

Sammanfattning

En arbetstagare har avskedats från sin anställning hos ett bolag. Fråga om bolaget hade laga grund för avskedandet eller om det i vart fall förelåg saklig grund för en uppsägning av personliga skäl. Även fråga om anställningen ändå skulle ha upphört på grund av en påstådd överenskommelse mellan bolaget, arbetstagaren och arbetstagarens fackliga organisation, eller i alla händelser till följd av arbetsbrist hos bolaget.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-12-21
StockholmDom nr 94/11
Mål nr A 227/10**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, Unionen, adress som ovan

SVARANDE

Toolmarket i Sverige AB, 556609-5898, Osebol 42, 680 51 Stöllet

Ombud: advokaten Bengt Isman, Advokatfirman Glimstedt i Örebro Län HB,
Box 272, 701 45 Örebro**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Mellan Toolmarket i Sverige AB (bolaget) och Unionen gäller kollektivavtal.
M.S. är medlem i Unionen.

Bolaget köper, säljer och slipar skärpande och skärande verktyg till träindustrin.
M.S. anställdes den 4 maj 1998 hos det företag som sedermera blev bolaget. Hon
avskedades den 22 september 2010. Mellan parterna har uppkommit tvist med
anledning av avskedandet. Tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna har
kunnat enas.

Unionen har väckt talan mot bolaget och yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förklara avskedandet av M.S. ogiltigt,
2. förplikta bolaget att till M.S. betala
 - a) lön med 30 840 kr per månad från och med den 23 september 2010 till och med den 23 mars 2011 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i respektive månad, med början den 25 september 2010, till dess betalning sker,
 - b) föräldralön med 771 kr från och med den 24 mars 2011 till och med den 31 mars 2011, med 3 084 kr per månad från och med den 1 april 2011 till och med den 31 juli 2011 samt med 2 313 kr från och med den 1 augusti 2011 till och med den 23 augusti 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 3 855 kr från den 25 april 2011, på 3 084 kr från den 25 maj 2011, på 3 084 kr från den 25 juni 2011, på 3 084 kr från den 26 juli 2011 och på 2 313 kr från den 25 augusti 2011 till dess betalning sker, samt
3. förplikta bolaget att till M.S. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 januari 2011 (dagen för delgivning av stämning) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandena. Rätteyrkandena har vitsordats i och för sig. Bolaget har vitsordat sättet att beräkna beloppen avseende lön och föräldralön men har avseende föräldralönen anfört att hälften av det yrkade beloppet ska betalas vid ledighetens början och att den andra hälften ska betalas endast om M.S. återgår i tjänst.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Unionen

Bakgrund

Bolaget ägdes fram till november 2008 av B.M. Verksamheten bestod i inköp och försäljning av skärande och skärpande verktyg till träindustrin. Inköpen skedde från ett tiotal olika företag som inte hade några egna försäljare, såsom Comet och Swedex. Bolaget sålde därefter verktygen vidare till olika sågerier och hyvlerier och hade uppskattningsvis ett hundratal kunder. Bolaget tog även tillbaka de sålda verktygen och förmedlade dem vidare för slipning till olika sliperier, bland annat Hallsbergs sliperi.

B.M. arbetade som utesäljare, dvs. åkte ut till kunderna och sålde produkterna på plats. M.S. hade ansvar för det så kallade innejobbet på företaget som bestod av försäljning, administration och lagerhållning. Hon gjorde även kundbesök och deltog i mässor, men arbetade mestadels på företagets kontor i Hallsberg. M.S. började arbeta hos bolaget år 1998 och var sedan någon gång in på 2000-talet VD. M.S. och B.M. hade således arbetat tillsammans under en längre tid och var väl förtrodda med varandra. Eftersom de varit i branschen så länge hade de båda också upparbetat nära kontakter med ägarna till flera av de företag som bolaget gjorde affärer med.

Ägarbytet och tiden därefter

I november 2008 köptes bolaget av K.J. Han bedrev liknande företag i Norge och ville nu utöka sin verksamhet så att den även omfattade den svenska marknaden. Vid bolagsförsäljningen kom K.J. och B.M. överens om att M.S:s arbetsuppgifter skulle bestå samt att hon skulle kvarstå som VD. Bolaget flyttades från Hallsberg till ett kontorshotell i Kumla. Bolaget disponerade två kontorsrum och tanken var att en utesäljare skulle anställas som skulle ha ett av rummen. Någon säljare anställdes emellertid inte och det ena kontorsrummet sades därför upp på initiativ av M.S.

Under hösten 2009 planerade K.J. en utvidgning av den svenska verksamheten. En fastighet köptes därför i Osebol, nära den norska gränsen, som skulle användas för sliperiverksamhet. Bolaget lånade pengar inför förvärvet. Försäljningen i bolaget hade under samma period gått ner på grund av den ekonomiska krisen. M.S., som inte var van vid att bolaget tog lån, bad att få avträda från uppdraget som VD. Hon avgick samtidigt även ur bolagets styrelse. Hennes arbetsuppgifter i övrigt liksom hennes lön var dock oförändrade.

I januari 2010 anställdes A.B. för att starta och sköta sliperiverksamheten i Osebol. Den verksamheten kom igång någon gång under våren 2010. I juni samma år köpte K.J. även ett sliperi i Karlstad. I samband härmed sade han den 31 maj 2010 upp hyreskontraktet för kontorslokalen i Kumla till upphörande den 31 augusti 2010. Vid ett möte i början av juni 2010 fick M.S. veta att kontorslokalen hade sagts upp och hon erbjöds att börja arbeta i Osebol i stället. Vid mötet framkom även att K.J. ansåg att hon hade endast en månads uppsägningstid. M.S. bad om betänketid avseende erbjudandet att börja arbeta i Osebol. Hon framförde även att hon ansåg att det skulle hållas förhandlingar mellan Unionen och bolaget med anledning av den föreslagna verksamhetsförändringen.

Förhandlingen i juni 2010 och underrättelsen med påståenden om misskötsamhet

Den 9 juni 2010 hölls en första förhandling mellan bolaget och Unionen. K.J. fick då klart för sig att M.S. hade sex månaders uppsägningstid, vilket han hade svårt att acceptera. M.S. fick den 30 juni 2010 del av en skriftlig underrättelse med påståenden om omständigheter som hänförde sig till hennes sätt att sköta sina arbetsuppgifter. Underrättelsen hade, som Unionen uppfattade saken, tagits fram av K.J. mot bakgrund av att han fått klart för sig att M.S. hade sex månaders uppsägningstid.

I underrättelsen angavs att M.S. inte hade skött sitt arbete, att det varit svårt att komma i kontakt med henne under arbetstid, att hon hade skött privata ärenden på arbetstid och att det var svårt att samarbeta med henne. Handlingen avslutades med att hon erbjöds en månads arbetsfri uppsägningslön. Samtliga påståenden om misskötsamhet bestrids. M.S. har utfört sitt arbete självständigt utan inblandning av K.J. och han har inte heller gett några klara direktiv hur arbetet skulle utföras. Det har inte varit svårt att komma i kontakt med M.S. Hon har haft en kontorstelefon vid sin arbetsplats i kontorslokalen som även varit kopplad till hennes mobiltelefon. Hon har således varit nåbar även vid de tillfällen då hon arbetat i lagerlokalen med att packa beställda varor. Hon har inte skött sina privata ärenden på arbetstid. Det inträffade vid ett tillfälle under vintern 2009/2010 att en hantverkare som sökte M.S. i stället ringde till K.J. Anledningen till detta var att M.S. stod för K.J:s abonnemang. Han hade inte svenskt personnummer och kunde därför inte skaffa sig ett svenskt mobilabonnemang. Det har inte varit svårt att samarbeta med M.S.

Förhandlingarna i juli 2010 och den påstådda överenskommelsen

Den 7 juli 2010 hölls en ny förhandling i Kumla mellan bolaget och Unionen som inte heller den ledde till någon överenskommelse. M.S. skrev ett protokoll under förhandlingen som hon överlämnade till K.J. K.J. uppgav att han skulle rådgöra med sin advokat innan han undertecknade protokollet. Han återkom dock aldrig med något undertecknat protokoll.

Den 9 juli 2010 hölls en telefonförhandling mellan Unionen och bolaget som fördes mellan ombudsmannen B.H. som företrädare för Unionen och advokaten

P.D. som förhandlare för bolaget. M.S. och K.J. var inte närvarande vid förhandlingen. B.H. och P.D. kom överens om en detaljerad skiss till en uppgörelse som innebar bland annat att M.S. skulle sägas upp på grund av arbetsbrist, att hon skulle ha fyra månaders arbetsbefriad uppsägningstid, att semester inte skulle läggas ut under uppsägningstiden, att arbetsintyg och betyg skulle utfärdas, att hon skulle avsäga sig sin företrädesrätt till återanställning, att hon skulle få behålla sin mobiltelefon samt att alla inestående rättigheter skulle betalas ut till henne efter att anställningen hade avslutats. B.H. skrev omedelbart efter förhandlingen ut protokollet och skickade det till P.D. som skulle sända det vidare till K.J. för underskrift. K.J. skulle sedan skicka det undertecknade protokollet direkt till B.H:s hemadress. B.H. skulle nämligen börja sin semester dagen efter förhandlingen. Sedan K.J. hade skrivit under protokollet skulle detta även undertecknas av M.S. och B.H. för att bekräfta överenskommelsen. Något undertecknat protokoll återkom dock aldrig från K.J. B.H. kontaktade därför, efter sin semester, P.D. och frågade efter protokollet. P.D. uppgav att han skulle skicka ett nytt protokoll till K.J. för underskrift. Inte heller häfter kom det dock något underskrivet protokoll till B.H. Det har därför inte träffats någon bindande överenskommelse mellan parterna eftersom överenskommelsen var giltig först efter att protokollet hade undertecknats av såväl K.J. som M.S. och B.H. Bolaget har inte heller iakttagit de åtaganden som framgick av protokollet. M.S:s semester lades ut och något arbetsbetyg har inte utfärdats. Övrig semester som kvarstod reglerades långt efter den tidpunkt som framgick av det framförhandlade utkastet till överenskommelse.

Händelseförloppet fram till avskedandet

Under sommaren 2010 avvecklades kontoret och lagret i Kumla. M.S. var behjälplig under flytten och försäljningen flöt på som vanligt under juni månad. Hon hade planerat att vara föräldraledig under vecka 27, dvs. den 5–9 juli 2010, då hon skulle ut och segla med sin familj. K.J. uppgav dock att hon inte fick vara ledig vecka 27 då han ansåg att hon skulle finnas på plats för att få flytten att gå smidigt. M.S. hade därefter semester under veckorna 28–31. Under sin sista semestervecka blev hon uppmanad att komma till kontoret. Hon frågade då K.J. hur det skulle bli vecka 32, som började den 9 augusti 2010, när hon alltså skulle återgå till arbetet efter ledigheten. K.J. lovade att återkomma till henne men gjorde inte det. Den 9 augusti 2010 mejlade M.S. till K.J. och uppgav att hon inte hade fått någon skriftlig uppsägning och påminde honom om detta i ytterligare mejl den 12 och 18 augusti 2010. Den 21 augusti 2010 mejlade hon återigen K.J. och begärde ledigt för den 25–27 augusti 2010 för att hon ville gå på en branschmessa i Göteborg. Hon fick dock inga svar från K.J.

M.S. fick ingen lön i juli 2010. Hon hade med verkan från den 30 juni 2010 frångått sin fullmakt att företräda bolaget. Tidigare hade det varit hon som skött bolagets bankärenden och betalat ut löner. Efter att hon hade instruerat K.J. hur han skulle gå till väga betalades juli-lönen. Även augustilönen uteblev. Efter kravbrev från Unionen betalades emellertid augustilönen ut kort tid därefter.

Den 31 augusti 2010 underrättades M.S. om tilltänkt avskedande. Det påstods bl.a. att hon skulle ha handlat illojalt. Unionen kallade till varselöverläggning som ägde rum den 22 september 2010. Parterna kunde dock inte komma överens

och M.S. avskedades direkt efter den avslutade förhandlingen. M.S. anmälde sig som arbetssökande till Arbetsförmedlingen samma dag som hon avskedades men hon har inte fått något nytt arbete. Från och med den 24 mars 2011 är hon föräldraledig.

Bemötande av bolagets påståenden till stöd för avskedandet

Bolaget har påstått att M.S:s illojalitet bestått i att hon skickat slipuppdrag till konkurrenter trots att bolaget hade en egen slipverkstad samt att hon uppträtt illojalt i samband med branschmässorna i Augsburg i Tyskland och i Göteborg.

Det bestrids att M.S. i strid med K.J:s order har skickat slipuppdrag till Hallsbergs slipservice. Hallsbergs slipservice drivs av P.M. Han är son till bolagets tidigare ägare B.M. som är gift med M.S:s mamma. Det fanns ett samarbete mellan Hallsbergs slipservice och bolaget under många år som innebar att bolagets slipuppdrag skulle gå till Hallsbergs slipservice. K.J. uttryckte efter övertagandet av bolaget att detta samarbete med Hallsbergs slipservice skulle bestå. Slipverksamheten i Osebol kom igång först under våren 2010. Flertalet av de arbeten som det läggs M.S. till last att hon skickat vidare till Hallsbergs slipservice har skett under år 2009, dvs. innan bolagets egen sliperiverksamhet hade startats. Vidare framgår av de fakturor som bolaget åberopat att en del sliparbeten var av så ringa omfattning att det inte hade varit lönsamt att skicka dem till Osebol för att få dem utförda där. Flera av fakturorna avser uppdrag från Edanesåg som också, enligt överenskommelse med K.J., alltjämt skulle skickas till Hallsbergs slipservice. Resterande fakturor avser specialslipningsuppdrag som inte kunde utföras i Osebol.

Mässan i Augsburg äger rum vartannat år och företrädare för bolaget brukade delta genom att stå i det slovenska företaget Comets monter. Bolaget har köpt produkter från Comet och de två företagen har under många år haft ett samarbete under mässan. Genom att delta i mässan fick bolaget möjligheter att ta direkta kontakter med kunder och att gå igenom tekniska frågor direkt med företrädare från Comet. Mässan år 2010 ägde rum i mars. M.S. fick, trots påstötningar, inget besked av K.J. om han hade för avsikt att delta eller inte. När K.J. sedan väl bestämde sig för att åka bokade hon i enlighet med hans instruktioner in honom på en bussresa till Augsburg.

Inför mässan i Göteborg, som ägde rum den 25–28 augusti 2010, bokade M.S. tre hotellrum eftersom hon av erfarenhet visste att det var svårt att hitta boende om man inte var ute i god tid. Hon följde K.J:s instruktioner och skickade bokningsreferensen till honom. Han har således själv haft möjlighet att avboka rummen. M.S. skulle inte själv delta för bolagets räkning. Hon hade inte fått besked om vilka som skulle delta från bolagets sida och hade därför inte fog för att avboka något rum.

Efter att M.S. hade avskedats mejlade K.J. till bl.a. Hallsbergs slipservice och Comet och påstod att hon varit illojal mot bolaget. Bolagets kontaktman hos Comet vidarebefordrade mejlet till M.S. Det som påstås i mejlet är inte sant och bolaget har inte heller fått något svar från Comet eller Hallsbergs slipservice.

Sammanfattning av grunderna för talan

M.S. har avskedats från sin tillsvidareanställning hos bolaget utan att det funnits laga grund för detta. Det har inte ens funnits saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Eftersom överenskommelsen inte undertecknades blev den inte bindande. Någon formell uppsägning på grund av arbetsbrist har inte vidtagits. Någon giltig uppsägning av M.S. har inte gjorts. Avskedandet ska därför förklaras ogiltigt och bolaget förpliktas att betala lön och allmänt skadestånd till M.S.

Bolaget

Bakgrund

K.J., som äger det norska bolaget FH Verktyg AS (FH Verktyg) som säljer sliputrustning samt utför slipning av verktyg, köpte bolaget för att kunna etablera sig på den svenska marknaden. Bolaget köptes av K.J. privat men är numera ett dotterbolag till FH Verktyg. Bolaget hade vid köptidpunkten inga skulder och den årliga omsättningen uppgick till cirka 2,5–3 miljoner kronor under åren 2005–2009. Förutom dåvarande ägaren B.M. var bara M.S. anställd i bolaget.

När K.J. förvärvade bolaget bedrev bolaget endast försäljningsverksamhet. K.J. var dock inte intresserad av att driva endast försäljning utan ville starta en sliperiverksamhet eftersom en sådan verksamhet innebar bättre lönsamhet och högre marginaler än försäljningsverksamhet. K.J. vidtog omgående åtgärder för att investera i den sliputrustning som krävdes för att starta en sliperiverksamhet och i november 2009 inköptes en fastighet i Osebol för detta ändamål. I januari 2010 anställdes A.B. för att starta sliperiet och i dag har bolaget sju anställda i Osebol. I juni eller juli 2010 förvärvade K.J. Värmlands slipservice i Karlstad som numera även det är ett dotterbolag till FH Verktyg. Nyetableringen gjordes med K.J:s eget kapital och några krediter togs inte upp av bolaget.

Allmänt om M.S:s arbete i bolaget

M.S. hade som enda anställd alla sorters arbetsuppgifter och var inledningsvis även VD för bolaget. Hon skulle ta över B.M:s arbetsuppgifter och ansvara för försäljning och kundbesök samt därutöver sköta administration, bokföring och löner. Relativt snart, redan under år 2009, uppkom problem eftersom samarbetet med M.S. inte fungerade. Bolaget var missnöjt med hur hon utförde sina arbetsuppgifter och hon var svår att få tag på per telefon. Under år 2010 dalade omsättningen dramatiskt då beställningarna minskade och flera kunder helt slutade att handla av bolaget. När K.J. tog upp detta med M.S. svarade hon endast att kunderna hade skaffat sig egna leverantörer. Hon uppmanades att ta kontakt med kunderna men så skedde inte. Bolaget befann sig således i en akut situation och K.J. klargjorde då för M.S. att hon var tvungen att åka ut och arbeta som utesäljare och att det inte räckte att ta emot beställningar per telefon. M.S. var dock ovillig att göra det och skyllde på att hon inte hade någon bil. När K.J. erbjöd henne en hyrbil tackade hon nej. Hon erbjöds även att göra kundbesök tillsammans med K.J. och A.B., men det blev inte heller av.

M.S:s illojala agerande

Som anförts ovan var bolaget angeläget om att etablera sig i Sverige inom sliperiverksamheten. M.S. instruerades därför från början att alla slipuppdrag skulle utföras i egen regi, antingen i Osebol eller i Karlstad. Innan dessa verksamheter startades fanns det möjlighet att skicka slipuppdragen till FH Verktyg, som även hade kontor i Torsby. Det är närmare att skicka uppdrag från Edanesåg till Karlstad än att skicka det till Hallsbergs slipservice. M.S. följde dock inte K.J:s instruktioner utan fortsatte att skicka slipuppdragen till Hallsbergs slipservice. En av de fakturor som bolaget har åberopat avser sågklingor som M.S. hämtade vid ett privat besök hos Edanesåg i Arvika någon gång under maj 2010 och sliparbetet utfördes sedan av Hallsbergs slipservice. Edanesåg var en mycket viktig kund för bolaget och generade intäkter för nästan 500 000 kr årligen. Under år 2010 avtog dock intäkterna från Edanesåg för att, sedan M.S. hade slutat att arbeta för bolaget, helt upphöra.

Mässan i Augsburg i mars 2010 var mycket viktig för bolaget. K.J. hade gett M.S. i uppdrag att boka plats på en bussresa till Augsburg tillsammans med Sveriges slipförening. Bolaget skulle inte ha någon egen monter på mässan, men det skulle finnas möjligheter att vara social och umgås med kunder såväl under bussresan som på själva mässan. K.J. blev mycket upprörd när han förstod att M.S. skulle flyga ner tillsammans med Hallsbergs slipservice. M.S. föredrog att åka med en konkurrent till bolaget framför att åka tillsammans med sin arbetsgivare och bolagets kunder. Under mässan vistades K.J. och M.S. mycket i Comets monter. Comet var en stor leverantör till bolaget av slipverktyg som bolaget sedan sålde vidare till bl.a. Hallsbergs slipservice. Efter mässan har denna vidareförsäljning till Hallsbergs slipservice dock helt upphört.

Mässan i Göteborg var, som Unionen har anført, mycket viktig och det var självklart att bolaget skulle närvara. Det är riktigt att M.S. hade begärt ledigt för att besöka branschmässan i Göteborg och att hon inte skulle delta som representant för bolaget utan som privatperson. M.S. hade emellertid tidigare bokat tre hotellrum i Göteborg. Rummen var avsedda för K.J., M.S. och T.A. som tillsammans skulle ha representerat bolaget på mässan. Trots att M.S. därefter hade bestämt sig för att inte delta på mässan som representant för bolaget avbokade hon inte sitt hotellrum. Det var inte möjligt att avboka hotellrummet på plats och bolaget fick därför stå för kostnaden om 3 124 kr för det obehövliga hotellrummet.

K.J. drabbades i början av augusti 2010 av en hjärtattack. Vid tidpunkten för mässan var K.J. alltför mycket påverkad av sin sjukdom och kunde inte arbeta som vanligt. Han observerade dock att M.S. arbetade i den mässmonter som Hallsbergs slipservice hade tillsammans med Swedex, som är en stor aktör på slipmarknaden. Det var inte endast K.J. som reagerade på detta utan även kunder till bolaget tyckte att det var märkligt att M.S. agerade som värdinna och serverade drycker i andra företags monter. Det var med anledning av hennes beteende under mässan som V.B.M., på uppdrag av K.J., skickade det av Unionen nämnda mejlet till bolagets kontaktperson hos Comet. Det kom dock

inte något svar från Comet utan kontaktpersonen vidarebefordrade mejlet till M.S:s privata mejladress.

Förhandlingarna med Unionen och den träffade överenskommelsen

Kontorslokalen i Kumla var enbart tillfällig. Redan i januari 2010 informerade K.J. M.S. om att bolagets verksamhet skulle flyttas från dessa provisoriska lokaler. Hyreskontraktet sades sedan upp i maj, vilket M.S. visste om. Som Unionen har anført erbjöds M.S. i början av juni 2010 arbete i Osebol som hon tackade nej till. En förhandling ägde sedan rum den 9 juni 2010. Därefter skickades en skriftlig underrättelse till M.S. som uttryckte bolagets missnöje över hennes arbetsinsats.

En ny förhandling hölls sedan, som Unionen har redogjort för, den 7 juli 2010. Det är riktigt att M.S. skrev protokoll vid förhandlingen. Parterna diskuterade i egentlig mening inte någon överenskommelse då utan K.J. upplystes om gällande regler avseende uppsägningstider. Eftersom han inte var bekant med de svenska reglerna ville han rådgöra med sin advokat innan han skrev under protokollet. M.S. erbjöds omplacering till Osebol och till Karlstad men tackade nej till båda.

Efter förhandlingen den 7 juli 2010 hade B.H. och P.D. flera telefonkontakter. Den 9 juli 2010 träffade parterna, genom dessa båda, en muntlig överenskommelse per telefon. Överenskommelsen skulle visserligen bekräftas genom ett undertecknande, men i och med att parterna var överens var överenskommelsen bindande även utan parternas underskrifter. Överenskommelsen var inte heller villkorad av att bolaget skulle ge M.S. ett skriftligt uppsägningsbesked. Den arbetsfria uppsägningstiden började löpa från den 9 juli 2010, dvs. samma dag som överenskommelsen träffades. Protokollet från förhandlingen skrevs av B.H. och mejlades till P.D. vid elvatiden på förmiddagen den 9 juli 2010. Strax före kl. 13.00 samma dag vidarebefordrades protokollet från P.D. till K.J. Alla parter var angelägna om att saken skulle få sitt slut och protokollet skulle därför skickas till B.H:s hemadress, eftersom han skulle inleda sin semester. K.J. skrev ut protokollet, skrev under det och postade det samma dag. Det har inte kommit något brev i retur. Eftersom K.J. hade utfört det som ålåg honom utgick han från att anställningen hade avslutats i enlighet med vad som angavs i protokollet. Bolagets uppfattning är alltså att den muntliga överenskommelsen var bindande direkt i och med att den träffades. Dessutom har K.J. därefter även uppfyllt det formella kravet på underskrift.

Kontoret i Kumla skulle som anförts avvecklas och K.J. tömde lokalen den 2 augusti 2010. Därefter drabbades han av den hjärtattack som omtalats ovan. Han var sjuk i stort sett hela augusti 2010. Det var anledningen till att de sista åtagandena i överenskommelsen inte infriades. Det bestrids inte att M.S. mejlade frågor till honom som inte besvarades. Anledningen till detta var alltså att han var sjuk. Att M.S. var inne på kontoret i Kumla under augusti innebar inte att K.J. trodde att överenskommelsen inte längre gällde mellan parterna. Det var först när bolaget fick kravbrevet från Unionen som K.J. insåg att M.S. hade uppfattningen att någon bindande överenskommelse mellan henne och bolaget inte kommit till stånd.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

M.S. har grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Avskedandet har därmed varit lagligen grundat. Det har i vart fall förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Även om avskedandet inte bedöms vara giltigt får anställningen anses ha upphört den 9 november 2010 i enlighet med den överenskommelse som träffades den 9 juli 2010. M.S. är i sådant fall berättigad till 45 390 kr i lön för perioden 23 september 2010 till den 9 november 2010. Om avskedandet inte anses giltigt, och domstolen kommer fram till att någon bindande överenskommelse om att anställningen ska upphöra inte har träffats, har anställningen upphört efter sex månaders uppsägningstid, eller den 9 januari 2011. Det var nämligen vid förhandlingen den 9 juli 2010 ostridigt mellan parterna att det förelåg arbetsbrist och med iakttagande av sex månaders uppsägningstid skulle anställningen således ha upphört den 9 januari 2011. Om domstolen skulle anse att M.S., på annan grund än enligt överenskommelsen den 9 juli 2010, i och för sig är berättigad till ersättning efter den 22 september 2010 är bolaget ändå inte skyldigt att betala någon lön. M.S. kan nämligen inte anses ha stått till bolagets förfogande eftersom hon inte hade accepterat en omplacering till någon av de orter där bolaget bedriver verksamhet. I vart fall är M.S. inte berättigad till lön under den tid då hon varit föräldraledig och inte stått till bolagets förfogande.

Domskäl

Twisten

M.S. avskedades från sin anställning hos bolaget den 22 september 2010. Twisten gäller om bolaget hade laga grund för avskedandet eller om det i vart fall förelåg saklig grund för en uppsägning av personliga skäl. Vidare är tvistigt om anställningen ändå skulle ha upphört, fast vid någon senare tidpunkt, på grund av en påstådd överenskommelse mellan bolaget, Unionen och M.S. eller i alla händelser till följd av arbetsbrist hos bolaget.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med M.S. samt vittnesförhör med bolagets tidigare ägare B.M. och ombudsmannen hos Unionen B.H. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med K.J. samt vittnesförhör med advokaten P.D., T.A., VD i FH Verktyg, och V.B.M., förman för sliperiverksamheten i FH Verktyg. Bolaget har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Allmänt om bakgrunden till tvisten

M.S. har arbetat i bolaget och dess föregångare sedan den 4 maj 1998. Bolaget, som köpte och sålde skärande och skärpande verktyg till träindustrin, ägdes tidigare av B.M. Denne är gift med M.S:s mamma. Bolaget förvärvades i november 2008 av K.J. och är numera ett dotterbolag till dennes norska bolag FH Verktyg. I samband med förvärvet flyttades bolagets kontor från Hallsberg

till Kumla. M.S. var då den enda anställde. Hon hade hand om bl.a. administrationen och viss försäljning. Hon var tidigare också VD men avträdde från den posten något år efter K.J:s förvärv av bolaget. Under slutet av år 2009 inköptes en fastighet i Osebol i Värmland där bolaget under våren 2010 startade en sliperiverksamhet. Under sommaren 2010 förvärvades Värmlands sliperi i Karlstad som också numera är ett dotterbolag till FH Verktyg.

I slutet av maj 2010 beslöt bolaget att säga upp kontorslokalerna i Kumla och flytta verksamheten där till Osebol. Med anledning av denna förändring hölls förhandlingar mellan bolaget och Unionen den 9 juni, den 7 juli och den 9 juli 2010. Förhandlingen den 9 juli 2010 hölls per telefon mellan P.D. som förhandlare för bolaget och B.H. som företrädare för Unionen. De två förhandlade fram villkor till en uppgörelse som innebar bl.a. att M.S:s anställning skulle upphöra den 9 november 2010. Villkoren nedtecknades av B.H. i ett protokoll som skulle skrivas under av B.H. som protokollförare samt justeras av K.J. och M.S. Protokollet har inte presenterats i undertecknat skick. Parterna är oense om någon bindande överenskommelse enligt protokollet har kommit till stånd.

Bolaget har regelmässigt deltagit i branschmässor i Augsburg i Tyskland och i Göteborg. År 2010 ägde mässan i Tyskland rum i mars och Göteborgsmässan i augusti. Såväl K.J. som M.S. bevistade båda mässorna.

Den 31 augusti 2010 varslades M.S. om avskedande. Hon avskedades sedan i anslutning till den varselöverläggning som bolaget och Unionen höll den 22 september 2010. Enligt bolaget har M.S. grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget genom att missköta sitt arbete, inte kunna samarbeta och genom att uppträda illojalt. Detta har bestritts av Unionen.

Har M.S. misskött sitt arbete och varit svår att samarbeta med?

Bolaget har gjort gällande att M.S. varit svår att samarbeta med samt att hon inte skött sitt arbete och i den delen anfört sammanfattningsvis följande. M.S. har skött privata ärenden på arbetstid och det har varit svårt att komma i kontakt med henne per telefon. Hon har inte följt K.J:s instruktioner. Hon vägrade t.ex. att göra kundbesök trots att hon erbjöds hyrbil och hon kontaktade inte kunder som hade slutat att handla av bolaget trots att K.J. uppmanade henne till det. Förbundet har bestritt att det förekommit några samarbetsproblem eller att M.S. inte skött sitt arbete.

Av vad både M.S. och K.J. berättat framgår att det förekom meningsskiljaktigheter dem emellan om och i vilken omfattning som M.S. skulle arbeta som utesäljare. M.S. har uppgett att K.J. redan när han köpte bolaget var medveten om att hon inte hade möjlighet att arbeta som utesäljare samt att han därför meddelade att han tänkte anställa en säljare i bolaget, vilket dock inte gjordes. Uppgifterna vinner stöd av vad B.M. berättat. Arbetsdomstolen finner dock att hans uppgifter får beaktas med viss försiktighet mot bakgrund av den vänskaps- och familjerelation som han hade och alltjämt har i förhållande till M.S. K.J. har uppgett att det, efter att bolagets omsättning sjunkit, var nödvändigt att M.S. började arbeta som utesäljare minst fyra dagar per månad och att

hon i samband härmed erbjöds hyrbil men att hon inte gick med på detta. Såväl M.S. som K.J. har berättat att hon erbjöd sig att arbeta som utesäljare två dagar i månaden, men att K.J. tyckte att det var för lite och att diskussionerna utmynnade i att hon inte kom att arbeta som utesäljare alls. K.J. har tillagt att det, när det hade uppstått diskussioner mellan honom och M.S. i olika frågor, ofta slutade med att M.S. fick sin vilja igenom. Den sålunda förebringade utredningen ger enligt Arbetsdomstolens mening närmast det intrycket att K.J. efter att diskussioner förts, kommit att acceptera M.S:s uppfattning att hon inte kunde arbeta som utesäljare i den utsträckning som han ansåg att hon borde. Det har inte framkommit att K.J. framhårdade i sin begäran att M.S. skulle arbeta som utesäljare. Mot denna bakgrund kan, enligt Arbetsdomstolens mening, M.S:s agerande inte anses utgöra en vägran att följa K.J:s order.

K.J. har även uppgett att det var svårt att komma i kontakt med M.S. under arbetstid. Enligt vad han berättat medförde detta att bolaget inte kunde fungera som den "inköpscentral" för FH Verktyg som K.J. hade sett framför sig när bolaget förvärvades. V.B.M., som var förman hos FH Verktyg, har i sitt förhör uttryckt att samarbetet med M.S. inte fungerade. Han har berättat att anledningen till att bolaget inte fungerade som inköpscentral var att M.S. tog alltför lång tid på sig att svara på de frågor som han ställde per e-post och telefon samt att det var svårt att komma i kontakt med henne. M.S. har å sin sida uppgett att hon svarade på V.B.M:s frågor så fort hon i sin tur hade fått svar på de ställda frågorna från återförsäljaren Comet och har framhållit att svaren därifrån ibland kunde dröja ett tag. Hon har vidare uppgett att hon alltid ringde tillbaka om hon missade ett samtal, men att de samtal som kopplades om från den fasta telefonen till hennes mobiltelefon visades som skyddade nummer, vilket innebar att hon i de fallen inte visste vem det var som hade ringt om dessa inte lämnat meddelande på telefonsvararen.

Utredningen får anses ge stöd för att bolaget inte kom att bli den inköpscentral för FH Verktyg som det var tänkt och att FH Verktyg därför återgick till att köpa in slipverktyg utan bolaget som mellanhand. Det kan dock enligt Arbetsdomstolens mening inte genom den förebringade utredningen anses klarlagt att M.S. kunnat lastas för detta.

När det gäller påståendena om att M.S. var svår att få tag i, att hon skötte privata ärenden på arbetstid och att hon vägrade att ta kontakt med kunder som slutat handla av bolaget består den utredning som har presenterats i målet uteslutande av K.J:s och M.S:s uppgifter. Påståendena i denna del har varit allmänt hållna och det saknas enligt Arbetsdomstolens mening skäl att sätta K.J:s uppgifter framför M.S:s. Det kan således mot Unionens bestridande inte anses visat att M.S. har handlat i enlighet med bolagets påståenden i denna del.

Har M.S. varit illojal?

Bolaget har gjort gällande att M.S. agerat illojalt genom sitt uppträdande i samband med mässorna i Augsburg och Göteborg samt genom att hon lämnat slipuppdrag som kunde ha utförts i den egna koncernen till en konkurrent. Unionen har bestritt att M.S. agerat illojalt.

K.J. har avseende mässan i Augsburg berättat i huvudsak följande. Det var väldigt viktigt för honom att bolagets representanter åkte till mässan med den bussresa som Sveriges slipförening arrangerade eftersom det skulle innebära att de fick mycket tid att umgås med kunder till bolaget. Detta visste M.S. mycket väl om och han blev därför mycket upprörd när han fick veta att hon, i stället för att åka buss tillsammans med bolagets kunder, skulle flyga tillsammans med företrädare för Hallsbergs slipservice. Under mässan såg han knappt till M.S. och det var mycket spönt emellan. Eftersom M.S. varken var med på bussresan eller umgicks med bolagets kunder under mässan så var hennes resa, för bolagets del, helt bortkastad. Efter mässan upphörde Hallsbergs slipservice helt att vara kund till bolaget och köper numera sin sliputrustning direkt från Comet.

M.S. har uppgett följande. Hon frågade tidigt K.J. om han skulle delta vid mässan men fick inte något besked från honom. Hon blev sedermera kontaktad av företrädare för Hallsbergs slipservice som uppgav att de hade hittat flygbiljetter för endast 1 000 kr. Hon bestämde sig då för att boka en flygbiljett tillsammans med dem. Hon meddelade K.J. att hon hade bokat en flygbiljett till mässan och fick till svar att bolaget inte skulle delta vid mässan om inte den av Sverige slipförening arrangerade bussresan skulle bli av. När hon senare fick besked att bussresan skulle genomföras bokade hon en biljett till K.J. i enlighet med hans instruktioner.

Av K.J:s lämnade uppgifter framgår att han fäste avgörande vikt vid att bolagets representanter åkte till mässan med den resa som Sveriges slipförening arrangerade. Det kan dock inte anses visat att denna inställning hade klargjorts för M.S. innan hon bokade flygbiljetten. Den mejlväxling som återopats i den här delen får vidare anses stödja M.S:s uppgifter att hon under en tid hade försökt få klarhet i K.J:s inställning till bolagets deltagande i mässan. Enbart det förhållandet att M.S. flög till mässan tillsammans med representanter för Hallsbergs slipservice, som bolaget ostridigt hade haft ett långvarigt samarbete med och som dessutom var kund till bolaget, innebär inte att M.S. kan anses ha agerat illojalt mot bolaget. Någon utredning till stöd för att det kan läggas M.S. till last att Hallsbergs slipservice efter mässan upphörde som kund hos bolaget har inte presenterats. Inte heller har det framkommit att M.S. i något annat hänseende agerat illojalt mot bolaget i samband med mässan i Augsburg.

När det gäller mässan i Göteborg har inledningsvis följande framkommit av utredningen. Inför mässan hade M.S. bokat tre hotellrum för bolagets räkning. Ett av dem utnyttjades inte men bolaget fick ändå stå för kostnaden eftersom rummet inte hade avbokats i tid. M.S. hade begärt ledigt för att bevista mässan i sällskap med bl.a. sin sambo. Hon var alltså inte där som representant för bolaget. Under mässan pratade hon dock med flera av bolagets leverantörer och kunder. Vid något tillfälle tog hon fram drycker till besökare som befann sig i den monter som företaget Swedex hade tillsammans med Hallsbergs slipservice. K.J. och M.S. pratade i stort sett inte med varandra under mässan. Bolaget hade en monter på mässan som K.J. och T.A. förestod.

M.S. har vidare uppgett följande. Hon var i sina kontakter på mässan tydlig med att hon var där som privatperson. Vissa av de kunder hon pratade med ville göra

beställningar av henne men hon hänvisade dem då till bolagets monter. Hon berättade för de leverantörer och kunder som hon träffade att hon med anledning av bolagets flytt från Kumla antagligen inte skulle komma att arbeta kvar hos bolaget. En avsikt med besöket på mässan var att få tillfälle att prata med bolagets kunder och leverantörer och tacka för den tid som hade varit. Hon hade ingen anledning att avboka något hotellrum för bolagets räkning eftersom hon inte hade fått besked om vem eller vilka som skulle delta för bolaget. K.J. hade också själv kunnat avboka det hotellrum som inte behövdes eftersom hon hade skickat bokningsbekräftelsen till honom.

K.J. har uppgett följande. Han blev mycket upprörd då han såg att M.S. serverade drycker i den monter som Swedex hade tillsammans med Hallsbergs slipservice. Även flertalet av bolagets kunder reagerade på M.S:s uppträdande under mässan. Efter mässan i Göteborg tappade bolaget ett flertal viktiga kunder. Det måste ha berott på att M.S. talade illa om bolaget under mässan.

Vad som sålunda framkommit ger visserligen en bild av att M.S. under Göteborgsmässan har uppträtt väl förtroligt tillsammans med andra företags representanter på ett sätt som för bolaget naturligt nog framstått som märkligt. Utredningen ger dock enligt Arbetsdomstolens mening inte något belägg för att M.S. har talat illa om bolaget under mässan eller i övrigt uppträtt illojalt. Det finns alltså inte heller stöd för att finna att hon, som bolaget hävdar, genom sitt agerande föranlett att kunder lämnat bolaget. Av utredningen har framkommit att kommunikationen mellan M.S. och K.J. vid den här tiden var ansträngd och det kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses visat att M.S. varit införstådd med att hon hade ansvaret för att avboka eventuellt obehövliga hotellrum i Göteborg. Hon kan därför inte lastas för den onödiga kostnad som den försummade avbokningen orsakat.

När det gäller påståendet att M.S. har skickat slipuppdrag till Hallsbergs slipservice trots att bolagets egna sliperier hade kunnat utföra uppdragen framgår av de återopade fakturorna att det rör sig om elva uppdrag som Hallsbergs slipservice utfört åt bolaget under perioden den 2 mars 2009 till den 7 juni 2010. Unionen har anfört att det fanns en överenskommelse att slipuppdrag som kom från företaget Edanesåg alltjämt skulle gå till Hallsbergs slipservice, att flertalet uppdrag härrörde från tiden innan bolagets sliperi hade startats, att vissa av uppdragen avsett specialslipningar som inte kunde utföras av bolagets sliperi samt att vissa fakturor avsåg uppdrag till så ringa kostnader att det inte hade varit lönsamt att skicka iväg dem till bolagets sliperier. Arbetsdomstolen finner inte att bolaget genom den utredning som presenterats i målet har vederlagt dessa påståenden. Det har av utredningen inte heller framkommit att det från bolagets sida, under den tidsperiod på ett och ett halvt år som fakturorna avser, påtalat för M.S. att hon agerat felaktigt genom att ge uppdragen till Hallsbergs slipservice. Arbetsdomstolen finner det alltså inte heller i detta avseende visat att M.S. varit illojal mot bolaget.

Har det förelegat laga grund för att skilja M.S. från anställningen av personliga skäl?

Av vad som redovisats ovan kan den slutsatsen dras att det har förekommit meningsskiljaktigheter mellan K.J. och M.S. kring hennes arbetsuppgifter och att de inte synes ha kunnat kommunicera med varandra på ett fungerande sätt. Vidare torde viss anmärkning kunna riktas mot hennes agerande under mässan i Göteborg. I övrigt har bolaget inte kunnat belägga sina påståenden. Det som har framkommit är inte av det slaget att det berättigar till ett avskedande. Arbetsdomstolen finner inte heller att omständigheterna varit sådana att det skulle ha förelegat saklig grund för en uppsägning av personliga skäl. Vid den bedömningen har beaktats att bolaget, såvitt framkommit, först under sommaren 2010, i samband med förhandlingarna mellan bolaget och Unionen om den tilltänkta flytten från Kumla, påtalade att det fanns ett missnöje med M.S:s arbetsinsats och förmåga att samarbeta.

Har parterna träffat en giltig överenskommelse om att avsluta M.S:s anställning?

Arbetsdomstolens ställningstagande att bolaget inte haft rätt att skilja M.S. från anställningen av personliga skäl innebär att domstolen har att pröva frågan om det finns en giltig överenskommelse mellan bolaget, Unionen och M.S. om att hennes anställning ändå skulle ha upphört den 9 november 2010. Bolaget har gjort gällande att det vid en telefonförhandling den 9 juli 2010 mellan P.D. som företrädare för bolaget och B.H. som företrädare för Unionen träffades en muntlig överenskommelse som innebar bl.a. att M.S:s anställning hos bolaget skulle upphöra fyra månader senare, eller den 9 november 2010. Unionen har invänt att någon giltig överenskommelse aldrig kom till stånd eftersom protokollet från förhandlingen inte undertecknades av bolagets ställföreträdare K.J. Bolaget har gentemot Unionen i sin tur invänt att K.J. faktiskt undertecknade protokollet med överenskommelsen men har också framhållit att undertecknandet inte var en förutsättning för att överenskommelsen skulle vara giltig.

Av utredningen i den här delen har framkommit följande.

Bolaget sade i slutet av maj 2010 upp hyreskontraktet för lokalen i Kumla. Avsikten var att verksamheten skulle flytta till Osebol. Med anledning av denna förändring hölls ett antal förhandlingar mellan bolaget och Unionen. Det stod klart vid förhandlingstillfället den 7 juli 2010 att M.S. på grund av familjeskäl tackade nej till att fortsätta arbeta hos bolaget i Osebol och även avböjde att arbeta i Karlstad. Den 9 juli 2010 förhandlade P.D. och B.H. vidare i frågan via ett antal telefonsamtal. De förhandlade fram villkoren för en uppgörelse avseende avslutandet av M.S:s anställning. B.H. upprättade ett protokoll över förhandlingen som bl.a. innehöll de framförhandlade villkoren. Dessa innebar enligt protokollet bl.a. att bolaget valde att säga upp M.S. på grund av arbetsbrist, att hennes uppsägningstid var fyra månader, att uppsägningstiden var arbetsbefriad och avräkningsfri, att semester inte skulle läggas ut under den tiden, att bolaget skulle utfärda betyg samt att M.S. avsåg sig företrädesrätten till återanställning. I protokollet angavs också att förhandlingen förklarades

avslutad när protokollet var justerat. Protokollet översändes per mejl till P.D. för att vidarebefordras till K.J. för underskrift. Det skulle även skrivas under av B.H. och M.S. Ingendera parten har presenterat något underskrivet protokoll. Det har inte ifrågasatts från någondra parten att protokollet skulle rätt återspegla de villkor som förhandlades fram.

När det gäller frågan om K.J. har undertecknat protokollet har P.D. uppgett att han vidarebefordrade protokollet till K.J. med instruktionen att det skulle skrivas under och skickas till B.H:s hemadress eftersom denne skulle påbörja sin semester. K.J. har uppgett att han skrev under protokollet när han fick det och att hans fru ombesörjde att det samma dag postades till B.H. på den uppgivna adressen. Han har tillagt att brevet inte kommit i retur. B.H. har uppgett att han var hemma de första två veckorna av semestern, att han då inte fick något underskrivet protokoll från K.J., att han när hela semestern hade gått till ända ännu inte hade fått protokollet, att han därför kontaktade P.D. som skulle påminna K.J. samt att han inte heller därefter fått något underskrivet protokoll.

Inledningsvis kan konstateras att det är bolaget som ska styrka sitt påstående att K.J. har skrivit under och skickat protokollet eftersom brev enligt allmänna vedertagna rättsprinciper skickas på avsändarens risk. Arbetsdomstolen finner att bolaget, mot Unionens bestridande, inte förmått styrka att något underskrivet protokoll kommit B.H. till handa.

Frågan är då om det redan i och med telefonförhandlingen förelåg en bindande överenskommelse mellan parterna. B.H. har uppgett att han uppfattade det som att P.D. inte hade mandat att träffa en överenskommelse för bolagets räkning eftersom han var tvungen att kontrollera varje justering med K.J. B.H. har vidare uppgett att han därför var angelägen om att överenskommelsen skulle vara undertecknad innan den ansågs bindande. Till den inställningen bidrog också, enligt vad B.H. vidare har berättat, att K.J. inte hade undertecknat något av de protokoll som skrivits vid de föregående förhandlingstillfällena den 9 juni och 7 juli 2010. B.H. har också framhållit att han såg det som angeläget att en överenskommelse skulle vara underskriven eftersom den skulle komma att innebära att det gjordes avsteg från M.S:s rättigheter enligt lag och avtal. P.D. har uppgett att han uppfattade det som att parterna under telefonförhandlingen ingick ett avtal, som sedan enbart skulle kodifieras.

Den som påstår att ett avtal har träffats har att styrka detta. Av vad P.D. uppgett framgår visserligen att han uppfattade det som att parterna hade nått fram till ett avtal vid telefonförhandlingen. Han har emellertid inte ens påstått att han då faktiskt också hade mandat att träffa en för bolaget bindande överenskommelse. Det tyder på att också han var inställd på att det krävdes en bekräftelse i form av en underskrift av K.J. för att en för bolaget bindande överenskommelse skulle anses föreligga. I den riktningen talar också att det utskrivna protokollet inte upptar P.D:s namn bland dem som skulle skriva under protokollet. B.H:s uppgift att en bindande överenskommelse förutsatte de berördas underskrifter stöds i viss mån även av texten i protokollet, som alltså inte ifrågasatts i sig, och som anger att förhandlingen förklaras avslutad när protokollet är justerat samt upptar K.J. och M.S. som justerare. Av utredningen framkommer vidare att bolaget inte infriat villkoren som framgår av förhandlingsprotokollet. Bolaget har exempelvis lagt ut

M.S:s semester under den tid som skulle vara arbetsfri uppsägningstid och inte utfärdad något betyg. Det ter sig också märkligt att K.J., om han ansett att bolaget ändå var bundet av överenskommelsen, inte skrev under ett protokollsexemplar när B.H. påtalade att något undertecknat protokoll inte hade kommit honom till handa. Vid en sammantagen bedömning av den utredning som presenterats anser Arbetsdomstolen att det inte kan anses visat att parterna ingick ett bindande avtal redan vid telefonförhandlingen den 9 juli 2010. Som anförts ovan är det inte heller visat att bolagets ställföreträdare har undertecknat protokollet från förhandlingen. Det är alltså inte visat att parterna träffat någon överenskommelse som innebär att M.S:s anställning oberoende av avskedandet skulle ha upphört den 9 november 2010.

Hade bolaget saklig grund i form av arbetsbrist för att skilja M.S. från hennes anställning?

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att bolaget saknat laga grund för att den 22 september 2010 avskeda M.S. eller då säga upp henne av personliga skäl. Vidare har domstolen funnit att det inte förelegat någon bindande överenskommelse med den innebörden att hennes anställning skulle upphöra den 9 november 2010. Vid dessa ställningstaganden har bolaget, med hänvisning till att det ostridigt förelåg en arbetsbristsituation, gjort gällande att bolaget i alla händelser haft grund för att skilja M.S. från hennes anställning med iakttagande av sex månaders uppsägningstid. Enligt bolaget borde den tiden räknas från förhandlingen den 9 juli 2010 och anställningen därmed anses ha upphört den 9 januari 2011. Unionen har invänt att M.S. aldrig blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

Av utredningen framgår att Unionen liksom M.S. var införstådd med att bolagets verksamhet i Kumla skulle upphöra. Det är också klarlagt att M.S. inte ville arbeta i bolagets verksamhet i Osebol eller hos systerbolaget i Karlstad. Det är vidare ostridigt att M.S. hade rätt till sex månaders uppsägningstid. Av såväl K.J:s som M.S:s uppgifter framgår att lokalerna i Kumla tömdes i augusti 2010 och att verksamheten då flyttades till Osebol.

I det föregående har konstaterats att förhandlingen den 9 juli 2010 ägde rum mot bakgrund av den förestående verksamhetsförändringen. Som framgått ovan är det inte visat att parterna då träffade någon bindande överenskommelse om att M.S:s anställning skulle upphöra. Det har inte heller framkommit att bolaget vidtagit någon annan åtgärd för att skilja M.S. från anställningen förrän genom avskedandet den 22 september 2010. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det mot den bakgrunden inte något skäl att utgå från att hennes anställning skulle ha upphört den 9 januari 2010, dvs. sex månader efter förhandlingen. Av de tidigare nämnda omständigheterna får det emellertid anses klarlagt att bolaget vid tidpunkten för avskedandet inte hade arbete för M.S. och att bolaget då i vart fall hade saklig grund i form av arbetsbrist för sin åtgärd att skilja henne från anställningen.

Sammanfattande bedömning av Unionens talan

Arbetsdomstolen har funnit att det inte förelegat grund för att avskeda M.S. Bolaget ska därför åläggas att betala ett allmänt skadestånd till M.S. för den kränkning som det obefogade avskedandet inneburit. Arbetsdomstolen bestämmer detta till 125 000 kr.

Arbetsdomstolen har visserligen kommit fram till att de omständigheter som bolaget åberopat till stöd för avskedandet och som hänfört sig till M.S. personligen inte heller utgjort saklig grund för en uppsägning. Emellertid har domstolen godtagit att det vid tidpunkten för avskedandet förelegat saklig grund för en uppsägning av henne till följd av arbetsbrist. Bolagets avskedande av M.S. ska därför inte förklaras ogiltigt (jfr AD 1985 nr 40, 1996 nr 7 och 1999 nr 21).

Som angetts ovan är det ostridigt att M.S. hade rätt till sex månaders uppsägningstid. Den ekonomiska skada som hon åsamkats till följd av avskedandet får därför anses motsvara mistad lön under sex månader. Bolaget har dock bestritt att M.S. är berättigad till någon lön efter avskedandet och åberopat att hon inte stått till förfogande för arbete. M.S. har avskedats och alltså omedelbart skiljts från sin anställning hos bolaget. Vad bolaget anfört om att hon inte stått till bolagets förfogande för arbete på de orter där bolaget fortsatt bedriver verksamhet medför därför inte att hon inte skulle ha rätt till ersättning. M.S. har enligt egen uppgift varit anmäld till Arbetsförmedlingen och stått till arbetsmarknadens förfogande. Hon har därmed gjort vad hon kunnat för att begränsa sin skada. M.S. är således berättigad till ersättning för mistad lön under sex månader. Det yrkade månadsbeloppet är inte tvistigt.

Yrkandet om föräldralön belöper sig på tiden efter den 23 mars 2011, dvs. från en tidpunkt som infaller efter en beräknad uppsägningstid om sex månader från avskedandet. Med den bedömning om rätten till ersättning för mistad lön som Arbetsdomstolen har gjort ska alltså yrkandet om föräldralön avslås.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Det anförda innebär att Unionens yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet ska avslås men att bolaget ska betala 125 000 kr i allmänt skadestånd till M.S. för den kränkning som det obefogade avskedandet medfört. Vidare innebär Arbetsdomstolens ställningstaganden att bolaget ska förpliktas att betala mistad lön till M.S. för sex månaders uppsägningstid medan yrkandet om föräldralön ska avslås.

Unionen har alltså inte vunnit fullt bifall till sin talan. För frågan om ersättnings-skyldigheten för rättegångskostnaderna får emellertid vad Unionen förlorat anses vara av sådan mindre betydelse att bolaget ska förpliktas att fullt ut ersätta Unionen för dess kostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Toolmarket i Sverige AB att till M.S. betala mistad lön med 30 840 kr per månad från och med den 23 september 2010 till och med den 23 mars 2011 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i respektive månad, med början den 25 september 2010, till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Toolmarket i Sverige AB att till M.S. betala allmänt skadestånd med 125 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 januari 2011 till dess betalning sker.
3. Unionens talan i övrigt avslås.
4. Toolmarket i Sverige AB ska ersätta Unionen för rättegångskostnader med 87 908 kr, varav 85 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Marianne Lishajko, Christer Måhl, Kerstin Brodowsky, Anders Hagman, Lasse Thörn och Bengt G. Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Sofia Andersson