

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 46/25

2025-06-25

Mål nr B 30/24

Stockholm

KLAGANDE

Byggmax AB, 556645-6215, Armégatan 38, 171 71 Solna

Ombud: förbundsjuristen Daniel Sahlberg, Föreningen Svensk Handel,

Köpmangatan 23–25, 702 23 Örebro

MOTPART

CS

Ombud: jur.kand. Katarina Andjelic, ONE Arbetsrätt, Box 7015,

402 31 Göteborg

SAKEN

skadestånd vid avskedande

ÖVERKLAGAD DOM

Kalmar tingsrätts dom den 21 februari 2024 i mål nr T 4098-22

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

CS var tillsvidareanställd på deltid hos Byggmax AB (Byggmax) i Oskarshamn 2018–2023. Den 1 augusti 2022 åkte CS till Byggmax butik i Oskarshamn för att köpa byggvaror. Hon lämnade butiken utan att betala varor för 1 776 kr. Hon återvände till butiken påföljande dag för ytterligare inköp. Hon betalade då både dessa inköp och de obetalda varorna. Byggmax under rättade den 17 augusti 2022 CS om tilltänkt avskedande med anledning av

det inträffade. Byggmax drog tillbaka underrättelsen om tilltänkt avskedande den 23 september 2022.

I den överklagade domen fann tingsrätten att Byggmax hade agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden och försatt CS i en situation som gjorde det omöjligt för henne att kvarstå i anställningen. Tingsrätten gjorde bedömningen att det måste ha stått klart för bolaget att CS frånträtt sin anställning. Tingsrätten fann att CS:s frånträdan av anställningen skulle betraktas som ett avskedande utan grund och att Byggmax därför ådragit sig skadeståndsskyldighet mot henne.

Yrkanden m.m.

Byggmax har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, i första hand ska ogilla CS:s talan och befria bolaget från skyldigheten att betala allmänt skadestånd till henne. I andra hand har bolaget yrkat att Arbetsdomstolen ska sätta ned skadeståndet till ett belopp som domstolen finner skäligt. Byggmax har även yrkat att Arbetsdomstolen ska befria bolaget från skyldigheten att ersätta CS:s rättegångskostnader i tingsrätten och förplikta henne att ersätta Byggmax rättegångskostnader där.

Byggmax har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa CS:s återopande att hon frånträtt sin anställning den 29 september 2022.

CS har motsatt sig ändring av tingsrättens dom och bestritt Byggmax avvisningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har återopat samma bevisning som i tingsrätten. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.

Parternas talan

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och utvecklat talan på i huvudsak samma sätt som i tingsrätten. Parternas grunder kan sammanfattas enligt följande.

CS:s grunder

Byggmax har grundlöst anklagat CS för stöld den 1 augusti 2022. Den 17 augusti 2022 underrättades CS om tilltänkt avskedande med hänvisning till den påstådda stölden. Byggmax fullföljde därefter inte avskedandet och påstod att hon var välkommen tillbaka, men vägrade att ta tillbaka anklagelserna om stöld. I ett e-postmeddelande till CS:s ombud den 29 september 2022 angav Byggmax att bolaget fortfarande starkt ifrågasatte CS:s agerande den 1 och 2 augusti 2022, men att bolaget valt att inte gå vidare med ett avskedande. Byggmax angav vidare i e-postmeddelandet att bolaget inte kommer att ge CS någon skriftlig ursäkt då hon genom sitt eget agerande varit orsak till underrättelsen om tilltänkt avskedande.

I slutet av augusti 2022 utestängde Byggmax dessutom CS från en kommunikationsplattform på Facebook på vilken Byggmax, i direkt anslutning till att CS utestängdes, lämnade information till övriga anställda på Byggmax i Oskarshamn på ett sätt som innebar att alla förstod att CS var anklagad för brott.

Byggmax agerande mot CS var otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden. CS konstaterade därför den 29 september 2022 att hon omöjligen kunde kvarstå i anställningen och hon frånträdde därför anställningen samma dag, vilket Byggmax insåg eller i vart fall borde ha insett. Byggmax agerande ska därför bedömas som ett grundlöst avskedande eller en uppsägning av henne utan saklig grund. Byggmax har därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet mot henne.

Byggmax grunder

Byggmax har inte agerat otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden. Omständigheterna har inte varit sådana att CS omöjligen kunnat kvarstå i anställningen och bolaget har inte insett eller bort inse att CS uppfattade det så. Eftersom Byggmax inte har åsidosatt sina åligganden mot CS och inte har agerat på ett sådant sätt att bolaget förmått henne att lämna sin anställning, kan Byggmax inte anses ha avskedat eller sagt upp henne och någon skadeståndsskyldighet föreligger inte.

Om Byggmax har ådragit sig skadeståndsskyldighet, ska skadeståndsbeloppet sättas ned till ett belopp som domstolen finner skäligt, eftersom CS varit medvållande till den uppkomna situationen.

Twisten

Twisten gäller frågan om Byggmax har agerat på ett sätt som innebar att Byggmax grundlöst avslutade CS:s anställning och att bolaget därför har ådragit sig skadeståndsskyldighet mot henne.

Domskal

Det utredda händelseförloppet

Den 1 augusti 2022, under sin föräldraledighet, åkte CS till Byggmax i Oskarshamn för att köpa byggvaror. Hon betalade 700 kr för vissa varor men lämnade butiken utan att betala varor för 1 776 kr. När CS återvände för att göra ytterligare inköp påföljande dag upptäckte LD, som stod i kassan, att det fanns obetalda varor registrerade på den bil som CS färdades i. LD påpekade detta för CS. CS betalade då både de obetalda varorna och övriga varor. LD kontaktade ledningen för Byggmax med anledning av det inträffade. Den 17 augusti 2022 underrättade Byggmax CS om tilltänkt avskedande. CS begärde överläggning med anledning av underrättelsen. Byggmax drog den 23 september 2022 tillbaka underrättelsen om tilltänkt

avskedande och meddelade CS att hon var välkommen tillbaka till arbetsplatsen efter föräldraledigheten. Även därefter ifrågasatte Byggmax CS:s agerande den 1 och 2 augusti 2022 och angav att bolaget inte avsåg att be CS om ursäkt.

Har Byggmax agerat otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden?

CS har anfört att Byggmax grundlöst anklagade henne för stöld den 1 augusti 2022 och därefter vägrade att ta tillbaka anklagelserna och be henne om ursäkt. Det, tillsammans med att Byggmax utestängde CS från den kommunikationsplattform som användes och i samband därmed lämnade information till övriga anställda hos bolaget som gjorde att alla förstod att CS var anklagad för brott, medförde att Byggmax agerade otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Byggmax har anfört att bolagets agerande inte var otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning

En arbetsgivare som vill avskeda en arbetstagare ska, enligt 30 § anställningsskyddslagen, underrätta arbetstagaren om detta minst en vecka i förväg och arbetstagaren har därefter rätt till överläggning om åtgärden.

Bestämmelsen är avsedd att minska risken för att en arbetsgivare grundar sitt beslut om avskedande på felaktiga eller ofullständiga uppgifter. Den ger arbetstagaren möjlighet att bemöta arbetsgivarens påståenden och reda ut eventuella oklarheter kring den eller de händelser som arbetsgivaren avser att lägga till grund för ett avskedande. En arbetsgivare som därefter, av något skäl, inte vill fullfölja underrättelsen om avskedande behöver inte gå vidare och verkställa avskedandet.

CS lämnade den 1 augusti 2022 ostridigt Byggmax butik utan att betala för varor till ett värde av 1 776 kr. På grund av misstanke om stöld inledde

bolaget en utredning av omständigheterna kring det inträffade och underrättade CS om tilltänkt avskedande. En stöld av varor från arbetsgivaren till det aktuella värdet kan utan tvekan utgöra laglig grund för avskedande.

CS:s agerande berättigade Byggmax att utreda om omständigheterna var sådana att hon kunde ha gjort sig skyldig till stöld. Efter överläggning med CS och hennes ombud valde bolaget att inte gå vidare med avskedandet, men ifrågasatte även därefter CS:s agerande.

Byggmax agerade i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser. I den uppkomna situationen förelåg inte någon skyldighet för Byggmax att ange om bolaget ansåg att CS gjort sig skyldig till stöld eller inte. Inte heller förelåg någon skyldighet för Byggmax att be CS om ursäkt för sitt agerande. Byggmax agerande har inte varit otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen kan inte heller finna att Byggmax, genom det meddelande som skickades till bolagets anställda den 23 augusti 2022, agerade otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden. Meddelandet anger inte att någon misstänks för stöld och pekar inte ut CS på något sätt. Det framgår inte heller av de uppgifter JO lämnat att hon på grund av meddelandet förstod att Byggmax anklagade CS för stöld.

Arbetsdomstolens slutsats är därmed att Byggmax agerande mot CS inte var otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Byggmax har inte förmått CS att lämna sin anställning

Eftersom Byggmax inte agerade otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden, åsidosatte bolaget inte sina åligganden mot CS på ett sätt som medförde att bolaget kan anses ha avskedat eller sagt upp CS anställning. Byggmax har därför inte ådragit sig någon skadeståndsskyldighet mot CS. Hennes talan ska därför ogillas och tingsrättens dom ändras. Med denna utgång behöver Byggmax avvisningsyrkande inte prövas.

Rättegångskostnaderna i tingsrätten och i Arbetsdomstolen

CS har förlorat målet och ska stå för Byggmax rättegångskostnad i både tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Byggmax har i tingsrätten yrkat ersättning med 320 098 kr, exklusive mervärdesskatt, varav 307 200 kr avser ombudsarvode och 12 898 kr avser utlägg. Yrkad ersättning är skälig.

Byggmax har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning för ombudsarvode med 108 000 kr, exklusive mervärdesskatt, avseende 30 timmars arbete. Processmaterialet i Arbetsdomstolen har varit detsamma som vid tingsrätten och målet har inte varit särskilt omfattande. Med hänsyn till dessa omständigheter anser Arbetsdomstolen att Byggmax får anses skäligen tillgodosett med 72 000 kr i ersättning, motsvarande 20 timmars arbete.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens dom avslår Arbetsdomstolen CS:s talan.
2. CS ska ersätta Byggmax AB för dess rättegångskostnad i tingsrätten med 320 098 kr, varav 307 200 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 21 februari 2024 till dess betalning sker.
3. CS ska ersätta Byggmax AB för dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 72 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Per Lindblom, Berndt Molin, Anita Hagelin, David Johnsson, Ella Niia och Sofie Renström. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert



KALMAR TINGSRÄTT
Avdelning 2

DOM
2024-02-21
Meddelad i
Kalmar

Mål nr
T 4098-22

PARTER

Kärande
C.S.,

Ombud: Katarina Andjelic
ONE Arbetsrätt
Box 7015
402 31 Göteborg

Svarande
Byggmax AB, 556645-6215
Armégatan 38
171 71 Solna

Ombud: Daniel Sahlberg
Svensk Handel
Köpmangatan 23-25
702 23 Örebro

DOMSLUT

1. Tingsrätten avslår Byggmax AB:s avvisningsyrkande.
 2. Byggmax AB ska betala 125 000 kr till C.S. Dessutom ska Byggmax AB betala ränta enligt 6 § räntelagen på kapitalbeloppet från den 10 november 2022 tills beloppet är betalt.
 3. Byggmax AB ska ersätta C.S. för rättegångskostnader med 209 400 kr och ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 21 februari 2024 tills beloppet är betalt. 158 880 kr av beloppet är ersättning till ombud.
-

Dok.Id 771987

Postadress
Box 613
391 26 Kalmar

Besöksadress
Smålandsgatan 28

Telefon
0480-47 78 68
E-post: kalmartingsratt.team2@dom.se
www.kalmartingsratt.domstol.se

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
08:30–11:30
12:30–15:00

BAKGRUND

C.S. har varit tillsvidareanställd på deltid hos Byggmax AB (Byggmax) sedan den 12 maj 2018 i företagets butik i Oskarshamn. Hon var föräldraledig under perioden 3 juli 2021 till den 20 december 2022.

Den 1 augusti 2022 åkte C.S. till Byggmax i Oskarshamn och i samband därmed förde hon ut varor ur varuhuset till ett försäljningsvärde om 1 776 kronor utan att betala för varorna. C.S. betalade för varorna den 2 augusti 2022, samtidigt som hon handlade fler varor.

Den 17 augusti 2022 blev hon underrättad att Byggmax övervägde att avskeda henne från hennes anställning. Anledningen till detta var incidenten med de obetalda varorna i början av augusti.

YRKANDE M.M.

C.S. har yrkat att tingsrätten ska förplikta Byggmax att till henne utge allmänt skadestånd med 250 000 kronor för brott mot 7 och 18 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen till dess betalning sker.

Byggmax har motsatt sig C.S:s talan. Bolaget har inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig. Byggmax har för egen del framfört att eventuellt skadestånd under alla förhållanden ska jämkas, i första hand till noll kr och i andra hand till ett lägre belopp som domstolen finner skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

GRUNDER OCH OMSTÄNDIGHETER

C.S.

Byggmax har grundlöst anklagat C.S. för stöld den 1 augusti 2022. C.S. har den 10 augusti 2022 mailat regionchefen A.K. och framfört synpunkter angående Byggmax service i allmänhet. Han har svarat på hennes mail och kallat henne till möte. Vid möte med A.K. den 17 augusti 2022 har hon underrättats om avsked med hänvisning till påstådd stöld. A.K. har även vid mötet uppgett ”vore jag som dig så skulle jag inte gå vidare med detta då det finns mer på dig tidigare, du ska vara glad att jag inte polisanmäler dig.” På detta sätt har C.S. även blivit uppmanad att inte gå vidare rättsligt med underrättelsen om avsked, annars skulle polisanmälan kunna komma att ske. Byggmax har herefter vidhållit att hon gjort sig skyldig till stöld och att det ska ha skett vid flera tillfällen.

Byggmax har senare återtagit underrättelsen om avsked och påstått att hon var välkommen tillbaka, men samtidigt vägrat att ta tillbaka anklagelserna om brottslighet.

Den 29 september 2022 meddelade Byggmax ”[v]i ifrågasätter fortfarande starkt C.S:s agerande den 1/8 respektive den 2/8, men har valt att inte gå vidare med ett avsked” och ”[v]i kommer då inte att ge C.S. någon skriftlig ursäkt då C.S. genom sitt eget agerande varit orsak till varslet”.

För de anställda i Oskarshamn fanns en kommunikationsplattform på Facebook. Byggmax har utestängt C.S. från denna och därmed från arbetsplatsens kommunikationsplattform. På kommunikationsplattformen informerade cheferna om arbetsförhållanden och de anställda kommunicerade också med varandra samt med cheferna. Den 23 augusti 2022 tog platschefen i Oskarshamn, L.D., bort C.S. från kommunikationsplattformen. I direkt anslutning till att C.S. blev borttagen lämnade Byggmax information till de anställda vid

varuhuset i Oskarshamn på sådant sätt att alla förstod att det var C.S. som var brottsanklagad.

Detta ledde till att C.S., med anledning av vad som dittills hänt, per 2022-09-29 måste konstatera att hon omöjligen kunde kvarstå i anställningen och hon har därför per den 29 september 2022 frånträtt sin anställning, vilket arbetsgivaren insett eller varje fall bort inse. Byggmax agerande gentemot henne är otvetydigt att anse som otillbörligt och stridande mot god sed inom arbetsmarknaden.

Detta innebär att de ifrågavarande åtgärderna ska bedömas som ett avskedande av henne från Byggmax sida enligt den praxis som Arbetsdomstolen utvecklat till förebyggande av kringgåenden av anställningsskyddet enligt LAS.

Någon saklig grund för uppsägning föreligger inte. Hon gör därför gällande att hon har skilts från sin tillsvidareanställning i strid med 7 och 18 §§ LAS. Arbetsgivaren är därför skyldig att utge allmänt skadestånd.

Byggmax

Omständigheterna har inte varit sådana att C.S. omöjligen kunnat kvarstå i sin anställning och bolaget har inte heller insett detta eller bort inse detta. Byggmax har inte agerat otillbörligt eller i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Byggmax har således inte agerat på ett sådant sätt att bolaget kan anses ha förmått C.S. att lämna sin anställning. Det bestrids att åtgärderna ska bedömas som ett verkställt avskedande av C.S.

Rätten för en arbetstagare, att med omedelbar verkan frånträda sin anställning, föreligger enbart om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. Förutsättningarna för det är inte uppfyllda i denna situation.

Sammanfattningsvis har Byggmax inte begått något brott mot grunderna i LAS för vilket det skulle kunna vara skadeståndsskyldigt gentemot C.S. För det

fall tingsrätten skulle finna att Byggmax är skyldigt att betala allmänt skadestånd för brott mot 7 § eller 18 § LAS görs det gällande att skadeståndet ska falla bort eller sättas ned till det belopp som tingsrätten finner skäligt. Grunden för det är att C.S. genom sitt agerande varit medvållande till den uppkomna situationen.

BEVISNING

C.S. har som skriftlig bevisning åberopat mailkorrespondens från den 23 september 2022 till den 29 september 2022 samt syn av filmklipp från Byggmax i Oskarshamn den 1 och 2 augusti 2022.

C.S. har som muntlig bevisning åberopat partsförhör med sig själv, vittnesförhör med hennes make J.A., hennes före detta kollega på Byggmax J.O., före detta vice platschef på Byggmax R.U. och före detta platschef på Byggmax F.Z:s.

Byggmax

Byggmax har som skriftlig bevisning åberopat skärmbilder från chattgrupp på Facebook, mail från den 23 september 2023 samt syn av filmklipp från Byggmax i Oskarshamn den 1 och 2 augusti 2022.

Byggmax har som muntlig bevisning åberopat vittnesförhör med platschefen på Byggmax i Oskarshamn L.D., regionchefen för Byggmax A.K. och butiksmedarbetare på Byggmax i Oskarshamn A.S.

Förhören har spelats in och tingsrätten redovisar i denna dom uppgifterna från förhören endast i de delar som det behövs för att klargöra hur tingsrätten kommit fram till sina ställningstaganden.

DOMSKÄL

Byggmax avvisningsyrkande

Byggmax har framfört att C.S. först vid huvudförhandlingen anfört att hon frånträtt anställningen. Byggmax har yrkat att tingsrätten ska avvisa denna grund eftersom det utgör ett nytt rättsfaktum som inte sedan tidigare åberopats. Det är en otillåten taleändring som ska avvisas.

C.S. har anfört att hon genomgående gjort gällande faktumet – att hon per den 29 september 2022 frånträtt sin anställning – och det utgör inte en ny grund eller förändrad talan, varför hennes talan i denna del inte ska avvisas.

Tingsrätten konstaterar att det av bl.a. sammanställningen i målet – som båda parter fått möjligheter att yttra sig över och dessutom hänvisat till vid huvudförhandlingen – framgår att C.S. uttryckt sina grunder i den nu aktuella delen av talan på följande sätt.

Byggmax har grundlöst anklagat henne för allvarliga brott och underrättat henne om avsked, varefter Byggmax visserligen återtagit underrättelsen och påstått att hon är välkommen tillbaka men samtidigt vägrat att ta tillbaka anklagelserna om brottslighet. Dessutom utestängde Byggmax henne från arbetsplatsens kommunikationsplattform.

Vidare lämnade Byggmax en information till de anställda vid varuhuset i Oskarshamn på sådant sätt att alla förstod att hon var brottsanklagad. Detta ledde till att hon, med anledning av vad som dittills hänt, per 2022-09-29 måste konstatera att hon omöjligen kunde kvarstå i anställningen, vilket arbetsgivaren insett eller varje fall bort inse. Byggmax agerande gentemot henne är otvetydigt att anse som otillbörligt och stridande mot god sed inom arbetsmarknaden.

Detta innebär att de ifrågavarande åtgärderna ska bedömas som ett avskedande av henne från Byggmax sida enligt den praxis som arbetsdomstolen utvecklat till förebyggande av kringgåenden av anställningsskyddet enligt LAS.

Vidare framgår även av sammanställningen att Byggmax har argumenterat mot frånträdande och bl.a. uppgett "[e]n arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren" och "[d]et kan alltså inte anses att bolaget väsentligen åsidosatt sina åligganden på ett sådant sätt att C.S. har haft rätt att frånträda sin anställning."

Tingsrätten gör följande bedömning. C.S. har sedan tidigare framfört att Byggmax agerande medfört att hon inte kunnat kvarstå i anställningen, bolaget har insett eller borde ha insett detta och agerandet är att se som ett avskedande. Byggmax har dessutom sedan tidigare argumenterat mot att hon haft rätt att frånträda anställningen. Utifrån det kan inte omständigheten – att hon den 29 september 2022 frånträtt sin anställning – ses som något annat än ett förtydligande och inte en ny grund.

Tingsrätten avslår Byggmax avvisningsyrkande.

C.S:s talan

Vad som inledningsvis är utrett

Inledningsvis är följande utrett i målet. C.S. åkte till Byggmax i Oskarshamn den 1 augusti 2022 för att handla tillsammans med sin make, J.A. De var först i kallhallen där kunder kan självplocka varor. Där fick hon hjälp av butiksbiträdet R. med att stämma av varorna de hade lastat på släpet och i bilen. C.S. och J.A. gick därefter in i varuhuset och fortsatte att handla. De gick sedan fram till kassan och betalade. Det var även R. som tog betalt av dem i kassan. C.S. och J.A. åkte sedan

därifrån. C.S. hade då inte betalat för de varor de hade plockat på sig i kallhallen. Nästa dag åkte C.S. och J.A. tillbaka till Byggmax. De handlade fler varor. Denna dag arbetade L.D. i kassan. C.S. gick in i butiken för att hämta någon till kallhallen som kunde stämma av det som de hade plockat till sig i kallhallen. C.S. hämtade L.D. som gick ut tillsammans med C.S. Väl ute vid bilen upptäckte L.D. att det fanns obetalda varor registrerade på C.S:s registrerings-nummer. Hon påpekade detta för C.S. som betalade för varorna från gårdagen tillsammans med övriga varor. L.D. kontaktade härefter bolagsledningen med anledningen av det inträffade. Den 9 augusti 2022 var C.S. på Byggmax igen och handlade fler varor. Den 10 augusti 2022 mailade C.S. till regionchefen A.K. och påtalade bl.a. att det fanns brister i servicen på Byggmax. A.K. svarade att han ville diskutera detta med henne. De bokade ett möte på Byggmaxbutiken i Borgholm den 17 augusti 2022. På mötet överräckte A.K. en underrättelse om avsked till C.S. Som skäl för avskedandet uppgavs att hon begått brott mot arbetsgivaren med hänvisning till händelserna den 1 och 2 augusti 2022. Av underrättelsen framgick även att hon hade 7 dagar på sig att begära överläggning i frågan. C.S. begärde överläggning.

Bland de anställda på Byggmax i Oskarshamn har det funnits en chattgrupp på Facebook Messenger där de skrivit till varandra, både kring arbetsrelaterade och privata angelägenheter. Den 23 augusti 2022 tog L.D. bort C.S. från denna grupp och skrev därefter sedan ett meddelande till alla andra med bl.a. följande innehåll. ”Nu tar jag upp detta i gruppen och vill att ALLA ska svara privat. När du handlar ska du vara noggrann med att inte lämna butiken utan att betala. Lämna du butiken utan att betala räknas det som stöld.” L.D. tog sedermera bort gruppen.

Efter ett antal möten, mellan C.S. med ombud och Byggmax, meddelade Byggmax den 23 september 2022 att de återkallade underrättelsen om avsked och att

C.S. var välkommen tillbaka till sin tjänst efter föräldraledigheten. Den 26 september 2022 frågade C.S., genom sitt ombud, om brotts-anklagelserna vidhölls och bad därefter att Byggmax skulle be om ursäkt för sitt agerande. Den 29 september 2022 svarade Byggmax följande. ”Hej, Katarina! Hoppas allt är bra. Vi ifrågasätter fortfarande starkt C.S:s agerande den 1/8 respektive 2/8 men vi har valt att inte gå vidare med ett avsked. Kommer då inte att ge C.S. någon skriftlig ursäkt då C.S. genom sitt eget agerande varit orsak till varslet. Vi kommer givetvis sätta oss ner med C.S. när hon åter är i tjänst och gå igenom butikens rutiner för köp m.m. så att det inte råder några som helst oklarheter angående dessa i framtiden.”

Avskedande

C.S. har gjort gällande att hon per den 29 september 2022 – när Byggmax vägrat uppge att de inte längre misstänkte henne för brott och inte tänkte be henne om ursäkt – inte har kunnat återgå till sin anställning. Hon har frånträtt sin anställning, vilket är i det här fallet att se som ett avskedande.

Det tingsrätten har att pröva är om Byggmax agerande medfört att C.S. har frånträtt sin tjänst och att det är att se som ett avskedande.

En arbetstagares frånträdande av en anställning kan i vissa fall jämföras med ett avskedande från arbetsgivarens sida. För att så ska vara fallet krävs att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivarens agerande och att denne handlat på ett sätt som inte stämmer överens med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt (se t.ex. AD 2006 nr 42 och AD 2005 nr 30). Det krävs inte att arbetsgivaren direkt syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning. Det är tillräckligt att arbetsgivaren, med hänsyn till omständigheterna, inte kunnat undgå att inse att hans handlande varit ägnat att framkalla en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren ska besluta sig för att lämna anställningen (se AD 1985 nr 65).

Byggmax har framhållit att de har nolltolerans mot stölder. Tingsrätten konstaterar att det är ett allvarligt brott att stjäla från sin arbetsgivare.

C.S. har lämnat varuhuset den 1 augusti 2022 med varor som hon inte har betalat för. Hon betalade för dessa först den 2 augusti 2022 efter att L.D. påtalade detta för henne. Det kan i tingsrättens mening absolut ha motiverat att Byggmax vidta åtgärder och diskutera händelserna med C.S. med anledning av det inträffade.

I målet har det varit mycket diskussion om Byggmax rutiner vilka C.S. förväntats känna till. I denna del kan tingsrätten konstatera att Byggmax har genomfört förändringar av sina rutiner under covid-pandemin. Vidare har flera av de i målet hörda personerna, bl.a. R.U. och F.Z:s, vittnat om att rutinerna långt ifrån alltid följdes och att vissa anställda fortsatte att använda de gamla rutinerna i stället för de nya. Vidare kan tingsrätten konstatera att det var samma person som avmätte C.S:s varor den 1 augusti 2022 och som sedan tog betalt av henne, utan att debitera henne för de varor hon plockat på sig i kallhallen.

Det har även i målet från Byggmax sida påtalats att C.S. ska ha varit på Byggmax den 9 augusti 2022 och inte följt rutinerna genom att inte ha öppnat bagageluckan för inspektion av varor. A.S. har berättat att han reagerade på att C.S. denna dag inte öppnade bagageluckan självmant utan han fick be henne göra det. Tingsrätten konstaterar att det utifrån vad de hörda uppgett därom inte framstår som en särskilt anmärkningsvärd händelse och dessutom har inte händelsen den 9 augusti 2022 legat till grund för C.S:s underrättelse om avsked. Detta saknar därför betydelse i målet.

Av förhöret med A.K. framgår att han svarade på C.S:s meddelande och var medveten om att hon förstod det som att de vid mötet den 17 augusti skulle diskutera de synpunkter hon hade tagit upp, i fråga om Byggmax service. A.K. har uppgett att han även ville prata om det C.S.

skrivit. Samtidigt har han uppgett att han aktivt underlåtit att i förväg nämna att hon vid mötet skulle underrättas om avsked, eftersom han ville förvissa sig om att hon skulle inställa sig till mötet. Vid mötet överlämnade han underrättelsen om avsked till henne. Bygghuset hade misstankar att anställda släppte ut varandra utan att ta betalt, inte slog in alla varor när kollegor eller vänner handlade samt att bolaget även misstänkte C.S. för detta. A.K. har även berättat att han till C.S. uppgav att de inte tänkte gå vidare med en polisanmälan men om de var tvungna att gå vidare med de andra misstankarna kunde en polisanmälan bli aktuell. Slutligen har han även berättat att han var lite klantig och uppgav till henne i välmening att ”vore jag dig så skulle jag inte ta det rättsligt för det är en tuff och påfrestande process”.

Det framgår av de av C.S. återopade meddelandena från Facebook Messenger att L.D. tagit bort C.S. från gruppen och skrivit ”Nu tar jag upp detta i gruppen och vill att ALLA ska svara privat. När du handlar ska du vara noggrann med att inte lämna butiken utan att betala. Lämna du butiken utan att betala räknas det som stöld.” Vidare är det av L.D:s berättelse utrett att hon tog bort C.S. först och därefter skrev meddelandet. I tingsrättens mening har detta medfört att C.S. blivit utpekad gentemot sina kollegor. Vittnet J.O. har även berättat att hon förstod att C.S. anklagats för stöld genom det här förfarandet.

Tingsrätten gör följande bedömning. Att begå brott mot sin arbetsgivare är allvarligt och kan leda till avsked. På samma sätt är det allvarligt att som arbetsgivare anklaga en anställd för att ha begått brott. Att felaktigt anklaga en anställd kan kraftigt påverka förtroendet mellan anställd och arbetsgivare. Det är därför av högsta vikt att en arbetsgivare har väl underbyggda skäl innan en underrättelse om avsked delges en anställd.

Tingsrätten konstaterar att C.S. inte blivit avskedad av bolaget. Hon har blivit underrättad om avsked (varslad) på grund av att hon ska ha utfört brottslig

handling mot sin arbetsgivare. Tingsrätten noterar att mötet skedde först den 17 augusti 2022 vilket i sammanhanget framstår som relativt lång tid efter en händelse när ett bolag har nolltolerans mot stöld. L.D. har inte heller framfört någon kritik mot C.S:s agerande den 1 och 2 augusti, innan mötet med A.K. Dessutom kallades C.S. till möte först efter att hon själv mailat regionchefen i en annan fråga. Detta har A.K. bekräftat och sagt att han gjorde så eftersom han var rädd för att hon inte skulle komma till mötet om hon visste att de skulle underrätta henne om avsked. Tingsrätten anser dock att det i vart fall borde ha framgått att bolaget velat diskutera händelserna den 1 och 2 augusti 2022 med henne. Vidare har det framgått att C.S. inte har fått bemöta anklagelserna vare sig den 2 eller den 17 augusti.

Under mötet, när hon underrättats om avsked, har även andra misstankar tagits upp och A.K. ska ha uppgett att polisanmälan skulle kunna komma att bli aktuell om bolaget behövde gräva i de andra misstankarna. Han har även uppmanat henne att inte gå vidare rättsligt. Byggmax har därefter haft förhandlingar med C.S. och hennes ombud. Hon har härefter blivit borttagen från Messengergruppen som alla anställda var med i, strax före L.D. skrev meddelandena om stöld.

När Byggmax sedan valde att ta tillbaka sin underrättelse om avsked och välkomna henne tillbaka till tjänsten har bolaget den 29 september 2022, på fråga från C.S:s ombud, uppgett att de fortfarande starkt ifrågasatte hennes agerande och menade att hennes agerande varit orsaken till varslet. Det framgår även av ombudets fråga till bolaget att det har varit viktigt för C.S. att bolaget inte längre skulle misstänkliggöra henne för brott och be om ursäkt till henne.

Det är för tingsrätten tydligt att genom Byggmax agerande mot C.S., från mötet den 17 augusti 2022 till mailet den 29 september 2022, har inneburit att de försatt henne i en så pass svår situation att de måste insett att det funnits en risk för att

hon skulle lämna anställningen. Tingsrätten finner därigenom att hennes frånträdande från anställningen är att betrakta som ett avskedande.

Byggmax har vid huvudförhandlingen framfört att det varit oklart om C.S. frånträtt anställningen före den 20 december 2022 när hon skulle återgå i tjänsten efter föräldraledigheten. I denna del konstaterar tingsrätten att Byggmax delgavs stämningsansökan i målet den 10 november 2022 varför de i vart fall vid denna tidpunkt måste förstått C.S:s inställning och att hon inte skulle återgå till anställningen efter föräldraledighetens slut. Dessutom har L.D. berättat att hon före den 20 december pratat i telefon med C.S:s ombud som uppgav att C.S. inte kommer att återgå till tjänsten. Vidare har C.S:s ombud flera gånger före den 29 september och därefter varit i kontakt med företrädare för Byggmax med anledning av underrättelsen om avsked och med fråga om brottsanklagelserna vidhölls eller inte. Dessutom har C.S:s ombud varit i kontakt med företrädare för bolaget flera gånger efter 29 september och vidhållit vikten av om anklagelser vidhölls eller inte. Även i det skedet har Byggmax förstått att detta varit av stor vikt för C.S. Enligt tingsrättens bedömning har det stått bolaget klart att C.S. har frånträtt anställningen.

Tingsrätten konstaterar även att det måste varit uppenbart för Byggmax att det varit viktigt för C.S. om Byggmax menade att hon gjort sig skyldig till brott eller inte. Hon blev underrättad om avsked och vid mötet har A.K. uppgett att det funnits annat, som om de skulle behöva gräva i det skulle en polisanmälan kunna bli aktuell. Detta är anklagelser som aldrig utvecklats och som hon inte fått möjlighet att vare sig kommentera eller bemöta. Byggmax har misstänkliggjort henne och genom att inte ge tydliga besked i vad man lade henne till last måste de insett att de försatt henne i en situation som gjort att hon omöjligen kunnat kvarstå i sin anställning.

Tingsrätten finner härigenom att Byggmax agerande stridit mot god sed på arbetsmarknaden. Det har inte framkommit omständigheter som skulle medföra att det funnits saklig grund för uppsägning av C.S.

Skadeståndets storlek

Utifrån tingsrättens ställningstaganden ovan är det utrett att Byggmax har brutit mot grunderna för 7 och 18 §§ LAS. Detta innebär att Byggmax har ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd.

Tingsrätten har kommit fram till att C.S. blivit oriktigt avskedad. Hon har yrkat allmänt skadestånd med 250 000 kr. Tingsrätten konstaterar att skäligt skadestånd inte uppgår till yrkat belopp (jfr SOU 2020:30 s. 493 och SOU 2021:64 s. 106 f). Med anledning av att det är att betrakta som ett avskedande som föranletts av att C.S. underrättats om avsked, misstänkts ha stulit från arbetsgivaren, uppmanats att inte gå vidare i processen om avsked, misstänkliggjorts gentemot de andra anställda på Byggmax i Oskarshamn och fortsatt klandrats av bolaget efter återkallelsen av varslet finner tingsrätten att allmänt skadestånd ska uppgå till 125 000 kr. Det har inte framkommit något som tyder på att hennes agerande bidragit till den uppkomna konflikten på så sätt att det finns skäl att jämka skadeståndet.

Sätt att beräkna ränta har vitsordats av Byggmax. Bolaget blev delgiven stämningsansökan den 10 november 2022.

Rättegångskostnader

Eftersom C.S. vunnit målet ska Byggmax ersätta henne för hennes rättegångskostnader. Byggmax har vitsordat hennes kostnadsanspråk och ska därför ersätta henne med det som hon har begärt.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (TR-04)

Domen kan överklagas. Överklagandet ska ha kommit in till tingsrätten senast den 13 mars 2024. Tingsrätten skickar det vidare till Arbetsdomstolen.

Louise Hinsegård

Lukas Norrsell

Gustav Carlberg



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.