

En arbetstagare har sagts upp från sin anställning på grund av förhållanden som, enligt arbetsgivaren, hänför sig till arbetstagaren personligen och som bestått i olika brister hos arbetstagaren och det sätt som denne utfört sitt arbete på. Uppsägningen har, enligt arbetsgivaren, inte haft något samband med arbetstagarens medlemskap i en arbetstagarorganisation. Arbetsdomstolen har funnit att bolaget har haft sakliga skäl att säga upp arbetstagarens anställning av personliga skäl och att arbetsgivaren inte genom uppsägningen av arbetstagaren kränkt dennes eller arbetstagarorganisationens föreningsrätt.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2024-10-16  
StockholmDom nr 78/24  
Mål nr A 116/23**KÄRANDE**

Zalandoarbetares driftsektion av SAC, c/o Stockholms Lokala Samorganisation, Box 6507, 113 83 Stockholm  
Ombud: John Nordmark, SAC Syndikalisterna, Box 6507, 113 83 Stockholm

**SVARANDE**

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm  
2. CEVA Logistics Nordic Services AB, 559087-9911, Mätarvägen 18, 196 37 Kungsängen  
Ombud för 1 och 2: arbetsrättschefen Jan Bergman, Transportföretagen TF AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning

**Bakgrund**

CEVA Logistics Nordic Services AB (bolaget) är genom medlemskap i Biltrafikens Arbetsgivareförbund bundet av det s.k. transportavtalet. T.T. är medlem i Zalandoarbetares driftsektion av SAC (driftsektionen) och har varit anställd som lagerarbetare hos bolaget. Han har sysselsatts i arbete som omfattas av transportavtalet.

Bolaget ansvarar för och driver e-handelsbolaget Zalandos lager för Sverige och övriga Norden. Varor som beställs på internet plockas, paketeras och distribueras från lagret. Bolaget har även hand om returförsändelser. På lagret finns plats för sju till åtta miljoner artiklar.

På lagret arbetar 440 personer, 395 arbetare och 45 tjänstemän. Verksamheten på lagret är uppdelad i ett antal avdelningar, varav en benämns plock. På avdelningen plock börjar ett arbetspass med att en arbetstagare hämtar en handscanner som används för att registrera plockade artiklar. Arbetstagaren påbörjar ett uppdrag genom att antingen ta en påbörjad plockvagn eller en tom plockvagn för att börja plocka en order. Varje order består av ett varierande antal artiklar som arbetstagaren plockar till fots i lagret, läser av med scannern och lägger i plockvagnen. När samtliga artiklar på en order har plockats lämnas plockvagnen på en anvisad plats för färdigplockade vagnar. Därefter påbörjar arbetstagaren samma procedur igen, dvs. tar en påbörjad plockvagn eller en tom plockvagn och börjar plocka en ny order. Artiklar

plockas på fyra våningsplan. De artiklar som plockas är kläder, skor, accessoarer och kosmetika. Arbetstagarna plockar artiklar på ett våningsplan åt gången, men kan behöva byta våningsplan under ett arbetspass beroende på var artiklar ska plockas.

Arbetstagarna arbetar antingen ett dagpass från kl. 05.55 till kl. 14.40 eller ett kvällspass från kl. 14.50 till kl. 23.35. Under ett arbetspass har arbetstagarna 30 minuters matrast och ytterligare en rast om 15 minuter. Rasterna förläggs kollektivt per avdelning. Därutöver finns det möjlighet för arbetstagarna att ta pauser om två till fem minuter för att t.ex. gå på toaletten eller dricka vatten.

T.T. anställdes som lagerarbetare den 1 september 2020. Han började arbeta på avdelningen för retur, men omplacerades till avdelningen plock i juni 2022. Bolaget sade upp hans anställning den 26 juni 2023 och hans sista anställningsdag hos bolaget var den 26 augusti samma år.

### **Twisten**

Twisten i målet gäller om bolaget haft sakliga skäl att säga upp T.T. och om bolaget genom uppsägningen har kränkt T.T:s föreningsrätt och därmed gjort intrång i driftsektionens verksamhet.

### **Yrkanden m.m.**

Driftsektionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av T.T. samt förplikta bolaget att betala 130 000 kr i allmänt skadestånd till T.T. för brott mot 7 § anställningsskyddslagen och 150 000 kr vardera i allmänt skadestånd till T.T. och driftsektionen för brott mot 8 § medbestämmandelagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 18 augusti 2023) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Något belopp har inte vitsordats som skäligt i och för sig, men sättet att beräkna ränta har vitsordats. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt, har arbetsgivarparterna yrkat att skadestånden ska jämkas, i första hand till noll och i andra hand till det lägre belopp som domstolen finner skäligt.

Driftsektionen har bestritt jämningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

## **Parternas rättsliga grunder**

### *Driftsektionen*

Bolaget har sagt upp T.T. utan att det har funnits sakliga skäl för uppsägningen. Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och T.T. tillerkännas skadestånd.

Bolaget har sagt upp T.T. för att han har utnyttjat sin föreningsrätt genom medlemskap i driftsektionen och för att han verkat för driftsektionen på arbetsplatsen. Bolagets syfte med uppsägningen har varit att kränka T.T:s föreningsrätt och göra intrång i driftsektionens verksamhet. Bolaget ska därför åläggas att betala skadestånd till T.T. och driftsektionen.

### *Arbetsgivarparterna*

Det har funnits sakliga skäl för uppsägningen av T.T. Uppsägningen har föranletts av förhållanden som hänför sig till T.T. personligen och har bestått i olika brister hos honom och det sätt på vilket han har utfört arbetet. Uppsägningen har inte något samband med hans medlemskap i driftsektionen och hans fackliga engagemang. Bolaget har därför inte brutit mot vare sig 7 § anställningsskyddslagen eller 8 § medbestämmandelagen. Något skadestånd ska därför inte betalas.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget ska betala skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen, ska skadeståndet jämkas eftersom T.T. genom sitt agerande har medverkat till att han har blivit uppsagd.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt för brott mot medbestämmandelagen, ska skadeståndet jämkas eftersom bolaget inte har känt till T.T:s uppdrag inom driftsektionen.

## **Arbetsgivarparternas utveckling av talan**

*Bolaget har haft sakliga skäl att säga upp T.T.*

Varje arbetare på lagret förväntas ha en viss produktivitet. Produktiviteten mäts bl.a. i antalet plockade artiklar per timme. Produktiviteten förväntas ligga på 83 plockade artiklar per timme under effektiv tid. Detta mål är känt av arbetstagarna. Den scanner som en arbetstagare använder i arbetet möjliggör för bolaget att sammanställa varje arbetstagares produktivitet. Arbetstagarna har feedbacksamtal med sin närmaste chef minst en gång i månaden vid vilket bl.a. arbetstagarens produktivitet diskuteras. Feedbacksamtal kan hållas med kortare mellanrum vid svag prestation. Scannern registrerar även perioder då arbetstagaren inte använder scannern. Sådan tid registreras inte direkt när arbetstagaren slutar scanna artiklar utan registreras först några minuter efter den senaste användningen av scannern. Sådan tid benämns none track time, NTT.

### T.T:s arbetsprestation

Från och med oktober 2022 och fram till uppsägningen var T.T:s arbetsprestation alldeles för låg och underskred väsentligt de mål som bolaget har satt upp för arbetarna på avdelningen plock. För att hjälpa T.T. att prestera bättre upprättade bolaget en handlingsplan. Av handlingsplanen framgår att T.T. skulle få en mentor under några dagar, det mål som bolaget önskade att han skulle nå och de steg som bolaget ville att han skulle ta för att nå målet. Från att ha varit aktiv endast två timmar per arbetspass önskade bolaget att han i ett första steg skulle öka den aktiva tiden till fyra och en halv timme per arbetspass, för att därefter öka den aktiva tiden till sex timmar per arbetspass och slutligen nå produktivitetmålet i slutet av 2022. Handlingsplaner upprättas endast för det fåtal arbetstagare som har behov av en sådan.

För att gå igenom handlingsplanen bokade hans chef, i samråd med T.T., in ett möte den 27 oktober 2022. T.T. kom inte till mötet varför hans chef gick för att hämta honom. T.T. vägrade att följa med till mötet, om han inte fick biträde av en representant för driftsektionen vid mötet. Någon sådan representant befann sig inte på arbetsplatsen. Hans chef erbjöd honom att ta med sig en kollega eller ett skyddsombud i stället. Det var T.T. inte intresserad av. När bolaget senare försökte överlämna handlingsplanen till T.T. vägrade han att ta emot den. Bolaget försökte boka ett nytt möte med T.T. den 17 november 2022. Han vägrade dock även vid detta tillfälle att delta i mötet.

Den 21 december 2022 tilldelades T.T. en skriftlig varning eftersom han inte följde handlingsplanen och hans arbetsprestation under oktober och november 2022 fortsatt var alldeles för låg. Av den skriftliga varningen framgår att T.T:s produktivitet låg på 20 procent av målet och att tiden då inget arbete utfördes, dvs. NTT, var nästan fem gånger högre än vad som accepterades. T.T. ägnade nästan fem timmar av arbetstiden per arbetspass åt annat än arbete. Hans produktivitet var så anmärkningsvärt låg att bolaget betraktade T.T:s agerande som arbetsvägran. Samma dag tilldelades T.T. även en skriftlig varning för att han vägrat att delta i mötet den 17 november 2022.

T.T. fortsatte att lågprestera under våren 2023. Han tilldelades därför ytterligare en skriftlig varning den 22 mars 2023 på grund av mycket låg produktivitet i februari och mars 2023 och en skriftlig varning den 20 april 2023 för låg arbetsprestation under några veckor i slutet av mars och första halvan av april 2023. Av varningarna framgår att T.T. riskerade att bli uppsagd om hans arbetsprestation inte förbättrades. T.T. invände inte vid något tillfälle mot de redovisade siffrorna över hans låga produktivitet. Han invände inte heller mot innehållet i de skriftliga varningarna. T.T. sade endast att han hade gjort så gott han kunde och att han inte ansåg att hans arbetsprestation var ett problem.

Trots tillsägelser och skriftliga varningar fortsatte T.T. att prestera allt sämre. Bolaget beslutade därför den 29 maj 2023 att underrätta T.T. om att bolaget hade för avsikt att säga upp honom av personliga skäl. Överläggning hölls den 13 juni 2023. Den 26 juni 2023 sade bolaget upp T.T. Hans anställning upphörde den 26 augusti 2023.

Även efter uppsägningen var T.T. extremt lågpresterande. Han tilldelades därför varningar den 4 och den 11 juli 2023 med uppmaning om att även under uppsägningstiden fullgöra sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Bolaget arbetsbefriade därefter T.T. med bibehållna anställningsförmåner på grund av hans negativa inverkan på andra arbetstagare på arbetsplatsen.

#### T.T. uteblev från bokade läkarbesök

T.T. började från och med augusti 2021 att sjukskriva sig i flera omgångar för ryggbesvär. För att utreda ryggbesvären och för att få veta vad bolaget och T.T. kunde göra för att komma till rätta med dessa, bokade bolaget i samråd med T.T. tid för läkarbesök hos företagshälsovården vid ett flertal tillfällen.

Vid det första besöket den 29 oktober 2021 kl. 13.00 skulle en rehabiliteringsutredning påbörjas. Den dagen skulle T.T. arbeta dagpass och han begärde att få ledigt från arbetet med lön under hela arbetsdagen. T.T. uppgav att det skulle bli för stressigt att komma till arbetet före läkarbesöket. Bolaget meddelade honom att han måste komma till arbetet. T.T. träffade läkaren på avtalad tid, men kom inte till arbetet före läkarbesöket. Han rapporterades därför som olovligt frånvarande. T.T. krävde att få ledigt från arbetet med lön under hela arbetsdagen för att fortsätta att gå på bokade läkarbesök. Bolaget meddelade att han endast skulle få ledigt för den tid som krävdes för läkarbesöket. T.T. vägrade dock fortsatt att gå till företagshälsovården, om han inte fick ledigt från arbetet med lön under hela arbetsdagen. T.T. uteblev från ett redan inbokat läkarbesök den 15 november 2021 kl. 09.00 utan att meddela att han inte hade för avsikt att komma. Några ytterligare läkarbesök bokades därefter inte.

Under våren 2022 bokades i samråd med T.T. nya tider hos företagshälsovården för honom. Den 30 maj 2022 hade T.T. en bokad läkartid. Han avbokade samma dag besöket på grund av förkylning. Han erbjöds då ett digitalt möte, men avböjde även det. En ny läkartid bokades den 21 juni 2022. T.T. uteblev från läkarbesöket utan att meddela detta. Den 21 mars 2023 hade T.T. en inbokad tid hos en fysioterapeut, från vilket han uteblev utan att höra av sig. Ett nytt möte bokades den 2 maj 2023 men T.T. uteblev även från det mötet utan att höra av sig.

#### T.T. sena ankomster till arbetet

Under 2022 och 2023 hade T.T. många sena ankomster till arbetet. Under hösten 2022 påtalade bolaget för T.T. att han inte kunde skicka SMS till sin chef om att han skulle komma två till tre timmar för sent till arbetet. T.T.

uppgav att de sena ankomsterna berodde på ohälsa. Bolaget instruerade honom att han skulle sjukanmäla sig, om han inte kunde komma till arbetet på grund av ohälsa, även om det endast avsåg en del av dagen.

#### T.T. har tagit otillåtna raster

Den 25 april 2022 påtalade bolaget för T.T. att han observerats ta rast omkring kl. 08.00 varje morgon trots att hans avdelning inte hade ordinarie rast då och att han observerats ta rast 3–6 minuter för tidigt vid ordinarie rast. T.T. hade ingen förklaring till dessa observationer.

Den 26 september 2022 påtalade bolaget på nytt att T.T. observerats ta rast vid tidpunkter då hans avdelning inte haft ordinarie rast. Bolaget påpekade för T.T. att han endast hade rätt att ta rast vid ordinarie schemalagd rast. Dagen därpå tog T.T., trots tillrättavisningen, otillåtna raster.

#### T.T. har uppvisat en oacceptabel attityd mot chefer

T.T. har i vart fall sedan hösten 2021 haft en negativ grundinställning och attityd mot sina chefer och bolaget.

Den 29 september 2022 blev T.T. tillsagd av sin chef att inte sitta på golvet, vilket han vägrade att efterkomma.

Den 6 juli 2023 kl. 06.50 såg T.T:s chef honom på en annan avdelning där han samtalade med en arbetstagare. Omkring kl. 08.10 fick chefen klart för sig att T.T. fortfarande befann sig på den andra avdelningen. Chefen gick till T.T. och sa att det var dags att börja jobba. Först ytterligare en stund senare valde T.T. att gå tillbaka till sin arbetsplats.

Den 7 juli 2023 uppmanades T.T. av en chef att inte sitta på plockvagnen, utan i stället sätta sig på en bänk om han behövde vila. Han åt dessutom på en godisklubba, vilket inte är tillåtet inne på lagret. På platsen fanns sju eller åtta andra arbetstagare samlade. T.T. svarade att hon inte var hans chef och att bänken var obekvä. Trots att chefen upprepade sin uppmaning tre gånger satt T.T. kvar med sin godisklubba, varför chefen valde att gå därifrån.

Den 11 juli 2023 såg samma chef som vid tillfället den 7 juli 2023 att T.T. satt på en bänk tillsammans med flera andra arbetstagare. När chefen på nytt kom förbi 25 minuter senare satt de fortfarande kvar. Chefen uppmanade dem att återgå till arbete. T.T. sa till henne att gå tillbaka till sitt arbete, vilket fick resten av gruppen att hånskratta. Chefen förklarade att de fick lön för att utföra ett arbete och frågade om de utfört något arbete den här dagen. En ordväxling uppstod, men ingen av arbetstagarna gick tillbaka till arbetet. Samma dag satt T.T. tillsammans med flera andra arbetstagare på golvet och vägrade att flytta på sig. De blockerade för andra som försökte utföra sitt arbete.

Den 12 juli 2023 satt T.T. och ännu fler arbetstagare än dagen innan ner i stället för att arbeta. När en chef passerade började de håna honom och göra djurläten. När chefen frågade vad de höll på med svarade T.T. att chefen skulle gå därifrån och jobba.

Den 13 juli 2023 arbetsbefriades T.T. trots att hans uppsägningstid löpte ut först den 26 augusti 2023, eftersom han i princip inte utförde något arbete. Han satt på golvet och han ägnade arbetstiden åt att prata med andra arbetstagare. Han antingen störde de andra i deras arbete eller uppviglade dem till att inte arbeta. Stämningen på arbetsplatsen blev betydligt lugnare när T.T. inte längre vistades där. Både chefer och andra arbetstagare var rädda för sin säkerhet under de sista dagarna som T.T. var kvar på arbetsplatsen.

#### *Bolaget har inte kränkt T.T:s och driftsektionens föreningsrätt*

T.T. har sagts upp på grund av sin bristande arbetsprestation och övriga misskötsamhet. Han har inte sagts upp på grund av sitt medlemskap i driftsektionen eller på grund av sitt engagemang i driftsektionen. Bolaget har inte ägnat sig åt att försvaga driftsektionen.

Bolaget är bundet av kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Transport organiserar den absoluta majoriteten av arbetare på arbetsplatsen. Bolaget fullgör sina kollektivavtalade och lagstadgade skyldigheter gentemot Transport. Det är Transport som utser skyddsombud på arbetsplatsen och som representerar samtliga arbetares intressen i skyddsfrågor. Bolaget samverkar i skyddskommittén med skyddsombuden i de arbetsmiljöfrågor som behöver hanteras. Bolaget samverkar inte med driftsektionen i vare sig arbetsmiljöfrågor eller i andra frågor rörande arbets- eller anställningsvillkor på arbetsplatsen. Någon skyldighet att förhandla med driftsektionen har inte förelegat annat än i sådana frågor som särskilt har rört driftsektionens medlemmar.

Bolaget har sedan den 9 juni 2021 känt till att T.T. är medlem i driftsektionen och att han varit aktiv inom driftsektionen. Han deltog vid ett möte som representant för driftsektionen. Att han var dess

ordförande sedan årsmötet 2022, fick bolaget kännedom om först genom stämningsansökan i detta mål. T.T. har inte haft rätt att ägna betald arbetstid åt annat än att utföra det arbete han varit tilldelad. Bolaget har inte haft anledning att fästa särskilt avseende vid eventuell kritik som T.T. har framfört beträffande arbetsmiljön. Bolaget känner inte igen att T.T. skulle ha uttryckt missnöje till arbetsledningen över hur arbetsmiljön har varit beskaffad. Påståendet att brister i arbetsmiljön har orsakat missfall, avsvimningar, stroke och koma bland arbetstagare är ogrundade beskyllningar från driftsektionens sida, i syfte att försöka skylla över det faktum att T.T. inte har deltagit i produktionen på ett sätt som bolaget haft rätt att kräva.



## **Driftsektionens utveckling av talan**

*Bolaget har inte haft sakliga skäl att säga upp T.T.*

### T.T:s arbetsprestation

Bolaget och T.T. diskuterade återkommande T.T:s arbetsprestation, bl.a. i samband med feedbacksamtalen. De uppgifter som bolaget har lämnat om T.T:s arbetsprestation är dock inte korrekta. T.T. arbetade lika bra som de flesta andra arbetarna på lagret. Det stämmer inte att T.T. endast skulle ha arbetat aktivt två timmar per arbetspass eller att han ägnat mindre än 20 procent av betald arbetstid åt arbete. T.T. har invänt på olika sätt mot bolagets påståenden om hans arbetsprestation. Han har sagt att han arbetade varje dag efter bästa förmåga och att han har utfört arbete under hela arbetspassen. Han har dock hämmats av sina ryggproblem och det är möjligt att hans bästa förmåga låg under snittet på arbetsplatsen. Bolaget försökte få T.T. att prestera mer än vad han mäktade med.

Bolaget försökte överlämna den i målet aktuella handlingsplanen till T.T., men han vägrade att ta emot den i den uppkomna konfliktsituationen mellan honom och arbetsledningen. T.T. kände inte till innehållet i handlingsplanen, men han hade sannolikt tittat på den och pratat om innehållet med sin chef. Denna typ av handling verkar ha funnits för alla anställda.

Det förekommer att bolaget kallar till möten där tre till fem chefer närvarar medan arbetstagaren är ensam. Dessa möten hålls i trakasserande syfte. Vid mötet den 27 oktober 2022 skulle tre till fyra personer från arbetsledningen delta på mötet. T.T. vägrade inte att delta i mötet men han ville ta med sig en facklig representant från driftssektionen eller en kollega han själv valde och som han litade på. Bolaget tillät honom att ta med ett skyddsombud eller en kollega. Det var ett sätt för bolaget att trakassera T.T. Frågan om en arbetstagare har rätt att ta med sig en facklig representant eller en arbetskamrat på denna typ av möten hade varit uppe till diskussion i flera sammanhang och vid flera tillfällen. Det fanns också en motvilja mot dessa möten hos arbetstagarna eftersom de påverkade arbetstagarens mätbara arbetsprestation negativt.

Bolaget kallade T.T. till ett möte även den 17 november 2022. Eftersom han inte heller vid det mötet fick ta med sig någon från driftsektionen eller en kollega han kunde lita på, deltog han inte heller på detta mötet.

### T.T. har haft skäl att utebli från bokade läkarbesök

T.T. fick under 2021 ryggbesvär av sitt arbete. Efter två eller tre sjukskrivningar bokade bolaget tid hos företagshälsovården för honom för ett läkarbesök. T.T. ville medverka till att rehabilitera sina ryggproblemen. Den 29 oktober 2021 kl. 09.00, inte kl. 13.00, besökte T.T. läkaren. Den 15 november 2022 gick T.T. inte till det bokade läkarbesöket, eftersom han

endast skulle få lön för fyra timmar den dagen. Det skulle innebära att läkarbesöket skedde på obetald tid. T.T. ville ha betalt för åtta timmar de dagar han skulle göra läkarbesök. Eftersom han inte ville arbeta gratis, ville han inte att fler läkarbesök skulle bokas. Av samma skäl uteblev han från övriga bokade läkarbesök. Han meddelade arbetsledningen detta och arbetade i stället hela arbetsdagen. T.T. nekade aldrig till att komma till arbetet före eller efter ett läkarbesök och han varnades aldrig för att han uteblev från läkarbesök.

T.T. uteblev från det bokade läkarbesöket den 30 maj 2022, eftersom han var förkyld. Han erbjöds att delta digitalt men avböjde på grund av att han var sjuk.

#### T.T. sena ankomster till arbetet

Det är riktigt att T.T. ibland kom för sent till arbetet. Det berodde på att han mådde dåligt. Han har migrän och vid något tillfälle var bilen trasig. Han minns inte exakt vilka dagar han kom sent till arbetet, men det var inte i den omfattning som bolaget påstår. Bolaget gjorde vid sen ankomst löneavdrag för T.T., men erinrade honom varken muntligen eller skriftligen om att sena ankomster skulle kunna leda till uppsägning.

#### T.T. har inte tagit otillåtna raster

T.T. tog inte extra raster, gick inte på för tidig rast eller tog rast vid fel tidpunkt. Han fick inte heller fått någon varning för detta.

#### T.T. har inte uppvisat en oacceptabel attityd mot chefer

Det är inte riktigt att T.T. skulle ha suttit på golvet eller vägrat följa tillsägelser om att flytta på sig eller liknande. Han och hans kollegor samlades ibland för att ta mikropaus.

Det är inte riktigt att de påstådda händelserna i juli 2023 som bolaget lägger T.T. till last har inträffat. T.T. hade inte en oacceptabel attityd mot chefer. T.T. påtalade problem i arbetsmiljön. Det är inte att uppvisa en dålig inställning eller att ha en dålig attityd. Det förekom ett antal konflikter på arbetsplatsen som resulterat i tvister i domstol. Bolaget driver generellt sina anställda mycket hårt, det är stressigt på arbetsplatsen och bolaget är mycket negativt inställt till driftsektionen.

#### *Bolaget har kränkt T.T:s och driftsektionens föreningsrätt*

T.T:s arbetsprestationer avvek inte väsentligt från andra arbetstagares arbetsprestationer. Det är därför sannolikt att bolaget sade upp T.T. på grund av hans medlemskap i driftsektionen och för att han verkade för driftsektionen på arbetsplatsen. Genom uppsägningen av T.T. kränkte bolaget hans och driftsektionens föreningsrätt.

Bolaget kände sedan länge till att T.T. är medlem och aktiv i driftsektionen. T.T. hade inte rätt att ägna betald arbetstid åt fackligt arbete i den mening som avses i förtroendemannalagen. Han hade dock enligt 7 § medbestämmandelagen rätt att verka för driftsektionen. I detta ingår att tala med arbetskamrater om fackliga frågor på avlönad arbetstid, både under paus och i den mån det kunde göras samtidigt som arbete utfördes.

Den 9 juni 2021 anmäldes T.T. som företrädare för driftsektionen för att delta i samtal med bolaget. Bolaget samverkar inte med driftsektionen i arbetsmiljöfrågor eller andra frågor som rör arbets- och anställningsvillkor på arbetsplatsen, men vid två tillfällen deltog T.T. i möten med bolaget på arbetsplatsen. Bolaget kände även till att T.T. från och med årsmötet 2022 var ordförande för driftsektionen. Mycket sannolikt hade bolaget också kontakt med arbetstagare som underrättade bolaget om vilka arbetstagare som var medlemmar i driftsektionen. T.T:s fackliga engagemang kan inte ha undgått bolaget.

Som ordförande för driftsektion var arbetsmiljöfrågorna mycket angelägna för T.T. Bolaget drev sina anställda för hårt. Att han påtalade arbetsmiljöproblem för bolaget visade på hans fackliga engagemang. Han var kritisk till arbetsmiljön på arbetsplatsen, som bl.a. hade lett till att arbetstagare drabbats av missfall, stroke och koma och att arbetstagare svimmat. Det var många arbetstagare som frågade T.T. om driftsektionen och om dess fackliga arbete.

Utöver uppsägningen av T.T. har bolaget på kort tid avskedat, sagt upp och köpt ut flera av driftsektionens medlemmar, vilket lett till tvister i domstol. Det framstår som att bolaget medvetet valt att göra sig av med arbetare som är medlemmar i driftsektionen. Uppsägningen av T.T. syftade till att försvaga driftsektionens ställning på arbetsplatsen. Detta stöds också av att bolaget motsatt sig att förhandla med driftsektionen i frågor som rör dess medlemmar utom i fall som rör uppsägning eller avskedande.

### **Utredningen**

På driftsektionens begäran har förhör hållits under sanningsförsäkran med T.T. samt har vittnesförhör hållits med S.H., SAC, och med arbetarna på lagret H.Z., A.S. och R.A. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med operation manager R.M., logistikplaneraren I.Z., team manager N.R., operation manager M.A. och team manager F.S.

Båda parterna har åberopat skriftlig bevisning.

## Rättsliga utgångspunkter

### *Anställningsskyddslagen*

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Paragrafen ändrades 2022 genom att begreppet saklig grund ersattes av begreppet sakliga skäl. Av förarbetena till lagändringen framgår följande. Det övergripande syftet med ändringen är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Frågan om det finns sakliga skäl ska, liksom tidigare, avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställda insett eller bort insett detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom och funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. Bortsett från vad som nu sagts är ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på att vidta mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. Det sagda kan antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant, se prop. 2021/22:176 s. 446 f.

Misskötsamhet från arbetstagarens sida kan utgöra sakliga skäl för uppsägning. En noggrann bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet måste ske. Även mindre allvarliga förseelser, såsom sena ankomster, kan utgöra tillräckliga skäl för uppsägning, om förseelserna upprepas efter det

att arbetsgivaren klaggjort att beteendet inte tolereras, se t.ex. AD 2000 nr 12.

En arbetsgivare bör normalt göra en arbetstagare uppmärksam på sådan misskötsamhet som enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Tanken är att en uppsägning inte ska framstå som överraskande eller omotiverad. De närmare krav som ställs på klargöranden från arbetsgivarens sida är beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, men som regel krävs att arbetstagaren åtminstone fått en otvetydig varning om att hans eller hennes anställning är i fara, se t.ex. AD 1986 nr 160, AD 1990 nr 112 och AD 2002 nr 44. Det ställs inte särskilt stränga krav på att arbetsgivaren ska varna arbetstagaren, om denne 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, se t.ex. AD 2019 nr 39.

Vid uppsägning av personliga skäl ankommer det på arbetsgivaren att fullt ut styrka de faktiska omständigheter som lagts till grund för uppsägningen. Brister i bevisningen om vad som faktiskt har inträffat går ut över arbetsgivaren, se t.ex. AD 2004 nr 85.

#### *Medbestämmandelagen*

Med föreningsrätt avses enligt 7 § medbestämmandelagen rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att en sådan bildas.

Enligt 8 § medbestämmandelagen ska föreningsrätten lämnas okränkta. En kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagarpartens sida vidtar en åtgärd till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på den ena sidan vidtar en åtgärd mot någon på den andra sidan i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. Kränkning föreligger även om åtgärden vidtas för att åtagande mot annan ska uppfyllas. En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen är inte skyldig att tåla en sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet. Finns både lokal och central organisation, gäller vad som nu har sagt den centrala organisationen.

Arbetsdomstolen har i AD 2002 nr 6 uttalat följande. För att en föreningsrättskränkning ska anses föreligga krävs först och främst att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som en form av åtgärd. Det ska vara fråga om en konkret och avgränsad aktivitet. Dessutom måste åtgärden syfta till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att denne har utnyttjat denna rätt. I mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt innebär den praxis som har utvecklats att det inledningsvis ankommer på arbetstagarparten att visa att sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med

detta, är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan. I ett uppsägnings- eller avskedandefall krävs normalt att uppsägningen eller avskedandet är förenligt med reglerna i anställningsskyddslagen.

### **Domskäl**

*Bolaget har haft sakliga skäl att säga upp T.T.*

Ett anställningsförhållande innebär att en arbetstagare ställer sin arbetskraft till en arbetsgivares förfogande mot en avtalad lön. Arbetstagaren är skyldig att göra sitt bästa för att utföra sina arbetsuppgifter.

Bolaget har påstått att T.T. arbetsprestation under lång tid var alldeles för låg och väsentligt underskred de mål som bolaget hade satt upp.

Till stöd för sina påståenden har bolaget åberopat en Excel-fil som innehåller rådata från den handscanner som T.T. använde under sina arbetspass. Rådatan registreras i ett datasystem hos Zalando och bolaget får därefter del av den. Rådatan innehåller en stor mängd uppgifter om bl.a. arbetsdagens datum, total arbetstid, aktiv arbetstid, antal plockade artiklar, antal plockade artiklar per total arbetstid, antal plockade artiklar per aktiv arbetstid och non track time (NTT).

I.Z. har uppgett bl.a. följande. Den rådata bolaget får del av ligger till grund för bl.a. bolagets planering av arbetet, schemaläggning och budgetarbete. Rådatan kommer från Zalandos datasystem och bygger på de uppgifter som registreras i den scanner som en arbetstagare använt under sitt arbetspass. Det finns ingen anledning att betvivla uppgifterna i datasystemet. Bolaget tar varje dag fram en produktivitetsrapport med hjälp av rådata. Rådata används även för att dimensionera den personalstyrka som krävs för att bolaget dagligen ska klara sitt produktionsmål. Utgångspunkten är att varje arbetstagare ska plocka ca 80 artiklar i timmen i åtta timmar under ett arbetspass. För att optimera effektiviteten på lagret är plocklistorna systematiskt upplagda. Först när en scanner inte har registrerat någon plockad artikel under ca 10 minuter börjar non track time, NTT, att registreras.

Bolaget har åberopat de skriftliga varningar som bolaget utfärdade beträffande T.T:s arbetsprestationer. De bygger på rådata från den handscanner som T.T. använde under sina arbetspass. Av de skriftliga varningarna framgår att produktivitetsmålet på avdelningen plock vid tiden för den första varningen var 86 plockade artiklar per timme och vid de senare varningarna 83 plockade artiklar per timme. Accepterad non track time (NTT) låg under hela tiden på en timme.

Av varningarna framgår vidare att T.T. under oktober 2022 plockade i snitt 19 artiklar per timme och att han hade en NTT på i snitt nästan fem timmar (4,93). Under november 2022 framgår inte hur många artiklar han i snitt

plockade men han hade en NTT på i snitt 4,71 timmar. I januari 2023 plockade han i snitt 38 artiklar per timme och hade en NTT på 4,7 timmar i snitt. Snittet i februari 2023 var 46 plockade artiklar per timme och en NTT på 4,6 timmar. Under perioden 23 mars–18 april 2023 plockade T.T. i snitt 42 artiklar per timme och han hade i snitt 4,28 timmar NTT. Under perioden direkt efter uppsägningen den 27 juni till och med den 29 juni 2023 plockade T.T. i snitt 1,4 artiklar per timme och hade i snitt 6,1 timmar NTT. Under perioden den 3 juli till och med den 7 juli 2023 plockade T.T. i snitt 0,70 artiklar per timme och hade i snitt 7,63 timmar NTT.

Driftsektionen har anfört att T.T. arbetade lika bra som de flesta andra arbetarna på lagret. T.T. har i fråga om sina arbetsprestationer bekräftat driftsektionens påstående att han arbetade lika bra som de flesta andra arbetarna på lagret samt tillagt följande. Han hade feedbacksamtal om sina arbetsprestationer med sin närmaste chef. Han vet inte hur hans prestationer beräknades eller hur hans NTT såg ut, men de NTT-siffror som bolaget har presenterat stämmer inte. Han förklarade i olika sammanhang att han gjorde så gott han kunde, men det var svårt att nå de uppsatta målen. Det var inte bara han som hade svårt att uppnå målen. De flesta arbetare som arbetade på lagret nådde inte de uppsatta målen.

H.Z., R.A. och A.S. har uppgivit att T.T. utförde sina arbetsuppgifter och jobbade på som alla andra arbetare på lagret. De hade endast kunskap om hur de själva uppfyllde bolagets prestationsmål, inte hur andra uppfyllde dem. De har samtliga angivit att det var svårt att uppnå bolagets prestationsmål. De har också, med undantag för A.S., fått varningar för bristande arbetsprestation.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

T.T. har under tiden från oktober 2022 till dess att han lämnade arbetsplatsen i juli 2023 haft en anmärkningsvärt hög non track time (NTT), dvs. tid när han inte aktivt arbetat. Det finns enligt Arbetsdomstolen inte skäl att ifrågasätta de uppgifter om icke arbetad tid som bolaget har presenterat. Den icke aktiva tiden har, enligt bolagets uppgifter, under ca sex månader legat på i snitt omkring fyra och en halv timme av T.T:s totala arbetstid, eller drygt halva arbetstiden. T.T. har inte lämnat någon godtagbar förklaring till varför hans icke aktiva tid varit så omfattande. Tiden efter att T.T. sades upp ökade hans icke aktiva tid till först i snitt sex timmar för att slutligen bli nästan åtta timmar.

Genom att under en stor del av sin arbetstid inte aktivt arbeta har T.T. på ett allvarligt sätt, vid upprepade tillfällen, åsidosatt sin mest grundläggande och självklara skyldighet enligt anställningsavtalet, att arbeta. Bolaget försökte komma till rätta med T.T:s låga arbetsprestation genom att upprätta en handlingsplan för att hjälpa honom att förbättra sin prestation. Bolaget varnade också T.T. vid upprepade tillfällen och förklarade därvid att bolaget såg mycket allvarligt på hans låga produktivitet, att bolaget inte accepterade den och till och med betraktade den som arbetsvägran från T.T:s sida. I

varningarna har bolaget också erinrat T.T. om att han, om hans beteende fortsatte, kunde riskera att bli uppsagd. Bolaget har därmed inte gett T.T. anledning att anta att bolaget accepterade hans beteende. T.T. har trots detta inte bättrat sig.

Arbetsdomstolen finner redan på denna grund att bolaget har haft sakliga skäl att säga upp T.T:s anställning av personliga skäl. Det saknas därmed anledning för domstolen att pröva arbetsgivarparternas övriga påståenden om T.T:s misskötsamhet.

#### *Bolaget har inte kränkt T.T:s och driftsektionens föreningsrätt*

Bolaget har i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser haft sakliga skäl att säga upp T.T. av personliga skäl. Arbetsdomstolen kan inte finna att utredningen i målet ger stöd för driftsektionens påstående att bolaget har sagt upp T.T. på grund av hans medlemskap i driftsektionen eller för att han har verkat för driftsektionen på arbetsplatsen. Driftsektionen har således inte gjort sannolikt att bolaget haft ett föreningsrättskränkande syfte med uppsägningen. Bolaget har därmed inte genom uppsägningen av T.T:s kränkt hans föreningsrätt eller gjort intrång i driftsektionens verksamhet.

#### *Slutsats*

Eftersom Arbetsdomstolen funnit att bolaget har haft sakliga skäl att säga upp T.T:s anställning av personliga skäl och att bolaget inte har kränkt hans eller driftsektionens föreningsrätt ska driftsektionens samtliga yrkanden avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Driftsektionen har förlorat målet och ska därför förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas kostnader i målet, i den mån dessa har varit skäligen påkallade för att ta tillvara arbetsgivarparternas rätt.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för ombudsarvode med 287 000 kr exklusive mervärdesskatt. Driftsektionen har överlämnat åt domstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Yrkat belopp är skäligt.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Zalandoarbetares driftsektion av SAC:s talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Zalandoarbetares driftsektion av SAC att ersätta Biltrafikens Arbetsgivareförbunds och CEVA Logistics Nordic Services AB:s rättegångskostnader med 287 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.



Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Berndt Molin, Åsa Kjellberg  
Kahn, Helena Linde, Ella Niia, Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert