

Sammanfattning

Fråga om det förelegat grund för avskedande eller uppsägning av en tennistränare. Påståenden bl.a. om samarbetsproblem, överträdelse av befogenheter och arbetsvägran. Även fråga om det förelegat orsakssamband mellan arbetsgivarens agerande och arbetstagarens sjukskrivning.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-03-02
StockholmDom nr 14/11
Mål nr A 279/09

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, Unionen, adress som ovan

SVARANDE

1. Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrott, Box 16355, 103 26 Stockholm

2. Oskarshamns Tennisklubb, 832800-2608, Box 119, 572 23 Oskarshamn

Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Sven Lindvall, Arbetsgivaralliansen,
adress som 1

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

J.G. är medlem i Unionen (förbundet). Han fick år 2005 en provanställning som tennistränare hos Oskarshamns Tennisklubb (tennisklubben). Anställningen övergick under år 2006 till en tillsvidareanställning. J.G. varslades den 24 september 2009 om uppsägning på grund av personliga skäl. Den 26 oktober 2009, innan uppsägningen hade verkställts, avskedades han från sin anställning.

Tvist har uppkommit om det funnits laglig grund för avskedandet alternativt saklig grund för en uppsägning. Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och yrkat, som talan slutligt bestämts, att Arbetsdomstolen i *första hand* ska

1. ogiltigförklara tennisklubbens avskedande av J.G.,
2. förplikta tennisklubben att till J.G. betala allmänt skadestånd med 200 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 3 januari 2010, till dess betalning sker samt
3. förplikta tennisklubben att till J.G. betala ekonomiskt skadestånd för tiden den 26–31 oktober 2009 med 1 458 kr, för november 2009 med 7 290 kr, för december 2009 med 7 533 kr, för januari 2010 med 7 533 kr, för februari 2010 med 6 804 kr, för mars 2010 med 7 533 kr, för april 2010 med 7 290 kr, för maj 2010 med 7 533 kr, för juni 2010 med 7 290 kr, för juli 2010 med 7 533 kr och för augusti 2010 med 7 533 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på respektive månadsbelopp från den sista dagen i varje månad till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedande av J.G. men väl saklig grund för uppsägning har förbundet yrkat *i andra hand* att Arbetsdomstolen ska förplikta tennisklubben att till J.G. betala

1. allmänt skadestånd med 150 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 3 januari 2010, till dess betalning sker samt

2. ekonomiskt skadestånd för den 26–31 oktober 2009 med 1 458 kr, för november 2009 med 7 290 kr, för december 2009 med 7 533 kr och för den 1–26 januari 2010 med 6 529 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på respektive månadsbelopp från den sista dagen i varje månad till dess betalning sker.

Förbundet har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkanden om ekonomiskt skadestånd för J.G. för tiden efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Det ekonomiska skadeståndet har vitsordats som skäligt i och för sig, liksom sättet att beräkna räntan. Inget belopp i allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att tennisklubben i något avseende ådragit sig skadeståndsskyldighet har arbetsgivarparterna yrkat att såväl det ekonomiska som det allmänna skadeståndet ska jämkas till i första hand noll kr. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att tennisklubben är skyldig att betala skadestånd till J.G. har tennisklubben kvittningsvis invänt att avräkning ska göras för den skada som J.G. uppsåtligen åsamkat klubben med sammanlagt 25 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 21 maj 2010 till dess betalning sker.

Förbundet har bestritt att det föreligger skäl för jämkning. Invändningen om kvittning har också bestritts. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig men däremot sättet att beräkna räntan.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

J.G. anställdes år 2005 som tennistränare hos tennisklubben. Anställningen, som inledningsvis var en provanställning på deltid, övergick under år 2006 till en tillsvidareanställning på heltid. J.G. arbetade huvudsakligen med tennisklubbens ungdomsverksamhet. Under hans ledning kom ungdomsverksamheten att växa väsentligt.

Samarbetsproblem m.m.

Tennisklubben leds av en styrelse. Samarbetet inom styrelsen var tidvis turbulent. Det fanns motstående intressen mellan styrelseledamöterna vilket resulterade i att det tidvis var svårt för J.G. att få klara direktiv från styrelsen och dess ordförande. Mot denna bakgrund beslutades att den huvudsakliga kontakten mellan styrelsen

och J.G. skulle ske via styrelsens ordförande. När J.G. påbörjade sin anställning hos tennisklubben var N.H. styrelseordförande. N.H. lämnade dock styrelseuppdraget under år 2006 och L.L., som var vice ordförande, fick ta över ordförandeposten. Under stora delar av verksamhetsåret 2007 saknade styrelsen ordförande. Vid årsmötet år 2008 valdes A.T. till ny ordförande för tennisklubben. Hon efterträddes av J.J. som valdes till ordförande vid årsmötet i april 2009.

J.G. fick ta ett stort ansvar för tennisklubbens verksamhet. Det dagliga arbetet inom tennisklubben sköttes huvudsakligen av J.G. och av de olika kommittéer som styrelsen tillsatt. Varje kommitté bestod av ca fem personer, varav en var ordförande. Vid årsmötet i april 2009 uppstod problem med att hitta ordförande till tävlingskommittén och ungdomskommittén vilket fick till följd att styrelsens ordförande J.J. åtog sig även dessa uppdrag.

Under år 2008 blev tennisklubbens kanslist svårt sjuk. Tennisklubben anställde inte någon ersättare utan i stället fick utförandet av kanslistens arbetsuppgifter lösas provisoriskt.

Samarbetet mellan J.G. och styrelse- samt kommittémedlemmarna fungerade huvudsakligen bra. Däremot var det tidvis svårt för J.G. att utföra sina arbetsuppgifter eftersom det rådde interna konflikter i styrelsen. Detta var dock inget som J.G. kunde lastas för. Sedan J.J. hade tillträtt på ordförandeposten blev dock situationen alltmer ansträngd eftersom styrelseordföranden var tennisklubbens arbetsgivarrepresentant i förhållande till J.G. J.J. och J.G. hade tidigare haft konflikter och det var tydligt att J.J. motarbetade J.G. J.J. hade redan i mars 2009 i ett mejl till A.T. uppgett att det på sikt endast fanns en lösning för tennisklubbens framtid, nämligen att J.G. försvann från klubben. Efter årsmötet i april 2009, då J.J. hade valts till styrelseordförande, tillsattes M.W. som kontaktperson för att underlätta samarbetet mellan styrelsen och J.G. Det bestrids att J.G. inför M.W. skulle ha kallat styrelsens medlemmar för dårar.

Överträdelse av befogenheter

Det bestrids att J.G. har överträtt sina befogenheter på det sätt som arbetsgivarparterna har påstått. J.G. har agerat i enlighet med de instruktioner som tennisklubbens styrelse meddelat.

Planhyra för Tumba Tennisklubb år 2009

Tennisklubben hade under en längre tid haft ett utbyte med Tumba Tennisklubb. Utbytet innebar att klubbarna turades om att låta spelarna besöka och spela på varandras tennisbanor. Under år 2008 hade tennisklubben besökt Tumba Tennisklubb och i samband därmed blivit bjuden på hyran för tennisbanorna. Eftersom tennisklubben hade beviljats ett bidrag från Svenska Tennisförbundet om 40 000 kr, som var avsett för att främja klubbutbyten, fattade styrelsen beslut om att befria Tumba Tennisklubb från planhyra vid besöket år 2008. Det beviljade bidraget hade, såvitt J.G. kände till, inte förbrukats i sin helhet år 2008. Dessutom hade han inte fått någon instruktion från styrelsen om att tennisklubben återigen skulle börja debitera för planhyra. Mot denna bakgrund trodde J.G. att Tumba

Tennisklubb skulle befrias från banhyra även vid besöket år 2009. Sammanfattningsvis trodde J.G. att han agerade i enlighet med givna instruktioner.

Installation av trådlöst nätverk

På tennistränarens kontor fanns en stationär dator som bl.a. användes av J.G. och hans hjälptränare. Den nätverksuppkoppling som fanns installerad på datorn fungerade dåligt vilket fick till följd att J.G. hade svårigheter att använda sig av "Tentour online". J.G. påtalade detta för styrelsen vilket ledde till att A.I. i juni 2009 tog kontakt med datorföretaget Omnibit för att se om man därifrån kunde lösa problemet. Omnibit skickade en tekniker som kom för att undersöka datorn. J.G. redogjorde för problemet och frågade om det gick att åtgärda. Han gav dock inga specifika instruktioner om hur detta skulle ske och han vet inte vilka åtgärder som vidtogs. Efter Omnibits besök fungerade dock datorn bra. Sammanfattningsvis bestrids att J.G. har beställt ett trådlöst nätverk.

Inköp från egen shop till sommarcampen

Tennisklubben anordnade i juni månad varje år en "sommarcamp" för ungdomar. Tennisklubbens ungdomskommitté brukade ansvara för arrangemanget tillsammans med J.G. De ungdomar som deltog i sommarcampen betalade en anmälningsavgift om 500 kr. Avgiften skulle täcka kostnader för tränare, banhyra m.m. och arrangemanget skulle inte vara vinstgivande. Enligt den inbjudan som hade skickats ut inför sommarcampen år 2009 ingick en vattenflaska, t-shirt och keps i anmälningsavgiften.

Strax innan sommarcampen skulle påbörjas i juni 2009 upptäckte J.G. att det material som utlovats i inbjudan till ungdomarna inte hade införskaffats. Vanligtvis ankom det på ungdoms- eller tävlingskommittén att ombesörja detta vilket inte hade skett till sommarcampen år 2009. J.G. var därför tvungen att själv se till att det utlovade materialet blev inhandlat. Han inhandlade varorna från sin shop enligt de riktlinjer som styrelsen hade meddelat tidigare år.

Arbetsvägran och illojalt beteende mot arbetsgivaren

Redovisning av sommarcampen

J.G. lämnade efter sommarcampen år 2009 in en handskriven redovisning till A.I. Han uppgav samtidigt att styrelsen fick meddela honom om de ville ha redovisningen i digital form. A.I. uppgav i ett mejl den 23 juni 2009 att det räckte med en handskriven redovisning. Styrelsen får mot den här bakgrunden anses ha accepterat hans redovisning. Det bestrids alltså att J.G. gjort sig skyldig till arbetsvägran.

Sommarcampen resulterade i en vinst om 122 kr som han överlämnade till styrelsen. Syftet var inte att detta skulle vara ett vinstgenererande arrangemang utan tanken var att intäkter och utgifter skulle gå jämnt upp. Vid detta förhållande kan J.G. inte anses ha agerat illojalt. Tennisklubben har under alla förhållanden inte drabbats av någon skada till följd av J.G:s agerande.

Redovisning av närvarokort

Tennisklubben anordnar årligen en tävling kallad Blå Jungfruspelen. Tävlingen brukar gå av stapeln veckan efter midsommar. Under Blå Jungfruspelen år 2009 blev J.G. kontaktad av J.J. som bad honom överlämna en redovisning av närvarokort för vårterminen och sommarcampen. J.G. meddelade J.J. att han skulle sätta in närvarokorten i en pärm och lämna denna på kansliet, vilket han också gjorde. Därefter gick J.G. på semester.

Den 22 augusti 2009 var J.G. med om en olycka och han var sjukskriven fram till den 31 augusti 2009. Dagen efter olyckan fick han ett mejl från A.I. i vilket han ombads att inkomma med vissa kompletterande uppgifter samt underteckna samtliga närvarokort. J.G. svarade i ett mejl dagen därpå att han, för att kunna komplettera närvarokorten, behövde tillgång till ersättningsunderlag för hjälptränarna och bad henne lägga dem i hans fack. J.G. fick till svar att han endast skulle skriva under korten samt svara på de ställda frågorna varvid han på nytt påpekade att han, för att kunna göra detta, behövde tillgång till hjälptränarrapporterna. Trots detta fick han inte det efterfrågade underlaget, vilket omöjliggjorde för honom att efterkomma begäran.

Händelseförloppet som ledde fram till underrättelsen om uppsägning

Varningen

J.G. fick ta ett mycket stort ansvar för Blå Jungfruspelen år 2009 eftersom det inte fanns någon fungerande ungdoms- eller tävlingskommitté som kunde hjälpa till. Den ansträngda situationen föranledde förbundet att skicka en förhandlingsframställan till tennisklubben angående J.G:s arbetsförhållanden.

Efter att J.G. tagit kontakt med förbundet blev relationen mellan honom och styrelsen alltmer ansträngd. Den 11 augusti 2009 fattade styrelsen beslut om att meddela J.G. en varning under påståendet att det förelåg samarbetsproblem och att han hade överskridit sina befogenheter m.m. J.G. kallades till styrelsemötet som skulle äga rum den 31 augusti 2009. Han bad om att få biträdas av förbundets ombudsman. På eftermiddagen den 31 augusti 2009 kom J.G. till tennishallen för att hålla en lektion. J.G. möttes då av J.J. som sa till honom att facket inte kunde rädda honom och att han inte skulle klara sig. Han blev inkallad på kansliet av N.F. och M.W. som ville överlämna en skriftlig varning till honom. Eftersom J.G. blev chockad vägrade han att underteckna varningen.

Fortsatt misskötsamhet

J.G. påtalade vid flera tillfällen i september 2009 att han behövde hjälptränarblanketterna för att kunna komplettera närvarokorten. Den handskrivna redovisningen för sommarcampen hade A.I., som anförts ovan, godkänt redan i juni 2009.

Underrättelse om uppsägning m.m.

Den 7 september 2009 hölls en förhandling mellan förbundet och tennisklubben. Förbundet påtalade vid denna de brister som förbundet ansåg föreligga när det gällde J.G:s arbetsförhållanden. Parterna enades om att ha en förnyad kontakt den 15 september 2009. Trots detta skickade J.J. ett mejl till A.T. den 9 september 2009 i vilket han uppgav att styrelsen hade avslutat allt samarbete med J.G.

J.G. varslades om uppsägning på grund av personliga skäl den 24 september 2009.

Händelseförloppet som ledde fram till avskedandet

Nedtagning av anslag i oktober 2009

Den 6 oktober 2009 hölls en överläggning med anledning av tennisklubbens varsel om uppsägning. När J.G. dagen därpå kom till tennishallen möttes han av ett anslag i vilket det angavs att tennisklubben den 12 oktober 2009 skulle presentera J.G:s efterträdare. Eftersom anslaget väckte starka känslor och gav upphov till frågor från hans elever tog J.G. ner detta. Han tog dock inte ner något anslag den 8 oktober 2009. Den 9 oktober 2009 möttes J.G. på nytt av ett anslag med liknande innehåll som i det först nämnda och han tog ned detta av samma skäl som tidigare. Han har dock inte tagit ned några anslag inne i hallen.

Avskedandet

Så fort J.G. hade tagit ned anslaget som han möttes av den 9 oktober 2009 kom J.J., N.F. och H.L. fram till honom och överlämnade ett varsel om avskedande. J.G. ville dock inte ta emot varslet under rådande omständigheter.

Den 14 oktober 2009 hölls överläggningar med anledning av tennisklubbens varsel om avskedande. J.G. avskedades från sin anställning den 26 oktober 2009.

Efter avskedandet

Lösenord till datorn

Efter att J.G. hade avskedats från sin anställning fick han via förbundets ombudsman B.G. veta att tennisklubben ville ha tillbaka hans nycklar samt en videokamera. J.G. upplyste då B.G. om att han även hade en bärbar dator, vilken han överlämnade till B.G. I mitten av november uppmanades J.G. att uppge lösenordet till den stationära datorn som fanns på hans kontor. Datorn användes av J.G., hans hjälptränare, funktionärer och styrelseledamöter. Datorn var visserligen låst med ett lösenord men lösenordet var allmänt känt och fanns nedskrivet i en pärm som stod på kontoret. Det var oftast J.G. som bytte lösenord men det hände också att andra användare bytte lösenord. Vid byte av lösenord skulle det nya lösenordet antecknas i pärmen.

När J.G. blev tillfrågad om lösenordet uppgav han det senaste lösenordet som han kände till och hänvisade samtidigt till pärmen där lösenorden brukade nedtecknas. Eftersom det var flera användare som hade tillgång till datorn och kännedom om

lösenordet kan inte J.G. lastas för att det lösenord som han uppgav eventuellt inte fungerade. Han kan inte göras ansvarig för att lösenordet kan ha bytts i tiden efter det att han i mitten av oktober slutade arbeta.

Pornografiska bilder i datorn

J.G. känner inte till att det skulle ha funnits pornografiska bilder i den stationära datorn på hans kontor. Som redogjorts för ovan har flera personer haft tillgång till datorn och det bestrids att J.G. har laddat ned pornografiska bilder.

Sportlovscupen 2010

Det bestrids att tennisklubben fick ställa in sportlovscupen 2010 till följd av J.G:s agerande. Anledningen till att cupen fick ställas in var att antalet anmälda deltagare var för få vilket inte J.G. kan lastas för. Under alla förhållanden har tennisklubben inte lidit någon skada till följd av att tävlingen fick ställas in.

Felaktigheter i närvarokorten

Det bestrids att J.G. gjort sig skyldig till någon form av bedrägligt beteende i samband med närvarorapporteringen. Vid något tillfälle hände det att en deltagare, som hade missat sitt ordinarie träningstillfälle, gavs möjlighet att träna med en annan grupp vid ett senare tillfälle. I ett sådant fall markerades deltagaren som närvarande även om träningen rent faktiskt ägde rum vid ett annat tillfälle.

J.G:s sjukskrivning

Efter avskedandet blev J.G. sjukskriven. Tennisklubben har genom sitt agerande orsakat sjukskrivningen. Tennisklubben ska därför ersätta J.G. för den ekonomiska skada han lidit med anledning härav.

Kvittningsinvändningen

Kvittningsinvändningen bestrids på den grunden att J.G:s handlande inte har förorsakat tennisklubben någon skada. Vidare har tennisklubben inte styrkt sitt ersättningsanspråk. Under alla förhållanden föreligger inte synnerliga skäl att ålägga J.G. skadeståndsansvar.

Sammanfattning av grunderna för talan

Tennisklubben har varslat J.G. om uppsägning på grund av personliga skäl och därefter avskedat honom utan att det förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras och tennisklubben ska åläggas att betala allmänt skadestånd till J.G. Genom sitt agerande har tennisklubben orsakat J.G:s sjukskrivning. Tennisklubben ska därför även betala ekonomiskt skadestånd till honom. Någon grund för jämkning av skadestånden föreligger inte. Det finns inte heller skäl att godta tennisklubbens kvittningsinvändning.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Tennisklubben är en drygt 100 år gammal förening som drivs på ideell basis av föreningens medlemmar. Verksamheten finansieras genom medlemsavgifter, kommunala bidrag samt genom sponsring. I slutet av år 2005 anställdes J.G. på prov som ungdomstränare. Hans anställning övergick under sommaren 2006 till en tillsvidareanställning. Tennisklubben hade även en kanslist samt en vaktmästare anställda på halvtid. Deras anställningar finansierades genom lönebidrag.

Samarbetsproblem m.m.

Tennisklubbens ledning utgörs av en styrelse. Under styrelsen lyder ett antal kommittéer som ansvarar för olika delar av klubbens verksamhet som ungdoms-, anläggnings-, tävlings- och seriekommittén. Varje kommitté leds av en ordförande.

Redan under J.G:s provanställning visade det sig att han hade samarbetsproblem med övriga aktiva. Både ordföranden i tävlingskommittén och ordföranden i seriekommittén avgick till följd av konflikter med J.G. Styrelsen beslutade trots det att ge J.G. en tillsvidareanställning i förhoppning om att samarbetet skulle förbättras. Det visade sig dock att samarbetssvårigheterna kvarstod. J.G. vägrade t.ex. att följa direktiv och rätta sig efter instruktioner. Detta fick till följd att flera medlemmar i styrelsen och kommittéerna avsade sig sina uppdrag. Som exempel kan nämnas L.L., som var styrelseordförande, J.J., som var ordförande i anläggningskommittén, och H.K., som var ordförande i tävlingskommittén. Den 23 februari 2009 fattade styrelsen beslut om att kalla J.G. till ett möte för att informera honom om de samarbetsproblem som förelåg. Något möte kom dock aldrig till stånd. Även om något möte aldrig kom att äga rum var J.G. medveten om den kritik som fanns kring hans bristande samarbetsförmåga.

Vid årsmötet i april 2009 valdes J.J. till styrelseordförande och fick samtidigt åta sig ordförandeposterna i ungdoms- och tävlingskommittéerna. I samband därmed förvärrades situationen eftersom J.G. vägrade att tala med J.J. I ett försök att hitta en lösning på situationen tillsattes M.W. som kontaktperson mellan styrelseordföranden och J.G. Trots detta eskalerade samarbetsproblemen under sommaren 2009. Under Blå Jungfruspelen sökte J.J. upp J.G. för att påtala detta. J.G. vägrade dock att lyssna och gick demonstrativt därifrån. Vid ett samtal med M.W. uppgav J.G. att han ansåg att styrelsen bestod av dårar.

Överträdelse av befogenheter

Det ankom på styrelsen att fatta beslut om tennisklubbens ekonomiska transaktioner. Styrelsen hade vid flera tillfällen påtalat för J.G. att han inte på egen hand fick fatta sådana beslut utan att kontrollera med styrelsen, dess ordförande eller ekonomiansvarige. M.W. hade så sent som den 25 juni 2009 påmint J.G. om detta. J.G. har vid följande tillfällen överträtt sina befogenheter genom att utan erforderlig kontroll besluta om ekonomiska transaktioner för tennisklubbens räkning.

Planhyra för Tumba Tennisklubb år 2009

Sedan flera år tillbaka pågick ett utbyte mellan tennisklubben och Tumba Tennisklubb. Tumba Tennisklubb brukade besöka tennisklubben veckan före Blå Jungfruspelen. Så skedde även år 2009. Vid samtliga tillfällen, förutom år 2008, erlade Tumba Tennisklubb banhyra för besöket. Någon praxis med det innehåll som J.G. gör gällande fanns följaktligen inte. J.G. har utan styrelsens vetskap och godkännande befriat Tumba Tennisklubb från banhyra för år 2009 om 5 000 kr. Han har genom detta agerande överskridit sina befogenheter. J.G:s handlande har orsakat tennisklubben skada med motsvarande belopp. Det bidrag som J.G. hänvisar till var avsett för en verksamhet benämnd "Öppna dörrar" och var inte tänkt att gå till finansiering av en annan klubbs banhyra.

Installation av trådlöst nätverk

Det är riktigt att J.G. påtalade för A.I. att han hade problem med den stationära datorn och att A.I. av den anledningen tog kontakt med Omnibit. Efter att en tekniker från Omnibit hade undersökt datorn fick tennisklubben en faktura avseende ett trådlöst nätverk om 1 100 kr plus moms. Eftersom tennisklubben inte hade beställt något sådant tog A.I. kontakt med Omnibit för att fråga vad fakturan avsåg. Från Omnibits sida uppgavs att man inte hade lyckats avhjälpa det påtalade felet men att ett trådlöst nätverk hade installerats på J.G:s begäran. Styrelsen hade inte gett J.G. mandat att beställa ett trådlöst nätverk utan detta skedde utan styrelsens medgivande.

Inköp från egen shop till sommarcampen

I samband med sommarcampen år 2009 gjorde J.G. inköp från sin egen shop för ca 6 000 kr. Inköpen skedde utan styrelsens godkännande och utan samråd med ungdoms- eller tävlingskommittén. Det aktuella materialet hade kunnat införskaffas på annat sätt, t.ex. genom sponsring.

Arbetsvägran och illojalt beteende mot arbetsgivaren

Redovisning av sommarcampen

Efter att sommarcampen år 2009 var avslutad uppmanades J.G. att lämna in en ekonomisk redovisning. Den redovisning som J.G. lämnade var undermålig. Redovisningen bestod av en handskriven anteckning på baksidan av ett kuvert. J.J. uppmanade den 26 juni 2009 J.G. att inkomma med en ny redovisning. J.G. lämnade inte in någon ny redovisning. Detta måste betraktas som en arbetsvägran.

Under sommarcampen berättade J.G. för V.J., som vid tillfället var styrelsesuppleant, att han tänkte göra slut på varenda krona. Av redovisningen framgick vidare att J.G. hade använt större delen av intäkterna till att betala löner till hjälptränarna om 5 700 kr samt att göra de påtalade inköpen från sin shop om 6 000 kr. Resultatet för sommarcampen uppgick därför endast till 122 kr. J.G. överlämnade detta belopp i kontanter tillsammans med kuvertet. J.G:s agerande utgör ett illojalt beteende.

Redovisning av närvarokort

Tennisklubbens ungdomsverksamhet finansierades delvis genom s.k. LOK-stöd. LOK-stöd är en form av statlig aktivitetsersättning som betalas ut i relation till antalet aktiva ungdomar. Till grund för utbetalning av aktivitetsstödet ligger de närvarokort som tränaren fyller i.

I samband med Blå Jungfruspelen år 2009 uppmärksammade J.J. att vissa närvarokort inte var korrekt ifyllda. J.J. påtalade detta för J.G. i ett mejl daterat den 8 juli 2009 och uppmanade honom samtidigt att komplettera närvarokorten. När J.G. inte vidtog rättelse skickades ett flertal påminnelser till honom via mejl i augusti 2009. Det var inte nödvändigt för J.G. att ha hjälptränarblanketterna till hands för att kunna komplettera närvarokorten. J.G:s underlåtenhet att fylla i närvarokort utgör arbetsvägran.

Sedan styrelsen den 11 augusti 2009 hade beslutat att ge J.G. en varning kallades han till ett möte den 25 augusti 2009. Mötet fick ställas in eftersom J.G. var sjukskriven och han kallades därför till styrelsemötet den 31 augusti 2009. Före styrelsemötet blev J.J. kontaktad av en representant från förbundet som uppgav att J.G. var rädd för styrelsen och att han ville ha med sig en ombudsman till mötet. De kom därför överens om att flytta fram mötet med J.G. till en dag då ombudsmannen kunde närvara.

Händelseförloppet som ledde fram till underrättelse om uppsägning

Varningen

Styrelsemötet hölls som planerat den 31 augusti 2009. Under styrelsemötet kom J.G. in i sammanträdesrummet. Han uppträdde högljutt och framförde vissa påståenden. Från styrelsens sida gjordes bedömningen att J.G., mot bakgrund av sitt beteende, knappast kunde vara rädd för styrelsen och att det alltså inte fanns skäl att avvakta med att utdela varningen. N.F. redovisade muntligen innehållet i varningen för J.G. och det tydliggjordes vad som kunde komma att ske om han inte vidtog rättelse.

Fortsatt misskötsamhet

Trots varningen fortsatte J.G. att missköta sig. I mejl skickade den 3, 4 och 11 september 2009 uppmanades han på nytt att komplettera närvarokorten. I det sista mejlet ombads han även att inkomma med en redovisning av sommarcampen. Han efterkom dock inte tennisklubbens begäran. De invändningar som J.G. framförde som skäl för att inte fylla i närvarokorten saknade relevans. Den 16 september 2009 uppmanades J.G. även att inkomma med redovisning av behovet av hjälptränare vilket han inte heller gjorde.

Underrättelse om uppsägning m.m.

Eftersom J.G. inte vidtog rättelse beslutade tennisklubben den 21 september 2009 att underrätta honom om tilltänkt uppsägning samt att varsla förbundet. Den 6 oktober 2009 hölls överläggningar med förbundet. Dagen därpå uppmanades J.G.

på nytt att inkomma med bl.a. närvarokort och en redovisning av hjälptränarbehovet, vilket han dock inte gjorde.

Händelseförloppet som ledde fram till avskedandet

Nedtagning av anslag i oktober 2009

Tennisklubbens åtgärder att ingripa arbetsrättsligt mot J.G. gav upphov till frågor bland medlemmarna. För att klargöra läget beslutade styrelsen att hålla ett informationsmöte den 12 oktober 2009. Kallelse till mötet kungjordes genom att anslag sattes upp på ytterdörren till tennishallen och inne i hallen. Anslag sattes upp den 7, 8 och 9 oktober 2009. Vid samtliga dessa tillfällen rev J.G. ned anslagen både från entrédörren och inne i hallen.

Avskedandet

I samband med att J.G. tog ned anslaget den 9 oktober 2009 underrättades han om tilltänkt avskedande. Överläggningar hölls med förbundet den 14 oktober 2009 och härfter fattade tennisklubben beslut om att skilja J.G. från anställningen. J.G. mottog beskedet om avskedande den 26 oktober 2009.

Efter avskedandet

Lösenord till datorn

Efter att J.G. hade skiljts från sin anställning ombads han att återlämna nycklar, en videokamera och en bärbar dator samt att ange lösenordet till datorn som stod på hans kontor. Det lösenord som J.G. uppgav visade sig dock vara felaktigt och tennisklubben tvingades anlita en dataexpert för att komma in i datorn.

Pornografiska bilder i datorn

I samband med att tennisklubben anlidade en dataexpert för att ta sig in i den stationära datorn upptäcktes att det fanns pornografiska bilder i datorn. Enligt uppgift ska J.G. ha låtit ungdomar titta på de pornografiska bilderna. J.G. har varit ansvarig för datorn och dess innehåll.

Sportlovscupen 2010

På J.G:s stationära arbetsdator fanns ett dataprogram installerat som hette Tentour. Programmet användes bl.a. till att annonsera ut tävlingar och ta upp anmälningar till dessa. Efter att tennisklubben lyckats komma in i datorn visade det sig att vissa uppgifter hade raderats vilket fick till följd att det inte gick att komma åt Tentour. Det tog ca tre veckor innan programmet kunde ominstalleras och då var det så kort tid kvar till sportlovscupen att tävlingen fick ställas in.

Felaktigheter i närvarokorten

Efter att J.G. hade avskedats gjordes en närmare granskning av närvarokorten och det visade sig att en del närvarokort innehöll direkta felaktigheter. I vissa fall hade

J.G. rapporterat ungdomar som närvarande trots att de inte deltagit i träningen. Genom sitt agerande har J.G. uppsåtligen förmått tennisklubben att lämna felaktiga uppgifter till staten med vinning för klubben och skada för staten. Den felaktiga rapporteringen har skett utan tennisklubbens vetskap.

J.G:s sjukskrivning

Det bestrids att det föreligger orsakssamband mellan J.G:s sjukskrivning och tennisklubbens agerande. Tennisklubben är alltså under alla förhållanden inte skyldig att ersätta J.G. för den ekonomiska förlust som han drabbats av till följd av sjukskrivningen.

Kvittningsinvändningen

Genom att inte lämna korrekt lösenord till datorn har J.G. förorsakat merarbete för tennisklubbens kanslist som i sin tur orsakat en kostnad för övertidsarbete som uppgått till 4 000 kr. Han har vidare, genom att radera information på datorn, hindrat tennisklubben från att genomföra sportlovscupen. Detta har orsakat tennisklubben en skada om 10 000 kr motsvarande den vinst som arrangemanget skulle ha gett. Genom att befria Tumba Tennisklubb från banhyra år 2009 har J.G. orsakat tennisklubben en skada om 5 000 kr motsvarande den uteblivna hyresintäkten. Slutligen har J.G., genom att göra inköp från sin egen shop till sommarcampen år 2009, orsakat tennisklubben en skada om 6 000 kr. J.G:s uppsåtliga agerande har alltså förorsakat tennisklubben en skada uppgående till sammanlagt 25 000 kr. Det föreligger synnerliga skäl att ålägga honom skadeståndsansvar.

Sammanfattning av grunderna

J.G. har grovt åsidosatt sina åligganden mot tennisklubben. Det har därför funnits grund för att avskeda honom. I vart fall har det förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Det finns inte något orsakssamband mellan tennisklubbens agerande och J.G:s sjukskrivning. Av detta skäl är tennisklubben i alla händelser inte skyldig att betala något ekonomiskt skadestånd till J.G. Om tennisklubben skulle anses skadeståndsskyldig föreligger under alla förhållanden skäl för jämkning av skadestånden. För det fall skadestånd ska betalas föreligger synnerliga skäl för kvittning med de kostnader som J.G. har orsakat tennisklubben.

Domskäl

Twisten

J.G. anställdes i december 2005 som tennistränare hos tennisklubben. Han avskedades från sin anställning den 26 oktober 2009. Twisten gäller om tennisklubben hade laga skäl för avskedandet eller om det i vart fall förelåg saklig grund för uppsägning.

Kort om parternas ståndpunkter i tvisten

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att J.G. grovt har åsidosatt sina åligganden i anställningen och att skäl för avskedande alltså förelegat. Skulle Arbetsdomstolen finna att laga skäl för avskedande inte förelegat har arbetsgivarparterna gjort gällande att det i vart fall har funnits saklig grund för en uppsägning. Arbetsgivarparterna har anfört huvudsakligen följande.

Det har förelegat allvarliga samarbetsproblem mellan J.G. och tennisklubbens övriga aktiva. Samarbetsproblemen är hänförliga till J.G:s beteende och de har lett till att flera medlemmar i tennisklubbens styrelse och kommittéer har lämnat sina poster. J.G. har inte följt direktiv eller rättat sig efter instruktioner. Vidare har han vägrat att prata med styrelsens ordförande och uttalat sig nedsättande om styrelsens medlemmar. J.G. har också vid ett flertal tillfällen överträtt sina befogenheter. Han har t.ex. under sommaren 2009, utan styrelsens medgivande eller vetskap, befriat Tumba Tennisklubb från banhyra om 5 000 kr samt gjort inköp från sin egen shop för 6 000 kr. Dessutom har han utan styrelsens godkännande beställt och fått installerat ett trådlöst nätverk på sin arbetsdator. J.G. har vid upprepade tillfällen arbetsvägrat och agerat illojalt mot tennisklubben. Han har t.ex. trots upprepade påminnelser inte lämnat in korrekt ifyllda närvarokort och en godtagbar ekonomisk redovisning för sommarcampen år 2009. Han har inte heller kommit in med underlag för bedömning av hjälptränarebehovet. J.G. har vidare vid tre tillfällen tagit ned anslag som styrelsen satt upp i tennishallen. Efter att J.G. hade avskedats från sin anställning vägrade han att uppge korrekt lösenord till arbetsdatorn. Sedan tennisklubben lyckats ta sig in i datorn upptäcktes att J.G. hade raderat viktiga uppgifter. Detta fick till följd att tennisklubben tvingades ställa in sportlovscupen år 2010. Vidare upptäcktes pornografiska bilder i arbetsdatorn.

Förbundet har gjort gällande att det inte funnits laga skäl för avskedande och inte heller saklig grund för uppsägning av J.G. Till stöd för sin ståndpunkt har förbundet anfört sammanfattningsvis följande.

Det bestrids att de eventuella samarbetsproblem som förekommit inom tennisklubben ska läggas J.G. till last. Han har efter bästa förmåga försökt att följa styrelsens instruktioner och agera i enlighet med givna riktlinjer. Vidare bestrids att J.G. har uttalat sig nedsättande om styrelsens medlemmar. J.G. har inte medvetet överträtt sina befogenheter. Han har agerat i enlighet med de direktiv som han tidigare fått och den praxis som, såvitt han känt till, gällt inom tennisklubben. Det bestrids också att J.G. har arbetsvägrat eller agerat illojalt mot tennisklubben. För att kunna lämna efterfrågade uppgifter har J.G. behövt visst underlag, vilket tennisklubben inte velat lämna ut till honom, trots att han begärt att få ta del av det. Det är riktigt att J.G. vid två tillfällen har tagit ned anslag som var uppsatta på tennishallens ytterdörr. J.G. har redovisat det lösenord till datorn som han senast kände till och han kan inte göras ansvarig för att lösenordet kan ha ändrats i tiden efter att han skiljts från sin anställning. Eftersom flera personer hade tillgång till datorn kan han inte heller göras ansvarig för att vissa uppgifter har raderats eller att pornografiska bilder laddats ned.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med J.G. samt vittnesförhör med tidigare styrelseordföranden A.T., psykologen U.L., tennisklubsmedlemmarna H.L. och H.J., tidigare hjälptränaren J.E. samt ombudsmännen B.G. och J.L. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med styrelseledamöterna J.J., A.I., V.J., M.W., N.F. och L.L. samt vittnesförhör med tränaren T.W., tidigare vaktmästaren N-E.N., tennisklubsmedlemmen T.L., revisorn B.K., tidigare styrelseledamöterna H.K. och L-E.S., administrative chefen vid Riksidrottsförbundet G.L., IT-konsulterna A.S. och K.I. samt U.J.P., förälder till tennisklubsmedlemmen E.P. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får som framhållits i motiven till bestämmelsen ske endast i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Det kan vara fråga om misskötsamhet av allvarlig natur, t.ex. brottsligt förfarande eller upprepad misskötsamhet där arbetstagaren vägrat att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar trots tillsägelser och varningar. Vägran att följa arbetsgivarens anvisningar och vidta rättelse har i förarbetena ansetts utgöra saklig grund för uppsägning (prop. 1973:129 s. 124) och har i Arbetsdomstolens praxis även godtagits som grund för avskedande om det inte förelegat omständigheter av sådant slag att det funnits anledning att se mindre allvarligt på arbetstagarens vägran att följa arbetsgivarens anvisningar.

När det gäller bedömningen av om misskötsamhet i arbetet utgör saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen bör enligt förarbetsuttalanden bedömningen inte så mycket inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet utan mera på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade (prop. 1973:129 s. 124 f. och prop. 1981/82:71 s. 65). Detta innebär att uppsägning som regel inte kan göras enbart till följd av något enstaka fall av misskötsamhet, slarv eller olämpligt uppträdande, om inte förseelsen är så allvarlig att arbetstagaren därigenom måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete.

I förarbetena till anställningsskyddslagen framhålls det vidare som naturligt att en arbetsgivare erinrar arbetstagaren om att ett missförhållande enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. En uppsägning ska enligt förarbetena inte komma att framstå som överraskande eller omotiverad, och därför bör sådana tillsägelser och varningar ingå som ett led i arbetsgivarens handläggning av företeelser på arbetsplatsen som kan leda till uppsägning (se prop. 1973:129 s. 125 och 1981/82:71 s. 125). Arbetsdomstolen har i domen AD 2008 nr 91 redovisat bakgrunden till den praxis som finns i fråga om arbetsgivarens skyldigheter i detta avseende. I domen konstaterade Arbetsdomstolen att de närmare krav som bör ställas på ett klagorande ytterst måste bedömas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, men som regel måste det emellertid erfordras att arbetstagaren erhållit åtminstone en otvetydig varning om att hans anställning är i fara. Vidare konstaterades att de krav som kan ställas på att

en arbetsgivare före en uppsägning ska varna arbetstagaren och erinra om att denne genom sitt handlande riskerar sin anställning naturligtvis är beroende av vad arbetstagaren låtit komma sig till last. Domstolen uttalade vidare att det inte bör ställas särskilt stränga krav på att varna arbetstagaren om arbetstagaren på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet och arbetsgivaren inte gett arbetstagaren anledning att anta att arbetsgivaren accepterar arbetstagarens beteende.

Arbetsdomstolen kommer att i det följande under skilda rubriker behandla de omständigheter som arbetsgivarparterna har lagt J.G. till last som grund för avskedandet. Därefter kommer domstolen att i ett sammanfattande avsnitt ta ställning till om omständigheterna varit sådana att det funnits laga grund för att skilja honom från anställningen.

Samarbetsproblem m.m.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det förekommit stora samarbetsproblem mellan J.G. och övriga klubbaktiva och i den delen anfört bl.a. följande. Samarbetsproblemen har varit hänförliga till J.G:s beteende. Han har vägrat att följa direktiv och rätta sig efter instruktioner. Samarbetsproblemen har fått till följd att flera styrelse- och kommittémedlemmar har lämnat sina uppdrag. Styrelsen beslutade i februari 2009 att J.G. skulle kallas till ett möte där samarbetsproblemen skulle påtalas för honom. Något möte kom visserligen aldrig till stånd men J.G. har trots det varit medveten om sin bristande samarbetsförmåga.

Förbundet har vidgått att det förekommit vissa samarbetssvårigheter mellan J.G. och vissa aktiva men bestritt att detta kan läggas J.G. till last. Vidare har förbundet anfört följande. Eftersom tennisklubbens styrelse har präglats av inre motsättningar har det ibland varit svårt för J.G. att veta hur han skulle agera. Detta har dock inte varit uttryck för någon ovilja från J.G:s sida. Det är riktigt att vissa aktiva har lämnat sina uppdrag. Detta har emellertid berott på de interna stridigheter som förekommit inom tennisklubben eller haft sin grund i andra orsaker.

Inledningsvis kan konstateras att utredningen ger belägg för förbundets påstående om inre motsättningar i tennisklubbens styrelse. Det har sålunda framkommit att det under den aktuella perioden tidvis har förekommit meningsskiljaktigheter inom klubbens ledning som inte varit av obetydligt slag. En sådan meningsskiljaktighet rörde frågan om J.G. skulle erbjudas en tillsvidareanställning eller inte. N.F., L.L., L.-E.S. och H.K., som samtliga satt med i styrelsen år 2006, har berättat att den frågan splittrade den dåvarande styrelsen. De tre förstnämnda har berättat att de var positiva till att anställa J.G. medan H.K. har uppgett han, tillsammans med flera andra, hade en annan inställning och därför lämnade styrelsen till följd av beslutet om att anställa J.G. tills vidare. A.T., som inträdde i styrelsen år 2007 och valdes till ordförande på årsmötet 2008, har berättat att styrelsemedlemmarna inbördes också hade helt skilda uppfattningar om hur utvecklingsarbetet inom klubben skulle bedrivas. Eftersom styrelsemedlemmarna hade svårt att komma överens var det enligt hennes uppfattning svårt för styrelsen att redovisa gemensamma åsikter och värderingar. A.T. har vidare berättat att kommittéarbetet inte fungerade bra. Utredningen ger också vid handen att det tidvis synes ha varit svårt att hitta

kandidater till både styrelsen och de olika kommittéerna och att vissa poster därför periodvis varit vakanta.

När det gäller de påstådda samarbetsproblemen mellan J.G. och övriga aktiva framgår av utredningen att vissa personer ansett sig ha svårt att samarbeta med J.G. J.J. har t.ex. omvittnat att det under den tid han var ordförande i anläggningskommittén förekom stora problem i samarbetet med J.G. Han har vidare uppgett att J.G. i vissa fall inte ville rätta sig efter anläggningskommitténs beslut. Även N.F., som var styrelseordförande under delar av år 2007, och L.L., som var styrelseordförande åren 2006–2007 har uppgett att de tidvis upplevde svårigheter i samarbetet med J.G. De har vidare berättat att de fick lägga mycket tid på att prata med J.G. och att han ofta ville diskutera styrelsens beslut. A.T., å andra sidan, har berättat att hon tyckte att samarbetet med J.G. fungerade mycket bra. Enligt hennes uppfattning hade hon och J.G. en väl fungerande kommunikation och han tog alltid kontakt med henne när det gällde frågor som han inte var behörig att besluta om utan som låg på styrelsenivå.

Enligt Arbetsdomstolens mening får utredningen anses stödja arbetsgivarparternas påstående om att vissa aktiva i tennisklubbens ledning har upplevt sig haft stora problem i samarbetet och umgänget med J.G. även om det är svårt att få en något mera konkret bild av hur dessa samarbetssvårigheter rent faktiskt visade sig. Vidare är utrett att samarbetsproblemen har föranlett några av de aktiva att lämna sina uppdrag. Som anförts ovan har det å andra sidan också framkommit att samarbetet mellan de aktiva inom tennisklubbens ledning periodvis var mycket infekterat och att ledningen i sig präglades av interna stridigheter. Det är också utrett att en del aktiva har valt att lämna sina uppdrag av orsaker som inte varit hänförliga till J.G. Även om några av de hörda personerna har omvittnat att J.G. gärna velat diskutera de beslut som styrelsen och dess kommittéer fattat är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att J.G. generellt och på något påtagligt sätt har vägrat sig att rätta sig efter dessa. Arbetsdomstolen anser alltså inte att det visats att J.G. har vägrat att följa direktiv eller rätta sig efter instruktioner. Utredningen i den delen ger snarare visst stöd för förbundets påstående om att det periodvis kan ha varit svårt för J.G. att veta vad han hade att rätta sig efter. Sammanfattningsvis kan enligt Arbetsdomstolens mening de samarbetssvårigheter som får anses ha funnits inte uteslutande läggas J.G. till last. När det gäller arbetsgivarparternas påstående om att J.G. uttalat sig kränkande har genom förhöret med M.W. framkommit att J.G. vid ett tillfälle omtalat dem i styrelsen som "idioter". Enligt Arbetsdomstolens mening kan detta enstaka uttalande inte anses vara ett sådant grovt kränkande språkbruk som i sig kan läggas till grund för att skilja J.G. från anställningen.

Överträdelse av befogenheter

Planhyra för Tumba Tennisklubb år 2009

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att J.G. har överträtt sina befogenheter genom att befria Tumba Tennisklubb från banhyra år 2009. Enligt arbetsgivarparterna har J.G. agerat på eget bevåg och utan styrelsens vetskap och godkännande. Hans agerande har enligt arbetsgivarparterna orsakat en skada motsvarande banhyran om 5 000 kr.

Förbundet har vidgått att J.G. lät Tumba Tennisklubb slippa betala banhyran år 2009 och anför följande. J.G. har agerat i enlighet med de riktlinjer som styrelsen hade beslutat om år 2008. Såvitt J.G. kände till hade styrelsen inte fattat något nytt beslut om ändrad policy i denna fråga. J.G. har alltså agerat i enlighet med tidigare givna instruktioner. Han kan därför inte anses ha överträtt sina befogenheter.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det alltså är ostridigt att J.G. låtit Tumba Tennisklubb nyttja tennisklubbens banor år 2009 utan att betala banhyra. Tvistefrågan gäller om han härigenom har överträtt sina befogenheter.

Genom utredningen har följande framkommit. Sedan flera år tillbaka pågick ett utbyte mellan tennisklubben och Tumba Tennisklubb. Detta innebar att klubbarnas spelare besökte varandra och spelade på varandras banor. Vid besöken brukade tennisklubbarna betala banhyra för nyttjandet av tennisbanorna. J.G. har uppgett att tennisklubben år 2008 fick ett bidrag om 40 000 kr från Svenska Tennisförbundet. Bidraget var enligt vad han uppgett avsett att främja utbyte mellan tennisklubben och andra klubbar. A.T. har bekräftat J.G:s uppgifter. Enligt A.T. hade tennisklubben vid ett besök i Tumba tidigare samma år bjudits på banhyran varför hon ansåg det vara en bra idé att tennisklubben bjöd tillbaka. Den 9 juni 2008 skickade A.T. ett mejl till övriga styrelsemedlemmar, däribland N.F. och J.J., samt till J.G. i vilket hon föreslog att Tumba Tennisklubb skulle bjudas på banhyran. Mot denna bakgrund skedde inte någon debitering för banhyra från Tumba Tennisklubb år 2008. J.G. har berättat att när det i juni 2009 återigen blev aktuellt för Tumba Tennisklubb att komma på besök så erbjöd han klubben att nyttja tennisbanorna utan kostnad. Vidare har han uppgett att, såvitt han kände till, hade styrelsen inte fattat något nytt beslut om ändrad policy och att han därför trodde att samma ordning som år 2008 alltjämt gällde, särskilt som bidraget för år 2008 inte hade förbrukats. J.J. har bekräftat att styrelsen inte hade fattat något särskilt beslut i fråga om banhyra för Tumba Tennisklubb år 2009.

Enligt Arbetsdomstolens mening får det anses visat att styrelsen år 2008 fattade ett beslut om att Tumba Tennisklubb skulle befrias från banhyra och att beslutet kommunicerades med J.G. Arbetsgivarparterna har framhållit att detta beslut avsåg endast år 2008. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger de visserligen nära till hands att uppfatta innehållet i det mejl som kommunicerades i saken som att beslutet om att låta Tumba Tennisklubb slippa banhyran bara tog sikte på det året. Emellertid kan det inte sägas otvetydigt framgå att det var på det sättet. Det är vidare ostridigt att styrelsen år 2009 inte hade tydliggjort för J.G. att ordningen från föregående år inte längre skulle gälla. J.G:s uppgift att det alltjämt år 2009 fanns pengar kvar av bidraget från tennisförbundet har inte motsagts. Av det ovan nämnda mejlet framgår att dessa pengar åberopades som ett argument för att befria Tumba Tennisklubb från banhyran år 2008. Mot den här bakgrunden, och då särskilt med beaktande av att J.G. inte fått besked om något annat, finner Arbetsdomstolen att han får anses ha haft fog för sin uppfattning att det även för år 2009 var i sin ordning att "bjuda" Tumba Tennisklubb på banhyran. Arbetsdomstolen kommer alltså till slutsatsen att J.G. inte kan anses ha överträtt sina befogenheter i det nu behandlade avseendet.

Installation av trådlöst nätverk

Enligt arbetsgivarparterna har J.G., utan styrelsens uppdrag, i juni 2009 beställt ett trådlöst nätverk till sin arbetsdator.

Förbundet har bestritt att J.G. beställt ett trådlöst nätverk.

Det är ostridigt att J.G. tog kontakt med styrelsen och påtalade att det förekom vissa problem med den stationära datorn som stod på hans kontor. Det är vidare ostridigt att det från styrelsens sida togs kontakt med dataföretaget Omnibit och att en tekniker från dataföretaget kom till J.G:s kontor och undersökte datorn. Av A.I:s uppgifter framgår att hon efter besöket kontaktade Omnibit för att höra om problemet var åtgärdat och att hon då fick tala med teknikern. Enligt A.I. uppgav han vid samtalet att han inte hade hittat något fel, men att han på J.G:s begäran hade installerat ett trådlöst nätverk. Vidare har A.I. uppgett att hon då påtalade att tennisklubben inte hade beställt något trådlöst nätverk samt att teknikern därefter kom och avinstallerade detta.

Arbetsdomstolen finner i och för sig ingen anledning att ifrågasätta A.I:s uppgifter. Å andra sidan måste uppgifterna värderas med viss försiktighet eftersom teknikern inte är hörd i målet utan det rör sig om andrahandsuppgifter som A.I. har fått återberättade för sig. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte dessa andrahandsuppgifter tillmätas sådan tyngd att J.G:s uppgifter härigenom är vederlagda. Vid detta förhållande, och då arbetsgivarparterna inte har åberopat någon annan bevisning till stöd för sitt påstående i den här delen, finner Arbetsdomstolen att det inte är styrkt att J.G. beställt ett trådlöst nätverk.

Inköp från egen shop till sommarcampen

Arbetsgivarparterna har lagt J.G. till last att han under sommarcampen 2009 gjorde inköp om 6 000 kr från sin egen shop utan att dessförinnan inhämta styrelsens godkännande. Arbetsgivarparterna har särskilt pekat på att det vid flera tillfällen, och senast i juni 2009, klargjorts för J.G. att han inte hade befogenhet att besluta om inköp utan detta ankom på styrelsen eller dess ordförande.

Förbundet har vitsordat att J.G. inhandlat material till sommarcampen från sin shop. Förbundet har vidgått att det normalt inte ankom på tränaren att införskaffa material till sommarcampen utan det ombesörjdes vanligtvis av någon av de kommittéer som brukade vara med och arrangera sommarcampen. Till stöd för att förfarandet ändå inte ska läggas J.G. till last har förbundet anfört att detta berodde på att de ansvariga kommittéerna inte fungerade och att det material som utlovats i inbjudan till sommarcampen inte hade införskaffats.

Det är alltså ostridigt att J.G. inhandlat material från sin shop på det sätt som arbetsgivarparterna har påstått och att det normalt inte ankom på tränaren att göra sådana inköp. Frågan är om J.G. därigenom ska anses ha överträtt sina befogenheter.

Såvitt framkommit genom utredningen var sommarcampen ett arrangemang som hade anordnats årligen sedan i vart fall år 2007. A.T. har berättat att syftet med

sommarcampen var att locka fler ungdomar att börja spela tennis och att tanken inte var att arrangemanget skulle vara vinstgivande. Hon har vidare berättat att för anmälningsavgiften fick deltagarna bl.a. en vattenflaska. V.J., som var styrelsesuppleant år 2009 och vars barn deltog i sommarcampen det året, har uppgett att enligt inbjudan som hade skickats ut skulle deltagarna även få en tröja och keps. J.G. har berättat följande. A.T. ombesörjde inköpen till sommarcampen det år som hon var styrelseordförande. När det var dags för sommarcampen år 2009 kunde han konstatera att det material som utlovats i inbjudan inte hade införskaffats. Ungdoms- och tävlingskommittéerna fungerade dåligt vid tidpunkten. Han kunde därför inte söka hjälp där. Det var inte heller någon ur styrelsen som visade något engagemang för sommarcampen eller som erbjöd sig att hjälpa till. Eftersom det inte fanns någon att rådfråga om hur han skulle agera så gjorde han inköp av material enligt de rutiner som gällt tidigare år när A.T. var ordförande. Anledningen till att han gjorde inköp från sin egen shop var att han hade ett speciellt märke som var mycket populärt det året.

Arbetsdomstolen konstaterar att utredningen ger stöd för arbetsgivarparternas påstående att det normalt inte ankom på tränaren att införskaffa material till sommarcampen och att J.G. följaktligen har överträtt sina befogenheter genom att göra dessa inköp. Arbetsdomstolen noterar dock att ingen av de styrelsemedlemmar som hörts i målet har uppgett att de vid tidpunkten för sommarcampen engagerade sig i frågan eller att de då hade haft för avsikt att se till att det utlovade materialet blev införskaffat. J.J., som var både styrelseordförande och ordförande i ungdoms- och tävlingskommittéerna, har visserligen uppgett att han inte skulle ha haft något problem att "fixa" material till sommarcampen. Det är dock ostridigt att han faktiskt inte hade ombesörjt detta. Det kan mot den här bakgrunden te sig i viss mån förståeligt att J.G. handlade som han gjorde. Han kan dock inte undgå kritik för att han utan att först ha förankrat sitt handlande i styrelsen ha gjort inköpen i sin egen butik.

Arbetsvägran och illojalt beteende mot arbetsgivaren

Redovisning av sommarcampen

Arbetsgivarparterna har lagt J.G. till last att han lämnat en bristfällig ekonomisk redovisning över sommarcampen. Redovisningen var enligt arbetsgivarparterna bristfällig eftersom den var handskriven och inte tillräckligt specificerad. Vidare har han lagts till last att han trots påpekande inte har inkommit med någon ny redovisning, vilket enligt arbetsgivarparterna utgör arbetsvägran.

Arbetsgivarparterna har också gjort gällande att J.G. agerat illojalt genom att på eget bevåg besluta om utbetalning av höga löner till hjälptränare och det ovan påtalade inköpet från sin shop vilket fått till följd att arrangemanget gav ett resultat om endast 122 kr.

Förbundet har uppgett att J.G. lämnade in en handskriven redovisning till A.I. och att hon godkände denna. Vid detta förhållande fanns det enligt förbundet inte något skäl för J.G. att lämna in någon ny redovisning. Förbundet har vidare bestritt att J.G. agerat illojalt eftersom det aldrig hade varit tänkt att arrangemanget skulle vara vinstgivande.

Genom utredningen har följande framkommit. A.I. har berättat att hon efter sommarcampen kontaktade J.G. och bad honom att lämna in en redovisning. J.G. har uppgett att han normalt inte brukade upprätta redovisningen över sommarcampen och att han därför inte var säker på hur den skulle se ut. I ett mejl till A.I. och övriga styrelseledamöter den 22 juni 2009 uppgav J.G. att han hade skrivit ned inkomster och utgifter för hand och att styrelsen, för det fall styrelsen ville att han skulle skriva av allt och redovisa i digital form, fick mejla honom om detta. A.I. har i ett mejl avsänt till J.G. dagen därpå svarat att han kunde lägga det handskriva på kansliet. A.I. har berättat att hon, när hon fick J.G:s redovisning, konstaterade att den var bristfällig bl.a. för att viktig information saknades, såsom antalet deltagare samt deras namn och födelsedata. Hon har vidare uppgett att hon, eftersom hon inte ansåg att den lämnade redovisningen dög, påtalade detta vid nästkommande styrelsemöte. I ett mejl den 26 juni 2009 från J.J. till J.G. anförde J.J. att revisorerna aldrig skulle godkänna redovisningen och att han som ordförande inte accepterade den. I mejlet angavs vidare att redovisningen "måste specas med klara siffror för in och utgifter och vi måste lämna in uppgifter till skattemyndigheten för dom arvoden som är utbetalda". J.J. uppgav också i mejlet att han ansåg att allt för stor ersättning betalades ut till hjälptränarna. B.K., som var tennisklubbens revisor fram till och med år 2008, har uppgett att han i och för sig inte var med och granskade årsbokslutet för år 2009. Enligt hans uppfattning är dock den handskrivna redovisningen tillräckligt utförlig för att kunna användas som bokföringsunderlag.

Arbetsdomstolen konstaterar att såvitt framkommit synes den lämnade redovisningen, även om den framstår som väl summarisk och knapp, inte vara bristfällig som bokföringsunderlag ur strikt formell synpunkt. Det har dock framkommit att tennisklubben begärt att J.G. skulle komplettera redovisningen i visst hänseende, vilket han ostridigt inte gjort. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det mejl som A.I. skrev till J.G. inte tas till intäkt för att tennisklubben, så att säga på förhand, hade accepterat redovisningen och därmed varit förhindrad att avkräva honom ytterligare redovisning. Även om redovisningen rent bokföringsmässigt varit tillräcklig som underlag kan J.G. inte undgå att kritiseras för att han inte följt uppmaningen att komplettera den i enlighet med arbetsgivarens önskemål.

När det sedan gäller påståendet om att J.G. agerat illojalt genom att inte tillse att sommarcampen genererade en större vinst konstaterar Arbetsdomstolen att A.T. genom sitt förhör gett stöd åt förbundets påstående att sommarcampen inte var tänkt att vara något vinstgivande arrangemang. Det har inte framkommit något som tyder på att det skulle ha skett någon ändring därvidlag för just år 2009. Någon utredning som visar att storleken på kostnadsposterna år 2009 avvek från tidigare år har inte förebringats. Det har inte heller närmare redogjorts för i vilken omfattning och på vilket sätt gjorda utbetalningar av tränarlöner skulle vara felaktiga eller varför J.G. skulle klandras för sin hantering av dem. Vad avser inköpet från den egna shopen kan visserligen, som anförts ovan, J.G. kritiseras för den åtgärden. Annat har dock inte framkommit än att hans avsikt med handlandet varit att på bästa sätt lösa en uppkommen situation. Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen inte det visat att något illojalt beteende kan läggas J.G. till last.

Redovisning av närvarokort

Arbetsgivarparterna har gjort gällande J.G. har arbetsvägrat genom att han inte, trots upprepade påminnelser, lämnat in korrekt ifyllda närvarokort.

Förbundet har bestritt att J.G:s agerande har utgjort arbetsvägran. För att kunna komplettera närvarokorten hade han, enligt förbundet, behövt ha tillgång till hjälptränarnas ersättningsunderlag vilket han, trots påpekanden, inte fick del av.

J.G. har i denna del berättat följande. Han var ansvarig huvudtränare för tennisklubbens ungdomsverksamhet. Eftersom det ofta bedrevs träning på flera banor samtidigt hade han hjälp av s.k. hjälptränare. När J.G. började arbeta hos tennisklubben fanns inga tydliga riktlinjer för hur närvarokorten skulle fyllas i. Han försökte bringa klarhet i detta genom att prata med styrelsen men fick inga klara direktiv. J.G. tog därför kontakt med Svenska Tennisförbundet för att få råd och hjälp. Han fick då veta att en tränare endast kunde vara ansvarig för träning på två banor åt gången. För att hålla ordning på vilken hjälptränare som skulle anges som ansvarig tränare på närvarokorten skapade han systemet med hjälptränarblanketterna. Blanketterna fylldes i av de ansvariga hjälptränarna och sattes i en pärm som förvarades i tennishallen. När närvarokortet för en träning skulle fyllas i kontrollerade han i pärmen vem som varit ansvarig hjälptränare och angav detta på kortet. De ifyllda närvarokorten överlämnade han till styrelsen som hade ansvar för att skicka in dessa till Riksidrottsförbundet.

De uppgifter som J.G. sålunda har lämnat har inte motsagts av den övriga utredningen.

Det har genom utredningen framkommit att de närvarokort som förevisats i viss mån inte varit fullständigt ifyllda. Det är ostridigt att J.G. inte har kompletterat närvarokorten på det sätt som tennisklubben har begärt. Vid bedömningen av om hans agerande ska anses utgöra arbetsvägran konstaterar Arbetsdomstolen att J.G:s förklaring, nämligen att han för att helt kunna fullgöra denna uppgift var i behov av visst underlag, har bekräftats av G.L. G.L. har berättat att det är den ledare som har närvarat vid träningen som ska anges på korten och skriva under dem. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår därför J.G:s begäran om att få ta del av hjälptränarblanketterna som rimlig. Det är ostridigt att tennisklubben inte har överlämnat detta underlag till J.G. Enligt Arbetsdomstolens mening kan man inte bortse från det anförda vid bedömningen av J.G:s agerande. Sammantaget finner Arbetsdomstolen att J.G:s underlåtenhet att komplettera närvarokorten inte kan anses utgöra någon medveten arbetsvägran från hans sida.

Händelseförloppet som ledde fram till underrättelse om uppsägning och avskedande

Fortsatt misskötsamhet

Arbetsgivarparterna har lagt J.G. till last att han även i tiden efter att han tilldelats en varning fortsatt att missköta sig genom att, trots påminnelse, alltså inte komplettera närvarokorten eller göra en ny redovisning för sommarcampen samt inte heller redovisa det kommande behovet av hjälptränare.

Arbetsdomstolen gör ingen annan bedömning än den som redovisats i det föregående i fråga om vad som lagts J.G. till last när det gäller komplettering av närvarokort och redovisning av sommarcampen.

När det gäller påståendet om att J.G. inte inkommit med redovisning av behovet av hjälptränare framgår av utredningen att A.I. i ett mejl till honom den 16 september 2009 uppmanade honom att komma in med dessa uppgifter. Av B.G:s uppgifter framgår att detta var dagen efter det att förhandlingar mellan förbundet och tennisklubben om J.G:s arbetsförhållanden hade avslutats och förbundet hade lämnat över en skrift till tennisklubben om vad som ålåg den i egenskap av arbetsgivare. B.G. har vidare uppgett att skriften utlöste en rad åtgärder från arbetsgivarens sida som låg på gränsen till rena trakasserier av J.G. Det har dock inte påståtts från förbundet att J.G. efterkom arbetsgivarens begäran om redovisning av hjälptränare. Såvitt framkommit av utredningen påmindes J.G. om den här arbetsuppgiften via ett mejl som avsändes först den 7 oktober 2009, dvs. i nära anslutning till avskedandet av honom. Det är oklart när J.G. tog del av innehållet i det senare mejlet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan J.G. visserligen kritiseras för sin underlåtenhet. Det framstår emellertid samtidigt som förstaeligt att hans arbetsuppgifter i viss mån kom att bli eftersatta vid den här tiden med de pågående stridigheterna kring hans anställning.

Nedtagning av anslag i oktober 2009

Arbetsgivarparterna har lagt J.G. till last att han den 7, 8 och 9 oktober 2009 tagit ned anslag som hade satts upp av tennisklubbens ledning på entrédörren till tennishallen samt inne i hallen.

Förbundet har vidgått att J.G. tagit ned anslag från entrédörren den 7 och 9 oktober 2009, men bestritt att han skulle ha tagit ned något anslag den 8 oktober 2009 eller att han gjort så inne i tennishallen.

Det är alltså ostridigt att J.G. har tagit ned anslag från tennishallens entrédörr den 7 och 9 oktober 2009. J.G. har uppgett att, såvitt han minns, det inte fanns något anslag uppsatt den 8 oktober 2009. J.J. och T.L. har dock samstämmt berättat att de såg att J.G. tog ned anslaget från tennishallens entrédörr även den 8 oktober 2009. Arbetsdomstolen finner ingen anledning att ifrågasätta deras samstämmiga uppgifter eller tro att de har misstagit sig på denna punkt. När det gäller påståendet om att J.G. skulle ha tagit ned anslag även inne i tennishallen konstaterar Arbetsdomstolen att flera av de hörda personerna har berättat att de märkt att anslag hade tagits ned och slängts i papperskorgen. Ingen av dem har dock sett J.G. ta ned anslagen. Vid detta förhållande är det enligt Arbetsdomstolens bedömning inte annat visat än att J.G. vid tre tillfällen tagit ned anslag från tennishallens entrédörr.

J.G. har som förklaring till att han tog ned anslaget vid det första tillfället berättat att han blev bestört över dess innehåll. Av utredningen framgår att det på det anslaget stod att J.G:s efterträdare skulle presenteras på måndagen den 12 oktober 2009 kl. 19.00. J.G. har uppgett följande om sitt agerande. Han var vid tillfället inte uppsagd från sin anställning och han kunde inte förstå hur styrelsen kunde

göra på detta sätt. Innehållet i anslaget oroade barnen som han skulle träna och väckte bestörta frågor från dem. Han uppfattade att anslaget som han tog ned den 9 oktober 2009 hade ett liknande innehåll som det första. Han läste det inte så noga utan tog ner det av samma skäl som tidigare. Genom utredningen har framkommit att det i de anslag som var uppsatta den 8 och 9 oktober 2009 angavs att informationsträffen rörde den framtida ungdomsverksamheten och den planerade lösningen av tränarfrågan.

Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit några omständigheter som tyder på att J.G. tagit ner anslagen i syfte att obstruera eller agera illojalt mot sin arbetsgivare. Snarare talar utredningen för att J.G. handlat i affekt. Mot bakgrund av hur framför allt det första anslaget var utformat framstår, enligt Arbetsdomstolens mening, hans handlande som förståeligt.

Efter avskedandet

Lösenord till datorn, pornografiska bilder i datorn och sportlovscupen 2010

På J.G:s kontor i tennishallen fanns en stationär dator. Enligt arbetsgivarparterna var J.G. ensam ansvarig för datorn och för att tillse att den var skyddad med hemligt lösenord. Arbetsgivarparterna har lagt J.G. till last att han, sedan han skiljts från sin anställning, har lämnat felaktigt lösenord till datorn vilket medfört att tennisklubben måste anlita en IT-konsult för att ta sig in i den. Vidare har arbetsgivarparterna lagt J.G. till last att det funnits pornografiska bilder i datorn. Arbetsgivarparterna har också gjort gällande att J.G. raderat uppgifter i datorn vilket gjorde det omöjligt att komma åt datorprogrammet Tentour. Detta medförde, enligt arbetsgivarparterna, att tennisklubben var tvungen att ställa in sportlovscupen 2010.

Förbundet har invänt att den stationära datorn var tillgänglig för och användes av fler personer än J.G. samt att lösenordet därför var allmänt känt. Enligt förbundet kan således inte J.G. lastas för att lösenordet har bytts i tiden efter det att han skiljdes från sin anställning och innan tennisklubben bad om lösenordet. Av samma skäl kan J.G., enligt förbundet, inte heller göras ansvarig för att pornografiska bilder har funnits i datorn eller att viss information har raderats.

När det först gäller frågan om vem eller vilka personer som hade tillgång till och använde den stationära datorn har J.G. uppgett att den användes av bl.a. hjälptränare, vikarier, styrelsemedlemmar och kommittémedlemmar. J.G. har också berättat att han oftast bestämde lösenordet till datorn. Lösenordet var dock, enligt vad han vidare har uppgett, allmänt känt och fanns antecknat i en pärm som stod på kontoret. Den som bytte lösenord skulle enligt J.G:s uppgifter också anteckna det nya lösenordet i pärmen.

Vad J.G:s sålunda har berättat får visst stöd av de uppgifter som bl.a. M.W. och J.J. har lämnat. De har båda uppgett att det förekommit att de använt den stationära datorn på J.G:s kontor och att de känt till lösenordet. Enligt Arbetsdomstolens mening ger alltså utredningen stöd för förbundets påstående om att fler än J.G. haft tillgång till datorn och kännedom om lösenordet. Arbetsdomstolen konstaterar vidare att de uppgifter som M.W. och J.J. har lämnat medför att styrelsen får anses

ha varit medveten om att det förhöll sig på detta sättet. Arbetsgivarparterna har inte ens påstått att J.G. blivit instruerad om att datorn inte fick användas av någon annan än honom själv och att han var skyldig att hemlighålla lösenordet. Vid angivna förhållanden finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte utrymme för att lasta J.G. för att pornografiska bilder hittats i datorn eller för att viss information raderats.

Det är vidare utrett att J.G. varit arbetsbefriad från den 12 oktober 2009. B.G. har uppgett att han först omkring den 15 november 2009 fick en förfrågan från J.J. angående lösenordet till datorn. Arbetsdomstolen konstaterar att det förflutit viss tid från det att J.G. lämnade arbetsplatsen och tidpunkten för tennisklubbens förfrågan. Som framgår av det ovan anförda kan datorn under denna tid ha använts av andra. Det är alltså inte heller uteslutet att någon annan användare kan ha bytt lösenord. Arbetsdomstolens slutsats är att J.G. inte heller kan lastas för att det lösenord han uppgav inte längre var korrekt.

Felaktigheter i närvarokorten

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att J.G. medvetet har lämnat felaktiga uppgifter i närvarokorten av den innebörden att han rapporterat ungdomar som närvarande trots att de inte har deltagit i träningen.

Förbundet har bestritt arbetsgivarparternas påstående.

Arbetsgivarparterna har till stöd för sitt påstående om J.G:s felaktiga agerande åberopat bl.a. närvarokort för medlemmen E.P. för vårterminen 2009 samt förhör med E.P:s förälder U.J.P. U.J.P. har uppgett följande. Hennes dotter var anmäld till en tenniskurs under vårterminen 2009 som omfattade fem träningstimmar i veckan, förlagda till en timme per dag måndag till fredag. Eftersom E.P. hade andra kvällsaktiviteter kunde hon dock bara träna två eller tre kvällar i veckan. Det hände ofta att E.P. stannade kvar i tennishallen efter sitt ordinarie träningstillfälle och tränade ett extra pass för att kompensera för de dagar när hon inte hade möjlighet att närvara. Den totala träningstiden per vecka kan ha uppgått till fem timmar.

Det finns ingivet fem närvarokort, ett avseende varje veckodag. Av dessa är J.G. angiven på korten som ansvarig ledare för tre veckodagar medan andra tränare står angivna på de övriga två. Av närvarokorten för de träningsdagar som J.G. ansvarat för framgår att E.P. har varit frånvarande vid åtminstone ett par tillfällen under vårterminen 2009. Enligt Arbetsdomstolens bedömning föreligger inga motsägelser mellan innehållet i dessa närvarokort och U.J.P:s uppgifter. Sammanfattningsvis är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att E.P. varit frånvarande i större omfattning än vad som angetts i närvarokorten de veckodagar då J.G. ansvarat för närvarorapporteringen. Eventuella felaktigheter i andra tränares närvarorapportering kan enligt Arbetsdomstolens mening inte läggas J.G. till last.

Föreligger laga grund för att skilja J.G. från anställningen?

Arbetsdomstolen har i det föregående sammanfattningsvis gjort följande ställningstaganden. Arbetsdomstolen har funnit utrett att det förelegat svårigheter i

samarbetet med J.G., att han i strid med sina befogenheter vid ett tillfälle gjort inköp från sin shop, att han underlåtit att efterkomma arbetsgivarens begäran om att inkomma med en ny redovisning för sommarcampen, att han inte redovisat hjälptränare och slutligen att han vid tre tillfällen tagit ned anslag som ledningen satt upp. Frågan är då om tennisklubben mot den här bakgrunden har varit berättigad att skilja J.G. från anställningen.

Enligt Arbetsdomstolens mening har J.G:s agerande i de kritiserade hänseendena varken var och en för sig eller sammantaget varit av sådant allvarligt slag att det varit berättigat att avskeda honom.

Frågan är då om det funnits saklig grund för en uppsägning. I fråga om samsamarbets-svårigheter finns uttalanden i förarbetena till anställningsskyddslagen om att sådana normalt inte bör leda till uppsägning (prop. 1973:129 s. 124). Av Arbetsdomstolens praxis framgår emellertid att allvarliga och långvariga samsamarbets-svårigheter, där arbetstagaren visat oförmåga eller ovilja att anpassa sig till arbetsplatsens förhållanden och underordna sig arbetsledningen, till slut kan utgöra saklig grund för en uppsägning (se t.ex. AD 1982 nr 44). När det gäller misskötsamhet som uppsägningsgrund framgår av praxis att det i sådana fall normalt krävs av arbetsgivaren att denne innan en uppsägning vidtas först på ett otvetydigt sätt klargör för arbetstagaren att anställningen är i fara. Det krävs också att arbetsgivaren ger arbetstagaren möjlighet att mot bakgrund av ett sådant otvetydigt besked försöka åstadkomma en rättelse av påtalade brister. Sammanfattningsvis krävs alltså att arbetsgivaren försöker att komma tillrätta med problemen på annat sätt innan en sådan ingripande arbetsrättslig åtgärd som en uppsägning vidtas.

Genom utredningen har framkommit att styrelsen i februari 2009 beslöt att kalla J.G. till ett möte för att påtala samsamarbetsproblemen. Något sådant möte kom dock ostridigt aldrig att äga rum. Vidare är utrett att styrelsen efter årsmötet i april 2009 beslöt att M.W. skulle fungera som kontaktperson mellan J.J. och J.G. Såvitt framkommit har dock styrelsen inte i någon större omfattning nyttjat M.W. för detta ändamål. I stället har framkommit att J.J., trots styrelsebeslutet, vid ett flertal tillfällen har valt att vända sig direkt till J.G. utan M.W:s medverkan. Några andra åtgärder som syftat till att försöka undanröja svårigheterna i samarbetet har såvitt framkommit inte vidtagits. Det framgår däremot av utredningen att J.G. den 31 augusti 2009 tilldelades en skriftlig varning. Handlingen har dock inte presenterats och det närmare innehållet i varningen är oklart. Det har t.ex. inte framkommit vilket beteende som varningen tog sikte på. Alldeles oavsett detta är syftet med en varning att arbetstagaren ska ges möjlighet att kunna ändra sitt beteende och vidta rättelse. Någon sådan möjlighet har J.G. uppenbarligen inte fått. Det framgår nämligen av utredningen att styrelsen redan den 9 september 2009 hade bestämt sig för att avsluta samarbetet med J.G. Enligt Arbetsdomstolens mening är vad J.G. kritiserats för inte heller av sådant slag att arbetsgivaren kunnat underlåta att – innan ett skiljande från anställningen aktualiserades – närmare undersöka möjligheterna att lösa rådande konflikter samt att på ett klargörande sätt påtala hans brister och låta honom få tillfälle att rätta till dem.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är alltså att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning av J.G. Avskedandet av honom ska därför ogiltigförklaras.

Skadestånd

Arbetsdomstolen har funnit att det inte förelegat grund för att avskeda J.G. Tennisklubben ska därför åläggas att betala ett allmänt skadestånd för det obefogade avskedandet. Arbetsdomstolen, som inte finner skäl att jämka det allmänna skadeståndet, bestämmer detta till 125 000 kr.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska ålägga tennisklubben att betala ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön med avräkning av vad J.G. uppburit i sjukpenning. Till stöd för yrkandet har förbundet gjort gällande att J.G:s sjukskrivning är en direkt följd av avskedandet och tennisklubbens agerande i samband med detta.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet om ekonomiskt skadestånd och har anfört att J.G. till följd av sjukskrivningen inte stått till arbetsgivarens förfogande. Det saknas vidare enligt arbetsgivarparterna ett adekvat orsakssamband mellan J.G:s sjukdom och avskedandet av honom.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

En arbetstagare som är sjukskriven under tid då han eller hon borde ha fått lön från arbetsgivaren men inte fått sådan, t.ex. på grund av ett avskedande utan laga skäl, är i princip inte berättigad till ekonomiskt skadestånd för motsvarande tid. Han eller hon kan nämligen som regel inte anses stå till arbetsgivarens förfogande under den ifrågavarande perioden och arbetsgivaren har då inte behövt betala någon lön (se AD 1996 nr 125). Omständigheterna i samband med skiljandet från anställningen och sättet som det skett på kan dock vara sådana att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig för den ekonomiska förlust som sjukskrivningen kan ha medfört (se AD 2003 nr 16).

J.G. har själv berättat om de besvär han haft efter avskedandet. Av utredningen framgår vidare att J.G. har varit sjukskriven sedan den 12 oktober 2009 till följd av utmattningsyndrom. U.L., som varit J.G:s behandlande läkare, har berättat att han träffat J.G. regelbundet sedan oktober 2009. Anledningen till att J.G. kontaktade honom var att J.G. drabbats av en depression till följd av tennisklubbens agerande i anslutning till att hans anställning avslutades. U.L. har vidare uppgett att enligt hans bedömning har det inte förelegat någon konkurrerande orsak till den depression som J.G. drabbats av.

Arbetsdomstolen finner ingen anledning att ifrågasätta beskrivningen av J.G. hälsotillstånd efter avskedandet. Det förhållandet att han drabbats av ohälsa kan emellertid inte utan vidare läggas till grund för att förplikta tennisklubben att betala ekonomiskt skadestånd till honom på det sätt som yrkats. Det kan nämligen inte anses ha framkommit sådana särskilda omständigheter kring avslutandet av anställningen som gör att tennisklubben bör hållas ansvarig för J.G:s sjukskrivning och den ekonomiska förlust som den förde med sig. Arbetsdomstolen kommer därför till slutsatsen att det inte föreligger ett adekvat orsakssamband mellan tennisklubbens agerande och J.G:s arbetsförmåga. Tennisklubben ska följaktligen inte åläggas skyldighet att betala den ekonomiska skada som förbundet har yrkat ersättning för. Yrkandet ska därför avslås.

Kvittningsinvändningen

Tennisklubben har gjort gällande att J.G. uppsåtligen har orsakat tennisklubben en skada om sammanlagt 25 000 kr och yrkat att detta belopp kvittningsvis ska avräknas mot det skadestånd som klubben åläggs att betala till honom.

Förbundet har bestritt tennisklubbens kvittningsinvändning.

Med den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort i det föregående är det inte visat att tennisklubbens kostnader för övertid om 4 000 kr, utebliven vinst för sportlovscupen om 10 000 kr och utebliven hyresintäkt om 5 000 kr har orsakats av något fel eller försummelse från J.G:s sida. När det gäller yrkandet om ersättning för inköp från egen shop har tennisklubben enligt Arbetsdomstolens mening inte styrkt någon skada. Det anförda leder sammanfattningsvis till att tennisklubbens kvittningsinvändning ska avslås.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Det anförda innebär att förbundets talan om ogiltigförklaring ska bifallas, att tennisklubben ska åläggas att betala allmänt skadestånd till J.G., att yrkandet om ekonomiskt skadestånd till honom ska avslås samt att arbetsgivarparterna inte haft framgång med sin kvittningsinvändning. Förbundet har alltså inte haft full framgång med sin talan. Den del som förlorats har såvitt framkommit saknat nämnvärd betydelse för förbundets kostnader. Arbetsdomstolen finner mot den här bakgrunden att förbundet ska få full ersättning för rättegångskostnaderna. Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 204 139 kr, varav 175 000 kr för ombudsarvode och 29 139 kr för utlägg. Arbetsgivarparterna har som skälig ersättning för ombudsarvode vitsordat 150 000 kr. Förbundets kostnadsyrkande i övrigt har vitsordats. Enligt Arbetsdomstolens bedömning är det yrkade beloppet för ombudsarvode skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av J.G. ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Oskarshamns Tennisklubb att till J.G. betala 125 000 kr i allmänt skadestånd, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 3 januari 2010 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Unionens yrkande om ekonomiskt skadestånd.

4. Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrott och Oskarshamns Tennisklubb ska med hälften vardera ersätta Unionen för dess rättegångskostnader med 204 139 kr, varav 175 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Ari Kirvesniemi, Rigmor von Zweigbergk, Birgitta Widén och Bengt G. Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Marie-Louise Collin