

Fråga om det funnits saklig grund för uppsägning och därvid dels fråga om det varit fråga om arbetsbrist eller s.k. fingerad arbetsbrist, dels fråga om arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2018-12-05
StockholmDom nr 76/18
Mål nr B 133/17

KLAGANDE och MOTPART

K.G.

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Jerker Öhrfeldt, Advokatfirman
Arbetsrättsbyrån Stockholm AB, Sturegatan 50, 114 36 Stockholm

MOTPART och KLAGANDE

Kosta Boda Art Hotel AB, 556697-8804, Stora vägen 75, 360 52 Kosta
Ombud: advokaten Björn Djupmark, Advokatfirman Titov & Partners,
Humlegårdsgatan 20, 114 46 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Kalmar tingsrätts dom den 30 november 2017 i mål T 1566-15

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund och yrkanden m.m.

K.G. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hans vid tingsrätten förda talan i sin helhet, dvs. att Kosta Boda Art Hotel AB (bolaget) även ska ersätta honom för hans rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska besluta att K.G. ska ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

Parterna har bestritt varandras ändringsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. K.G. har, för det fall han inte skulle få bifall till sin talan i Arbetsdomstolen, yrkat att rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen ska kvittas, enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen.

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

Parterna har som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom. K.G. har dock i Arbetsdomstolen förklarat att han inte gör gällande att ett

allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen ska sättas högt med anledning av turordningskränkning, psykisk kränkning, otillåten avstängning och då uppsägningen ledde till sjukskrivning och inkomstförlust samt då lön inte betalats enligt 34 § anställningsskyddslagen.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

Följande är ostridigt. Bolaget har en anläggning i Kosta där det bedrivs verksamhet inom fyra huvudsakliga inriktningar: spa, hotell, konferens och restaurang. Verkställande direktör (vd) för bolaget år 2015 var J.T. Under år 2014 startade bolaget en bageriverksamhet med syfte att förse de olika verksamhetsdelarna med bageriprodukter, såsom bröd och bakverk. Även viss extern försäljning skulle ske. K.G. anställdes i juni 2014 som bagare hos bolaget för att arbeta i den nystartade bageriverksamheten. Tillsammans med K.G. arbetade inom bageriverksamheten även bl.a. E.H. Under sin anställning hos bolaget blev K.G. föremål för löneutmätning avseende skatteskulder. Den 14 april 2015 sades han upp från sin anställning och som grund för uppsägningen angavs arbetsbrist. Enligt bolaget skulle bageriverksamheten läggas ner och bolaget skulle i stället använda sig av s.k. bake-off produkter. Den 16 april 2015 hölls ett möte där K.G., J.T. och A.C. var närvarande och då bakgrunden till uppsägningen diskuterades.

Twisten avser i första hand om uppsägningen av K.G. var sakligt grundad. K.G. har gjort gällande att det inte funnits någon faktisk arbetsbrist, utan att uppsägningen i stället varit föranledd av skäl hänförliga till honom personligen, s.k. fingerad arbetsbrist, och att det inte funnits saklig grund att säga upp honom av personliga skäl, samt därutöver att bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Bolaget har invänt att det var fråga om arbetsbrist och att bolaget fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

För det fall tingsrättens dom skulle stå fast, dvs. att K.G:s käromål ogillas, rör tvisten om K.G. ska förpliktas att betala bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten eller om tingsrättens beslut om kvittning av rättegångskostnaderna ska stå fast.

Arbetsbrist?

Närmare om parternas ståndpunkter

K.G. har gjort gällande att det inte förelegat arbetsbrist utan att uppsägningen av honom i stället har skett av personliga skäl. Det skäl som K.G. menar egentligen låg till grund för uppsägningen var att bolaget, genom löneutmätning mot honom och en tidningsartikel, fick kännedom om att han varit misstänkt för skattefusk i samband med en bageriverksamhet som han tidigare bedrivit.

Bolaget har anfört att bageriverksamheten visade dåligt ekonomiskt resultat samt höll undermålig produktkvalitet och att bolaget därför lade ner den egna produktionen i bageriverksamheten, varigenom arbetsbrist i den verksamheten uppstod.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 7 § anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Saklig grund för uppsägning kan utgöras av arbetsbrist eller personliga skäl. Med uttrycket arbetsbrist avses inte endast situationer där det finns en konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga situationer där en uppsägning grundar sig på något annat än skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen.

Arbetsdomstolen har i AD 2017 nr 58 uttalat bl.a. följande.

Som Arbetsdomstolen i åtskilliga tidigare domar framhållit framgår redan av förarbetena till såväl 1974 års som 1982 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65) att arbetsbrist godtas som saklig grund för uppsägning. Det kan, som uttalades i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, inte krävas att en arbetsgivare håller igång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet. Arbetsgivaren kan alltså i kraft av den s.k. företagsledningsrätten av ekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförbara skäl besluta om sådana åtgärder som nedskärningar av verksamheten, omorganisationer, ändringar av verksamhetens inriktning m.m. Det är också arbetsgivaren som avgör hur många personer som ska vara anställda för olika uppgifter i verksamheten och hur arbetsuppgifterna ska fördelas mellan de anställda.

Arbetsdomstolen har i många mål haft att ta ställning till fall där arbetsgivar- och arbetstagar- sidan hävdar att en uppsägning skett på grund av arbetsbrist, medan arbetstagar- sidan har gjort gällande att det inte funnits arbetsbrist och att uppsägningen i verkligheten skett av personliga skäl, s.k. fingerad arbetsbrist. Arbetsdomstolen har i dessa fall använt sig av en form av delad bevisbörda som inneburit att det gjorts en prövning av de av arbetsgivar- sidan uppgivna skälen först om arbetstagar- sidan visat åtminstone sannolika skäl för att arbetsgivaren velat bli av med den aktuella arbetstagar- en av skäl hänförliga till arbetstagar- en personligen (se t.ex. AD 2000 nr 35 och där gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolen har å andra sidan framhållit att om det faktiskt funnits arbetsbrist, dvs. om arbetsgivaren av verksamhetsskäl har minskat antalet anställda, har det inte någon rättslig betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av personliga skäl (t.ex. AD 2000 nr 35 och AD 2000 nr 31). Om de av arbetstagar- sidan åberopade personliga skälen i en sådan situation innebär att uppsägningen även har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i t.ex. diskrimineringslagen, innebär det dock att uppsägningen kan vara diskriminerande och därmed inte sakligt grundad. Enligt diskrimineringslagen räcker det nämligen med att diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till arbetsgivar- ens handlande eller beslut.

Om det inte görs gällande diskriminering är det, mot den angivna bakgrunden, möjligt att gå direkt på den avgörande frågan om det faktiskt funnits arbetsbrist, dvs. göra bevisprövningen i bara ett steg utan att gå in på de personliga skäl som arbetstagsidan hävdar föranlett uppsägningen.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen prövar först om bolaget visat att det funnits arbetsbrist.

Bolagets dåvarande vd J.T. och ekonomiansvarige P.F. har samstämmt berättat att bolaget beslutade att lägga ner bageriverksamheten för att i stället gå över till bake-off produkter och att skälet för detta var att verksamheten hade visat negativt ekonomiskt resultat samt att produkterna inte fyllde kvalitetskraven. P.F. har bl.a. uppgett att personalkostnaderna var större än omsättningen. Att bageriverksamheten gick med förlust har bekräftats av tillförordnade restaurangchefen B.K. som därutöver berättat att bolaget i och med en övergång till bake-off produkter inte längre hade behov av en bagare då restaurangpersonalen kunde ta hand om de produkterna. Uppgifterna om att verksamheten gick dåligt vinner också stöd av de uppgifter som lämnats av bokningschefen A.C. Även E.H., som arbetade i bageriet tillsammans med K.G., har berättat att det pratades om att något behövde ändras för att bageriverksamheten skulle gå runt.

K.G. har häremot gjort gällande att bolaget till honom uppgett att det våren 2015 fanns planer på att utveckla bageriverksamheten, snarare än att lägga ner den. Som stöd för sitt påstående har han åberopat en åtgärdslista avseende bageriet som han menar ska ha upprättats av bolagets dåvarande vd. Åtgärdslistan avslutas med en text med innebörden att när de nämnda åtgärderna är vidtagna kan verksamheten fortsätta att utvecklas med externa leveranser.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta de uppgifter som lämnats om att bolaget beslutade att lägga ner bageriverksamheten för att i stället gå över till bake-off produkter och att anledningen till detta var att verksamheten hade visat ekonomiskt negativt resultat. Beträffande den av K.G. åberopade åtgärdslistan kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte dras några klara slutsatser om bageriverksamhetens resultat utifrån denna. Åtgärdslistan behöver inte betyda att verksamheten gick bra, utan kan lika väl tolkas som att det fanns saker som behövde förbättras och att en fortsatt utveckling av bageriet förutsatte att vissa åtgärder vidtogs och att förbättringar skedde.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det är utrett att bolaget beslutade att lägga ner bageriverksamheten på grund av dåligt ekonomiskt resultat.

Det väsentliga för frågan om det förelåg arbetsbrist är dock om beslutet att lägga ner bageriverksamheten även genomfördes i praktiken.

J.T. har i förhör berättat att den egna bageriverksamheten lades ned och att man övergick till externt levererade bake-off produkter. E.H. har berättat att den egna bageriverksamheten avvecklades efter att K.G. lämnat arbetsplatsen. R.L. har berättat att bageriet var stängt under en period och att E.H. i stället började arbeta på caféet.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det genom de lämnade uppgifterna utrett att den egna bageriverksamheten lades ned, att bolaget gick över till bake-off produkter i stället och att bolaget därmed inte var i behov av någon bagare.

Det är emellertid ostridigt att bolaget efter att K.G. hade sagts upp, vilket alltså var april 2015, anställde en ny bagare. Det är visat att bolaget sökte en bagare i en annons publicerad den 23 oktober 2015 hos Arbetsförmedlingen. Det är klarlagt att en ny bagare började arbeta hos bolaget vid årsskiftet 2015/2016. J.T. har som förklaring till detta berättat att styrelsen beslutade att gör ett omtag och ånyo försöka driva egen bageriverksamhet.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det, trots att den egna bageriverksamheten återupptogs, visat att den faktiskt avvecklades och lades ned i april/maj 2015. Verksamheten återupptogs först ett drygt halvår senare. Det fanns alltså arbetsbrist när K.G. sades upp.

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att det vid uppsägningstidpunkten fanns arbetsbrist avseende K.G:s anställning. Mot denna bakgrund saknas det därför betydelse om bolaget, såsom K.G. påstått, sade upp anställningen även av skäl hänförliga till honom personligen.

Även om arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning följer av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen att en uppsägning inte är sakligt grundad om det hade varit skäligt att omplacera arbetstagaren och arbetsgivaren har underlåtit detta. Nästa steg i Arbetsdomstolens prövning är därmed om bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

Har bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet?

Parternas ståndpunkter

Bolaget har gjort gällande att det fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det har anförts att K.G., vid mötet med B.K. den 14 april 2015, fick frågan om han var intresserad av omplacering och då klargjorde att han inte var intresserad av något annat arbete än som bagare.

Enligt K.G. fick han inte något omplaceringserbjudande. Han har vidare anförts att även om det skulle vara visat att B.K. uttryckt sig som påstått, innebär det inte att bolagets omplaceringsskyldighet fullgjorts.

Rättsliga utgångspunkter

I en situation där det är tvistigt om ett omplaceringserbjudande har lämnats eller inte, är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att så har skett (se AD 1987 nr 2). Underlåter arbetsgivaren att göra en omplaceringsutredning och det är oklart om omplacering kunnat ske bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord (se t.ex. AD 2003 nr 14 och AD 2012 nr 67). Om arbetstagaren avböjer ett omplaceringserbjudande eller om det utan att något sådant har framförts ändå står klart för arbetsgivaren att arbetstagaren motsätter sig en omplacering kan dock arbetsgivaren i vissa situationer därigenom anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet (se AD 1980 nr 133).

Arbetsdomstolens bedömning

B.K. har berättat följande. Han fick i uppdrag att lämna över uppsägningshandlingen till K.G. den 14 april 2015. Han kontaktade K.G. och de tog en fika. Han lade fram uppsägningshandlingen och förklarade för K.G. att man skulle gå över till bake-off och därför inte längre behövde någon bagare. Han sa till K.G. att ”det ju finns andra jobb, inom restaurang, café etc.” men att K.G. då svarade att han minsann var bagare och inte var intresserad av något annat.

K.G. har i förhöret med honom berättat att frågan om omplacering inte diskuterades och över huvud taget inte berördes vid mötet. Han har därutöver uppgett att han hade velat vara kvar i verksamheten om det hade varit möjligt.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte nödvändigt att ta slutlig ställning till om B.K. och K.G. uttryckte sig på det sättet som B.K. redogjort för. Även om händelseförloppet var som han har berättat kan det ifrågasättas om omplaceringsskyldigheten därigenom fullgjorts från bolagets sida. Arbetsdomstolen gör här följande överväganden.

Av B.K:s uppgifter framgår att han ombads att lämna över den skriftliga uppsägningshandlingen till K.G. Uppsägningsbeslutet var alltså fattat före mötet med K.G. Det har inte gjorts gällande att något omplaceringserbjudande skulle ha lämnats till K.G. före den 14 april 2015. Bolaget kunde naturligtvis trots detta, vid mötet den 14 april 2015, erbjuda K.G. ett ledigt arbete och säga att man hade för avsikt att säga upp honom om han avböjde ett sådant erbjudande. B.K:s uttalande var dock endast ett generellt uttalande om möjlighet till andra jobb. Det har inte varit fråga om något konkret erbjudande. På det sätt erbjudandet lämnades innebar det att K.G. inte heller informerades om att han riskerade uppsägning om han tackade nej till annat arbete. Enligt Arbetsdomstolens mening kan B.K:s uttalande därmed inte anses utgöra ett omplaceringserbjudande i anställningsskyddslagens mening som K.G. tog eller kunde ta ställning till. K.G. kan därför inte heller anses ha avböjt ett omplaceringserbjudande.

Möjligen kan det sätt som B.K. beskrivit händelseförloppet uppfattas så att det inte hade spelat någon roll om bolaget konkretiserat sitt erbjudande, för det svar K.G. lämnade visade att han under inga förhållanden var intresserad av något annat arbete. Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget, utifrån enbart ett sådant uttalande från K.G:s sida i upprört tillstånd, inte kunnat dra slutsatsen att det var meningslöst att lämna ett seriöst och konkret omplaceringserbjudande som K.G. i lugn och ro hade kunnat ta ställning till.

Arbetsdomstolens slutsats är således att även om B.K:s uppgifter läggs till grund för bedömningen är det därmed inte visat att bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Arbetsdomstolen gör här alltså en annan bedömning än den tingsrätten gjort.

Sammanfattande slutsatser

Arbetsdomstolen har funnit visat att bolaget beslutat att lägga ner bageriverksamheten, att beslutet genomförts och att arbetsbrist därmed förelåg. Bolaget har dock inte visat att det uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det har därmed inte funnits saklig grund för uppsägningen. Uppsägningen har alltså varit i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Detta innebär att K.G:s yrkande om ogiltigförklaring ska bifallas.

Arbetsdomstolens bedömning innebär också att bolaget, enligt 38 § anställningsskyddslagen, är skyldigt att betala allmänt skadestånd till K.G. Arbetsdomstolen bestämmer skadeståndets storlek till skäliga 80 000 kr.

Tingsrättens dom ska ändras i enlighet härmed.

Rättegångskostnader m.m.

K.G. har vunnit bifall till sin ogiltighetstalan och huvudsakligen även till sin talan om allmänt skadestånd. Bolaget får anses som fullt ut tappade part och ska därför ersätta K.G. för hans rättegångskostnader vid tingsrätten och ersätta hans rättshjälpskostnad i Arbetsdomstolen.

Vid denna utgång är det inte aktuellt att pröva bolagets ändringsyrkande i Arbetsdomstolen.

K.G. har i tingsrätten yrkat ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 243 744 kr. Av beloppet avser 171 300 kr ombudsarvode 15 000 kr tidspillan, 4 535 kr utlägg, 5 200 kr ersättning till vittnen och 47 709 kr mervärdesskatt. Bolaget har överlämnat till domstolen att pröva skäligheten av beloppen. Arbetsdomstolen finner yrkad ersättning skälig.

Rättshjälpsmyndigheten beviljade K.G. rättshjälp i december 2017, efter tingsrättens dom, och förordnade Johan Hedberg som rättshjälpsbiträde. Arbetsdomstolen har i beslut meddelat den 6 mars 2018 entledigt honom som rättshjälpsbiträde och i stället förordnat Jerker Öhrfeldt som rättshjälpsbiträde och fastställt ersättning enligt rättshjälpslagen till Johan

Hedberg, till 20 385 kr, avseende det biträde som han lämnat K.G. i Arbetsdomstolen. Av beloppet avser 16 308 kr arbete och 4 077 kr mervärdesskatt.

Jerker Öhrfeldt har yrkat ersättning enligt rättshjälpslagen för det biträde som han lämnat K.G. i Arbetsdomstolen, med 34 681 kr varav 26 500 kr avser arbete, 1 245 kr avser tidsspillan och 6 936 kr avser mervärdesskatt. Arbetsdomstolen finner yrkad ersättning skälig.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut, punkten 1,
 - ogiltigförklarar Arbetsdomstolen uppsägningen av K.G., och
 - förpliktar Arbetsdomstolen Kosta Boda Art Hotel AB att till K.G. betala 80 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 juni 2015, till dess betalning sker.
2. Med ändring av tingsrättens domslut, punkten 2, förpliktar Arbetsdomstolen Kosta Boda Art Hotel AB att ersätta K.G. för hans rättegångskostnad vid tingsrätten med 243 744 kr, varav 214 125 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 30 november 2017 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen, till rätts-hjälpsbiträdet Jerker Öhrfeldt för det biträde han lämnat K.G. i Arbetsdomstolen, till 34 681 kr, varav 26 500 kr avser arbete, 1 245 kr avser tidsspillan och 6 936 kr avser mervärdesskatt.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Kosta Boda Art Hotel AB att, enligt den närmare fördelning som rättshjälpsmyndigheten bestämmer, utge ersättning för K.G:s rättshjälpskostnad i Arbetsdomstolen om sammanlagt 55 066 kr.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Anna Middelman, Christer Måhl, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Ronny Wenngren och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sofia Rasmusson

Tingsrättens dom (ledamöter; Niklas Rundberg, Conny Jörneklint och Linda Kadar Rosengren)

BAKGRUND

K.G. anställdes av OKB Restaurang AB, numera Kosta Boda Art Hotel AB, (i fortsättningen förkortat OKB) den 18 juni 2014. Han sades upp av OKB den 14 april 2015.

OKB har en verksamhet med fyra huvudgrenar: hotell, spa, konferens och restaurangverksamhet. Under år 2015 hade man 79 anställda. Det kan ha varit några extra anställda och arbetsstyrkan kom att växa ytterligare. VD för OKB var J.T. OKB var bundna av kollektivavtal i relation till HRF. K.G. var inte fackligt ansluten.

OKB startade under 2014 ett bageri och K.G. anställdes som bagare. Avsikten med bageriverksamheten var att under lönsamhet förse hela Kosta med bröd och bakverk och att det även skulle ske en extern försäljning.

Den 15 oktober 2015 beslutade tingsrätten att avslå OKB:s interimistiska yrkande om att tingsrätten skulle besluta att K.G:s anställning upphörde den 16 april 2015, eller vid någon annan senare tidpunkt som tingsrätten skulle bestämma. OKB överklagade tingsrättens interimistiska beslut till Arbetsdomstolen (AD), som fastställde tingsrättens beslut.

YRKANDEN M. M.

K.G. har yrkat att tingsrätten ska ogiltigförklara arbetsgivarens uppsägning av den 14 april 2015 samt förplikta OKB att till honom utge allmänt skadestånd med 120 000 kr. På skadeståndet har han yrkat ränta enligt 6 § räntelagen, från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 10 juni 2015, till dess betalning sker.

K.G. har förbehållit sig rätten att i framtiden föra talan om ekonomiskt skadestånd.

OKB har bestritt käromålet och inte velat godta något belopp som skäligt i och för sig.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

PARTERNAS UTVECKLING AV SIN TALAN

K.G.

Grunden för talan

Grunden för talan är att OKB, den 14 april 2015, sade upp K.G. från hans tillsvidareanställning som bagare, utan att det har förelegat saklig grund för uppsägning enligt 7 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och utan att OKB har fullgjort sin omplaceringskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS. Den arbetsbrist som arbetsgivaren OKB har påstått, är inte en situation av verkligarbetsbrist. Arbetsgivaren har inte underrättat arbetstagaren enligt 30 § LAS, men meddelat att K.G. inte fick vistas i bageriet efter uppsägningen. Uppsägningen har sannolikt skett av skäl som varit hänförliga till K.G. personligen, s.k. fingerad arbetsbrist. De personliga skälen var inte tillräckliga för en uppsägning. K.G. har under parternas

rättsprocess fått vara ledig under uppsägningen. K.G. har inte fått lön, trots att han varit tillgänglig och stått till OKB:s förfogande, även då OKB anvisade K.G. annat arbete, den 8 december 2015. Eftersom det varken fanns arbetsbrist i bageriet eller gjordes någon omplaceringsutredning, var uppsägningen inte sakligt grundad. Uppsägningen ska därför förklaras ogiltig. På grund av att uppsägningen inte var sakligt grundad, ska OKB, enligt 38 § LAS, förpliktas att utge allmänt skadestånd till K.G. för den kränkning brottet mot LAS innebar. Det yrkade beloppet är skäligt, då kränkningen inneburit försvårande omständigheter.

Omständigheter till stöd för talan

K.G:s anställning

K.G. tillsvidareanställdes den 18 juni 2014, med fast anställning som restaurangmedarbetare på bageri/outletrestaurang. K.G. har varit en duktig arbetstagare och en duktig bagare. När han inte varit på arbetet har verksamheten inte fungerat.

Bageriet innan uppsägningen

När K.G. i februari 2015 kom tillbaka till bageriet efter sjukskrivning, arbetade två personer där; bagare K.G. och konditor E.H. K.G. hade före uppsägningen SMS-kontakter om bageriet med chefer och andra anställda på OKB. SMS-en visar att det gick bra för bageriet.

Kick-off och åtgärdslista

Vid ett tillfälle, den 12 mars 2015, hade OKB en s.k. kick-offtillställning med omkring 20 arbetstagare samlade. J.T. sa till alla arbetstagare att K.G. ordnat med brödleveranser till ICA. J.T. gav K.G. en åtgärdslista som innehöll förslag på åtgärder för att utveckla bageriverksamheten. K.G. blev också lovad ett större ansvar.

Löneutmätning

K.G. hade i början av april 2015 en stor skuld som hamnat hos Kronofogdemyndigheten. Kronofogdemyndigheten sände i början av april 2015 ett brev till OKB, om utmätning av K.G:s lön. OKB svarade inte på brevet. Kronofogdemyndigheten kontaktade därför OKB per telefon den 7 april 2015 gällande denna löneutmätning. OKB fick med samtalet från Kronofogdemyndigheten kännedom om skulden. En vecka efter Kronofogdemyndighetens telefonkontakt blev K.G. uppsagd. Det var löneutmätningen som blev startskottet för J.T. agerande. K.G:s stora privata skuld, tillsammans med K.G:s anställning i ett bageri, där han hade ett ekonomiskt redovisningsansvar med försäljning och kassa, fick J.T. att reagera och agera personligt mot K.G.

Uppsägningen den 14 april 2015

Den 14 april 2015 kallade B.K., som var K.G:s närmaste chef, K.G. till ett möte mellan de två. K.G. trodde att mötet skulle handla om vad som sades på kick-offen gällande ansvar och utveckling av bageriet. Istället visade B.K. en uppsägningshandling för K.G. och beordrade honom att skriva under. K.G. blev chockad men undertecknade mottagandet av uppsägningshandlingen.

K.G. bestred uppsägningen genom att sända en underrättelse om ogiltighetstalan och begäran om skadestånd till OKB i rekommenderat brev den 24 april 2015. Stämningsansökan inkom till tingsrätten via e-post den 12 maj 2015.

Arbetsbefrielse

Vid mötet den 14 april 2015 sa B.K. till K.G., att denne inte behövde arbeta under uppsägningstiden, men att han ändå skulle få behålla sin lön under uppsägningstiden. B.K. uppmanade också K.G. att lämna arbetsplatsen. K.G. svarade att han bara skulle göra klart en deg först eftersom han var orolig för degen. Sedan skulle han gå hem.

Artikeln i Helsingborgs dagblad

OKB kände dagen för uppsägningen till beslutet om Kronofogdemyndighetens löneutmätning. Bolaget kände även till en tidningsartikel i Helsingborgs Dagblad, ur vilken det framkom att K.G. flera år tidigare varit misstänkt för omfattande skattefusk på sitt eget bageri och konditori i Skåne.

K.G:s trovärdighet, som arbetstagare på ett bageri hos OKB, måste med denna kännedom, ha blivit totalt förbrukad. Det är mot bakgrund av dessa fakta sannolikt att K.G. blivit uppsagd av personliga skäl och inte på grund av arbetsbrist som OKB påstår, och det är uppenbart att K.G. just därför har blivit arbetsbefriad under uppsägningstiden, inte minst mot bakgrund av att K.G. i bageriet hade ekonomiskt ansvar.

Mötet mellan K.G. och OKB den 16 april 2015

För att K.G. skulle få klarhet i varför han blev uppsagd hölls på hans begäran den 16 april 2015 ett möte där han själv, VD J.T. och HR ansvariga A.C. deltog. Mötet spelades in av K.G. Mötet inleddes med varför K.G. ville ha mötet. K.G. förklarade att han blev chockad av uppsägningen, eftersom han blivit lovad ansvar för bageriet, med hänvisning till kick-offen samt att bageriets situation skulle göras bättre.

Utöver vad som framgår av nedteckningen av ljudinspelningen, aktbil. 35, tryckbilagan s. 72 (mitten), efter att J.T. och K.G. sa följande:

KG: - *så gör man inte ...*

JT: - *Tänker du hävda att jag har fel i min uppsägning?*

KG: - *Jag tänker hävda det.*

sa J.T.:

JT: - *Det finns två sätt att göra det på, det ena det är att acceptera arbetsbrist, du får ett papper här idag, som säger att det här funkar. Det andra är att jag kommer att ta det på personliga skäl och då kommer jag att dra det precis hela vägen.*

- *Det här är ytterligare en bidragande orsak att jag väljer att lägga ner verksamheten i bageriet.*

Samtidigt som J.T. sa "det här" la han på bordet fram en utskrift från Internet av en artikel i Helsingborgs Dagblad år 2007. Rubriken lyder: "Omfattande skattefusk på konditori och bageri".

När K.G. såg vad som låg på bordet sa han:

KG: - *Detta är fel, så kan du inte göra.*

K.G. försökte försvara sig mot vad som står i Helsingborgs Dagblad. Han tog sedan kopian av tidningsartikeln och gick från mötet djupt kränkt. J.T. sa avslutningsvis:

JT: - *Ge mig pappret.*

K.G. gick hem efter mötet.

Lämnade arbetet

K.G. har inte lämnat arbetet. Han var arbetsbefriad under uppsägningstiden. J.T. kommenterade inte på mötet den 16 april 2015 varför K.G. inte arbetade. Ingenting sades heller då mötet bokades. Det hade varit naturligt med en sådan dialog om varför K.G. inte hade kommit till arbetsplatsen den 15 april 2015 och varför han inte hade varit där under tiden innan mötet den 16 april. Anledningen till att närvarodialogen inte kom upp på mötet, var att J.T. kände till att K.G. var arbetsbefriad. Om B.K. hade glömt att meddela J.T. om arbetsbefrielsen, så är det än mera märkligt, att J.T. inte tyckte att det var konstigt att K.G. inte arbetade på bageriet denna eller senare dagar. Om det hade varit så som OKB felaktigt påstår, att K.G. hade övergivit arbetsplatsen borde E.H., som arbetade på bageriet, ha ringt till J.T. eller B.K. den 15 april 2015 och undrat varför inte K.G. kom till arbetsplatsen. E.H. ringde inte för att K.G. redan hade berättat för henne om uppsägningen, att han hade fått sparken och att han inte skulle komma till arbetsplatsen mer. K.G. hade blivit arbetsbefriad och kunde därför inte överge sin arbetsplats. Om domstolen skulle finna att K.G. övergivit arbetsplatsen den 16 april var uppsägningen den 14 april 2015 ändå inte sakligt grundad.

Tiden efter uppsägningen, april – maj 2015

OKB har påstått att K.G. inte har varit nåbar. SMS-kontakter mellan OKB och K.G. visar att han har varit nåbar samt att det inte fanns några indikationer på att bageriet skulle läggas ner. B.K. och A.C. hade SMS-kontakter med K.G. under april-maj 2015.

K.G. var sjukskriven från den 21 april 2015 till den 15 juli 2015 för stressreaktion, sömnstörning och depression och sände sjukintyg till OKB. Efter att sjukskrivningen löpt ut den 16 juli 2015 stod K.G. till OKB:s förfogande. OKB:s beteende i rättsprocessen visar att OKB inte ville ha tillbaka K.G.

Kontakter med B.K. april-maj 2015

Under sjukskrivningen, den 23 april 2015 och den 8 maj 2015, hade K.G. SMS-kontakt med B.K. Av SMS-kontakterna framgår att K.G. ville kommunicera skriftligt på grund av att han var så kränkt. SMS-trafiken med B.K. avslutades med att B.K. skrev att han avslutar diskussionen och att K.G. skulle höra av sig till A.C. SMS-en under denna period visar att K.G. har varit nåbar samt att han var arbetsbefriad.

Kontakter med A.C. april-maj 2015

Under tiden från den 30 april 2015 till den 28 maj 2015 hade K.G. och A.C. SMS-kontakter, där K.G. skrev att han försökte svara så gott han kunde och att han gick på nervlugnande medel. K.G. försvarade sig mot anklagelserna i artikeln i Helsingborgs Dagblad. Den 11 maj 2015 hänvisade han till sitt ombud och till sist den 28 maj 2015 begärde han sin löneavi.

Kontakter med J.T. i april 2015

Den 30 april 2015 skrev K.G. att han ville ha skriftlig kommunikation. J.T. svarade inte på detta SMS. Den 18 juni 2015 sände K.G. ett SMS ur vilket framgår att han inte fick hämta sina personliga ägodelar, bl.a. grill och bakmaskin, från OKB. OKB svarade inte på K.G:s SMS. De uteblivna svaren visar att OKB inte ville att K.G. skulle komma till arbetsplatsen. Det fanns varken SMS, e-postmeddelande eller telefonsamtal, där OKB begärde att K.G. skulle komma till arbetsplatsen. SMS-kontakterna visar motsatsen av vad OKB påstått, nämligen att K.G. har varit nåbar och att han inte har övergivit arbetsplatsen, att K.G. var arbetsbefriad och att OKB aldrig bad K.G. att komma tillbaka vid denna tidpunkt. SMS-en visar också att det inte fanns några indikationer på att bageriet skulle läggas ner eller att det fanns någon arbetsbrist.

Bageriet i Kosta - efter uppsägningen

Bageriet har efter uppsägningen drivits vidare inom ramen för verksamheten. Det fanns ingen brist på arbete som OKB påstår.

Nyanställningar

E.H., som hade en provanställning i bageriet och som anställdes senare än K.G., fick stanna kvar hos OKB. En tid efter uppsägningen fick E.H. en fast tjänst på ett café. OKB har haft flera stycken anställda eller extra i bageriet efter K.G:s uppsägning samt har annonserat efter arbetskraft därefter.

Ingen förhandling med facket

OKB förhandlade inte med facket om den påstådda nedläggningen av bageriet. Det visar klart och tydligt att OKB:s påstående om nedläggning av bageriet och arbetsbrist inte stämmer.

Arbetsförmedlingen

OKB hade under hösten 2015 flera annonser ute på Arbetsförmedlingen. I oktober 2015 sökte bolaget efter en bagare/konditor.

Nytt arbete som vaktmästare

Under tiden från den 15 april 2015 till början av december 2015 bad inte OKB att K.G. skulle komma tillbaka. Inte heller anvisade OKB något arbete till K.G.

OKB ringde första gången till K.G. efter AD:s beslut och bad K.G. att komma tillbaka till arbetet. Den 8 december 2015, fick K.G. anställning som vaktmästare på OKB. K.G. provade att arbeta som vaktmästare, men sjukskrevs. Efter en sjukskrivning återgick han till arbetet, men sjukskrevs igen och är fortfarande sjukskriven. Att K.G. accepterade arbetet som vaktmästare visar att han hade accepterat ett omplaceringserbjudande om det hade kommit tidigare.

Underrättelseskyldighet enligt 30 § LAS

För det fall det skulle ha förelegat arbetsbrist har K.G. inte blivit underrättad om det enligt 30 § LAS.

Skyldigheten att omplacera

OKB, som är en stor arbetsplats, har många omplaceringsmöjligheter. Någon diskussion om omplacering förekom aldrig mellan parterna och K.G. kunde därför inte tacka nej till någon omplacering. K.G. anvisades till en annan tjänst först efter AD:s beslut i december 2015. OKB har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Skadestånd

En arbetsgivare som bryter mot LAS ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. Det allmänna skadeståndet beräknas utan anknytning till någon faktisk förlust eller utgift för arbetstagaren. Skadeståndet fungerar som en sanktion för arbetsgivare som brutit mot bestämmelserna i LAS och avser ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Grunden för skadeståndet och de försvårande omständigheterna som ska generera ett högre skadestånd är följande.

- Uppsägning utan saklig grund - brott mot 7 § LAS. Det rådde ingen arbetsbrist utan uppsägningen skedde av personliga skäl.
- Turordningskränkning genom att K.G:s anställning upphörde innan provanställningen av E.H.
- Psykisk kränkning i samband med uppsägning på grund av artikeln i Helsingborgs Dagblad från år 2007.
- Plötslig uppsägning, likt avsked, som ledde till sjukskrivning (svår chock, sömnsvårigheter, stressymptom) med inkomstförlust samt långvarig terapibehandling som följd.
- OKB fullgjorde inte sin omplaceringsskyldighet.
- Brott mot 34 § LAS genom att K.G. inte fick någon lön. K.G. har inte fått någon lön under april och inte heller för tiden från den 22 juli till den 7 dec 2015, trots en pågående process.
- K.G. fick inte vistas i bageriet efter uppsägningen, vilket kan ses som en sådan förbjuden avstängning som anges i 34 § andra stycket LAS.
- OKB har, i strid med 34 § andra stycket LAS, inte betalat ut lön till K.G.

OKB

I samband med uppstarten av verksamheten skrev Smålandsposten ett reportage. Det anmärkningsvärda med artikeln är att K.G., som intervjuades av reportern, kallade sig för K.B. i stället för sitt rätta namn. P.F., som var närvarande i samband med intervjun, hade aldrig tidigare hört namnet B. och blev mycket överraskad över det nya namnet.

Trots höga ambitioner gick det inte att få ekonomisk bäring i bageriverksamheten under K.G:s ledning. Verksamheten drevs med stora förluster under hela tidsperioden och man producerade bröd som var av undermålig kvalitet. Det framställdes ett stort antal kundklagomål. Under 2015 beslutade man därför att avveckla bageriverksamheten. Man beslutade att i stället köpa in s.k. bake off produkter, ett halvfabrikat, från en utomstående leverantör. Nedläggningen av bageriet innebar att man anlätade en ny leverantör från den 20 april 2015. K.G:s övergivande av arbetsplatsen föranledde ett snabbt agerande från arbetsgivaren. När det gäller förhandlingsskyldighet vid förändring av verksamheten är det ingen rätt som tillkommer K.G. Den ligger på en facklig nivå. Något krav på förhandling har inte framförts från Unionen eller från HRF.

Arbetsrättsligt har arbetsgivaren rätt att ändra eller justera i en verksamhet. Det är inget konstigt i att man avvecklar en olönsam verksamhet. I och med att bageriverksamheten lades ner uppstod arbetsbrist för den anställde bagaren K.G., som var chef för bageriet, och för E.H., som var provanställd. Inför uppsägningen på grund av arbetsbrist uppkom frågan om omplaceringsskyldighet. Vid den diskussion som förekom mellan B.K. och K.G. i samband med att uppsägningen överlämnades den 14 april 2015 ställdes frågan uttryckligen om K.G. var intresserad av omplacering men denne förklarade då entydigt att han var bagare och ingenting annat och som sådan inte intresserad av någon annan arbetsuppgift. Därmed behövde omplace-

ringsmöjligheten inte vidare övervägas. K.G. skrev under uppsägningshandlingen och lämnade den till B.K. B.K. återrapporterade till J.T. samma dag att K.G. inte var intresserad av någon annan befattning.

K.G. hade en månads uppsägningstid vilket innebar att anställningen upphörde den 14 maj 2015. K.G. hade inte befriats från arbetsplikt. Meningen var att externa leverantörer skulle fasas in under uppsägningstiden. Det finns heller ingenting i anställningsavtalet om befrielse från arbetsplikt under uppsägningstid. Man var däremot överens med K.G. att om han skulle söka annat jobb fick han göra det under arbetstid. Han hade rätt till lön under uppsägningstiden enligt 30 § LAS. K.G. skulle alltså arbeta fram till den 14 maj 2015 men han lämnade OKB och övergav arbetsplatsen.

K.G. begärde ett möte med J.T., vilket kom till stånd den 16 april 2015 vid 15-tiden. För arbetsgivaren närvarade J.T. och A.C., som var HR-ansvarig. K.G. ifrågasatte vid mötet beslutet om uppsägning. Det är dock intressant att notera att K.G. själv vid mötet medgav att bageriet var en förlustaffär och att det alltså drevs med underskott. J.T. påpekade att det var dålig lönsamhet och även dålig kvalitet på produkterna. Eftersom det inte fanns någon lönsamhet i verksamheten var beslutet rationellt. K.G. gjorde en inspelning vid mötet som J.T. var helt ovetande om och man kan därför utgå från att J.T. svar var helt ärliga. OKB upplever dock att inspelningen inte fullt ut återger samtalet vid mötet. Vid mötet förekom samtal om K.G:s agerande på arbetsplatsen i relation till andra medarbetare som inte finns med på inspelningen. Både J.T. och A.C. kommer väl ihåg händelserna. Mötet avslutades när K.G. i vredesmod lämnade mötet. Han återkom därefter inte till arbetsplatsen och han hörde inte av sig. Sedermera har det visat sig att han var sjukskriven under tiden från den 21 april 2015 till den 15 juli 2015 men arbetsgivaren fick dock inte in något läkarintyg. Skälet till att frågan om K.G:s olovliga frånvaro från arbetet inte kom upp vid mötet den 16 april 2015 var att J.T. aldrig fick tillfälle att ta upp den innan K.G. valde att lämna mötet.

Det är fel som K.G. påstår att OKB inte har sökt honom i nära anslutning till att han försvann från arbetsplatsen, vilket framgår av återopade SMS-konversationer. K.G. har haft kontakt med I.J. den 25 april 2015, med A.C. den 30 april 2015 – den 4 maj 2015 och med B.K. den 8 maj 2015 där B.K. upplyser om att utlägg som K.G. ska ha gjort för arbetsgivaren kommer i slutlönen. Det är tydligt att K.G. har försvunnit från arbetsplatsen och avslutat sitt arbete.

Uppsägningen av K.G. är sakligt grundad på grund av arbetsbrist. OKB har fullgjort sina skyldigheter i omplaceringshänseende. Av det sagda följer att OKB bestrider att det föreligger s.k. fingerad arbetsbrist. För det fall det skulle anses föreligga turordningsbrott kan sådant inte ogiltigförklaras, jfr LAS 34 §.

Yrkandet avseende allmänt skadestånd är alltför högt i förhållande till sakomständigheterna i tvisten jämfört med föreliggande praxis. Allmänna skadestånd på yrkad nivå utdöms exempelvis vid avsked under för arbetstagaren försvårande omständigheter. Några sådana omständigheter föreligger inte i den tvist som här är för handen. Grunden för jämningsyrkandet är omständigheterna i målet.

Det är inte korrekt att brevet från Kronofogdemyndigheten om löneexekution skulle ha haft någon betydelse för OKB. Brevet hanterades av löneadministrationen och kom aldrig ens till ledningens kännedom. Löneadministrationen var något sena med att besvara Kronofogdemyndighetens inkomstförfrågan, men lämnade alla erforderliga uppgifter per telefon i samband med att Kronofogdemyndigheten ringde OKB. Det är inte särskilt ovanligt att Kronofogdemyndigheten genomför löneexekution för någon anställd och detta hanteras som ett rutinärendet inom löneadministrationen.

Den information som framgick av artikeln i Helsingborgs Dagblad var, i april 2015, ingen nyhet vare sig för J.T. eller för OKB. P.F., som var ekonomiansvarig för OKB, fick information om detta redan under juli månad 2014, dvs. kort efter att K.G. hade anställts. P.F. tyckte att det var märkligt att K.G. plötsligt uppgav ett helt annat efternamn vid intervjun med Smålandsposten och någon dag efter att artikeln hade publicerats, vilket var den 24 juli 2014, gjorde P.F. en sökning på nätet på "K.G.". Han fick då fram artikeln från Helsingborgs Dagblad från år 2007. P.F. fann anledning att ta upp denna information med K.G:s dåvarande chef, som hade rekryterat honom och som hette D.U. D.U. uppgav att denna information inte var någon nyhet för honom, men att K.G. hade blivit friad från de aktuella misstankarna. Med hänsyn till detta fann ledningen för OKB inte någon anledning att gå vidare med några åtgärder. Det fanns en uttrycklig vilja att ge K.G. en chans oavsett denna bakgrund och OKB tog därför inte upp informationen med honom.

OKB bestrider att K.G. har stängts av från sitt arbete. OKB bestrider skyldighet att utge skadestånd för den inkomstförlust som K.G. drabbats av till följd av den återopade sjukskrivningen.

BEVISNINGEN

K.G. har återopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv samt vittnesförhör med E.H., R.L. (kock på Kosta Outlet), M.S. (anställd på OKB) och K.U. (tidigare anställd på OKB).

OKB har återopat vittnesförhör med J.T., P.F., B.K. och A.C.

Parterna har därutöver återopat skriftlig bevisning och K.G. har dessutom återopat en inspelning från mötet den 16 april 2015 samt även bilder från bageriet.

DOMSKÄL

Har det förekommit saklig grund för uppsägning av K.G.?

K.G. har gjort gällande att uppsägningen av honom inte har saklig grund utan att den beror av s.k. fingerad arbetsbrist och att i själva verket uppsägningen skedde på grund av personliga skäl.

Arbetsbrist utgör normalt sett saklig grund för uppsägning. Det är ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet att genomföra t.ex. en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan om arbetsbrist ska anses föreligga. Detta innebär att en domstol normalt inte har anledning att gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning (se prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65). Situationen är emellertid en annan om arbetsgivaren visserligen har angett arbetsbrist som grund för uppsägningen men i själva verket haft andra skäl för denna, s.k. fingerad arbetsbrist. I ett sådant fall har domstolen att pröva tillåtligheten av uppsägningen utifrån den verkliga grunden. Det ska framhållas att om arbetsbrist faktiskt föreligger, dvs. om arbetsgivaren av verksamhetsskäl har minskat antalet anställda, saknar det betydelse om arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra också till arbetstagaren personligen (se t.ex. AD 2012 nr 11 och AD 2000 nr 31).

K.G. har hävdatt att det funnits personliga skäl till uppsägningen som företaget valde att inte öppet redovisa. Han har pekat på artikeln i Helsingborgs Dagblad och på beslutet om löneutmätning som arbetsgivaren hade fått kännedom om kort före uppsägningen. K.G. har även hävdatt att bageriverksamheten inte kom att läggas ner utan att den fortsatte även efter den 14 april 2015. Till bilden hör att såväl J.T. som P.F. har förnekat kännedom om beslutet om löneutmätning.

Såväl J.T., dåvarande VD i OKB, som P.F., som vid tidpunkten för uppsägningen av K.G. var ekonomiansvarig, var medlemmar i OKB:s ledningsgrupp. Båda har under ed uppgett att beslutet om nedläggning togs för att bageriverksamheten under en längre tid hade gått med underskott. K.G. har hört under sanningsförsäkran inte bestritt att verksamheten gick med förlust. Även av den av K.G. åberopade inspelningen från mötet den 16 april 2015 mellan bl.a. honom och J.T. framgår att K.G. bekräftat att verksamheten gick med förlust. Såväl J.T. som P.F. har uppgett att bageriverksamheten lades ner helt efter det att K.G. hade sagts upp och lämnat arbetsplatsen och att man övergick till s.k. bake off produkter levererade av en extern leverantör.

A.C., som var personalansvarig på OKB vid tillfället, har som vittne uppgett att bageriet inte gick bra ekonomiskt och det var för dålig kvalitet på produkterna och att det var detta som gjorde att OKB beslutade att lägga ner bage-

riet och satsa på s.k. bake off. Hon har hänvisat till att det var B.K. och J.T. som hade kontakterna med K.G. men att hon vet att B.K. erbjöd K.G. i andra arbetsuppgifter.

E.H., som tillsammans med K.G. var anställd på bageriet, har som vittne uppgett att hon anställdes på OKB kort före jul 2014 och att hon arbetade på bageriet i omkring ett halvår för att sedan gå över till caféet. Hon har vidare berättat att förändringen av bageriverksamheten efter det att K.G. hade fått sparken innebar att de inte bakade till hotellet längre. Vittnet R.L., som arbetade på restaurangen som låg vägg i vägg med bageriet, har uppgett att bageriet var stängt under en period efter uppsägningen av K.G. men att det efter en tid anställdes en ny person för att utföra de arbetsuppgifter som K.G. hade utfört. R.L. har även berättat att E.H. omplacerades. M.S., som också arbetade i restaurangen, har uppgett att han inte minns om bageriet var stängt under en period men att restaurangen under en tid gick in och stöttade bageriet och bakade lite småsaker och att det under hösten 2015 anställdes en ny bageriansvarig.

Enligt inspelningen från mötet den 16 april 2016 sa J.T. att "(D)et finns två sätt att göra det på, det ena det är att acceptera arbetsbrist, du får ett papper här idag, som säger att det här funkar, det andra är att jag kommer att ta det på personliga skäl och då kommer jag att dra det precis hela vägen" samt "(D)et här är ytterligare en bidragande orsak att jag väljer att lägga ner verksamheten i bageriet". Vid sin bedömning godtar tingsrätten att J.T. hänförde sig till artikeln i Helsingborgs Dagblad vid mötet med K.G. den 16 april 2015 och att han anförde den som ytterligare ett skäl till att han la ner bageriverksamheten.

Av den utredning som tingsrätten tagit upp i fråga om beslutet att lägga ner bageriverksamheten har framgått att det fanns en bristande lönsamhet i verksamheten, något som K.G. har bekräftat. Enligt tingsrättens mening har bolaget bevisat att det genom uppsägningen av K.G. har velat lägga ner bageriverksamheten av skäl som varit hänförliga till den verksamheten. Av den praxis som föreligger på området saknar det i en sådan situation betydelse om arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som var att hänföra till K.G. personligen.

Enligt 7 § andra stycket LAS föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. I omplaceringsskyldigheten ligger principiellt sett en skyldighet för arbetsgivaren att i varje fall utreda möjligheterna till omplacering. Om en arbetsgivare underlåter att göra en sådan utredning och om det är oklart om det finns möjligheter att omplacera bör det i regel anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord. Ställningstagandet till om en omplacering kunnat ske ska göras utifrån förhållandena när uppsägningen gjordes. Även om arbetsgivaren i första hand bör erbjuda arbetstagaren ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren dittills haft, bl.a. i fråga om lön, omfattar omplaceringsskyldigheten i princip även mindre kvalificerade

arbeten med lägre lön, under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

I målet är det tvist om huruvida K.G. fått någon fråga om han var intresserad av omplacering till annat arbete. Som vittne har hörts B.K., som var den som lämnade över uppsägningshandlingen till K.G. B.K. har uppgett att han vid mötet med K.G. lade fram pappret med uppsägningen och berättade om på vilka grunder som K.G. sades upp. Han har vidare sagt att han informerade K.G. om att det fanns andra jobb men att K.G. då svarade att det var han inte intresserad av. Enligt B.K. sa K.G. att han var bagarmästare och att han inte var intresserad av något annat arbete. J.T., som inte var närvarande vid mötet mellan B.K. och K.G., har berättat att B.K. efter mötet för honom redovisade att K.G. inte ville ha något annat arbete utan att "han var bagare". Som ovan framgått har även A.C. uppgett att hon "vet" att B.K. erbjöd K.G. andra anställningar.

Tingsrätten noterar att E.H., R.L. och M.S. inte uttalat sig i frågan om de hört om K.G. erbjöds något annat arbete eller inte. Både E.H. och R.L. har uppgett att E.H. omplacerades.

Enligt tingsrättens uppfattning finns det ett starkt stöd i vittnesbevisningen för att K.G. till B.K. tackade nej till andra uppgifter inom koncernen och att det mot detta endast finns K.G:s egna uppgifter att han inte erbjöds någon omplacering. Mot den angivna bakgrunden är det utrett att K.G. tackade nej till att få andra uppgifter. Omständigheten huruvida K.G. efter uppsägningen blev arbetsbefriad eller inte påverkar inte bedömningen av frågan huruvida han erbjödits omplacering enligt reglerna i LAS. OKB har således inte brustit i sin omplaceringskyldighet.

Mot den angivna bakgrunden kan den slutsatsen dras att uppsägningen av K.G. var sakligt grundad. Hans talan i målet ska alltså ogillas.

Tingsrätten har inte anledning att uttala sig i frågan om K.G:s förbehåll om att i framtiden få yrka ytterligare skadestånd. Dels råder tingsrätten inte över frågan om res judicata, dels har tingsrätten funnit uppsägningen vara sakligt grundad och därmed inte kunna ge anledning till skadestånd.

Frågan om rättegångskostnader

Enligt 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister stadgas att i mål som handläggs enligt den lagen kan rätten förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Denna bestämmelse utgör ett undantag från huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken om att den förlorande parten skall ersätta motparten hans kostnad.

Bakgrunden till den särskilda kvittningsbestämmelsen i lagen om rättegången i arbetstvister är att huvudregeln om kostnadsansvaret enligt rättegångsbalken ansågs för arbetstvisters del kunna alltför starkt påverka enskilda parter att inte inlåta sig på rättegång. Den kunde nämligen ibland

leda till ett resultat som framstod som alltför hårt mot den förlorande parten. Omständigheterna kunde ha varit sådana att hans talan ingalunda hade tett sig obefogad. Utgången kunde ha berott på omständigheter som från början hade varit okända för honom. Rättsläget kunde också ha varit mycket svårbedömt (prop. 1974:77 s. 124 f). Avsikten med kvittningsbestämmelsen är att den ska kunna tillämpas både när rättsfrågorna och när bevisfrågorna har varit osäkra (se AD 1981 nr 46).

Att K.G. har haft bevisbördan – låt vara sänkt till att göra det sannolikt – för att uppsägningen inte var sakligt grundad är en rättsfråga som det inte råder någon tveksamhet om. Däremot kan det med fog sägas att det genom den bevisning som åberopats i målet har framkommit omständigheter som det för K.G. från början kan ha rått osäkerhet om. På grund av detta får K.G. anses ha haft skäligen anledning att få tvisten prövad. Det finns därför enligt tingsrättens mening skäl att tillämpa kvittningsregeln. Det sagda innebär att vardera parten ska svara för sin egen rättegångskostnad.

DOMSLUT

1. Käromålet ogillas.
2. Vardera parten ska svara för sin egen rättegångskostnad.