

Sammanfattning

En arbetstagare har avskedats från sin anställning och bl.a. yrkat att avskedandet ska ogiltigförklaras varefter tvist bl.a. uppstått om anställningsskyddslagen varit tillämplig på anställningen. Arbetstagaren har framställt yrkande om interimistiskt förordnande om att anställningen, trots avskedandet, ska bestå. Fråga om tillämpligheten av 35 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

ARBETSDOMSTOLEN**BESLUT**
2011-02-09
StockholmBeslut nr 9/11
Mål nr B 130/10**KLAGANDE**

Lenslogistics AB, 556579-3188, Box 1294, 164 29 Kista
Ombud: advokaten Olle Jansson och jur. kand. Hanna Eriksson, Kilpatrick
Stockton Advokat KB, Box 5421, 114 84 Stockholm

MOTPART

O.T. i Sollentuna
Ombud: advokaterna Katarina Nordblom Åhlberg och Magnus Berterud,
Bird & Bird Advokat KB, Box 7714, 103 95 Stockholm

SAKEN

interimistiskt förordnande enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Solna tingsrätts beslut den 1 december 2010 i mål nr T 3818-10

Tingsrättens beslut, se bilaga.

Lenslogistics AB (bolaget) har överklagat tingsrättens beslut och yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens beslut, ska avslå O.T:s yrkande om interimistiskt förordnande.

O.T. har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen har parterna anfört i huvudsak detsamma som vid tingsrätten. Bolaget har bl.a. anfört att det inte är möjligt att förordna interimistiskt om att anställningen ska bestå om det är oklart huruvida anställningsskyddslagen är tillämplig eller inte. O.T. har häremot bl.a. invänt att det inte på något sätt är oklart att han omfattats av anställningsskyddslagen.

Skäl

Arbetsdomstolen har i ett tidigare avgörande som avsåg interimistiskt förordnande enligt 34 § anställningsskyddslagen avseende en uppsagd arbetstagare (AD 2010 nr 83) anfört bl.a. följande.

Vid tvist om en uppsägnings giltighet gäller enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen att anställningen, om den omfattas av anställningsskyddslagen, inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Rätten att stå kvar i anställningen följer då direkt av lagen och förutsätter inte något beslut av domstol. För det fall tvist föreligger om anställningsskyddslagens tillämplighet får bestämmelsen inte effekt. Först för det fall domstolen i ett slutligt avgörande finner att anställningsskyddslagen varit tillämplig på anställningen och med stöd av lagen ogiltigförklarar uppsägningen kan det konstateras att anställningen även bestått under tvisten. I en sådan tvist är det således inte möjligt att, enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen, förordna om att en anställning ska upphöra interimistiskt.

I nu aktuellt fall handlar det om en avskedad arbetstagare. Det finns ingen reglering i anställningsskyddslagen om att anställningen består under en tvist om giltigheten av ett avskedande. Enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen kan dock domstolen besluta att anställningen, trots avskedandet, ska bestå till dess tvisten har blivit slutligt avgjord. En förutsättning för att tillämpa bestämmelsen är emellertid att anställningsskyddslagen över huvud taget är tillämplig på anställningen.

Bestämmelsen i 35 § andra stycket anställningsskyddslagen är således inte tillämplig om det råder tvist om lagens tillämplighet på anställningen. Enligt Arbetsdomstolens mening kan dock en prövning enligt den bestämmelsen ändå göras om domstolen finner att invändningen om att lagen inte är tillämplig är uppenbart ogrundad.

Arbetsdomstolens bedömning är att bolagets invändning, att O.T:s anställning inte omfattats av anställningsskyddslagen, inte kan anses uppenbart ogrundad. Någon möjlighet till prövning enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen föreligger därmed inte.

I sammanhanget kan nämnas att det av Arbetsdomstolens praxis framgår att en preliminär bedömning av om anställningsskyddslagen ska anses tillämplig kan ske på talan av arbetstagarsidan enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken (se bl.a. AD 1990 nr 50). Rättsverkningarna av ett beslut enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken är dock andra än de som följer av beslut enligt 35 § anställningsskyddslagen. En prövning enligt rättegångsbalkens bestämmelse av O.T:s yrkande kan därför inte göras annat än om han uttryckligen har begärt det (AD 1991 nr 75). Någon sådan begäran har inte framförts.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att tingsrättens beslut ska ändras och att O.T:s yrkande, om att domstolen interimistiskt ska förordna om att hans anställning ska bestå, ska avslås.

Vid denna utgång ska O.T. ersätta bolagets rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har yrkat ersättning med 60 000 kr för ombudsarvode. O.T. har vitsordat ett belopp om 35 000 kr. Arbetsdomstolen finner att bolaget får anses skäligen tillgodosett med ett ombudsarvode om 35 000 kr, exklusive mervärdesskatt.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Med ändring av tingsrättens beslut avslår Arbetsdomstolen O.T:s yrkande om interimistiskt förordnande.
2. O.T. ska ersätta Lenslogistics AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 35 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Cathrine Lilja Hansson, referent, och Per Lindblom. Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom

Tingsrättens protokollsbeslut (ledamot: Örjan Härneskog)

O.T. var tidigare anställd i hos Lenslogistics AB (bolaget). Han avskedades den 21 juni 2010. I stämningsansökan till tingsrätten har han yrkat bl.a. ogiltigförklaring av avskedandet.

Sedan bolaget bestritt O.T:s yrkanden har han yrkat interimistiskt beslut om att anställningen utan hinder av avskedandet ska bestå tills tvisten slutligt avgjorts (35 § tredje stycket anställningsskyddslagen).

Bolaget har bestritt även det interimistiska yrkandet.

Efter genomgång av handlingarna meddelar tingsrätten följande

BESLUT

Slut

Tingsrätten förordnar att O.T:s anställning hos bolaget ska bestå utan hinder av avskedandet intill dess dom eller beslut föreligger i målet.

Skäl

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. I ett sådant fall upphör enligt 4 § fjärde stycket samma lag anställningen omedelbart vid avskedandet. Har emellertid arbetstagaren blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet enligt 35 § första stycket förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren. Om ett sådant yrkande har framställts, kan domstol enligt andra stycket samma lagrum besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts (interimistiskt beslut).

Förutsättningen för att en arbetstagare, som blivit avskedad, ska kunna få bifall till ett interimistiskt yrkande enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen om att anställningen ska förklaras bestå tills tvisten slutligt avgjorts, är enligt fast praxis i Arbetsdomstolen att övervägande skäl talar för att det inte har förelegat ens saklig grund för uppsägning. Domstolen har därvid att på det föreliggande materialet göra en förhandsprövning i frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägning. Om domstolens förhandsprövning resulterar i att övervägande skäl talar för att det i varje fall har förelegat saklig grund för uppsägning, ska arbetstagarens yrkande om interimistiskt förordnande alltså lämnas utan bifall. Resultatet blir detsamma om utredningen inte kan anses ge något försteg för endera parten. Bedömningen bör göras med utgångspunkt i att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det har förelegat saklig grund för uppsägning. (Jfr AD 2004 nr 109).

Bolaget har gjort gällande, sammanfattningsvis, att O.T. förfarit grovt illojalt mot bolaget och brutit mot lojalitetsplikten och sina åligganden i anställningen på ett sådant sätt som en arbetsgivare inte kan tolerera. Närmare innebär det bolaget anfört följande. O.T. var operativ chef,

marknadschef och sedermera Chief Sales Officer och vice verkställande direktör i bolaget. Han hade en särskild lydnads- och lojalitetsplikt mot styrelsen och ett speciellt självständigt ansvar för bolagets verksamhet. Han har misskött sig och obstruerat bolagets verksamhet på ett grovt illojalt sätt, bl.a. genom att i en turbulent period när flera ledande befattningshavare fått lämna verksamheten kritisera bolaget, motverka styrelsens ansträngningar att skapa en väl fungerande arbetsplats och utebli från arbetsplatsen med hänvisning till sjukdom. Han har också i det fördolda spelat in samtal med överordnade och därmed kränkt deras personliga integritet. Vidare har han aktivt medverkat i att ett fientligt bud lagts. Budets, som baserats på konfidentiell information som tillhörde bolaget, avsåg ett erbjudande att förvärva samtliga aktier i den koncern där bolaget ingår. Budet har medfört starkt negativa effekter för bolaget. Han har dessutom överfört konfidentiell information till utomstående part och raderat företagsspecifik information. Hans engagemang i det fientliga budet och hans misskötsamhet i övrigt innebär att han brutit mot sina kontraktuella förpliktelser mot bolaget och åsidosatt sin lojalitetsförpliktelse i sådan grad att saklig grund för uppsägning föreläggas. – O.T. omfattas inte av anställningsskyddslagen på grund av sin företagsledande ställning.

O.T. har bestritt bolagets påståenden. Enligt O.T. är beskrivningen "fientligt bud" missvisande. Fråga har varit om ett marknadsmässigt bud på bolaget, och det har grundats på offentlig information. Att erbjudandet haft negativa effekter för bolaget bestrids. Han har inte raderat dokument som tillhör bolaget. – Hans anställning omfattas av anställningsskyddslagen.

Båda parter har åberopat bl.a. vittnesattester till styrkande av vad man anfört.

Tingsrätten gör följande bedömning.

I de fall en tvist uppkommer om anställningsskyddslagens tillämplighet är det inte möjligt att på den grunden att lagen inte skulle gälla förordna om att en anställning ska upphöra intermistiskt enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen (se Arbetsdomstolens avgörande den 24 november 2010, i mål B 86/10). Motsvarande synsätt, till arbetstagarens fördel, bör gälla när fråga är om interimistiskt yrkande enligt 35 §. Bolagets invändning om att anställningsskyddslagen inte gäller kan alltså inte ge framgång vid prövningen av det interimistiska yrkandet.

Det är, som nämnts, bolaget som har bevisbördan för att för att det har föreläggas saklig grund för uppsägning. Ord står mot ord i flera väsentliga avseenden om vad som inträffat på arbetsplatsen, bl.a. om hur O.T. agerat i olika avseenden, vad som kunde begäras av honom på grund av hans ställning i bolaget och vad innebörden var av det bud som lades. De omständigheter som åberopats är komplexa och inte alls entydiga.

Tingsrätten har att ta ställning till hur bevisningen bör bedömas på målets nuvarande stadium. På grundval av den utredning som hittills föreligger i tvisten anser tingsrätten att övervägande skäl talar för att avskedandet har vidtagits utan att det har föreläggas ens saklig grund för en uppsägning av O.T.

Yrkandet om interimistiskt beslut ska därför bifallas.

Beslutet kan överklagas särskilt. Den som vill överklaga beslutet ska göra det inom tre veckor från beslutet. Överklagandet ska lämnas in till tingsrätten men ställas till Arbetsdomstolen.