

En arbetstagare har under flera års tid begärt och beviljats ledigt från sitt arbete för studier. När arbetsgivaren har ifrågasatt studierna har arbetstagaren vidhållit att denne ägnat sig åt studier och haft rätt till ledighet på grund av dessa. Arbetsdomstolen har kommit fram till att arbetstagaren inte har haft rätt till ledighet enligt studieledighetslagen och att arbetstagaren medvetet lämnat felaktiga uppgifter till bolaget om sina studier. Arbetstagaren har därmed enligt Arbetsdomstolens mening grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget och skäl för avskedande har förelegat.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-06-21
StockholmDom nr 39/23
Mål nr A 90/22**KÄRANDE**

Svenska Målareförbundet, Box 1113, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Linn Munthe, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm
2. Stoby Måleri AB, 556128-9744, Okvägen 6, 281 51 Hässleholm
Ombud för 1 och 2: advokaterna Josephine Gjerstad Medina och Julia
Nordgren, Hannes Snellman Advokatbyrå AB, Box 7801,
103 96 Stockholm

SAKEN

skadestånd p.g.a. avskedande

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

B.R., som är medlem i Svenska Målareförbundet (förbundet), har varit anställd på heltid som målare hos Stoby Måleri AB (bolaget) sedan 2010. Sedan januari 2019 har han varit tjänstledig för studier på helgfria fredagar, dvs. tjänstledig 20 procent av heltid. Den 10 november 2021 avskedades han från sin anställning under påståendet att han vilselett arbetsgivaren om skälen för tjänstledigheten och att han därmed beviljats tjänstledighet på felaktiga grunder.

Tvist har uppkommit om avskedandet var lagligen grundat.

Yrkanden m.m.

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till B.R. betala

- a) ekonomiskt skadestånd med 649 377 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på
 - 24 713 kr från den 25 december 2021,
 - 35 697 kr per månad för perioden december 2021–april 2022 och på 36 480 kr per månad för perioden maj 2022–april 2023, från den 25 i

- varje efterföljande månad (med början från den 25 januari 2022),
och
- 8 419 kr från den 25 juni 2023, allt till dess betalning sker, och
- b) allmänt skadestånd med 200 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 7 juli 2022, till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte har funnits laga skäl för avskedandet men väl saklig grund för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till B.R. betala

- a) ekonomiskt skadestånd med 128 304 kr, avseende utebliven uppsägningslön, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på
- 21 870 kr från den 25 december 2021,
 - 31 590 kr per månad för perioden december 2021–februari 2022 från den 25 i varje efterföljande månad, och
 - 11 664 kr från den 25 april 2022, allt till dess betalning sker, och
- b) ekonomiskt skadestånd med 16 680 kr, avseende uteblivna semesterlöneförmåner på uppsägningslönen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juni 2022 till dess betalning sker, samt
- c) allmänt skadestånd med 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 7 juli 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Beräkningen av ränta har vitsordats, liksom lönebeloppen i sig upp till 80 procent av de yrkade beloppen. Något belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt har arbetsgivarparterna gjort gällande att skadestånden ska jämkas till noll eller det belopp domstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt att skadeståndet ska jämkas.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

B.R. har under sin anställning vilselett arbetsgivaren om skälen för sin tjänstledighet och beviljats tjänstledigt på felaktiga grunder. Vilseledandet har skett avsiktligt. B.R. har härigenom agerat illojalt och grovt åsidosatt

sina åligganden mot arbetsgivaren. Det har därför funnits laga skäl för avskedandet, eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt, har B.R. inte rätt till något ekonomiskt skadestånd, då han inte har gjort vad som skäligen kan förväntas av honom i form av att söka nytt arbete och därigenom begränsa sin skada. Ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll.

Bakgrund

B.R. anställdes 2010 som målare hos bolaget. Sedan januari 2019 har han beviljats tjänstledighet för studier en dag i veckan, dvs. med 20 procent av heltid.

B.R. har varit sjukskriven i kortare perioder nästan varje månad under drygt tre och ett halvt års tid av sin anställning.

Händelseförloppet

Den 2 juni 2021 hade den dåvarande verkställande direktören S.O. och platschefen M.A. ett omtankessamtal och uppföljningsmöte med B.R. om dennes omfattande korttidsfrånvaro. Under mötet ställde de frågor om B.R:s studieledighet, bland annat angående hur utbildningen fortlöpte och hur länge han avsåg att studera.

Eftersom B.R. inte lämnade några tydliga svar om studierna begärde bolaget ett kursintyg, som B.R. inkom med i slutet av juni 2021. Kursintyget var utfärdat av Pific International Aktiebolag (PIAB). I intyget anges att B.R. studerat hos PIAB. Det innehöll osedvanligt svepande formuleringar om såväl kursens upplägg som dess innehåll. Kursinnehållet angavs exempelvis som "Vanligt förekommande affärshändelser" och "Avstämningar".

B.R:s korttidsfrånvaro fortsatte under sommaren, dvs. efter omtankessamtalen. Med anledning därav och då bolaget upplevde en fortsatt tveksamhet om B.R:s studier, kontaktade M.A. i slutet av augusti 2021 B.R:s handledare A.K. på PIAB. Hon uppgav att B.R. studerade i stort sett varje fredag, men kunde inte ge några konkreta svar om innehållet i eller tidsåtgången för B.R:s studier.

Cirka 10 minuter efter M.A:s samtal med A.K. ringde B.R. till M.A. och frågade varför han kontaktade PIAB med frågor om studierna. M.A. upplevde samtalet med B.R. som ifrågasättande och hotfullt.

Med anledning av de beskrivna händelserna beslutade bolaget, genom S.O., M.A. och HR-chefen M.M., att under hösten 2021 inleda en utredning om B.R:s frånvaro för studier. Utredningen inleddes den 1 oktober 2021 och innefattade bland annat kontroll av PIAB, samtal med Utbildningsföretagen, kontakt med Skatteverket, genomgång av frånvarohistorik och

ledighetsansökningar samt undersökning av offentligt tillgänglig information.

Som ett sista steg i utredningen kallades B.R. och hans fackliga ombud K.P. till ett möte den 1 november 2021. B.R. gavs på mötet möjlighet att klargöra vilka studier som han hade bedrivit. Han kunde dock varken svara på grundläggande frågor om kursintygets innehåll eller redogöra för vilket affärssystem han utbildade sig i. Han kunde inte heller ange något konkret om utbildningens innehåll, utan uppgav att han hjälpte PIAB med saker.

Då B.R. inte kunde visa att han hade genomfört några studier, underrättades han vid mötet den 1 november 2021 om att bolaget avsåg att gå vidare med ett avskedande.

Bolaget har inte, som påståtts, ifrågasatt att B.R:s fackliga representant skulle delta vid mötet den 1 november 2022. Tvärtom är facklig närvaro vid disciplinärenden en självklarhet för bolaget. Korrespondensen inför mötet skedde dessutom via den fackliga representanten och det har följaktligen inte rått några tvivel om att han skulle närvara på mötet. Den fackliga representanten har uttryckligen bekräftat att han inte hade några synpunkter på mötets genomförande.

Efter underrättelsen om avskedande uppmanades B.R. vid flera tillfällen att inkomma med underlag till styrkande av studierna, såsom exempelvis kursbeskrivning, kursmaterial, utbildningsinnehåll och målsättningar. Med hänsyn till det bristfälliga kursintyg som tidigare hade lämnats in var bolaget tydligt med att det inte efterfrågade ytterligare ett kursintyg, utan annat underlag såsom kursmaterial, kursplan och liknande dokumentation. För att underlätta för B.R. medgav bolaget honom dessutom extra tid med att inkomma med materialet innan avskedandet skulle komma att verkställas. B.R. inkom emellertid enbart med ytterligare ett kursintyg daterat den 9 november 2021, vilket innehöll lika vaga formuleringar som det första intyget.

Då B.R. inte inkommit med något underlag som styrkte studierna verkställde bolaget avskedandet den 10 november 2021.

Om PIAB och B.R:s förhållande till detta bolag

Av PIAB:s årsredovisning för räkenskapsåret 2020 framgår att det bolaget bedriver export och import av varor till Ungern, samt verksamhet inom bokförläggning och redovisning. Någon utbildningsverksamhet finns varken angiven i årsredovisningen eller registrerad hos Bolagsverket.

Under den centrala tvisteförhandlingen uppgav B.R. och förbundet att syftet med engagemanget hos PIAB var att han så småningom skulle ta över verksamheten. B.R. har vidare i sin Facebook-profil använt sig av samma efternamn som PIAB:s styrelseledamot L.N., vilket antyder att de kan vara släkt eller åtminstone har en nära anknytning och att de därmed kan ha närliggande intressen.

Det ska även noteras att B.R:s lön hos bolaget var föremål för löneutmätning och att han därför kan ha haft intresse av att bedriva annan verksamhet vid sidan av sin anställning hos bolaget.

B.R. har inte informerat bolaget om sin relation till PIAB:s företrädare.

B.R. har vilselett bolaget om skälen för tjänstledigheten

Utifrån ovan nämnda omständigheter och händelseförlopp kan inga andra slutsatser dras än att PIAB inte bedriver någon utbildningsverksamhet och att B.R. inte heller har bedrivit några studier under sin tjänstledighet. Det framstår som sannolikt att B.R. i själva verket arbetade hos PIAB.

Varken förbundet eller B.R. har i något skede av processen kunnat konkretisera den påstådda utbildningens upplägg och innehåll. Förbundet har gjort gällande att det inte har ”rört sig om en utbildning i vanlig bemärkelse”. Detta framgår dock varken av B.R:s tjänstledighetsansökningar eller av de ingivna kursintygen.

Det är i och för sig riktigt som förbundet anført, att B.R. vid flera tillfällen har valt att arbeta för bolaget under dagar då han egentligen skulle ha varit ledig. Det är också riktigt att han vid mötet den 2 juni 2021 inte kunde svara på hur länge studierna skulle fortgå. Det faktum att B.R. i stor utsträckning själv har kunnat bestämma när han skulle infinna sig hos PIAB, och att det inte har funnits ett slutdatum för studierna, tyder på att det inte har funnits något utbildningsschema eller någon kursplan, och följaktligen att det inte rört sig om en utbildningsverksamhet.

B.R. har inte på annat sätt än genom tjänstledighetsansökningarna meddelat bolaget hur de påstådda studierna har bedrivits.

B.R. har trots uttryckliga uppmaningar inte förklarat hur de påstådda studierna bedrivits. Han kan därför inte, såsom förbundet hävdar, anses ha stått till förfogande för att ge sådana förklaringar.

Om bolaget vid ansökningstillfällena hade vetat att några studier överhuvudtaget inte skulle komma att bedrivas, hade ansökningarna inte beviljats. B.R. har således vilselett bolaget under flera års tid genom att uppge studier som orsak till tjänstledigheten. Vilsedandet har skett avsiktligt och utgör ett allvarligt brott mot hans centrala förpliktelser enligt anställningsavtalet och den allmänna lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren.

Vilsedandet har orsakat bolaget skada i form av produktionsbortfall och kostnader för förmåner som annars inte skulle ha utgått.

Eftersom B.R. inte har fått tjänstledigt för andra ändamål än att bedriva studier, och några studier inte har bedrivits, ska hans frånvaro från arbetet betraktas som olovlig.

Under tjänstledigheten har B.R. tjänat in arbetstidsförkortning uppgående till cirka åtta timmar per år. Arbetstidsförkortning är en förmån som tjänas in per kalenderår. Olovlig frånvaro kan inte anses utgöra grund för intjänande av arbetstidsförkortning. B.R. har således på bolagets bekostnad otillbörligen tillskansat sig ekonomiska fördelar genom vilseledandet av bolaget. Att arbetsgivaren inte har gjort löneavdrag för frånvaron i förhållande till arbetstidsförkortningen beror på att bolaget inte förrän i samband med att avskedandet ägde rum fick kännedom om att B.R. inte varit sanningsenlig om skälen för frånvaron. Avsaknaden av löneavdrag för utbetald arbetstidsförkortning visar att bolaget åsamkats en ekonomisk skada till följd av B.R:s vilseledande.

Beteenden av detta slag riskerar att allvarligt skada den allmänna arbetsmoralen på bolaget och förtroendet för dess ledning, eftersom det för övriga anställda kan uppfattas som att misskötsamheten är accepterad, när bolaget i själva verket saknat kännedom om dess förekomst.

B.R:s vilseledande utgör följaktligen sådan grov misskötsamhet som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande och som utgör laga grund för avskedande. I vart fall har det förelegat saklig grund för uppsägning.

Ekonomisk skada och jämkning m.m.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt, har B.R. inte rätt till något ekonomiskt skadestånd. Han har inte gjort vad som rimligen kan krävas för att få ny förvärvsinkomst och har därmed inte begränsat sin skada. Enbart det faktum att B.R. varit inskriven på Arbetsförmedlingen visar inte att han har gjort vad som rimligen kan krävas.

Varken platschefen M.A. eller projektledaren J.S. har kontaktats vad gäller frågor om referenser för B.R.

Efterfrågan på målare är stor. Enligt förbundet har B.R. genomfört fleråriga studier inom bokföring, redovisning och datorkunskaper. Om Arbetsdomstolen finner att uppgiften om studierna är riktiga borde B.R. åtminstone ha haft möjlighet att få arbete inom dessa områden.

B.R. är den enda person som har haft full insyn i sina förehavanden under tjänstledigheten. Bolaget har vid flera tillfällen efterfrågat information om studierna, utan att få några konkreta svar om på vilket sätt de bedrivs eller vad de innefattar. Bolaget gav B.R. extra tid för att inkomma med kompletterande material som styrkte att ledigheten avsåg studier, utan resultat. Bolaget har således gjort vad som rimligen kan krävas för att undersöka om B.R:s uppgifter i ledighetsansökningarna var riktiga. B.R. har, genom att inte inkomma med efterfrågat material, medverkat till den uppkomna situationen i sådan grad att det allmänna skadeståndet bör jämkas till i första hand noll och i andra hand det belopp som domstolen finner skäligt.

Det yrkade beloppet avseende allmänt skadestånd är i vart fall oskäligt högt. Det överstiger belopp som enligt Arbetsdomstolens praxis är sedvanliga för allmänt skadestånd vid avskedande i strid med anställningsskyddslagen.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för käromålet

B.R. har inte vilselett bolaget om skälen för sin tjänstledighet och han har inte beviljats tjänstledighet på felaktiga grunder. Han har inte agerat illojalt och har heller inte åsidosatt sina åligganden mot bolaget.

B.R. har därför avskedats från sin tillsvidareanställning hos bolaget utan att det ens funnits saklig grund för uppsägning. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det funnits saklig grund för uppsägning, har det i vart fall inte funnits laga skäl för avskedande. B.R. har på grund av bolagets agerande rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Det finns inte skäl för jämkning av yrkade skadestånd.

Tjänstledigheten

B.R. har sedan januari 2019 varit tjänstledig för studier på helgfria fredagar, dvs. på 20 procent av heltid. Han har ansökt om ledigheten hos bolaget i januari varje år, dvs. i januari 2019, januari 2020 och januari 2021.

Under en period för drygt 20 år sedan körde B.R. taxi. Han anlidade då A.K. som redovisningskonsult. B.R. och företrädarna för PIAB är vänner men inte nära sådana. B.R. informerade inte bolaget om att han kände företrädarna för PIAB i samband med att han ansökte om ledighet. Han uppfattade inte det som relevant och det var ingen som frågade om hans koppling till PIAB i samband med att han ansökte om tjänstledighet.

Före årsskiftet 2018/2019 frågade B.R. sin arbetsledare hur han skulle gå till väga för att begära tjänstledighet för studier. Arbetsledaren uppmanade honom att inkomma med en skriftlig ansökan och uppge skälen för ledigheten och organisationsnummer för bolaget han ville studera hos. B.R. lämnade in en ansökan enligt arbetsledarens instruktioner. I ansökan angav han även att hans mål med studierna var att eventuellt kunna arbeta extra hos PIAB efter sin pensionering. Ansökan skickades till bolagets huvudkontor för godkännande. Efter en tid fick B.R. besked från arbetsledaren att ansökan hade blivit godkänd. B.R. fick inte ansökan i retur eller någon annan skriftlig bekräftelse på den godkända ledigheten. Arbetsledaren uppmanade honom att fylla i en tjänstledighetsblankett, vilket behövde göras varje år. B.R. fyllde i en blankett för tjänstledighet i januari 2019, januari 2020 och januari 2021. Han uppfattade blanketten som en formalitet, eftersom tjänstledigheten redan hade godkänts vid den första ansökan före årsskiftet 2019.

B.R. har försökt få tag på sin handskrivna ansökan genom att kontakta bolagets administratör. Han har då fått beskedet att bolaget inte sparat ansökningar om ledighet före 2019. Administratören har även uppgett att det var S.E.B. som beviljade ledigheten, vilket B.R. utgått från var korrekt.

B.R. har vid ansökningarna om tjänstledighet informerat bolaget om vad han studerar, samt var, på vilket sätt och i vilken omfattning studierna har bedrivits. Bolaget har godkänt ledighetsansökningarna.

Studierna har bestått i att lära sig datorhantering, administration och bokföring på ett mindre företag vars verksamhet bland annat utgörs av bokföring och redovisning. B.R. har klargjort att det har varit en praktisk utbildning. Han har inte fått någon ersättning för sina studier, varken från PIAB eller någon annanstans ifrån. Han har inte bedrivit någon annan verksamhet vid sidan av sin anställning hos bolaget.

Under tiden som B.R. studerade hos PIAB fick han tillgång till undervisningsmaterial i form av läroböcker.

När A.K. under hösten 2021 fick ett telefonsamtal om B.R:s studier lämnade hon kortfattade svar, eftersom hon uppfattade att personen som ringde var otrevlig och inte presenterade sig eller förklarade syftet med telefonsamtalet.

Händelseförloppet

B.R. har varit sjukskriven under perioder av sin anställning. Han har sedan tjugo år tillbaka sporadiskt återkommande problem med ryggvärk.

Det är riktigt att S.O. och M.A. vid mötet den 2 juni 2021 ställde frågor till B.R. om anledningen till hans korttidsfrånvaro. B.R. berättade om sina ryggproblem och att han behövde utföra lättare arbetsuppgifter på grund av dessa. S.O. och M.A. frågade B.R. hur arbetet kunde anpassas efter hans behov så att hans sjukskrivningar skulle minska. B.R. lämnade förslag på anpassningar.

I tiden efter mötet i juni 2021 anvisade dock bolaget B.R. i allt högre utsträckning sådant arbete som han hade förklarat att han hade svårt att utföra. B.R. blev även bemött sämre av företrädare för bolaget i tiden efter mötet i juni. Den verkliga orsaken till att bolaget avslutade B.R:s anställning synes vara att B.R. hade omfattande sjukfrånvaro till följd av sina ryggproblem.

S.O. och M.A. frågade på mötet i juni 2021 även hur utbildningen fortlöpte och hur länge B.R. avsåg att fortsätta studera. Han svarade att han hade lärt sig viss datakunskap och att han var osäker på hur länge han önskade att studierna skulle fortgå.

B.R. trodde att även mötet den 1 november 2021 skulle handla om hans sjukskrivningar. Han fick själv ta initiativ till att ombudsmannen K.P. skulle vara med på mötet, vilket bolagets representant först ifrågasatte.

B.R. hade svårt att lämna en detaljerad redogörelse för sin utbildning vid mötet den 1 november, dels på grund av att han blev förvånad och chockad över bolagets frågor, dels på grund av att han var uppriven vid tillfället då han kom till mötet direkt från en nära väns begravning

Bolaget efterfrågade på mötet i november inte underlag i form av kursplan, kursmaterial eller liknande dokumentation. K.P. och B.R. hade inte anledning att tro att det studieintyg som gavs in till bolaget inte motsvarade det underlag som bolaget hade efterfrågat.

Det är inte, som arbetsgivarparterna påstått, så att bolaget efter underrättelsen om avskedandet vid flera tillfällen uppmanat B.R. att inkomma med underlag. Bolaget efterfrågade detta vid enbart ett tillfälle, varpå B.R. lämnade in det av A.K. upprättade intyget daterat den 9 november 2021.

Om PIAB och B.R:s förhållande till detta bolag

B.R. har klargjort för bolaget att L.N. och A.K. – som äger PIAB – är goda vänner till B.R. och hans familj.

Det saknar betydelse för prövningen i målet vilket namn B.R. har använt i sin Facebookprofil. Det kan dock konstateras att ordet "N." betyder "stor" på ungerska och att B.R. har sitt ursprung i Ungern.

Det saknar även betydelse för prövningen av målet huruvida B.R:s lön hos bolaget har varit föremål för löneutmätning.

Inget vilseledande

B.R. har inte vilselett arbetsgivaren om skälen för tjänstledigheten.

B.R. har bedrivit studier och praktik hos PIAB i enlighet med vad han har beskrivit för bolaget och i enlighet med vad som framgår av ingivna kursintyg. Han har bedrivit studierna och praktiken under åtta timmar varje fredag och har förvärvat grundläggande datakunskap och kunskap om bokföring m.m.

B.R. har vid ansökan om tjänstledighet informerat bolaget om vad han studerar, på vilket sätt och i vilken omfattning. Han har varit tydlig med att det inte har rört sig om en utbildning i vanlig bemärkelse utan en praktisk utbildning med målet att kunna arbeta i verksamheten hos utbildaren någon eller några dagar i veckan efter att B.R. gått i pension.

Bolaget har beviljat B.R:s ansökningar om tjänstledighet för utbildning med de ovan beskrivna förutsättningarna, dvs. med kännedom om utbildningen och om B.R:s och hans familjs relation till ägarna av PIAB.

B.R. har stått till förfogande för att förklara hur studierna har bedrivits.

B.R. har även under hela utbildningstiden stått till arbetsgivarens förfogande för arbete om bolagets verksamhet har krävt det. Han har vid flera tillfällen valt att arbeta för bolaget under de dagar han egentligen skulle ha varit ledig, då bolaget har bett honom om detta.

B.R. har inte haft någon anledning att tro något annat än att hans tjänstledighet har varit godkänd av bolaget.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolaget lidit skada med anledning av rätten till arbetstidsförkortning enligt måleriavtalet. Arbetstidsförkortning beräknas dock utifrån anställningstiden hos en arbetsgivare, dvs. oaktat om en anställd har varit tjänstledig. Det är alltså inte fråga om en kostnad för bolaget för en förmån som annars inte hade utgått.

B.R. har inte varit olovligen frånvarande från arbetet.

Skadestånd och jämkning

B.R. är för närvarande inskriven hos Arbetsförmedlingen. Han har aktivt sökt flera arbeten och söker arbete. Han är 63 år och har som nämnts problem med ryggen. Mot den bakgrunden är det svårt för honom att hitta ett nytt arbete. Även om det är stor efterfrågan på målare, är det framför allt yngre målare som efterfrågas. B.R. har gjort tillräckligt för att begränsa sin ekonomiska skada.

Det som arbetsgivarparterna har anfört innebär inte skäl för jämkning av det allmänna skadeståndet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med B.R. samt vittnesförhör med A.K., D.K., K.P. och A.R. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med C.F., J.S., S.O., M.A., M.M., F.O., M.N. och T.J. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

B.R. har avskedats från sin tillsvidareanställning hos bolaget. B.R. har under en längre tid varit tjänstledig på deltid för studier. Enligt arbetsgivarparterna har han i verkligheten inte bedrivit några studier utan vilselett bolaget om grunden för tjänstledigheten. Förbundet har bestritt att B.R. har vilselett bolaget. Twisten avser om avskedandet har varit lagligen grundat eller om det i vart fall har funnits saklig grund för uppsägning.

Händelseförloppet

Parterna är överens om följande.

B.R. har varit anställd som målare hos bolaget sedan 2010. Från januari 2019 har han varje år ansökt om, och beviljats, tjänstledighet för studier en dag i veckan.

Den 2 juni 2021 hade två företrädare för bolaget och B.R. ett möte, där B.R. bland annat fick frågor om sin studieledighet. Efter mötet begärde bolaget att B.R. skulle lämna in ett kursintyg från sin utbildning, vilket han gjorde i slutet av juni. I augusti 2021 kontaktade en företrädare för bolaget B.R.:s studiehandledare. Efter det samtalet inledde bolaget under hösten 2021 en utredning om B.R:s frånvaro för studier. Den 1 november 2021 hölls ytterligare ett möte mellan företrädare för bolaget och B.R. Vid det mötet underrättades B.R. om att bolaget avsåg att avskeda honom. Bolaget gav dock B.R. möjligheten att inom en vecka inkomma med ytterligare handlingar som kunde styrka att han studerade. B.R. lämnade in ännu ett kursintyg den 9 november. Den 10 november 2021 verkställde bolaget avskedandet.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 1 § lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) har arbetstagare, som vill undergå utbildning, rätt till behövlig ledighet från sin anställning. Bestämmelsen innebär att en arbetstagar har en i princip oinskränkt rätt till ledighet för studier (prop. 1974:148 s. 89 f.). Rätten till ledighet innebär också att det är arbetstagaren som ensam bestämmer vilken utbildning han eller hon vill genomgå samt hur studierna ska läggas upp och bedrivas. En arbetstagar som missbrukar ledigheten genom att använda den till annat än studier kan göra sig skyldig till brott mot anställningsavtalet (se Björknäs, H. m. fl., Ledighetslagarna – En kommentar [2023, version 2, Juno], kommentaren till 1 § studieledighetslagen).

Varken i lagen eller dess förarbeten finns det några uttryckliga begränsningar med hänsyn till arten av den utbildning som ska medföra ledighet. Tvärtom betonas i förarbetena att någon begränsning av utbildningens art inte görs och att i princip all slags utbildning, såväl allmän som facklig utbildning liksom yrkesutbildning, bör omfattas av lagen (prop. 1974:148 s. 61 och 90). Även om arbetstagaren själv får bestämma vad han eller hon vill studera och i vilken form detta ska ske, har i praxis uttalats att gränsen för lagens tillämpningsområde får dras utifrån det i lagen uppställda kravet på att det ska vara fråga om att ”undergå utbildning” (AD 1978 nr 73, se även AD 1982 nr 32). I det ligger att studierna ska utmärkas av en viss planmässighet, att syftet med verksamheten huvudsakligen ska vara att förmedla kunskaper och insikter i något avseende samt att utbildningens upplägg och organisation ska vara på förhand bestämd.

Självstudier räknas inte som utbildning i lagens mening, såvida inte också undervisning ingår genom att självstudierna varvas med undervisning som det kan göra vid distansstudier (prop. 1974:148 s. 61).

Enligt förarbetena till studieledighetslagen ankommer det på arbetstagaren att klargöra vilken utbildning som ledigheten ska avse, och det bör också kunna krävas att arbetstagaren anger vem som anordnar den utbildning arbetstagaren vill undergå och under vilken period denna ska äga rum (prop. 1974:148 s. 67). Även om det inte finns någon begränsning avseende ledighetens längd i lagen, framhålls i förarbetena att ledigheten inte får vara längre än som är nödvändigt för att uppnå det uppsatta studiemålet (prop. 1974:148 s. 66).

Har B.R. klargjort vilken utbildning som ledigheten avsett?

B.R. lämnade in ansökningar om tjänstledighet till bolaget i januari varje år under åren 2019–2021. I ansökningarna angavs som orsak till tjänstledigheten ”studier” eller ”kurs”.

Förbundet har gjort gällande att B.R. i samband med ansökningarna om tjänstledighet informerade bolaget om vad han studerade samt var, på vilket sätt och i vilken omfattning studierna bedrevs.

Arbetsgivarparterna har bekräftat att B.R. sedan 2019 ansökt om, och beviljats, tjänstledighet för studier en dag i veckan, men har bestritt att han i samband med ansökningarna lämnade närmare upplysningar om studierna.

B.R. har i förhöret med honom uppgett bl.a. följande. Han ser sig som teknisk analfabet och ville lära sig datorer från grunden i hopp om att efter pensioneringen kunna hitta ett kontorsarbete för att på så sätt dryga ut sin pension. A.K., som är gift med en gammal kollega till honom, arbetar med redovisning och hade flera år tidigare skött hans bokföring när han drev egen taxiverksamhet. Efter påstötningar från sin familj, som ville att han skulle vidareutbilda sig, ringde han upp A.K. och frågade om han fick gå i utbildning hos henne. Hon svarade att han fick det om hans arbetsgivare godkände det. I slutet av 2018 eller början av 2019 gick han därför till sin arbetsledare och frågade om han kunde vara tjänstledig på fredagar. Han fick till svar att det inte var några problem och att han bara skulle skriva en ansökan och lämna in till bolaget. Han skrev för hand en ansökan på kontoret. Det var ingen av bolagets företrädare som frågade något närmare om hans studier i samband med att han senare lämnade in de förtryckta blanketterna om tjänstledighet. Det var dock inget han uppfattade som konstigt, eftersom han i ledighetsansökningen hade skrivit ner all information om studierna. Det framgick tydligt att han ville lära sig datorer eftersom han inte kunde det och att han skulle ha nytta av det när han gick i pension. Han upplevde inte att han behövde precisera sig mer än han redan hade gjort i ledighetsansökningen och han fick också information från sin arbetsledare att om han ville vara fortsatt tjänstledig var det bara att ansöka om det på nytt.

För bolagets räkning beviljades ledighetsansökan för 2019 av C.F. och för 2020 och 2021 av J.S. De är båda anställda som projektledare hos bolaget och har berättat att B.R., i samband med att denne lämnade in ledighetsansökningarna, uppgav att han skulle läsa bokföring, redovisning och ekonomi, men att det inte var mer preciserat än så.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

De uppgifter som B.R. själv har berättat att han lämnade till bolaget i samband med att han ansökte om ledighet, överensstämmer i stora drag med vad bolagets företrädare har sagt sig uppfatta om studiernas innehåll och syfte. Det har emellertid inte blivit klarlagt att B.R. – som han själv påstått – därutöver lämnade några mer specifika uppgifter om studierna, varken före den första ansökan eller i samband med någon av de senare ansökningarna. Den handskrivna ansökan som B.R. beskrivit har inte återfunnits, och den arbetsledare som ska ha tagit emot den för bolagets räkning har inte kunnat identifieras. Arbetsdomstolen utgår därför i det följande från att bolaget, som arbetsgivarparterna påstått, beviljade ledigheten på grundval av de uppgifter som bolagets företrädare har sagt sig få, nämligen att B.R. skulle studera bokföring, redovisning och ekonomi. Mot bakgrund av den i stort sett oinskränkta rätt till ledighet för studier som tillkommer en arbetstagare framstår det inte som anmärkningsvärt att bolaget vid tidpunkterna för beviljandet av ledighetsansökningarna inte ifrågasatte B.R:s rätt till ledighet för studier, och att bolaget då inte heller försökte närmare utvärdera vad studierna skulle bestå i.

Har B.R. haft rätt till ledighet enligt studieledighetslagen?

Förbundet har gjort gällande att B.R. bedrev studier och praktik hos A.K. under åtta timmar varje fredag i enlighet med vad som framgår av de i målet åberopade kursintygen och att han därigenom förvärvat grundläggande datakunskap och kunskap om bokföring och administration.

Arbetsgivarparterna har invänt att kursintygen endast innehåller vaga och svepande formuleringar om såväl kursens upplägg som innehåll och att varken förbundet eller B.R. i något skede av processen förmått konkretisera utbildningens innehåll. Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att det finns omständigheter, såsom att B.R. själv kunde bestämma när han skulle infinna sig hos PIAB och att det inte fanns ett slutdatum för studierna, som tyder på att det inte fanns något utbildningsschema eller någon kursplan och att det följaktligen inte rört sig om någon utbildningsverksamhet.

Av kursintyget från juni 2021 framgår bl.a. att det avser en pågående bokföringskurs. Under rubriken kursinnehåll anges ”bokförings- och faktureringsprogrammet Visma Spcs/Administration” och att det avser deltidsstudier varje fredag angivna klockslag. Därefter följer en uppräkningslista av punkter som ”ekonomiska grundbegrepp”, ”vanligt förekommande affärshändelser”, ”mervärdesskatt” och ”fakturering”. Som kontaktperson och handledare anges A.K. Kursintyget från november 2021 innehåller i stort sett samma information som kursintyget från juni, med vissa tillägg, bl.a. om hur många

dagars studier har skett respektive år. I båda kursintygen sägs det att B.R. studerar i sin egen takt och i kursintyget från november har A.K. också angett att hon ”vägleder B.R. i sina studier hos mig”.

Av de uppgifter som B.R. lämnat i förhör angående sina studier framgår huvudsakligen följande. Han ville lära sig datorer från grunden. Den första tiden hos PIAB övade han med hjälp av A.K. framförallt på att skriva brev i Word. Han lärde sig momssatser för olika typer av verksamheter och började även att lära sig lite om Excel och bokföring, men det visade sig vara alltför komplicerat för honom. Han hade inget skrivet schema hos A.K., utan det var rätt fritt. Oftast brukade han sitta bakom A.K. halva dagen när hon lärde ut saker till honom och andra halvan av dagen brukade han läsa i böckerna och själv försöka öva på olika saker. A.K. var snäll och försökte hjälpa honom, men det visade sig att han hade ganska svårt för sig och A.K. var inte nöjd med hans prestation. Han har nu glömt bort nästan allt han lärde sig.

A.K. har berättat följande. Hon har arbetat med bokföring i över 50 år. När B.R. ringde och frågade henne om han fick studera hos henne sa hon ja, eftersom hon ville hjälpa honom. Tanken var att han skulle lära sig kontorsarbete och bokföring och framöver kunna arbeta lite hos henne. De började med grundläggande uppgifter och B.R. försökte först att lära sig hantera en dator, skriva mejl och brev, och även lite olika program. Hon introducerade B.R. för programmet Visma, men det gick inte alls bra. Han hade också jättesvårt att lära sig Excel, det gick inte alls. Han brukade sitta bredvid henne framför datorn och hon försökte då att förklara. Han bokförde aldrig något själv. Hennes uppfattning är att B.R. har ovanligt svårt att lära sig saker. Han lärde sig bara lättare saker inom bokföring. Det var jobbigt och ansträngande att ha B.R. hos sig.

D.K., som gjorde praktik hos A.K. under en period, har bekräftat det som A.K. har berättat om att B.R. hade svårt att lära sig saker. Hon har också uppgett att hon hörde hur A.K. kunde gå igenom en sak med B.R. ena fredagen för att nästa fredag behöva börja om igen. Hon har vidare förklarat att hon själv brukade arbeta med lite lättare ärenden på fredagar när B.R. var där, så att hon inte behövde belasta A.K. ytterligare just de dagarna.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som redan redovisats innehåller varken studieledighetslagen eller dess förarbeten några uttryckliga begränsningar med hänsyn till arten av den utbildning som ger rätt till ledighet. Det står således den enskilde arbetstagaren fritt att själv bestämma vad han eller hon vill studera och i vilken form det ska ske. I praxis har det dock framhållits att utbildningen, för att det ska vara fråga om utbildning i lagens mening, måste utmärkas av en viss planmässighet och att utbildningens upplägg och organisation ska vara på förhand bestämd samt ha ett kunskapsförmedlande syfte.

Både B.R. och A.K. har berättat att målet med B.R:s studier var att han skulle lära sig grundläggande datakunskaper och kunskaper i bokföring med

förhoppningen att han skulle kunna arbeta med detta efter sin pensionering. Av utredningen har framgått att A.K. försökte lära B.R. de olika delarna i arbetet på kontoret. Ett kunskapsförmedlande syfte får därmed anses ha funnits. Mot bakgrund av det som har kommit fram om hur studierna i praktiken kom att genomföras, och att de helt utgick från B.R:s egen studietakt, saknas det emellertid enligt Arbetsdomstolens mening den planmässighet och det på förhand bestämda upplägg som krävs för att de studier han genomförde hos PIAB ska kunna betecknas som studier i studieledighetslagens mening. B.R:s egna uppgifter visar också att studierna varit praktiskt taget resultatlösa, trots att de ska ha pågått en dag i veckan i närmare tre års tid. Arbetsdomstolens slutsats är därför att B.R:s studier hos A.K. inte i och för sig berättigar till ledighet enligt studieledighetslagen.

Har B.R. vilselett bolaget och har bolaget haft rätt att avskeda honom?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att B.R. vilselett bolaget under flera års tid genom att uppge studier som orsak till tjänstledigheten trots att han inte studerat. Vilseledandet har enligt arbetsgivarparterna skett avsiktligt och utgör ett allvarligt brott mot B.R:s centrala förpliktelser enligt anställningsavtalet och den allmänna lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren.

Förbundet har invänt att B.R. inte vilselett bolaget om skälen för tjänstledigheten och att B.R. inte haft någon anledning att tro något annat än att hans tjänstledigheter varit godkända av bolaget.

Av utredningen har följande framkommit.

Den 2 juni 2021 hade två företrädare för bolaget, dåvarande verkställande direktören S.O. och platschefen M.A., ett möte med B.R. Under mötet fick B.R. bland annat frågor om sin utbildning och hur länge han avsåg att fortsätta att studera. Både S.O. och M.A. har uppgett att de upplevde att de inte fick ärliga och raka svar från B.R. och att de därför bad B.R. komma in med ett kursintyg.

B.R. lämnade in ett kursintyg till bolaget i slutet av juni 2021. M.A. gick igenom intyget efter sommaren och ringde i augusti till A.K. för att fråga hur det gick med B.R:s studier. M.A. har berättat att A.K. inte kunde svara på några frågor alls och att han en kort stund efter att han hade lagt på med A.K. blev uppringd av B.R. som frågade varför han hade ringt till A.K. M.A. upplevde samtalet från B.R. som hotfullt.

Vad gäller samtalet i augusti till A.K. har hon för sin del uppgett att hon upplevde det som ett konstigt samtal och att hon inte förstod vem det var som ringde till henne.

Enligt arbetsgivarparterna ledde den samlade bild som bolaget hade fått från kursintyget och samtalen med A.K. och B.R. till att bolaget beslutade att inleda en utredning om B.R:s frånvaro för studier. Utredningen pågick under oktober. Den 1 november 2021 hade bolaget ytterligare ett möte med

B.R. Närvarande på det mötet var från bolagets sida HR-chefen M.M. och M.A. De har båda berättat att syftet med mötet var att förklara för B.R. att bolaget behövde mer bevis för att B.R. studerade och att de vid mötet ställde konkreta och enkla frågor om studierna, men att de återigen upplevde att de inte fick några svar på frågorna om studierna.

När det gäller mötena i juni och november har B.R. berättat att han inte uppfattade att de i första hand rörde hans studier, utan snarare hans sjukskrivningar. Han har också uppgett att han inte uppfattat att det var några andra handlingar som bolaget ville ha än de han lämnade in.

Vid mötet i november underrättades B.R. om att bolaget avsåg att gå vidare med ett avskedande, men ombads samtidigt att inkomma med ytterligare handlingar som styrkte hans studier. Den 9 november 2021 lämnade B.R. in ytterligare ett kursintyg. Den 10 november verkställde bolaget avskedandet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att B.R:s studier hos PIAB och A.K. inte har varit sådana att de i och för sig berättigat till ledighet enligt studieledighetslagen, eftersom studierna saknat planmässighet och ett på förhand bestämt upplägg, och inte heller gett något nämnvärt resultat. Trots att bolaget har kommit att ifrågasätta just detta har B.R. hållit fast vid att han faktiskt ägnade sig åt studier och hade rätt till ledighet på grund av sina studier. Förbundet har inte lagt något tolkningsföreträde i fråga om B.R:s rätt till studieledighet.

Även om B.R. inte uppfattat att mötena i juni och november 2021 i första hand handlade om hans studier, kan det inte ha undgått honom att företrädare för bolaget sedan juni vid olika tillfällen både ställt frågor om hans studier och begärt att han skulle komma in med information om utbildningen. Av hans egna uppgifter framgår att han varit medveten om att det inte fanns något klart uttalat mål eller något slutdatum för det han uppgett som studier och att det inte heller skedde någon uppföljning av resultatet av studierna. Detta får han anses medvetet ha undanhållit från bolaget.

Bolaget har fått viss kännedom om de rätta förhållandena först genom den utredning som bolaget gjorde med anledning av misstankarna mot B.R. i fråga om hans studier. Detta föranledde avskedandet. Arbetsdomstolen kan inte finna något stöd i utredningen för att det funnits något annat skäl till avskedandet, såsom B.R:s återkommande sjukskrivningar, än det som bolaget uppgett, nämligen att bolaget tappat förtroendet för B.R. med anledning av den utredning som bolaget genomfört.

Arbetsdomstolen kan inte komma till någon annan slutsats än att B.R., när hans uppgivna studier ifrågasatts, medvetet har vilselett bolaget om sina studier. Eftersom han inte haft rätt till ledighet och förbundet inte lagt något tolkningsföreträde, har han saknat giltigt skäl för sin frånvaro från arbetet. Enligt Arbetsdomstolens mening har agerandet inneburit att B.R. grovt har

åsidossatt sina åliggeranden mot bolaget. Det har därmed funnits laga skäl för avskedandet av honom.

Sammanfattande slutsatser

Arbetsdomstolen har kommit fram till att B.R. inte har haft rätt till ledighet enligt studieledighetslagen och att han medvetet lämnat felaktiga uppgifter till bolaget om sina studier. Han har genom detta grovt åsidossatt sina åliggeranden mot bolaget. Skäl för avskedande har därmed förelegat. Detta innebär att förbundets talan ska avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader.

Måleriföretagen har yrkat ersättning med 1 111 465 kr, varav 1 062 500 kr för ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, 15 262 kr för bolagets eget arbete och tidsspillan samt 33 703 kr för utlägg.

Förbundet har överlämnat till Arbetsdomstolen att avgöra skäligheten av det yrkade beloppet.

Arbetsdomstolen anser att det begärda ombudsarvode, mot bakgrund av målets omfattning, framstår som alltför högt. Skäligt belopp för ombudsarvode uppgår enligt domstolens mening inte till mer än hälften av det yrkade beloppet. I övrigt är de yrkade beloppen skäliga.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Målareförbundets talan.
2. Svenska Målareförbundet ska ersätta Måleriföretagen i Sverige för rättegångskostnader med 580 215 kr, varav 531 250 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Carina Gunnarsson, Kerstin G Andersson, Gunnar Ekbrant, Karl Pfeifer, Lenita Granlund och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert