

En butikssäljare vid en livsmedelsbutik har avskedats på grund av påståenden om omfattande misskötsamhet. Arbetsdomstolen har ogiltigförklarat avskedandet och förpliktat arbetsgivaren att betala lön och skadestånd. Arbetsdomstolen har funnit att arbetsinkomster från en annan arbetsgivare i tiden efter avskedandet ska avräknas från den lön som arbetsgivaren är skyldig att betala.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-01-18
StockholmDom nr 2/23
Mål nr A 178/21**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Linn Munthe och Mattias af Malmborg,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Fremia, Box 16355, 103 26 Stockholm
2. OME Food AB, 559280-3059, Bårarpsvägen 4, 556 28 Jönköping
Ombud för båda: chefsjuristen Sven Rosqvist, Fremia Service AB,
Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande

Bakgrund

Mellan Fremia och Handelsanställdas förbund (förbundet) gäller kollektivavtal. OME Food AB (OME) är medlem i Fremia.

OME har tidigare drivit livsmedelsbutik i Halmstad enligt franchiseavtal med Coop Butiker & Stormarknader AB. Butiken var dessförinnan en Nettobutik men kom efter en verksamhetsövergång att övergå i OME:s regi. OME ansvarar inte längre för driften av butiken.

E.S. är medlem i förbundet. Hon arbetade i den aktuella butiken sedan september 2019, då den var en Nettobutik. Hennes anställning övergick vid verksamhetsövergången till OME där hon var tillsvidareanställd fram till dess att hon avskedades den 10 september 2021. Hon har från och med januari 2022 en deltidsanställning hos ICA.

Parterna tvistar om det fanns laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning av E.S. Parterna tvistar även om de inkomster som E.S. haft från och med januari 2022 ska avräknas från kravet på lön alternativt ekonomiskt skadestånd.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) förklara avskedandet av E.S. ogiltigt,
- b) förplikta OME att till E.S. betala lön med 244 067 kr med ränta enligt 6 § räntelagen på 10 754 kr från den 15 oktober 2021, på 17 207 kr per

månad för perioden oktober 2021 – oktober 2022 från den 15:e varje efterföljande månad och på 9 622 kr från den 15 december 2022, allt till dess betalning sker, och

c) förplikta OME att till E.S. betala allmänt skadestånd med 200 000 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 9 februari 2022, till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att det inte funnits laga skäl för avskedandet men väl saklig grund för uppsägning av E.S., har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta OME att till E.S. betala

a) ekonomiskt skadestånd för förlust av uppsägningslön, med 17 207 kr per månad perioden den 11 september – den 10 november 2021 med ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallna belopp från den 15:e efterföljande månad till dess betalning sker,

b) ekonomiskt skadestånd avseende förlust av semesterlöneförmåner med 4 457 kr med ränta enligt 6 § räntelagen på 1 406 kr från den 15 oktober 2021, på 2 237 kr från den 15 november 2021 och på 814 kr från den 15 december 2021, allt till dess betalning sker, och

c) allmänt skadestånd med 120 000 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 9 februari 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats såsom skäliga, däremot har beräkningen av yrkade belopp avseende lön alternativt ekonomiskt skadestånd vitsordats. Vidare har sättet att beräkna ränta vitsordats, liksom uppsägningstidens längd (två månader).

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att E.S:s inkomster från hennes deltidsanställning hos annan arbetsgivare från och med januari 2022 ska avräknas från yrkade lönebelopp om ogiltighetstalan vinner bifall.

Förbundet har bestritt att avräkning ska ske. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att avräkning ska ske, har förbundet vitsordat att E.S. haft sådana inkomster att hon inte har någon lönefordran från och med januari 2022.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

E.S. får anses ha arbetsvägrat då hon under en lång tid, trots tillsägelser och två varningar, struntat i att utföra sina arbetsuppgifter och följa givna instruktioner. Hon har genom att låsa en nödutgång och släcka butiken i förtid medvetet saboterat verksamheten. Hon har misskött sin anställning på sätt som har utgjort laga skäl för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Bakgrund

Butiken drevs från början av Lidl och därefter under en tid av Netto. Coop tog över butiken från Netto den 1 september 2020 och drev den i egen regi fram till den 1 april 2021 då OME tog över som franchisetagare. E.A. var butikschef när butiken drevs av Netto och fram till den 1 augusti 2020, då hon gick på föräldraledighet. Därefter var T.T. butikschef fram till den 1 januari 2021. Efter henne vikarierade J.M. som butikschef fram till OME:s övertagande då F.E. blev butikschef.

OME driver inte längre någon verksamhet och butiken är numera återigen en Coop-butik.

E.S. anställdes 2019 då butiken var en Nettobutik. Hon var svägerska till den tidigare butikschefen E.A. Hennes bror var distriktschef inom Nettokoncernen men fick sluta när Coop tog över kedjan.

I samband med att butiken den 1 april 2021 övergick till att bli en Coop-franchisebutik, driven i OME:s regi, skedde en omorganisation. Omorganisationen innebar bl.a. att bemanningen höjdes från 183 till 203 timmar per vecka, inklusive butikschef och två försäljningsledare. För E.S:s del innebar omorganisationen att hennes arbetsuppgifter ändrades från försäljningsledare till butikssäljare. Hennes sysselsättningsgrad från och med den 1 april 2021 ändrades från heltid om 38,25 timmar per vecka till 13 timmar per vecka (33,99 procent av heltid).

Butikschefen F.E. upplevde att E.S. var missnöjd med sin situation och inte ville anpassa sig till den nya driften. Hon misskötte sig och försökte sabotera driften, vilket ledde fram till avskedandet.

E.S. har genomgått olika butiksutbildningar. Det har varit fråga om s.k. e-utbildningar.

Händelseförloppet

Datumboken

Det är stressigt att arbeta i butik. Datumboken är ett viktigt, digitalt verktyg som hjälper butikspersonalen att kontrollera varornas utgångsdatum så att

varor som börjar närma sig bäst-före-datum kan prissänkas och nya varor beställas.

E.S. hanterade vid två tillfällen, den 17 och 18 juli 2021, datumboken i strid med gällande rutin genom att utan att ha kontrollerat varuhyllan ange nollsaldo, dvs. ange att varan var slut. Detta medförde att inneliggande varor inte prissänktes och att nya varor beställdes av systemet trots att det inte behövdes, vilket ökade svinnet. Varorna var ost och fläsk.

Den 18 juli 2021 fanns artikeln redovisad med plussaldo i systemet och på följesedel samt i hyllan med två olika utgångsdatum.

Försäljningsledarna E.D. och A.T. gjorde efterkontroller och dokumenterade avvikelserna. De tog båda två, liksom butikschefen F.E., upp båda avvikelserna med E.S. E.S. sade då till E.D. ”ska du försöka lära mig datumboken, du som varit sjukskriven?”

Hantering av frukt och grönt

E.S. följde inte OME:s rutinschema för hantering av frukt och grönt. Rutinschemat finns anslaget på butikens kontor och lager.

Under morgonpasset betjäna den som sitter i kassan även frukt- och grönt-avdelningen, eftersom dessa ligger bredvid varandra och varuplockande därför kan ske då det inte är kunder i kassan.

E.S. hade tidigare när hon var försäljningsledare genomgått frukt- och gröntutbildning. Trots detta struntade hon i att rensa bort frukter och grönsaker som var osäljbara utan fyllde i stället bara på med ny frukt ovanpå den gamla. Detta skedde den 8, 17, 18 och 22 juli 2021.

För sitt agerande tillrättavisades E.S. av A.K. den 8 och 22 juli, av E.D. den 17 juli och av F.E., E.D. och A.T. den 18 juli.

Det har inte funnits någon sådan tidsbrist vid frukt- och grönthantering som förbundet har påstått. Skolorna är stängda under sommaren. Det fanns således inga skolbarn i butiken som skapade en stressig arbetsmiljö under juli månad.

Den felaktiga frukt- och grönthantering innebar att OME:s egenkontrollprogram komprometterades vilket ytterst kunnat leda till indraget livsmedelstillstånd och förlorat franchisekontrakt. Dessutom riskerade bolaget att tappa kunder.

Städning av personalutrymmen

E.S. följde inte heller rutinschemat för städning, som även detta finns anslaget på butikens kontor och lager.

I rutinschemat för veckodagarna ingår städning av butik, lager, personalutrymme, kök, kontor och toalett. Enligt rutinschemat ansvarar de som arbetar

morgonpasset för städning av personalutrymmena. Alla känner till denna rutin. Schemat har nog också muntligen tillkännagivits av arbetsledningen.

E.S. struntade genomgående i att städa. Detta hade ytterst kunnat leda till att livsmedelstillståndet drogs in och att franchiseavtalet sades upp.

F.E., E.D. och A.T. kontrollerade E.S. vid flera tillfällen. E.S. hade instruerats att följa butikens arbetsrutiner enligt rutinschemat, i vilka städning av personalutrymmet ingick. Eftersom hon inte följde ett antal av butikens rutiner, fick hon detta påtalat för sig flera gånger i veckan. Hon tillrättavisades inte uttryckligen med hänvisning till just den bristande städningen av personalutrymmet.

Personalutrymmet var inte ständigt ostädat, som förbundet påstått. Butiken har klarat alla sina miljöcertifikat och kontroller.

Rökning i arbetskläder

OME har uttryckligen förbjudit de anställda att röka iförda sina arbetskläder. Rökförbudet var allmänt känt bland de anställda men fanns även uttryckt i butikens "Rutin Egenkontroll i butik". I denna rutin anges följande. "Rökning/snusning/ tuggummituggande är inte tillåtet under arbetets gång och endast tillåten i anvisade områden, (personalens pausrum eller anvisad plats utomhus). Vid rökning måste arbetskläder bytas eller skyddskläder användas."

Från den 1 april 2021 och fram till avskedandet i september 2021 stod E.S. trots rökförbudet vid ett antal tillfällen och rökte på raster och pauser utanför lagerdörren iförd arbetskläder.

E.S. rökte iförd sina arbetskläder den 5 augusti 2021. Hon blev då tillsagd av E.D., som påpekade för henne att rökning inte var tillåten i arbetskläder. Hon rökte även iförd sina arbetskläder den 15 augusti 2021. Hon arbetade då med M.W. Det förekom också att E.S. rökte tillsammans med kollegan A.To. A.To. rökte före sitt arbetspass iförd sina privata kläder, medan E.S. hade paus och rökte iförd sina arbetskläder.

E.S. har även stått i närheten av andra som rökte. Den som står bredvid någon som röker, kommer själv att lukta rök. Det är inte tillåtet att lukta rök invid livsmedel. Det är därför inte tillåtet att röka eller stå bredvid någon som röker.

F.E. tog upp frågan om rökningen med E.S. den 16 augusti 2021 i samband med att han gav henne en muntlig varning.

E.S:s beteende innebar ytterst att OME:s livsmedelstillstånd kunde komma att ifrågasättas.

Maskning

Vid flera tillfällen från den 1 april 2021 och fram till avskedandet försvann E.S. från sina arbetspass utan att säga något. Hon var frånvarande, som mest med 60 minuter. Detta innebar att hon lämnade sin tjänstgörande kollega ensam. Ofta skedde detta mot slutet av dagen, vid stängningsdags.

Maskningstillfällena går inte närmare att precisera med datum utan har varit en ständig del av E.S:s uppträdande och attityd på arbetsplatsen. Hon utförde inte sina arbetsuppgifter och rättade sig inte när butikschefen och försäljningsledarna försökte korrigera henne.

F.E. tog löpande upp problemet med E.S. Det togs även upp vid den muntliga varningen den 16 augusti 2021.

Samarbetsproblem och underlåtenhet att följa instruktioner

E.S. har, från den 1 april 2021 och fram till avskedandet, vid ett antal tillfällen underlåtit att följa försäljningsledningens instruktioner. Som redan anförts uttryckte hon ilska och ifrågasatte hur hon skulle kunna lära sig något av en försäljningsledare som hade varit sjukskriven under ett år.

Som ovan anförts utförde hon inte sina arbetsuppgifter och rättade sig inte när butikschefen och försäljningsledarna försökte korrigera henne. Hon hade alltså problem med att samarbeta med butiksledningen. Inte heller samarbetsproblemen går att närmare precisera med datum. Även dessa har varit en ständig del av E.S:s uppträdande och attityd på arbetsplatsen.

Mobilanvändning i kassan

Det har funnits ett förbud mot att använda privat mobiltelefon på arbetsplatsen, både i kassan och utanför densamma. För att fullt fokus på kunderna ska kunna upprätthållas råder nolltolerans i detta avseende. Förbudet har meddelats av butikschefen F.E. som via sms till de anställda informerat om att privat mobiltelefonanvändning under arbetstid är förbjuden. E.S. har, trots förbudet, under perioden från den 1 april 2021 och fram till avskedandet så gott som dagligen använt sin privata mobiltelefon under sina kassapass, även i kunders åsyn.

Den 25 augusti 2021 mottog OME ett klagomål per mejl från en kund. I mejlet framförs klagomål mot ”en mörkhårig tjej... i ca 20 års åldern”, och det hänvisas bl.a. till ett tillfälle den 23 augusti 2021 ”då det vekade som att det va viktigare att leka med sin telefon istället för att betjäna kunderna”. Det görs gällande att detta mejl avser E.S.

E.S. är utbildad i kundbemötande. Det hör dessutom till allmänt vett och hyfs att inte använda mobiltelefonen i kassan.

Det är riktigt att butikschefen F.E. skickade informations-sms till personalen, och det kan stämma att det var fråga om något sms per dag.

Detta kräver inte att personalen ska sitta och stirra på telefonen. E.S:s mobilanvändning i kassan var följaktligen inte arbetsrelaterad.

Det kan säkert vara så att den som sitter i kassan någon gång behöver räkna för hand i kassan, kanske en gång i veckan. Miniräknare har inte utgjort ett arbetsredskap i kassan, såsom förbundet påstått.

Kundbemötande

I Coops utbildning ingår kundbemötande. E.S. har uppträtt otrevligt mot kunder dels vid ett tillfälle efter den 1 april 2021, dels den 23 och 27 augusti 2021.

Butiken hade en besvärlig kund som kallades för ”Dansken”. Denne klagade ofta på att varorna var billigare i andra butiker, och var även orolig över den pågående covid-pandemin. Vid ett tillfälle efter den 1 april 2021 ville Dansken blippa sitt kort i kassan för att betala, men av någon anledning gick inte detta. E.S., som hade kassatjänst, bad Dansken att stoppa in kortet i kortterminalen, vilket denne inte ville med hänvisning till den pågående covid-pandemin. E.S. ringde då på assistans, varvid försäljningsledaren E.D. kom till kassan. Han sade åt E.S. att hon i sådana lägen skulle hjälpa kunden att stoppa in kortet i terminalen och att det inte är ovanligt att ovana eller äldre kunder ibland behöver hjälp med att genomföra en kortbetalning. E.S. svarade då följande. ”Ska jag också ställa mig på knä och suga av hans kuk så att han blir nöjd?” Det stod folk i kassakön som hörde hennes uttalande. Även den dåvarande försäljningsledaren A.K. hörde uttalandet.

Händelsen den 23 augusti 2021 avser klagomålet om att E.S. använt sin mobil i stället för att betjäna kunder, och har berörts ovan.

Den 27 augusti 2021 uppträdde E.S. otrevligt mot en äldre dam av utländsk härkomst som hade svårt med språket. När den äldre damen hade handlat märkte hon att kvittot inte stämde i förhållande till hyllpriserna. Kunden upplevde att E.S. – som bemannade kassan vid tillfället – inte ville hjälpa till och var väldigt otrevlig mot henne. E.S. pratade högljutt och kastade argt kundens varor på kassabandet.

Försäljningsledaren A.T. hörde på avstånd hur det ”tjafsades” vid kassan och gick dit för undersöka vad som stod på. När han kom fram till kassan uppfattade han att kunden var gråtfärdig. Kunden berättade att hon bara ville ha hjälp att rätta något som hade blivit fel på kvittot, men att kassörskan hade höjt rösten och börjar ”tjafsa”. A.T. uppfattade E.S. som väldigt otrevlig mot kunden. Kunden var tagen av stunden varför A.T. hjälpte henne att plocka ihop varorna.

Kunden uttryckte önskemål om att kontakta butikschefen för att framföra klagomål. Butikschefen ringde senare kunden och framförde en ursäkt till henne.

Förtida nödutgångslåsning och nedsläckning av butiken

Butikspersonalen ska enligt gällande rutiner släcka och stänga dörrarna efter att butiken har tömts på kunder i samband med att öppettiden löpt ut kl. 21.00. För att de ska hinna med nedstängningsrutinen och byta om för hemgång löpte arbetstiden till kl. 21.15.

Det ska alltid vara två arbetstagare närvarande vid butiksstängning. En av dem har nyckelansvar – innehar en utkvitterad huvudnyckel – och ansvarar för att alla dörrar är låsta och att larmet aktiveras. Alla ordinarie anställda, inklusive E.S., hade nycklar.

Låsning sker med nyckel och då släcks ljuset i butiken automatiskt ner i nattläge. Nattläge innebär halv ljusstyrka och det är alltså inte fråga om en marginell skillnad. Stängning och släckning är det sista arbetstagarna gör efter att ha tömt butiken och innan de lämnar densamma.

Stängningen utförs av de två som tjänstgör vid stängningsdags tillsammans. Det är inte så att en av dem kommenderar den andre.

Butikens stängningsrutin innefattar av förklarliga skäl inte en förtida låsning av nödutgång eller en förtida nedsläckning av butiken. Förtida stängning och nedsläckning har bara förekommit då E.S. har vidtagit åtgärderna enligt vad som anges nedan.

Den 12, 16, 21 och 27 augusti 2021 låste E.S. nödutgången och släckte ner butiken i nattläge cirka 45 minuter före butikens stängningstid. Hon släckte och låste med andra ord vid dessa tillfällen i förtid, cirka kl. 20.15.

De medarbetare som E.S. arbetade tillsammans med vid dessa tillfällen – M.W., L.P. och F.N. vid respektive tillfälle – var juniora jämfört med henne.

Efter nedstängningen den 16 augusti ringde medarbetaren N.A. till butikschefen och undrade om butiken hade haft stängt. Det kom också dagen efter in ett samtal till butikstelefonen från en kund som undrade om butiken verkligen hade öppet till kl. 21.00. Samtalet besvarades av E.D.

Kunderna ska inte behöva handla i halvmörker, oavsett tid på året. De blir stressade av att behöva slutföra sin handling i halvmörker. Kunder som vill komma in och handla riskerar också att avstå från det då butiken är nedsläckt och ser stängd ut utifrån. E.S:s agerande har därmed inneburit att OME förlorade försäljningsintäkter, eftersom butiken såg stängd ut utifrån. Vidare ska beaktas att butikens nödutgångar inte har några nödutrymningsbeslag. De ska inte heller ha sådana, utan vid stängning låses nödutgångarna elektroniskt med kolv. Därefter kan en kvarvarande kund i butiken inte forcera en sådan dörr i en utrymningssituation. E.S:s agerande har alltså inneburit en oacceptabel risk för människors liv och hälsa, för såväl de anställda som kunder.

Dörren till den aktuella nödutgången har på insidan ett grönt nödhandtag och ett vanligt handtag mitt på dörren samt ett sjutillhållarlås i den övre delen. Det är det övre sjutillhållarlåset som låses vid stängning.

Det har inte funnits något godtagbart skäl för E.S. att stänga och släcka ner butiken 45 minuter före stängningsdags. Ingen hade instruerat henne att släcka ned och låsa nödutgångarna i förtid som hon gjorde. E.S:s förklaring till sitt handlande förtjänar inte tilltro. Det saknas skäl att bete sig som hon gjorde, varför slutsatsen inte kan bli någon annan än att hon medvetet saboterade verksamheten.

Det var E.S. som låste dörren. Då har hon också ansvaret för detta. Hon skulle inte ha låst nödutgången i förtid, även om hon skulle ha blivit tillsagd att göra detta av en kollega.

Alla anställda har kännedom om stängningsrutinen. Rutinen ingick i utbildningen "Säkerhet i butik" och i brandskyddsutbildningen.

Förtida hemgång

Butiken stänger kl. 21.00 och kvällspasset slutar kl. 21.15.

Den 27 augusti 2021 gick E.S. hem i förtid från sitt arbetspass. Hon avslutade då arbetsdagen kl. 21.06, vilket framgår av att larmet den dagen kopplades på kl. 21.06 enligt logguppgifter från OME:s larmcentral.

Det finns ingen av arbetsledningen medgiven praxis som innefattar en rätt att gå hem före arbetspassets slut. Det finns alltid arbetsuppgifter att utföra, t.ex. frontning av varor, skyltning och städning. Det händer säkert, så som förbundet har angett, att kunder kan vara kvar i butiken efter kl. 21.00.

Vid senare hemgång än arbetspassets slut ska detta rapporteras till närmaste chef. OME har betalat övertidsersättning enligt "butiksavtalet" även vid de fall stängningsrutinen drog ut på tiden efter arbetstidens slut.

Varningar

Den 16 augusti 2021 tilldelades E.S. en muntlig varning av F.E. Han tog då upp frågan om rökning i arbetskläder och frågan om maskning. Den 19 augusti 2021 tilldelades hon en skriftlig s.k. LAS-varning.

Det har funnits laga grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning

E.S. har under en lång tid på ett flagrant sätt struntat i att utföra sina arbetsuppgifter och följa givna instruktioner, trots ett antal tillsägelser från arbetsledningen och i vissa fall från kollegor. Beteendet har utgjort arbetsvägran.

I de fall E.S. inte fått uttryckliga tillsägelser för sitt felaktiga agerande har hennes agerande stridit mot sunt förnuft.

De förtida nödutgångslåsningarna och nedsläckningarna av butiken har utgjort aktiva åtgärder från E.S:s sida som inte kan ges någon annan förklaring än att hon velat medvetet sabotera verksamheten. De har dessutom utgjort en oacceptabel säkerhetsrisk. Detta agerande från E.S. har i sig utgjort laga skäl för avskedande.

E.S:s beteende har gått långt utöver vad en arbetsgivare ska behöva tåla inom ramen för ett anställningsförhållande. Det har förelegat laga grund för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Avräkning

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att avskedandet ska ogiltigförklaras och att E.S. därmed har rätt till lön ska avräkning ske med de inkomster hon haft i anställningen hos ICA från och med januari 2022.

E.S. kan inte, som förbundet har påstått, anses ha stått till OME:s förfogande för arbete under den tid hon varit anställd hos ICA.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

E.S. har avskedats från sin tillsvidareanställning hos OME utan att det ens funnits saklig grund för uppsägning. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras och bolaget ska betala allmänt skadestånd och lön till E.S.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det funnits saklig grund för uppsägning har det i vart fall inte funnits laga skäl för avskedandet. Hon har då rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Bakgrund

E.S. anställdes i september 2019 av Netto, genom den dåvarande butikschefen E.A. Det fanns vid den tidpunkten motsättningar och grupperingar bland de anställda i butiken. Dessa grundade sig bl.a. i ett missnöje med att E.A. fått anställningen som butikschef. Vissa av de anställda hade uppfattningen att hon fått den anställningen enbart på grund av att hon tidigare haft en relation med brodern till den dåvarande distriktschefen på Coop. E.A. införde dessutom hårdare regler på arbetsplatsen, bl.a. avseende hur personalen fick ta pauser, vilket inte togs väl emot.

E.A. uppfattade E.S. som engagerad, ansvarstagande och driven och beslutade att befordra henne till försäljningsledare. Det skedde i mars 2020. Återigen växte ett missnöje hos vissa anställda som ansåg att även denna befordran var orättvis. Detta grundade sig i dels att E.S. vid tidpunkten var förhållandevis nyanställd, dels i att E.S:s ena bror var den tidigare distriktschefen på Coop och hennes andra bror var densamma som E.A.

tidigare haft en relation med. När detta blev känt började det gå rykten om svågerpolitik.

E.S. arbetade som försäljningsledare fram till vårvintern 2021. Därefter arbetade hon som butikssäljare. De grupperingar som fanns hos de anställda kvarstod under hela E.S:s anställningstid. E.S. motarbetades av flera kollegor. Det yttrade sig bl.a. genom att hon aldrig delegerades ansvaret för stängningen av butiken.

I samband med att verksamheten övergick från att bedrivas som en Nettobutik till att bli en Coop-franchisebutik minskades antalet anställda betydligt. Detta medförde ökad arbetsbelastning för de anställda som var kvar. Det fanns emellanåt inte tid att utföra vissa arbetsuppgifter enligt butikens rutinschema. Vidare var arbetsledningen i vissa delar otydlig, dels genom att det uppstod motsättningar mellan försäljningsledarens anvisningar och rutinschemat, dels genom att påstådda rutiner och riktlinjer inte kommunicerades på ett tillräckligt tydligt sätt.

I samband med omorganisationen i butiken ändrades villkoren för E.S:s tillsvidareanställning enligt följande. Arbetstidsmättet sänktes från 38,25 timmar till 15 timmar per vecka och arbetsuppgifterna ändrades från försäljningsledare till butikssäljare. Förändringen skedde den 1 juli 2020. Samma dag tillträdde hon ett vikariat som löpte fram till och med den 31 januari 2021. Enligt det skriftliga anställningsavtalet avsåg vikariatet arbete som butikssäljare. I praktiken arbetade dock E.S. som försäljningsledare även under vikariatsanställningen. Under tiden efter att vikariatet löpt ut och fram till att OME övertog verksamheten i butiken har E.S. successivt övergått till att arbeta som butikssäljare enligt sitt tillsvidareanställningsavtal. Det stämmer därför inte att E.S:s arbetsuppgifter ändrades på det sätt som arbetsgivarparterna påstått i samband med verksamhetsövergången.

Den påstådda misskötsamheten

Datumboken

Uppdraget att hantera datumboken bestod i att prissänka varor med kort tid fram till utgångsdatum och ange ett nollsaldo för varor som var slutsålda. E.S. har inte, vid hantering av datumboken, angett nollsaldo på en vara utan att först ha kontrollerat varuhyllan. Hon har hanterat datumboken enligt gällande rutin.

Det stämmer att E.S. hanterade datumboken den 18 juli 2021. Hon angav då nollsaldo för en särskild typ av ost. Hon letade efter osten men kunde inte hitta den på den aktuella hyllan eller det närliggande området. I enlighet med gällande rutin angav hon då ett nollsaldo i datumboken. Efter arbetspassets slut visade det sig att osten var placerad i ostdisken men på en annan plats än vanligt. Bolaget påtalade det inträffade för E.S.

Det var ursäktligt att inte notera osten och av misstag ange nollsaldo för den i datumboken. Misstaget utgör inte misskötsamhet från E.S:s sida.

Det låg inte i uppdraget för den som hanterade datumboken att gå igenom hela butiken för att leta efter den vara som skulle prissänkas. Om det var tomt på hyllan där varan skulle ligga kunde den som hanterade datumboken utgå från att varan var slutsåld. Det kan därför i och för sig vara korrekt att nya varor beställts efter att E.S. hanterat datumboken, trots att det inte behövdes. Det har dock inte berott på att E.S. brustit i rutinerna vid hantering av datumboken.

E.S. har inte hanterat datumboken den 17 juli 2021. Det har inte förelegat en likartad situation med fläsk, som den med osten.

Det stämmer att det var en diskussion med försäljningsledarna E.D. och A.T. efter incidenten med osten den 18 juli 2021. Det förekom ingen sådan diskussion den 17 juli 2021.

Dagen efter incidenten med osten utsatte F.E. E.S. för förminskande behandling, då hon fick en genomgång av hur man hanterade datumboken – som var en sorts handdator – på en nivå motsvarande en grundkurs. F.E. informerade henne därefter om att hon i fortsättningen inte fick använda datumboken.

Frukt- och grönthanteringen

Det stämmer att det fanns ett rutinschema i butiken som bl.a. angav när frukt- och grönthantering skulle ske. Försäljningsledarna E.D. och A.T. brukade dock anvisa arbetsuppgifter som låg utanför rutinschemat. I många fall saknades tid för att utföra såväl de arbetsuppgifter som följde av rutinschemat som de som försäljningsledarna anvisat. E.S. hade blivit uppmanad av butikschefen att i sådana situationer prioritera de anvisningar hon fått av försäljningsledarna.

Ibland var det även så många kunder i kassan att det saknades tid att hantera både frukt- och gröntavdelningen och kassan samtidigt. Vid sådana tillfällen har kundhanteringen prioriterats. Butiken ligger nära flera skolor vilket kan leda till perioder av rikt kundflöde. Eftersom skolelever typiskt sett inte handlar för några större belopp återspeglar dock kassaresultatet inte nödvändigtvis arbetsbelastningen. Arbetsbelastningen påverkades också av att det var lägre bemanning från och med sommaren 2020. Bemanningen i butiken gick då ner från 250 till 182 timmar per vecka vilket ledde till högre individuell arbetsbelastning.

E.S. har inte fyllt på med ny frukt ovanpå den gamla. När tiden inte räckt till för att plocka bort gammal frukt har hon i vart fall sett till att ny frukt placerats längst ner. Det kan inte vitsordas att den av arbetsgivarparterna ingivna filmen utvisande gammal frukt är inspelad efter ett pass då E.S. haft i uppdrag att hantera frukt- och gröntavdelningen.

Det stämmer att frukt- och grönthanteringen i butiken delvis varit bristfällig. Det är dock inte något som kan läggas E.S. till last, utan har berott bl.a. på otydligheter från arbetsledningens sida och på att bolagets rutinscheman sällan kunde hållas på grund av tidsbrist.

Städning av personalutrymmen

E.S. har inte städlat personalutrymmena, eftersom detta inte – i vart fall inte som hon uppfattade det – ingick i hennes arbetsuppgifter.

Det fanns inte något rutinschema gällande städning av personalutrymmena. E.S. har under alla omständigheter inte informerats om det. Det har inte heller förekommit något sådant muntligt tillkännagivande från arbetsledningen om städning av personalutrymmena, som arbetsgivarparterna har påstått. Om ett schema för städning av personalutrymmena fanns har det i vart fall inte följts av någon av de anställda. Personalutrymmena var ständigt ostädade.

Rökning i arbetskläder

E.S. har inte rökt iförd sina arbetskläder. Hon röker inte.

Det var dock många av de anställda som rökte, även iförda sina arbetskläder. Det kan ha hänt att E.S. under luncher eller andra pauser har stått bredvid någon som rökte, men detta har inte skett löpande som arbetsgivarparterna påstått. Utifrån hur de anställda har agerat, har E.S. inte uppfattat att det varit otillåtet att stå bredvid någon som röker.

Maskning

E.S. har inte försvunnit från sina arbetspass som påstås. Utöver det som anges i den skriftliga varningen har påståendena om maskning heller inte tagits upp med E.S. av arbetsledningen.

E.S. har vid ett tillfälle varit borta längre tid än vanligt. Det var i samband med ett toalettbesök, vilket berodde på att hon då hade en osedvanligt omfattande menstruation. På grund av den låga bemanningsgraden har det dock rent allmänt varit svårt för de anställda att hinna med toalettbesök.

Samarbetsproblem och underlåtenhet att följa instruktioner

E.S. har inte gett upphov till några samarbetsproblem eller underlåtit att följa försäljningsledningens instruktioner.

Beträffande uppgiften att E.S. vid ett tillfälle skulle ha uttryckt ilska och ifrågasatt ”hur hon skulle kunna lära sig något av en försäljningsledare som hade varit sjukskriven under ett år”, anføres följande. Innan OME hade tagit över verksamheten i butiken kom det till E.S:s kännedom att bolaget avsåg att utse E.D. till ny försäljningsledare i samband med verksamhetsövergången. Vid ett samtal med F.E. ställde sig E.S. frågande till E.D:s erfarenhet och lämplighet för tjänsten. Hon gjorde det mot

bakgrund av att han hade haft omfattande frånvaro under det senaste året, bl.a. på grund av sjukdom. Hon tillade dock att om bolaget bedömde honom som lämplig för tjänsten så litade hon på bedömningen. Hennes agerande vid samtalet gav inte uttryck för samarbetsproblem. Samtalet ägde dessutom rum innan OME tog över verksamheten. OME var därför inte E.S:s arbetsgivare vid tidpunkten för samtalet och hennes agerande under samtalet kan inte läggas henne till last i denna tvist.

Mobilanvändning i kassan

Det har inte funnits ett förbud mot mobilanvändning, i eller utanför kassan, som arbetsgivarparterna påstått. OME har i vart fall inte informerat E.S. om det påstådda mobilförbudet och hon har inte uppfattat att det skulle ha funnits ett sådant förbud. Alla anställda i butiken har använt sina mobiler på arbetet.

Butikschefen brukade dessutom under arbetsdagen skicka sms med information och arbetsinstruktioner, som de anställda förväntades ta del av. Det kunde röra sig om sådant som att de skulle städa upp eller utföra ålderskontroll. Butikschefen kommunicerade med de anställda genom olika chattappar, både när de var i butiken och när de var lediga. Det skedde betydligt oftare än varannan månad som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Han skickade meddelanden till personalen i vart fall 8,8 gånger i veckan, vilket framgår av en sammanställning av dessa meddelanden. E.S. har därför uppfattat att hon förväntades ha mobiltelefonen tillgänglig.

E.S. har förstått det så att diskret mobilanvändning i kassan var tillåten. Hon har inte använt mobilen för privata ändamål, utan för att ta emot sms från arbetsledningen och för att göra beräkningar i telefonens miniräknarfunktion. Det finns ett behov av att kunna göra sådana beräkningar när man sitter i kassan, dels eftersom varor ofta var märkta med fel pris, dels då det kunde uppkomma behov av att räkna ut ett visst kampanjpris. Det fanns inte någon miniräknare att tillgå i kassan. Det kunde handla om sådant som att räkna ut priset på frukt och grönt. Flera andra på arbetsplatsen har använt sin mobil på samma sätt som E.S.

E.S. har inget minne av en sådan situation som den som beskrivs i det av arbetsgivarparterna ingivna kundmejllet. Det kan inte vitsordas vare sig att mejlet är skickat av en kund eller att det avser henne eller någon situation som hon har varit inblandad i. Vid den aktuella tidpunkten, den 23 augusti 2021, befann hon sig i sitt hem i Laholm. Hon kan därför inte ha varit inblandad i den berörda händelsen. Hon arbetade kvällspass den dagen och kan ha gått på passet tidigast kl. 13.00, medan händelsen som berörs i kundmejllet skulle ha ägt rum kl. 12.30–12.45.

Kundbemötande

E.S. har inte uppträtt otrevligt mot kunder.

Den påstådda händelsen den 23 augusti 2021, och kundmejllet avseende denna, har bemötts ovan.

Den 27 augusti 2021 satt E.S. i kassan. Av misstag slog hon in en vara, och därefter returen av varan, på ett felaktigt sätt i kassan. Kunden blev mycket upprörd. E.S. bad om ursäkt för sina misstag men kunden godtog inte ursäkten. Det var kö till kassan vid tillfället och E.S., som blev stressad, påkallade därför hjälp av en kollega. A.T., som talade samma språk som kunden, kom till kassan och pratade med kunden. E.S. skötte detta så gott hon kunde och hon bemötte inte kunden otrevligt. Butikschefen var inte närvarande vid detta tillfälle.

Såvitt avser den påstådda händelsen med ”Dansken” var den kunden ofta i butiken. Det är också riktigt att ”Dansken” var oroad över covid-pandemin. Han brukade bl.a. använda engångshandskar. E.S. har inte nekat att hjälpa ”Dansken” med någon kortbetalning och hon har inte gjort något sådant uttalande som arbetsgivarparterna påstått.

Ett skäl till att E.D. berättat som han gjort beträffande ”Dansken” skulle kunna vara att E.S. och F.N. anmält E.D. för sexuella trakasserier genom OME:s anonyma visselblåsarkanal. Bakgrunden till detta var en rad olämpliga kommentarer som E.D. fällt till de båda. Kommentarererna ledde bl.a. till att F.N. till slut bad om att få schemaläggas så att hon inte behövde arbeta ensam med E.D.

Anmälan om sexuella trakasserier ledde inte till att bolaget tillsatte någon utredning med en extern part. I stället ringde butikschefen till de anställda för att utreda deras erfarenheter. Han gjorde då klart att det inte var lämpligt att komma med påståenden man inte kunde bevisa. Bolaget listade ut att det var E.S. som hade visselblåst. Att hon gjort denna anmälan anfördes inledningsvis som ett skäl för avskedandet av henne.

Förtida nödutgångslåsning och nedsläckning av butik

E.S. har inte låst och släckt butiken i förtid den 12 augusti 2021. Vad gäller de övriga angivna tidpunkterna stämmer det att E.S. vid dessa tillfällen har låst och släckt butiken i förtid.

Det ingick i rutinerna för stängningspasset att släcka delar av belysningen i butiken och låsa en nödutgång i butiken före stängning. Släckningen skedde automatiskt i samband med låsningen av dörren. Stängningen påbörjades i god tid före arbetstidens slut. Det fanns ingen given tidpunkt för när denna åtgärd skulle ske och inte heller någon bestämd regel för i vilken ordning olika åtgärder skulle vidtas.

Vid stängning av butiken var det alltid två anställda som stängde tillsammans. Innan försäljningsledarna gick hem för dagen utsåg de informellt en av de två anställda som ansvarig för stängningen. E.S. fick aldrig sådant ansvar. Hon låste därför utrymningsdörren enligt de instruktioner hon fick av den kollega hon arbetade med. Vid samtliga tillfällen har det alltså varit

den andra ansvariga kollegan som har instruerat E.S. att släcka och låsa i förtid. E.S., som nyligen hade fått en varning av arbetsgivaren, ville inte ifrågasätta ordern.

E.S. minns inte vilka hon arbetade med den 12, 16, 21 och 27 augusti 2021. Förbundet saknar skäl att ifrågasätta de uppgifter som arbetsgivarparterna har lämnat om detta.

Det ifrågasätts inte att nödutgången rent tekniskt fungerar på det sätt som arbetsgivarparterna har beskrivit. Branddörren har emellertid ett plomberat utrymningsbeslag och E.S., som inte har fått någon brandgenomgång på arbetsplatsen, har med fog uppfattat att dörren kunde forceras med hjälp av nödhandtaget även efter det att dörren låsts. Om en oacceptabel säkerhetsrisk uppstått i och med att hon låst dörren före stängning, kan detta alltså inte läggas henne till last. För övrigt har inte heller den andra kollegan, som varit närvarande, reagerat på att det stängdes och släcktes i förtid.

De aktuella låsningarna och nedsläckningarna har skett under sommarkvällar, då det fortfarande var ljust utomhus. Vid nedsläckning i nattläge är det endast marginellt mindre ljust i butiken. Dagsljuset utifrån, i kombination med kvarvarande belysning i butiken, har gjort att butiken fortfarande var så upplyst att kunderna utan svårighet kunde handla. Butiken kan därför inte rimligen ha uppfattats som stängd för en person som befunnit sig utanför den. Det gäller särskilt mot bakgrund av att det funnits skyltar utanför butiken som signalerade att den var öppen. Den aktuella släckningen har inte påverkat kundernas köpbeteende och inte medfört något försäljningstapp.

Förtida hemgång

Det stämmer att E.S:s arbetspass pågick till kl. 21.15 och att hon den 27 augusti 2021 lämnade arbetsplatsen kl. 21.06, då stängningsrutinerna var avklarade.

Det var som ovan anförts alltid två anställda som stängde butiken samtidigt. Samtliga som E.S. stängt butiken tillsammans med har lämnat arbetsplatsen så snart stängningsrutinerna var avslutade. E.S. har därför uppfattat detta som tillåtet. Det händer inte sällan att kunder var kvar i butiken till kl. 21.05–21.10. De som ska stänga blir i så fall tvungna att arbeta övertid utan ersättning. På grund härav var uppfattningen att det var tillåtet att gå hem i förtid vid de fåtaliga tillfällena då man blivit klar med stängningen i sådan tid att detta var möjligt. Det har uppstått ett etablerat bruk av sådant innehåll på arbetsplatsen.

Skälet till att ingen av de anställda har anmält övertid för arbete med stängning efter kl. 21.15, är att butikschefen hade gjort helt klart för dem att någon övertidsersättning inte skulle komma att betalas ut.

Varningar

Bolaget har inte varnat E.S. vid fler tillfällen än genom den skriftliga varningen den 19 augusti 2021. Det har alltså inte utdelats någon muntlig varning.

Efter att E.S. av misstag den 18 juli 2021 angett nollsaldo för en särskild typ av ost fick hon vägledning av E.D. i hur hon skulle hantera datumboken fortsättningsvis. Utöver detta tillfället har bolaget inte försökt korrigera E.S:s beteende. Butikschefen F.E. har i stället tidigare gett uttryck för att han varit nöjd med hennes arbetsinsats och även utlovat att hon skulle få fler timmar.

Under slutet av sommaren 2021 tog E.S. kontakt med förbundets ombudsman T.K. angående hennes timmar enligt anställningsavtalet. T.K. bokade ett möte med F.E. till den 30 augusti 2021 för att diskutera frågan tillsammans med E.S. Kort därefter mottog E.S. den skriftliga varningen. Hon tog då återigen kontakt med T.K. Han beslutade att ägna mötestiden åt att gå igenom varningen och utreda på vilket sätt bolaget menade att E.S. hade misskött sin anställning. När mötet inleddes uppgav dock F.E. att bolaget avsåg att avskeda E.S. Någon genomgång av punkterna i varningen kom därför inte att ske. Efter att mötet avslutats varslade bolaget om avskedande. Förbundet begärde överläggning. Överläggning ägde rum den 10 september 2021. Överläggningen avslutades med att bolaget beslutade att verkställa avskedandet.

Av det ovan beskrivna händelseförloppet framgår att E.S., om hon skulle ha misskött sig på det sätt arbetsgivarparterna påstått, inte har fått tillfälle att rätta sig efter varningen innan bolaget beslutade att avskeda henne. Om bolaget tidigare hade tydliggjort att det hade synpunkter på E.S:s arbete skulle hon ha rättat sig efter det.

Den påstådda misskötsamhet som bolaget kunnat precisera i tid har i allt väsentligt inte återupprepats efter att E.S. mottagit den skriftliga varningen. De enda händelser som faktiskt har inträffat och som ligger i tiden efter varningen den 19 augusti 2021 är dels en förtida stängning och släckning den 21 augusti, dels missödet med felinslagen vara den 27 augusti samt den förtida stängningen och släckningen samt hemgången samma dag.

Det har inte förelegat laga skäl för avskedandet eller ens saklig grund för uppsägning

Många av de förseelser som har lagts E.S. till last har, i den mån de förekommit, haft att göra med otydligheter och brister från arbetsledningens sida. I den mån de olika av arbetsgivarparterna åberopade rutinerna haft det innehåll som påståtts, har eventuella överträdelser från E.S:s sida berott på att hon har missuppfattat rutinerna.

Arbetsgivaren borde i ett tidigare skede ha tydliggjort rutinernas innehåll och gått igenom och förklarat för E.S. på vilket sätt arbetsgivaren ansåg att

hon brustit. Så har emellertid inte skett. Om hon hade blivit tillsagd skulle hon givetvis ha rättat sig efter det.

Sammantaget har det inte funnits laga skäl för avskedandet, eller ens saklig grund för uppsägning, av E.S.

Ingen avräkning

E.S. har från och med januari 2022 en tillsvidareanställning på deltid hos ICA. Hon har genom denna anställning haft en sådan inkomst att någon lön i och för sig inte ska betalas om Arbetsdomstolen finner att avräkning ska ske.

Någon avräkning ska emellertid inte ske. Om E.S. hade blivit erbjuden att få återgå i sin anställning hos OME hade hon omgående accepterat ett sådant erbjudande. Hon har alltså stått till förfogande för arbete hos OME även under den tid hon varit anställd hos ICA. Såvitt avser lönekravet finns det inte något lagstöd för att göra avräkning från en lönefordran med anledning av en ogiltigförklaring av ett avskedande.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med E.S. samt vittnesförhör med butikssäljaren K.B., ombudsmannen T.K. och f.d. butikschefen E.A. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med f.d. butikschefen F.E., försäljningsledaren och butikschefen E.D., försäljningsledaren A.T., f.d. försäljningsledaren A.K., butikssäljarna H.P. och L.P., och de tidigare anställda butikssäljarna F.N. och M.W. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning, innefattande fotografier och filmsekvenser från bl.a. en övervakningskamera.

Domskäl

Twisten

E.S. har avskedats från sin tillsvidareanställning hos OME. Enligt arbetsgivarparterna har hon misskött sig i anställningen på olika sätt. Påståendena om misskötsamhet har bestritts av förbundet. Twisten avser om avskedandet har varit lagligen grundat eller om det i vart fall har funnits saklig grund för uppsägning.

En första utgångspunkt för domstolens bedömning är att det åligger arbetsgivarsidan att i tvistiga delar styrka de omständigheter som åberopas till stöd för att det funnits laga skäl för att skilja E.S. från anställningen.

Allmänt om förhållandena på arbetsplatsen

Förbundet har beskrivit verksamheten i butiken som präglad av stundtals svårartade konflikter, såväl mellan olika grupperingar bland de anställda som mellan butiksledningen och de övriga anställda. Enligt förbundet har anklagelserna mot E.S. bottnat i dessa personliga motsättningar, och inte i någon faktisk misskötsamhet från hennes sida eller något missnöje med hur hon i övrigt utfört sina arbetsuppgifter.

Förbundets beskrivning har i allt väsentligt bekräftats genom de uppgifter som har lämnats av E.S., E.A., K.B. och T.K. I vart fall den sistnämnde – i egenskap av ombudsman och regionalt skyddsombud – får sägas ha gjort sina iakttagelser som utomstående och utan att ha varit en del i konflikten. E.S. har berättat hur det uppkommit två motsatta grupperingar, dels ”Nettogänget” – dvs. de anställda, bl.a. E.D. och A.T., som varit med sedan tiden då butiken drevs av Netto – dels de nya, med bl.a. E.A., E.S. och K.B. De tre sistnämnda har i förhören med dem beskrivit hur E.S. fortlöpande var ansatt av andra anställda, som letade efter och hittade på saker att anklaga henne för. E.A. har även uppgett att det förekom omfattande arbetsvägran och brott mot gällande regler under hennes tid som chef, vilket hon fick lägga ner stor ansträngning på att komma till rätta med. T.K., som också lämnat uppgifter om konflikterna på arbetsplatsen, har tillagt att situationen förvärrades av att butiken gick ner i bemanningsgrad vilket medförde ökad arbetsbörda för de anställda.

K.B., som har arbetat som butikssäljare tillsammans med E.S., har särskilt framhållit att arbetsförhållandena, med tidspress och underbemanning, var sådana att misstag i hanteringen av sådana arbetsuppgifter som t.ex. datumboken förekom närmast dagligen bland hela personalen, men att det bara var när E.S. gjorde misstag som dessa påtalades och vändes mot henne.

Att det har förekommit konflikter på den aktuella arbetsplatsen framgår även av de uppgifter som har lämnats av arbetsgivarparternas vittnen F.E. och E.D. Den sistnämnde har uppgett att konflikterna uppkom ”när S.-familjen kom in”, vilket ytterligare bekräftar bilden av att olika grupperingar stått mot varandra på arbetsplatsen.

E.S., K.B. och F.N. har vidare uppgett att det förekom sexism på arbetsplatsen under den tid då F.E. var butikschef. E.S. har berättat att hon och F.N. tillsammans gjorde en anmälan mot E.D. om sexuella trakasserier, vilka ska ha tagit formen av olämpliga och ovälkomna yttranden och kommentarer av sexuell natur. F.N. har å sin sida uppgett att hon endast gick med på att E.S. använde hennes uppgifter i sin anmälan. K.B. har bekräftat E.S:s och F.N:s uppgifter om att de två blev utsatta. Han har särskilt framhållit att han visade F.N. att man kan göra en anonym anmälan, men att ”F.E. sopade allt under mattan”. E.S. och F.N. har båda pekat ut E.D. som upphovet till de sexuella trakasserierna.

Händelserna

Datumboken

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att E.S. vid två tillfällen, den 17 och 18 juli 2021, har hanterat den s.k. datumboken – ett digitalt hjälpmedel för att administrera det löpande lagersaldot – i strid med gällande rutin. Hon ska enligt arbetsgivarparterna ha varit försumlig genom att felaktigt och utan att ha kontrollerat varuhyllan ange nollsaldo för en ost trots att denna inte var slut, och felaktigt prissänkt endast en av två bitar sidfläsk.

Det är ostridigt att E.S. hanterade datumboken den 18 juli 2021 och enligt förbundet var det då hon felaktigt angav nollsaldo för en särskild typ av ost. Enligt förbundet har E.S. därigenom dock inte misskött sig och anfört följande. E.S. letade efter osten men kunde inte hitta den på den aktuella hyllan eller det närliggande området. I enlighet med gällande rutin angav hon då ett nollsaldo i datumboken. Efter arbetspassets slut visade det sig dock att osten var placerad i ostdisken men på en annan plats än den vanliga. Det var ett ursäktligt misstag att inte upptäcka osten och i stället ange nollsaldo för densamma i datumboken. Misstaget utgör inte misskötsamhet från E.S:s sida. E.S. har inte hanterat datumboken den 17 juli 2021. Det har inte heller förelegat en likartad situation med sidfläsk, som med den med osten.

E.D. har berättat att E.S. den 17 juli 2021 lade in en cheddarost som slut i datumboken trots att den fanns kvar på sin ordinarie hylla och att hon den 18 juli felaktigt prissänkte en av två bitar sidfläsk i stället för båda. A.T. har om ostincidenten uppgett att ”det var många dagar E.S. inte gjorde rätt i datumboken”.

E.S. har bekräftat att hon vid ett tillfälle, som enligt henne dock ska ha varit den 18 juli 2021, lagt in en ost som slut eftersom hon inte hittade den på dess plats i hyllan.

K.B. har berättat att det på grund av tidsbrist och underbemanning var lätt att göra fel vid hanteringen av datumboken, och att detta hände så gott som dagligen.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Enligt Arbetsdomstolens mening har arbetsgivarparterna inte lyckats visa att E.S. skulle ha hanterat datumboken felaktigt vid två tillfällen, dvs. utöver tillfället med osten. Arbetsdomstolen anser inte att det finns anledning att misstro de av E.S. lämnade uppgifterna om varför hon lade in ett nollsaldo för osten. Det är därmed utrett att det var fråga om ett misstag från E.S:s sida. Detta misstag framstår som ursäktligt och kan inte uppfattas som ett uttryck för misskötsamhet.

Frukt- och grönthanteringen

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att E.S. har underlåtit att följa rutinschemat för hanteringen av frukt och grönt, genom att den 8, 17, 18 och 22 juli 2021 strunta i att rensa bort osäljbara frukter och grönsaker utan bara fylla på med ny frukt ovanpå den gamla. För detta har hon enligt arbetsgivarparterna tillrättavisats av A.K. den 8 och 22 juli, av E.D. den 17 juli och av F.E., E.D. och A.T. den 18 juli.

Förbundet har bestritt att E.S. har fyllt på med ny frukt ovanpå den gamla. När tiden inte räckt till att plocka bort gammal frukt har hon, enligt förbundet, i vart fall sett till att ny frukt placerats längst ner. Förbundet har instämt i att frukt- och grönthanteringen i butiken delvis varit bristfällig, men gjort gällande att detta inte är något som kan läggas E.S. till last utan att det har berott bl.a. på otydligheter från arbetsledningens sida och på att bolagets rutinscheman sällan kunde följas på grund av tidsbrist.

Arbetsgivarparterna har bestritt att det rått sådan tidsbrist vid frukt- och grönthanteringen som förbundet har påstått.

F.E. har uppgett att E.S:s skötsel av frukt- och gröntavdelningen avvek från det vanliga, vilket han både sett själv och fått berättat för sig, och att han löpande pratat med E.S. om detta. Han har dock inte lämnat några närmare uppgifter om vari de påstådda bristerna skulle ha bestått.

E.D., A.T. och A.K. har samtliga uppgett att E.S. fyllde på med ny frukt ovanpå gammal. Enligt E.D. ska detta ha skett minst en gång per vecka. Enligt A.T. gjorde hon så "alltid". A.K. har berättat att det var "för många gånger" men att han inte minns hur många och att hon gjorde det "minsta möjliga". E.D. och A.T. har även uttryckt att det var lugnt i butiken under den aktuella perioden på grund av den pågående covid-19-pandemin, och enligt E.D. var det "bara E.S. som inte hann med". A.T. och A.K. har båda uppgett att de pratat med E.S. om hennes misskötsel av frukt- och gröntavdelningen.

E.S. har berättat i huvudsak följande. Det stämmer att frukt- och gröntavdelningen i butiken inte sköttes bra. Detta berodde dock inte på henne utan på att det inte fanns tid att utföra uppgiften på ett korrekt sätt. Arbetsdagen började kl. 07.30 och butiken öppnade kl. 08.00. Om man inte var färdig med frukt- och gröntavdelningen till dess fick man göra det arbetet klart samtidigt som man satt i kassan. Det var otroligt mycket kunder i kassan under den perioden, och man kunde dessutom få sig tilldelat extra uppgifter av butikschefen. E.S. gjorde trots svårigheterna sitt bästa och hon har aldrig lagt ny frukt ovanpå gammal. Hon har aldrig fått någon tillsägelse för att hon skulle ha brustit i frukt- och grönthanteringen.

K.B. har uppgett att det nästan alltid var mycket kunder i butiken och att kassan då skulle prioriteras. Han har även anfört att det ofta tillkom direktiv från försäljningsledarna.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Parterna är överens om att det förekom brister i skötseln av frukt- och gröntavdelningen i butiken. Det kan vara så som E.D., A.T. och A.K. uppgett att E.S. fyllde på med ny frukt ovanpå gammal eller så var det som förbundet hävdade att det förekom tillfällen då hon vid tidsbrist inte plockade bort gammal frukt, men placerade ny frukt längst ner.

De av E.D., A.T. och A.K. lämnade uppgifterna har varit svepande och inte någon av dem har bekräftat det som arbetsgivarparterna har påstått, nämligen att E.S. vid de fem preciserade datumen skulle ha struntat i att rensa bort osäljbara frukter och grönsaker och bara fylla på med ny frukt ovanpå den gamla. Det finns inte heller något som visar att filmen på möjliga tomater har spelats in i ett sammanhang där E.S. var ansvarig för frukt- och gröntavdelningen.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att arbetsgivarparterna inte har lyckats visa att E.S. har misskött hanteringen av frukt- och gröntavdelningen på det sätt och vid de tidpunkter som de påstått.

Städning av personalutrymmena

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att E.S. inte följde rutinschemat för städning i det att hon genomgående struntade i att städa personalutrymmena. Enligt arbetsgivarparterna fanns rutinschemat anslaget på kontoret och lagret och städrutinen var känd av alla.

Förbundet har bekräftat att E.S. inte har städat personalutrymmena, och anfört att detta har berott på att den uppgiften inte – i vart fall inte som hon uppfattade det – ingick i hennes arbetsuppgifter.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Det är ostridigt att E.S. inte har städat personalutrymmena. Tvisten avser i huvudsak om hon har varit skyldig att utföra den arbetsuppgiften enligt gällande rutinschema. De personer som har hörts om detta har lämnat motstridiga uppgifter. Ingen har redogjort närmare för vad som mera exakt ska ha stått i rutinschemat och det fotografi som har åberopats av arbetsgivarparterna har endast utvisat vad som förefaller vara sju stycken scheman i A4-storlek med – på fotografiet – oläsligt innehåll. Det förhållandet att E.S. ostridigt inte har tillrättavissats för att inte ha städat personalutrymmena, talar i sig för att arbetsgivaren inte var av uppfattningen att hon hade ansvar för den uppgiften.

Arbetsdomstolen anser med hänsyn till det ovan anförda att det inte har visats att det ingick i E.S:s arbetsuppgifter att städa personalutrymmena.

Rökning iförd arbetskläder

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det var förbjudet för de anställda att röka iförda sina arbetskläder. De har anfört följande. E.S. har vid flera tillfällen rökt på raster och pauser utanför lagerdörren iförd sina arbetskläder, nämligen den 5 och 15 augusti 2021. Hon har därutöver stått bredvid personer som rökt. Detta var också otillåtet då det leder till att man luktar rök vid hanteringen av livsmedel.

Förbundet har anfört följande. E.S. rökte inte. Det kan dock ha hänt att hon under luncher eller andra pauser har stått bredvid någon kollega som rökte, men hon har utifrån deras agerande inte uppfattat att det varit otillåtet att stå bredvid någon som röker. Många av de anställda rökte iförda sina arbetskläder.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Såväl den muntliga bevisningen som den skriftliga rutinen som funnits om rökning på arbetsplatsen ger stöd för att det i vart fall formellt sett var förbjudet att röka iförd arbetskläder. De flesta av dem som har hörts i frågan om rökning var tillåten eller inte har dock gett uttryck för att det, trots det formella förbudet, var vanligt att de anställda rökte utanför butiken iförda sina arbetskläder. K.B. har framhållit att detta gjordes helt öppet.

Utredningen ger däremot inget tydligt stöd för påståendet att det också skulle ha varit förbjudet att – som det får förstås, iförd arbetskläder – stå i närheten av någon som rökte. Den åberopade skriftliga rutinen ger inte stöd för en sådan tolkning, och inte ens butikschefen F.E. har under förhöret med honom gett uttryck för att det fanns en regel av denna innebörd.

Det förhållandet att E.S. kan ha stått i närheten av rökande medarbetare har alltså inte visats stå i strid med arbetsgivarens regler och rutiner. Nästa fråga är då om hon, som arbetsgivarparterna påstått, själv har rökt på arbetsplatsen.

E.S. har uppgett att hon inte har rökt på arbetsplatsen. Motsatta uppgifter har lämnats av F.E., E.D., A.K. och L.P. Några bestämda uppgifter om datum har inte lämnats av de fyra sistnämnda, vilket i sig inte framstår som anmärkningsvärt mot bakgrund av att det inte verkar ha varit ovanligt att de anställda rökt iförda sina arbetskläder.

Utredningen ger sammantaget bilden av att förbudet mot att röka iförd arbetskläder – i den mån det alls varit känt – inte synes ha följts i någon större utsträckning av de anställda. Det har inte heller framkommit att butiksledningen skulle ha reagerat mot några observerade överträdelser förrän i samband med den skriftliga varningen till E.S. den 19 augusti 2021. Detta talar för att rökning på arbetsplatsen, även iförd arbetskläder, i realiteten har skett med ledningens tysta samtycke.

Under dessa omständigheter kan eventuella överträdelser av rökförbudet från E.S:s sida inte betraktas som uttryck för misskötsamhet, i vart fall inte beträffande överträdelser som ägt rum i tiden före den skriftliga varningen. Det har inte påståtts att E.S. skulle ha brutit mot rökförbudet i tiden därefter.

Maskning

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att E.S. vid flera tillfällen försvann från sitt arbetspass utan att säga något och att hon var borta som mest i 60 minuter.

Förbundet har anfört följande. E.S. har inte försvunnit från sina arbetspass på det sätt som påståtts. Hon var vid ett tillfälle borta längre tid än vanligt i samband med ett toalettbesök. Påståendet om maskning togs inte upp av arbetsledningen innan det nämndes i den skriftliga varningen den 19 augusti 2021.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Arbetsgivarparterna har till stöd för påståendet om maskning åberopat bl.a. förhör med F.E., E.D., A.T., A.K. och H.P. Den sistnämnde har bekräftat förbundets – och E.S:s – uppgifter om att hon vid ett tillfälle var borta längre tid än vanligt i samband med ett toalettbesök. De övriga förhörspersonerna har lämnat svävande uppgifter om frånvaro, delvis grundade på vad de själva uppgett vara hörsägen. Det har inte påståtts att E.S. skulle ha tillrättavisats eller varnats för den påstådda frånvaron förrän genom den skriftliga varningen den 19 augusti 2021.

Arbetsdomstolens slutsats är att arbetsgivarparterna inte har lyckats visa att det förekommit någon maskning eller annan form av mer omfattande frånvaro från E.S:s sida, utöver det enskilda tillfälle som hon själv har berättat om.

Samarbetsproblem och underlåtenhet att följa instruktioner

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att E.S. vid ett antal tillfällen har underlåtit att följa försäljningsledarnas instruktioner. Som exempel har angetts det ovan berörda tillfället då hon tillrättavisades av E.D. för felhanteringen av datumboken och instruerades av honom i dess användning och att hon då uttryckte ilska och ifrågasatte hur hon skulle kunna lära sig något av en försäljningsledare som hade varit sjukskriven under ett år.

Förbundet har bestritt att E.S. skulle ha gett upphov till några samarbetsproblem eller underlåtit att följa försäljningsledarnas instruktioner. Hon har enligt förbundet inte heller vid det aktuella tillfället uttryckt sig gentemot E.D. på det sätt som arbetsgivarparterna har påstått.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Arbetsgivarparterna har i denna del åberopat förhör med F.E., E.D., A.T., A.K., H.P. och L.P. De fyra förstnämnda har, i påtagligt kortfattade ordalag, lämnat vaga och opreciserade uppgifter om att anvisningar till E.S. inte blev utförda, att hon inte var lojal och att det var svårt att samarbeta med henne. L.P. har beskrivit henne som otrevlig och arrogant. H.P. har däremot sagt att det inte har varit några problem mellan honom och E.S. K.B., som har hörts på förbundets begäran, har uppgett att E.S. alltid gjort sitt bästa.

Mot bakgrund av de vaga uppgifter som lämnats av arbetsgivarparternas vittnen, som till del motsagts av andra inför domstolen lämnade uppgifter, är Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning att arbetsgivarparterna inte har styrkt att E.S. har uppvisat samarbetsproblem eller att hon underlåtit att följa instruktioner.

Mobilanvändning i kassan

Arbetsgivarparterna har anfört i huvudsak följande.

Det har funnits ett uttalat förbud mot att använda privat mobiltelefon på arbetsplatsen, både i kassan och utanför densamma. Förbudet har meddelats av butikschefen F.E. via sms till de anställda.

E.S. har trots förbudet, från den 1 april 2021 fram till avskedandet, så gott som dagligen använt sin privata mobiltelefon under sina kassapass, även i kunders åsyn. Bolaget fick i augusti 2021 ett mejl från en kund som var missnöjd med bemötandet i kassan av en anställd den 23 augusti 2021 mellan 12.30 och 12.45. Enligt kunden lekte den anställda med sin telefon i stället för att betjäna kunden. Detta mejl avsåg E.S.

Det är riktigt att butikschefen F.E. skickade informations-sms till personalen, och det kan stämma att det var fråga om något sms per dag.

Det kan säkert ha hänt att den som sitter i kassan behövt räkna för hand i kassan. Detta har dock inte varit ofta, kanske en gång i veckan.

Förbundet har anfört i huvudsak följande.

Det har inte funnits ett sådant förbud mot mobilanvändning, i eller utanför kassan, som arbetsgivarparterna påstått. OME har i vart fall inte informerat E.S. om det påstådda mobilförbudet och hon har inte uppfattat att det skulle ha funnits ett sådant förbud. Alla i butiken har använt sina mobiler på arbetet.

E.S. har förstått det så att diskret mobilanvändning i kassan var tillåten. Hon har inte använt mobilen för privata ändamål, utan för att ta emot sms från arbetsledningen och för att göra beräkningar i telefonens mini-räknarfunktion. Det fanns inte någon miniräknare att tillgå i kassan.

Det kan inte vitsordas att mejlet är skickat av en kund, att det avser E.S. eller att den beskrivna händelsen den 23 augusti 2021 har avsett någon

situation som hon har varit inblandad i. Vid den aktuella tidpunkten befann hon sig i sitt hem i Laholm, varför hon inte kan ha varit inblandad i händelsen. Hon arbetade kvällspass den dagen och kan ha gått på passet tidigast kl. 13.00, medan den påstådda händelsen skulle ha ägt rum kl. 12.30–12.45.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Arbetsgivarparterna har till stöd för sin talan i denna del åberopat förhör med F.E., E.D., A.T., A.K., H.P. och L.P., medan förbundet har åberopat förhör med E.S. och K.B. samt flera utskrivna sms med arbetsinstruktioner från F.E.

De flesta av de hörda arbetsgivarvittnena har givit uttryck för att det fanns ett mobilförbud, men att det endast gällde vid arbete i kassan. Endast A.T. har uttryckt sig på ett sätt som skulle kunna tolkas som att det rådde mobilförbud även i resten av butiken.

E.S. har uppgett att hon aldrig har använt mobilen för privata ändamål när hon arbetat i kassan, men att hon behövde ha den till hands för att ta del av sms med instruktioner från butikschefen och för att vid behov använda den som miniräknare i kassan. K.B. har lämnat motsvarande uppgifter om behovet av att ha mobilen tillgänglig för dessa ändamål. Enligt honom blev man utfrågad dagen efter om man inte följde instruktionerna per sms från butikschefen. K.B. har även uppgett att de anställda dagligen använde mobilen i kassan även för privata ändamål och att de aldrig fick några tillsägelser.

Butikschefen F.E. har bekräftat att han kommunicerade olika meddelanden, som t.ex. instruktioner och avvikelser, till personalen via sms. Han har samtidigt uppgett att de anställda inte behövde bevaka dessa sms. A.T. har bekräftat att E.S. motiverat sin mobilanvändning med att hon skulle ”kolla sms från F.E.”, och anfört – som han får uppfattas – att det bara var hon som ansåg att hon behövde svara på dem. A.K. har uppgett att det var väldigt sällan som andra än E.D. och A.T. fick sms från butikschefen.

Såvitt avser behovet av miniräknare har E.S. och K.B., utöver det som har redovisats ovan, båda uppgett att det inte fanns någon miniräknare i kassan. K.B. har anfört att det inte heller fanns någon kalkylator i själva kassasystemet.

Arbetsgivarparternas vittnen har lämnat motstridiga uppgifter om behovet av miniräknare i kassan. A.T. har uppgett att man inte behöver miniräknare i kassan, eftersom det finns ett system som räknar ihop automatiskt. Han har dock tillagt att om det skulle behövas så finns miniräknare i kassan eller på kontoret. Även F.E. har uppgett att det finns miniräknare i kassan. A.K. och L.P. har båda lämnat uppgifter av innebörden att det inte var ofta som man behövde använda miniräknare i kassan.

Utredningen kan inte beskrivas som entydig men ger enligt Arbetsdomstolens mening i vart fall underlag för slutsatsen att det har varit befogat, och godtaget av arbetsgivaren, för de anställda att såväl i som utanför kassan ha tillgång till mobil. Detta har gällt för de ändamål som förbundet och E.S. har anfört, nämligen att kunna ta del av sms från butikschefen och att använda mobilen som miniräknare.

Under dessa förhållanden kan den omständigheten att E.S. vid olika tillfällen har iakttagits med sin mobil i kassan inte berättiga till slutsatsen att hon vid de tillfällena har använt den i strid med arbetsgivarens instruktioner, eller annars för obefogade och icke arbetsrelaterade ändamål.

Arbetsgivarparterna har särskilt lyft fram ett tillfälle den 23 augusti 2021, då E.S. påstås ha använt sin mobil i stället för att betjäna en kund på ett sådant sätt att detta har föranlett kunden att mejla in ett klagomål om saken.

Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inget som tydligt visar att det berörda kundklagomålet har avsett just E.S. Den i kundmejlet intagna personbeskrivningen är tämligen allmängiltig. Den anger att den anställda var mörkhårig och i 20-årsåldern. Inget i utredningen ger stöd för att den beskrivningen enbart kan ha avsett E.S. Den utredning som från ömse håll har förebringats i fråga om huruvida E.S. befunnit sig i sin bostad eller i butiken vid den tidpunkt då händelsen ska ha inträffat är motstridig.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att det inte är visat att E.S. har använt sin mobil på ett sätt som kan betecknas som uttryck för misskötsamhet.

Kundbemötande

Arbetsgivarparterna har påstått att E.S. har uppträtt otrevligt mot kunder i tre sammanhang. Hon ska, i samband med att ha uppmanats av E.D. att hjälpa en kund kallad ”Dansken” med en kortbetalning, i kunders närvaro ha sagt följande. ”Ska jag också ställa mig på knä och suga av hans kuk så att han blir nöjd?” Hon ska ha varit den ”mörkhårig[a] tjej... i ca 20 års åldern...” som avses i kundmejlet. Hon ska även den 27 augusti 2021 ha uppträtt otrevligt mot en äldre dam av utländsk härkomst som hade svårt med språket, bl.a. genom att prata högljutt och kasta kundens varor på kassabandet.

Förbundet har bestritt att E.S. har betett sig otrevligt mot kunder. Vid tillfället den 27 augusti råkade E.S. slå in en vara fel och sedan även slå in returen fel, varefter kunden inte godtog hennes ursäkt. De övriga två händelserna har enligt förbundet över huvud taget inte inträffat.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Såvitt avser den påstådda händelsen med ”Dansken” har denna anklagelse mot E.S. framförts påfallande sent under processen, drygt tio månader efter ansökan om stämning och endast fem dagar före huvudförhandlingen. Med

tanke på anklagelsens allvar har Arbetsdomstolen svårt att förstå varför händelsen – om den alls inträffat – inte föranledde en omedelbar och kraftfull reaktion från arbetsgivarens sida. Den utredning som arbetsgivarparterna har åberopat i denna del är vittnesförhör med E.D. och A.K. Beträffande E.D. har förbundet lyft fram E.S:s anmälan mot denne för sexuella trakasserier som en omständighet som påverkar bevisvärdet av hans utsaga. Någon motsvarande omständighet har inte påståtts beträffande A.K. Mot E.D:s och A.K:s uppgifter står E.S:s under sanningsförsäkran bestämda förnekande av att hon skulle ha uttryckt sig på det påstådda sättet. Arbetsdomstolen anser att utredningen beträffande denna anklagelse mot E.S. är behäftad med sådan osäkerhet att arbetsgivarparterna inte kan anses ha styrkt sitt påstående.

Det påstådda dåliga kundbemötande som har knutits till kundmejlet av den 25 augusti 2021, och som har avsett bl.a. en händelse den 23 augusti samma år, har redan behandlats och har befunnits inte bevisligen kunna knytas till E.S.

Såvitt avser händelsen den 27 augusti 2021 har E.S. och A.T. hörts om denna. E.S. har berättat följande. En kund blev upprörd eftersom hon gjorde en retur på en felaktigt inslagen vara och sedan av misstag gjorde retur på alla varor. Hon bad om ursäkt, men kunden var ledsen. Hon tillkallade A.T. för att få hjälp.

A.T. har berättat följande. Han hörde att en kvinna var ledsen vid kassan och gick dit för att hjälpa till. E.S. kastade kvitto och varor på bandet. Han försökte lösa problemet. E.S:s och A.T:s berättelser i denna del är inte sinsemellan oförenliga och föranleder inte slutsatsen att E.S. måste ha gjort sig skyldig till olämpligt kundbemötande.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att det inte är visat att E.S. gjort sig skyldig till otrevligt eller olämpligt kundbemötande.

Förtida nödutgångslåsning och nedsläckning av butik

Följande är ostridigt om stängningsrutinerna. Butiken stänger kl. 21.00, då kunderna ska ha lämnat lokalen, och kvällspasset slutar kl. 21.15. Enligt arbetsgivarparterna är det tänkt att personalen ska ha hunnit avsluta stängningen och kunna lämna arbetsplatsen kl. 21.15.

Som en del av stängningsrutinen ingår att en nödutgång låses inifrån. Enligt arbetsgivarparterna görs detta genom att man med nyckel låser ett sjutillhållarlås i dörrens övre del, varefter dörren inte går att öppna inifrån ens med det plomberade dörrhandtaget. I och med att dörren låses går, enligt arbetsgivarparterna, dessutom belysningen i butiken in i nattläge, vilket innebär att ljusstyrkan sjunker så att det blir märkbart mörkare i butiken. Dessa uppgifter har inte ifrågasatts av förbundet, även om det råder olika uppfattning om hur märkbar sänkningen av ljusstyrkan är inifrån och utifrån butiken.

Arbetsgivarparterna har påstått att E.S. den 12, 16, 21 och 27 augusti 2021 låste nödutgången och släckte ner butiken i nattläge cirka 45 minuter före butikens stängningstid. De har anfört följande. E.S. släckte och låste vid dessa tillfällen i förtid, cirka kl. 20.15. Detta utgjorde ett sabotage av verksamheten. Kunderna i butiken fick lämna densamma i förtid och kunder utanför butiken kom inte in i butiken då den lägre belysningsgraden felaktigt gav intryck av att butiken redan var stängd. Låsningen av nödutgången innebär vidare en oacceptabel säkerhetsrisk för de personer – kunder och anställda – som därefter varit kvar i butiken.

Förbundet har vitsordat att E.S. har låst och släckt butiken i förtid den 16, 21 och 27 augusti 2021, men bestritt att så har skett även den 12 augusti 2021.

Såvitt avser arbetsgivarparternas uppgifter om det klandervärda i E.S:s agerande har förbundet bemött detta i huvudsak enligt följande. Stängningen påbörjades i god tid före arbetstidens slut. Det fanns ingen given tidpunkt för när detta skulle ske och inte heller någon bestämd regel för i vilken ordning olika åtgärder skulle vidtas. Vid stängning av butiken var det alltid två anställda som stängde tillsammans. Innan försäljningsledarna gick hem för dagen utsåg de informellt en av de två kvarvarande anställda som ansvarig för stängningen. E.S. fick aldrig sådant ansvar. Hon låste därför utrymningsdörren enligt de instruktioner hon fick av den kollega hon då arbetade med. Vid samtliga tillfällen har det alltså varit den andra, stängningsansvariga, kollegan som har instruerat E.S. att släcka och låsa i förtid. Branddörren har ett plomberat utrymningsbeslag och E.S., som inte har fått någon brandgenomgång på arbetsplatsen, har med fog uppfattat att dörren kunde forceras med hjälp av nödhandtaget även efter det att dörren låsts. Om en oacceptabel säkerhetsrisk uppstått, i och med att hon låst dörren före stängning, kan detta alltså inte läggas henne till last. För övrigt har inte heller den andra kollegan, som varit närvarande, reagerat på att det stängdes och släcktes i förtid. Såvitt avser effekten av nedsläckningen har denna inte varit så pass märkbar att den har påverkat kundernas agerande eller köpbeteende.

Arbetsgivarparterna har bestritt att någondera av de två anställda som varit kvar vid stängningen haft mera ansvar för stängningen än den andra.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Det är inte visat att E.S. har stängt och släckt i förtid vid fler tillfällen än den 16, 21 och 27 augusti 2021, som förbundet har medgett. E.S. har uppgett att hon vid dessa tre tillfällen blev tillsagd att stänga och släcka i förtid av den kollega hon arbetade tillsammans med vid respektive tillfälle. L.P., F.N. och M.W., som enligt uppgift har varit de av E.S:s kolleger som arbetade tillsammans med henne vid de av arbetsgivarparterna påtalade tillfällena, har dock samtliga uppgett att de inte har beordrat E.S. att stänga i förtid. E.S. har vidare berättat att det förekom att det stängdes och släcktes i upp till en timme före stängning. Den sistnämnda uppgiften får stöd av de uppgifter som har lämnats av K.B., som bl.a. har berättat att stängning av

butiken påbörjades 30 till 60 minuter före stängningsdags efter beslut av den som var stängningsansvarig.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det redan av de återopade övervakningsfilmerna framgår att låsningen av nödutgången har varit förknippad med en klart märkbar nedsläckning av belysningen. Den kan inte ha undgått att noteras av såväl de anställda som kunder i butiken. Sedd för sig framstår åtgärden att låsa nödutgången och dämpa belysningen tre kvart före stängningsdags som klart omotiverad och klandervärd.

Det är mot L.P:s, F.N:s och M.W:s förnekanden inte utrett att de har beordrat eller annars föranlett E.S. att låsa i förtid. Såväl E.S:s som K.B:s berättelser talar dock för att förtida stängning och släckning var något som kunde förekomma, utan att vare sig de anställda på plats eller butiksledningen reagerade på detta. Det har inte heller framkommit att någon av de kollegor som arbetade tillsammans med E.S. när hon stängde och släckte i förtid reagerade mot att åtgärden vidtogs. Det tycks som att de anställda uppfattade åtgärden som en normal del av stängningsrutinen.

Utredningen talar enligt Arbetsdomstolens mening för såväl att de förtida stängnings- och släckningsåtgärderna har skett i samförstånd mellan E.S. och den eller de kolleger som då arbetat tillsammans med henne, som att de har uppfattat att detta har skett med butiksledningens godkännande. Under sådana förhållanden kan inte E.S:s åtgärd att stänga nödutgången i förtid läggas henne till last som misskötsamhet enbart på den grunden att den kan ha varit till men för butiken utifrån dess möjliga inverkan på kunderna.

En särskild fråga är dock om den förtida stängningen av nödutgången även har inneburit en säkerhetsrisk för de personer – anställda och kunder – som varit kvar i butiken i tiden därefter. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att dörren till nödutgången, sedan den låsts vid stängning, inte går att öppna inifrån ens med det plomberade dörrhandtaget. Denna uppgift har godtagits av förbundet och får därför läggas till grund för domstolens bedömning.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det endast är E.D. som tydligt har givit uttryck för uppfattningen att nödutgången inte gick att öppna med det plomberade handtaget efter att den låsts. Det har påståtts att det förekom utbildning i bl.a. brandsäkerhet på arbetsplatsen, men det har inte lämnats någon uppgift om vad denna mer precist innehöll eller att den skulle ha inbegripit närmare instruktioner om hur nödutgångarna var konstruerade i det nu berörda hänseendet.

E.S., som enligt egen uppgift inte har fått någon brandskyddsutbildning eller gått någon skyddsround, har berättat att hon utgick från att nödutgången skulle gå att öppna inifrån med det plomberade handtaget även efter det att dörren låsts för stängning. Det har inte mot hennes uppgift om detta visats att hon har medvetandegjorts om, eller på annan grund känt till, att förhållandet skulle ha varit ett annat. Det faktum att hennes samtidigt tjänst-

görande kollega synbarligen inte reagerat mot att hon stängde i förtid, liksom att detta beteende synes ha förekommit även i andra sammanhang, talar snarast för att hennes uppfattning har varit den allmänna bland de anställda.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att E.S:s vid tre tillfällen företagna förtida låsning av nödutgången med åtföljande släckning av butiken rent objektivt framstår som mycket allvarliga förseelser. Men som domstolen kommit fram till ovan tycks detta ha varit vanligt förekommande i butiken och inte tidigare ha föranlett några reaktioner från butiksledningens sida. Enligt Arbetsdomstolen har inte heller E.S. förstått att låsningen av nödutgången har inneburit en risk. Det är därför inte styrkt att E.S:s agerande vid dessa tillfällen är uttryck för misskötsamhet från hennes sida.

Förtida hemgång

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att E.S. den 27 augusti 2021 gick hem i förtid från sitt arbetspass, kl. 21.06 i stället för vid arbetspassets slut kl. 21.15. Det är ostridigt att E.S. faktiskt gick hem i förtid såsom påståtts. Parterna är oeniga i frågan om det har funnits en av butiksledningen tolererad praxis som innefattat en möjlighet att gå hem före arbetspassets slut efter stängning när arbetsförhållandena så medgav.

Det har enligt förbundet ofta varit så att kunder blivit kvar i butiken efter kl. 21.00, varvid den kvarvarande butikspersonalen har varit tvungen att arbeta övertid utan ersättning. På grund av detta var uppfattningen bland de anställda att det var tillåtet att gå hem i förtid vid de fåtaliga tillfällen då man blivit klar med stängningen i sådan tid att detta var möjligt. Det har enligt förbundet uppstått ett etablerat bruk av sådant innehåll på arbetsplatsen.

Arbetsgivarparterna har förnekat att det funnits någon av arbetsledningen tolererad praxis som innefattat en möjlighet att gå hem före arbetspassets slut, eftersom det alltid har funnits arbetsuppgifter kvar att utföra. De har inte ifrågasatt att det händer att kunder är kvar i butiken efter kl. 21.00 och att detta kan leda till senare hemgång än vid arbetspassets slut. Enligt arbetsgivarparterna ska detta i så fall rapporteras till närmaste chef, och arbetsgivaren har i sådana fall betalat övertidsersättning.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

F.E., E.D. och A.T. har samtliga bekräftat arbetsgivarparternas uppgift att de anställda inte hade rätt att gå hem före arbetspassets slut kl. 21.15. E.S. och K.B. har häremot lämnat berättelser som i huvudsak har givit stöd åt förbundets påstående om att det funnits en praxis om möjlighet att gå hem i förtid efter stängning när arbetsförhållandena gjorde detta möjligt. Båda de sistnämnda har, liksom även A.T., bekräftat förbundets påstående att det inte betalades övertidsersättning om stängningen drog ut på tiden efter kl. 21.15.

Även med beaktande av de från olika håll lämnade uppgifterna om att de anställda inte kunde påräkna övertidsersättning när de behövde arbeta övertid i samband med stängning, finns det enligt Arbetsdomstolens mening inte underlag för bedömningen att det har uppkommit ett av arbetsgivaren tolererat bruk på arbetsplatsen att låta de anställda ibland gå hem i förtid som en form av kompensation. Det är därför styrkt att E.S. på kvällen den 27 augusti 2021 har gått hem nio minuter före arbetspassets slut utan att hon haft rätt till det. I avsaknad av annan utredning framstår dock denna förseelse som en mindre allvarlig engångshändelse och utgör inte ensam grund för att skilja henne från anställningen.

Har det funnits laga skäl för avskedandet?

Som framgår av ovanstående genomgång och bedömning av de omständigheter som har lagts E.S. till last har Arbetsdomstolen funnit att arbetsgivarparterna inte har lyckats visa att E.S. gjort sig skyldig till sådan misskötsamhet att det finns laga skäl för avskedandet eller ens saklig grund för uppsägning.

Ogiltigförklaring och allmänt skadestånd

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att avskedandet ska ogiltigförklaras och bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd till E.S. för den kränkning som det felaktiga avskedandet inneburit. Arbetsdomstolen, som noterar att 38 a § anställningsskyddslagen inte är tillämplig, bestämmer det allmänna skadeståndet till skäliga 125 000 kr.

Lönefordran och frågan om avräkning

Twisten

Arbetsdomstolens ställningstagande om att avskedandet ska ogiltigförklaras innebär också att E.S. har en lönefordran på bolaget från dagen för avskedandet. Beloppen i sig är vitsordade. Arbetsgivarparterna har dock gjort gällande att en avräkning från lönefordran ska ske med de inkomster från arbete hos en annan arbetsgivare som E.S. haft från och med januari 2022. E.S. har enligt arbetsgivarparterna inte stått till OME:s förfogande för arbete under den tid som hon haft den anställningen.

Förbundet har bestritt att avräkning ska ske och har till stöd för detta anfört följande. Om E.S. hade blivit erbjuden att få återgå i sin anställning hos OME, skulle hon omgående ha accepterat. Hon har alltså stått till förfogande för arbete hos OME även under den tid hon varit anställd hos en annan arbetsgivare. Vidare finns det inte något lagstöd för att göra avräkning från krav på lön.

Rättsliga utgångspunkter

Frågan om det från ersättningen för tiden mellan ett avskedande och dess ogiltigförklaring ska göras avdrag för vad arbetstagaren för denna tid fått i

ersättning för arbete är inte uttryckligen reglerad i anställningsskyddslagen. Frågan har inte heller tidigare ställts på sin spets i Arbetsdomstolens praxis.

När ett avskedande ogiltigförklaras är utgångspunkten i Arbetsdomstolens praxis att anställningen består på samma villkor som tidigare (AD 1995 nr 90) och att arbetsgivaren därmed är skyldig att betala lön m.m. från tidpunkten för avskedandet. Om arbetstagaren varit sjukskriven och fått sjukpenning, har Arbetsdomstolen uttalat att lön och andra ersättningar inte behöver betalas med motiveringen att arbetstagaren då inte kunnat stå till arbetsgivarens förfogande och att arbetsgivaren därför under alla förhållanden inte hade behövt betala någon lön (t.ex. AD 2010 nr 11).

Arbetsdomstolen har dömt ut semesterersättning på den lön arbetstagaren skulle ha fått, trots att arbetstagaren inte arbetat eller skulle ha haft rätt till sådan ersättning om avskedandet inte hade skett (t.ex. AD 1995 nr 90). I dessa fall verkar dock de krävda beloppen inte ha varit tvistiga. I ett fall har däremot Arbetsdomstolen ansett att ett krav på semesterersättning för tid före avskedandet inte varit lagligen grundat med hänvisning till att ogiltigförklaringen innebär att anställningen består på samma villkor som tidigare med rätt till semester och semesterförmåner (AD 2009 nr 34). Å andra sidan har Arbetsdomstolen i ett annat fall dömt ut allmänt skadestånd enligt semesterlagen för att arbetsgivaren inte inom en månad från det ogiltigförklarade avskedandet hade betalat ut semesterersättning (AD 2014 nr 62). Terminologin har inte varit helt enhetlig, utan Arbetsdomstolen har talat ömsom om ekonomiskt skadestånd och lön, ofta beroende av hur parterna fört sin talan.

Om en arbetstagare som har blivit felaktigt avskedad väljer att avstå från att yrka ogiltigförklaring och i stället yrkar skadestånd, inklusive ekonomiskt skadestånd, bestäms det ekonomiska skadeståndet utifrån den faktiska förlusten (38 § anställningsskyddslagen). En arbetstagare som i den situationen har haft inkomst av annat arbete efter avskedandet har således rätt till ersättning för den faktiska förlusten, dvs. ersättning för utebliven lön med avräkning av ersättningen från det andra arbetet.

Det förhållandet att ersättningen vid en ogiltigförklaring av ett avskedande betecknas som lön bör enligt Arbetsdomstolens mening inte vara avgörande för frågan om någon avräkning ska göras. Lön är enkelt uttryckt ersättning för att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande för arbetsgivaren. Situationen efter ett avskedande är emellertid i regel den att arbetsgivaren inte vill att arbetstagaren ska stå till förfogande. Arbetsgivaren har ju velat avsluta anställningsförhållandet genom avskedandet. Ersättning för utebliven lön i samband med ogiltigförklaring av ett avskedande framstår med beaktande av detta i realiteten närmast som ersättning för en uppkommen förlust, även om ersättningen betecknas som lön. Det framstår inte heller som rimligt och skäligt om en arbetsgivare skulle vara skyldig att betala hela lönen till en arbetstagare för tid då han eller hon arbetat åt en annan arbetsgivare och fått lön för detta. Det kan därutöver inte anses vara godtagbart med en ordning som innebär att en arbetstagare som har yrkat ogiltigförklaring av ett felaktigt avskedande ska kunna få högre ersättning än sin

faktiska förlust. Arbetsdomstolen anser därför att starka systematiska och principiella skäl talar för att arbetsinkomster från en annan arbetsgivare ska avräknas från den lön som arbetsgivaren är skyldig att betala vid en ogiltigförklaring av ett avskedande, i likhet med vad som gäller enligt skadeståndsrättsliga principer.

Ska avräkning ske?

Arbetsdomstolen har ovan gjort bedömningen att arbetsinkomster från en annan arbetsgivare ska avräknas från den lön som arbetsgivaren är skyldig att betala vid en ogiltigförklaring av ett avskedande. Arbetsdomstolen kommer därmed fram till att avräkning ska göras med de inkomster som E.S. haft från annan arbetsgivare från och med januari 2022. Parterna är ense om beloppen.

Rättegångskostnader

Förbundet har vunnit målet i huvudsak och ska därför tillerkännas ersättning för rättegångskostnader i den mån dessa har varit skäligen påkallade för tillvaratagandet av förbundets rätt.

Förbundet har yrkat ersättning med 656 875 kr, varav 500 500 kr för ombudsarvode avseende 192,5 timmars arbete, 5 100 kr för tidspillan, 19 900 kr för kostnader för förhörspersoners inställelse och 131 375 kr för mervärdesskatt.

Arbetsgivarparterna har vitsordat ett ombudsarvode motsvarande 70 timmars arbete, dvs. 182 000 kr, samt de övriga yrkade beloppen.

Arbetsdomstolen anser att förbundet är skäligen tillgodosett med ersättning för ombudsarvode med 273 000 kr, exklusive mervärdesskatt. Det råder inte någon tvist om de övriga yrkade beloppen. Beloppen ska skäligen betalas med hälften var av arbetsgivarparterna (se 5 kap. 2 § sista stycket arbetsvistlagen).

Domslut

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar avskedandet av E.S.
2. Arbetsdomstolen förpliktar OME Food AB att till E.S. betala lön med 62 375 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 10 754 kr från den 15 oktober 2021 och på 17 207 kr per månad för perioden oktober 2021 – december 2021 från den 15:e i varje efterföljande månad, allt till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar OME Food AB att till E.S. betala allmänt skadestånd med 125 000 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 9 februari 2022, till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Fremia och OME Food AB att med hälften vardera ersätta Handelsanställdas förbund för rättegångskostnader med 372 500 kr, varav 273 000 kr avser ombudsarvode exklusive mervärdesskatt, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Carina Gunnarsson, Kerstin G Andersson, Marcus Dahlsten, Göran Söderlöf, Ann-Marie Stenberg Carlsson och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander