

Provocerad uppsägning. En VVS-montör har avslutat sin anställning hos ett bolag. Arbetsdomstolen har funnit att uppsägningen har föranletts av bolaget, att bolaget därvid har handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt och att montörens uppsägning därför ska jämföras med en uppsägning från bolagets sida. Det har inte funnits saklig grund för att skilja honom från anställningen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2020-04-22
StockholmDom nr 23/20
Mål nr A 10/19**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Susanna Kjällström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

Järfälla BadrumsRenovering Aktiebolag, 556360-7851,
Skarprättarvägen 11, 176 77 Järfälla
Ombud: advokaten Jerker Öhrfeldt, LEX Advokatbyrå HB, Box 5305,
102 47 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning

Bakgrund

Mellan Järfälla BadrumsRenovering Aktiebolag (bolaget) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) gäller kollektivavtal. J.T. är medlem i Byggnads och anställdes hos bolaget år 2005. Han sade upp sin anställning den 21 mars 2018.

Twisten gäller om J.T:s uppsägning har föränletts av bolaget och om bolaget handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt. Om så är fallet ska hans uppsägning jämföras med en uppsägning från bolagets sida, och frågan är då om det funnits saklig grund för att skilja honom från anställningen.

Yrkanden

Byggnads har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till J.T. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 28 februari 2019) till dess betalning sker.

Byggnads har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkande om ekonomiskt skadestånd.

Bolaget har bestritt yrkandet. Bolaget har yrkat att eventuellt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Byggnads

Sammanfattning av grunderna

Bolaget har provocerat J.T. att säga upp sin anställning genom att agera otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden. Hans uppsägning ska därför jämföras med en uppsägning från bolagets sida.

Bolagets otillbörliga agerande har bestått i aktivt handlande, bl.a. att utfärda en ogrundad varning, att stänga av J.T. från arbetet samt neka honom tillgång till de tidböcker som han behövde för att bemöta anklagelserna i bolagets skrivelse den 19 mars 2018 och kort därefter varsla honom om avskedande. Det har också bestått i underlåtenhet att hantera den dåliga relationen mellan J.T. och hans chef L.O. Bolaget har därigenom brutit i sitt arbetsmiljöansvar.

Det har inte funnits saklig grund för uppsägning. Bolaget har brutit mot anställningsskyddslagen och J.T. har därför rätt till allmänt skadestånd.

Händelseförloppet

Bolaget har sommaren 2017 gett J.T. en varning. De anklagelser som riktades mot J.T. var ogrundade. Det som anfördes i varningen var så ospecifikt att parterna vid överläggningen den 6 september 2017 enades om att bolaget skulle återkomma med ett skriftligt förtydligande av skälen till varningen. Bolaget återkom aldrig i frågan.

Vid överläggningen om varningen framförde Byggnads önskemål om att bolaget skulle hantera den ansträngda relationen mellan J.T. och L.O. genom personliga möten eller med hjälp av t.ex. företagshälsovården. Några åtgärder vidtogs dock inte från bolagets sida. I stället försämrades relationen mellan J.T. och L.O. ytterligare på så sätt att L.O. slutade prata med och hälsa på J.T., vilket påverkade hans psykiska hälsa negativt.

Den 12 januari 2018 bar J.T. in ett par stegar på lagret. En bit därifrån stod L.O. och pratade med två kollegor. Hon gick fram till J.T. och sa i otrevlig ton ”du kan ju åtminstone säga hej”. J.T. blev ledsen och mållös av detta bemötande efter flera månader av total tystnad. Han visste fortfarande inte varför han fått varningen eller varför L.O. fryst ut honom.

I syfte att förmå bolaget att ta sitt arbetsmiljöansvar påkallade Byggnads förhandling med bolaget i november 2017 och därefter i februari 2018. Förhandlingar genomfördes den 13 november 2017 och den 12 mars 2018. I samband med förhandlingarna begärde Byggnads att bolaget skulle anlita en oberoende expert genom företagshälsovården för att komma till rätta med situationen. Byggnads uppmanade även i tiden mellan förhandlingarna bola-

get att agera. Inledningsvis förhöll sig bolaget passivt till Byggnads uppmaningar, för att senare ifrågasätta om bolaget hade någon skyldighet att agera. Bolaget uppgav att en utredning hade genomförts med hjälp av den externa konsulten Avonova. Utredningen visade sig dock inte handla om de arbetsmiljöproblem som Byggnads påtalat och som var föremål för förhandlingarna, utan syftade i stället till att hitta omständigheter att lasta J.T. för ur ett arbetsrättsligt perspektiv.

J.T:s frustration och uppgivenhet över att bolaget inte tog situationen på allvar kan ha lett till att han uttalat sig negativt vid något enstaka tillfälle, men det stämmer inte att han skulle ha vägrat att prata med L.O. Att J.T. hänvisat till Byggnads i vissa arbetsrelaterade frågor är inte konstigt. Det är naturligt att en medlem som upplever problem på arbetsplatsen gör så.

Det har inte funnits något skyddsombud hos bolaget under den period som J.T. upplevt problem på arbetsplatsen. När ett skyddsombud väl utsågs var det bolaget som gjorde detta. Den person som utsågs var därmed i själva verket inte skyddsombud. J.T. kände inget förtroende för det uppgivna skyddsombudet, och vände sig i stället till Byggnads, där det finns regionala skyddsombud.

Vid förhandlingen den 12 mars 2018 gjorde bolaget gällande att J.T. saknade fog för sina påståenden om arbetsförhållandena och att hans syfte med anklagelserna var att provocera fram ett avgångsvederlag från bolaget. Påståendet är felaktigt. J.T:s avsikt har hela tiden varit att förmå bolaget att i enlighet med arbetsmiljörégleringen hantera den ansträngda relationen mellan honom och L.O.

J.T. var sjukskriven fr.o.m. den 13 mars på grund av psykisk ohälsa till följd av förhållandena på arbetsplatsen.

I en skrivelse den 19 mars framförde bolaget anklagelser mot J.T., vilka han uppmanades att bemöta senast vid arbetsdagens slut den 22 mars. I skrivelsen angavs att åtgärder skulle vidtas om inte godtagbara förklaringar lämnades.

För att kunna bemöta anklagelserna i skrivelsen behövde J.T. gå igenom sin tidbok som fanns på bolagets kontor. I tidböckerna hade J.T. skrivit upp sin dagliga planering av arbeten och bokningar. När han skulle hämta tidböckerna den 19 mars kom han inte in på kontoret, eftersom bolaget stängt av hans nyckelbricka. Bolaget hade därigenom stängt av honom från arbetet och han förvägrades därmed möjligheten att kunna bemöta bolagets anklagelser.

I vanliga fall hade arbetstagarna tillgång till arbetsplatsen även efter arbetstid, bl.a. för att kunna utnyttja bolagets träningsanläggning. Eftersom L.O. var på plats när J.T. kom till arbetsplatsen för att hämta tidböckerna den 19 mars ringde J.T. på porttelefonen när det visade sig att hans nyckelbricka inte fungerade. L.O. vägrade först att släppa in honom, men ändrade sig när

hon förstod att han hade sin fru i sällskap. L.O. uppgav att hon inte visste var hans tidböcker fanns samt att han skulle få dessa senare.

Dagen därefter, den 20 mars, blev J.T. insläppt på kontoret av en kollega. Tidboken fanns inte i hans fack och på förfrågan fick han svaret att han inte hade rätt att få ut tidboken. Vid detta tillfälle fick J.T. även hjälp att kontrollera sin nyckelbricka, och det kunde konstateras att lösenordet hade ändrats. Han frågade sina kolleger om deras nyckelbrickor fungerade, vilket de gjorde. Det var bolaget som hade ändrat lösenord på hans bricka.

I en skrivelse samma dag underrättade bolaget J.T. om avskedande. Då han inte längre orkade med situationen valde han den 21 mars att säga upp sig. Han sa upp sig och frånträdde således inte anställningen.

J.T. hade inte, när han sade upp sig, fått någon ny anställning. I samband med att han sade upp sig började han söka jobb och blev snart erbjuden nytt arbete hos Raimos Rör AB. Ett anställningsavtal träffades den 3 april 2018. Han är fortfarande anställd där. Med anledning av den nya anställningen träffade J.T., som vid den tiden var sjukskriven, en överenskommelse med bolaget om att avbryta sin sjukskrivning, låta anställningen upphöra innan uppsägningstiden gått ut och få ut sina intjänade semesterförmåner.

Saklig grund för uppsägning

J.T. har inte agerat felaktigt vid arbetet på Turbingränd. Han har på sin fritid utfört arbete åt T.G., vilket var en tillåten bisyssla. Det har varit vanligt och tillåtet från bolagets sida att de anställda har bisysslor på sin fritid. T.G. har aldrig varit kund hos bolaget men bor i en bostadsrättsförening på Turbingränd, som bolaget har haft uppdrag för. I samband med dessa har J.T. vid ett par tillfällen varit på Turbingränd även i tjänsten. T.G. är svärfar till T.S., som också var anställd hos bolaget. Även T.S. utförde på fritiden arbete åt T.G. För bisysslan använde J.T. bl.a. material som han köpt från andra än bolagets leverantör. Han har inte agerat på något otillåtet sätt beträffande materialinköpen. Det har varit tillåtet att använda bolagets rabatt hos leverantörer för privata inköp. J.T. har inte agerat i strid med bolagets interna policy beträffande användning av tjänstebil, utrustning och verktyg.

Det stämmer att J.T. den 8 februari 2018 utförde ett privat ärende under arbetstid utan att först ansöka om ledigt, eftersom han hade fått en akuttid för besiktning av sin bil. Det stämmer också att han den 8 mars 2018 åt lunch hemma hos sin mor, vilket tog cirka 90 minuter inklusive restid till och från uppdragen.

Han kan vid något tillfälle inför arbetskamrater ha uttalat sig negativt om bolaget. Detta har varit i frustration över sin situation på arbetet. Han har aldrig velat skada bolaget.

Bolaget

Sammanfattning av grunderna

J.T. har frånträtt anställningen, utan att iaktta uppsägningstid. Det har inte varit fråga om någon provocerad uppsägning.

Bolaget har inte agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt och inte heller på annat sätt försökt förmå J.T. att avsluta sin anställning. J.T. har biträttits av sitt fackförbund och haft tid på sig för överväganden innan han avslutade anställningen. I stället för att delta vid överläggningen om bolagets tilltänkta avskedande har han valt att lämna anställningen. Bolaget har inte agerat på sådant sätt att det föranlett honom att göra detta.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det varit fråga om en provocerad uppsägning, har det i vart fall funnits saklig grund för uppsägning av följande skäl. J.T. har agerat grovt illojalt mot bolaget i samband med arbetet på Turbingränd. Han har inför kollegor uttalat att han ville skada bolaget ekonomiskt. Han har framfört falska påståenden om mobbning på arbetsplatsen och har vidare sedan den 6 juli 2017 vägrat att ens på särskild uppmaning samtala med L.O. Han har även uppgett arbetad tid felaktigt såvitt avser den 8 februari och den 8 mars 2018.

Händelseförloppet

J.T. fick en varning sommaren 2017. Han visste vad varningen handlade om innan han fick den. Han vägrade att ha ett samtal med L.O. utan att ha med sig en facklig representant. Han uppmanades att återkomma med datum och tid när det kunde ske, men det gjorde han inte. Bolaget skickade därför varningen till honom på hans hemadress ungefär en vecka innan hans semester tog slut. Varningen var inte ogrundad.

Vid överläggningen den 6 september 2017 med anledning av varningen, där J.T:s fackliga företrädare deltog, redogjorde bolaget muntligen för omständigheterna kring och skälet till varningen, dvs. att han inte skötte sina arbetstider, att han betedde sig illa mot arbetskollegor, att han använde sociala medier under arbetstid samt att han den 6 juli 2017 vägrade delta vid planering av arbete, vilket bolaget anser utgjorde arbetsvägran. Det har inte funnits skäl för eller överenskommit att bolaget skriftligen skulle förtydliga skälen för varningen.

Byggnads har vid förhandlingar påstått att J.T. mobbats av sin chef L.O., utan att det närmare preciserats vad mobbningen skulle ha bestått i. Bolaget har därför inte närmare kunnat bemöta påståendena. J.T. har inte blivit mobbad på arbetsplatsen. I stället är det så att han i princip har vägrat att tala med L.O. och hänvisat till sitt fackförbund i arbetsrelaterade frågor, vilket har lett till ett flertal fackliga förhandlingar och medfört kostnader för bolaget.

För att utreda situationen har bolaget anlitat en extern konsult, Avonova, som kommit fram till att arbetsmiljön varit god. Avonova har genomfört årliga hälsokontroller av arbetstagarna, utan att påtala några behov vad gäller arbetsmiljön. Vid utredning framkom däremot uppgifter om att J.T. till bl.a. skyddsombudet vid bolaget, R.R., uppgett att han hade för avsikt att bli uppsagd i syfte att få skadestånd eller avgångsvederlag. J.T. hade innan han slutade anställningen fått en ny anställning hos Raimos Rör AB, som skulle tillträdas skyndsamt. Syftet med att J.T. frånträdde anställningen var att undgå uppsägningstiden och kunna börja den nya anställningen. Bolaget har inte kommit överens med J.T. om att anställningen skulle upphöra i förtid.

På grund av J.T:s misskötsamhet och falska påstående om mobbning samt Byggnads underlåtenhet att närmare precisera vad mobbningen skulle ha bestått i, kan bolaget inte anses ha haft något ansvar för att vidta ytterligare åtgärder avseende arbetsmiljön.

Bolaget har inte stängt av J.T. från arbetet den 19 mars 2018. J.T. kom utanför arbetstid till arbetsplatsen tillsammans med sin fru för att hämta bolagets tidböcker. L.O. ville inledningsvis inte släppa in J.T., eftersom det var efter arbetstid och hon upplevde situationen som hotfull. Hon släppte dock in honom då hon förstod att han hade sin fru med sig, vilket fick henne att känna sig tryggare. Han fick dock inte tillgång till tidböckerna eftersom de tillhör bolaget och då det skulle ha medfört fara i bevishänseende att lämna ut dem. Han fick besked om att dessa skulle tas fram till honom dagen därpå.

En förutsättning för att få komma in på arbetsplatsen efter arbetstid är att det finns en överenskommelse om det mellan arbetstagaren och bolagets ledning.

Bolaget har inte ändrat lösenordet till J.T:s nyckelbricka. Det hade dock varit problem med nyckelbrickorna under en period. Det kan vara så att J.T:s bricka inte fungerade. En arbetstagare som hade problem med sin nyckelbricka kunde ändå komma in under arbetstid genom att ringa på porttelefonen. Det fanns ingen instruktion att inte släppa in J.T.

Tidböckerna har inte begärts ut av Byggnads. Om så hade skett hade bolaget lämnat ut dem. Vidare hade bolaget lämnat ut kopior av tidböckerna om J.T. hade efterfrågat detta.

J.T. har den 21 mars 2018 valt att frånträda sin anställning i stället för att medverka vid överläggningen om bolagets tilltänkta avskedande. Frånträdanen skedde inte under press och han har under hela ärendet biträtts av sin fackförening. Genom att inte delta vid överläggningen har J.T. inte uttömt sina möjligheter att ta del av och bemöta de omständigheter som bolaget lägger honom till last.

Det har inte funnits någon överenskommelse mellan bolaget och J.T. om att anställningen skulle upphöra innan uppsägningstiden löpt ut.

Först den 22 mars 2018 gjorde bolaget en s.k. utredningsavstängning av J.T. Då hade han redan meddelat bolaget att han avslutat anställningen. Avstängningen föregicks av diskussioner med Byggnads avseende lagligheten av åtgärden, vid vilka Byggnads inte framförde någon invändning. Avstängningen av J.T. skedde med anledning av att bolaget skulle utreda misstankar om illojalt agerande från J.T:s sida.

Bolaget har agerat i enlighet med lag och avtal genom att bl.a. följa förhandlingsreglerna i medbestämmandelagen och reglerna om överläggning i anställningsskyddslagen.

Saklig grund för uppsägning

Det har funnits saklig grund för att säga upp J.T.

J.T. har agerat grovt illojalt mot bolaget genom att privat utföra arbete hos en kund till bolaget. Närmare bestämt har han, efter att ha avslutat ett uppdrag hos en bostadsrättsförening som är kund till bolaget, fortsatt att utföra arbete i egen regi hos T.G., som var medlem och styrelseordförande i bostadsrättsföreningen. Arbete har utförts i en inte obetydlig omfattning under februari och mars 2018. Det har utförts under arbetstid och med användande av bolagets bil, utrustning och material. I samband med detta har J.T. även olovligen använt bolagets rabatt hos en leverantör för att kunna köpa rabatterat material. Agerandet har varit illojalt och i strid med bolagets interna policy. Att utföra arbeten på fritiden som bisyssla kan vara tillåtet, men förutsätter en överenskommelse med bolaget. En sådan överenskommelse krävs även för att använda bolagets rabatt hos leverantörer för att köpa rabatterat material. J.T. har inte haft någon överenskommelse med bolaget i något av dessa avseenden.

Vidare har J.T. redovisat arbetad tid felaktigt avseende den 8 februari och 8 mars 2018, vilket har skadat bolagets kunder. J.T. har besiktat sin privata bil på arbetstid och tagit en längre lunch, men ändå debiterat full arbetstid. Bolaget har inte instruerat arbetstagarna att redovisa mer tid än den som faktiskt har gått åt för ett uppdrag. Kunderna har skadats genom att de har fått betala för arbetstid som inte har utförts.

Han har även inför kollegor uttalat att han ville skada bolaget ekonomiskt. Han har framfört falska påståenden om mobbning på arbetsplatsen och har vidare sedan den 6 juli 2017 vägrat att ens på särskild uppmaning samtala med L.O.

Utredningen

På Byggnads begäran har förhör hållits med J.T., J.R. (ombudsman hos Byggnads), C.T. (J.T:s fru), J.Th. (tidigare anställd i bolaget) och S.G. (anställd hos Raimos Rör AB). På bolagets begäran har förhör hållits med L.O. (ställföreträdare för bolaget) samt med J.B., N.S., R.R., T.S. och J.G. (anställda hos bolaget). Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning från arbetstagarens sida är som utgångspunkt bindande och medför att anställningen upphör. Arbetsdomstolen har dock, med stöd i förarbetena till anställningsskyddslagen, antagit att en uppsägning från arbetstagarens sida under särskilda omständigheter kan vara att betrakta som en uppsägning från arbetsgivarens sida, s.k. provocerad uppsägning (prop. 1973:129 s. 128 f.). I korthet anses så vara fallet om arbetstagarens uppsägning har föranletts av arbetsgivaren och om arbetsgivaren därvid handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses ha handlat otillbörligt. Det krävs inte att arbetsgivaren direkt har syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning, utan det är tillräckligt att arbetsgivaren insett att denne genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren lämnar sin anställning.

Om dessa förutsättningar är uppfyllda, uppfattas situationen som att det är arbetsgivaren som sagt upp arbetstagaren. ”Uppsägningen” kan därmed, om det inte finns saklig grund för uppsägning, ogiltigförklaras och arbetstagaren kan tillerkännas ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt anställningsskyddslagens regler.

På motsvarande sätt kan en arbetstagares frånträdande av en anställning jämföras med ett avskedande från arbetsgivarens sida (se t.ex. AD 2005 nr 30). Samma princip har tillämpats även på en överenskommelse om att anställningen ska upphöra (AD 2013 nr 73).

Det finns en mycket omfattande rättspraxis om provocerade uppsägningar. Tvisterna har huvudsakligen rört två delvis överlappande typer av situationer. Den ena är att arbetsgivaren genom sitt agerande påstås ha förmått arbetstagaren att säga upp sig, trots att han eller hon egentligen inte vill sluta på arbetet. Det kan t.ex. vara fråga om att arbetsgivaren anser att arbetstagaren har gjort sig skyldig till någon brottslighet och att arbetstagaren vid ett möte väljer att säga upp sig, när han eller hon ställs inför alternativet att antingen självmant sluta eller bli avskedad och eventuellt polisanmäld. Den andra typsituationen är att arbetstagaren anser sig ha blivit så illa behandlad att han eller hon inte kan eller vill vara kvar på arbetet och därför väljer att sluta. Särskilt innan det i lag infördes uttryckliga bestämmelser om sexuella trakasserier förekom det att sådana prövades som en fråga om provocerad uppsägning (AD 1993 nr 30 och AD 1991 nr 65).

Den första förutsättningen för att arbetstagarens uppsägning ska betraktas som en uppsägning från arbetsgivarens sida är alltså att det är arbetsgivarens agerande som förmått arbetstagaren att säga upp sig. Den frågan föranleder sällan några mer ingående överväganden från domstolen sida.

Därutöver krävs, som redan nämnts, att arbetsgivaren agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt. För att bedöma om så är

fallet görs i rättspraxis en ingående prövning av förhållandena i det enskilda fallet. Arbetsdomstolen synes därvid inte göras någon åtskillnad på ageranden som strider god sed på arbetsmarknaden respektive ageranden som annars är otillbörliga. I det följande redovisas de huvudsakliga bedömningsgrunder som framgår av rättspraxis.

I tvister där arbetstagaren förmåtts att säga upp sig, trots att han eller hon egentligen inte ville sluta, är prövningen normalt väsentligen inriktad på vad som hände i anslutning till att uppsägningshandlingen vidtogs. En utgångspunkt är att en arbetsgivare, som har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren åsidosatt sina åligganden i anställningen, får t.ex. kalla till möte för att utreda misstankarna. Enbart den omständigheten att en arbetstägare, t.ex. vid ett sådant möte, ställs inför valet att sägas upp eller säga upp sig själv innebär inte att arbetsgivaren har agerat otillbörligt (AD 2013 nr 73, AD 2010 nr 41, AD 2001 nr 55 och AD 1997 nr 1). Omständigheter som kan tala för att arbetsgivaren agerat otillbörligt är om arbetsgivaren saknat fog för sina misstankar om att arbetstagaren brutit mot sina åligganden i anställningen, eller om misstankarna framstår som förhastade och arbetsgivaren borde ha fortsatt utredningen i syfte att klarlägga vad som hade inträffat (AD 2001 nr 29). I samma riktning talar omständigheter som att arbetstagaren inte fått skäligen rådrom för att bestämma sig och inte fått möjlighet att rådgöra med fackliga representanter eller andra (t.ex. AD 1975 nr 74). Även sådant som tonläge och stämning vid mötet, hur länge mötet pågått samt om det pågått anmärkningsvärt sent kan beaktas (AD 2013 nr 73). Om det är arbetstagaren själv som tagit upp frågan om att anställningen ska avslutas talar det emot att arbetsgivaren agerat i strid med god sed eller annars otillbörligt (AD 2013 nr 73).

Det kan tilläggas att en uppsägning kan lämnas utan avseende även enligt allmänna avtalsrättsliga regler, t.ex. därför att arbetstagaren blivit svikligen förledd att vidta uppsägningen, att det skulle strida mot tro och heder att åberopa den eller att den på grund av omständigheter vid dess tillkomst är oskäligen (30 §, 33 § och 36 § avtalslagen). En arbetstägare som sagt upp sig t.ex. i uppenbart hastigt mod efter ett upprört meningsutbyte med arbetsgivaren men kort därefter ångrar sig – innan arbetsgivaren hunnit vidta någon åtgärd med anledning av uppsägningen – kan ha möjlighet att återta sin uppsägning (prop. 1981/82:71 s. 82). En arbetsgivare som, i sådana fall som nu beskrivits, inte godtar återtagandet av uppsägningen anses i stället själv ha avslutat anställningen, och påföljder enligt anställningsskyddslagen kan därmed aktualiseras (se t.ex. AD 2012 nr 30).

I den andra typsituationen – där arbetstagaren till följd av arbetsgivarens agerande inte vill vara kvar i arbetet – är prövningen inte begränsad till vad som hände i anslutning till att uppsägningen skedde, utan avser närmast om arbetsgivarens agerande innebär att denne i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren och agerandet är sådant att arbetstagaren har godtagbar grund att inte återkomma till arbetet. I AD 1985 nr 65 hade arbetsgivaren, enligt Arbetsdomstolen, framkallat en svår situation för arbetsta-

garen och därmed risk för att hon skulle finna för gott att lämna sin anställning. Arbetsdomstolen fann att handlandet mot arbetstagaren hade gett henne godtagbar grund för att omedelbart frånträda anställningen enligt 4 § tredje stycket anställningsskyddslagen och måste bedömas som otillbörligt. Det ska tilläggas att det förhållandet att arbetstagaren enligt 4 § tredje stycket anställningsskyddslagen frånträtt anställningen till följd av att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren inte i sig ger rätt till allmänt skadestånd, om det inte finns förutsättningar att jämställa arbetstagarens frånträdan med en uppsägning eller ett avskedande från arbetsgivarens sida (AD 1982 nr 99).

Att arbetsgivaren fysiskt antastar en arbetstagare eller utsätter denne för handgripligheter är ett sådant agerande som kan vara otillbörligt. Det anses inte acceptabelt att med våld, ens milt våld, t.ex. uppmåna en arbetstagare att återgå till arbetsplatsen. Även enstaka sådana fysiska angrepp kan vara tillräckligt för att arbetstagaren ska anses ha godtagbar grund för att lämna anställningen (se AD 2005 nr 30 och AD 2006 nr 42). I AD 1991 nr 65 ansågs ett bolag ha agerat i strid med god sed när dess ställföreträdare under en tid av flera månader gjort närmanden mot en arbetstagare, först enbart muntligen och senare även genom fysisk beröring, och agerandet hade fortsatt trots att arbetstagaren reagerat mot närmandena (se numera 1 kap. 4 § och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen).

När det gäller muntlig kritik eller andra yttranden är utgångspunkterna delvis andra. Att arbetsgivaren kritiserar arbetstagare för hur de utför sitt arbete är något som arbetstagare under normala förhållanden måste tåla (AD 2006 nr 79 och AD 1991 nr 33). Om arbetsgivaren därvid uppträder aggressivt eller burdust kan detta, beroende på de närmare omständigheterna, anses vara otillbörligt. I AD 1991 nr 93 ansågs en arbetsgivare ha agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden genom att vid ett flertal tillfällen och i stigande grad på ett burdust sätt framföra kritik mot en ung arbetstagare, särskilt då det var fråga om en anställning i utbildningssyfte. Domstolen framhöll att det inte är försvarligt att framföra kritik mot arbetstagare på ett sätt som är skadligt för arbetstagaren, ens om det i sak finns fog för kritik mot arbetstagaren och arbetsgivaren på andra godtagbara sätt har försökt komma till rätta med föreliggande problem. I AD 1985 nr 65 ansågs arbetsgivaren ha handlat otillbörligt genom att med upprepad och överdriven kritik av en arbetstagare satt henne under otillbörlig press och skapat sådana personliga motsättningar mellan henne och arbetsgivaren att hennes situation som anställd blivit alltför påfrestande för henne. När det gäller muntlig kritik och andra yttranden är det inte tillräckligt att arbetsgivarens yttranden i en viss situation kan kritiseras för att agerandet ska anses stå i strid med god sed. I AD 2005 nr 24 ansågs en arbetsgivare inte ha agerat i strid med god sed trots att denne hade handlat på "ett överilat och olämpligt sätt" (se även AD 1991 nr 33).

I ett par rättsfall har frågan varit om arbetsgivaren genom passivitet orsakat att arbetstagaren sagt upp sig. I AD 1993 nr 30 ansåg Arbetsdomstolen att en arbetsgivares underlåtenhet att på ett tillfredsställande sätt närmare utreda

omständigheterna kring påstådda sexuella trakasserier från en annan anställd stod i strid med god sed på arbetsmarknaden och att denna underlåtenhet, tillsammans med de sexuella trakasserier, föranlett att arbetstagaren sade upp sig. Målet avsåg tiden innan det i lag fanns ett krav på arbetsgivare att utreda och åtgärda sexuella trakasserier (se numera 2 kap. 3 § diskrimineringslagen). AD 1982 nr 99 och AD 2008 nr 106 rörde arbetsgivarens underlåtenhet att vidta åtgärder för arbetsanpassning eller liknande för sjuka arbetstagare. I AD 1982 nr 99 ansåg domstolen att det i och för sig fanns anledning att rikta kritik mot arbetsgivaren för att den inte gått längre i sina ansträngningar att bereda arbetstagaren lämpliga arbetsuppgifter men att arbetsgivaren inte handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt otillbörligt. I AD 2008 nr 106 uttalade domstolen att även om arbetsgivaren inte fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet, dvs. ännu inte vidtagit tillräckliga åtgärder, så innebär detta inte i sig att arbetsgivaren agerat otillbörligt (jfr även AD 1996 nr 109).

Utöver de omständigheter som hittills berörts beaktar domstolen även arbetstagarens personliga förhållanden. Om arbetstagaren på grund av personliga förhållanden har svårt att ta tillvara sina intressen, är det något som kan tala för att arbetsgivarens agerande strider mot god sed på arbetsmarknaden, i den mån arbetsgivaren känt till eller i vart fall bort känna till förhållandena. I AD 2001 nr 55 befann sig arbetstagaren i ett tillstånd av depression. I AD 2006 nr 114 beaktade domstolen att arbetstagaren på grund av omständigheter utanför arbetet befann sig i en pressad situation. Domstolen har även beaktat om arbetstagaren är ung och oerfaren (se t.ex. AD 1991 nr 93).

En annan omständighet som beaktas är i vilken mån arbetstagarens eget agerande bidragit till den uppkomna situationen. I t.ex. AD 2005 nr 24 beaktades att händelseförloppet inleddes genom att arbetstagaren gjorde uttalanden som arbetsgivarföreträdaren ”med rätta upplevde som personligen djupt kränkande” (se även t.ex. AD 1988 nr 107).

Det är, som nämnts, inte nödvändigt att arbetsgivaren har syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning, utan det är tillräckligt att arbetsgivaren insett att denne genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren lämnar sin anställning.

I AD 2006 nr 42 framhöll Arbetsdomstolen att arbetsgivarens företrädare inte kunnat undgå att inse att ett visst agerande var kränkande för arbetstagaren och därmed framkallat en risk för att han skulle lämna anställningen (se även AD 1985 nr 65). I AD 2009 nr 27 var det inte bevisat att ett bolags företrädare uttalat sig kränkande vid en personalfest eller uppfattat att någon annan kunde ha yttrat sig kränkande till arbetstagaren. Arbetsgivaren ansågs därför inte ha insett att bolaget hade framkallat en situation som gjorde det svårt för arbetstagaren att fortsätta anställningen. I AD 2005 nr 63 gjorde arbetstagsarsidan gällande att en kvinnlig arbetstagar vid den svenska bataljonen i Kosovo blivit utsatt för sexuella trakasserier av andra anställda och att arbetsgivarens underlåtenhet att ingripa mot trakasserier föranlett henne att sluta. Arbetsdomstolen ansåg inte att det funnits skäl för arbetsgivaren att tro att arbetstagaren sade upp sig på grund av något annat skäl än det hon själv angett, nämligen att hon längtade hem.

Händelseförloppet

Bolaget är ett familjeföretag som varit verksamt i drygt 30 år och har cirka 20 anställda. L.O. har varit delägare sedan starten och leder numera verksamheten på egen hand. J.T. anställdes 2005 som VVS-montör.

L.O. och J.T. har beskrivit att relationen dem emellan har varit omväxlande god och mindre god. Av förhören har bl.a. framkommit följande. Under 2013 förekom en konflikt på arbetsplatsen mellan J.T. och en annan arbetstagar. L.O. ansåg att J.T. inte bidrog till att lösa konflikten på ett konstruktivt sätt. L.O. har upplevt att J.T. ibland har ett trevligt sätt, men också kan vara krävande och hotfull. J.T. har å sin sida beskrivit att L.O. har tillrättaviserat och skuldbelagt honom för misstag i hans arbete, t.ex. när han en gång tankade fel bränsle i företagsbilen.

Det händelseförlopp som ledde till att J.T. slutade sin anställning tog sin början under sommaren 2017. L.O. var sjukskriven en tid och J.G., som arbetar på bolagets kontor, skötte arbetsledningen. Han ville att J.T. skulle delta i arbetet med ett större projekt på Björkebyskolan. J.T. kom inte att göra detta. J.G. har berättat att han instruerade J.T. att en viss dag börja arbeta med projektet, men att denne inte infann sig på skolan utan i stället valde att utföra andra arbeten. J.T. har däremot berättat att J.G. frågade om han kunde arbeta på skolan och att han svarade att det kom med väldigt kort varsel och att han måste få tid att sätta sig in i projektet. Därefter fortsatte han med sitt vanliga arbete, medan J.G. skulle ta upp saken med L.O.

När L.O. i början av juli återkom efter sjukskrivningen ville hon tala med J.T. om det inträffade. Hon ringde och bad honom komma in till kontoret, men ville inte säga vad saken gällde eftersom de då skulle börja bråka i telefon. J.T. ville ha en kollega eller en facklig representant med på mötet, vilket L.O. gick med på. De kom överens om att J.T. skulle kontakta facket om detta och återkomma med tid för ett möte.

J.T. har uppgett att han några veckor efter telefonsamtalet, strax före semestern, gick in till L.O. på hennes kontor och frågade om de kunde lägga

”det här” bakom sig, att de därefter skakade hand och att han uppfattade att den fråga som L.O. hade velat tala med honom om därmed var utagerad. Enligt L.O. har inget sådant hänt.

Under J.T:s semester skickade sedan L.O. en varning till hans hemadress. I skrivelsen anklagades han för arbetsvägran, misskötsel av arbetstiderna, uppförande som lett till att bolaget förlorat en kund samt personliga påhopp på L.O. och annan personal.

Med anledning av varningen kallade förbundet till överläggning, som hölls den 6 september 2017, vid vilken förbundet framhöll att J.T. mår dåligt av de i huvudsak opreciserade anklagelserna i skrivelsen och krävde att bolaget skulle förklara dessa. Enligt ombudsmannen J.R., som företrädde förbundet vid överläggningen, lämnade bolaget ingen sådan förklaring, vare sig muntligen eller skriftligen. L.O. menar dock att hon redogjorde för varför varningen hade utdelats. Därefter har ytterligare överläggningar hållits mellan J.R. och L.O. Vid överläggningarna har J.T. vid några tillfällen befunnit sig i ett angränsande rum men har, enligt J.R., varit i så dåligt psykiskt skick att han inte har kunnat närvara på själva mötet. J.R. har även berättat att det bokades in ett mer informellt möte med L.O. och J.T., men att L.O. avbokade detta.

J.T. fortsatte att arbeta för bolaget under hösten 2017 och början av 2018. L.O. och J.T. har samstämmt beskrivit att de under denna tid i stort sett inte samtalade med varandra. L.O. har uppgett att J.T. undvek att tala med henne och att hon uppfattade situationen som att hon enligt förbundet inte fick tala direkt med honom. Hon har dock inte påstått att någon företrädare för förbundet skulle ha sagt detta åt henne. J.T. har berättat att han uppfattat att det är L.O. som har undvikit honom.

Sedan förbundet påkallat förhandling med bolaget hölls en sådan den 12 mars 2018. Förbundet företrädde vid förhandlingen av J.R. och bolaget av L.O., biträdd av advokaten Jerker Öhrfeldt. Förhandlingen avsåg, enligt rubriken till protokollet, ”hantering av konflikt/kränkning på arbetsplatsen”. Förbundet framförde enligt protokollet bl.a. att det vid flera tillfällen hade påtalat att bolaget måste hantera den konflikt på arbetsplatsen som J.T. var inblandad i, att J.T. kände sig kränkt ”i samband med detta för att företaget inte försöker att lösa konflikten” och att bolaget måste låta företagshälsovården göra en opartisk utredning. Bolaget framförde enligt protokollet bl.a. att det genom egen utredning hade kommit fram till att det inte fanns någon konflikt, att det inte var skyldigt att dessutom låta företagshälsovården göra en utredning, att J.T. verkade ha fått ett nytt arbete, att påståendena om kränkning av honom var uppenbart oggrundade och syftade till att provocera fram ett avgångsvederlag samt att det i själva verket var så att J.T. mobbade L.O.

Dagen efter förhandlingen, den 13 mars, sjukanmälde sig J.T. och återkom därefter inte till arbetet. Den 19 mars skickade L.O. en skrivelse till J.T. via mejl med krav på skriftligt svar senast vid arbetsdagens slut den 22 mars. I

skrivelsen anklagades J.T. för att i strid med företagets policy ha utfört arbete åt en av bolagets kunder, som benämndes YY. Till kunden skulle han ha redovisat en lista över använt material, av vilket ”endast en bråkdel” hade köpts in hos leverantören Dahl. Av bolagets argumentation i målet framgår, att det senare utgör ett påstående om förskingring av material från bolaget. Vidare skulle J.T. för arbetet hos YY ha använt bolagets tjänstebil och verktyg samt ha befunnit sig på YY:s adress under arbetstid utan att ha haft något tjänsteuppdrag dit och redovisat den tiden på andra kunder.

Samma eftermiddag som skrivelsen avsändes kom J.T. till bolagets kontor för att hämta sin tidbok i syfte att bemöta anklagelserna i L.O:s skrivelse. J.T. kom inte in i lokalerna med sin nyckelbricka och L.O. vägrade att släppa in honom tills han talade om att han hade sin fru med sig. När de blivit insläppta sa L.O. att hon inte visste var tidboken fanns. Senare samma dag svarade J.T. via mejl på L.O:s skrivelse att han var fullt medveten om bolagets policy, att han inte utfört privat jobb på arbetstid eller åt någon av bolagets kunder och att han inte kunde bemöta resterande påståenden utan att veta vem kunden YY var. Enligt J.T. fick han vid besök på kontoret den 20 mars besked av kontorspersonalen att han inte kunde få ut sin tidbok och att lösenordet till hans nyckelbricka var ändrat.

Bolaget varslade J.T. om avskedande genom en underrättelse daterad den 20 mars 2018.

Den 21 mars besökte J.T. läkare vid Viksjö vårdcentral, som sjukskrev honom t.o.m. den 22 april under diagnosen ångesttillstånd, ospecificerat. I sjukintyget anges bl.a. att han hade utsatts för ”mobbing och nedtryckning via chefen”, att han kände ångest när han gick in på sin arbetsplats och svettningar och andningsbesvär relaterade till ångesten samt att han inte kunde vara på jobbet och hade sökt nytt arbete.

Samma dag efter stängningstid lämnade J.T. in en skrivelse med följande lydelse till bolagets kontor.

På grund av rådande konflikt med företagets ledning känner jag stort obehag av att åka till jobbet, och jag känner mig utfrys av ledningen. Jag vill hänvisa till stycket kamratskap/positiv anda i företagets policy. Efter att mitt fackförbund påpekat vid ett flertal tillfällen att en mobbningsutredning bör startas via företagshälsovården, så har ingenting hänt. Så nu, efter drygt sex månader av obehag väljer jag att avsluta min anställning hos [bolaget].

J.T. har uppgett att han strax därefter ringde sin vän S.G. och frågade om det fanns möjlighet att få jobb hos dennes arbetsgivare, Raimos Rör AB. J.T. talade i telefon med en anställd på bolagets kontor och de överenskom, enligt J.T., att han skulle få avbryta sin anställning före uppsägningstidens utgång. Den 3 april 2018 ingick han och Raimos Rör AB ett skriftligt avtal om anställning med tillträde samma dag.

Har bolaget i strid med god sed på arbetsmarknaden förmått J.T. att avsluta anställningen?

Det är, enligt Arbetsdomstolens mening, tydligt att det redan under sommaren 2017 har funnits en personligt färgad konflikt mellan L.O. och J.T. och att konflikten successivt har eskalerat fram till dess J.T. avslutade anställningen i mars 2018. Det framstår som att de båda redan från sommaren 2017 var rädda för eller i vart fall upplevde det som obehagligt att ha direkt kontakt med varandra. Utredningen ger ingen klarhet i vad som från början orsakat motsättningarna dem emellan. Däremot ger utredningen, enligt Arbetsdomstolens mening, starkt stöd för att båda har bidragit till konflikten och att den fördjupats bl.a. genom att de undvikit att tala med varandra.

Enligt Arbetsdomstolens mening har L.O. varit i sin fulla rätt att begära ett samtal med J.T. om varför han inte deltog i arbetet på Björkebyskolan sommaren 2017. De kom överens om att J.T. skulle återkomma med en tid för ett möte då en facklig företrädare kunde medverka, vilket han inte gjorde. Att saken skulle ha varit utagerad efter ett handslag några veckor efter telefonsamtalet framstår som märkligt, inte minst eftersom L.O. inte ens hade berättat för J.T. vad hon ville tala med honom om. J.T:s uppgift om detta är dessutom inte förenlig med övriga tidsuppgifter i målet och kan lämnas utan avseende. Enligt Arbetsdomstolens mening kan J.T. kritiseras för att han inte bokade någon tid för samtalet med L.O. Å andra sidan har det inte framkommit att L.O. skulle ha påmint honom, själv satt ut en mötestid eller försökt ta upp saken när de möttes på arbetsplatsen.

När inget samtal kom till stånd före semestern skickade L.O. en allmänt hållen varning till J.T. Att på detta sätt ge en arbetstagare en oprecist formulerad skriftlig varning utan att samtidigt förklara vad som läggs arbetstagaren till last framstår som klart olämpligt, då en varning ska syfta till att ge arbetstagaren tillfälle att förändra sitt beteende. Att dessutom skicka varningen med posten under J.T:s semester, när den lika gärna kunde ha överlämnats personligen vid ett senare tillfälle, framstår varken som ändamålsenligt eller hänsynsfullt.

Genom J.R:s vittnesmål finner Arbetsdomstolen det visat att Byggnads vid kontakterna med bolaget från september 2017 huvudsakligen framfört att det funnits en konflikt mellan L.O. och J.T. och att J.T. mådde psykiskt dåligt av denna samt att förbundet velat få till stånd åtgärder för att komma till rätta med konflikten. Utredningen visar också att bolaget, genom L.O., inte uppfattade situationen som en personkonflikt, utan ansåg att problemet var J.T:s agerande. Det råder enligt Arbetsdomstolens mening ingen tvekan om att bolagets inställning bidragit till att höja konfliktnivån.

Å andra sidan står det enligt Arbetsdomstolens mening klart att även J.T. bidragit till att konflikten eskalerat genom att inte i juli 2017 boka tid för samtalet med L.O., att undvika att tala med henne och att till andra anställda göra uttalanden som kunde uppfattas som att han ville skada bolaget.

Det hittills sagda tjänar närmast som bakgrund till det som enligt Arbetsdomstolen är avgörande för frågan om bolaget ska anses ha i strid med god sed på arbetsmarknaden förmått J.T. att avsluta anställningen, nämligen händelseförloppet fr.o.m. förhandlingen den 12 mars 2018.

Situationen vid förhandlingen var alltså sådan att L.O. och J.T. sedan sommaren 2017 båda undvek att tala med varandra, vilket uppenbarligen var ohållbart ur arbetsmiljösynpunkt. Utredningen ger starkt stöd för att både L.O. och J.T. tagit mycket illa vid sig av konflikten. Bolagets företrädare måste ha förstått att J.T. mådde mycket dåligt. Enligt Arbetsdomstolens mening har situationen varit sådan att bolaget i enlighet med arbetsmiljöregleringen borde ha vidtagit åtgärder för att hantera konflikten. En sådan åtgärd hade kunnat vara – som förbundet tidigare hade föreslagit och vid förhandlingen krävde av bolaget – att anlita företagshälsovården eller någon annan professionell utomstående aktör för att utreda konflikten. Att bolaget vägrade göra detta och i stället förklarade att det inte fanns någon konflikt och att J.T. bara var ute efter ett avgångsvederlag, framstår som anmärkningsvärt.

När J.T. sjukanmälde sig den 13 mars 2018 måste det ha stått klart för bolaget att sjukskrivningen berodde på psykisk ohälsa kopplad till arbetsmiljön och konflikten med L.O. Trots detta mejlade L.O. den 19 mars en skrivelse till J.T. där bolaget gjorde gällande att han brutit mot sina skyldigheter i flera olika avseenden och krävde ett skriftligt svar inom tre dagar. Mejlet skickades alltså under tid när J.T. var sjukfrånvarande på grund av psykisk ohälsa, vilket bolaget måste ha förstått, och efter att bolaget under lång tid inte haft någon dialog med J.T. om hur han utförde sitt arbete.

Den misskötsamhet som bolaget, i mejlet, lade J.T. till last avsåg hans agerande i samband med det privata arbetet på Turbingränd. Enligt Arbetsdomstolen är det tydligt att de uppgifter som hade kommit fram om detta gav bolaget anledning att närmare utreda vad som förevarit. Som Arbetsdomstolen återkommer till i det följande finns det också skäl att i vissa avseenden kritisera J.T. för hur han agerat i samband med arbetet, men det har inte inneburit att bolaget haft skäl för att avskeda honom eller ens saklig grund för uppsägning. När L.O. skickade skrivelsen till J.T. hade bolaget, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller fog för att utgå från att så var fallet.

Påståendena om att J.T. agerat felaktigt var formulerade på ett sätt som gjorde det svårt för honom att bemöta dem, bl.a. genom att tala om kunden YY i stället för att ange kundens namn. Det måste även ha varit svårt för J.T. att förstå vilken betydelse det hade att ”endast en bråkdel” av materialet som använts vid arbetet på Turbingränd skulle ha köpts in hos bolagets leverantör. Med tanke på att J.T. var sjuk fick han också påtagligt kort tid på sig att skriftligen bemöta påståendena.

Till detta kommer att bolaget försvårade för J.T. att få del av den information som han ansåg sig behöva för att kunna bemöta bolagets påståenden. Enligt Arbetsdomstolen har bolaget visserligen haft goda skäl för att inte överlämna tidboken i original till honom, men måste kritiseras för att inte ha erbjudit honom att i stället få kopior av relevanta sidor ur boken.

Samma dag som J.T. fick mejlet svarade han att han inte hade gjort något fel och att han inte kunde bemöta påståendena eftersom han inte visste vem YY var. Dagen efter underrättades J.T. om att bolaget avsåg att avskeda honom trots att det – som framgår nedan – inte ens fanns saklig grund för uppsägning.

Det finns ingenting i utredningen som ger stöd för att J.T. före den 12 mars 2018 skulle ha haft några kontakter för att skaffa annat arbete. Han har berättat att han genom händelserna den 19–20 mars kom fram till att hans situation vid bolaget blivit så svår att han inte kunde arbeta kvar. Uppgifterna framstår som trovärdiga och vinner stöd bl.a. av hans egen uppsägningshandling och av vittnesförhöret med S.G.

Sammantaget har Arbetsdomstolen alltså funnit följande. Bolaget har vid förhandlingen den 12 mars 2018, närmast mot bättre vetande, förnekat att det fanns en konflikt mellan L.O. och J.T. Kort tid därefter har bolaget skriftligen framfört allvarliga anklagelser mot honom. Detta skedde under tiden J.T. var sjukskriven, vilket bolaget måste ha förstått berodde på psykisk ohälsa med anledning av konflikten. Anklagelserna var formulerade på ett sätt som gjorde dem svåra att bemöta och J.T. har fått påtagligt kort tid på sig att bemöta dem, särskilt med tanke på att han var sjukskriven. Bolaget har dessutom försvårat för honom att få ta del av den information som han behövt för att bemöta påståendena. I direkt anslutning till att J.T. förklarat att han inte kunde bemöta påståendena har bolaget varslat honom om avskedande, trots att det inte ens fanns saklig grund för uppsägning.

Mot bakgrund av detta finner Arbetsdomstolen att bolaget har föranlett J.T. att avsluta sin anställning och att bolaget har handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden. Bolaget måste ha insett att det genom sitt handlande framkallat en svår situation för J.T. och därmed en risk för att han skulle lämna sin anställning. J.T:s uppsägning ska därför jämföras med en uppsägning från bolagets sida. Frågan är då om det har funnits saklig grund för att skilja honom från anställningen.

Det kan inskjutas att bolaget är av uppfattningen att J.T:s meddelande den 21 mars 2018 inte innebar att han sade upp sig utan att han frånträdde anställningen, dvs. att han slutade utan att iaktta sin uppsägningstid. För den prövning som Arbetsdomstolen har att göra saknar den frågan betydelse. Även om J.T. skulle anses ha frånträtt anställningen, skulle situationen ha varit sådan att den är att jämföras med att bolaget avslutat anställningen (se t.ex. AD 1985 nr 65). Eftersom det för domstolens prövning saknar betydelse om J.T. slutat utan att iaktta uppsägningstiden eller inte har

domstolen, för att förenkla framställningen, valt att tala om att J.T. sagt upp sig.

Har det funnits saklig grund för uppsägning?

Bolaget har anfört att det funnits saklig grund för uppsägning av J.T. eftersom han agerat grovt illojalt mot bolaget i samband med arbetet på Turbingränd, att han vid två tillfällen utträttat privata ärenden under arbetstid, att han uttalat för kollegor att han ville skada bolaget ekonomiskt, att han framfört falska påståenden om mobbning på arbetsplatsen, samt att han sedan den 6 juli 2017 vägrat att ens på särskild uppmaning samtala med L.O.

Arbetet på Turbingränd

När det gäller arbetet på Turbingränd visar utredningen följande.

T.G. var medlem och ordförande i en bostadsrättsförening på Turbingränd. Han är även svärfar till plattsättaren T.S., som är anställd hos bolaget. Bostadsrättsföreningen hade gett bolaget i uppdrag att bl.a. byta en golvbrunn i T.G:s lägenhet. I anslutning till golvbrunnsbytet kom T.G. och T.S. överens om att T.S., utanför tjänsten, skulle renovera badrummet. T.S. kom överens med J.T. om att denne skulle dra rören. J.T. har utfört arbetet och, via T.S., redovisat och fått betalt av T.G. för material och arbete. Varken T.S. eller J.T. hade underrättat arbetsgivaren om att de utförde arbetet.

Utredningen visar att bolaget i viss utsträckning har godtagit att dess arbetstagare utför ”privata jobb” på sin fritid, t.ex. åt släktingar, men att sådant arbete i vart fall normalt ska föregås av samråd med arbetsgivaren. Som L.O. och T.S. båda har berättat fick T.S. en muntlig tillsägelse eller erinran för att han, i anslutning till bolagets uppdrag från bostadsrättsföreningen, utförde det kompletterande arbetet i svärfaderns lägenhet utan att först söka arbetsgivarens tillåtelse. Detta får uppfattas så att det arbetet i och för sig skulle ha tillåtits, men att T.S. borde ha bett om lov först. Enligt Arbetsdomstolens mening har J.T. – på samma sätt som T.S. – agerat felaktigt när han åtog sig sin del av uppdraget utan att först be bolaget om lov. Det har å andra sidan inte framkommit något som gör J.T:s agerande mer klandervärt än T.S:s, för vilket bolaget alltså ansåg att det räckte med en muntlig tillsägelse eller erinran.

Det är ostridigt att de anställda i samband med tillåtet privat arbete fick låna bolagets bilar med verktyg och utnyttja bolagets rabatter hos leverantörer för privata inköp. L.O. har förklarat att det enligt bolagets policy krävs tillstånd för varje gång man lånar en bil eller gör inköp hos en leverantör. Hon har också sagt att det går bra att utnyttja rabatterna men att man måste informera arbetsgivaren, och att J.T. under alla förhållanden gjorde för många privata inköp. Arbetsdomstolen kan dock inte finna stöd i den skrivna policyn för att det skulle krävas tillstånd vid varje tillfälle för lån av en företagsbil eller att arbetsgivaren skulle informeras vid varje rabatterat

inköp. Däremot framgår det att en lapp ska fyllas i och lämnas till kontoret vid lån av företagsbil, vilket J.T. oemotsagd har uppgett att han har gjort. J.T. har alltså inte agerat felaktigt genom att använda bolagets bil och verktyg samt utnyttja bolagets rabatter hos leverantörer i samband med arbetet på Turbingränd.

Bolaget har vidare gjort gällande att J.T. använt bolagets material vid sitt privata arbete på Turbingränd och därvid anført att han köpt endast en mindre del av det material som gick åt med rabatt från bolagets leverantör. Detta förhållande medger dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte slutsatsen att han använt bolagets material för arbetet. Det kan mycket väl vara som han berättat att han använde dels material som blivit över när en vän renoverade sitt hus, dels sådant som han köpt på annat håll.

De återopade körjournalerna ger stöd för att i vart fall huvuddelen av J.T:s arbete på Turbingränd utförts efter arbetstid. Körjournalerna visar dock att han vid två tillfällen om sammanlagt cirka en timme varit på Turbingränd under arbetstid med bolagets bil, utan att det enligt hans tidbok motsvarade något uppdrag för bolaget. Han har förklarat detta med att det vid golvbrunnsbytet hade uppstått en skada som måste åtgärdas och att han hade glömt kvar sina hörselkåpor. Enligt Arbetsdomstolens kan hans uppgifter inte lämnas utan avseende. Det är därför inte styrkt att han utfört arbete på Turbingränd under arbetstid.

Redovisning av arbetad tid

Det är ostridigt att J.T. vid två tillfällen – den 8 februari och 8 mars 2018 – har utträttat privata ärenden under arbetstid. Vid det ena tillfället besiktigade han bilen och vid det andra förlängde han lunchpausen för att besöka sin mor. Enligt J.T. har det varit accepterat i bolaget att arbetstagare under uppdrag gör kortare privata ärenden. I målet är inte närmare utrett i vilken utsträckning bolaget tolererar att så sker. Oavsett hur det förhåller sig därmed ger utredningen inte stöd för annat än att det varit fråga om två enstaka tillfällen och att bolaget inte tidigare tillrättaviserat J.T. för liknande agerande eller på annat sätt gjort klart att det inte tolereras. Mot bakgrund av detta utgör händelserna inte saklig grund för uppsägning.

Uttalanden inför kollegor

Bolaget har vidare anført att J.T. i början av 2018 uttryckt för kollegor att han önskade skada bolaget ekonomiskt. J.T. har medgett att han, när han mådde psykiskt dåligt på grund av konflikten med L.O., kan ha gjort uttalanden till arbetskamrater av innebörd att han inte ville att det skulle gå bra för företaget men utan att på allvar mena detta. Enligt R.R., som är anställd hos bolaget, ska J.T. en gång i personalens omklädningsrum ha varit upprörd och sagt ”nu ska jag jävlas med företaget och se till att det blir riktigt dyrt” eller något liknande. Detta har sedan återberättats för L.O.

Arbetsdomstolen ifrågasätter inte att J.T. uttalat sig som påståtts. Hans förklaring får dock godtas, dvs. att han uttryckte sig spontant av frustration

och ilska över att anse sig illa behandlad av sin arbetsgivare. Inget talar för att han insåg att uttalandet skulle föras vidare till L.O. eller att han faktiskt skulle ha haft för avsikt att skada bolaget. Även om J.T:s uttalande var olämpligt kan det inte utgöra saklig grund för uppsägning.

Påståenden om mobbning

Bolaget har också anfört att J.T. framfört falska påståenden om mobbning på arbetsplatsen. Som Arbetsdomstolen uppfattar saken är det till förbundet som han ska ha framfört påståendena. Arbetsdomstolen konstaterar att J.T. uppfattade det som att L.O. mobbade honom. Han var i sin fulla rätt att framföra den uppfattningen till sin arbetstagarorganisation och låta sig företrädas av denna i frågan.

Vägran att samtala med L.O.

Bolaget har slutligen anfört att J.T. sedan den 6 juli 2017 vägrat att ens på särskild uppmaning samtala med L.O. Som redan har framgått uppfattade L.O. efter sommaren 2017 att J.T. vägrade tala med henne och vice versa. Enligt Arbetsdomstolen är det helt klart att de båda under den aktuella perioden haft stora samarbetsproblem. Utredningen visar att bolaget – trots uppmaningar från förbundet – inte har vidtagit adekvata åtgärder för att komma till rätta med konflikten. Med beaktande av detta medför inte förhållandet att även J.T. bidragit till samarbetsproblemen att bolaget skulle ha haft skäl för att säga upp honom.

Slutsats

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen funnit att kritik kan riktas mot J.T. för att han åtog sig sin del av uppdraget på Turbingränd utan att först be bolaget om lov, att han vid två tillfällen utfört privata ärenden på arbetstid samt att han vid ett tillfälle uttalat sig olämpligt inför kollegor. Enligt Arbetsdomstolen utgör detta inte ens sammantaget saklig grund för uppsägning. Inte heller vad Arbetsdomstolen därutöver funnit utrett avseende det bolaget i övrigt har lagt J.T. till last har utgjort skäl att skilja honom från anställningen.

Skadestånd

Arbetsdomstolen har kommit fram till att bolaget har föranlett J.T. att avsluta sin anställning, att bolaget handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden, att avslutandet av anställningen ska jämföras med en uppsägning från bolagets sida samt att det inte funnits saklig grund för uppsägning. Bolaget är därför skyldigt att betala ett allmänt skadestånd till J.T.

När det gäller det allmänna skadeståndets storlek beaktar Arbetsdomstolen att den uppkomna situationen har sin bakgrund i den svåra konflikt som uppkommit mellan J.T. och L.O., samt att J.T. genom sitt agerande påtagligt har bidragit till händelseförloppet. Det allmänna skadeståndet ska därför

sättas lägre än som normalt är fallet vid uppsägning utan saklig grund. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 30 000 kr.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att förbundet har vunnit målet i sådan utsträckning att bolaget ska ersätta Byggnads för dess rättegångskostnader, i den mån de har varit skäligen påkallade.

Byggnads har begärt ersättning med bl.a. 413 297 kr avseende ombudsarvode inklusive mervärdesskatt. Det har inte framkommit något särskilt skäl till att ombudsarbetet har blivit så omfattande. Enligt Arbetsdomstolens mening kan skälig ersättning för ombudsarvode uppskattas till 300 000 kr inklusive mervärdesskatt. Den begärda ersättningen för partens kostnader framstår som skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Järfälla BadrumsRenovering Aktiebolag att betala allmänt skadestånd till J.T. med 30 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 februari 2019 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Järfälla BadrumsRenovering Aktiebolag att ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet för rättegångskostnader med 309 706 kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Håkan Lundquist, Kerstin G Andersson, Bengt Huldt, Göran Söderlöf, Håkan Löfgren och Lars Hallenberg.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund