

Sammanfattning

När en arbetsgivare påstår att en arbetstagare har sagt upp sig själv genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling som kan uppvisas i original och det invänds att handlingen är förfalskad, har arbetsgivaren bevisbördan för att handlingen är äkta. Arbetsgivaren har därvid att göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2023-03-22
StockholmDom nr 18/23
Mål nr A 63/22**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Jessica Berlin, LO-TCO Rättskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

Stockholms Totalentreprenad AB, 556814-5980, Vattenkraftsvägen 11,
Lokal O, 135 70 Stockholm
Ombud: advokaten Bengt Bråstad, Advokatbyrån Bengt Bråstad AB,
Kungsgatan 29, 111 56 Stockholm

SAKEN

skadestånd

Bakgrund

Stockholms Totalentreprenad AB (bolaget) är sedan den 19 oktober 2017 bundet av byggavtalet genom hängavtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet).

K.P. är medlem i förbundet. Han var sedan den 3 december 2013 anställd hos bolaget som snickare med en timlön om 200 kr.

Parterna tvistar i huvudsak om K.P:s anställning upphörde genom att K.P. den 22 eller 23 mars 2021 sa upp sig själv med sista anställningsdag den 30 april 2021 alternativt om han får anses ha lämnat anställningen genom konkludent handlande eller genom att bolaget den 14 december 2021 avskedade honom.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att bolaget ska förpliktas att till K.P. betala

- ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning med 162 760 kr för perioden december 2021–oktober 2022, med ränta enligt 6 § räntelagen på 23 504 kr från den 25 januari 2022, på 39 324 kr från den 25 februari 2022, på 39 234 kr från den 25 mars 2022, på 13 744 kr från den 25 april 2022, på 13 744 kr från den 25 maj 2022, på 6 624 kr från den 25 juni 2022, på 6 624 kr från den 25 juli 2022, på 6 624 kr från den 25 augusti 2022, på 6 624 kr från den 25 oktober 2022 och på 6 624 kr från den 25 november 2022, allt till dess betalning sker, och

- allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 350 000 kr, med ränta från dagen för delgivning av stämning, den 1 augusti 2022, till dess betalning sker.

Förbundet har även yrkat att bolaget ska förpliktas att till förbundet betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott (brott mot § 8 punkten 1 i byggavtalet) med 100 000 kr.

Bolaget har motsatt sig förbundets yrkanden, men vitsordat sättet att räkna ränta. Bortsett från en avtalad timlön om 200 kr och att semesterersättningen uppgår till 13 procent har inget belopp vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget avskedade den 14 december 2021 K.P., som omfattades av byggavtalet, genom att utestänga honom från arbetsplatsen. Avskedandet skedde utan att det fanns giltiga skäl för det enligt byggavtalet som för avskedande förutsätter att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Bolaget ska därför för kollektivavtalsbrottet betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till K.P..

Genom att upprätta en falsk uppsägningshandling och sedan åberopa den för att den 14 december 2021 utestänga K.P. från arbetsplatsen och därmed avskeda honom handlade bolaget på ett sätt som inte är acceptabelt i ett anställningsförhållande. Därigenom utövade bolaget arbetsledningsrätten i strid mot lag och goda seder, vilket innebär ett brott mot § 8 punkten 1 i byggavtalet. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet och K.P. för brott mot byggavtalet.

K.P. har inte sagt upp sig själv.

K.P. har inte varit olovligen frånvarande, utan sjukskriven, den 19 april–5 december 2021.

Den påstådda uppsägningen

K.P. sa inte upp sig själv den 22 eller 23 mars 2021. K.P., som var sjukskriven under mars och april 2021, träffade inte någon av bolagets företrädare vid ett möte den 22 eller 23 mars 2021.

K.P. har inte undertecknat den skriftliga uppsägningshandling som bolaget åberopat. Det ifrågasätts inte att det är K.P:s underskrift på handlingen, men den måste ha klippts in från någon annan handling som han undertecknat under anställningen. K.P. har gjort en polisanmälan för brukande av förvanskad urkund.

K.P. har inte fått bolagets bekräftelse av uppsägningen av den 26 mars 2021.

K.P. fick den 25 maj 2021 en utbetalning i enlighet med den lönespecifikation för april 2021 som bolaget åberopat. Han fick dock inte del av lönespecifikationen förrän den gavs in i målet. Han kände således inte till att utbetalningen avsåg slutlön såsom anges på lönespecifikationen.

K.P. sjukanmälde sig den 19 april 2021, med sjuklöneperiod den 19 april–2 maj 2021, vilket bolaget, genom P.J., registrerade i Försäkringskassans system sedan K.P. bett honom om det under sommaren 2021. Därefter var han sjukskriven på heltid till och med den 5 december 2021. K.P. har till Försäkringskassan lämnat läkarintyg för perioden 10 maj–5 december 2021. K.P. har lämnat läkarintyg till bolaget när det bett honom om det.

Bolaget, genom P.J., hade i juli 2021 ett telefonmöte med Försäkringskassan angående möjligheten till anpassning av K.P:s arbete.

Den 23 november 2021 informerade K.P. bolaget om att han skulle återgå i arbete den 6 december 2021. K.P. och bolaget bestämde ett möte den 1 december 2021, vilket kom att bokas om till den 6 december 2021. Bolaget avbokade dock det mötet med mycket kort varsel. Bolaget meddelade att mötet i stället skulle ske den 8 december 2021. K.P. inställde sig då på bolagets kontor, men det gjorde ingen av bolagets företrädare.

Avskedandet

Den 14 december 2021 fick K.P., via sitt dåvarande ombud, advokaten O.B., ett meddelande från bolagets dåvarande ombud, advokaten R.N., om att hans anställning var avslutad i och med att han sagt upp sig själv och att han därför inte var välkommen på arbetsplatsen. K.P. avskedades därmed genom att han förbjöds tillträde till arbetsplatsen.

R.N:s meddelande till O.B. innehöll följande.

K.P. ./ Stockholm Totalentreprenad AB

Stockholm Totalentreprenad AB har idag begärt undertecknads biträde i rubricerad angelägenhet och jag har därför inte haft möjlighet att sätta mig in i saken.

Min huvudmans preliminära inställning är emellertid att K.P. sedan denne sagts upp från sin anställning har erhållit avtalsenlig lön under uppsägningstiden.

Det ifrågasätts inte att R.N. inte hade fullmakt för bolaget.

Anställningsavtalet och inkomstförlusten

K.P. var anställd tills vidare på heltid. Anställningen omfattades av byggavtalet. Byggavtalet tillåter bara heltidsanställningar tills vidare med en arbetstid om 40 timmar per vecka. Anställningen var därför inte en timanställning, även om K.P. hade timlön om 200 kr.

Inkomstförlusten är beräknad enligt byggavtalets lönebestämmelser punkten 4.5. Av dessa framgår att timlönen ska multipliceras med 174 vid omräkning till månadslön. Med en timlön om 200 kr är månadslönen således ($200 \times 174 =$) 34 800 kr. Därtill kommer enligt byggavtalet 13 procent för semesterersättning.

Från inkomstförlusten har avräknats de arbetsinkomster K.P. har haft.

Brukandet av en falsk handling stred mot lag och goda seder och utgör ett brott mot byggavtalet

Bolagets företrädare fabricerade, gemensamt och i samförstånd, ett dokument till stöd för det oriktiga påståendet att K.P. skulle ha sagt upp sig själv, uppsägningshandlingen. När bolaget, genom meddelandet den 14 december 2021, med åberopande av den falska uppsägningshandlingen förbjöd K.P. att komma in på arbetsplatsen utövade bolaget sin rätt att leda och fördela arbetet. Därigenom utövade bolaget arbetsledningsrätten på ett sätt som strider mot lag och goda seder. Bolaget bröt därmed mot § 8 punkten 1 i byggavtalet, som bygger på att arbetsgivaren inte får utöva sin arbetsledningsrätt på ett sätt som strider mot lag och goda seder. Bestämmelsen innehåller följande.

Med iakttagande av lag och avtalets bestämmelser i övrigt har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa eller att skilja arbetstagare från anställning samt att anvisa arbetstagare arbetsuppgifter som ska utföras, oavsett om arbetstagaren är organiserad eller inte.

Bolagets agerande motiverar ett särskilt högt allmänt skadestånd till K.P..

Bolaget

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

K.P. sa genom en egenhändigt upprättad och underskriven handling upp sig själv vid ett möte med bolaget den 22 eller 23 mars 2021. Hans anställning upphörde till följd av den egna uppsägningen den 30 april 2021.

K.P. har i vart fall lämnat sin anställning, eller sagt upp sig själv, genom konkludent handlande i form av långvarig frånvaro som inte omfattades av ingivna läkarintyg, begäran om slutlön och återlämnande av utrustning för arbetet. Det fanns skäl för bolaget att utgå från att K.P. själv lämnat sin anställning.

Bolaget har inte avskedat K.P. genom meddelandet den 14 december 2021. Hans anställning hade då redan upphört. Under alla omständigheter innebar K.P:s långa olovliga frånvaro ett så grovt åsidosättande av hans åligganden mot bolaget att det fanns laga grund för ett avskedande av honom i december 2021.

Bolaget har inte upprättat eller åberopat en falsk handling eller brutit mot byggavtalet.

Anställningsavtalet

K.P. arbetade inte heltid. Han var timanställd. Eftersom det fanns en tanke om att han skulle bli delägare i bolaget, styrde han sin arbetstid själv. Hans lön varierade därför kraftigt från månad till månad.

K.P:s egen uppsägning

K.P. överlämnade en uppsägningshandling till bolaget vid ett möte den 22 eller 23 mars 2021, då K.P., P.J., J.G., T.S. och K.L. var närvarande. K.P. meddelade vid mötet att han skulle arbeta sin sista dag hos bolaget den 30 april 2021.

Bolaget bekräftade K.P:s uppsägning i skrift den 26 mars 2021. Skriften sändes med post till K.P..

I april 2021 arbetade K.P. elva timmar. I övrigt var han sjukskriven, olovligen frånvarande från arbetet eller vårdade barn. Han var olovligen frånvarande från arbetet den 26–30 april 2021. Han arbetade inte hos bolaget efter den 30 april 2021.

Bolaget påminde efter den 30 april 2021 K.P. på sms flera gånger om att ”Ogiltig frånvaro inte är ok” och att utevaro utgör ”olovlig frånvaro”. Efter viss konversation på sms bad K.P. att få inestående lön och ersättning för sparade semesterdagar. Bolaget betalade då ut slutlön till K.P. den 25 maj 2021. Att det var slutlön framgick av hans lönespecifikation för april 2021 som bolaget skickade till honom med post. Först den 31 maj 2021 lämnade K.P., utan närmare förklaring, bolaget ett läkarintyg daterat den 10 maj 2021 som bara avsåg perioden 10–23 maj 2021. Av läkarintyget framgår att K.P. sedan sex år ska ha haft ryggvärk, att återgång i arbete som snickare var oklar och att det inte var aktuellt med åtgärder som skulle underlätta för honom att återgå i arbete. Bolaget krävde att K.P. skulle återlämna lekablock, firmabil och verktyg, vilket K.P. gjorde en månad efter den 30 april 2021.

Bolaget gjorde inte någon anmälan till Försäkringskassan om K.P:s sjukdomsfall med början i maj 2021. Försäkringskassans anteckning av den 4 juni 2021 om att bolaget skulle ha gjort en sjukanmälan kan avse någon tidigare sjukdomsperiod.

Bolaget hade i juli 2021 ett telefonsamtal med Försäkringskassan. Då diskuterades att eventuellt erbjuda K.P. återanställning i en roll som var anpassad efter

hans arbetsförmåga, eftersom Försäkringskassan meddelade att han inte kunde återgå i sitt arbete som snickare. Det var dock inte tal om sedvanlig arbetsanpassning, eftersom K.P:s anställning hos bolaget hade upphört.

I november 2021 kontaktade K.P. bolaget om arbete. Bolaget uppfattade hans förfrågan som att han var intresserad av en återanställning. Bolaget, som hade behov av K.P:s arbetskraft, kunde tänka sig en återanställning och bokade därför möten med K.P..

Alla diskussioner efter den 30 april 2021 som bolaget haft om möjlighet för K.P. att arbeta hos bolaget handlade bara om någon form av uppdrag eller en återanställning.

Det påstådda avskedandet

Bolaget avskedade inte K.P. den 14 december 2021, eftersom hans anställning då redan hade upphört.

R.N:s meddelande till O.B. den 14 december 2021 innebar under alla förhållanden inte ett avskedande av K.P.. R.N. hade inte fullmakt för bolaget.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget avskedat K.P., utgjorde hans långa olovliga frånvaro ett så grovt åsidosättande av hans åligganden mot bolaget att det funnits laga grund för ett avskedande av honom.

Brukandet av uppsägningshandlingen

Bolaget eller dess företrädare har inte fabricerat en falsk uppsägningshandling. Bolaget fick som sagt uppsägningshandlingen från K.P. vid ett möte den 22 eller 23 mars 2021. Bolaget har inte utövat sin arbetsledningsrätt på ett sätt som strider mot lag och goda seder genom att åberopa uppsägningshandlingen. K.P. var som nämnts inte heller arbetstagare hos bolaget när bolaget skulle ha gjort det i december 2021.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med K.P. och vittnesförhör hållits med E.W., handläggare på Försäkringskassan. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med P.J., J.G., K.L. och T.S., samtliga arbetstagare hos bolaget.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar om K.P. blev avskedad av bolaget den 14 december 2021 eller om han vid ett tidigare tillfälle sa upp sig själv med sista anställningsdag den 30 april 2021. Förbundet har gjort gällande att bolaget, utan giltiga skäl, avskedade K.P. den 14 december 2021. Bolaget har förnekat detta och i första hand hävdar att K.P. sa upp sig själv den 22 eller 23 mars 2021 genom att till bolaget överlämna en egenhändigt undertecknad uppsägningshandling vid ett personligt besök på bolagets kontor. Förbundet har hävdar att uppsägningshandlingen är en förfalskning, vilket bolaget förnekar, och att K.P. inte överlämnat den till bolaget.

Bolaget har i andra hand gjort gällande att K.P., före det påstådda avskedandet, lämnade sin anställning eller sa upp sig själv genom konkludent handlande och att det fanns skäl för bolaget att utgå från att K.P. lämnat sin anställning. Förbundet har bestritt att K.P. på något sätt sagt upp sig själv.

Bolaget har gjort gällande att det under alla förhållanden fanns giltiga skäl för ett avskedande av K.P. i december 2021.

Förbundet har även gjort gällande att bolaget upprättade och återopade den förfalskade uppsägningshandlingen för att utestänga K.P. från arbetsplatsen och att bolaget därmed handlade på ett sätt som inte är acceptabelt i ett anställningsförhållande och i strid med § 8 punkten 1 i byggavtalet. Enligt bolaget har det inte utövats sin arbetsledningsrätt på ett sätt som strider mot lag och goda seder genom att återropa uppsägningshandlingen, eftersom den inte är falsk.

Arbetsdomstolen prövar inledningsvis den för tvisten avgörande frågan om K.P. sa upp sig själv på det sätt som bolaget i första hand har påstått.

Överlämnade K.P. en egenhändigt undertecknad uppsägningshandling till bolaget i mars 2021?

Rättsliga utgångspunkter

När en arbetsgivare påstår att en arbetstagare har sagt upp sig själv genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling som kan uppvisas i original och det invänds att handlingen är förfalskad, har arbetsgivaren bevisbördan för att handlingen är äkta. Arbetsgivaren har därvid att göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta (jämför Högsta domstolens avgörande i NJA 1976 s. 667). Denna lättnad i beviskravet beror på den bevisverkan som redan själva uppvisandet av originalhandlingen har. Arbetsgivaren har också bevisbördan för att arbetstagaren överlämnat handlingen till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska på sedvanligt sätt styrka att så är fallet.

På motsvarande sätt har den som påstår att en arbetsgivare brutit mot ett kollektivavtal genom att åberopa en förfalskad undertecknad uppsägningshandling, som uppvisats i original, bevisbördan för att handlingen är en förfalskning, om det invänds att handlingen är äkta. I detta fall är beviskravet att det på sedvanligt sätt ska vara styrkt att handlingen är en förfalskning och att arbetsgivaren med vetskap om det åberopat den.

Arbetsdomstolens bedömning

P.J., J.G., K.L. och T.S. har samtliga berättat om att de var på bolagets kontor den 22 eller 23 mars 2021 och att K.P. då kom dit och sa upp sig själv samt att de i anslutning till det såg en uppsägningshandling med K.P:s namnteckning. P.J. har bl.a. berättat att K.P. var på kontoret en kortare stund och då överlämnade en underskriven uppsägningshandling. P.J. har även uppgett att han upprättade en bekräftelse på uppsägningen och att han senare skickade den med post till K.P.. Även J.G. och T.S. har berättat att de såg att K.P. lämnade ifrån sig uppsägningshandlingen vid tillfället. J.G. har vidare uppgett att han senare skrev under den bekräftelse på uppsägningen som P.J. upprättat. Även K.L. har berättat att han såg när K.P. kom till kontoret den aktuella dagen. Han har vidare berättat att han såg uppsägningshandlingen när P.J. lade den på ett konferensbord strax efter det att K.P. lämnat kontoret.

Enligt Arbetsdomstolens mening har P.J., J.G., K.L. och T.S. berättat om händelsen på ett tydligt och, i relevanta delar, samstämmigt sätt. De har lämnat sina utsagor under ed och det har inte framkommit någon anledning för någon av dem, som enligt obestridd uppgift inte har några ägarintressen i bolaget, att lämna felaktiga uppgifter om vad som inträffat. Arbetsdomstolen anser vidare att det faktum att deras berättelser inte är exakt överensstämmande i detaljerna snarare ökar deras trovärdighet än minskar den. Det tyder på att de inte samordnat sina redogörelser, utan att dessa återspeglar vad de kommer ihåg av en händelse som de inte förrän ungefär nio månader senare hade någon anledning att tro kunde vara av avgörande betydelse i en rättsak. Deras uppgifter stöds vidare av den åberopade bekräftelsen på K.P:s uppsägning samt av ett lönebesked för K.P. med markeringen ”slutlön” avseende arbete i april 2021 som P.J. uppgett att han sände med post till K.P..

Förbundet har inte åberopat någon analys av handlingens äkthet, trots att förbundet under en längre tid varit i besittning av originalhandlingen.

K.P. har i förhör under sanningsförsäkran förnekat att han var på bolagets kontor den 22 eller 23 mars 2021 och att han lämnat en uppsägningshandling till bolaget. Arbetsdomstolen anser att hans berättelse i väsentliga delar inte är särskilt detaljerad. K.P. har exempelvis inte berättat någonting om vad han gjorde de aktuella dagarna, eller vilken handling bolaget kan ha klippt in hans underskrift från. K.P:s uppgifter i denna del utgörs följaktligen av ett i princip blankt förnekande.

Förbundet har vidare gjort gällande att bolaget även efter den sista anställningsdagen enligt uppsägningshandlingen, den 30 april 2021, agerade som om K.P. var anställd.

Förbundet har åberopat en sms-konversation där det framgår att bolaget genom P.J. bad K.P. om sjukintyg i maj 2021. Vidare har förbundet åberopat förhör med E.W. där det klarlagts att bolaget registrerade ett sjukdomsfall för K.P. i Försäkringskassans system den 5 juni 2021. Arbetsdomstolen anser att det generellt sett framstår som märkligt att en arbetsgivare skulle kräva sjukintyg av någon som inte längre är anställd. I detta fall framgår det dock av utredningen att K.P:s sjukdomsfall började den 19 april 2021, men att han inte hade lämnat läkarintyg till bolaget för de sista dagarna i april 2021 och att han därför inte hade fått sjuklön eller annan ersättning för dessa dagar. Detta medför enligt Arbetsdomstolens mening att det inte är på något sätt orimligt att bolaget, utan att fortsatt vara arbetsgivare, efterfrågade sjukintyg och registrerade sjukdomsfall med början den 19 april 2021 i efterhand hos Försäkringskassan.

Förbundet har även påstått att bolaget, genom P.J., hade ett s.k. rehab-samtal med Försäkringskassan den 29 juli 2021 och att detta talar för att bolaget då ansåg sig vara K.P:s arbetsgivare. I denna del har förbundet åberopat uppgifter från E.W. samt E.W:s journalanteckning från samtalet. E.W. har berättat att hennes uppfattning under samtalet var att K.P. var anställd hos bolaget och att det därmed aldrig diskuterades att K.P. skulle återanställas. Emellertid har E.W. även uppgett att frågan om K.P. var anställd hos bolaget inte diskuterades uttryckligen med bolaget. Vidare har P.J. uppgett att hans uppfattning under samtalet var att K.P. inte var anställd utan att de diskuterade arbetsuppgifter vid en eventuell återanställning. Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att det finns utrymme för att E.W. och P.J. kan ha haft olika uppfattningar om K.P:s anställning under samtalet utan att detta kom fram, vilket inte motsägs av journalanteckningen från samtalet. Mot den bakgrunden talar inte samtalet i sig för att bolagets uppfattning var att K.P. var anställd under sommaren 2021.

Slutligen har förbundet anfört att det faktum att bolaget bokade in möten med K.P. i december 2021 talar för att bolaget ansåg att K.P. då var anställd hos bolaget. Det är utrett att det fanns en tvist mellan bolaget och K.P. om lön och semester avseende tiden före den 30 april 2021 samt att det bokades mötestillfällen för att diskutera detta. Det är vidare klarlagt att bolaget och K.P. hade planerat att även diskutera arbetsuppgifter för K.P. under mötet. Enligt Arbetsdomstolen talar dock inte sådana bokningar av möten i sig för att bolaget hade uppfattningen att K.P. var anställd, utan det kan från bolagets sida ha varit fråga om att diskutera, förutom tvisten, arbetsuppgifter vid en eventuell återanställning.

Sammantaget och i enlighet med vad som redovisats ovan bedömer Arbetsdomstolen att förbundets bevisning och det som förbundet framfört inte förtar värdet av bolagets i relevanta delar samstämmiga vittnesbevisning om uppsägningshandlingens äkthet och att K.P. överlämnade den till bolaget. Bolaget har följaktligen gjort det åtminstone övervägande sannolikt att uppsägningshandlingen är äkta och styrkt att K.P. överlämnade den till bolaget.

Slutsats i frågan om egen uppsägning eller avskedande

Arbetsdomstolens bedömning ovan innebär att det är utrett att K.P. sa upp sig själv den 22 eller 23 mars 2021 med sista anställningsdag den 30 april 2021, vilket innebär att han inte blev avskedad den 14 december 2021. Förbundets yrkande om att bolaget ska betala skadestånd till K.P. för att han blev avskedad ska därmed avslås.

Brott mot § 8 punkten 1 i byggavtalet?

Beträffande förbundets påstående om att bolaget brutit mot § 8 punkten 1 i byggavtalet genom att upprätta och åberopa en förfalskad uppsägningshandling gör Arbetsdomstolen, i enlighet med den bevisvärdering som tidigare redovisats, bedömningen att förbundet inte har styrkt att uppsägningshandlingen är förfalskad. Arbetsdomstolen kan därmed, utan att gå in på om det påstådda förfaringsättet skulle ha utgjort ett brott mot byggavtalet, konstatera att även förbundets yrkanden om allmänt skadestånd till förbundet och K.P. för brott mot § 8 punkten 1 i byggavtalet ska avslås.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundets hela talan ska avslås.

Rättegångskostnader

Eftersom förbundet förlorat, ska förbundet förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader. Bolaget har begärt ersättning med sammanlagt 177 188 kr, varav 35 438 kr avser mervärdesskatt. Förbundet har vitsordat kostnaderna, men inte mervärdesskatten, som skäliga i och för sig. Bolaget har inte förklarat varför mervärdesskatten är en slutlig kostnad för bolaget och Arbetsdomstolen bedömer att det inte är sannolikt att skatten utgör en slutlig kostnad för bolaget som verkar inom byggbranschen (NJA 2014 s. 318). Bolaget ska alltså inte få någon ersättning för mervärdesskatten av förbundet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan.
2. Svenska Byggnadsarbetareförbundets ska ersätta Stockholms Totalentreprenad AB:s rättegångskostnader med 141 750 kr, varav 135 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Claes-Göran Sundberg, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn, Niclas Lindahl, Carina Lindberg och Anders Johansson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt