

Sammanfattning

Fråga huvudsakligen om det förelegat skäl för avskedande av en distansarbetande arbetstagare.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-04-27
StockholmDom nr 34/11
Mål nr B 38/10**KLAGANDE OCH MOTPART**

S.H. i Huskvarna

Ombud: förbundsjuristen Lars Åström, Unionen, 105 32 Stockholm

MOTPART OCH KLAGANDETeamQuest Corporation USA filial, 516403-0396, Box 1125,
405 23 GöteborgOmbud: jur. kand. Patrik Westerlund, Prohibera AB, Box 6070,
400 60 Göteborg**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Östersunds tingsrätts dom den 12 april 2010 i mål T 1222-08

Tingsrättens dom, se bilaga.

S.H. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom ska bifalla hans vid tingsrätten förda talan och förplikta TeamQuest Corporation USA filial (bolaget) att utge ersättning för hans rättegångskostnader där. S.H. har därutöver yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom utge lön för tid efter huvudförhandlingen vid tingsrätten med

- 10 276 kr för tiden den 3–31 mars 2010,
- 11 000 kr per månad för perioden april–juni 2010,
- 29 164 kr för tiden den 13–31 juli 2010,
- 41 000 kr per månad för perioden augusti–oktober 2010, och
- 9 436 kr för tiden den 1–7 november 2010.

Bolaget har bestritt ändringsyrkandena och har för egen del, med ändring av tingsrättens dom, punkt 2, yrkat att S.H. ska förpliktas att utge ersättning för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten. Bolaget har vidare yrkat att S.H:s först i Arbetsdomstolen framställda yrkande om lön för tid efter huvudförhandlingen vid tingsrätten ska avvisas.

S.H. har bestritt bolagets ändrings- och avvisningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen har meddelat prövningstillstånd.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på båda parter begäran spelats upp ljud- och bildupptagning av förhöret vid tingsrätten med S.H. och på S.H:s begäran spelats upp ljud- och bildupptagning av förhören

vid tingsrätten med A.S., F.H. och H.H. På bolagets begäran har spelats upp ljud- och bildupptagning av förhören vid tingsrätten med H.S., P.B., U.C. och A.Ö. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom.

Domskäl

Twisten

S.H. avskedades den 8 april 2008. Twisten gäller huvudsakligen om det förelegat laga grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Bolaget har anfört att S.H. grovt åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet. Bolaget har gjort gällande att S.H. under mars 2008 arbetsvägrat och varit olovligen frånvarande samt att det även förelegat allvarliga samarbetssvårigheter mellan honom och arbetsledningen som gått ut över bolagets verksamhet. S.H. har bestritt bolagets påståenden.

Nytt yrkande i Arbetsdomstolen

S.H. har framställt yrkande om lön avseende tiden den 3 mars–7 november 2010, dvs. för tid efter huvudförhandlingen vid tingsrätten. Arbetsdomstolen kan konstatera att det är fråga om ett först i Arbetsdomstolen framställt yrkande och finner att det därmed inte kan prövas inom ramen för överklagandet av tingsrättens dom. Yrkandet ska därför avvisas, se 13 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken.

Händelseförloppet

Arbetsdomstolen finner följande utrett om händelseförloppet.

S.H. arbetade inledningsvis huvudsakligen mot försäljningsområdet Europa. När en kollega lämnade sin anställning gavs S.H. möjlighet att under hösten 2007 arbeta inom försäljningsområdet APAC (Asia-Pacific). I slutet av januari 2008 fick S.H. besked av sin närmaste chef P.B. att hans arbete i Asien skulle upphöra och att han skulle återgå till att arbeta i Europa, tillsammans med bl.a. säljaren U.C.

Vid en personalfest i Göteborg i januari 2008 uttalade sig P.B. om S.H. inför bl.a. S.H:s fru och sade "djävla S.". Efter personalfesten lämnade S.H. in en reseräkning avseende bl.a. utlägg i samband med personalfesten som ifrågasattes på vissa punkter av bolaget. Med anledning av detta tillskrev S.H:s fru bolagets verkställande direktör H.S. och viss mejlkonversation uppstod mellan dem. I syfte att med S.H. själv reda ut eventuella oklarheter avseende bolagets ersättningsregler skickade H.S., den 2 mars 2008, ett mejl till S.H. och kallade denne till ett telefonmöte på måndagsmorgonen den

3 mars 2008. Telefonmötet kunde dock inte slutföras på grund av att S.H:s fru tog över samtalet.

H.S. kallade därefter, samma dag vid 11-tiden, via mejl S.H. till ett möte den 5 mars 2008. H.S. uppger i mejlet följande. "Med förvåning noterar jag att du varken ringer tillbaka till mig som jag krävt, eller är anträffbar på ditt arbetsnummer trots upprepade försök att nå dig. Därför kallar jag Dig till ett möte på kontoret i Göteborg kl 09.00 onsdag 5/3". S.H. besvarade kallelsen senare samma dag vid 16-tiden. S.H. uppger i svarsmejlet att han varit upptagen med andra arbetsuppgifter och därför inte kunnat ta kontakt samt att han inte kan delta vid mötet i Göteborg och uppger tre skäl härför. Ett skäl anges vara barnpassning. Därutöver uppger han att han av ekonomiska skäl inte har möjlighet att resa förrän problemen med reseräkningen är upklarade. Han uppger slutligen att hans fackliga organisation rekommenderat honom att ta med sin hustru med som vittne och ifrågasätter om bolaget kommer att stå för hennes resekostnad. I mejlet ifrågasätter han även P.B:s befogenheter och besked att inte låta honom fortsätta sitt arbete inom APAC och uppger att han inte kan tänka sig att delta vid ett möte där P.B. är närvarande.

S.H. har i förhöret med honom uppgett att han inte minns att han dessutom under ett telefonsamtal den 3 mars 2008 skulle ha sagt att han aldrig skulle kunna samarbeta med P.B. efter dennes inställning i APAC-frågan. Arbetsdomstolen finner på samma sätt som tingsrätten, genom förhören med A.Ö., P.B. och H.S., utrett att S.H. fällt ett sådant uttalande.

H.S. svarade S.H. i mejl den 3 mars vid 18-tiden och uppger att han förstår problemet med barnpassning och därför flyttar mötet i Göteborg till måndagen den 17 mars. Avseende reseräkningen anger han hur den hanterats och vilka belopp som kommer att ytterligare utges. S.H. upplyses om att han gärna får ta med sig en facklig representant till mötet, men att bolaget inte accepterar att hans hustru deltar. Slutligen uppmanas han bekräfta sin medverkan vid mötet.

Den 4 mars 2008 svarade S.H. på kallelsen och uppger att han accepterar mötet den 17 mars men inte i Göteborg. Han uppger i stort sett samma skäl som dem han uppgav till att inte inställa sig den 5 mars. Han säger därutöver, angående sin hustru, att han kan välja vilket vittne han tycker är lämpligt. Han ifrågasätter därutöver dels H.S:s agerande när denne vidarebefordrat hans tidigare lämnade uppgifter om "P.B:s maktmissbruk och kränkning och särbehandling" till P.B., dels om bolaget verkligen kan hota med ordervägran innan han svarat på kallelsen.

Den 5 mars 2008 erhöll S.H., per mejl, en skriftlig erinran om att han måste följa arbetsgivarens instruktioner såväl vad som avsåg att utföra själva arbetet som att inställa sig till möten med arbetsledningen och redovisning av utgifter. Han uppges ha brutit mot sina skyldigheter i anställningsavtalet genom att bl.a. ha avböjt att infinna sig på mötena den 5 och 17 mars. I erinran anges även att bolaget vidhåller kallelsen till mötet den 17 mars. Vidare anges att bolaget önskar, senast den 7 mars, besked om S.H. har för

avsikt att infinna sig till mötet och bolaget anger att för den händelse svar uteblir eller han väljer att utebli från mötet så kommer bolaget att betrakta det som arbetsvägran. Slutligen erinras han om att brott mot anställningsavtalet ytterst kan leda till uppsägning eller avskedande.

S.H. svarade, den 6 mars 2008, på nyssnämnda mejl och meddelar bolaget att han har ett ombud från Unionen, P.O.B. Bolaget tog då kontakt med ombudet och översände handlingar till denne.

Under perioden den 7–16 mars 2008 var H.S. på semester och han meddelade de anställda att P.B. skulle ersätta honom under den tiden.

Fredagen den 7 mars 2008 skickade P.B. ett mejl till S.H. med förfrågan om dennes planerade arbete för de närmaste veckorna som S.H. inte besvarade. Den dagen kontaktade S.H. via mejl P.O.B. på Unionen och uppger bl.a. att han känner sig mobbad och att han upplever mötet han kallats till i Göteborg som en provokation. Samma dag skickade han även ett mejl till personalenheten för koncernen i USA och anmäler att han anser sig utsatt för "abuse of power of H.S. and P.B.".

Den 7 mars 2008 fick S.H. även en förfrågan per mejl från den potentiella kunden Aker Kvaerner, som han inte besvarade. Aker Kvaerner skickade en påminnelse om sin förfrågan till S.H. på måndagen den 10 mars, som inte heller besvarades. Kunden tog då kontakt med den ansvarige säljaren U.C. som i sin tur kontaktade P.B. P.B. tog därefter själv hand om kundens förfrågan. U.C. sökte kontakt med S.H. den 10 mars som denne gav respons på först den 17 mars.

Tisdagen den 11 mars 2008 fick S.H. ånyo en förfrågan från P.B. om sina arbetsuppgifter som han inte heller besvarade.

Den 7, 10 och 11 mars 2008 erhöll S.H. även förfrågningar från dels en kollega, dels från tre olika partners till bolaget, nämligen Sun, HP Kina och E2. Ett mejl besvarade han den 17 mars och de tre övriga besvarade han inte alls.

Den 13 mars 2008 skickade S.H. ett mejl till P.O.B. vari han uppger bl.a. att han blivit blockerad från sina arbetsuppgifter och att han inte avser att vara närvarande på mötet.

Omkring den 14 mars 2008 tog det lokala fackliga ombudet A.F. kontakt med bolaget, varvid även han tillställdes handlingar, bl.a. en agenda för mötet den 17 mars 2008. I den anges att bolaget önskar bl.a. tala om APAC och S.H:s framtida arbetsuppgifter samt vad som krävs av honom då han har sin arbetsplats i hemmet och det påpekas att S.H. underlåtit att svara på mejl och telefon under de senaste två veckorna.

Vid mötet den 17 mars 2008 kl. 10.00 inställde sig ombudet A.F. men inte S.H. H.S. ringde då upp S.H. men fick ingen kontakt. Senare under dagen, vid 16-tiden, erhöll H.S. ett mejl från S.H., vari denne anger att han väntat på

mötet mellan kl. 10.00 och 11.00 men att han inte hört något från H.S. H.S. svarade och uppger att han är förvånad över att S.H. väntat på ett möte då dennes fackliga representant var på plats på mötet i Göteborg och att denne före mötet uppgett att S.H. också skulle delta. Dessförinnan vid 15-tiden skickade S.H. ett mejl till en P.E.C. och uppger att han fortfarande arbetar på bolaget men att han troligen kommer att sluta inom kort.

Den 21 mars 2008 skickade S.H. ett mejl till en W.V. och berättar att han är på väg bort från bolaget då han "kraschat" med H.S. och att hans dagar därmed är räknade.

Den 25 mars 2008 underrättades S.H. och varslades Unionen om avskedande. Med anledning därav hölls överläggningar mellan bolaget och Unionen den 31 mars 2008. Unionen uppgav då att S.H. meddelat P.O.B. att han inte kunde komma på mötet den 17 mars men att P.O.B. missat att informera det lokala ombudet.

Den 4 april 2008 skickade S.H. ett mejl till personalenheten i USA och gör ytterligare en anmälan mot H.S. och uppger att han är utsatt för en komplott för att få honom avskedad. Mejllet skickades "Cc" till ett antal chefer och kollegor till H.S.

Har det förelegat skäl för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning?

Enligt 18 § första stycket anställningsskyddslagen får avskedande äga rum om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. I förarbetena anges att ett avskedande bör kunna tillgripas endast i fall av sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande från arbetstagarens sida som rimligen inte ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Bolaget har rubricerat olika delar av händelseförloppet under mars månad 2008 och som lagts S.H. till last som arbetsvägran, olovlig frånvaro och samarbetssvårigheter. Bolaget har även anfört att S.H. inte utfört något arbete av betydelse för bolaget under perioden den 3–28 mars 2008. S.H. har sammanfattningsvis invänt att han inte varit olovligt frånvarande eftersom han varit närvarande på arbetsplatsen, dvs. i hemmet, att han visserligen inte besvarat ett antal mejl och uteblivit från mötet den 17 mars 2008 men att han inte vägrat att utföra beordrade arbetsuppgifter, att han utfört det arbete som fanns att utföra och att det inte förelegat så djupgående och allvarliga samarbetssvårigheter att det förelegat skäl för avskedande eller uppsägning.

Av utredningen framgår följande om S.H:s distansarbete. Han hade sin fasta arbetsplats förlagd till hemmet i Valsjöbyn i Jämtland och alltså inte på kontoret i Göteborg. Han ägnade ungefär hälften av sin arbetstid till arbete utomlands i olika projekt och resterande tid till arbete på arbetsplatsen i hemmet med bl.a. undersökningar, besvarande av frågor och planering av kommande uppdrag. S.H. hade stor frihet att planera och utföra sitt arbete självständigt. Kommunikationen med partners, kunder och arbetsledning

skedde via telefon och mejl samt med arbetsledningen och andra interna kontakter även via intranätet och kalender i Outlook.

Det är som tingsrätten påpekat ostridigt att S.H. fram till utgången av februari månad 2008 skött sina arbetsuppgifter väl och varit en uppskattad kollega. S.H. och P.B. var tidigare kolleger och hösten 2007 blev P.B. S.H:s närmaste chef. I början av år 2008 uppstod en konflikt i första hand med P.B. med anledning av, som Arbetsdomstolen uppfattar det, beskedet om att S.H. inte längre skulle arbeta mot Asien, P.B:s uttalande om S.H. på personalfesten i slutet av januari 2008 samt ifrågasättandet av vissa utlägg som S.H. önskat få ersätta och som hade samband med hustruns deltagande på festen. S.H. fällde därefter, den 3 mars 2008, både skriftligen och muntligen uttalanden med innebörden att han inte kunde eller ville samarbeta med P.B. Efter att H.S. den dagen försökt att reda ut vissa av frågorna först per telefon och därefter genom att förmå S.H. att komma till ett personligt möte uppstod även en konflikt med H.S. Konflikterna ledde bl.a. till att S.H., den 7 mars 2008, anmälde H.S. och P.B. till personalenheten i USA för kränkande särbehandling och maktmissbruk. S.H. har i målet inte närmare uppgett vad övergreppen i fråga enligt honom bestått i men i anmälan anges ageranden som har samband med de ovan angivna omständigheterna.

Arbetsdomstolen instämmer i tingsrättens bedömning att det inte framkommit något som tyder på att S.H. haft anledning att förvänta sig fortsatt arbete mot Asien och det är i målet ostridigt att frågan om ersättningen för utlägg var utagerad i sak i början av mars 2008.

När det gäller S.H:s närvaro, tillgänglighet och arbetsinsatser gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Av utredningen går inte att dra slutsatsen att S.H. inte skulle ha varit närvarande på sin arbetsplats, dvs. bostaden i Valsjöbyn, under perioden den 10–14 mars 2008. På det sätt som S.H:s arbete var organiserat är det dock av mindre intresse för bedömningen om han varit olovligen frånvarande eller inte. I de omständigheter som bolaget gjort gällande finns även påståenden om att S.H. inte varit tillgänglig för arbete, misskött sina arbetsuppgifter och inte heller utfört arbete av betydelse. Arbetsdomstolen övergår därför till att pröva dessa påståenden.

Bolaget har lagt särskild vikt vid S.H:s agerande med anledning av Aker Kvaerner-affären. Bolaget har oemotsagt uppgett följande. Affären i fråga var den största någonsin för bolaget i Norden och även mycket stor för koncernen som helhet. Att affären gick i lås var därför av största betydelse för bolaget och det fanns en tidsplan som sträckte sig till den 14 mars 2008. S.H., som var ansvarig pre-salestekniker, kände till tidsplanen. Av uppgifterna framgår således att affären var inne i ett känsligt slutskede när företrädare för Aker Kvaerner via mejl till S.H. gjorde en förfrågan under fredagen den 7 mars 2008 med en påminnelse på måndagen 10 mars 2008, som obestriddligen inte besvarades av S.H. S.H. har uppgett att han påbörjade arbetet med att besvara förfrågan under fredagen men att han inte hann besvara den under måndagen förrän P.B. tagit över hanteringen. Av förhöret

med U.C. framgår att han försökte nå S.H. utan resultat. P.B. har i förhöret med honom uppgett att han tog sig an kundens frågeställning eftersom bolaget inte fick kontakt med S.H. och att förfrågan var av den arten att det först krävdes en återkoppling till kunden för att därefter kunna ge svar. S.H. har inte närmare beskrivit vad han ansåg krävdes för att hjälpa kunden och har inte invänt att P.B:s uppgifter är felaktiga. Av det anförda går enligt Arbetsdomstolens mening inte att dra någon annan slutsats än att S.H. inte hanterade den viktiga uppgiften att ge kunden svar på något adekvat sätt och att han inte var tillgänglig för vare sig kunden, den ansvarige säljaren eller arbetsledningen.

När det gäller frågan huruvida S.H. utfört något arbete under arbetsveckan den 10–14 mars 2008 gör Arbetsdomstolen samma bedömning som tingsrätten såtillvida att utredningen mycket starkt talar för att S.H. under den perioden inte ens varit inloggad i datasystemet, affärssystemet, på sådant sätt att han har haft tillgång till bolagets interna resurser. Det är ostridigt att han under denna period fått tre mejl från partners som han inte besvarat då. S.H. har inte själv kunnat redovisa vad han utfört för arbete under dessa fem arbetsdagar.

När det gäller S.H:s arbetsinsatser under perioden den 3–28 mars 2008 som helhet gör Arbetsdomstolen samma bedömning som tingsrätten på så sätt att annat är inte utrett än att det arbete S.H. angett att han utfört och den arbetstid han lagt ned avseende de av honom angivna kunderna, får anses ha varit av relativt liten omfattning.

S.H. har anført att han utfört det arbete som funnits aktuellt och, som han får förstås, att han inte blivit tilldelad fler arbetsuppgifter. I målet är ostridigt att S.H. underlåtit att besvara P.B:s mejl den 7 och den 11 mars 2008 med förfrågan om hans planerade arbete. Genom att inte besvara mejlen eller på något annat sätt över huvud taget höra av sig till arbetsledningen, och med beaktande av hur arbetet för honom var organiserat, har han enligt Arbetsdomstolens mening på ett flagrant sätt undandragit sig kontakt med arbetsledningen och därmed även omöjliggjort för bolaget att tilldela honom nya arbetsuppgifter. I den situation och konflikt som uppstått var det inte rimligt att bolaget, utan någon form av kontakt med S.H., skulle tilldela honom de arbetsuppgifter som fanns aktuella.

När det slutligen gäller de av H.S. utsatta mötena den 5 och 17 mars 2008 gör Arbetsdomstolen följande överväganden. De svar som S.H. lämnat på kallelserna visar enligt Arbetsdomstolens mening på en ovilja att medverka till att lösa den uppkomna situationen. Enligt Arbetsdomstolens mening har S.H. inte, genom det han anført, angett några skäl som visar att han verkligen varit förhindrad att komma till något av mötena. Trots den erinran han fått uteblev han ändå från mötet den 17 mars, utan att ens kontakta bolaget. S.H. har inte åberopat någon bevisning, förutom förhöret med sig själv, till styrkande av att han skulle ha anmält något godtagbart förhinder till Unionen som inte framförts. S.H. har vidare uppgett att hade han vetat att den lokala fackliga företrädaren vidtalats hade han åkt till mötet. S.H:s mejl till H.S. på eftermiddagen den 17 mars om att han förväntade sig att mötet skulle vara i

Valsjöbyn och hans mejl till P.O.B. den 13 mars talar dock emot dessa uppgifter.

Arbetsdomstolen gör sammanfattningsvis följande bedömning.

S.H. har genom sitt sätt att agera med anledning av frågeställningen från den potentiella och för bolaget viktiga kunden Aker Kvaerner hanterat frågan på ett sätt som kunde ha riskerat den affären. S.H. har från och med den 7 mars 2008 undandragit sig från kontakt med arbetsledningen och har, trots erinran, utan godtagbart skäl uteblivit från mötet i Göteborg den 17 mars 2008. Han har på intet sätt medverkat till att lösa den konflikt som uppstått. Han har genom det sätt han agerat på undandragit sig arbetsledning och tilldelning av arbetsuppgifter och har inte heller kunnat visa att han ändå, tidsmässigt, haft arbetsuppgifter och utfört arbete i någon större omfattning under perioden den 3–28 mars 2008.

S.H. hade fått förtroendet att arbeta på distans och hade en självständig roll i organisationen. Med detta har följt ett ansvar att vara tillgänglig och kommunicera med arbetsledningen från arbetsplatsen i hemmet. Med beaktande av dessa omständigheter får S.H., enligt Arbetsdomstolens mening, genom sitt agerande under mars månad 2008 på ett allvarligt sätt anses ha misskött sina åligganden gentemot bolaget. Även om det varit fråga om ett tidsmässigt kort förlopp som synes ha haft sin grund i en personlig konflikt delar Arbetsdomstolen tingsrättens bedömning att det inte är något i utredningen som talar för att situationen hade kunnat lösas genom att bolaget vidtagit ytterligare åtgärder. Genom S.H:s sätt att agera och hans provocerande sätt att upplysa andra chefer i koncernen om den konflikt som förelåg får han anses ha förbrukat bolagets förtroende på ett sådant sätt att det förelåg skäl för att skilja honom från anställningen genom ett avskedande. Det finns inget i utredningen som talar för att S.H. utsatts för någon kränkande särbehandling av arbetsledningen.

Slutsatsen av det anförda är att Arbetsdomstolen instämmer i tingsrättens sammanfattande bedömning att bolaget visat att avskedandet av S.H. varit lagligen grundat. Tingsrättens domslut i saken ska alltså fastställas.

Rättegångskostnaderna vid tingsrätten

Vid denna utgång har bolaget yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens domslut avseende rättegångskostnaderna, ska förplikta S.H. att utge ersättning för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

Förhållandena i målet är, enligt Arbetsdomstolens mening, inte sådana att S.H. kan anses ha haft skälig anledning att få saken prövad på sådant sätt som avses i den särskilda regeln i 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen om kvittning av rättegångskostnader. Tingsrättens beslut om att vardera parten ska stå sin rättegångskostnad ska därför ändras och S.H. ska i stället förpliktas att utge ersättning för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader vid tingsrätten med 365 221 kr, varav 356 250 kr avser ombudsarvode. S.H. har vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen anfört att yrkade kostnader inte varit skäliga. Enligt Arbetsdomstolens mening får yrkade kostnader, med hänsyn till målets beskaffenhet, anses för höga för tillvaratagande av bolagets rätt. Arbetsdomstolen finner att bolaget får anses skäligen tillgodosett med en ersättning om 225 000 kr avseende ombudsarvode. Det yrkade beloppet om 8 971 kr avseende utlägg får anses skäligt.

Rättegångskostnader i Arbetsdomstolen

Vid denna utgång ska S.H., som tappande part, förpliktas betala bolagets rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Om beloppen, vari inte ingår mervärdesskatt, råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar S.H:s yrkande om lön avseende tiden den 3 mars–7 november 2010.
2. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut, punkten 1.
3. Med ändring av tingsrättens domslut, punkten 2, förpliktar Arbetsdomstolen S.H. att ersätta TeamQuest Corporation USA filial för rättegångskostnader vid tingsrätten med 233 971 kr, varav 225 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 12 april 2010 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar S.H. att ersätta TeamQuest Corporation USA filial för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 96 483 kr, varav 94 745 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Ari Kirvesniemi, Håkan Torngren, Lennart Olovsson och Inger Efraimsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson

BILAGA

Tingsrättens dom (ledamöter: Göran Simonsson, Marit Åkerblom och Karin Johnsson Rydh)

YRKANDEN

S.H. har väckt talan mot TeamQuest Corporation USA filial (nedan TeamQuest) och, efter justering vid huvudförhandlingen, framställt följande yrkanden.

Förstahandsyrkande

1. Att tingsrätten ska ogiltigförklara TeamQuests avskedande av S.H.
2. Att TeamQuest ska förpliktas att till S.H. utge ett allmänt skadestånd om 150 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen.
3. Att TeamQuest ska förpliktigas att till S.H. utge lön enligt följande:
 - med 30 072 kr avseende perioden den 9 – 30 april 2008,
 - med 41 000 kr per månad från den 1 maj 2008 till och med den 31 december 2009.
 - Med 21 274 kr för januari 2010.
 - 11 000 kr för februari 2010.
 - 724 kr för den 1-2 mars 2010.

Det har upplysts att S.H. från den 12 januari 2010 fått arbete med en månadslön om 30 000 kr.

Andrahandsyrkande

För det fall tingsrätten skulle finna att det inte förelegat laga skäl för avskedandet men väl saklig grund för uppsägning yrkar S.H. att tingsrätten förpliktigar TeamQuest att till honom utge

1. Allmänt skadestånd med 80 000 kr
2. Ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslön med 30 072 kr för perioden den 9 – 30 april 2008 och med 41 000 kr per månad från den 1 maj

2008 till den 31 juli 2008 och med 10 928 kr för perioden den 1 – 8 augusti 2008.

Ränteyrkande

Ränta yrkas enligt 3 och 6 § § räntelagen (1975:635) avseende lön från den 25:e i varje månad och avseende det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämningsansökan allt till dess full betalning sker. TeamQuest delgavs ansökan om stämning den 15 juni 2008.

Slutligen har S.H. yrkat ersättning för rättegångskostnader med 179 186 kr, varav 136 000 kr avser ombudsarvode.

TeamQuest har bestritt samtliga S.H:s yrkanden och uppgett att inget allmänt skadestånd kan vitsordas som skäligt i och för sig. Yrkandet avseende ekonomiskt skadestånd motsvarande månadslön om 41 000 kr samt ränteyrkanden vitsordas om skäliga i och för sig. TeamQuest har även yrkat ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 365 221 kr, varav 356 250 kr avser ombudsarvode.

GRUNDER SAMT UTVECKLING AV TALAN

S.H.

Grund för talan

S.H. har som grund för talan åberopat att laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning inte förelegat. TeamQuest har genom att den 8 april 2008 avskeda honom från hans anställning brutit mot 18 § anställningsskyddslagen varför avskedandet enligt 35 § samma lag ska ogiltigförklaras.

Utveckling av talan

S.H. har anfört följande. TeamQuest, som bedriver verksamhet inom IT-branschen, har sitt säte i USA med en filial registrerad i Sverige. S.H. anställdes i TeamQuest den 1 april 2001 som tekniker/pre-sale. S.H:s arbets-

uppgifter består i att vara TeamQuests säljare, kunder och partners behjälplig med teknisk kompetens rörande TeamQuests programvara. Arbetsuppgifterna har huvudsakligen utförts utomlands.

Den 8 april 2008 avskedades S.H. från sin anställning vid TeamQuest. Som skäl för att omedelbart skilja honom från sin anställning har arbetsgivaren anfört att det förelåg allvarliga samarbetssvårigheter mellan S.H. och arbetsledningen, att S.H. arbetsvägrat samt att S.H. varit olovligen frånvarande. I samband med överläggning enligt 30 § anställningsskyddslagen begärde Unionen att TeamQuest skriftligen skulle uppge de omständigheter som låg till grund för avskedandet vilket skedde.

När S.H. initialt anställdes av TeamQuest överenskomms att han under de första sex månaderna av anställningen skulle tillbringa ungefär hälften av arbetstiden vid TeamQuests kontor i Göteborg. Resten av arbetstiden skulle han utgå från sitt hem i Valsjöbyn och endast infinna sig vid kontoret i Göteborg vid behov. Att hans placering i Sverige var av underordnad betydelse beror på att TeamQuests kunder och partners finns utanför landets gränser och att S.H. därför också huvudsakligen arbetar utomlands. Att han som anställd måste vara tillgänglig för e-post och telefonsamtal är S.H. väl medveten om och han har, om han inte haft möjlighet att omedelbart besvara en fråga, hänvisat kunder eller partners till TeamQuests support. Det har dessutom varit väl känt bland TeamQuests kunder och partners att supporten ska kontaktas om en enskild medarbetare vid TeamQuest inte varit tillgänglig.

S.H. erhöll en erinran från TeamQuest daterad den 5 mars 2008, för att han avböjt att infinna sig vid möten den 5 och 17 mars. Vidare varnades S.H. för att han sökt få ut ersättning för utlägg och resekostnader i strid med TeamQuests regler.

Vad gäller mötet den 5 mars har TeamQuests vd H.S. den 3 mars förklarat sig förstå varför inte S.H. haft möjlighet att närvara vid mötet och ställt in detsamma.

S.H. har i e-post till ombudsmannen vid Unionens kontor i Sundsvall, P.O.B., förklarat att han inte hade möjlighet att delta vid mötet den 17 mars. P.O.B. som överlåtitt uppdraget att företräda S.H. till sin kollega vid Göteborgskontoret, A.F., glömde bort att vidarebefordra meddelandet från S.H. Skälet till S.H. inte önskade delta i mötet var att han kände starkt obehag inför att träffa H.S. och sin närmaste chef, P.B. utan att ha facket närvarande.

S.H. har inte haft någon frånvaro från sitt arbete under mars månad varför han följaktligen inte heller har meddelat någon sådan i sin arbetstidsrapport. Han har varit inloggad under tiden den 10 – 16 mars.

S.H. har inte uttalat sig kränkande om arbetsledningen eller uppgivit att han aldrig kommer att kunna samarbeta med arbetsledningen. Bakgrunden till detta är att P.B. uttalade sig nedlåtande om S.H. inför övriga arbetskamrater på en personalfest den 25 januari 2008. Den kränkning som läggs S.H. till last är endast att S.H. tillskrivit den amerikanska företagsledningen och kritiserat H.S:s och P.B:s ledarskap.

Det är inte S.H:s huvudsakliga arbetsuppgift att skriva e-post och prata i telefon. Hans huvudsakliga arbetsuppgift är istället att vara ute hos kunder med en säljare och pröva den produkt som TeamQuest säljer. I mars 2008 satte TeamQuest stopp för S.H:s resor till kunder och han åkte inte längre till Kina för att testa produkterna på plats. I mars har han istället arbetat hemifrån och testat olika programvaror på uppdrag från kunderna Shell och Ping An.

S.H. har av M.R. den 7 mars fått i uppdrag att se över en konsultagenda för H.R.Z. på Shell i Brunei. S.H. har testat TeamQuests programvara och funnit att den inte har varit tillräckligt kompetent att utföra uppgifter, varför S.H. istället föreslagit och tagit fram en annan lösning för kunden. S.H. har även laddat ner information som mottagits av H.R.Z. Det framgår även av M.R:s vittnesattest att S.H. har utfört visst arbete avseende Shell Brunei.

Den 12 mars har S.H. av M.R. givits i uppdrag att undersöka om det var möjligt att använda data från Veritas ARM för Ping Ans räkning. Kontaktperson på Ping An var Q.L. S.H. har inte haft någon direkt kontakt med Ping An efter den 11 mars 2008, han har istället haft kontakt med M.R. via e-post och telefon. Den fråga som ställdes av Ping An runt den 11 mars besvarades istället av M.R. S.H. har utfört arbete för Ping An ifråga om självständigt utförda tester och kontroller av den information som bland annat delgivits S.H. genom att han bifogats i e-postkorrespondensen mellan M.R. och Ping An.

Förutom dessa arbetsaktiviteter har S.H. även arbetat med frågor från TeamQuest UK, TietoEnator E2, Aker Kvaerner, Sun KBL och F.H. S.H. har även deltagit i Feature Reviews for 10.1 Q3PF.

TeamQuest

Grund för talan

S.H. har grovt åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet genom arbetsvägran och olovlig frånvaro. Det föreligger dessutom allvarliga samarbetsproblem som gått ut över TeamQuests verksamhet. Under alla förhållanden har TeamQuests förtroende för S.H. rubbats i sådan mån att det föreligger grund för att skilja honom från tjänsten. TeamQuest har å sin sida gjort vad som skäligen kan krävas för att komma till rätta med S.H:s beteende.

Skulle tingsrätten finna att det ej förelegat laga skäl för avskedande gör TeamQuest i andra hand gällande att det under alla förhållanden förelegat saklig grund för uppsägning enligt 7 § lagen om anställningsskydd (LAS), varför TeamQuest på denna grund haft rätt att skilja S.H. från tjänsten hos TeamQuest.

TeamQuest har till utvecklande av talan anfört följande.

Företagets organisation

TeamQuest bedriver verksamhet i form av marknadsföring, konsultation och försäljning av TeamQuest USA:s programvaror och konsulttjänster i Europa, Mellanöstern och Afrika (EMEA). Verksamheten bedrivs från kontor i Göteborg. Verksamheten sysselsätter 16 anställda (inräknat S.H.) och utgörs av en stab bestående av VD och controller samt 1) sales med fem anställda, 2) marketing med två anställda, 3) pre-sales med tre anställda, 4) support med två anställda. Avdelningschefen för pre-sales och support, P.B., tillkommer tillika med en person som arbetar med corporate-management.

TeamQuests försäljningsmetod kan förenklat beskrivas i tre steg, i det att säljaren initierar försäljningsmöjligheten, pre-salesteknikern demonstrerar och verifierar produkten varefter säljaren avslutar affären. Pre-salesteknikerns uppgift är således att förbereda en detaljerad presentation av produkten och besvara den potentiella kundens och säljarens tekniska frågor kring produkten. S.H. är pre-salestekniker tillsammans med två andra tekniker varav en är bosatt i England och endast är inriktad mot den brittiska marknaden. Fördelningen av de olika uppdragen har styrts av P.B. I sitt dagliga arbete har S.H. haft ansvar för att själv planera och fullfölja de aktiviteter som initierats av återförsäljare eller TeamQuests egna säljare. Han har givits möjlighet att med ytterst begränsat överinseende från TeamQuest vid arbete i Sverige arbeta hemifrån i Valsjöbyn, Jämtland, istället för att inställa sig för arbete på TeamQuests kontor i Göteborg.

S.H:s arbetsuppgifter

S.H. har i pre-salesgruppen arbetat som EPS, enterprise performance specialist, han har verkat som en generell resurs med goda produktkunskaper. Hans fokus har till stor del varit att assistera återförsäljare i tekniska frågor samt hålla utbildningar för kunder, men även andra arbetsuppgifter har förekommit. Den absoluta merparten av de frågor som pre-salesteknikern ska svara på från kunder och säljpartners hanteras via e-post. Mot bakgrund av dessa arbetsuppgifter är den viktigaste egenskapen för tjänsten att pre-salesteknikern tar ansvar för affärsmöjligheten och i alla avseenden agerar utifrån målet att det ska resultera i en affär för TeamQuest, vilket närmare konkreti-

seras i befattningsbeskrivningen. Det åligger därmed pre-salesteknikern att

- konsekvent visa resultat på att säljprocessen drivs framåt mot målet att TeamQuest erhåller teknisk acceptans från kunden,
- på ett ansvarsfullt och effektivt sätt kommunicera med potentiella kunder vad avser TeamQuests produkter och användandet av dessa samt
- på ett ansvarsfullt och effektivt sätt hålla kontakten med potentiella kunder i avsikt att driva säljprocessen framåt mot erhållande av teknisk acceptans från kunden.

Pre-salesteknikerna har instruerats att föra och hålla sina kalendrar i Outlook uppdaterade med aktiverad delningsfunktion så att P.B. kan ta del av kalendern. S.H. har emellertid ej på av TeamQuest anvisat sätt fört och hållit sin kalender uppdaterad. S.H:s anställning vid TeamQuest har mot bakgrund av hans självständiga roll varit av det slag att ett förtroendefullt förhållande till TeamQuests ledning varit nödvändigt. S.H. har vitsordat att det ålegat honom att finnas tillgänglig för telefonsamtal och e-mail.

Det är inte så att det varit känt bland TeamQuests kunder och partners att TeamQuests support ska kontaktas om en enskild medarbetare ej varit tillgänglig. TeamQuests support hanterar endast frågor från befintliga kunder. Det åligger pre-salestekniker samt säljare att hantera frågor från potentiella kunder, specifikt den pre-salestekniker som av säljarna erhållit uppdrag att bistå med teknisk kompetens under en viss införsäljning. Det som skett vid de tillfällen då S.H. inte besvarat frågor från en potentiell kund är att denne avvaktat en tid och därefter kontaktat ansvarig säljare för att begära svar (t.ex. Aker Kvaerner). Det stämmer inte heller att S.H. faktiskt har hänvisat kunder eller partners till TeamQuests support på så sätt som görs gällande.

Bakgrund till avskedandet

I e-post till S.H. av den 22 februari 2008 ifrågasatte TeamQuests controller vissa poster i en av S.H. ingiven reseräkning avseende privat logi lördag-söndag, privat taxiresa söndag samt saknat kvitto, samtliga hänförliga till TeamQuests julmiddag i Göteborg vid vilken S.H:s hustru närvarade.

Den 27:e februari erhöll H.S. ett e-postmeddelande från S.H:s hustru, vilket H.S. besvarade för TeamQuests räkning och medgav att det skett ett felaktigt avdrag.

Med anledning av att TeamQuest även tidigare haft anmärkningar avseende S.H:s reseräkningar ringde P.B. upp S.H. för att påminna denne om de rese-regler som gäller för företaget. S.H. blev därmed informerad om att avdrag skulle komma att göras för hustruns del i dubbelrum. Detta efter upptäckt av extrakostnad för hustrun som bott på hotell hela veckan trots att julfesten var på fredagen. Avdrag skulle även göras för hotellövernattning lördag-söndag, då denna övernattning inte var nödvändig för inställelsen på julfesten. Samtalet försiggick i samförstånd enligt vad P.B. uppfattade.

Den 1 mars 2008 erhöll H.S. ett e-postmeddelande från S.H:s hustru i vilket hon ifrågasatte varför hon skulle stå för extrakostnad för hotellrum för henne och S.H. H.S. svarade att diskussion i saken skulle komma att föras med S.H. direkt. Hustrun svarade återigen och ifrågasatte H.S:s befogenheter.

Mot bakgrund av e-post från hustrun och i avsikt att reda ut eventuella frågetecken rörande reseregler skickade H.S. den 2 mars ett e-postmeddelande till S.H. och kallade denne till telefonmöte morgonen den 3 mars.

I samband med detta möte bröt S.H:s hustru in och tog telefonen från S.H. H.S. bad att få prata med S.H., men hustrun ignorerade detta och fortsatte prata. H.S. avbröt henne och bad S.H. ringa upp honom, vilket aldrig skedde. H.S. skickade då ett nytt e-postmeddelande till S.H. och kallade honom till möte på TeamQuests kontor i Göteborg den 5 mars 2008.

På eftermiddagen den 3 mars erhöll H.S. svar, via e-post, från S.H., där S.H. angav tre olika skäl till varför han inte kunde delta på mötet. Skälen som uppgavs var barnpassning, påstådda outredda reseräkningar samt att TeamQuest i strid med fackets rekommendationer inte accepterar att hustrun medverkar på mötet som vittne. Därtill framgår av e-postmeddelandet att S.H. ifrågasatte P.B:s befogenhet och TeamQuests beslut avseende APAC

(försäljningsområde Asia-Pacific) med innebörden att S.H:s engagemang i APAC inte skulle komma att permanentas, vilket S.H. hoppats på. Det bestrids att H.S. i december 2007 upplyst S.H. att han inte längre skulle få engagera sig i APAC.

I direkt anslutning till e-postmeddelandet ringde H.S. upp S.H. och bad denne redogöra för vad konflikten handlade om. S.H. svarade då att han aldrig skulle kunna komma att samarbeta med P.B. efter dennes inställning i APAC-frågan. Därefter togs samtalet återigen över av S.H:s hustru.

H.S. ringde därefter återigen upp S.H. varvid hustrun svarade. När S.H. var på tråden igen ombad H.S. återigen denne att komma till ett möte, men möttes av samma skäl som innan. H.S. informerade S.H. om att hustrun inte var välkommen på utsatt möte. H.S. skickade därefter ytterligare ett e-postmeddelande till S.H. vari dennes kommande utevaro vid mötet den 5 mars godtogs på grund av barnpassning. S.H. kallades dock vid samma tillfälle till ett nytt möte den 17 mars.

Åtgärder i anledning av den uppkomna konflikten

TeamQuest ansåg sig tvungna att dels klargöra för S.H. dennes skyldigheter enligt anställningsavtalet, dels få till det ovan nämnda mötet och skickade därför en erinran till S.H. Denne svarade den 6 mars och hänvisade till en ombudsman vid Unionen, P.O.B. Efter att det lokala fackombudet A.F. hörts av korresponderades upprättad agenda samt kopia av den e-postkorrespondens som ditintills upprättats. Agendan innehöll TeamQuests avsikter; att klargöra för S.H. vad som gällde angående dennes engagemang i APAC, diskutera dennes framtida arbetsuppgifter samt hur den uppkomna konflikten skulle lösas mot bakgrund av att S.H. arbetade hemifrån. Även en genomgång av regelverket rörande reseräkningar skulle företas.

Vid mötet den 17 mars inställde sig A.F. men S.H. uteblev. Det gick inte heller att få telefonkontakt med S.H. Senare samma dag mottog H.S. ett e-postmeddelande från S.H. där denne uppgav att han inte hade fått kallelse till mötet och hade väntat på att H.S. skulle komma till Valsjöbyn istället.

Efter mötet hade bolagets företrädare en telefonkontakt med A.F. den 19 mars, varvid A.F. uppgav att han inte hade haft någon kontakt med S.H. men att han skulle söka denne i syfte att få till stånd ett nytt möte med TeamQuest. Så skedde dock aldrig, varvid TeamQuest efter ytterligare en vecka, den 25 mars, utan att vare sig S.H. eller hans ombud avhörts i saken, såg sig tvungna att agera och tillställde S.H. underrättelse om avsked och Unionen varsel om detsamma.

Först i samband med förhandling den 31 mars 2008 har TeamQuest erhållit information om att S.H. via e-post skulle ha meddelat P.O.B. att han inte hade möjlighet att närvara vid mötet den 17 mars. Som framgår av detta e-postmeddelande var det dock inte fråga om förhinder utan istället ovilja att inställa sig vid mötet. S.H. var fullt medveten om att mötet försiggick och spekulerade även i konsekvenserna av att inte inställa sig till mötet.

Mot bakgrund av detta S.H:s agerande är TeamQuest av den uppfattningen att han varit skyldig att inställa sig till mötet den 17 mars 2008. Under alla förhållanden har han varit skyldig att informera TeamQuest om att han ej haft för avsikt att inställa sig till mötet. De av S.H. angivna skälen till att inte inställa sig till mötet är i sig ej att anse som giltiga skäl för utevaro. S.H:s tjänst är en heltidstjänst varvid han åtagit sig att utföra 8 timmars arbete dagligen. Med S.H:s tjänst har följt ett stort mått av bortovaro från hemmet på grund av arbetsresor. Någon arbetsrättslig skillnad mellan skyldigheten att inställa sig hos en kund eller hos arbetsgivaren föreligger ej. Om den utsatta tiden inte passat med hans transportförbindelser har han haft att meddela TeamQuest detta, varvid TeamQuest haft möjlighet att ändra tiden.

Arbetsvägran och olovlig frånvaro

S.H. har i samband med överläggningar enligt 30 § LAS påstått att han utfört arbete motsvarande heltid under perioden den 3 – 28 mars 2008, och lämnat in en redogörelse över dessa arbetsuppgifter. TeamQuest kan inte finna att S.H. utfört något arbete av betydelse för TeamQuest förutom att han besvarat ett mindre antal e-postmeddelanden rörande rutinfrågor samt haft telefon-

samtal under en sammanlagd tid om mindre än två timmar. TeamQuest har efterfrågat närmare arbetsredogörelse men inte hörsammats av S.H. S.H. har överhuvudtaget inte varit inloggad i TeamQuests affärssystem under perioden den 10 – 14 mars 2008. Inloggning i systemet är en förutsättning för att kunna utföra arbete för TeamQuest.

S.H. gör gällande att han under perioden den 3 – 28 mars var hårt belastad av arbete åt de potentiella kunderna Shell och Ping An och därför inte hade tid att svara på mejl rörande andra kunder. TeamQuest har dock inte fått reda på vad detta arbete bestått i. Angående uteblivna svar på mejl från P.B. den 7 och 11 mars skickades dessa e-postmeddelanden till S.H. på grund av att P.B. kunde se att S.H:s kalender var i det närmaste tom. Mot bakgrund av S.H:s underlåtenhet att överhuvudtaget ha kontakt med arbetsledningen har S.H:s underlåtenhet att besvara e-postmeddelanden resulterat i att arbetsledningen inte haft någon som helst insyn i S.H:s göromål under aktuell period. Mot bakgrund av den situation som var för handen måste S.H:s agerande ses som ett allvarligt åsidosättande av hans förpliktelser enligt anställningsavtalet.

S.H. har inte heller haft någon kontakt med M.R. under den aktuella perioden, vilket han påstår.

S.H. har enligt sitt anställningsavtal att besvara e-post från partners. Det är inte upp till S.H. att bestämma vilka e-postmeddelanden han vill besvara eller ej.

Förutom ett antal redan påbörjade arbeten vilka bland annat framgår av redogörelsen av grunderna för avskedandet inträffade följande aktiviteter där S.H. var tänkt att assistera under mars 2008, om han inte hade arbetsvägrat eller varit olovligt frånvarande.

- utbildning för kunden Natexis i Frankrike. Eftersom S.H. var den person som normalt utförde utbildningar för kunder och återförsäljare i EMEA var han tänkt att utföra detta uppdrag. Sedan han gjort sig oanträffbar under ca. 10 dagar innan utbildningen blev TeamQuest tvungna att istället skicka B.T.

från Londonkontoret, vilket medförde en för TeamQuest onödig tidsåtgång om 5 dagars arbete och förberedelser.

- presentation av TeamQuests produkt/lösning för en potentiell kund i Israel, Comverse, vilket medförde en för TeamQuest onödig tidsåtgång om 1 dags arbete och förberedelse.

S.H. har inte utfört detta arbete. S.H. har i aktbilaga 36 i någon mån konkretiserat vad han gör gällande att han skulle ha utfört för arbete under den kritiska perioden. TeamQuest konstaterar att S.H. med undantag för att han varit medkopierad på vissa e-postkedjor från kunder och kollegor, uteslutande besvarat olika rutinfrågor från kunder.

Mot bakgrund av detta har TeamQuest gjort gällande att nedlagd tid för av S.H. utfört arbete under perioden den 3 – 28 mars 2008 uppgår till endast någon eller några få arbetstimmar, varför han ej varit förhindrad att svara på e-post från kunder eller arbetsledning. Istället rör det sig om arbetsvägran och olovlig frånvaro. I den händelse S.H. varit upptagen med annat har han varit skyldig att omgående meddela detta till P.B., så denne haft möjlighet att vidta nödvändiga omfördelningar av arbete.

S.H. har gjort gällande att han under perioden den 3 – 31 mars 2008 skulle ha utfört arbete åt följande kunder: Shell Brunei, Ping An, TeamQuest/UK, TietoEnator/E2, Kvaerner (Aker), Sun KBL samt F.H. (kollega på TeamQuest). Därtill gör S.H. gällande att han skulle ha deltagit i en Feature Review. S.H. har vidare åberopat 61 sidors e-postkorrespondens. Sammanlagt innefattar detta utdrag ca. 25 e-postkedjor.

Det ska noteras att e-poststatistiken visar att S.H. under vecka 10, dvs. den 3-9 mars 2008, totalt besvarat 24 arbetsrelaterade e-postmeddelanden, att jämföras med ca. 150 arbetsrelaterade e-postmeddelanden under fyraveckorsperioden närmast innan. Det ska vidare noteras att S.H. redigerat utskrifterna av e-postkorrespondensen genom att maskera tid och datum för vissa e-postmeddelanden samtidigt som det i underlaget ingår dubletter av e-postmeddelanden.

I övrigt kan S.H:s arbetsredogörelse kommenteras enligt följande.

Shell

- Av S.H. nedlagd tid avseende kunden under aktuell period uppgår till max 30 min. S.H. har inte utfört något arbete för Shell under veckan den 10 – 14 mars.
- M.R. har i e-postmeddelande av den 7 mars 2008 bett S.H. ta fram en konsultagenda vilket ej skedde.
- TeamQuests produkter har varit "tillräckligt kompetenta" och S.H. har inte "tagit fram en annan lösning". Creative Associates är en Solution partner till TeamQuest sedan 5 år tillbaka och den kompletterande lösningen till TeamQuest, benämnd Exception Report, är en erkänd och av alla inom TeamQuest känd lösning. Lösningen har presenterats av S.H. för Shell redan den 26 februari 2008 och Shell har svarat den 14 mars 2008 varefter S.H. den 26 mars givit Shell en återkoppling i saken och då hänvisat kunden till Creative Associates. Datumet för när e-postmeddelandet sänts har maskerats av S.H.
- S.H. har därmed endast hänvisat kunden till TeamQuests partner Creative Associates som sedan drivit försäljning av sin produkt direkt mot kunden med hjälp av TeamQuests APAC-säljare M.R.
- S.H. har, vilket framgår av s. 1-4 av e-postväxlingen, hjälpt kunden att ladda ner en fil, dvs. rent rutinarbete. Tiden för detta har uppgått till ca. 5 minuter.

Ping An

S.H. har överhuvudtaget inte utfört något arbete för kunden under aktuell period. Som framgår av e-postväxlingen, s. 20-27, så har S.H. endast varit kopierad i korrespondensen mellan M.R. och kunden. Alla aktiviteter med Ping An avslutades den 4 mars 2008. Parterna har haft ytterligare e-postkontakt, varvid M.R. förklarat situationen kring "POC" och att TeamQuest inte kan gå med på Ping Ans krav. Bakom kommentaren "Veritas ARM" ligger inget arbete utan bara att detta skulle testas om POC blev verklighet,

vilket det inte blev. M.R. har tillsänt S.H. en fråga den 11 mars som S.H. inte besvarat.

TeamQuest UK

S.H:s arbete under mars 2008 har begränsats till besvarande av en rutinfråga från B.T. den 6 mars 2008. Nedlagd tid har uppgått till 5-10 minuter.

TietoEnator/E2

S.H. har under mars 2008 endast besvarat två rutinfrågor från R.H., den 5 och den 10 mars, sidorna 7-8 och 45-46 i e-postutdraget. I det senare fallet har S.H. svarat en vecka senare. Nedlagd tid är sammanlagt max 5 minuter.

Aker Kvaerner

Avseende den fråga som skickats från Aker Kvaerner den 7 mars, med påminnelse den 10 mars samt efterföljande förfrågan från U.C. per telefon kan följande anföras. Affären med Aker Kvaerner är den största någonsin för TeamQuest i Norden och den näst största för koncernen någonsin.

TeamQuest hade upprättat en intern tidsplan som sträckte sig fram till den 14 mars, vilket S.H. var medveten om. Affären avser leverans av system för kapacitetsplanering och dess värde uppgår till 300 000 – 800 000 USD. S.H. har demonstrerat systemet för kunden och var ansvarig pre-salestekniker för affären. Aker riktade i e-post frågor till S.H. den 7 och 10 mars. S.H. besvarade inte kundens frågor varvid denna var tvungen att kontakta ansvarig säljare, U.C., med följd att P.B. fick gå in och försöka lösa kundens problem. Varken P.B. eller U.C. har lyckats nå S.H. telefonledes. S.H:s agerande har visat fullständig ansvarslöshet för affärsmöjligheten och har utgjort ett grovt åsidosättande av hans förpliktelser enligt anställningsavtalet. S.H:s agerande har varit till skada för TeamQuest då hela affären med kunden riskerats och under alla omständigheter orsakat TeamQuest badwill, olägenheter och merkostnader.

Det ifrågasätts att S.H. gör gällande att han visste att P.B. hade besvarat frågan från Aker Kvaerner i hans ställe då han inte haft någon kontakt med arbetsledningen under perioden.

Sun KBL

S.H. har utfört begränsat arbete för kunden i januari och mars 2008. Inget arbete har utförts under perioden den 10-14 mars 2008. S.H. har den 17 och 19 mars haft kontakt med kunden, innefattande att S.H. skickat en kopia på ett tidigare e-postmeddelande till kunden samt skickat inloggningsuppgifter, s. 36-38 i e-postutdraget. S.H. har även den 21 och den 25 mars bistått kunden i ett supportärende. Nedlagd tid ca. 30 minuter. S.H. har inte haft någon kontakt med T.G. på Sun.

Det görs vidare gällande att S.H. inte besvarat ett e-postmeddelande som tillsänts honom av T.G. den 11 mars 2008.

F.H.

S.H. har överhuvudtaget inte utfört något arbete åt F.H. under aktuell period utan har endast varit kopierad i F.H:s korrespondens med en kund, s. 34-35 i e-postutdraget.

TeamQuest admin/arbetsledning

S.H. har endast haft korrespondens med VD H.S. och Controller A.Ö. under aktuell period rörande S.H:s reseräkning, tidrapport och möte med S.H.

Feature Review 10.1 Q3PF

S.H. har inte närvarat vid mötet den 11 mars 2008. Mötet har hållits interaktivt. För medverkan krävs att man ringer och kopplar upp sig med pc:n. S.H. har enligt vad som följer av i målet ingiven skypetelefonlista (se bevisning) inte något registrerat samtal till mötet den 11 mars. Det saknas även registrerad inloggning i TeamQuests system. S.H. har fått en inbjudan till mötet den 26 februari men har inte accepterat densamma.

Övrigt

S.H. har gjort gällande att han inte svarat på P.B:s förfrågningar den 7 och 11 mars eftersom motsvarande information varit tillgänglig för P.B. genom S.H:s Outlook-kalender. Som framgår av åberopat utdrag av S.H:s Outlook-

kalender var den avseende mars närmast tom. Avseende de aktiviteter som de facto framgår av kalender kan följande anföras.

- 6-7 mars, POC Ping An. Som tidigare konstaterats var denna aktivitet lagd på is vid detta tillfälle och inte längre aktuell.
- 10 och 24 mars, EPS Sub Group Meeting. En gammal, obsolet mötesform som av okänd anledning legat kvar i S.H:s kalender. En av deltagarna som är med i mötesbokningen arbetar inte längre hos TeamQuest och de andra deltagarna hade inte motsvarande bokning i sina kalendrar.
- Återstående bokningar i kalendern avser i praktiken endast kallelserna till möten i anledning av konflikten mellan S.H. och arbetsledningen, vilka S.H. inte närvarade vid.

S.H. har uppgett att hans motiv för att arbetsvägra och vara frånvarande varit att han från arbetsledningen i TeamQuest kort tid före konflikten fått besked om att hans arbetsresor i Asien inte skulle fortsätta under 2008, vilket han hoppats på. Ställd inför faktum har S.H. önskat att avsluta anställningen hos TeamQuest och därför aktivt börjat söka annan anställning. S.H. har bland annat vidtagit följande åtgärder.

- S.H. har redan den 8 mars 2008 skickat e-postmeddelande till en kontaktperson hos TeamQuests kund DHL i Malaysia och meddelat att han är på väg att sluta hos TeamQuest samtidigt som han anmäler sitt intresse för eventuellt jobb hos DHL.
- S.H. har via e-post till en kollega den 8 mars även sökt arbete i USA.
- S.H. har i e-postmeddelande av den 17 mars till P.E.C. på Swedish Trade Council uppgivit att han troligtvis kommer att sluta sin anställning inom kort, att han har ett hem i Asien som han tidvis bor i varför han, som det måste förstås, föredrar att arbeta i Asien och då helst i Kina. Samtidigt frågar han indirekt om nytt arbete.

Sammanfattningsvis menar TeamQuest att S.H. redan i början av konflikten med arbetsledningen och senast den 8 mars bestämt sig för att avsluta sin tjänst hos TeamQuest och redan då mentalt frånträtt sin tjänst. Han har saknat intresse och incitament att utföra sina arbetsuppgifter enligt anställningsavtalet och arbetsledningens instruktioner.

S.H:s arbetsvägran och olovliga frånvaro har varit ett uttryck för S.H:s allmänna ovilja för den uppkomna situationen, och han har genom sitt agerande själv sökt skapa en situation där det blivit omöjligt för honom att vara kvar som anställd i TeamQuest. Hans förhoppning har uppenbarligen varit att TeamQuest skulle lösa ut honom.

Som ett led i S.H:s försök att omöjliggöra sig har han vägrat att inställa sig till möten, ej svarat på e-post och telefonsamtal och därmed vållat TeamQuest väsentliga olägenheter.

Påstådd mobbning och kränkande särbehandling

S.H. har sökt måla upp en verklighetsfrämmande och ogrundad bild av att han skulle ha utsatts för mobbning och kränkande särbehandling som kan kommenteras enligt följande.

- P.B. skulle ha gjort gällande att han *är* S.H:s chef och påtalat att S.H:s arbete i APAC skulle komma att avslutas. P.B. är S.H:s överordnade sedan den 23 augusti 2007. S.H. har ingen rätt att ifrågasätta TeamQuests engagemang i handelsregionen APAC.
- P.B. skulle vid en julfest ha uttalat "djävla S." då S.H:s fru var närvarande. Anledningen till detta var att bordsplaceringen p.g.a. S.H:s involvering blivit fel. P.B. syftade inte till att vara nedlåtande gentemot vare sig S.H. eller dennes fru.
- H.S. och P.B. skulle genom övergrepp och trakasserier ha försökt förmå anställda att sluta samt att H.S. skulle ha försökt manipulera reglerna för att dölja detta. Detta påstående är helt grundlöst och inte styrkt.
- S.H:s diskussioner med bolagets controller A.Ö. angående hotell- och rese- räkningar skulle visa arbetsledningens konspirationer mot honom. Det som faktiskt har hänt är att S.H. inte skött redovisningen i enlighet med bolagets föreskrifter. A.Ö. har därför klargjort för S.H. vilka regler som gäller.
- TeamQuests begäran om S.H:s bekräftelse på svar på kallelse till möte den 17 mars visar inte på någon konspiration från bolagets sida. Skälet var att H.S., som skulle på affärsresa, behövde besked snabbt för sin egen planerings skull.

- P.B. har utnämnts till tillförordnad VD i H.S:s utevaro den 6 mars. P.B. var det naturliga valet som tillförordnad VD, och H.S. skulle vara borta en längre tid.

Sammanfattningsvis utgörs den påstådda mobbningen och kränkningen av att arbetsledningen, i utövandet av arbetsledningsrätten, med undantag för P.B:s uttalande vid julfesten, fattat beslut inom ramen för arbetsledningen.

BEVISNING

Parterna har åberopat den bevisning som framgår av protokollsbilaga, vilken biläggs domen som domsbilaga 1, uteslutes här.

DOMSKÄL

Tingsrätten konstaterar inledningsvis att arbetsgivaren har bevisbördan för att laga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning föreligger.

Det är ostridigt att S.H. varit anställd i bolaget sedan 2001 och att han skött sitt arbete på TeamQuest på ett invändningsfritt sätt intill utgången av februari månad 2008. Han har av medarbetare beskrivits som en kompetent och duglig kollega som genomfört sitt arbete utan klagomål från eller problem med klienter, arbetsledning eller arbetskamrater. S.H. har besvarat de olika tekniska förfrågningar han fått via e-post från kunder eller tilltänkta kunder snabbt och effektivt. Det är vidare ostridigt att S.H. varit anställd som "ESP" eller pre-salestekniker inom TeamQuest EMEA (området för Europa, Mellanöstern och Afrika) och att hans arbetsuppgifter bestått i att assistera företagets säljare i kontakten med potentiella kunder inom området. Parterna är också överens om att S.H. haft rätt att arbeta från sitt hem i Valsjöbyn istället för från TeamQuests kontor i Göteborg.

Genom förhören med H.S. och P.B. är utrett att S.H. huvudsakligen arbetat mot försäljningsområde Europa, men på grund av att H.H., som arbetade som säljare gentemot Norden, lämnade sin anställning i företaget under 2007 fanns ett utrymme för TeamQuest EMEA att låta S.H. utföra arbete för TeamQuest i försäljningsområdet APAC (Asia-Pacific) under 2007. Det

finns ingen anledning att ifrågasätta de uppgifter som lämnats av H.S. och P.B. om att S.H:s engagemang i Asien var av övergående natur samt att företaget behövde använda hans kapacitet inom EMEA när den nye säljaren, U.C., anställdes. Det har inte framkommit någonting som tyder på att S.H. borde ha haft anledning att förvänta sig att hans engagemang i Asien skulle fortsätta, låt vara att det verkar troligt att han haft vissa förhoppningar om detta. Det finns inte heller anledning att ifrågasätta H.S:s och P.B:s uppgifter att de under januari 2008 diskuterat frågan med S.H. och upplyst honom om att han fortsättningsvis skulle arbeta tillsammans med U.C. i Europa.

Det är ostridigt att vissa frågor om S.H:s reseräkning i anledning av personalfesten i Göteborg i januari 2008 uppstod men att dessa frågor utreddes i början av mars 2008. Det framgår också att S.H:s hustru, i samband med diskussion om dessa kostnadsfrågor, tagit upp att P.B., som sedan augusti 2007 varit S.H:s närmaste chef, vid personalfesten i januari 2008 sagt "djävla S." i samband med att något problem uppstod angående bordsplaceringen.

TeamQuest har gjort gällande att S.H. arbetsvägrat och olovligt varit frånvarande från arbetet under tiden den 10-14 mars 2008, samt att hans samarbetsproblem i förhållande till arbetsledningen är sådana att de utgör skäl att skilja honom från hans tjänst.

Samarbetssvårigheter

A.Ö., P.B. och H.S. har samstämmigt berättat att S.H., i samband med telefonmöte den 3 mars 2008 uttryckt att han aldrig skulle kunna komma att samarbeta med P.B. Det finns ingen anledning att ifrågasätta de uppgifter som i den delen lämnats av A.Ö. och P.B. under ed och av H.S. under sanningsförsäkran. Uttalandet tyder på att S.H. i början av mars 2008 hade påtagliga samarbetsproblem med P.B. Även om P.B. i och för sig uttryckt sig på ett mindre lämpligt sätt i samband med personalfesten kan inte ett sådant uttalande berättiga en arbetstagare att förklara att han fortsättningsvis inte tänker samarbeta med den som fällt uttalandet. Inte heller P.B:s agerande i samband med S.H:s kostnadsräkning eller S.H:s fortsatta arbetsuppgifter har

varit sådant att S.H:s motvilja mot att samarbeta med P.B. framstår som berättigad.

Enbart uttalandet att S.H. inte kunde tänka sig att fortsättningsvis samarbeta med sin närmaste chef kan inte utgöra skäl för att skilja S.H. från hans anställning. S.H:s uttalande har emellertid också omsatts i praktiken. Det är ostridigt mellan parterna att P.B. via e-post frågat S.H. om dennes arbetsuppgifter, samt att S.H. underlåtit att svara på P.B:s frågor. S.H. har också, i samband med det inställda mötet den 3 mars 2008, undandragit sig vidare kommunikation med H.S. på ett högst anmärkningsvärt sätt. Det är tydligt att de samarbetssvårigheter som uppstått har skapats av S.H.

Vad som lagts S.H. till last avseende samarbetssvårigheter är emellertid inte så allvarligt att enbart detta kan utgöra laga skäl för avsked.

Olovlig frånvaro

TeamQuest har gjort gällande att S.H. varit olovligen frånvarande från arbetet under tiden 10-14 mars 2010. Tingsrätten konstaterar att det normalt sett är enkelt för en arbetsgivare att visa om en arbetstagare varit närvarande eller frånvarande. När arbetstagaren inte har att inställa sig i arbetsgivarens lokaler utan arbetar hemifrån är emellertid detta inte lika enkelt. Arbetsgivarens möjligheter att säkra bevisning om arbetstagarens vistelseort är begränsad när avståndet mellan arbetsgivare och arbetstagare är omkring 80 mil.

TeamQuest har till stöd för sitt påstående att S.H. varit olovligt frånvarande från sin arbetsplats under tiden 10-14 mars 2008 åberopat ett intyg av R.M.I., som arbetar som IT-ansvarig vid TeamQuest Corporation. Av intyget framgår att anställda som inte sitter på företagets kontor i Clear Lake eller Göteborg, för att ha tillgång till TeamQuests interna resurser måste använda klienten Cisco VPN. Den anställda kan logga in via Clear Lake VPN servern eller, i det nu aktuella fallet, via en VPN-server i Sverige. Det har framgått att S.H. loggat in via Clear Lake VPN servern den 7 mars och därefter den 17 mars 2008. Av intyget framgår också att loggarna från den svenska VPN-servern inte kunnat kontrolleras för den aktuella tiden. Däremot har R.M.I.

kunnat konstatera när S.H. loggat in i systemet på grund av att systemet lagrar vilka användare som fått tillgång till servern. Systemet sparar enbart tidpunkt när en användare fått tillgång till systemet, inte när användaren lämnat systemet.

När R.M.I. kontrollerat inloggningarna har han konstaterat att S.H. inte loggat in under perioden 10-14 mars 2008. S.H. har förklarat detta med att han under den aktuella veckan var ständigt inloggad. Av R.M.I:s intyg framgår emellertid att S.H. loggat in den 17, 18, 19, 24 och 26 mars samt den 1 april 2008. Mot bakgrund av att S.H. uppenbarligen loggat in varje dag övriga dagar framstår det som minst sagt osannolikt att han varit ständigt uppkopplad just under veckan 10-14 mars 2008. P.B. har också i förhör, under ed, redogjort för att det ofta uppstår avbrott i nätverket, varför den som är i tjänst kan vara tvungen att logga in i systemet flera gånger varje dag. Vad som framförts angående inloggningar talar således för att S.H. inte var i tjänst under den aktuella veckan.

S.H. har loggat in i sin e-post dagligen även under tiden den 10-14 mars 2008.

Av de förteckningar över S.H:s utkorg i e-postprogrammet som åberopats framgår att merparten av e-postmeddelandena har engelska beteckningar (RE för svar, FW för vidarebefordrat) istället för svenska (SV för svar, VB för vidarebefordrat). Det har upplysts – och tingsrätten finner inte skäl att ifrågasätta uppgiften – att e-post som skickas när avsändaren är inloggad i TeamQuests system åsätts engelska beteckningar medan e-post som skickas när avsändaren enbart gått in i sitt e-postkonto åsätts svenska beteckningar. Av förteckningen framgår att S.H. under arbetsveckan 3-7 mars skickat 16 e-postmeddelanden. Av dem har 12 åsatts engelska beteckningar, ett svensk beteckning och övriga utgör originalmeddelanden. Under arbetsveckan den 10-14 mars har S.H. svarat på ett e-postmeddelande och vidarebefordrat ett annat. Båda har åsatts svenska beteckningar. Under veckan 17-21 mars har S.H. skickat 23 e-postmeddelanden. Av dessa har 12 engelska beteckningar, 7 svenska (av dessa sju har sex meddelanden skickats under fredagen) och

resterande utgör originalmeddelanden. De stora olikheterna mellan S.H:s aktivitet under dessa tre veckor talar också för att S.H. inte kan anses ha varit i tjänst under den aktuella veckan, även om han kan ha befunnit sig i bostaden.

R.M.I. har vidare förklarat att en person som heter C.C. har undersökt det databaserade mötessystemet och konstaterat att S.H. under den aktuella tiden inte organiserat eller varit inbjuden till något möte. C.C. har vidare kontrollerat ett system som heter Siebel, där det framgår att S.H:s användarnamn i Siebel inte använts för att avsluta någon "session" under mars månad 2008. Dessa uppgifter har, som framgår av intyget, inte tagits fram av R.M.I. utan av en annan person. Uppgifterna har därför ett betydligt lägre bevisvärde än de uppgifter R.M.I. själv tagit fram. De ger ändå visst stöd åt TeamQuests påstående att S.H. inte varit i tjänst under veckan 10-14 mars 2008.

Merparten av de e-postmeddelanden TeamQuest lagt S.H. till last att han inte svarat på har skickats till honom under den aktuella tiden. S.H. har också i viss utsträckning vidgått att han inte svarat på e-postmeddelanden under den aktuella tiden. Även detta talar för att S.H. inte var i tjänst under den aktuella veckan.

Sammantaget finner tingsrätten att TeamQuest i vart fall lyckats göra klart mer sannolikt att S.H. inte varit i tjänst den aktuella veckan än att han varit i tjänst. Med hänsyn till de särskilda bevisvärigheter som uppstår när en anställd inte har att inställa sig i arbetsgivarens lokaler finner tingsrätten att beviskravet inte kan ställas högre än att arbetsgivaren har att göra klart mer sannolikt att den anställda varit frånvarande än att han varit närvarande.

En veckas olovlig frånvaro behöver inte utgöra skäl att skilja en anställd från hans anställning, framförallt inte när den anställda har en lång anställningstid och tidigare skött sig utan anmärkning. För att frånvaron inte ska utgöra skäl att skilja den anställda från anställningen måste dock krävas att den anställda vidtagit rättelse eller framställt önskemål om att vidta rättelse. Någon sådan ansats från S.H. har inte förekommit.

Arbetsvägran

TeamQuest har, till stöd för sitt påstående att S.H. arbetsvägrat, åberopat att han uteblivit från möte med TeamQuest den 17 mars, att han underlåtit att besvara e-postmeddelanden från P.B. den 7 och 11 mars, en förfrågan från kollegan M.R. den 7 mars, en fråga från kunden Aker/Kvaerner den 7 mars och en påminnelse från samma kund den 10 mars, en förfrågan från partnern Sun den 11 mars samt en förfrågan från partnern HP i Kina den 11 mars. TeamQuest har därutöver åberopat att S.H. först den 17 mars besvarat e-postmeddelanden han fått från partnern E2 och kollegan U.C. den 10 mars.

Det är ostridigt mellan parterna att S.H. inte inställt sig till det möte han kallats till den 17 mars 2008. Det är vidare ostridigt att han inte svarat när P.B. via e-post frågat om hans planerade arbete för de närmaste veckorna samt att han inte svarat på förfrågan från M.R. den 7 mars eller från Aker/Kvaerner den 7 mars och 10 mars, att han svarat på frågor från E2 och U.C. först en vecka efter att frågorna tillställts honom.

Tingsrätten konstaterar att de uteblivna och försenade svaren behandlats ovan under punkten olovlig frånvaro. Vad som främst är av intresse för bedömningen av huruvida S.H. arbetsvägrat eller inte är att han inte besvarat P.B:s förfrågan om sin planering samt att han inte inställt sig till mötet den 17 mars.

S.H. har förklarat att anledningen till att han inte svarade på P.B:s frågor var att P.B. i hans Outlook kalender kunde se att han inte var inbokad. Enligt tingsrättens mening måste det åligga en anställd, framförallt om den anställda arbetar på distans och därför inte står under arbetsgivarens omedelbara kontroll, att utan dröjsmål svara på arbetsgivarens frågor om tillgänglighet. S.H. har underlåtit detta. Med hänsyn till att han underlåtit detta kan det inte läggas arbetsgivaren till last att S.H. inte ombetts utföra de arbetsuppgifter arbetsgivaren i målet angivit att man önskat använda honom för att utföra. S.H. har, genom att inte svara på P.B:s förfrågan om hans planerade arbete,

undandragit sig att tilldelas arbetsuppgifter, vilket är att likställa med arbetsvägran.

S.H. har, som förklaring till att han uteblivit från mötet den 17 mars anført dels att han hade sina barn boende hos sig den veckan, dels att han var rädd för att vid mötet utsättas för kränkande behandling och inte visste om någon från hans fackförbund kunde närvara. Med hänsyn till vad som anförts om samarbetssvårigheter ovan framstår S.H:s påstådda rädsla för kränkande behandling vid mötet som ogrundad. Vad han anført om sina barns boende innebär inte att han skulle vara befriad från skyldighet att inställa sig till möten arbetsgivaren kallat till under arbetstid. Även hans uteblivna inställelse från mötet den 17 mars måste därför betraktas som arbetsvägran.

Tingsrätten finner alltså att TeamQuest förmått visa att S.H. arbetsvägrat genom att underlåta att svara på P.B:s förfrågan om planering samt genom att underlåta att inställa sig till mötet den 17 mars 2008.

Slutsats

Vad som sagts ovan innebär att tingsrätten konstaterar att TeamQuest visat att S.H. hade samarbetssvårigheter med arbetsledningen, att han varit olovligt frånvarande under tiden 10-14 mars 2008 samt att han under mars månad gjort sig skyldig till arbetsvägran.

S.H:s invändningar

S.H. har gjort gällande att han under mars månad var upptagen med att utföra arbete för Shell och Ping An, samt arbetat med frågor från TeamQuest UK, Tieto Enator E2, Aker/Kvaerner, Sun KBL och F.H., samt deltagit i "Feature Reviews for 10.1 Q3PF".

Av M.R:s vittnesattest, som i den delen vinner stöd av vad H.S. berättat och av det e-postmeddelande som H.S. skickade till S.H. den 15 februari 2008, där han klargjorde att S.H. skulle koncentrera sig på Aker/Kvaerner istället för på Ping An, framgår att S.H. inte, på uppdrag av honom, utfört något arbete för Ping An efter den 29 februari 2008. Det arbete S.H. utfört för

Brunei Shell Petroleum framstår inte, varken utifrån de uppgifter S.H. lämnat eller de uppgifter som framgår av vittnesattesten, som omfattande eller komplicerat. Det samma gäller S.H:s kontakter med Tieto Enator /E2, Sun KBL och F.H. Genom H.S:s berättelse och de uppgifter som lämnats om S.H:s inloggningar och användning av Skype är vidare visat att han inte deltagit i något möte under den aktuella tiden.

Av e-postväxlingen framgår att S.H. i slutet av februari och i början av mars utförde arbete gentemot Aker/Kvaerner. Det har emellertid framkommit att han inte efter den 3 mars 2008 via e-post eller Skype varit i kontakt med den potentiella kund han fått i uppdrag att arbeta gentemot.

Det framstår som uppenbart att S.H. utfört vissa arbetsuppgifter för TeamQuest under mars 2008. Arbetsuppgifterna har dock inte varit sådana att det kan anses att S.H:s huvudsakliga sysselsättning under mars 2008 var arbete för TeamQuest. Vad som framkommit om det arbete S.H. utfört under mars månad 2008 kan inte leda till någon annan slutsats än att han varit olovligt frånvarande och arbetsvägrat på det sätt TeamQuest gjort gällande.

Innebär S.H:s samarbetssvårigheter, olovliga frånvaro och arbetsvägran att han grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren?

S.H. har under närmare en månads tid allvarligt misskött sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Vad särskilt avser hans underlåtenhet att besvara förfrågan från Aker/Kvaerner den 7 mars 2008 gör tingsrätten följande överväganden. Det är, genom de e-postmeddelanden från U.C. och H.S. till S.H. som åberopats, utrett att S.H. hade upplysts om att Aker/Kvaerner var en viktig potentiell kund och att tiden fram till den 14 mars 2008 kunde vara avgörande för huruvida Aker/Kvaerner skulle gå från att vara en potentiell kund till att vara kund hos TeamQuest. Han har, istället för att börja arbeta med förfrågan, skrivit ett brev till företagsledningen där han klagat över förhållandena i den svenska filialen. Att S.H. vänt sig till koncernledningen med klagomål är ingenting som kan hållas emot honom. Det kan tvärtom vara ett tecken på lojalitet gentemot företaget. Att han gjort det istället för att besvara

den förfrågan han fått från en viktig potentiell kund visar emellertid att han åsidosatt arbetsgivarens intressen på ett anmärkningsvärt sätt.

Tingsrätten finner att S.H:s agerande under mars månad 2008, innefattande olovlig frånvaro, arbetsvägran och orsakandet av allvarliga samarbetsproblem, innebär att han grovt åsidosatt sina åligganden gentemot TeamQuest. Laglig grund för avskedande har alltså förelagat.

S.H. har också framfört att TeamQuest, med hänsyn till S.H:s långa anställningstid och tidigare visade goda skötsamhet borde ha kunnat lösa situationen på annat sätt än genom att avskeda honom.

Tingsrätten konstaterar att S.H. redan den 8 mars förklarat för utomstående att han var "på väg ut" från TeamQuest och att han ville ha ett nytt arbete, dock inte i Europa. Detta talar mot att det fanns åtgärder TeamQuest skulle kunna vidta för att lösa situationen. TeamQuest har försökt hålla två möten med S.H. under mars 2008, för att lösa situationen. S.H. har låtit ett möte, den 3 mars 2008, saboteras av en utomstående person. Han har, utan att i förväg meddela arbetsgivaren, uteblivit från ett möte den 17 mars. Även S.H:s agerande i samband med dessa möten talar mycket starkt emot att TeamQuest kunde ha vidtagit någon åtgärd – utom att ge S.H. tillstånd att fortsättningsvis arbeta gentemot APAC istället för gentemot EMEA – för att förmå S.H. att återgå till att sköta sitt arbete.

Vad gäller den av S.H. framförda ståndpunkten att TeamQuest borde ha beordrat S.H. att fortsättningsvis inställa sig till arbetet i Göteborg konstaterar tingsrätten att en sådan åtgärd skulle innebära en väsentlig förändring av S.H:s anställningsvillkor. Det framstår inte heller som sannolikt att S.H., som föreburit rädsla för trakasserier och problem med barnpassning varannan vecka som skäl för att inte inställa sig på möte i Göteborg, skulle ha godtagit en sådan förändring av anställningsvillkoren. Det är svårt att se vilka andra realistiska handlingssätt än ett avskedande som skulle ha stått TeamQuest till buds.

Sammantaget finner tingsrätten att TeamQuest förmått styrka att avskedandet av S.H. var lagligen grundat. S.H:s talan ska därför ogillas.

Rättegångskostnader

Målet har handlagts enligt lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Om den part som förlorat målet haft skälig anledning att få saken prövad kan förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Tingsrätten gör i den delen följande bedömning. Att den förlorande parten ska ha haft skälig anledning att få tvisten prövad innebär ett förhållandevis lågt ställt krav. I det nu aktuella fallet har flera relativt komplicerade frågor varit uppe till bedömning. I de fall där olovlig frånvaro har lett till avsked har den olovliga frånvaron normalt sett varat under väsentligt längre tid än en vecka. I det nu aktuella fallet har också frågor om beviskravets styrka med hänsyn till distansarbete varit föremål för prövning. S.H. har också argumenterat kring att varken avskedande eller uppsägning varit proportionerligt med hänsyn till hans långa anställningstid och tidigare goda skötsamhet.

Sammantaget finner tingsrätten att S.H. haft skälig anledning att få tvisten prövad, varför vardera parten ska stå sin rättegångskostnad.

DOMSLUT

1. Käromålet ogillas.
2. Vardera parten ska stå sin rättegångskostnad.