet påkallat med anledning av uppsägningen och är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd till Förbundet. Att bolaget deltagit i möten med Förbundet angående P.A:s arbete före uppsägningen utgör inte skäl för jämkning av beloppet. Förbundets yrkande är skäligt och ska bifallas.

Rättegångskostnaderna

Förbundet har uppgett att av det totala yrkandet belöper en fjärdedel på Förbundet. UVEX har förklarat att av det totala yrkandet kan endast vitsordas att en tiondel belöper på Förbundet och har i övrigt överlämnat till tingsrätten att bedöma skäligheten av yrkade belopp.

Vid denna utgång är UVEX skyldig att utge ersättning för motparternas rättegångskostnader. Yrkade belopp får anses skäliga och tingsrätten ifrågasätter inte heller rättegångskostnadernas fördelning mellan P.A. och Förbundet.

DOMSLUT

1. Tingsrätten förklarar uppsägningen av P.A. ogiltig och att anställningen ska bestå fram till och med den 23 november 2014.
2. UVEX ska till P.A. betala
 - a) allmänt skadestånd enligt 38 § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) med 80 000 kr,
 - b) allmänt skadestånd för brott mot 8 och 10 §§ LAS med 15 000 kr,
 - c) löpande lön med 42 216 kr/månad från och med den 20 februari 2014 till och med den 23 november 2014, samt
 - d) ekonomiskt skadestånd med 17 216 kr/månad från och med den 24 november 2014 till och med den 9 augusti 2015 och med 10 216 kr från och med den 10 augusti 2015 till dag för huvudförhandling den 16 mars 2016.
3. UVEX ska till Säljarnas Riksförbund betala allmänt skadestånd med 40 000 kr.
4. På de allmänna skadeståndsbeloppen ska utgå ränta enligt 4 § 4 st och 6 § räntelagen (1975:635) från den 17 mars 2014 och på skadestånden under c) och d) enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 25:e varje månad, allt till dess betalning sker.
5. P.A. förbehålls rätten att för tiden efter tingsrättens dom yrka ytterligare ekonomiskt skadestånd.
6. UVEX ska utge ersättning för
 - a) P.A. rättegångskostnader med 150 100 kr, varav 102 494 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt lag, samt för
 - b) Säljarnas Riksförbunds rättegångskostnader med 50 034 kr, varav 34 165 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt lag.